

Níveis de comprometimento e entrincheiramento com a carreira, de enfermeiros de hospitais públicos e privados¹

Mauren Pimentel Lima²

Vânia Medianeira Flores Costa³

Luis Felipe Dias Lopes³

Laércio André Gassen Balsan⁴

Andressa Schaurich dos Santos⁵

Gean Carlos Tomazzoni⁶

Objetivo: verificar a predominância dos tipos de vínculos – comprometimento e entrincheiramento – com a carreira, de enfermeiros de instituições hospitalares públicas e privadas. Métodos: trata-se de uma pesquisa de campo, com abordagem quantitativa. Participaram da pesquisa 237 enfermeiros, por meio de um questionário contendo 43 questões sobre dados sociodemográficos, ocupacionais e vínculos com a carreira. Para análise dos dados utilizou-se estatística descritiva, análise de frequência e teste U de Mann-Whitney. Resultados: enfermeiros de hospitais públicos e privados apresentam alto nível de comprometimento e nível mediano de entrincheiramento com a carreira. Conclusões: os enfermeiros possuem um vínculo maior de afeto e identificação com sua carreira do que estagnação, mantido primeiramente pelos investimentos realizados, seguido dos custos emocionais e por falta de alternativas. Tal fato está associado à permanência dos indivíduos na enfermagem e maior empenho nas atividades.

Descritores: Enfermagem; Hospitais; Emprego.

¹ Artigo extraído da dissertação de mestrado “Comprometimento e Entincheiramento com a carreira de Enfermeiros: uma análise dos vínculos em Instituições Hospitalares Públicas e Privadas”, apresentada à Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil.

² MSc, Professor, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil.

³ PhD, Professor Doutor, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil.

⁴ Doutorando, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil. Assistente administrativo, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil.

⁵ Mestranda, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil. Bolsista da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), Brasil.

⁶ Aluno do curso de graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil. Bolsista do Fundo de Incentivo a Pesquisa da Universidade Federal de Santa Maria (FIPE-UFSM), Brasil.

Correspondência:

Vânia Medianeira Flores Costa

Universidade Federal de Santa Maria. Centro de Ciências Sociais e Humanas
Av. Roraima, 1000

Bairro: Camobi

CEP: 97105-900, Santa Maria, RS, Brasil

E-mail: vania.costa@ufsm.br

Copyright © 2015 Revista Latino-Americana de Enfermagem

Este é um artigo de acesso aberto distribuído sob os termos da Licença Creative Commons Atribuição-Não Comercial (CC BY-NC).

Esta licença permite que outros distribuam, editem, adaptem e criem obras não comerciais e, apesar de suas obras novas deverem créditos a você e ser não comerciais, não precisam ser licenciadas nos mesmos termos.

Introdução

Trabalhadores comprometidos com a carreira a tornam essencial para sua vida⁽¹⁾. Por outro lado, fatores como agitação e inconstância do mercado de trabalho produzem efeitos capazes de prejudicar o crescimento e a estabilidade na trajetória das profissões, resultando em outra forma de vínculo, denominando-se entrincheiramento com a carreira⁽²⁾.

O comprometimento e entrincheiramento com a carreira caracterizam-se por atitudes comportamentais divergentes, causando impactos pessoais, organizacionais e sociais significativos⁽³⁻⁴⁾. Indivíduos comprometidos permanecem na carreira por sentimentos afetivos que geram forte identificação com a profissão, sentindo-se motivados em seu labor, devido ao sentimento de terem escolhido a profissão certa. Enquanto pessoas entrincheiradas permanecem na carreira por necessidade ou falta de alternativas.

A formação dos vínculos com a carreira - comprometimento e entrincheiramento - surgem da motivação dos profissionais⁽⁵⁾. Portanto, torna-se relevante compreender como os enfermeiros estão vinculados às instituições hospitalares, uma vez que são responsáveis pela gerência e coordenação das atividades direcionadas ao cuidado dos pacientes. Além disso, os ambientes hospitalares e as instituições de saúde são setores ricos em experiências e práticas de gestão, entretanto, são escassos os estudos desenvolvidos por pesquisadores que analisam estas abordagens⁽⁶⁾.

Assim, apoiado nestas considerações, delineou-se como objetivo geral do estudo: verificar a predominância dos tipos de vínculos - comprometimento e entrincheiramento - com a carreira, de enfermeiros de instituições hospitalares públicas e privadas. E como objetivos específicos: i) identificar o nível dos vínculos com a carreira de enfermeiros e verificar como este ocorre em cada tipo de instituição hospitalar (pública ou privada); e ii) comparar os vínculos com a carreira dos enfermeiros de instituições hospitalares públicas e privadas.

Vínculos com a carreira: comprometimento e entrincheiramento

Os primeiros estudos aplicados ao comprometimento com a carreira foram dominados pelo modelo unidimensional⁽⁷⁾, também conhecido como ocupacional, que tem como objetivo medir o forte envolvimento afetivo do indivíduo com sua ocupação,

através de sua identificação, sentimentos positivos em relação à carreira e desejo em continuar na atividade profissional escolhida. Logo, o comprometimento ocupacional é definido como "uma atitude de um indivíduo em relação a sua vocação ou profissão" e, também, trata-se de "uma atitude relativa a uma ocupação ou campo"⁽⁷⁾.

Contudo, em meados de 1990 surgiu um novo modelo de comprometimento com a carreira, denominado modelo multidimensional⁽⁸⁾, formado por uma escala composta por três dimensões (identidade, *insight* ou planejamento de carreira e resiliência). Nesta mesma linha de pensamento, o comprometimento com a carreira é conceituado como "uma motivação para trabalhar em uma profissão escolhida"⁽⁸⁾.

O entrincheiramento com a carreira é definido como uma tendência que o profissional apresenta em continuar numa mesma ocupação, devido aos investimentos realizados na carreira, custos emocionais a serem perdidos, em caso de uma mudança de ocupação, e percepção limitada de caminhos alternativos fora do campo de atuação profissional^(3,9). O indivíduo está entrincheirado sobre estas condições e tende a assumir uma posição estática, e ao mesmo tempo, defensiva, conforme a significação que a palavra sugere⁽⁵⁾. Esta imobilidade, presente no comportamento do indivíduo, é desencadeada tanto por aspectos psicológicos, quanto econômicos, tornando a mudança de carreira algo difícil de ser concretizada. Deste modo, diferentemente da definição de comprometimento com a carreira, o vínculo de entrincheiramento não é formado, exclusivamente, por dimensões psicológicas⁽³⁾, pois procura estabelecer um vínculo diferenciado do comprometimento, classicamente, mais estudado⁽¹⁰⁾.

O enfermeiro de instituições hospitalares

Dentre as profissões da área da saúde, a enfermagem é a responsável pela gerência de unidades, envolvendo previsão, provisão, manutenção e controle de recursos materiais e humanos para o funcionamento do serviço, juntamente com a gerência do cuidado, estabelecendo diagnóstico, planejamento, execução e avaliação da assistência, passando pela delegação das atividades, supervisão e orientação da equipe⁽¹¹⁾.

Este profissional, enquanto líder da equipe de trabalho e unidades hospitalares, torna-se referência aos demais do grupo⁽¹²⁾. Diante disso, as instituições hospitalares passaram a ter uma representação empresarial e a enfermagem passou a receber influências

deste novo contexto hospitalar, modificando o perfil do enfermeiro, assumindo uma postura de líder crítico, reflexivo, criativo e confiante, em relação à tomada de decisões.

Método

Esta é uma pesquisa de campo, do tipo descritiva, com abordagem quantitativa, realizada nas regiões de Santa Maria e Santa Cruz do Sul, cidades pertencentes ao estado do Rio Grande do Sul (RS). Foram selecionadas quatro instituições hospitalares, uma do setor público e três do setor privado. A facilidade de acesso e autorização dos gestores destas instituições foram determinantes na escolha. Participaram 156 enfermeiros de hospitais públicos e 81 enfermeiros de hospitais privados, perfazendo um total de 237 profissionais.

O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Santa Maria, sob número de registro 74045. Após aprovação, iniciou-se a coleta de dados, realizada entre setembro e outubro de 2012. Como instrumento de pesquisa utilizou-se um questionário com questões fechadas, composto por duas partes, sendo a primeira com oito questões sobre idade, gênero, estado civil, renda, escolaridade, com filhos ou não e o tipo de instituição em que trabalha (pública ou privada). E a segunda, formada pelos itens que avaliam os vínculos do indivíduo com a carreira (comprometimento com a carreira, comprometimento ocupacional e entrincheiramento com a carreira).

Para mensurar a variável comprometimento com a carreira aplicou-se a escala proposta por Carson e Bedeian⁽⁸⁾, composta por três dimensões (identidade, planejamento e resiliência) e 12 itens. São exemplos de itens: "O meu tipo de profissão tem um grande significado pessoal para mim"; "Eu não penso frequentemente sobre meu desenvolvimento pessoal nesta profissão"; e "Devido aos problemas que vivencio nesta profissão, às vezes me pergunto se o retorno que tenho vale à pena".

Para mensuração do comprometimento ocupacional utilizou-se a escala unidimensional proposta por Blau⁽⁷⁾, composta por sete itens. São exemplos de itens: "Se eu pudesse escolher uma profissão diferente da minha, que pagasse o mesmo, eu provavelmente a escolheria"; "Eu desejo, claramente, fazer minha carreira na profissão que escolhi"; e "Eu me sinto desapontado por ter escolhido a minha profissão".

Por fim, para medir o entrincheiramento com a carreira aplicou-se a escala elaborada por Carson, Carson e Bedeian⁽³⁾, estruturada em três dimensões

(investimentos na carreira, custos emocionais e limitações de alternativas), composta por 12 itens. São exemplos de itens de entrincheiramento com a carreira: "Se eu deixasse minha profissão, sentiria que não teria alternativas razoáveis"; "Deixar minha profissão causaria pouco distúrbio emocional à minha vida"; "Devido à minha experiência e formação, existem alternativas atraentes disponíveis para mim em outras profissões".

Diante disso, a segunda parte do questionário totalizou 31 itens. As questões avaliativas dos vínculos foram mensuradas por meio de escalas do tipo Likert, de cinco pontos, variando entre "discordo totalmente" e "concordo totalmente". Evidencia-se que, as escalas de comprometimento ocupacional^(4,9-10,13), comprometimento com a carreira e entrincheiramento com a carreira^(2,4,13), utilizadas neste estudo para medir os vínculos com a carreira, foram todas validadas no Brasil.

Os dados obtidos foram analisados quantitativamente, com auxílio dos softwares Microsoft Excel, SPSS - versão 18 e SAS - versão 9.1. Inicialmente, realizaram-se análises descritivas (tendência central e dispersão) e exploratórias, para investigação da exatidão da entrada dos dados; distribuição dos casos omissos; e tamanho e descrição da amostra. Posteriormente, utilizou-se o indicador de consistência interna alpha de Cronbach, com objetivo de verificar a confiabilidade das medidas dos construtos teóricos utilizados no questionário. Os alpha de Cronbach, obtidos neste estudo, para as escalas dos vínculos com a carreira foram: comprometimento ocupacional $\alpha=0,70$; comprometimento com a carreira $\alpha=0,70$; e entrincheiramento com a carreira $\alpha=0,69$. Ressalta-se, para tanto, que o coeficiente alpha de Cronbach, obtido para todas as variáveis, aproximou-se de 0,7, considerado pela literatura um bom indicador de confiabilidade. Salienta-se que, ambas as escalas apresentam validação em contextos internacionais e nacionais por pesquisadores da psicologia, administração e área afins.

Em seguida, calculou-se média e desvio padrão, para verificação dos níveis dos vínculos estabelecidos pelos enfermeiros. Para identificação dos níveis dos construtos foram convencionadas três categorias: alto (média de 66,67% a 100%), médio (média de 33,33% a 66,67%) e baixo (média de 0% a 33,33%), identificando-se, assim, o nível dos vínculos estabelecidos pelos enfermeiros com sua carreira. Por fim, para verificação das diferenças entre os níveis dos vínculos dos grupos de enfermeiros de hospitais públicos e privados foi realizado o teste de Mann-Whitney.

Resultados

Em relação ao perfil da amostra, a maioria dos indivíduos (65,82%) trabalha em instituições públicas. A média de idade encontrada entre os participantes foi de 30 a 39 anos (37,13%), sendo os enfermeiros mais jovens pertencentes à faixa dos 20 aos 29 anos (15,19%) e os mais velhos acima dos 50 anos (19,83%).

Referente ao sexo, houve predomínio de profissionais do sexo feminino (89,36%). Em relação ao estado civil, a maioria dos participantes é casado (69,96%) e possui filhos (65,11%), com média de dois filhos (42,95%). Quanto aos dados ocupacionais, a maioria dos profissionais possui especialização (70,98%), até 10 anos de carreira (38,98%) e remuneração entre seis e 10 salários mínimos (52,63%).

Com objetivo de identificar o nível dos vínculos com a carreira dos enfermeiros, padronizou-se os

resultados das médias obtidas para cada construto, a fim de classificar o nível dos vínculos (comprometimento e entrincheiramento) em baixo, médio e alto (procedimento explicado no método). Para tanto, foram analisadas as médias gerais e o desvio padrão obtidos para cada construto e suas respectivas dimensões, conforme apresentados na Tabela 1.

Referente ao primeiro modelo teórico, o comprometimento ocupacional, o valor médio alcançado foi de 59,33%, classificando-o como um vínculo de nível médio. Em relação ao comprometimento com a carreira, o modelo teórico apresentou a maior média (\bar{x} =72,58%), caracterizando-o como o vínculo de nível mais alto. Para as dimensões deste vínculo, as maiores médias foram o planejamento (\bar{x} =80,41%), seguido da identidade (\bar{x} =80,10%) e resiliência (\bar{x} =54,34%) com a carreira, a qual, entretanto, teve um nível médio.

Tabela 1 - Estatística geral dos construtos e dimensões padronizadas. Santa Maria e Santa Cruz do Sul, RS, Brasil, 2012

Modelos teóricos	Estatísticas	
	Média padronizada (%)	Desvio padrão
Comprometimento ocupacional	59,33	9,49
Comprometimento com a carreira	72,58	9,99
Identidade	80,10	16,97
Planejamento na carreira	80,41	14,60
Resiliência	54,34	19,240
Entrincheiramento na carreira	44,27	8,09
Investimentos na carreira	56,60	20,05
Custos emocionais	55,47	10,99
Limitações de alternativas na carreira	53,83	17,37

Quanto ao entrincheiramento com a carreira, a média (\bar{x} =44,27%) revelou um nível médio para o vínculo, tendo este mesmo comportamento as dimensões investimentos (\bar{x} =56,60%), custos emocionais (\bar{x} =55,47%) e limitações de alternativas (\bar{x} =53,83%). No que diz respeito ao desvio padrão, foram baixos, indicando que não houve grande variabilidade entre as respostas dos participantes. Este fato reforça a avaliação favorável dos participantes sobre os modelos teóricos utilizados.

Em relação à identificação dos níveis dos vínculos com a carreira dos enfermeiros por tipo de instituição hospitalar, são apresentadas na Figura 1 as médias para cada construto por tipo de instituição.

Quanto ao primeiro construto, comprometimento com a carreira, constata-se que foi o modelo teórico com as maiores médias, tanto entre os enfermeiros

de hospitais públicos (\bar{x} =69,91%), quanto privados (\bar{x} =77,71%). As dimensões deste vínculo obtiveram maiores médias nas instituições privadas do que nas públicas. Nas instituições privadas, a dimensão com maior média foi identidade (\bar{x} =83,75%), seguida do planejamento (\bar{x} =82,84%) e resiliência (\bar{x} =64,19%). Nas instituições hospitalares públicas, as médias obtidas para as dimensões do comprometimento foram igualmente superiores na dimensão identidade (\bar{x} =78,20%), seguido do planejamento (\bar{x} =79,15%) e resiliência com média igual a 49,22%.

Em relação ao comprometimento ocupacional verifica-se que a média alcançada entre os enfermeiros dos hospitais privados (\bar{x} =59,83%) foi superior aos do setor público (\bar{x} =59,06%). No entanto, observa-se em ambos uma classificação mediana no nível de comprometimento ocupacional.

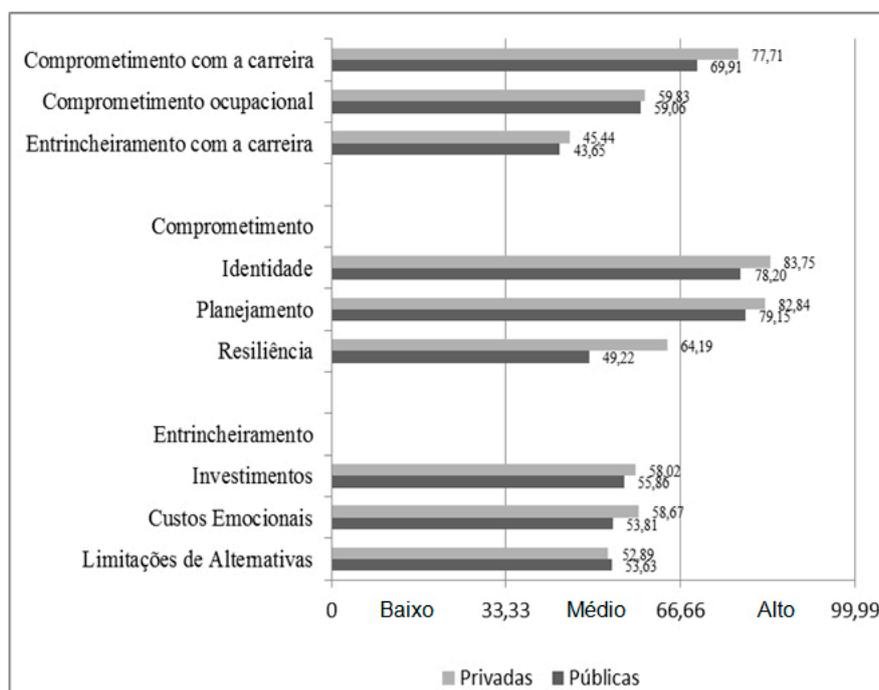


Figura 1 - Média padronizada e classificação do nível dos construtos e dimensões por tipo de instituição hospitalar

Acerca do entrincheiramento com a carreira, a média foi ligeiramente mais elevada nas instituições privadas ($\bar{x}=45,44\%$) do que nas públicas ($\bar{x}=43,65\%$). Este construto revelou um nível de vínculo mediano para ambos os tipos de instituições. Este comportamento do nível do vínculo manteve-se em suas dimensões, entretanto, as médias foram ligeiramente maiores nas instituições privadas, exceto a dimensão limitação de alternativas, levemente superior no setor público.

Assim, para comparação dos vínculos com a carreira - comprometimento e entrincheiramento - dos enfermeiros hospitalares de instituições públicas e privadas realizou-se o teste de Mann-Whitney, para verificação das diferenças de média. Ressalta-se

que, foram considerados significativos os valores de $p < 0,05$.

Com base nos dados apresentados na Tabela 2 é possível interpretar que, dos modelos teóricos pesquisados, apenas o comprometimento com a carreira e suas dimensões planejamento e resiliência e a dimensão custos emocionais do entrincheiramento com a carreira revelaram diferenças estatisticamente significativas ($p < 0,05$). Quanto aos modelos teóricos restantes constata-se que não apresentaram tais diferenças ($p > 0,05$), indicando que independentemente do tipo de instituição hospitalar, a diferença na média encontrada possivelmente tenha ocorrido por erro amostral.

Tabela 2 - Estatística descritiva dos construtos e suas respectivas dimensões entre enfermeiros hospitalares de instituições públicas e privadas. Santa Maria e Santa Cruz do Sul, RS, Brasil, 2012

Modelos teóricos	Estatísticas				p-valor
	Públicas		Privadas		
	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão	
Comprometimento ocupacional	3,02	0,45	3,07	0,42	0,6196
Comprometimento com a carreira	3,40	0,36	3,71	0,38	0,0001*

(continua...)

Tabela 2 - *continuação*

Modelos teóricos	Estatísticas				p-valor
	Públicas		Privadas		
	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão	
Identidade	3,55	0,46	3,59	0,49	0,2379
Planejamento na carreira	4,03	0,63	4,22	0,69	0,0092*
Resiliência	2,60	0,87	3,34	0,96	0,0001*
Entrincheiramento na carreira	2,81	0,50	2,92	0,51	0,2535
Investimentos na carreira	2,94	0,94	3,02	0,96	0,5570
Custos emocionais	2,85	0,31	3,08	0,30	0,0001*
Limitações de alternativas	2,80	0,82	2,76	0,39	0,6294

*p<0,05

Discussão

Neste estudo, comprometimento e entrincheiramento com a carreira foram medianos, diferentemente de outros estudos^(4,10,13), cujos valores para as médias de comprometimento ocupacional obtiveram alto nível de vínculo.

Os resultados para a média e nível de comprometimento com a carreira e a dimensão identidade mostraram-se elevados, corroborando os valores encontrados em outro estudo⁽¹³⁾. Ao examinar as médias encontradas para as dimensões que integram o construto de comprometimento com a carreira, destaca-se que o alto nível de comprometimento com a carreira entre os enfermeiros não necessariamente implica em altos níveis de resiliência. Resultado similar foi encontrado em pesquisa aplicada com docentes de instituições de ensino superior^(4,10). O estudo concluiu que, quando a média da dimensão resiliência não pontua um valor significativo pressupõe-se que o alto nível de comprometimento não está atrelado à capacidade de ser resiliente, ou seja, em encarar adversidades presentes na profissão, a fim de manter-se nela^(4,10), de acordo com os achados obtidos no presente estudo.

Quanto ao entrincheiramento com a carreira, pesquisa semelhante⁽¹³⁾ também obteve nível mediano nas três dimensões que formam este vínculo. Contudo, neste estudo, a dimensão investimentos foi a mais elevada em relação às médias, contrariando os achados do autor, que obteve como média mais elevada a dimensão custos emocionais⁽¹³⁾.

Em geral, nota-se que os achados obtidos revelaram níveis bem mais expressivos para o comprometimento do que entrincheiramento com a carreira, semelhante a outras pesquisas desenvolvidas sobre a temática^(4,10,13). Tal fato reforça que os enfermeiros pesquisados possuem um vínculo maior de identificação com sua carreira do

que um vínculo de estagnação, mantido primeiramente pelos investimentos realizados, seguido dos custos emocionais e falta de alternativas.

Em relação ao nível dos vínculos com a carreira dos enfermeiros por tipo de instituição hospitalar, em síntese, nos dois tipos de instituições, pública e privada, as médias para as dimensões do comprometimento, identidade e planejamento, classificaram-se em nível alto e resiliência mediana. Estudo semelhante supôs que níveis elevados de identidade e planejamento com a carreira, por serem aspectos subjetivos deste vínculo, seriam os que melhor definem o comprometimento destes profissionais⁽¹³⁾. Assim, o nível alto de planejamento na carreira pode indicar que os enfermeiros elaboram estratégias, objetivos, planos e metas, aspectos considerados pela autora responsáveis pelo desenvolvimento profissional.

Face aos achados sobre as dimensões formadoras do comprometimento com a carreira evidencia-se que os profissionais do contexto privado apresentam níveis mais expressivos para as dimensões identidade e resiliência com a carreira, enquanto que, os enfermeiros do serviço público planejam mais a carreira de enfermagem. Deste modo, afirma-se que os profissionais das instituições hospitalares privadas mostram-se mais capazes de superar as adversidades do contexto laboral, em vista da instabilidade dos contratos de trabalho da instituição. As instituições públicas, por sua vez, possuem profissionais que planejam mais a carreira, devido a maiores possibilidades de crescimento. Estes achados são corroborados por um estudo realizado com docentes de instituições de ensino superior^(4,10), que menciona que o contexto público apresenta diferenças significativas do privado, referindo-se às condições de carreira. As instituições de natureza pública oferecem aos profissionais uma carreira estável e possibilidade de qualificação contínua, não ocorrendo no setor privado^(4,10).

Quanto ao comprometimento ocupacional, os achados revelam que existe ligação emocional com a ocupação, produzindo bons sentimentos para manter-se na carreira e busca por crescimento profissional. No caso específico, constatou-se que os enfermeiros do hospital público possuem níveis mais altos de comprometimento com a ocupação do que os profissionais dos hospitais privados. Resultado semelhante ao estudo que analisou a escala de comprometimento ocupacional⁽⁷⁾ entre docentes de instituições de ensino superior, identificando que os docentes de instituições públicas apresentavam maior nível de comprometimento com a profissão dos que os docentes de universidades privadas^(4,10).

No que concerne ao entrenchamento com a carreira, as informações obtidas nos resultados indicam que grandes investimentos realizados na carreira tendem a gerar níveis médios de entrenchamento na carreira dos enfermeiros estudados. Diante disso, os enfermeiros participantes do estudo tendem a ficar estagnados mais pelos investimentos feitos na carreira do que pelas perdas afetivas e impactos emocionais que uma mudança pode causar. Em relação às dimensões que integram tal vínculo, outra pesquisa encontrou resultado oposto ao deste estudo⁽¹³⁾.

Para tanto, destaca-se que valores obtidos nos resultados indicam que os enfermeiros de organizações hospitalares privadas são mais comprometidos que os enfermeiros de instituições hospitalares públicas. Estes achados estão em consonância com a visão de que o serviço público possibilita retornos às carreiras denominada tradicionais, ou seja, aquelas caracterizadas pela estabilidade e possibilidades de aposentadoria por tempo de serviço⁽¹⁴⁾. Assim, aparentemente, este menor nível de comprometimento com a carreira entre os enfermeiros de hospitais públicos pode ter ocorrido pelas garantias proporcionadas por serviços com este tipo de natureza⁽¹⁴⁾.

Quanto às dimensões integradoras do comprometimento com a carreira verificou-se que os enfermeiros de hospitais privados possuem maior planejamento na carreira que os enfermeiros de instituições públicas. Este maior nível de planejamento entre os enfermeiros de hospitais privados pode ser decorrente das condições oferecidas no tipo de instituição a qual estão empregados. Em relação à resiliência na carreira, os enfermeiros de hospitais privados são mais resilientes que os enfermeiros do hospital público, indicando que estes profissionais adaptam-se mais facilmente às diversidades presentes no contexto de trabalho.

Outra diferença estatística identificada entre os enfermeiros dos hospitais públicos e privados relacionou-se aos custos emocionais, dimensão do entrenchamento com a carreira. Evidenciou-se que, os enfermeiros de hospitais privados calculam mais os custos emocionais, impactos afetivos, repercussão na vida social e familiar, do que os profissionais que atuam em instituições públicas. Além disso, verifica-se grande homogeneidade no grupo estudado quanto ao desvio padrão encontrado para os construtos e dimensões dos modelos teóricos aplicados neste estudo.

Conclusão

O vínculo predominante entre os enfermeiros do estudo foi o comprometimento com a carreira. Os enfermeiros possuem maior vínculo de afeto e identificação com a carreira do que com o vínculo de estagnação, mantido pelos investimentos realizados, pelos custos emocionais e falta de alternativas. Este vínculo de comprometimento está associado à permanência dos indivíduos na enfermagem e ao maior empenho nas atividades profissionais, indicando que os enfermeiros permanecem na carreira por se identificarem com a profissão.

Quanto ao entrenchamento com a carreira destaca-se a dimensão investimentos. Este dado sinaliza que, ao deixar a carreira o enfermeiro leva em conta o investimento feito na formação, assim como, os esforços despendidos no exercício da enfermagem.

Como limitações da pesquisa destaca-se o campo de estudo restrito a quatro instituições hospitalares e ausência de avaliações com os colegas de trabalho e chefia imediata, que pode ter causado vieses de superestimativa e subestimativa nas respostas dos sujeitos. Além disso, aponta-se a dificuldade de comparação dos achados obtidos com outros estudos sobre o mesmo tema, em função de pesquisas voltadas ao estudo do comportamento organizacional dentro de instituições de saúde e setor de enfermagem. Dessa forma, sugere-se para estudos futuros amostras ampliadas, regionais e nacionais, para que os resultados possam ser generalizados.

Referências

1. Blau G. Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *J Occup Org Psychol*. 2003;76(4):469-88.

2. Magalhães MO. Propriedades psicométricas da versão brasileira da Escala de entrenchment na carreira. *Psico-USF*. 2008;13(1):13-9. doi: 10.1590/S1413-82712008000100003
3. Carson KD, Carson PP, Bedeian AG. Development and construct validation of a career entrenchment measure. *J Occup Org Psychol*. 1995;68:301-20. doi: 10.1111/j.2044-8325.1995.tb00589.x
4. Rowe DEO, Bastos AVB, Pinho APM. Múltiplos comprometimentos com o trabalho e suas influências no desempenho: um estudo entre professores do ensino superior no Brasil. *Org Soc*. 2013;20(66):501-21. doi: 10.1590/S1984-92302013000300008
5. Carson KD, Carson PP, Phillips JS, Roe CW. A career entrenchment model: theoretical development and empirical outcomes. *J Career Develop*. 1996;22(4):273-86. doi: 10.1007/BF02259996
6. Borba GS, Kliemann Neto FJ. Gestão hospitalar: identificação das práticas de aprendizagem existentes em hospitais. *Saúde Soc*. 2008;7(1):44-60. doi: 10.1590/S0104-12902008000100005.
7. Blau GJ. The measurement and prediction of career commitment. *J Occup Psychol*. 1985;58(4):277-88. doi: 10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x
8. Carson KD, Bedeian AG. Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *J Vocational Beh*. 1994;44(3):237-62. doi: 10.1006/jvbe.1994.1017
9. Scheible ACF, Bastos AVB, Rodrigues ACA. Comprometimento e entrenchment na carreira: integrar ou reconstruir os construtos? Uma exploração das relações à luz do desempenho. *Rev Admin*. 2013;48(3):530-43. doi: 10.5700/rausp1104
10. Rowe DEO, Bastos AVB, Pinho APM. Comprometimento e entrenchment na carreira: Um estudo de suas influências no esforço instrucional do docente de ensino superior. *Ver Admin Empresas*. 2011;15(6):973-92. doi: 10.1590/S1415-65552011000600002
11. Greco RM. Ensinando a administração em enfermagem através da educação em saúde. *Rev Bras Enferm*. 2004;57(4):504-7. doi: 10.1590/S0034-71672004000400026
12. Amestoy SC, Backes VMS, Trindade LL, Canever BP. Produção científica sobre liderança no contexto da enfermagem. *Rev Esc Enferm USP*. 2012;46(1):227-33. doi: 10.1590/S0080-62342012000100030.
13. Andrade RS, Fernandes SRP, Bastos AVB. Bem-estar subjetivo e comprometimento com a carreira: examinando suas relações entre professores de ensino superior. *Rev Psicol*. 2013;4(2):47-60.
14. Chanlat JF. Quais carreiras e para qual sociedade? *Rev Admin Empresas*. 1995;35(6):67-75. doi: 10.1590/S0034-75901996000100003

Recebido: 16.6.2014

Aceito: 17.5.2015