

Reuna

CONTEXTO, MOTIVAÇÃO E SENTIDO DO TRABALHO DA ENFERMAGEM

CONTEXT, MOTIVATION AND MEANINGFULNESS WORK NURSING

Caroline Bicalho Maluf

Universidade FUMEC

carolinehcufig@gmail.com

Jefferson Lopes La Falce

Fundação Oswaldo Cruz - Escola Politécnica em Saúde Joaquim Venâncio, Brasil

jefferson.la.falce@gmail.com

Luiz Cláudio de Lima

Universidade FUMEC

lcl@fumec.br

Chams Bicalho Maluf

Universidade Federal de Minas Gerais

chamsbm12@gmail.com

Grasiele Vieira de Freitas Santos

PUC MG

psicologaperitagrasielevieira@gmail.com

Publicação: 03.04.2025.

Centro Universitário UNA, Belo Horizonte - MG, Brasil

Editora chefe: Profa. Dra. Daniela Mateus de Vasconcelos

Este artigo encontra-se disponível no seguinte endereço eletrônico:

<https://revistas.una.br/reuna>

RESUMO

O contexto do trabalho da enfermagem é permeado por falta de pessoal, materiais, e foi agravado durante a pandemia de covid-19. Nesse cenário, buscou-se analisar a influência do contexto de trabalho na motivação e no sentido do trabalho dos profissionais da enfermagem de um hospital público Mineiro. Para atender ao objetivo da pesquisa, optou-se por uma pesquisa descritiva, de campo com abordagem quantitativa, nos quais os 220 questionários respondidos foram analisados utilizando a técnica de Modelagem de Equações Estruturais (SEM) com o uso do software PLS 3.0. Os resultados indicaram que o Contexto do trabalho exerce influência positiva no Sentido do trabalho e negativa na Motivação. Ao analisar a relação entre o Sentido do trabalho e a Motivação, este estudo comprovou a influência positiva exercida pelo Sentido do trabalho na Motivação dos profissionais de enfermagem do hospital pesquisado. O sentido do trabalho é o que mais determina e norteia a motivação.

Palavras-chave: Contexto do trabalho. Sentido do trabalho. Motivação. Enfermagem. Modelagem de equações estruturais.

Abstract

The context of nursing work is permeated by a lack of personnel and materials, and this was aggravated during the Covid-19 pandemic. In this scenario, we sought to analyze the influence of the work context on the motivation and meaningfulness work of nursing professionals at a public hospital in Minas Gerais. To meet the research objective, we opted for a descriptive, field research with a quantitative approach, in which the 220 completed questionnaires were analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) technique using PLS 3.0 softwares. The results indicated that the Work Context has a positive influence on the Meaningfulness work and a negative influence on Motivation. By analyzing the relationship between the Meaningfulness work and Motivation, this study proved the positive influence exerted by the Meaningfulness work on the Motivation of nursing professionals at the researched hospital. The meaningfulness work is what most determines and guides motivation.

Keywords: Context of the work. Meaningfulness work. Motivation. Nursing. Structural equation modeling.

Introdução

A saúde pública no Brasil apresenta deficiências há muito tempo, como falta de vagas, de leitos, de medicamentos, de equipamentos e materiais básicos para o atendimento adequado aos pacientes (Fialho, 2020). Essa situação se agravou com a pandemia do novo Coronavírus Disease (COVID-19), iniciada em março de 2020, no qual a estatística de óbitos de covid no mundo indicou o número de 7 milhões de pessoas, de acordo com Estado de Minas em maio de 2023. No Brasil, desde o início da pandemia até o mês de julho de 2023, somaram 37.693.506 casos de COVID-19 e 704.320 mortes pela doença (“Painel Coronavírus”, 2023).

Pesquisa realizada pela Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz, 2021) indicou que a força de trabalho que atuou durante a pandemia foi composta majoritariamente por profissionais femininas (77,6%). Em sua maioria (58,8%) ocupam cargo de enfermeiro. E 43,2% dos profissionais de saúde afirmaram que não se sentiam protegidos no trabalho de enfrentamento da COVID-19. De acordo com o Portal Pós (2021), os profissionais da saúde mais infectados pelo coronavírus enquanto trabalhavam, foram os profissionais da enfermagem.

A enfermagem precisou se adaptar a essa nova demanda sanitária, na qual houve alterações de fluxo, processos de trabalho, abastecimento de material médico hospitalar diferenciado, orientações especiais aos profissionais de saúde quanto aos cuidados, riscos e, inclusive, contratação emergencial de pessoal, entre outras mudanças necessárias (Intranet Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Minas Gerais [HC UFMG], 2020).

Esse contexto de trabalho dos profissionais da saúde, notadamente dos enfermeiros, frente a mais grave crise sanitária em décadas, potencializa as cargas físicas e mentais, exigindo um melhor gerenciamento da saúde emocional, segundo a (“Organização Mundial de Saúde” [OMS], 2020). Tal situação traz para a gestão de pessoas dos hospitais, maiores desafios em lidar com a motivação e com a preservação do sentido do trabalho desses profissionais da saúde em um contexto de trabalho conturbado e delicado para seu trabalho e sua saúde.

O contexto de trabalho é composto pelas condições ambientais, a organização do processo de trabalho, as relações que são estabelecidas entre os atores sociais inseridos no trabalho como gestores, colegas de trabalho ou clientes (Ferreira & Mendes, 2003). Peiró (2004) define o contexto de trabalho como um conjunto de tarefas, regras, procedimentos e processos, incluindo os aspectos de estrutura, tecnologia, clima organizacional e estilo de gestão.

Estudos sobre motivação demonstram que comportamentos motivados se revelam quando as necessidades psicológicas inatas de autonomia, competência e pertencimento estão presentes. A motivação intrínseca, originária do indivíduo, relaciona-se ao atendimento dessas necessidades básicas e a motivação extrínseca depende de fatores externos. Os aspectos de variedade e desafio, aprendizagem contínua, salário, condições físicas do ambiente, contribuição social das atividades correspondem a alguns dos fatores considerados fundamentais para um comportamento motivado (Gagné & Deci, 2005). A motivação são os “porquês” do comportamento, fatores que dirigem e mantêm o comportamento para objetivos (Nevid, 2013).

O sentido do trabalho se manifesta como um projeto de renovada importância, com ênfase no senso de utilidade, contribuição social do trabalho, coerência, possibilidade de status e prestígio, aprendizagem contínua, atividades desafiadoras, autonomia, salário e condições físicas do ambiente. Esses pontos favorecem a motivação (Morin, 2001). O sentido do trabalho é conceituado como uma representação positiva do ato de trabalhar, desenvolvida por meio da percepção e reprodução de sentido, em que as situações vivenciadas no ambiente de trabalho são valorizadas e representativas para o indivíduo (Tolfo, 2015).

Este estudo busca analisar a influência do contexto de trabalho na motivação e no sentido do trabalho dos profissionais da enfermagem de um hospital público mineiro. A pesquisa foi realizada com profissionais de enfermagem do Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), no período de janeiro e fevereiro de 2022.

Como justificativa para este trabalho, foi realizada uma pesquisa sobre os três temas em conjunto na língua portuguesa e inglesa nas bases SPELL, EMERALD, EBSCOHOST, CAPES, SCIEDIRECT, SCIELO, Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) até junho de 2023 e não foram encontrados resultados que analisassem a influência dos três construtos conjuntamente. Sendo esta a lacuna explorada nesta pesquisa.

Além da contribuição teórica original desta pesquisa, busca-se contribuir em termos práticos com a gestão de pessoas na área de saúde. O cenário da saúde apresenta-se precarizado, com repercussões para a saúde física e psíquica da enfermagem Junior e David (2018) com necessidade de cuidar do cuidador, estabelecendo uma gestão de pessoas centrada em suavizar as dificuldades cotidianas do trabalho (Adorno et al., 2017). A reflexão sobre os processos de construção do sentido do trabalho e motivação no contexto hospitalar para os profissionais de enfermagem pode trazer um entendimento desses importantes temas para o cenário da saúde. A enfermagem é o grupo de maior representatividade dentre os profissionais da saúde no âmbito hospitalar e são fundamentais para o funcionamento de um hospital ("Intranet HC UFMG", 2021). As contribuições gerenciais serão importantes para a área de gestão de pessoas, de forma que o resultado da pesquisa possa servir de fonte de elaboração de planos e estratégias que favoreçam o sentido do trabalho e a motivação, contribuindo para um melhor desempenho na assistência ao paciente.

Referencial teórico

Este capítulo pretende refletir sobre os temas: sentido do trabalho, motivação, contexto de trabalho e as relações entre eles.

2.1 Contexto de trabalho

Peiró (2004) define o contexto de trabalho como um conjunto de tarefas, regras, procedimentos e processos, incluindo os aspectos de estrutura, tecnologia, clima organizacional e estilo de gestão. Mendes e Ferreira (2008) avaliam a atividade de trabalho dos profissionais em três dimensões analíticas, denominadas organização do trabalho, condições ambientais e relações socioprofissionais. Referem-se, nessa ordem, à divisão das tarefas, normas, controles, ritmos de trabalho, ambiente físico, posto de trabalho, equipamentos e materiais disponibilizados para a execução do trabalho, gestão do trabalho, comunicação e interação profissional.

O contexto de trabalho da enfermagem foi avaliado por diversos autores Canales-Vergara et al. (2016); E. Silva, 2018; Oliveira e Pedraza (2019); Kabito e Mekonnen (2020) e os resultados obtidos demonstraram que a dimensão “condições de trabalho” era crítica, com deficiências em instrumentos de trabalho, equipamentos, ambiente inadequado, barulho, entre outros. As relações socioprofissionais também sinalizaram possíveis conflitos entre a gestão e as equipes de trabalho, indicando insatisfação. Em relação à dimensão organização do trabalho, foram identificados falta de pessoal para a realização das tarefas, falta de tempo para pausas de descanso durante o trabalho, ritmo acelerado, pressão por prazos, cobrança por resultados e divisão de trabalho inadequada.

Durante a pandemia, a precariedade do serviço da enfermagem se agravou, pela falta de recursos materiais, longas jornadas de trabalho, fragilidade dos protocolos assistenciais e de controle de infecções. Destaque-se a escassez de pessoal e falta de equipamento de proteção individual (Souza et al., 2021).

2.2 Sentido do trabalho

O sentido do trabalho está relacionado ao fato de se ter um objetivo na vida, atividade para exercer, evitar o tédio, sentimento de pertencimento e necessidade de relacionarem-se. O trabalho é importante para as pessoas não somente como sustento ou fonte de renda; quando questionadas se continuariam a trabalhar mesmo que tivessem dinheiro para viver a vida inteira confortavelmente sem atividade, 80% das pessoas responderam que continuariam a trabalhar (Morin, 2001). Trata-se de uma representação positiva do ato de trabalhar, desenvolvida por meio da percepção e reprodução de sentido, na qual as situações vivenciadas no ambiente de trabalho são valorizadas e representativas para o indivíduo (Tolfo, 2015).

Estudos anteriores mostraram que o sentido do trabalho de profissionais de enfermagem é percebido como de utilidade social, orgulho da profissão e possibilidade de ascensão socioeconômica (Rodrigues et al. (2016); Carminatti et al. (2021). Além desses, Dechawatanapaisal (2022) indicou que o pertencimento medeia a relação entre o sentido do trabalho e a rotatividade; maior percepção de sentido do trabalho e senso de pertencimento, menor rotatividade. Já Zhou et al. (2023) demonstraram que o reconhecimento profissional de colegas influencia positivamente o sentido do trabalho e quando a gestão participativa é alta, esse sentimento é mais forte. O sentido do trabalho aumentado melhora o desempenho e a qualidade do serviço.

2.3 Motivação

Craig Pinder (1984) define a motivação como um grupo de forças que se origina internamente e externamente ao indivíduo, essas forças dirigem e determinam a forma, intensidade e duração de um comportamento para o trabalho. Deci e Ryan (1985) definem a motivação como energia, força direcionadora ou impulsionadora que sustenta o esforço e a persistência do indivíduo em uma determinada atividade; e direção, local para onde o esforço é direcionado. Locke e Latham (2004) consideram que existe uma interação de forças individuais e externas, de forma que o conceito da motivação se refere a fatores internos que impulsionam a ação e fatores externos que podem servir de estímulo à ação.

São diversas as teorias sobre motivação, entretanto, neste estudo, optou-se pela Teoria da Autodeterminação (SDT) de Deci e Ryan (1985) para o ambiente organizacional hospitalar, pois a SDT permite diferenciar os tipos de motivação, além de ser contemporâneo e ter uma inserção em estudos desse tema na área da saúde (Gagné & Deci, 2005). A teoria SDT especifica três tipos gerais de motivação: a motivação, motivação extrínseca e motivação intrínseca. Em um extremo está a motivação, que é a ausência de motivação, estado de agir passivamente ou não ter a intenção de agir ou quando o funcionário tem a sensação de não possuir a competência necessária para a atividade. A motivação intrínseca denota que a motivação se origina da própria pessoa, por ser considerada uma atividade agradável e interessante. A ação é realizada de forma autônoma e livre, propiciando melhor desempenho e bem-estar. Diz respeito à liberdade, interesses individuais, atividades desafiadoras, bem como é baseada em necessidades inatas de competência, autonomia, senso de pertencimento. A motivação extrínseca relaciona-se à ação mediante um determinado resultado, ao valor instrumental e é considerada como motivação controlada (Gagné & Deci, 2005).

Os quatro tipos de motivação extrínseca são: regulação externa, introjeção, identificação e integração. Na motivação extrínseca com regulação externa, o indivíduo age para atingir uma consequência desejada. A introjeção é quando o indivíduo toma para si a razão externa para a consecução da tarefa, mas sem aceitá-la como uma razão pessoal. A identificação é quando o indivíduo enxerga valor e importância na regulação externa, inconscientemente a transforma em uma regulação interna e motivação autônoma. A motivação extrínseca, regulada pela integração, implica que os indivíduos consideram as atividades como importantes para sua aprendizagem (Gagné & Deci, 2005).

O construto motivação foi avaliado em estudos anteriores com profissionais de enfermagem e indicaram em primeiro lugar os fatores motivacionais que estão relacionados ao que Gagné et al. (2010) denominam de motivação identificada, seguida da motivação intrínseca e por último, tem-se a motivação controlada (Franco et al. (2002); Batista et al (2005); Vilma e Egle (2007); Cunha (2013); Martins et al. (2020). O estudo de Jedwab et al. (2021) indicou que quase metade dos enfermeiros relataram motivação intrínseca; já Moller et al. (2022) mostraram que os enfermeiros apresentaram motivação identificada.

A seguir serão abordadas as relações entre os construtos, para elaboração das hipóteses.

2.4 Relações entre os construtos

Morin (2008) estabelece que um trabalho tem sentido quando atende às características de propósito social, são moralmente respeitáveis, criam oportunidade de aprendizado e desenvolvimento, autonomia, reconhecimento e boas relações interpessoais. Além disso, o trabalho deve ser realizado em um contexto que respeite a justiça, a equidade e a dignidade humana, proporcione prazer ao executante, estimulando o desenvolvimento de seu potencial e habilidades.

Um trabalho com sentido deve permitir ao profissional participar das decisões e soluções de problemas concernentes a ele; as relações profissionais positivas também são valorizadas pelos trabalhadores e incluem a relação com colegas e chefias (Morin, 2008). Os resultados da relação entre contexto de trabalho, sentido do

trabalho e outros construtos demonstraram que o contexto de trabalho positivo aumenta a percepção de sentido do trabalho (Han et al. (2020); Kim e Park (2022)).

Diante dos resultados e das conclusões apresentadas nos estudos acima, formula-se, então, a Hipótese 1:

H1- O Contexto de Trabalho influencia significativamente de forma positiva o Sentido do Trabalho.

Alves Filho e Borges (2014) avaliaram a motivação dos profissionais de saúde pela teoria das Expectativas e relacionada ao contexto de trabalho, no qual indicou o enfraquecimento da força motivacional. Esta redução foi atribuída ao contexto de trabalho inadequado, como falta de pessoal, material, plano de carreira, entre outros. A motivação dos enfermeiros foi investigada sob a ótica do modelo de gestão hospitalar e os resultados mostraram que o vínculo profissional, remuneração, falta de reconhecimento, entre outros, são fatores desmotivadores (Rego et al., 2017).

Diante desses estudos, formula-se a Hipótese 2: H2 - O Contexto de Trabalho influencia significativamente de forma negativa a Motivação.

Ganjali e Rezaee (2016) investigaram a relação entre “voz”, criatividade, sentido do trabalho e motivação com proposição de três hipóteses. Os resultados indicaram que a escuta da “voz” do funcionário tem um efeito positivo no sentido do trabalho, que por sua vez, influencia positivamente a motivação. Os funcionários que têm a oportunidade de opinar sobre as questões relacionadas ao trabalho e acreditam que a organização valorize sua contribuição, percebem maior sentido no trabalho e tornam-se intrinsecamente motivados. Já Oh e Roh (2019) investigou os construtos sentido do trabalho, motivação, liderança transformacional e autoconhecimento. Os resultados indicaram que a percepção positiva do sentido do trabalho mediou a relação entre o autoconhecimento e o aumento da motivação para o trabalho.

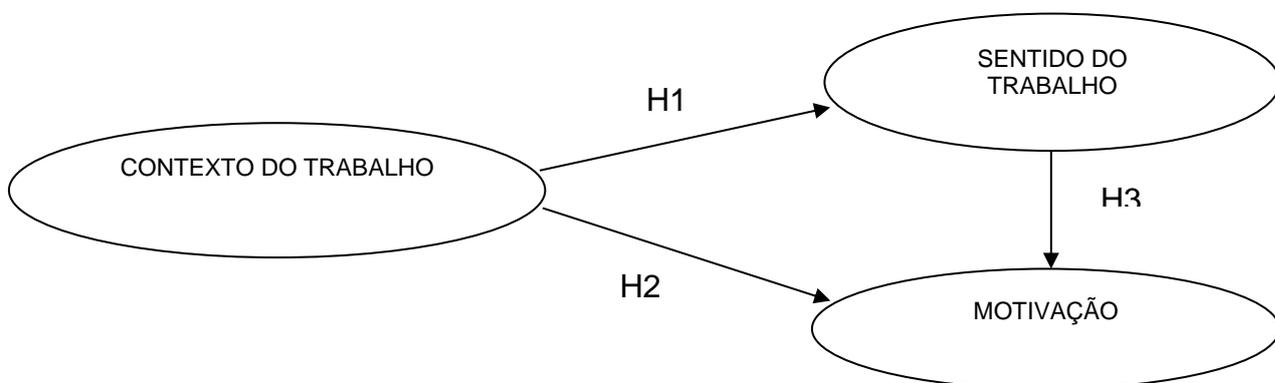
Diante desses estudos, formula-se a hipótese 3:

H3 - O Sentido do Trabalho influencia significativamente de forma positiva a Motivação.

2.5 Modelo hipotético

A partir das relações entre os construtos apresentados e dos objetivos deste estudo, foi elaborado o modelo hipotético representado na FIG. 1.

FIGURA 1 - Modelo Hipotético



Fonte: Elaborado pelos autores

QUADRO 1 - Hipóteses e autores de referência

Hipóteses	Construtos	Autores de Suporte
H1- O Contexto do Trabalho influencia significativamente de forma positiva o Sentido do Trabalho	Contexto do trabalho e Sentido do trabalho	Morin (2008); (Han et al.(2020); Kim e Park (2022)
H2 - O Contexto do Trabalho influencia significativamente de forma negativa a Motivação.	Contexto do trabalho e Motivação	Alves Filho e Borges (2014); Rego et al. (2017)
H3 - O Sentido do Trabalho influencia significativamente de forma positiva a Motivação	Sentido do trabalho e Motivação	Ganjali e Rezaee (2016); Oh e Roh (2019)

Fonte: Elaborado pelos autores.

Ambiência da pesquisa

O hospital pesquisado é referência no Estado de Minas Gerais, sendo centro de excelência em assistência, pesquisa, ensino e extensão, no qual atende cerca de 450 mil pacientes por ano. É um hospital geral, especializado no tratamento de média e alta complexidades, tais como leucemia, maternidade de alto risco, esclerose múltipla, transplantes, entre outros (“HC UFMG”, 2021).

O número total de profissionais é de aproximadamente 3000 pessoas, sendo que 1508 profissionais são do cargo de enfermagem. Do total de trabalhadores da enfermagem, 140 são auxiliares, 531 enfermeiros e 837 técnicos de enfermagem (“HC UFMG”, 2021).

Durante o período da pandemia de covid-19 o hospital realizou várias alterações no processo de trabalho, fluxo de pessoas, reforço das ações de higienização, abastecimento de material hospitalar, criação de protocolos, entre outras (“HC UFMG”, 2021).

Metodologia

Esta pesquisa caracteriza-se como descritiva, de campo e com abordagem quantitativa (Vergara, 2006). Foi realizada em um hospital público mineiro, com 1508 profissionais da enfermagem, objeto de interesse deste estudo. Os profissionais da enfermagem se subdividem em 140 auxiliares de enfermagem, 531 enfermeiros e 837 técnicos de enfermagem. Obteve-se 220 respondentes deste público alvo (auxiliares de enfermagem, técnicos de enfermagem e enfermeiros); utilizou-se a amostragem não probabilística e por acessibilidade. Esse tamanho da amostra foi verificado no Software Gpower e o poder do teste encontrado foi de 71,6%.

A pesquisa foi aprovada na plataforma Brasil (CAAE): 51472721.2.0000.5155) e pela Gerência de Ensino e Pesquisa do Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Minas Gerais (23537.026438/2021-06), após ter tramitado no Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade FUMEC. Para participar da pesquisa, foi solicitado a cada participante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Para a coleta de dados, utilizou-se um questionário do *google forms*, disponível nos meses de janeiro e fevereiro de 2022, tendo sido enviado a todos os profissionais da enfermagem do hospital pesquisado pelo correio eletrônico institucional.

O instrumento foi composto de 56 itens, sendo 6 relacionados aos dados sociodemográficos gênero, faixa de idade, cargo, cargo de chefia, tempo de atuação na instituição pesquisada e jornada de trabalho semanal na instituição pesquisada. Também continha 15 itens do “contexto do trabalho” sendo usado a Escala de Avaliação do Contexto do trabalho” (EACT) de Mendes e Ferreira (2008) com *revisiting* realizado por P. Silva et al. (2020) e adaptado para esta pesquisa. A adaptação foi realizada de forma a assegurar a essência original de avaliação de três dimensões, permanecendo as principais questões, com no mínimo quatro questões em cada dimensão, conforme orientado pelo estatístico desta pesquisa. Foram mantidas as questões mais objetivas de cada dimensão da escala do contexto do trabalho, garantindo a análise estatística adequada. Essa proposta foi discutida inicialmente, com dois profissionais experientes em pesquisa e, posteriormente, com profissional do público-alvo do hospital pesquisado. O questionário adaptado possui cinco questões da dimensão “organização do trabalho”, seis questões referem-se a “relações socioprofissionais” e quatro refere-se à dimensão das “condições de trabalho”, permanecendo a escala *Likert* de cinco pontos, variando de 1 (nunca) a 5 (sempre).

Em relação ao construto sentido do trabalho, o questionário possuía 24 itens do “sentido do trabalho” sendo utilizado a “Escala de Trabalho com Sentido” (ETS) de Bendassolli e Borges-Andrade (2011) que apresenta seis fatores (1-Utilidade social do trabalho, 2-Ética no trabalho, 3-Autonomia no trabalho, 4-Desenvolvimento e aprendizagem, 5-Qualidade das relações no trabalho, 6- Expressividade e identificação no trabalho), com escala tipo *Likert* de cinco pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente).

Sobre a motivação foram utilizados 11 itens da motivação da “Escala *Motivation at Work Scale*” (MAWS) proposta por Gagné et al. (2010) traduzida e validada com 313 pessoas em um hospital público do Estado do Rio Grande do Sul, por Grohmann et al. (2013). A escala de MAWS validada por Grohmann et al. (2013) no Brasil, possui 11 itens, com escala tipo *Likert* de sete pontos, variando de 1 (nada) a 7 (exatamente).

Para a técnica de análise, utilizou-se a modelagem de equações estruturais, com o uso do software PLS 3.0 como uma das ferramentas sugeridas na literatura de autores como Hair et al. (2014a), Tabachnick e Fidel (2007) e Kline (2005). Esse software permite a obtenção de soluções com tamanhos de amostra pequenos, em modelos que compreendem muitos construtos e muitos itens (Hair et al., 2017c).

Resultados

Foram obtidos 220 respondentes, com margem de erro de 6,6% com 95% de confiança e Z = 1,96. Esse tamanho da amostra foi verificado no Software Gpower e o poder do teste encontrado foi de 71,6%.

A análise do perfil dos participantes da pesquisa apresentou como resultados que a maioria dos respondentes era do gênero feminino (81,8%) e com faixa etária entre 41 e 60 anos (57,7%). Em relação ao cargo/função, 52,7% dos respondentes eram técnicos de enfermagem, 40,9% enfermeiros e 6,4% auxiliares de enfermagem. Destes, 8,6% ocupam cargo de chefia/coordenação. A maioria dos respondentes da pesquisa (66,8%) atuam há menos de 10 anos no HC UFMG e 53,2% trabalham 36 horas semanais nesta Instituição.

A TAB. 1 apresenta os construtos motivação, sentido do trabalho e contexto do trabalho com suas dimensões, seguidos dos dados de média, mediana e desvio padrão.

TABELA 1– Média, mediana e desvio padrão das respostas por dimensão em cada construto

Construto	Dimensões	Média	Mediana	Desvio
Motivação	Motivação intrínseca	4,9	5,0	1,4
	Motivação identificada	5,3	5,7	1,3
	Motivação controlada	4,3	4,4	1,2
Sentido do trabalho	Utilidade social do trabalho	4,8	5,0	0,6
	Ética no trabalho	3,3	3,3	1,0
	Autonomia no trabalho	3,0	3,3	0,9
	Desenvolvimento e aprendizagem	4,2	4,5	0,9
	Qualidade das relações no trabalho	4,0	4,0	0,9
Contexto do trabalho	Expressividade e identificação no trabalho	3,7	4,0	0,9
	Organização do trabalho	3,0	3,0	0,8
	Relações socioprofissionais	3,1	3,0	0,8
	Condições de trabalho	3,1	3,3	0,9

Fonte: Dados da pesquisa. Nota: Média é a média aritmética da variável. Mediana é o ponto que divide a amostra em 50% dos casos; Desv é o desvio-padrão.

Para o construto Motivação, em uma escala de 1-7, as respostas com maior média foram as relacionadas à dimensão “Motivação Identificada” (média: 5,3 DP: 1,3); já a menor média correspondeu as respostas relacionadas à dimensão “Motivação

Controlada” (média: 4,3 DP: 1,2). Os resultados da TAB. 10 mostram que a “Motivação Controlada” teve a menor média e o menor desvio padrão dentre as demais dimensões de motivação. A “Motivação Identificada” teve a maior média dentre as dimensões da motivação (média: 5,3; DP: 1,3). A “Motivação Intrínseca” alcançou a segunda maior média (média: 4,9; DP: 1,4). Esses resultados também foram observados no estudo de Cunha (2013). Os achados desta pesquisa também estão de acordo com os resultados dos estudos de Franco et al. (2002); Batista et al. (2005); Vilma e Egle (2007); Martins et al. (2020); Moller et al. (2022). Embora as metodologias adotadas no trabalho desses autores tenham sido diferentes das adotadas nesta pesquisa e não mencionassem diretamente a motivação identificada, é possível observar que os mesmos fatores motivacionais relatados estão relacionados ao que Gagné et al. (2010) denominam de motivação identificada.

Para o construto Sentido do trabalho, em uma escala de 1-5, a maior média foi para as respostas relacionadas à Utilidade social do trabalho (média: 4,8 DP: 0,6). A maior média referiu-se às respostas “o meu trabalho é útil para a sociedade”, “meu trabalho traz uma contribuição à sociedade” e “meu trabalho é útil aos outros”. A maioria dos entrevistados deram notas altas para essa dimensão, que apesar de não haver consenso em relação à natureza do cuidado de enfermagem, há consenso no que diz respeito à estreita relação entre cuidado humano e trabalho da enfermagem (Pires, 2009).

A menor média foi em relação à Autonomia no trabalho (média: 3,0 DP: 0,9). A menor média relacionou-se a resposta “tenho liberdade para resolver os problemas de acordo com meu julgamento” (média: 2,7 DP: 1,1), pertencente à dimensão Autonomia no trabalho. A ambiência desta pesquisa constitui-se de uma instituição pública e, muitas vezes, a autonomia é prejudicada por questões burocráticas, presentes nesse tipo de organização, apesar de não raro haver disfunções de poder, em que há um excesso divisional de estrutura, criando poderes paralelos e a personalização individual na cadeia de comando (Vieira & Vieira, 2004).

Para a dimensão denominada Desenvolvimento e aprendizagem, a média foi 4,2 e DP: 0,9, sendo a segunda maior nota, corroborando os estudos de Souza e Moulin (2014) nos quais um trabalho com sentido deve permitir o desenvolvimento intelectual, com oportunidade de adquirir novos conhecimentos.

A dimensão Qualidade das relações no trabalho também apresentou média alta (média: 4,0 DP: 0,9). A importância das relações socioprofissionais também foi constatada na pesquisa de Souza e Moulin (2014), em que o resultado indicou que o trabalho com sentido implica criação de vínculos afetivos e troca de experiências entre os envolvidos.

A dimensão Expressividade e identificação no trabalho apresentou média: 3,7 DP: 0,9. A dimensão Ética no trabalho obteve média: 3,3 DP: 1,0. Os resultados da pesquisa para o construto Sentido do Trabalho coincidem com os resultados dos estudos de Rodrigues et al. (2016) que avaliaram o sentido do trabalho dos profissionais de enfermagem de hospitais privados e públicos. A pesquisa desses autores indicou alta correlação para a utilidade social e para a oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento nos hospitais que atendem ao SUS. Resultados semelhantes também foram encontrados nos estudos de Carminatti et al. (2021) realizados com enfermeiros e técnicos de enfermagem de um hospital no Rio Grande do Sul, nos

quais a percepção da importância social do trabalho e a construção do sentido do trabalho apareceu na fala da maioria dos entrevistados.

Para o construto Contexto do Trabalho, em uma escala de 1-5, as médias foram muito parecidas (média: 3,0 a 3,1 DP: 0,8 a 0,9), para todas as dimensões avaliadas. Os resultados apresentados são considerados críticos, de acordo com o escore do contexto do trabalho, indicativo de situação-limite, potencializando mal-estar no trabalho e risco de adoecimento (Mendes & Ferreira, 2008)

A maior média diz respeito à resposta “existe harmonia entre profissionais no local de trabalho” (média: 3,6 DP: 1,0); pertencente à dimensão Relações socioprofissionais. Já a menor média referiu-se a resposta “o ritmo de trabalho é equilibrado” (média: 2,8 DP: 1,0), pertencente à dimensão Organização do trabalho. Os valores encontrados nessas respostas são considerados resultados críticos, pois de acordo com o escore do contexto do trabalho, tem-se que acima de 3,7 é considerado satisfatório, entre 2,3 - 3,7 crítico e abaixo de 2,3 grave (Mendes & Ferreira, 2008). Resultados semelhantes ao presente estudo foram encontrados nas pesquisas de Canales-Vergara et al. (2016); E. Silva (2018); Oliveira e Pedraza (2019); Kabito e Mekonnen (2020) realizadas com profissionais de saúde sobre o contexto do trabalho.

As tabelas 2 e 3 apresentam os resultados de confiabilidade, validade convergente e dimensionalidade dos construtos (Construções de primeira ordem) e das dimensões (Construções de segunda ordem). Pode-se observar que AVE é maior que 0,50 em todos os construtos e dimensões, e, portanto, há validação convergente para todos. Os valores de A.C. e C.C. foram acima de 0,60 em todos os itens, portanto, todos apresentaram níveis de confiabilidade exigidos. O valor mínimo aceito para atestar a qualidade da mensuração para o KMO é de 0,60 e estão todos acima desse valor.

TABELA 2: Confiabilidade, validade convergente e dimensionalidade

Construções de primeira ordem	Itens	AVE ¹	A.C. ²	C.C. ³	Dim. ⁴	VMC ⁵
1.0 – Motivação	3	0,71	0,79	0,88	3	0,50
2.0 – Sentido	6	0,59	0,86	0,89	6	0,50
3.0 – Contexto	3	0,79	0,87	0,92	3	0,47

Fonte: Dados da pesquisa ¹ Variância de Extração; ² Alfa de Cronbach; ³ Confiabilidade Composta; ⁴ Dimensionalidade, ⁵ Variância de participação máxima entre fatores de primeira ordem.

A tabela 3 apresenta os dados de confiabilidade, validade convergente e dimensionalidade das dimensões (Construções de segunda ordem).

TABELA 3: Confiabilidade, validade convergente e dimensionalidade

Construções de segunda ordem	Itens	AVE ¹	A.C. ²	C.C. ³	KMO ⁴	Dim. ⁵	VMC ⁶
1.0 – Motivação	3	0,71	0,79	0,88	-	3	0,77
1.1 – Intrínseca	3	0,74	0,82	0,89	0,68	1	0,76
1.2 – Identificada	3	0,77	0,85	0,91	0,72	1	0,77
1.3 - Controlada	5	0,53	0,77	0,85	0,68	2	0,62

2.0 - Sentido	6	0,59	0,86	0,89	-	6	0,71
2.1 - Utilidade	4	0,82	0,92	0,95	0,83	1	0,82
2.2 - Ética	4	0,75	0,89	0,92	0,79	1	0,75
2.3 - Autonomia	4	0,74	0,89	0,92	0,83	1	0,74
2.4 - Desenvolvimento	4	0,78	0,90	0,93	0,82	1	0,77
2.5 - Qualidade	4	0,79	0,91	0,94	0,77	1	0,79
2.6 - Expressividade	4	0,70	0,86	0,90	0,80	1	0,71
3.0 - Contexto	3	0,79	0,87	0,92	-	3	0,87
3.1 - Organização	5	0,58	0,82	0,87	0,8	1	0,80
3.2 - Relações	6	0,63	0,88	0,91	0,89	1	0,87
3.3 - Condições	4	0,76	0,89	0,93	0,8	1	0,76

Fonte: Dados da pesquisa: ¹Variância de Extração; ²Alfa de Cronbach; ³Confiabilidade Composta; ⁴Medição de adequação da amostra Kaiser-Meyer-Olkin; ⁵Dimensionalidade; ⁶Variância de Participação Máxima entre fatores de segunda ordem; *Não computável.

Esses dados apresentados demonstram que os instrumentos de coleta de dados empregados no presente estudo foram confiáveis e válidos (Tabachnick & Fidel, 2007).

O Poder do teste dado pelo Gpower é a chance de se encontrar uma relação significativa, caso exista. Em um estudo, quando se encontra uma hipótese não suportada, pode ser em função do tamanho da amostra. Destaque-se que para este estudo, todas as relações foram significativas, portanto, tal teste não foi aplicado. Cohen (1988, p. 25) classificou os tamanhos dos efeitos conforme TAB. 4, mas alertou que “há um certo risco inerente ao oferecimento de definições operacionais convencionais para esses termos para uso na análise de poder em um campo de investigação tão diverso quanto a ciência comportamental”.

A TAB. 4 apresenta a classificação dos tamanhos dos efeitos.

TABELA 4– Classificação dos tamanhos dos efeitos

Classificação	Valores
Efeito insignificante	< 0,19
Pequeno	0,20 ↔ 0,49
Médio	0,50 ↔ 0,79
Grande	0,80 ↔ 1,29

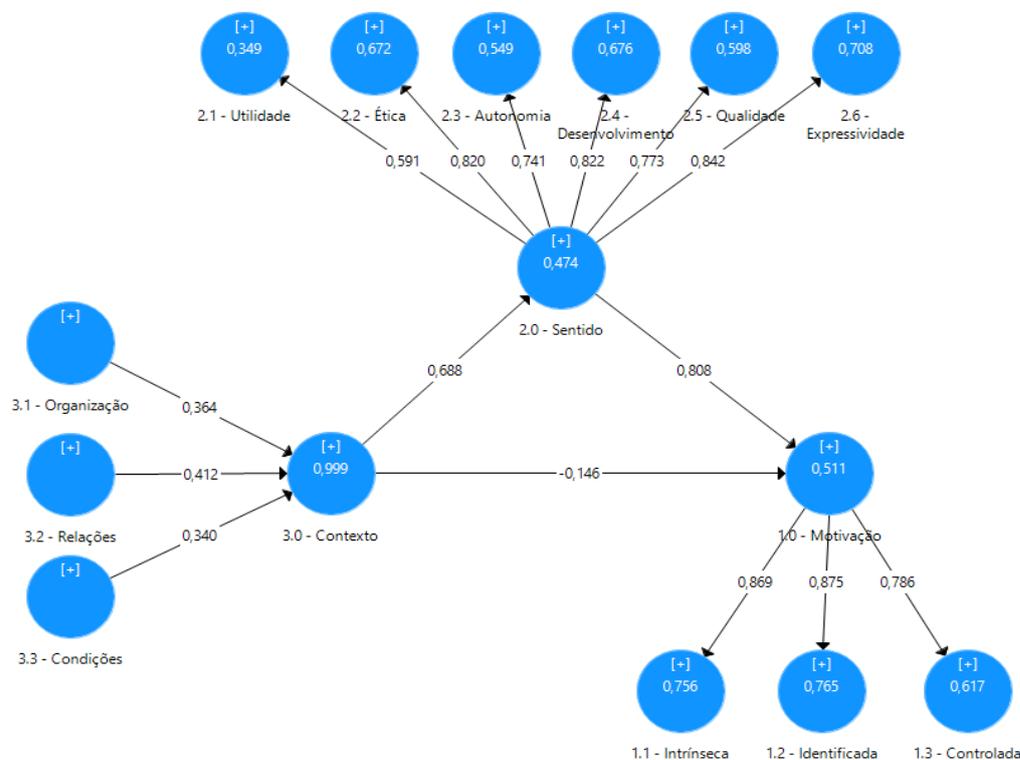
Fonte: Adaptado de Cohen (1988, p. 40).

Cohen (1992b, p. 99) evidenciou que nunca pretendeu que a sua classificação fosse aplicada de forma rígida, interessava fornecer “algum sentido à análise do tamanho do efeito” (Cohen, 1992b, p. 99).

O teste do modelo estrutural desta pesquisa foi realizado aplicando-se a técnica de modelagem de equações estruturais, por ser possível testar modelos de mensuração de inter-relações entre construtos em uma única abordagem, além de considerar o impacto do erro de mensuração nas estimativas (Fornell & Larcker, 1981; Podsakoff

et al., 2003). Deste modo, o teste do modelo foi realizado usando a abordagem PLS, o que pode ser visto na FIG. 2:

FIGURA 2 – Modelo Principal: pesos padronizados e R2 no PLS



TAB. 5 e 6
ltados.

TABELA 5– Resultado das relações do modelo principal (somente os fatores principais)

Relações	Peso	Erro	T	ig	Resultado
2.0 - Sentido → 1.0 - Motivação	0,81	,06	3,25	,00	Significativo
3.0 - Contexto → 1.0 - Motivação	0,15	,07	,20	,03	Significativo
3.0 - Contexto → 2.0 - Sentido	0,69	,04	8,04	,00	Significativo

Fonte: Dados da pesquisa. Nota: – a) PESO é o peso padronizado obtido para amostra completa; b) Erro é o erro padrão da estimativa do peso não padronizado; C) O valor T é a razão entre o peso não padronizado pelo seu erro padrão. Sig é a significância de T para a um teste bicaudal, com base na amostra -2 graus de liberdade e 99% de confiança.

TABELA 6– Resultado das relações do modelo principal (todos os fatores)

Relações	Peso	Erro	T	ig	Resultado
1.0 - Motivação → 1.1 - Intrínseca	0,87	,02	46,60	0,00	Significativo
1.0 - Motivação → 1.2 - Identificada	0,88	,02	46,19	0,00	Significativo
1.0 - Motivação → 1.3 - Controlada	0,79	,04	22,30	0,00	Significativo
2.0 - Sentido → 1.0 - Motivação	0,81	,06	13,25	0,00	Significativo
2.0 - Sentido → 2.1 - Utilidade	0,59	,09	6,84	0,00	Significativo
2.0 - Sentido → 2.2 - Ética	0,82	,02	37,97	0,00	Significativo
2.0 - Sentido → 2.3 - Autonomia	0,74	,04	20,53	0,00	Significativo
2.0 - Sentido → 2.4 - Desenvolvimento	0,82	,03	29,13	0,00	Significativo
2.0 - Sentido → 2.5 - Qualidade	0,77	,04	21,78	0,00	Significativo

2.0 - Sentido → 2.6 - Expressividade	0,84	,02	42,82	0,00	Significativo
3.0 - Contexto → 1.0 - Motivação	-0,15	,07	2,20	0,03	Significativo
3.0 - Contexto → 2.0 - Sentido	0,69	,04	18,04	0,00	Significativo
3.1 - Organização → 3.0 - Contexto	0,36	,01	36,79	0,00	Significativo
3.2 - Relações → 3.0 - Contexto	0,41	,01	38,43	0,00	Significativo
3.3 - Condições → 3.0 - Contexto	0,34	,01	35,09	0,00	Significativo

Fonte: Dados da pesquisa. Nota: a) PESO é o peso padronizado obtido para amostra completa; b) Erro é o erro padrão da estimativa do peso não padronizado; C) O valor T é a razão entre o peso não padronizado pelo seu erro padrão. Sig é a significância de T para a um teste bicaudal, com base na amostra -2 graus de liberdade e 99% de confiança.

Os dados da pesquisa apresentados nas TAB. 5 e 6 demonstraram que as relações do modelo principal foram significativas.

A tabela 7 apresenta os resultados do modelo estrutural, no qual as variáveis endógenas envolvem os construtos e suas dimensões e as variáveis exógenas consideram somente os construtos.

TABELA 7: Resultados do modelo estrutural

Endógenos	Exógenos	β	T	E.P.(β) ²	I.C.-95%	Valor-p	R ²
1.1 - Intrínseca	1.0 - Motivação	0,87	46,60	0,02	0,83 ↔ 0,91	0,00	0,51
1.2 - Identificada		0,88	46,19	0,02	0,84 ↔ 0,91	0,00	0,51
1.3 - Controlada		0,79	22,30	0,04	0,72 ↔ 0,85	0,00	0,51
2.0 - Sentido	1.0 - Motivação	0,81	13,25	0,06	0,69 ↔ 0,93	0,00	0,47
2.1 - Utilidade	2.0 - Sentido	0,59	6,84	0,09	0,42 ↔ 0,76	0,00	0,47
2.2 - Ética		0,82	37,97	0,02	0,78 ↔ 0,86	0,00	0,47
2.3 - Autonomia		0,74	20,53	0,04	0,67 ↔ 0,81	0,00	0,47
2.4 - Desenvolvimento		0,82	29,13	0,03	0,77 ↔ 0,88	0,00	0,47
2.5 - Qualidade		0,77	21,78	0,04	0,70 ↔ 0,84	0,00	0,47
2.6 - Expressividade		0,84	42,82	0,02	0,80 ↔ 0,88	0,00	0,47
3.0 - Contexto	1.0 - Motivação	-0,15	2,20	0,07	-0,28 ↔ -0,01	0,03	-
3.0 - Contexto	2.0 - Sentido	0,69	18,04	0,04	0,61 ↔ 0,76	0,00	-
3.1 - Organização	3.0 - Contexto	0,36	36,79	0,01	0,34 ↔ 0,38	0,00	-
3.2 - Relações		0,41	38,43	0,01	0,39 ↔ 0,43	0,00	-
3.3 - Condições		0,34	35,09	0,01	0,32 ↔ 0,36	0,00	-

Fonte: ¹ β é o peso padronizado; ²T é o valor de t; ³E.P.(β) é o erro padrão; ⁴I.C.-95% é o intervalo de confiança dado por $\beta \pm 1,96 * E.P.(\beta)$; ⁵Valor-p é a significância de T para a amostra de 220 casos, para um teste bicaudal e ⁶RS é o R ao quadrado.

Os resultados do modelo estrutural apresentam dados que permitem afirmar que todas as Hipóteses foram suportadas.

A Hipótese 1 (H1): O Contexto do Trabalho influencia significativamente de forma positiva o Sentido do Trabalho. Essa hipótese foi confirmada e corrobora os estudos de Morin (2008); Rodrigues et al. (2016); Han et al. (2020); Kim e Park (2022). Essa hipótese foi suportada para Contexto do Trabalho em relação ao Sentido do Trabalho,

cujo peso é 0,69. O R2 de Sentido do Trabalho é 0,474, o que significa que o modelo consegue explicar 47,4% da variabilidade de Sentido do Trabalho, ou seja, existem outros fatores externos ao modelo que explicam 52,6% desse construto.

A Hipótese 2 (H2): O Contexto do Trabalho influencia significativamente de forma negativa a Motivação. Essa hipótese foi confirmada no estudo, alinhando com os estudos de Alves Filho e Borges (2014); Rego et al. (2017), o resultado ainda mostra que o efeito direto de Contexto do Trabalho em relação a Motivação foi de -0,15. O R2 de Motivação é 0,511, o que significa que o modelo consegue explicar 51,1% da variabilidade de Motivação, ou seja, existem outros fatores externos ao modelo que explicam 48,9% desse construto.

A Hipótese 3 (H3): O Sentido do Trabalho influencia significativamente de forma positiva a Motivação. Essa hipótese foi confirmada validando, os estudos de Ganjali e Rezaee (2016); Oh e Roh (2019), com o efeito direto de Sentido do Trabalho em relação a Motivação de 0,81. O R2 de Motivação é 0,511, o que significa que o modelo consegue explicar 51,1% da variabilidade de Motivação, ou seja, existem outros fatores externos ao modelo que explicam 48,9% desse construto.

QUADRO 2– Hipóteses e resultados

HIPOTEESES	RESULTADOS
H1: O Contexto do Trabalho influencia significativamente de forma positiva o Sentido do Trabalho.	CONFIRMADA
H2: O Contexto do Trabalho influencia significativamente de forma negativa a Motivação	CONFIRMADA
H3: O Sentido do Trabalho influencia significativamente de forma positiva a Motivação	CONFIRMADA

Fonte: Elaborado pela autora

Os resultados apresentados podem trazer contribuições para o estado da arte dos temas tratados nesta pesquisa (Contexto do Trabalho, Sentido do Trabalho e Motivação). O estudo inova ao tratar os três construtos simultaneamente e comprovar a relação entre eles, já que não foram encontrados resultados que analisassem a influência dos três construtos conjuntamente. Foi utilizada na pesquisa uma nova versão do *revisiting* da escala do Contexto do Trabalho, que poderá ser aplicada a novas investigações, já com o respaldo de aplicação em pesquisa anterior.

Além da contribuição teórica original desta pesquisa, a gestão de pessoas do Hospital, fundamentada nos resultados alcançados por esta pesquisa, tem a oportunidade de criar planos e estratégias que favoreçam ou reforcem o sentido do trabalho para a enfermagem, potencializando o aumento da produtividade e da qualidade da assistência aos pacientes. Uma atuação de governabilidade centrada na melhoria dos aspectos do Contexto do trabalho pode ampliar e melhorar a percepção dos profissionais de enfermagem do hospital em relação ao Sentido do trabalho, e isso pode influenciar a satisfação e a disposição das pessoas. Poderá investir em campanhas internas de valorização dos profissionais de enfermagem, criando oportunidades de reconhecimento do trabalho por parte dos pacientes, acompanhantes, chefes, colegas de trabalho e da sociedade em geral, o que pode contribuir para a ampliação da percepção do sentido do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O setor de saúde pública, no Brasil, possui muitos problemas estruturais e a rotina dos trabalhadores desse setor é permeada pela falta de equipamentos, materiais, sobrecarga de trabalho, entre outras deficiências. Esse quadro se agravou ainda mais com a pandemia do novo coronavírus, iniciada em março de 2020.

Os resultados desta pesquisa permitiram analisar a influência exercida pelo contexto do trabalho na motivação e no sentido do trabalho para os profissionais de enfermagem de um hospital geral público mineiro, em um momento de pandemia de COVID-19. O Contexto do trabalho exerce influência positiva no Sentido do trabalho e negativa na Motivação. Ao analisar a relação entre o Sentido do trabalho e a Motivação, este estudo comprovou a influência positiva exercida pelo Sentido do trabalho na Motivação dos profissionais de enfermagem do hospital pesquisado.

A análise dos dados coletados permite fazer as seguintes inferências: (i) o forte escore alcançado para a dimensão utilidade social do trabalho dentre as demais dimensões do construto Sentido do trabalho, associado ao cenário de extrema relevância dos profissionais da saúde, potencializado ainda mais pela Pandemia do COVID 19, fez aflorar ainda mais o sentimento de contribuição social e vocação nos profissionais de enfermagem entrevistados; (ii) na análise dos resultados relativos à Motivação, houve uma centralização no que diz respeito à servir a sociedade, da mesma forma, na análise da percepção dos profissionais de enfermagem em relação ao sentido do trabalho, emergiu fortemente o sentimento de ser útil à sociedade. Assim, percebe-se que o sentido do trabalho muito fortalecido, tem um efeito direto e positivo na motivação do trabalho; (iii) pode-se afirmar, com base nos resultados obtidos pelo trabalho, que para os profissionais de enfermagem do Hospital pesquisado, o sentido do trabalho é o que mais determina e norteia a motivação; (iv) outra inferência possível é a de que para os profissionais de enfermagem pesquisados, quando uma situação de extrema necessidade sanitária, como é o caso da COVID 19, demanda a sua ação profissional, amplia-se a exteriorização do desejo e do compromisso de ser útil e cumprir um papel social relevante.

Como é importante em todo trabalho científico, cabe ponderar que esta pesquisa apresenta algumas limitações a serem destacadas: (i) a amostra utilizada foi por acessibilidade, em função do momento em que a pesquisa foi realizada, pois os serviços de saúde ainda estavam em situação de emergência sanitária devido ao COVID 19, dificultando o acesso e a disponibilidade de mais respondentes; (ii) por tratar-se de uma pesquisa de campo realizado em uma instituição pública, com características organizacionais próprias e complexas, há uma dificuldade na generalização desses resultados para outros cenários; (iii) a utilização apenas de método quantitativo na obtenção e análise dos dados limita a interpretação dos resultados e as possibilidades de análises que poderiam ser realizadas com a combinação de um método qualitativo; (iv) a realização da pesquisa apenas com os profissionais de enfermagem possibilitou um aprofundamento nos conhecimentos relativos a este público, mas não permite a comparação com outros profissionais que atuam na instituição.

Com base nas limitações apresentadas e no aprendizado possibilitado pelo estudo destes temas, pode-se sugerir que novas pesquisas sejam realizadas com o objetivo de esclarecer ou explicar melhor os achados, considerando que esta identificou questões relacionadas à influência exercida pelo contexto do trabalho na motivação e

no sentido do trabalho dos profissionais de enfermagem, em um momento de pandemia da COVID-19, dessa forma, faz-se necessário uma comparação com resultados obtidos em outro cenário. Seria importante também a realização de novas pesquisas incluindo outros profissionais de saúde, comparando com outras organizações e profissionais de diferentes segmentos que possibilitassem expandir a compreensão dos fatores presentes no contexto, motivação e sentido do trabalho, ampliando assim a possibilidade de generalização dos resultados. Sugere-se também a utilização combinada de métodos quantitativos e qualitativos nas pesquisas futuras.

REFERÊNCIAS

- A importância do profissional de enfermagem para a sociedade (2021). *Blog.portalpos.com*. <https://blog.portalpos.com.br/profissional-de-enfermagem/>.
- Adorno, A. M. N. G., Martins, C. A., Mattos, D. V. D., Tyrrell, M. A. R. & Faria, C. C. O.D. (2017). Gestão hospitalar como ferramenta do cuidado. *Revista de Enfermagem*, 11(8), p. 3143-3150.
- Alves F. A. & Borges, L.D.O. (2014). A motivação dos profissionais de saúde das unidades básicas de saúde. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 34(4), p. 984-1001.
- Batista, A.A.V., Vieira, M.J., Cardoso, N.C.D.S. & Carvalho, G.R.P.D. (2005). Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 39(1), p. 85-91.
- Bendassolli, P.& Borges - Andrade, J. E. (2011) Significado do trabalho nas indústrias criativas. *Revista de Administração de Empresas*, 51(2), p. 143-159.
- Canales, M., Valenzuela, S. & Paravic, T. (2016). Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *Enfermería universitaria*, 13(3), p. 178-186.
- Carminatti, S., Rech, L., Gallon, S. & Corte, V.F.D. (2021). Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem. *Revista Reuna*, 26(1), p.62-82.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2a ed.). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, J. (1992b). Statistical power analysis. *Current Directions in Psychological Science*, 1(3), p. 98–101.
- Cunha, L.V. (2013). A motivação no trabalho como antecedente da satisfação, do comprometimento e do desempenho: um estudo em um hospital público. [Dissertação

de Mestrado]. Universidade Federal de Santa Maria.

Deci, E. L. & Ryan, R.M. (1985). The general causality orientations scale: self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19 (2), p. 109-134.

Dechawatanapaisal, D. (2022). Linking meaningful work and nurse turnover intention: a multilevel modeling. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 11(3), p. 448-464.

Ferreira, M.C. & Mendes, A.M. (2003). Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores- fiscais da Previdência social brasileira. Edições Ler, Pensar, Agir (LPA).

Fialho, G. (2020). Colapso de hoje evidencia o caos habitual na saúde. *Brasiliacapital.com*. https://bsbcapital.com.br/colapso-de-hoje-evidencia-o-caos-habitual-na-saude/?fbclid=IwAR3r_26hxQ4Ei6Mp2GuZlgEQbJT03WhaCDcvdLV7Wm_3q2n5fmfQZWFdD94.

Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), p. 39.

Franco, L.M., Bennett, S. & Kanfer, R. (2002). Health sector reform and public sector health worker motivation: a conceptual framework. *Social Science & Medicine*, 54(8), p. 1255-1266.

Gagné, M. & Deci, E.L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), p. 331-362.

Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M.-H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), p. 628-646.

Ganjali, A. & Rezaee, S. (2016). Linking perceived employee voice and creativity. *Iranian Journal of Management Studies*, 9(1), p. 175-191. doi: 10.22059/ijmp.2016.55041.

Grohmann, M.Z., Cunha, L.V.D. & Silinske, J. (2013). Relações entre motivação, satisfação, comprometimento e desempenho no trabalho: estudo em um Hospital Público. *Enanpad, Brasília*.

Han, S., Oh, E. G. & Kang, S. (2020). The link between transformational leadership and work-related performance: moderated-mediating roles of meaningfulness and job characteristics. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(4), p. 519-533.

Hospital das Clínicas da UFMG (2021, 28 de agosto). *Documento institucional disponível na intranet. Belo Horizonte: Unidade de Comunicação.*

Jedwab, R.M., Hutchinson, A.M., Manias, E., Calvo, R.A., Dobroff, N., Glozier, N. & Redley, B. (2021). Nurse motivation, engagement and well-being before an electronic medical record system implementation: a mixed methods study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), p. 2726-2748.

Júnior, E. F. P. & David, H. M. S. L. (2018). Trabalho de enfermagem e precarização: uma revisão integrativa. *Enfermagem em Foco*, 9(4), p. 71-76.

Kabito, G. G. & Mekonnen, T. H. (2020). Psychological distress symptoms among health care professionals are significantly influenced by psychosocial work context, Ethiopia: A cross-sectional analysis. *PloS one*, 15(9), p. 1-12.

Kim, E. J. & Park, S. (2022). Female managers' meaningful work and commitment: organizational contexts and generational differences. *Baltic Journal of Management*, 17(5), p. 637-653.

Locke, E. A. & Latham, G. P. (2004). What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century. *Academy of Management Review*, 29(3), p. 388-403.

Machado, M. H. (2021). Estudo avalia condições de trabalho na saúde. *Agencia.fiocruz.br*.

Martins, C. I., Potra, T.M.F.S. & Lucas, P. B. (2020). Fatores de motivação dos enfermeiros em cuidados de saúde primários. *Pensar Enfermagem*, 24(1), p. 27-38.

Mendes, A.M. & Ferreira, M. C. (2008). Contexto de trabalho. In: Siqueira, M. M.M. (Org.), *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e gestão* (p.113-123). Artmed.

Moller, N., Berthelsen, C. & Holge-hazelton, B. (2022). Driving for the unique opportunity for work: a qualitative study of nurses' motivation to commute to

work. *Journal of Managerial Psychology*, 37(3), p. 279-293.

Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), p. 08-19. <https://www.scielo.br/j/rae/a/w9w7NvLzpqcXcjFkCZ3XVMj/?lang=pt&format=pdf>.

Morin, E. (2008). The meaning of work, mental health and organizational commitment. Studies and research projects. *Report R-585*, p. 1-62.

Nevid, J. (2013). Concepts and applications. *Module 8*, p. 286-325.

Oh, S. & Roh, S. C. (2019). A moderated mediation model of self-concept clarity, transformational leadership, perceived work meaningfulness, and work motivation. *Frontiers in Psychology*, 10(1756), p. 1-9. doi: 10.3389/fpsyg.2019.01756.

Oliveira, M. M. D. & Pedraza, D. F. (2019). Contexto do trabalho e satisfação profissional de enfermeiros que atuam na estratégia saúde da família. *Saúde em Debate*, 43(122), p.765-779.

Organização Mundial de Saúde (2020). *Considerações psicossociais e de saúde mental durante o surto de COVID-19*. https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/51996/OPASBRACOVID1920040_por.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Painel Coronavírus (2023). covid.saude.gov.br. <https://covid.saude.gov.br/>.

Peiró, J. M. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas psychologica*, 3(2), p. 179-186.

Pinder, C.C. (1984). *Work Motivation; Theory, Issues, and Applications*. Scott Foresman & Co.

Pires, D. (2009). A enfermagem enquanto disciplina, profissão e trabalho. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 62(5), p. 739-744.

Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B. & Lee, J.Y. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), p. 879–903.

Rego, A., Rodrigues, M. & Araújo, B. (2017). Motivação para o trabalho em enfermeiros após transição do modelo de gestão hospitalar. *Servir*, 59(5), p. 76-86.

Rodrigues,A.L., Barrichello,A. & Morin,E.M. (2016). Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem :um estudo multimétodos. *Revista de Administração de Empresas*, 56(2), p.192-208.

Silva, J. E. D. J. (2018). *Contexto de trabalho e estresse ocupacional entre os profissionais de Enfermagem de um hospital universitário*. [Dissertação de Mestrado].Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

Silva, P. A., Evaristo, J. L. S., Batista, D.S., A. C. & Pinto, F. R. (2020). Revisiting da Escala de avaliação do contexto de trabalho. *Research,Society and Development*, 9(9), p. 1-21. e132996738-e132996738.

Souza, S. A.D. & Moulin,M. G.B. (2014). Serviço público:significados e sentidos de um trabalho em mutação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(1), p.49-65.

Souza, N.V.D.O., Carvalho, E.C., Soares, S.S.S. & Varella, T.C.M.M.L.(2021). Pereira, S.R.M. & Andrade, K.B.S. Nursing work in the COVID-19 pandemic and repercussions for workers' mental health. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 42(spe), p. 1-6.

Tabachnick, B. G.&Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5a ed). Allyn & Bacon.

Tolfo, S. R. (2015). Significados e sentidos do trabalho. In: Bendassolli, P. F.; Borges-Andrade, J. E. (Orgs.). *Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações*, p. 617-625. Casa do Psicólogo.

Vergara, S. C. (2006). *Projetos e relatórios de pesquisa*. Atlas.

Vieira,E.F.&Vieira,M.M.F. (2004). Funcionalidade burocrática nas universidades federais: conflito em tempos de mudança. *Revista de Administração Contemporânea*, 8(2), p. 181-200.

Vilma,Z. & EGLE,K. (2007). Improving motivation among health care workers in private health care organizations: a perspective of nursing personnel. *Baltic Journal of Management*, 2(2), p. 213-224. doi 10.1108/17465260710751008.

Zhou, Q., Sacramento, C. & Martinaityte, I. (2023). Work meaningfulness and

performance among healthcare professionals: The role of professional respect and participative management. *Journal of Business Research*, 163(113908), p. 1-11.

Conflict of Interest from authors

there are no conflicts of interests.

CRedit (Contributor Roles Taxonomy)

Author 1 - Data curation (Equal); Formal analysis (Equal); Investigation (Equal); Methodology (Equal); Resources (Equal); Validation (Equal); Visualization (Equal); Writing – original draft (Equal).

Author 2 - Conceptualization (Equal); Formal analysis (Equal); Investigation (Equal); Methodology (Equal); Supervision (Equal); Writing – original draft (Equal).

Author 3 - Conceptualization (Equal); Formal analysis (Equal); Investigation (Equal); Project administration (Equal); Supervision (Equal); Writing – review & editing (Equal).

Author 4 Formal analysis (Equal); Investigation (Equal); Supervision (Equal); Writing – review & editing (Equal).

Author 5 - Formal analysis (Equal); Investigation (Equal); Supervision (Equal); Writing – review & editing (Equal).