

Nível de comprometimento e entrenchamento com a carreira de enfermeiros de um hospital público

Mauren Pimentel Lima; maurenlima@hotmail.com, UFSM, Santa Maria, Brasil

Andreia Zanella; andreia_zanella@yahoo.com.br, UP, Porto, Portugal

Luis Felipe Dias Lopes, lflopes67@yahoo.com.br, UFSM, Santa Maria, Brasil

Vânia Medianeira Flores Costa, vania.costa@ufsm.br, UFSM, Santa Maria, Brasil

Trata-se de uma pesquisa de campo com abordagem quantitativa realizada em um hospital público localizado na cidade de Santa Maria – RS a qual teve o objetivo de identificar o nível dos vínculos – comprometimento e entrenchamento – com a carreira de enfermeiros de instituição hospitalar pública. Foram pesquisados 156 enfermeiros por meio de instrumento contendo 43 questões sobre dados sócio demográficos, ocupacionais e vínculos com a carreira. Para a análise dos dados utilizou-se o cálculo de estatísticas descritivas e padronização das médias. Os resultados indicaram que enfermeiros de hospitais públicos estabelecem um alto comprometimento com a carreira. Portanto, o vínculo predominante entre os enfermeiros de hospitais públicos é o comprometimento com a carreira, o que aparentemente, assegura a qualidade dos serviços de assistência ao cuidado prestado por esses profissionais aos seus pacientes.

It is a field research with quantitative approach in a public hospital in the city of Santa Maria - RS which aimed to identify the level of ties - commitment and entrenchment – with the career of nurses from public hospital. We surveyed 156 nurses through 43 containing questions about socio-demographic and occupational data, and links to the career. For the analysis of the data, descriptive statistics and standardization of means were used in the calculus. The results indicated that nurses in public hospitals provide a high career commitment. Therefore, the prevalent bond among nurses of public hospitals is the career commitment, which apparently ensures the quality of care services provided by these professionals for their patients.

1 Introdução

As organizações contemporâneas, a cada dia, sofrem novas e constantes transformações sendo estas impulsionadas por eventos políticos, sociais e econômicos que configuram esse cenário. Em termos de mudanças, os impactos promovidos por esses adventos parecem estar ocorrendo mais intensamente nas carreiras profissionais, em vista, dos violentos enxugamentos de pessoal e dos setores de serviços traduzidos sob a forma de desempregos, aumento da concorrência, reduções de oportunidades e de vínculos empregatícios (RAMOS, 2007). Percebe-se que os indivíduos passaram a ser auto construtores de condições para sua empregabilidade (SORJ, 2000). Nessa perspectiva, autores como Blau e Cohen (2003) afirmam que trabalhadores comprometidos com a sua carreira passaram a assumir importância considerável frente a esse contexto de trabalho altamente vulnerável a mudanças, tornando a carreira, foco essencial para a vida dos indivíduos. Desse modo, o estabelecimento de um vínculo de comprometimento com a carreira proporciona o envolvimento profissional com o trabalho por meio de sentimentos de lealdade, desejo de continuar na carreira e de empenhar-se com intuito de atingir as metas que favoreçam ao crescimento na mesma (BAIOCCHI e MAGALHÃES, 2004).

Por outro lado, o mercado atual de trabalho, em decorrência de fatores como a agitação e a inconstância produzem efeitos capazes de comprometer o crescimento e a estabilidade da trajetória das profissões tornando estes aspectos privilégio de poucos trabalhadores resultando em outra forma de vínculo o qual denomina-se de entrincheiramento com a carreira (MAGALHÃES, 2008).

Carson et al. (1995) definem esse tipo de vínculo como sendo um processo de imobilidade do indivíduo frente às possibilidades de adaptação às novas perspectivas de carreira ou de motivação para mudar. Indivíduos comprometidos igualmente aos entrincheirados permanecem na carreira escolhida, no entanto, esta permanência ocorre pelo desenvolvimento de sentimentos afetivos que geram uma forte identificação com a sua profissão.

Observa-se que os vínculos - comprometimento e entrincheiramento - na carreira caracterizam atitudes adotadas pelos indivíduos as quais configuram comportamentos divergentes, e assim, causam impactos pessoais, organizacionais e sociais significativos (CARSON et al., 1995; ROWE, 2008). Assim, a análise de tais impactos causados por esses vínculos em ambientes hospitalares parece ser apropriada, pois estas instituições apresentam grandes avanços tecnológicos, de conhecimentos e do campo de atuação dos profissionais oriundos deste cenário dinâmico.

Perante esse fato, evidencia-se que um dos desafios impostos aos hospitais, esta atrelado aos seus processos gerenciais, visto que do cuidado em saúde é composto por uma complexidade de saberes, rotinas, procedimentos entre outros aspectos, havendo assim, a necessidade de alinhá-los de modo que o resultado deste cuidado tenha eficiência e qualidade (PILLON, 2011). Dentre essa diversidade de ações presentes no contexto hospitalar destaca-se o enfermeiro como responsável pela gerência dos serviços e do cuidado em saúde.

De acordo com Lima (1998), estudos referentes aos serviços hospitalares salientam que o enfermeiro trata-se do profissional que assume a função de coordenador das atividades direcionadas ao cuidado dos pacientes por meio da articulação, supervisão e controle das ações praticadas pelo pessoal da enfermagem, como também, das demais categorias de profissionais da saúde.

Para Carson et al (1996) a formação dos vínculos com a carreira- comprometimento e entrincheiramento- surgem da motivação dos indivíduos em relação a mesma. Portanto, parece ser relevante entender as implicações práticas desses vínculos para os pesquisados

do estudo. Assim, definiu-se como problema desta pesquisa: **Existe predominância nos tipos de vínculos – comprometimento e entrincheiramento – com a carreira, dos Enfermeiros hospitalares de Instituições Públicas?** A resposta à respectiva questão de pesquisa foi buscada a partir do seguinte objetivo: identificar o nível dos vínculos – comprometimento e entrincheiramento – com a carreira de enfermeiros de instituição hospitalar pública. Este estudo visa contribuir com a análise dos vínculos estabelecidos com a carreira de enfermeiros empregados em hospitais públicos de modo que possa trazer esclarecimentos que promovam melhorias tanto as organizações em estudo, bem como, a categoria profissional em questão cujo objeto de trabalho é o de gerir a equipe e os serviços que garantem a qualidade prestada ao cuidado de vidas. O presente trabalho está estruturado em fundamentação teórica onde são abordados os vínculos com a carreira – comprometimento e entrincheiramento e o enfermeiro hospitalar, o método utilizado para a realização do estudo, a apresentação e discussão dos resultados e conclusões.

2 Vínculos com a carreira: Comprometimento e o Entincheiramento

O comprometimento com a carreira para Blau (1985, p. 37) é definido como “uma atitude de um indivíduo em relação a sua vocação ou profissão”. Complementa o mesmo autor que pode ser também “uma atitude relativa a uma ocupação ou campo” (BLAU, 1985, p. 228). Já para Carson e Bedeian (1994, p. 240) conceituam o construto de comprometimento com a carreira como “uma motivação para trabalhar em uma profissão escolhida”. Decorrente disso, o construto de comprometimento com a carreira expressa o nível de realização profissional de um determinado indivíduo (MAGALHÃES, 2005).

O comprometimento com a carreira sob essa perspectiva proporciona significado ao trabalho dos indivíduos e para a sua continuidade, já que o ambiente atual de trabalho tem colaborado para a fluidez das organizações tornando-as incapazes de prover estabilidade aos empregos (COLARELLI e BISHOP, 1994). Magalhães e Gomes (2005, p. 3) comentam que “as tendências contemporâneas do mundo do trabalho - contratos temporários, insegurança no emprego, mudanças tecnológicas aceleradas - representam obstáculos importantes a uma vivência de estabilidade ou consolidação de carreira”. Carson e Bedeian (1994) explicam ainda que para que os profissionais possam se tornarem mais comprometidos com sua carreira, estes devem buscar melhores níveis de educação de modo que consigam lidar com esse novo cenário.

Nesta mesma linha de pensamento Zunker (1994) destaca que em tempos passados a presença de uma estrutura ocupacional estável não exigia altos graus de iniciativa e de criatividade. No entanto, para o autor, há um contexto emergente que necessita que os profissionais realizem o planejamento de suas carreiras com independência.

Assim, a renovação de conhecimentos, tecnologias e práticas profissionais ocorrem em rápida velocidade requerendo dos profissionais uma mobilização contínua de suas credenciais como meio de manter suas posições de trabalho. Em virtude de tais exigências, o comprometimento com a carreira parece torna-se imprescindível nesse contexto onde o autogerenciamento do próprio desempenho se faz cada vez mais necessário a fim de atender metas e objetivos de demandas organizacionais alinhadas às expectativas e necessidades pessoais (ROWE et al., 2011).

Carson e Bedeian (1994) mencionam que indivíduos comprometidos com suas carreiras podem obter respostas psicológicas a tais necessidades por ser constituído pela motivação de alguém ao trabalhar em sua escolha vocacional. Desse modo, Bastos (1994) argumenta que a escolha profissional aparentemente se trata de um importante precedente desse tipo de vínculo.

Para tanto, Carvalho (2007) considera ser relevante à compreensão da dinâmica envolvendo comprometimento com a carreira e a escolha profissional visto que uma categoria profissional somente alcança seus objetivos e afirmação social quando os membros que a formam demonstram a sua dedicação. Blau (1985) e Magalhães e Gomes (2005) explicam também que nos estudos acerca do comportamento vocacional o tema comprometimento com a carreira tem sido aplicado entre os indivíduos para designar a qualidade e a intensidade de seu envolvimento com o trabalho.

No que se refere ao entrincheiramento com a carreira este é definido como uma tendência que o profissional apresenta em continuar numa mesma ocupação devido aos investimentos já realizados na carreira, aos custos emocionais a serem perdidos em caso de uma mudança de ocupação e a percepção limitada de caminhos alternativos fora de seu campo de atuação profissional. Esses autores comentam ainda que a escolha profissional pode contribuir para o desenvolvimento desse vínculo, a qual costuma ser feita com base nas preferências individuais, perspectivas de oportunidades na carreira e na avaliação das possibilidades de alcançar metas e necessidades pessoais (CARSON et al., 1995).

Rodrigues (2009) explica que a partir dessa escolha o indivíduo passa a realizar investimentos em sua carreira e os avalia tal qual um instrumento que o possibilita atingir os seus objetivos. Segundo a autora, dependendo da avaliação feita pelo indivíduo, novos investimentos são feitos como uma tentativa de preservação psicológica para justificar todos os investimentos já realizados, ou pelo desejo de buscar uma nova carreira, o que costuma não acontecer devido a sua percepção limitada perante alternativas.

Para Carson e Carson (1997) e Carson et al. (1996) o indivíduo sobre essas condições está entrincheirado, e tende a assumir uma posição estática, e ao mesmo tempo, defensiva conforme a significação da palavra sugere. Essa imobilidade presente no comportamento do indivíduo é desencadeada tanto por aspectos psicológicos como econômicos tornando a mudança de carreira algo difícil de ser concretizada. Os autores consideram que o conceito de entrincheiramento com a carreira emergiu da necessidade de compreender os motivos pelos quais trabalhadores que mesmo não se identificando com suas atividades laborais não as abandonam, ou não procuram outros meios para modificar essa situação.

Desse modo, diferentemente da definição de comprometimento com a carreira, o entrincheiramento não é formado, exclusivamente, por dimensões psicológicas (CARSON et al., 1995). Para Bastos (1994) o comprometimento está vinculado à consistência em uma linha de ação e oposição as alternativas de carreira. Já o entrincheiramento com a carreira, segundo Carson et al. (1994) trata-se da opção de permanecer em uma mesma linha de ação profissional em vista da falta de alternativas, sensação de perdas de investimentos feitos ou percepção atrelada aos custos emocionais a serem pagos no caso de uma mudança. Na visão de Rowe et al. (2011), o conceito de entrincheiramento procura estabelecer um vínculo diferenciado do comprometimento, classicamente, mais estudado. No Quadro 1 apresenta-se algumas definições sobre entrincheiramento e comprometimento com a carreira, contrastando-se diferenças entre esses vínculos.

Quadro 1 - Definições do comprometimento e do entrincheiramento com a carreira.

Construtos	Definições
Comprometimento com a carreira	Comprometimento com a carreira é a atitude de um trabalhador em relação à sua profissão ou vocação (BLAU, 1985).
	Comprometimento com a carreira consiste na motivação que alguém tem para trabalhar em sua vocação escolhida (CARSON e BEDEIAN, 1994).
	Comprometimento com a carreira é um <i>link</i> psicológico entre o trabalhador e sua ocupação, que é baseada na reação afetiva deste trabalhador para sua ocupação (LEE; CRASWELL; ALLEN, 2000).
Etrincheiramento com a carreira	Etrincheiramento com a carreira diz respeito à opção de continuar na mesma linha de ação profissional por falta de alternativas, pela sensação de perda de investimentos já realizados, ou pela percepção de um preço emocional a pagar muito alto para mudar (CARSON e BEDEIAN, 1994).
	Etrincheiramento com a carreira pode ser definido como um processo de estagnação na carreira no qual o sujeito não apresenta aspectos de adaptabilidade ou motivação para encontrar alternativas para o seu desenvolvimento (CARSON et al., 1995).

Fonte: Rowe (2008).

Essas definições apresentadas levam a crer que no comprometimento o indivíduo permanece ou investe na construção de sua carreira devido à existência de uma forte identificação com a carreira escolhida associada a sentimentos de afeto. Já no entrincheiramento, essa permanência ou investimento na carreira estão atrelados à percepção do indivíduo quanto aos benefícios adquiridos, e que podem ser perdidos no caso de uma mudança, assim como, as retribuições externas vindas da representatividade social de sua carreira (BLAU, 1985; CARSON e BEDEIAN, 1994; CARSON et al., 1995).

Carson e Carson (1997) explicam ainda que existe uma probabilidade dos trabalhadores entrincheirados nas suas carreiras se sentirem insatisfeitos quando os custos excedem as recompensas diferentemente daqueles que percebem suas recompensas como sendo iguais ou maiores do que esses custos. De posse do conhecimento que permeia os vínculos com a carreira - comprometimento e o entrincheiramento passa-se para a revisão de literatura referente aos enfermeiros inseridos em instituições hospitalares.

3 O Enfermeiro Hospitalar

A enfermagem hospitalar tem sua atuação fundamentada nos moldes propostos pela enfermeira Florence Nightingale, que desenvolveu um modo de organizar os serviços prestados pela enfermagem sob a ótica do sistema capitalista de trabalho vigente na época. Tal sistema, caracterizado pela divisão do trabalho separou as atividades assistenciais de enfermagem em dois grupos: intelectual (o ato de administrar) e o manual (conhecido por tarefas de cuidar), tendo implantado um sistema de hierarquia no trabalho para tal categoria de profissionais (PIRES, 1999).

Rocha e Almeida (2000) salientam que a base do desenvolvimento dessa profissão ocorre por meio do trabalho em equipe no qual é prestada atividades voltadas à promoção, prevenção de doenças, recuperação e reabilitação da saúde. Sendo importante também na visão dos autores informar que das profissões que constituem a área da saúde a enfermagem é a que possui o cuidado dedicado ao ser humano como a essência e especificidade de seu trabalho podendo ser este executado individualmente, na família ou em comunidade.

O enfermeiro enquanto líder da sua equipe de trabalho e das unidades hospitalares torna-se o profissional de referência aos demais do grupo (AMESTOY, 2008). O autor complementa a ideia ao afirmar que as instituições hospitalares passaram a ter uma representação empresarial cuja cultura organizacional recentemente desenvolvida possui maior flexibilidade fundamentada em critérios de negociação, diminuição de custos, na qualificação total de seus integrantes. Assim, a enfermagem passou a receber influências desse novo contexto hospitalar, modificando o perfil do enfermeiro o qual passou a assumir uma postura de líder crítico, reflexivo, criativo e confiante frente à tomada de decisão, ou seja, de um gestor. O enfermeiro diante dessas circunstâncias corresponde ao profissional com qualificação e capacitação para atuar no cuidado e gerir equipe sua em prol do ser doente (GOMES, 1995).

Valadares e Viana (2005) salientam que dentre as profissões formadoras da área da saúde, a enfermagem, tem ofertado grandes possibilidades de crescimento e de reconhecimento no mercado de trabalho para aqueles enfermeiros dispostos em investir em sua capacitação profissional, agregar conhecimentos e que visarem obter uma especialização. Feitas tais considerações no capítulo seguinte apresenta-se os procedimentos metodológicos que foram adotados na concretização deste estudo.

4 Método do Estudo

Nesse capítulo descreve-se os procedimentos metodológicos que nortearam o presente estudo com vistas a alcançar seus objetivos propostos. Trata-se de uma pesquisa de campo, descritiva, explicativa com abordagem quantitativa desenvolvida na cidade de Santa Maria – RS, no ano de 2012.

Adotou-se como objeto de estudo uma instituição hospitalar de natureza pública composta de 370 leitos distribuídos nas seguintes unidades: internação (291 leitos), tratamento intensivo (37 leitos), ambulatorial (53 salas), emergenciais (11 salas) e obstétricos (2 salas). A escolha dessa instituição decorreu de sua referência em saúde na região central do estado RS, bem como, devido à alta diversificação nos serviços prestados a comunidade por meio do Sistema Único de Saúde (SUS).

Para a sua realização, primeiramente, encaminhou-se o projeto ao departamento de ensino e pesquisa (DEPE) do referido hospital o que foi registrado, avaliado e autorizado. Posteriormente, foi aprovado sob o número de registro 74045 pelo Comitê de Ética em pesquisas (CEP) da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) tendo este reconhecimento da Comissão de Ética em pesquisas (CONEP) logo este seguiu todos os preceitos éticos estabelecidos pela lei 196/96 do Conselho nacional de Saúde (CNS) que regulamenta a ética em pesquisa com seres humanos.

A população de enfermeiros, no momento do estudo, totalizava 199 enfermeiros dos quais participaram 156 profissionais que aceitaram participar assinando o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) e que estavam trabalhando há mais de um ano na instituição independente do cargo desempenhado. Foram excluídos do estudo os enfermeiros que estavam em período de férias, licença e atestado de qualquer natureza.

Para a coleta de dados, inicialmente, os enfermeiros foram informados sobre a pesquisa (seus riscos e benefícios), individualmente, com vista a esclarecer possíveis dúvidas ou dificuldades de compreensão do instrumento. Após, entregou-se o instrumento composto por duas partes, conforme ilustrado na Figura 1.

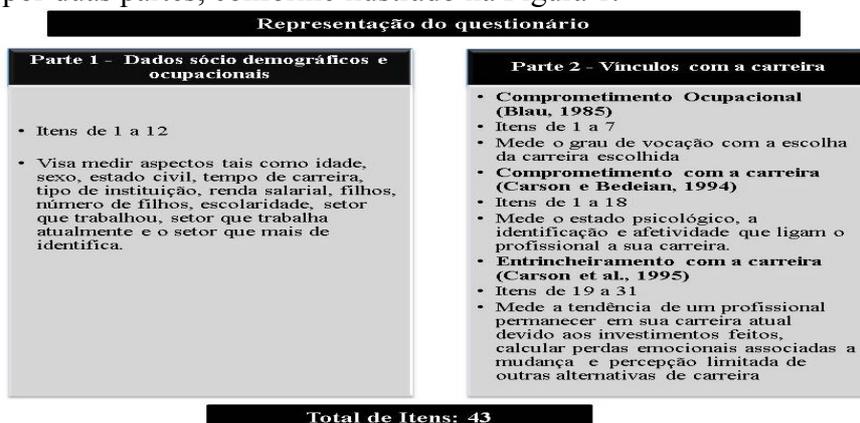


Figura 1 – Representação do questionário.

Com base na Figura 1 cabe mencionar que tais modelos teóricos são frases afirmativas que totalizam 31 questões mensuradas por meio de escalas do tipo *Likert* de 5 pontos variando entre “discordo totalmente” e “concordo totalmente”.

Os resultados obtidos foram analisados quantitativamente com o auxílio dos softwares “microsoft excel”, “*Statistical Package for Social Sciences*” (SPSS) versão 18” e pelo “*Statistical Analysis System*” (SAS versão 9.1). Primeiramente, foi feita a análise descritiva dos dados com o intuito de investigar a exatidão dos dados, a distribuição de casos omissos, o tamanho da descrição da amostra, os casos extremos e a distribuição das variáveis. Posteriormente, realizou-se o cálculo do indicador de consistência interna *Alpha de Croanbach* que tem o propósito de averiguar a confiabilidade dos construtos aplicados aos questionários, bem como, análises descritivas simples por meio de medidas de tendência central e de dispersão, padronização das médias dos construtos e das dimensões.

Para identificar os níveis de comprometimento e entrincimento com a carreira resultantes da resposta de cada indivíduo, os dados intervalares foram transformados em dados categóricos de acordo com o Quadro 2.

Quadro 2 - Padronização do nível dos vínculos da classificação da média dos construtos

Escore Padronizado	Categoria	Nível do Vínculo
0 a 33,33%	Baixo	<ul style="list-style-type: none"> • Comprometimento ocupacional; • Comprometimento com a carreira; • Entrincimento com a carreira.
33,33% a 66,67%	Médio	<ul style="list-style-type: none"> • Comprometimento ocupacional; • Comprometimento com a carreira; • Entrincimento com a carreira.
66,67% a 100%	Alto	<ul style="list-style-type: none"> • Comprometimento ocupacional; • Comprometimento com a carreira; • Entrincimento com a carreira.

Como observa-se no Quadro 2 foram convencionadas três categorias distintas para as quais utilizou-se: Alto (escore padronizado de 66,67% a 100%), Médio (escore padronizado 33,33% a 66,67%) e Baixo (escore padronizado de 0 a 33,33%) identificando assim o nível dos vínculos estabelecidos pelos enfermeiros com sua carreira.

5 Apresentação e análise dos resultados

Neste capítulo do trabalho são apresentados e discutidos os resultados obtidos quanto as variáveis sócio demográficas e ocupacionais, a confiabilidade dos construtos utilizados e o nível dos vínculos obtidos com a carreira dos enfermeiros do estudo.

5.1 Variáveis sócio demográficas e ocupacionais

Constatou-se para as variáveis demográficas do estudo o predomínio de profissionais com idade entre a média dos 30 aos 39 anos (32,47%), vindo tal resultado ao encontro dos achados de Lopes e Regis Filho (2004), os quais classificam esse período como sendo o de maior produtividade dos indivíduos e, conseqüentemente, de melhor desempenho no trabalho. Quanto ao gênero houve um predomínio de profissionais mulheres (88,82%) o que está de acordo com pesquisas desenvolvidas pelo Conselho Federal de Enfermagem (2010) cuja finalidade foi mapear o perfil dos profissionais de enfermagem em todo o território brasileiro constatando-se a predominância de enfermeiras (87,72%) no Brasil. Em relação ao estado civil, observa-se que a maior parte dos participantes é casada (56,21%), possui filhos (74,34%) tendo em média o número de dois (47,74%).

Em relação às variáveis ocupacionais, os dados indicaram a prevalência de profissionais especialistas (76,62%), com mais de 20 anos de carreira (38,96%), e renda entre 6 a 10 salários mínimos (64,38%). A respeito da renda cabe mencionar a visão Kalinowisk (2000) o qual defende a importância do retorno financeiro associado ao trabalho quando este é destinado para provimento de condições de moradia e outros meios de sobrevivência. Segundo o autor o trabalho sob essa perspectiva permite ao indivíduo, alcançar a sua realização pessoal, felicidade e o significado para si e em relação aos outros dentro de um contexto social, em virtude de, torná-lo um ser socialmente produtivo. Em resumo, as variáveis sócio- demográficas e ocupacionais evidenciaram que os participantes do estudo são predominantemente de mulheres, casadas, com idade variando entre 30 a 39 anos e possuem dois filhos média, são especialistas, e com anos de profissão e renda de 6 a 10 salários.

5.2 Avaliação da confiabilidade das escalas

No intuito de verificar a confiabilidade das escalas dos modelos teóricos utilizados do presente estudo avaliou-se o coeficiente *alpha de cronbach*. Para Da Hora (2010) esse coeficiente é uma medida de diagnóstico a qual mede a correlação entre as respostas de um dado instrumento por meio das respostas dadas pelos respondentes, apresentando uma correlação entre as médias. Hair Jr. et al. (2003) explicam que o limite inferior, geralmente, aceito na aplicação do *alpha de cronbach*, é de no mínimo 0,7, no entanto, é aceitável este pode em pesquisas exploratórias ou dependendo do tipo de estudo desenvolvido. Com base no presente estudo observa-se na tabela 1 o *alpha de cronbach* obtido nos construtos analisados foi próximo de 0,7 o qual é considerado pela literatura como sendo um bom indicador de confiabilidade.

Tabela 1 - Confiabilidade das escalas

Construtos teóricos	Alpha de Cronbach	
	Original*	Obtido na pesquisa)
Escala de Comprometimento com a carreira Blau (1985 a)	0,84	0,70
Escala de comprometimento com a carreira de Carson e Bedeian (1994)	0,81	0,70
Dimensões do comprometimento		
Identidade	0,79	0,61
Planejamento	0,85	0,63
Resiliência	0,79	0,79
Entrincheiramento com a carreira de Carson et al. (1995)	0,88	0,69
Dimensões do entrincheiramento		
Investimentos	0,77	0,79
Custos emocionais	0,88	0,61
Limitações de alternativas	0,85	0,65

Verifica-se Na Tabela 1 que os *alpha de cronbach* obtidos nesse estudo para as escalas dos vínculos com a carreira - Comprometimento ocupacional de Blau de 1985 ($\alpha=0,70$); Comprometimento com a carreira de Carson e Bedeian de 1994 ($\alpha = 0,70$) e de Entrincheiramento com a carreira de Carson et al. de 1995 ($\alpha = 0,69$) os quais confirmaram um bom nível de consistência interna e confiabilidade dos dados de acordo com Hair Jr. et al. (2003). Ocorrendo a mesma confirmação para as dimensões do Comprometimento com a carreira de Carson e Bedeian de 1994 - identidade ($\alpha = 0,69$), planejamento ($\alpha = 0,63$) e resiliência na carreira ($\alpha = 0,79$) - e do Entrincheiramento com a carreira de Carson et al. de 1995 - investimentos ($\alpha = 0,79$), custos emocionais ($\alpha = 0,61$) e limitações de alternativas ($\alpha = 0,65$).

5.3 Nível dos vínculos comprometimento e entrincheiramento com a carreira de enfermeiros de hospitais públicos

Visando responder ao objetivo geral do estudo, ou seja: identificar o nível dos vínculos - comprometimento e entrincheiramento - com a carreira de enfermeiros instituição hospitalar pública, padronizou-se os resultados das médias das escalas por construto a fim de classificá-lo em baixo, médio e alto. Para tanto, foram analisadas as médias gerais obtidas para cada construto e de suas respectivas dimensões, as quais são especificadas na Tabela 2 para cada construto e dimensão, a média e o desvio padrão obtidas.

Tabela 2 - Estatística geral dos construtos e das dimensões com os escores padronizados

Modelo Teórico	Enfermeiros do hospital Público (n=156)	
	Média	Desvio padrão
Comprometimento ocupacional (Blau, 1985)	59,06	9,61
Comprometimento com a carreira (Carson e Bedeian, 1994)	69,91	9,08
Entrincheiramento na carreira (Carson et. al., 1995)	43,65	8,00

Na Tabela 2 ilustra-se as classificações em relação aos escores padronizadas para os construtos. Essas médias estão distribuídas em três categorias conforme o Quadro 2.

Quanto ao primeiro modelo teórico apresentado na Tabela 2, o comprometimento ocupacional verifica-se o escore padronizado do vínculo foi médio ($\bar{x} = 59,06\%$). No estudo de Carvalho (2007) os valores encontrados para as médias de comprometimento ocupacional conferiram ao vínculo um alto nível de comprometimento diferentemente do encontrado nesse estudo. Sendo assim, é possível dizer que os enfermeiros pesquisados inseridos em instituições hospitalares públicas estabelecem com sua profissão/carreira um vínculo afetivo de nível médio.

No entendimento de Carvalho (2007), o comprometimento ocupacional trata-se de um vínculo afetivo que mede a ligação emocional, o envolvimento e a identificação por parte do indivíduo com sua profissão/carreira. Com os resultados obtidos para a escala de comprometimento ocupacional parece correto afirmar que existe um vínculo emocional e identificação com a carreira, no entanto, esse envolvimento com a mesma é mediano. Já, em relação ao comprometimento com carreira evidencia-se na Tabela 2, que este foi o modelo teórico que apresentou a maior média para o escore padronizado ($\bar{x} = 69,91\%$) caracterizando-o como o vínculo de mais alto nível. Na pesquisa de Santedicola (2008), os resultados para a média e nível de comprometimento com a carreira mostraram-se igualmente elevados corroborando os valores encontrados nesse estudo.

Quanto ao Enrincheiramento com a Carreira de Carson et al. (1995) revelou um escore médio para o vínculo ($\bar{x} = 43,65\%$). No geral, nota-se que os achados obtidos revelaram níveis bem mais expressivos para o comprometimento do que de enrincheiramento com a carreira sendo esta realidade semelhante às pesquisas desenvolvidas por Santedicola (2008) e Rowe (2008).

Deste modo, parece correto afirmar que o vínculo com a carreira apresenta o nível mais alto entre os participantes do estudo é o comprometimento Somech e Bogler (2002) corroboram a importância deste vínculo nas mais diversificadas áreas do conhecimento bem como para a área em estudo. Segundo os autores as áreas como a médica, militar e da educação requerem profissionais comprometidos com as suas carreiras devido as atividades que são exercidas necessitam de tomadas de decisão rápidas não podendo estas ser delegadas a terceiros. Outro fato trata-se de seus objetos de trabalho (pacientes, soldados e alunos) os quais não detêm conhecimentos suficientes para avaliar a qualidade dos serviços que estão sendo prestados por tais profissionais. Sendo assim, é possível que os enfermeiros participantes apresentem tais características abordadas pelos autores já que o comprometimento com a carreira foi o vínculo predominante.

5.3.1 Nível de comprometimento ocupacional

A identificação do nível de comprometimento ocupacional dos participantes deste estudo foi feita por meio do percentual de respondentes em relação às médias padronizadas conforme apresentado na Figura 2. As sete primeiras questões da segunda parte do instrumento de pesquisa avaliaram o comprometimento ocupacional.

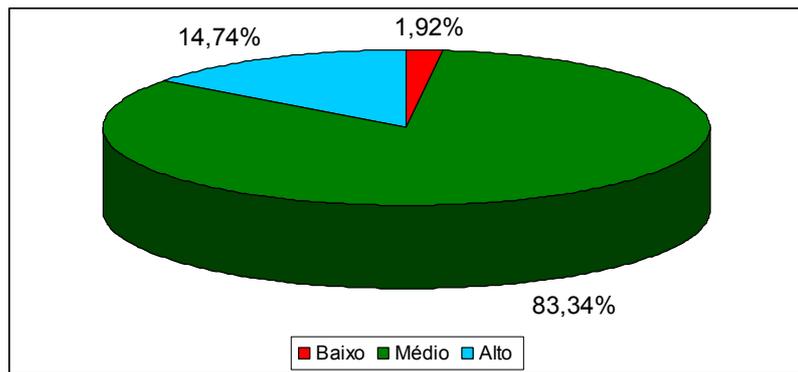


Figura 2 - Percentual de enfermeiros hospitalares de instituição pública por nível de comprometimento ocupacional.

Na Figura 1, é possível verificar que nas instituições hospitalares públicas 83,34% dos enfermeiros se consideram medianamente comprometidos com sua ocupação, 14,74% estão altamente comprometidos e apenas 1,92% possuem um baixo nível deste vínculo com sua ocupação. Frente esses níveis identificados constata-se que os enfermeiros do hospital público possuem em sua maioria níveis medianos de comprometimento com a sua ocupação. Lee et al. (2000) explicam que o comprometimento ocupacional trata-se de uma ligação psicológica capaz de envolver os indivíduos afetivamente as suas ocupações.

Os achados revelam entre os participantes que existe uma ligação emocional com a ocupação, mas essa tende a ser mediana o que possivelmente produz bons sentimentos para o profissional a ponto de querer se manter na carreira e buscar meios de crescer na mesma conforme a visão Copper-Haskim e Viswevaram (2005). Esses autores argumentam que indivíduos afetivamente comprometidos produzem sentimentos mais benéficos para seu crescimento profissional permanecendo na carreira por que assim desejam. Além disso, outro aspecto que evidenciou-se pelo nível de comprometimento com a ocupação é o grau de realização do indivíduo com a sua profissão conforme Blau (1985).

5.3.2 Nível de comprometimento com a carreira e suas dimensões

Com intuito de identificar o nível de comprometimento com a carreira dos participantes tal objetivo foi atendido com base nos percentuais de respondentes e na padronização das médias a qual permitiu classificar o nível dos vínculos, os quais constam na Figura 3. As questões de número 8 a 19 da segunda parte do instrumento avaliaram tal vínculo.

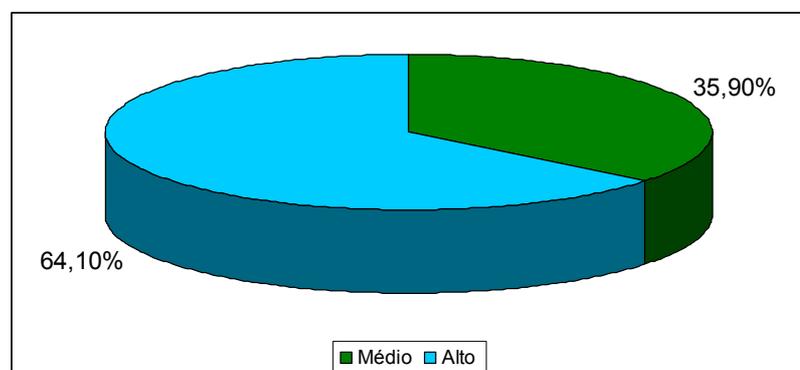


Figura 3 - Percentual de enfermeiros hospitalares de instituição pública por nível de comprometimento com a carreira.

Ao analisar Figura 3 nota-se que a maioria dos enfermeiros do hospital público possuem um alto nível de comprometimento com a carreira de enfermagem (64,10%), estão medianamente comprometidos com a mesma (17,28%) e, não há profissionais com baixo nível de comprometimento neste aspecto. De acordo com Goulet e Singh (2002), o comprometimento com a carreira esta atrelado ao ato de elaborar objetivos que visam a sua construção o que, geralmente, é adquirido por meio de experiências profissionais advindas da passagem do profissional por diversos empregos. Esse desenvolvimento estabelece uma identidade do profissional com sua ocupação, bem como, de valores e aptidões com a mesma. Logo, parece correto afirmar que o profissional que investe suas energias em prol de seus objetivos pessoais para a sua carreira apresenta um alto nível de comprometimento nesse aspecto decorre de profissionais que possuem uma identidade fortemente construída e desenvolvida em relação à sua profissão.

5.3.3 Nível de entrincheiramento com a carreira

Tendo a finalidade de identificar o nível de entrincheiramento na carreira foi verificado o percentual de participantes e das médias padronizadas ilustradas na Figura 4 o nível de entrincheiramento com a carreira encontrado entre os enfermeiros desse estudo.

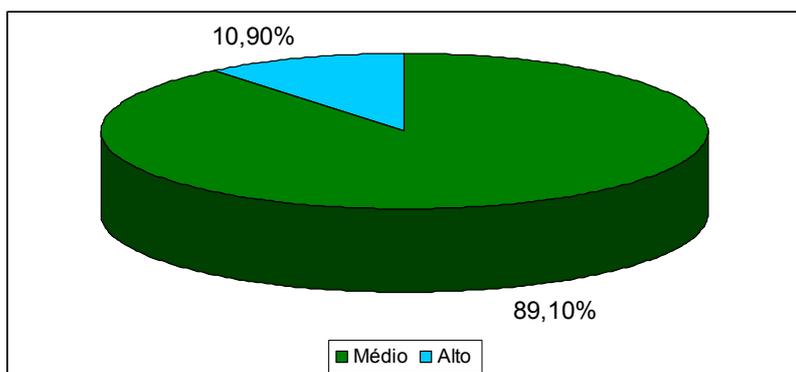


Figura 4 - Percentual de enfermeiros hospitalares de instituição pública por nível de entrincheiramento com a carreira.

Analisando os dados da Figura 4 constata-se no contexto hospitalar público que a maioria dos enfermeiros dessa instituição apresentam um escore padronizado médio de entrincheiramento com a carreira (89,10%), tem nível baixo para este vínculo (10,90%) e não houve profissionais altamente estagnados em suas carreiras. Esses resultados revelam que entre os enfermeiros existe um vínculo de permanência de nível mediano o qual de acordo com Carson et al. (1995) é estabelecido pelos investimentos feitos na carreira, relacionamentos emocionais desenvolvidos por meio da mesma e devido falta de perspectivas de trabalho em outras carreiras/profissões.

Magalhães (2008) argumenta que o entrincheiramento com a carreira traduz o nível de imobilização do trabalhador em uma determinada posição ocupacional o que pode decorrer dos investimentos realizados na carreira, da falta de outras perspectivas de carreira ou das perdas emocionais atreladas a uma mudança de carreira. Com base no exposto, verificou-se que os profissionais desse estudo possuem um nível mediano de imobilização em sua ocupação.

6 Conclusões

Com base nos resultados obtidos a partir das análises dos dados, este tópico tem como finalidade apresentar uma síntese dos achados mais relevantes encontrados neste estudo. Procurando responder ao objetivo geral “*Identificar o nível dos vínculos – comprometimento e entrincheiramento – com a carreira de enfermeiros de instituição hospitalar pública*”. Em síntese os dados obtidos revelaram níveis altos de comprometimento e medianos de entrincheiramento com a carreira entre os enfermeiros de do hospital público pesquisado. Desse modo, infere-se que o vínculo predominante entre os enfermeiros do estudo é o comprometimento com a carreira.

Diante dos resultados apresentados, conclui-se que os vínculos com a carreira dos enfermeiros de hospitais públicos é mais elevado para o comprometimento com carreira, ou seja, estabelecem uma ligação mais afetiva sendo a permanência na enfermagem associada mais ao engajamento e compromisso. Porém cabe destacar que embora exista a presença um vínculo mais instrumental onde o profissional permanece por necessidade decorrente dos benefícios adquiridos e/ou investimentos feitos na carreira, mas que, no entanto, não é o vínculo que prevalece entre os enfermeiros desse estudo. Como uma das limitações desse estudo aponta-se a dificuldade em comparar os achados obtidos na presente pesquisa com outros estudos sobre o tema envolvendo essa categoria de profissionais bem como outras. Para o desenvolvimento de estudos futuros sobre o tema sugere-se o uso de abordagens qualitativas as quais podem auxiliar na melhor compreensão dos fenômenos pesquisados e suas relações e interações. Portanto, espera-se ter proporcionado uma reflexão quanto à importância de nível dos vínculos tanto na qualidade dos serviços oferecidos desses profissionais tanto as organizações em questão como mais especificamente a assistência do cuidado dos pacientes de modo que novos direcionamentos nesse sentido possam ser concretizados visando melhorias na prática da área da enfermagem em diferentes contextos organizacionais.

REFERÊNCIAS

AMESTOY, S. C. **Liderança como instrumento no processo de trabalho da enfermagem**. Dissertação - (Mestrado em Enfermagem). Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande, 2008.

BAIOCCHI, A. C.; MAGALHÃES, M. Relações entre processos de comprometimento, entrincheiramento e motivação vital em carreiras profissionais. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v.5, n.1, p. 63-69, 2004.

BLAU, G.J. The measurement and prediction of career commitment. **Journal of Occupational Psychology**, v. 58, p. 277-288, 1985.

CARSON, K. D.; BEDEIAN, A. G. Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. **Journal of Vocational Behavior**, v. 44, n. 3, p. 237-262, 1994.

_____. Development and construct validation of a career entrenchment measure. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 68, p. 301-320, 1995.

CARSON, K. D., et al. A career entrenchment model: theoretical development and empirical outcomes. **Journal of Career Development**. v. 22, n. 4, p. 273-286, 1996.

CARSON, K. D.; CARSON, P. P. Career entrenchment: A quiet march toward occupational death? **Academy of Management Review**. v. 11, n. 1, p. 63-75, 1997.

CARVALHO, T. A. T. D. **A escolha e o comprometimento com a profissão/carreira: Um estudo entre psicólogos**. 183 f. 2007. Dissertação (Mestrado em Psicologia)- Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2007.

COLARELLI, S. M.; BISHOP, R. C. Career commitment: Functions, correlates and management. **Group & Organizational Studies**, v. 15, n. 2, p. 158-176, 1990.

DA HORA, H. R. M. Confiabilidade em Questionários para Qualidade: Um Estudo com o Coeficiente Alfa de Cronbach. **Produto & Produção**, vol. 11, n. 2, p. 85 - 103, 2010.

LEE, K.; CARSWELL, J.; ALLEN, N. A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person and work-related variables. **Journal of Applied Psychology**, v. 85, n. 5, p. 799-811, 2000.

LIMA, M. A. D. S. **O trabalho de enfermagem na produção de cuidados de saúde no modelo clínico**. 227f. 1998. Tese (Doutorado em Enfermagem)- Escola de Enfermagem de Ribeiro Preto- USP, Ribeirão Preto, 1998.

LOPES, M. C.; REGIS FILHO, G. I. A motivação humana no trabalho: o desafio da gestão em serviços de saúde pública. **Revista de Administração**. v. 39, n. 1, p. 62-75, 2004.

MAGALHÃES, M. D. O. **Personalidades vocacionais e desenvolvimento na vida adulta: generatividade e carreira profissional**. 238f. Dissertação (Mestrado em Psicologia)-Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2005.

MAGALHÃES, M. D. O.; GOMES, W. B.; Personalidades vocacionais, generatividade carreira na vida adulta. **Revista de Orientação Profissional**, v. 6, n. 2, p. 71-88, 2005.

MAGALHÃES, M. D. O. Propriedades psicométricas da versão brasileira da Escala de entrincheiramento na carreira. **Psico-USF**, v. 13, n. 1, p. 13-19, 2008.

PILLON, R. B. F. **Planejamento estratégico de um hospital universitário**: Um estudo de caso no hospital universitário da UFSM. 144f. 2011. Dissertação (Mestrado em Administração)- Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2011.

PIRES, D. **Reestruturação Produtiva e Trabalho em Saúde no Brasil**. São Paulo: Annablume, 1998.

RAMOS, N. M. **Planejamento de carreira e currículo**: Estudo sobre a visão dos alunos do curso de Administração frente á gestão do ILES/ULBRA Imtubiara á carreira proteana. 2007. 176 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade federal de Uberlândia, 2007, Uberlândia.

ROCHA, S. M. M.; DE ALMEIDA, M. C. P. O processo de trabalho de enfermagem em saúde coletiva e a interdisciplinariedade. **Revista Latino Americana de Enfermagem**, v. 8, n. 6, p. 96-101, 2000.

RODRIGUES, A. C. D. A. **Do comprometimento de continuação ao entrincheiramento organizacional: o percurso de validação da escala e análise da sobreposição entre os construtos**. 213 f. 2009. Dissertação (Mestrado em Psicologia)-Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009.

ROWE, D. E. O. **Múltiplos comprometimentos e suas relações com o desempenho**: Um estudo entre docentes de ensino superior brasileiro em IES públicas e privadas. 2008. 244 f. Tese (Doutorado em Administração)-Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2008.

ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M. Comprometimento e entrincheiramento na carreira: Um estudo de suas influências no esforço instrucional do docente de ensino superior. **Revista de Administração de Empresas**, v. 15, n. 6, p. 973-992, 2011.

SANTEDÍCOLA, R. A. **Comprometimento e entrincheiramento na carreira profissional de professores universitários: examinando suas relações com o bem estar subjetivo**. 2008. 177f Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2008.

SOMECH, A.; BOGLER, R. Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment. **Educational Administration Quarterly**, v. 38, n. 4, p 555-577, 2002

SORJ, B. Sociologia e trabalho: mutações, encontros e desencontros. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v.15, n. 43, p. 56-67, 2000.

VALADARES, G. V.; VIANA, L. D. O. A globalização, as formas de organização do trabalho e a enfermagem. **Revista de Enfermagem Escola Anna Nery**, v. 9, n. 1, p. 116-123, 2005.

ZUNKER, V. G. **Career Counselling**: applied concepts of life planning, 4 ed. Pacific Grove: Brooks/Cole, 1994.