

Análise dos vínculos de Comprometimento e Entrincheiramento com a carreira de enfermeiros hospitalares no Rio Grande do Sul

ANDRESSA SCHAURICH DOS SANTOS
UFSM - Universidade Federal de Santa Maria
dessaeschaurch@gmail.com

MAUREN PIMENTEL LIMA
UFSM - Universidade Federal de Santa Maria
maurenlima@hotmail.com

VÂNIA MEDIANEIRA FLORES COSTA
UFSM - Universidade Federal de Santa Maria
vania.costa@ufsm.br

LUIS FELIPE DIAS LOPES
UFSM - Universidade Federal de Santa Maria
lflopes67@yahoo.com.br

GEAN CARLOS TOMAZZONI
UFSM - Universidade Federal de Santa Maria
gean.tomazzoni@hotmail.com

Análise dos vínculos de Comprometimento e Enrincheiramento com a carreira de enfermeiros hospitalares no Rio Grande do Sul

Introdução

As organizações contemporâneas, a cada dia, sofrem novas e constantes transformações que são impulsionadas por eventos políticos, sociais e econômicos, configurando novos cenários de trabalho. Nesse âmbito, em termos de mudanças, observa-se que os impactos são mais significativos parecem nas carreiras profissionais, devido aos violentos enxugamentos de pessoal nos serviços públicos e privados, que são traduzidos sob a forma de desempregos, aumento da concorrência, reduções de oportunidades e de vínculos empregatícios (EVANS, 1996; RAMOS, 2007). Diante dessa realidade, percebe-se que os indivíduos passaram a ser os próprios construtores de condições para sua empregabilidade e, assumindo a responsabilidade pelo seu aprimoramento profissional antes proporcionado pelas empresas (EVANS, 1996).

Com base nesse contexto, autores como Blau e Cohen (2003) afirmam que trabalhadores comprometidos com a sua carreira passaram a assumir importância considerável frente a esse cenário de trabalho altamente vulnerável a mudanças, tornando a carreira, foco essencial para a vida dos indivíduos. No entendimento de Baiocchi e Magalhães (2004) tal relevância pode ser observada por meio da definição dada ao comprometimento carreira. Para os autores esse vínculo 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.

Por outro lado o mercado atual de trabalho devido a sua agitação e inconstância produzem efeitos capazes de comprometer o crescimento e a estabilidade da trajetória das profissões tornando estes aspectos privilégio de poucos trabalhadores resultando em uma outra forma de vínculo denominado de entrincheiramento com a carreira (CARSON et al., 1995; MAGALHÃES, 2008). Carson et al. (1995) definem esse tipo de vínculo como sendo um processo de imobilidade do indivíduo ou falta de motivação para mudar a novas perspectivas de carreira, de modo que, o indivíduo entrincheirado, não busca novas alternativas de carreira passando a adotar uma postura estática e defensiva permanecendo na carreira.

Sendo assim, o que se observa é que os vínculos - comprometimento e entrincheiramento – com a 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). A análise de tais impactos causados por esses vínculos em ambientes hospitalares parece ser apropriada, pois atualmente estas instituições apresentam grandes avanços tecnológicos, de conhecimentos e do campo de atuação dos profissionais que constituem os serviços de saúde aspectos que tornam esses cenários dinâmicos.

Percebe-se que um dos desafios impostos aos hospitais, refere-se aos seus processos gerenciais em vista do cuidado em saúde ser 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. Furukawa e Cunha (2011) destacam que o profissional enfermeiro, na qualidade de gestor, atua como peça chave no gerenciamento dos serviços em saúde, em especial, no âmbito hospitalar. Assim, apoiado nas considerações anteriores delineou-se como problema desta pesquisa: **Existe predominância nos tipos de vínculos – comprometimento e entrincheiramento – com a carreira, dos Enfermeiros hospitalares?** O presente estudo tem como objetivo geral: analisar a

predominância dos tipos de vínculos – comprometimento e entrincheiramento – com a carreira, dos Enfermeiros hospitalares no RS. E, como objetivos específicos: Identificar o nível dos vínculos – comprometimento e entrincheiramento – com a carreira de enfermeiros hospitalares; e Relacionar os vínculos - comprometimento e entrincheiramento – com a carreira de enfermeiros hospitalares. A partir da suposição básica desse estudo e com base na literatura apresentada, foram definidas duas hipóteses gerais de estudo: **H₁**: Existe o predomínio do vínculo de Comprometimento com a carreira dos enfermeiros hospitalares; e/ou, **H₂**: Existe o predomínio do vínculo de Entincheiramento com a carreira dos enfermeiros hospitalares. Nos itens seguintes, apresenta-se a revisão de literatura que serviu como base para o desenvolvimento desta pesquisa, a metodologia utilizada, os principais resultados, as conclusões e referências utilizadas no estudo.

2 Carreira: origem do termo e definições

Em termos históricos, a noção de carreira é considerada recente visto que o seu surgimento ocorreu em meados do século XIX com a emergente sociedade da época – a sociedade industrial capitalista liberal. Oliveira e Bastos (2000) mencionam que apesar da ideia de carreira estar atrelada ao nascimento da revolução industrial foi somente a partir do século XX que esta conquistou seu pleno desenvolvimento. Para os autores neste período a carreira passou a receber o significado de trajetória de vida profissional.

Segundo Andrade (2008) os conceitos de carreira, já instituídos, têm sofrido alterações drásticas podendo ser reflexos da globalização da economia e da inserção de novas tecnologias no contexto atual de trabalho. De acordo com Chanlat (1995), em meados dos anos 80, a gestão de carreiras era considerada uma das principais preocupações das empresas como forma de manter o indivíduo assegurado em um quadro de recrutamento de pessoal. Entretanto, com o passar dos anos esta concepção de carreira vem perdendo espaço para uma forma de comportamento mais individualista adotada pelos profissionais. Deffilipi e Arthur (1994) afirmam que a concepção de carreira tradicional começou a perder forças em virtude da necessidade de criação de novos conceitos de carreiras mais condizentes com as mudanças de mercado ocorridas ao longo dos tempos.

Em relação á carreira moderna, Drucker (2005) acrescenta que origem parte da inserção de novas tecnologias, o movimento rápido e constante das mudanças no contexto de trabalho, a permutação de informações e conhecimentos aliados as crescentes demandas organizacionais que trouxeram a necessidade de autonomia em relação a capacidade de auto gerenciamento das carreiras pelos indivíduos. Para o autor esses aspectos fizeram com que os indivíduos passassem a construir e buscar seus próprios meios de desenvolver suas carreiras e delinear seus próprios projetos. Nesse contexto, surge o conceito de carreira proteana. Ramos (2007) menciona que a utilização do termo proteano para conceituar a carreira dentro do atual panorama serve para caracterizar a capacidade de aptidão do indivíduo e de guiar o rumo da sua própria trajetória de carreira de modo planejado e tendo como objetivo conquistar um desenvolvimento profissional satisfatório. Além disso, outro conceito de carreira surge por volta da década de 90, por meio do pesquisador Michel Arthur, denominado de carreiras sem fronteiras, como uma resposta as mudanças nos cenários de trabalho, requerendo, para tanto, agilidade e flexibilidade dos profissionais (ARTHUR, 1994; DEFILLIPI e ARTHUR, 1994).

Na carreira sem fronteiras há uma tendência do indivíduo buscar a sua satisfação profissional por meio do sentido que a sua profissão ganha, contrariamente, a carreira tradicional, onde tal satisfação era correspondida exclusivamente à medida que as exigências organizacionais fossem sendo atendidas. Além disso, o sistema de hierarquias e de estabilidade presentes no modelo tradicional nessa perspectiva é extinto pouco a pouco. Na realidade contemporânea de carreira, a indeterminação e a flexibilidade passam a ser as características das organizações em relação às carreiras e também aos profissionais exigindo

desses últimos uma atuação ativa visto que hoje a responsabilidade pelo destino das carreiras cabe aos trabalhadores e, por sua vez, dependerá da qualidade de seus trabalhos dentro de suas empresas (HALL e MIRVIS, 1996).

Diante dessa perspectiva de carreira, percebe-se que o contexto de trabalho, em se tratando das estruturas organizacionais e das expectativas do mercado requerem trabalhadores dotados de inteligência e flexibilidade capazes de assumirem o controle de suas vidas tanto nos aspectos laborais como na carreira (ROWE e BASTOS, 2010). Desse modo, embora mesmo que exista divergência conceitual quanto as concepções de carreira percebe-se que estas aparentemente são complementares umas as outras visto que a sua finalidade é abordar sobre o modo como o indivíduo realiza sua caminhada profissional (ANDRADE, 2008). Cabe salientar que, esse entendimento pode gerar contribuições tanto ao campo de estudo das carreiras quanto aos seus vínculos: comprometimento e entrenchamento na carreira.

3 Comprometimento: definições e focos

Desde meados da década de 50, diversas publicações sobre o tema comprometimento no trabalho têm sido realizadas. Durante esse período, a interpretação de suas medidas e definições obteve resultados bem distintos. O que tornou sua conceituação de modo claro e objetivo uma tarefa difícil de concretizar-se (MONDAY et al 1982; MEYER e ALLEN, 1991; MORROW, 1993). Entretanto, os autores concluíram que apesar da amplitude de enfoques existentes para a análise do comprometimento suas definições em geral apresentam em comum a ideia de força de caráter estabilizador que tem como intuito direcionar o comportamento dos indivíduos a fim de alcançar objetivos específicos, como exemplo, de uma carreira ou profissão. Assim, para o presente estudo optou-se por adotar o conceito de comprometimento apresentado por Bastos (1994) e Costa (2008) o qual enfatiza as dimensões gerais de significados as diversas definições existentes na literatura. Em tal conceito o comprometimento emprega o desejo de ficar, continuar, sentir orgulho em fazer ou ser parte, reconhecer-se com algo, afeto, estar envolvido com objetivos e valores, aplicar esforços e empenhar-se a algo.

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) o construto de comprometimento com a carreira é conceitualizado como “uma motivação para trabalhar em uma profissão escolhida”. Decorrente disso, o construto de comprometimento na carreira pode expressar o nível de realização profissional de um determinado indivíduo (LONDON 1983; BLAU, 1985; MORROW, 1993; CARSON e BEDEIAN, 1994 e MAGALHÃES, 2005).

Carson e Bedeian (1994) mencionam que indivíduos comprometidos com suas carreiras podem obter respostas psicológicas a tais necessidades já que, o comprometimento com a carreira parece 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 do comprometimento com a carreira. Para tanto, Carvalho (2007) considera ser relevante a 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.

No entendimento de Bastos (1994), os primeiros estudos aplicados ao comprometimento com a carreira foram dominados pelo modelo unidimensional de Blau (1985). O comprometimento com a carreira na visão de Blau (1985) trata-se da ação do indivíduo em relação a sua profissão/carreira. Para o autor essa ação é baseada em dois itens: persistência e identidade com a carreira. No primeiro item aborda-se o quanto o indivíduo

consegue se sustentar na direção definida para o trabalho mesmo diante dos obstáculos e de possíveis complicações. Já, o segundo item corresponde ao grau de envolvimento pessoal instituído em relação ao trabalho, profissão ou carreira.

Em meados de 1990, surge outro modelo de comprometimento na carreira elaborado por Carson e Bedeian (1994) onde o construto é abordado como foco multidimensional, formando uma escala composta por três dimensões (identidade, *insight* ou planejamento de carreira e resiliência). Cabe explicar que essa dimensão do construto aparentemente possibilita analisar os reflexos das mudanças no contexto de trabalho em termos de contratos entre empregadores e profissionais e quanto à responsabilidade e controle assumido pelo profissional em relação a sua carreira. Os autores referem que tanto o modelo teórico como a escala de comprometimento na carreira foram estruturadas com base no modelo de motivação na carreira proposto por London, em 1983.

Sendo assim, para fins desse estudo adotou-se os conceitos de comprometimento com a carreira propostos por Blau (1985) e Carson e Bedeian (1994) e seus respectivos modelos para medir esse vínculo, os quais serão operacionalizados com intuito de identificar e analisar o vínculo na prática profissional de enfermeiros inseridos no contexto de organizações hospitalares públicas e privadas.

4 Entrincheiramento com a carreira

Para Carson et al. (1995), o entrincheiramento com a carreira 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. Para Carson e Carson (1997) 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. Segundo Carson et al. (1996) 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 opções, sensação de perdas de investimentos feitos ou percepção atrelada a 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. Isso leva 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 para os autores 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).

Outra questão que parece relevante ao estudo do entrincheiramento com a carreira diz respeito a sua base teórica. Carson e Bedeian (1994) e Carson et al. (1995) para fundamentar esse construto utilizaram a mesma base teórica aplicada ao comprometimento instrumental. Segundo Rowe (2008) esses construtos partem das ideias propostas por trabalhos realizados por Becker em 1960 por meio da teoria de *side bets*. A autora comenta que base teórica instrumental do comprometimento passa a ser considerada como sendo pertencente a caracterização do vínculo de entrincheiramento estabelecido entre trabalhador e sua carreira, e o vínculo instrumental passa a fazer parte do conceito de entrincheiramento na carreira, pois está associado principalmente às ideias de investimentos e persistência em curso de ação de aspectos extraídos dessa teoria. Carson e Berdeian (1995; 1997) explicam que muitos indivíduos se entrincheiram com a carreira por meio das seguintes dimensões: a) investimentos na carreira, b) custos emocionais e c) falta de alternativas de carreira que compõem o construto de modo multidimensional. Desse modo, para esses autores 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.

5 O contexto de trabalho na organização e o enfermeiro hospitalar

Os hospitais são caracterizados como organizações complexas em virtude da diversidade dos serviços prestados e dos trabalhadores que compõem estes cenários. Nessas instituições a diversidade de serviços decorre dos trabalhos por elas oferecidos serem direcionados ao bem maior dos indivíduos, a vida humana, logo não deve ser considerada como uma organização qualquer. Mediante a tal importância, destaca-se, conforme Teixeira (1983), que o atendimento prestado pelas instituições hospitalares deve responder a objetivos distintos, tendo primordialmente em vista a busca pela satisfação das necessidades do paciente quanto ao seu tratamento e sua cura. No entanto, nesses locais em virtude da diversidade de categorias de profissionais o significado dado a tal atendimento é interpretado com base em um sistema de valores particular a cada grupo formado por profissionais da área. Corroborando com o exposto, Carrapineiro (1993) menciona que os hospitais são caracterizados por uma divisão de trabalho extremamente nítida com modelos de ações profissionais distintos os quais se sustentam em competências, saberes que abrangem estratégias diferenciadas e variadas dos profissionais, o que torna a configuração técnica e social destas organizações peculiar em relação às demais.

Desde a 2ª metade do século XIX, na Inglaterra, a enfermagem hospitalar tem sua atuação fundamentada nos moldes propostos por Florence Nightingale. Tal sistema, caracterizado pela divisão do trabalho foi aplicado à enfermagem dividindo suas atividades assistenciais 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, o qual permanece presente até o momento (PIRES, 2009).

Fernandes et al. (2003) referem que a gerência assumida pelos enfermeiros normalmente é executada de maneira fragmentada, sendo assim suas atividades são caracterizadas pela impessoalidade, centralização do poder e uma rígida hierarquia, o que faz com que esse profissional tenha uma postura tradicionalista ao gerir os seus serviços. Além da gerência dos serviços, compete ao enfermeiro gerir o cuidado do paciente por meio desta dimensão do seu trabalho cumpre um papel importante para a qualidade dos serviços de saúde, a qual deverá interpor-se as suas demais ações tendo estas como foco o atendimento integral das necessidades humanas.

No entanto, para Medeiros et al. (2006) a realidade de trabalho exercido pela enfermagem é preocupante, pois são constatadas condições inadequadas para sua efetivação. As atividades diárias desempenhadas por estes profissionais envolvem, além de exposição a

agentes físicos, químicos, biológicos e psicossociais outros problemas identificados por Medeiros et al.(2006) como o efeito cumulativo do excesso de trabalho proveniente do aumento das escalas e da jornada de trabalho e dos multiempregos constatados em todos os ramos assistências de saúde. A seguir, apresenta-se os instrumentos que foram utilizados nesse estudo e os procedimentos metodológicos que foram adotados.

6 Método de pesquisa

Com o intuito de alcançar aos objetivos propostos essa pesquisa é caracterizada como uma pesquisa de campo do tipo descritiva, explicativa com abordagem quantitativa. O presente estudo foi realizado nas regiões de Santa Maria e Santa Cruz do Sul, cidades pertencentes ao estado do Rio Grande do Sul (RS). Para tanto, foram selecionadas quatro instituições hospitalares das quais uma pertence ao setor público e a outras três ao privado, que foram denominadas de A, B, C e D. A escolha por estas instituições se deve ao fato de serem hospitais de grande porte e de alta complexidade. A população foi constituída por dois grupos de enfermeiros hospitalares, sendo destes um grupo pertencente à instituição do setor público e os outros três do privado. Deste modo, os enfermeiros participantes dos grupos A, B, C pertenciam a região de Santa Maria/RS e os do D a Santa Cruz do Sul/RS. Para o presente estudo consentiram sua participação cento e cinquenta e seis (156) enfermeiros de hospitais públicos e 81 do privado perfazendo um total de duzentos e trinta e sete (237) profissionais desta categoria.

Para a realização da pesquisa, o estudo foi registrado no Gabinete de Projetos do Centro de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) e registrado no Sistema Nacional de Ética em Pesquisa (SISNEP) sob certificado de apresentação para apreciação ética (CAAE). Após aprovação e liberação do estudo por parte das quatro instituições protocolou-se no Comitê de Ética em Pesquisa da UFSM, sob número de registro 74045, o qual é reconhecido pela Comissão de Ética em Pesquisa (CONEP), respeitando a resolução 196/96 do Conselho Nacional em Saúde (CNS) (BRASIL, 1996).

A coleta de dados foi realizada no período compreendido entre setembro e outubro de 2012. O instrumento utilizado trata-se de um questionário com questões fechadas e abertas, composto em duas partes, sendo a primeira constituída pelos dados sócio demográficos e ocupacionais (12 questões) e a segunda parte pelos itens que avaliam os vínculos com a carreira - comprometimento e entrincheiramento - adaptado dos questionários de Carson e Bedeian (1994), Blau (1985) e Carson et al. (1995). Para mensurar a variável *Comprometimento com a carreira* aplicou-se a escala proposta por Carson e Bedeian (1994) composta por três dimensões (identidade, planejamento e resiliência na carreira) e 12 itens. Valeu-se também para a mensuração do comprometimento a escala unidimensional de *Comprometimento ocupacional* proposta por Blau (1985) composta de 7 itens. E, para medir o *Entrincheiramento com a carreira* aplicou-se a escala elaborada por Carson et al. (1995) estruturada em três dimensões, a saber: investimentos na carreira, custos emocionais e limitações de alternativas, e por 12 itens.

Os dados obtidos foram analisados quantitativamente com o auxílio dos softwares “Microsoft Excel”, “SPSS -versão 18” e “SAS - versão 9.1”. Para tanto, primeiramente foi realizada a análise descritiva simples (frequências, médias e desvios-padrão) 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. Posterior a isso, calculou-se o indicador de consistência interna *Alpha de Croanbach* com o propósito de averiguar a confiabilidade dos construtos aplicados aos questionários. Para identificar os níveis de comprometimento e entrincheiramento com a carreira resultantes da resposta de cada indivíduo levou-se em conta o cálculo da média das respostas dos indivíduos em relação a escala *Likert* de 5 pontos utilizada no questionário, as quais foram padronizadas entre 0 a

100% e convencionadas três categorias de níveis sendo: Alto - média de 66,67% a 100%, Médio - média de 33,33% a 66,67% e Baixo - média de 0 a 33,33%.

7 Apresentação e análise dos resultados

Nesta pesquisa participaram o total de 237 enfermeiros do setor hospitalar pertencentes a instituições públicas e privadas localizadas nas cidades de Santa Maria e Santa Cruz do Sul/RS. A maior concentração de pesquisados foi das instituições públicas com o total de 156 enfermeiros (65,82%), enquanto que dos privados obteve-se 81 enfermeiros (34,18%). As médias de idade encontradas entre os participantes deste estudo foi na faixa dos 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%). Quanto ao sexo, houve um predomínio de profissionais do sexo feminino (89,36%), o que está de acordo com pesquisas desenvolvidas pelo Conselho Federal de Enfermagem (2010), cuja finalidade de mapear o perfil dos profissionais de enfermagem em todo o território brasileiro constata predominância de enfermeiras (87,72%) no Brasil. Em relação ao estado civil a maior parte 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%), tem até 10 anos de carreira (38,98%) e remuneração entre 6 a 10 salários mínimos (52,63%). Em resumo, a caracterização geral do perfil demográfico dos participantes são predominantemente de mulheres, casadas, com idade variando entre 30 a 39 anos e possuem em média 2 filhos. Em termos ocupacionais, sinteticamente, observa-se a prevalência de profissionais atuantes em instituições hospitalares do setor público de saúde, especialistas, com até 10 anos de profissão e renda entre 6 a 10 salários.

Com intuito de verificar a confiabilidade das escalas dos modelos teóricos utilizados do presente estudo foi avaliado o coeficiente *Alpha de Cronbach*, obtido neste estudo próximo de 0,7 o qual é considerado pela literatura como sendo um bom indicador de confiabilidade. Hair Jr. et al. (2005) consideram que a variação de 0,7 a < 0,8 do *Alpha de Cronbach* pode ser interpretada como uma associação boa das dimensões de uma determinada escala. 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 ($\alpha=0,69$) confirmaram um bom nível de consistência interna e confiabilidade dos dados, de acordo com Hair Jr. et al. (2005). Cabe salientar que ambas as escalas apresentam validação em contextos internacionais e nacionais por pesquisadores da psicologia, administração e área afins (ROWE, 2008).

7.1 Níveis dos vínculos de enfermeiros hospitalares

Respondendo ao primeiro objetivo específico que é o de: identificar o nível dos vínculos - comprometimento e entrincheiramento- com a carreira de enfermeiros hospitalares padronizou-se os resultados das médias das escalas por construto a fim de classificá-los em baixo, médio e alto, conforme pode ser visualizado na Figura 1.

Na Figura 1 ilustra-se as classificações em relação às médias padronizadas para os construtos e dimensões (representadas no Eixo Y). Essas médias estão distribuídas em três categorias: Alto (média de 66,67% a 100%), Médio (média de 33,34% a 66,66%) e Baixo (média de 0 a 33,33%) tendo o intuito de esclarecer o nível atingido por cada variável (representadas no Eixo X).

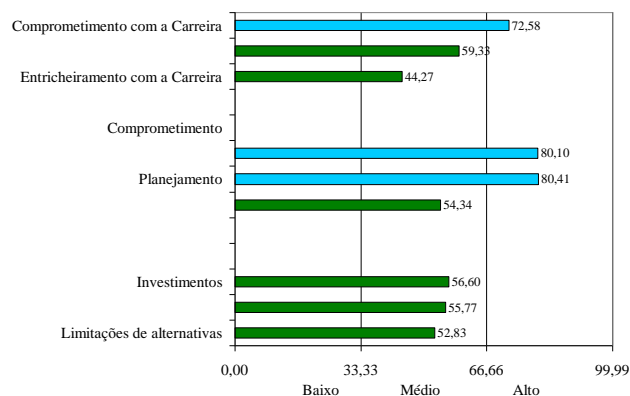


Figura 1. Média padronizada e classificação do nível dos construtos e das dimensões

Fonte: Dados da pesquisa.

Foram analisadas, também, as médias gerais obtidas para cada construto e as suas respectivas dimensões, os quais são especificados na Tabela 1, a média, o desvio padrão e a amplitude de variação dos escores obtidos (mínimo e máximo).

Tabela 1 - Estatística geral dos construtos e das dimensões padronizados

Modelos teóricos	Estatísticas	
	Média	Desvio Padrão
Comprometimento ocupacional (Blau, 1985)	59,33	9,49
Comprometimento com a carreira (Carson e Bedeian, 1994)	72,58	9,99
Dimensões do comprometimento na carreira		
Identidade	80,10	16,97
Planejamento na carreira	80,41	14,60
Resiliência	54,34	19,240
Entrincheiramento na carreira (Carson et. al., 1995)	44,27	8,09
Dimensões do entrincheiramento na carreira		
Investimentos na carreira	56,60	20,05
Custos emocionais	55,47	10,99
Limitações de alternativas na carreira	53,83	17,37

Fonte: Dados da pesquisa.

Referente ao primeiro modelo teórico, Comprometimento ocupacional, o valor alcançado para média foi de 59,33%, conforme apresentado na Tabela 1, classificando-o como um vínculo de nível médio como observado na Figura 1. Em estudos de Carvalho (2007), Santedicola (2008) e Rowe (2008) os valores encontrados para as médias de comprometimento ocupacional conferiram ao vínculo um alto nível de comprometimento, diferentemente do encontrado nesse estudo. 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. Sendo assim, com os resultados obtidos para esta escala 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 a carreira evidencia-se na Tabela 1, que este foi o modelo teórico que apresentou a maior média ($\bar{x}=72,58\%$) caracterizando-o como o vínculo de mais alto nível, conforme ilustrado na Figura 1. E, para as dimensões desse vínculo que ponderaram as maiores médias foram o Planejamento ($\bar{x}=80,41\%$) seguido da Identidade ($\bar{x}=80,10\%$), obtendo assim um nível alto, e Resiliência ($\bar{x}=54,34\%$) a qual, entretanto, teve

um nível médio, como apresentado na Figura 1. Na pesquisa de Santedícola (2008), os resultados para a média e nível de comprometimento com a carreira e a dimensão Identidade mostraram-se igualmente elevados corroborando os valores encontrados nesse estudo. Ao examinar as médias encontradas para as dimensões que integram o construto de comprometimento com a carreira, alguns resultados merecem destaque. A média para Identidade e Planejamento foram a mais expressivas, indicando que o alto nível de comprometimento com a carreira entre os enfermeiros desse estudo, o que não necessariamente implica em altos níveis de resiliência na carreira. Rowe (2008) teve resultado similar em pesquisa aplicada com docentes de instituições de ensino superior. A autora 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 em sua profissão afim de nela se manter, indo assim ao encontro dos achados obtidos nesse estudo.

Quanto ao Entrincheiramento na carreira, observa-se na Tabela 1 que a média (\bar{x} =44,27%) revelou um nível médio para o vínculo, tendo este mesmo comportamento as suas dimensões Investimentos (\bar{x} =56,60%), Custos Emocionais (\bar{x} =55,47%) e Limitações de Alternativas (\bar{x} =53,83%) tendo em vista as suas respectivas médias. Santedícola (2008) também obteve nível mediano nas três dimensões que formam esse vínculo. Já para este estudo, a dimensão Investimentos foi a que se mostrou mais elevada em relação às médias, contrariamente, ao encontrado nos achados de Santedícola (2008) que obteve como média mais elevada a dimensão Custos Emocionais.

No geral, nota-se que os achados obtidos revelaram níveis bem mais expressivos para o Comprometimento do que de Entrincheiramento com a carreira sendo esta realidade semelhante às pesquisas desenvolvidas por Santedícola (2008) e Rowe (2008; 2011), havendo também um vínculo mais fortemente de identificação com a carreira do que um vínculo de estagnação na carreira que é mantido primeiramente pelos investimentos realizados na mesma, seguido dos custos emocionais e por faltas de alternativas. Deste modo, pode-se dizer que o vínculo com a carreira que apresenta o nível mais alto entre os participantes do estudo é o Comprometimento. Quanto ao desvio padrão, estes foram baixos sendo indicativo de que não houve grande variabilidade entre as respostas dos participantes, reforçando a avaliação favorável dos participantes acerca dos modelos teóricos utilizados.

7.2 Relações entre as variáveis

Com o propósito de responder ao segundo objetivo específico deste estudo o qual corresponde a: relacionar os vínculos - comprometimento e entrincheiramento - com a carreira de enfermeiros hospitalares, os dados foram analisados por meio do coeficiente de correlação de Pearson e de observações de variáveis multidimensionais categóricas estabelecidas pela análise de correspondência.

Desse modo, primeiramente, para a verificação da existência de correlação entre as variáveis, estas foram submetidas a um tratamento estatístico com o teste de correlação paramétrico de Pearson. A correlação tem como finalidade estabelecer o grau de relação entre duas variáveis. Existem diversas maneiras para analisar as correlações, no entanto, o r de Pearson trata-se da forma mais comum de correlacionar variáveis o qual abrange dados contínuos. Para tal fim, o r de Pearson possui características, a saber: assume valores positivos (+) e negativos (-) que variam de +1 a -1 passando por zero, logo, valores de r próximos a +1 são indicativos de pouca dispersão o que expressa uma correlação forte e positiva, enquanto que r próximo de “zero” indica muita dispersão e ausência de relação entre as variáveis, e por fim r próximo de -1 significa pouca dispersão e uma correlação forte e negativa (LOPES et al., 2008). Com bases nos autores, às variações desse coeficiente de correlação (r) abaixo de -1 é classificado como associações fortes e negativas; entre -1 a -0,5 moderadas e negativas, -

0,5 a 0 negativas e fracas; de 0 a +0,5 fracas e positivas; de +0,5 a +1 moderadas e positivas e acima de +1 fortes e positivas. Tal convenção de Lopes et al. (2008) foi adotada no presente estudo. Na Tabela 2 demonstra-se as relações resultantes entre as médias dos construtos estudados.

Tabela 2 - Matriz geral de correlação e as significâncias dos vínculos com a carreira e de dimensões de enfermeiros hospitalares

Matriz	Significância								
	CO	CCI	CCP	CCR	ECI	ECC	ECL	COM	ENT
CO	1,0000	p=,068	p=,534	p=,809	p=,030	p=,020	p=,572	p=,344	p=,025
CCI	,1466	1,0000	p=,000	p=,022	p=,748	p=,764	p=,745	p=0,00	p=,407
CCP	-,0502	,4748	1,0000	p=,002	p=,639	p=,126	p=,198	p=,000	p=,238
CCR	,0195	-,1831	-,2503	1,0000	p=,000	p=,785	p=,865	p=,000	p=,147
ECI	,1743	,0259	-,0379	,1982	1,0000	p=,000	p=,801	p=,108	p=,000
ECC	,1868	,0242	-,1230	,0220	,2404	1,0000	p=,702	p=,675	p=,000
ECL	-,0456	,0263	,1036	,0137	-,0204	,0308	1,0000	p=,346	p=,000
COM	,0763	,6823	,5965	,4544	,1291	-,0338	,0759	1,0000	p=,421
ENT	,1789	,0668	-,0950	,1166	,6292	,3578	-,4180	,0648	1,0000

Nota. Correlações significativas ($p < 0,05$); altamente significativas ($p < 0,001$) (negrito); $n=237$.

CO=Comprometimento Ocupacional; CCI=Comprometimento com a carreira – dimensão Identidade; CCP= Comprometimento com a carreira – dimensão Planejamento na carreira; CCR= Comprometimento com a carreira – dimensão Resiliência; ECI=Entrincamento na carreira- dimensão Investimentos na carreira; ECC= Entrincamento na carreira- dimensão Custos Emocionais; ECL= Entrincamento na carreira- dimensão Limitações de Alternativas na carreira; COM=Comprometimento com a carreira; ENT=Entrincamento na carreira.

Fonte: Dados de pesquisa.

Constata-se na Tabela 2, que a maior parte das correlações entre os construtos foram associações positivas, o que indica haver relação direta entre estas. Acerca do Comprometimento com a carreira observa-se que este vínculo se relacionou positivo e moderadamente com todas as suas dimensões integradoras, ou seja, a Identidade ($r=0,6820$; $p=0,001$), o Planejamento ($r=0,6219$; $p=0,001$) e Resiliência ($r=0,5274$; $p=0,001$). Entre as dimensões desse vínculo apenas o Planejamento relacionou-se com a Identidade ($r=0,4528$; $p=0,001$) de modo positivo e moderado.

Quanto ao vínculo de Entrincamento na carreira, o mesmo relacionou-se com suas três dimensões integradoras sendo que com os Investimentos ($r=0,6650$; $p=0,001$) e Custos Emocionais ($r=0,3632$; $p=0,001$) apresentou uma associação positiva moderada e fraca respectivamente e com as Limitações de Alternativas ($r=-0,4104$; $p=0,001$) a relação foi negativa e moderada. E, dessas dimensões do Entrincamento duas apresentaram relações positivas e fracas que são: os Investimentos na carreira com a Resiliência ($r=0,2521$; $p=0,001$), dimensão esta do Comprometimento na carreira, e os Custos Emocionais com Investimentos na carreira ($r=0,2457$; $p=0,001$).

A Figura 2 resume as correlações encontradas entre os vínculos com a carreira – comprometimento e entrincamento – e entre as suas dimensões, as quais foram todas positivas com exceção do entrincamento com a carreira e a sua dimensão Limitações de Alternativas que foi negativa.

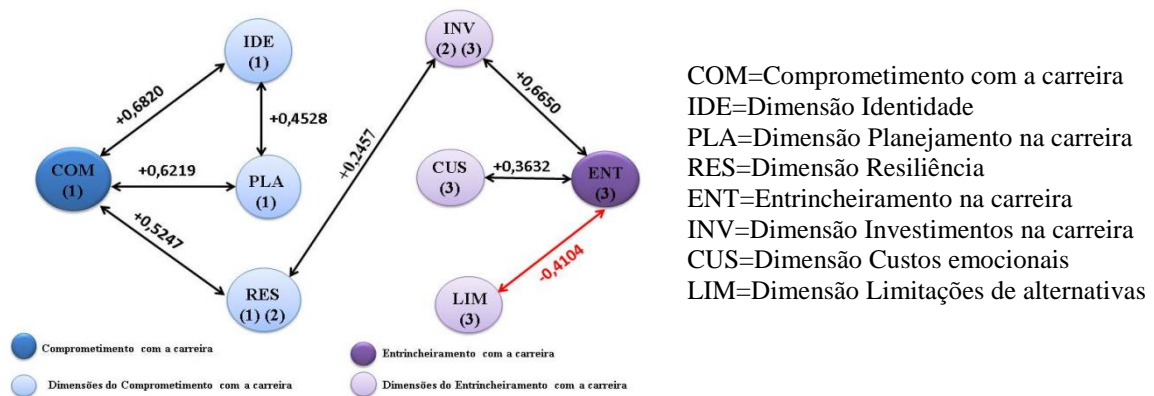


Figura 2. Correlações entre o Comprometimento com a carreira, o Entrincheiramento com a carreira e as dimensões dos vínculos

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados encontrados na pesquisa.

Com base nesses achados, parece correto afirmar que todas as dimensões do Comprometimento com a carreira (1) tiveram com este vínculo associações positivas e moderadas. Tal resultado é similar ao de Rowe (2008) em pesquisa realizada com docentes de instituições de ensino superior, no qual a autora encontrou correlações positivas, porém, de intensidade forte entre o Comprometimento com a carreira e suas três dimensões.

Para tanto, cabe às considerações de Santedícola (2008) acerca das **dimensões Identidade e Planejamento** do Comprometimento com a carreira. Para a autora, a primeira dimensão trata-se de um preditor do quanto um profissional pode ser definido por sua profissão. Já, a segunda envolve os desejos do profissional em obter seu crescimento na carreira, sendo este capaz de submeter-se a esforços para adquiri-lo. Além disso, quanto ao planejamento na carreira, destaca ainda que este aspecto é capaz de estimular expectativas no profissional o que tende a fortalecer o vínculo de comprometimento deste com a sua profissão. Já sobre a **dimensão Resiliência**, Rowe et al. (2011) menciona a vinculação deste aspecto com a relação custo-benefício para o profissional. Para a autora esse fator viabiliza analisar os sacrifícios pessoais do profissional aplicados em função da carreira em prol dos retornos e resultados que são obtidos por esta. Essas colocações possivelmente estão entre os profissionais desse estudo, pois na Figura 2 percebe-se que comprometimento com a carreira dos enfermeiros hospitalares está diretamente relacionado com as suas dimensões indicando que, quanto maior o comprometimento desses profissionais com a carreira, maiores será tendência deles se identificarem, planejar e serem resilientes com a mesma.

Na Figura 2 evidencia-se uma correlação positiva entre a **dimensão Resiliência (2)** com a **dimensão Investimentos na carreira (2)**. Santedícola (2008) também encontrou correlação em seu estudo, porém negativo. Para a autora esse resultado indica que quanto mais resilientes são os profissionais as adversidades presentes seu contexto de trabalho menos eles tendem possuírem temores em perder os investimentos feitos em suas carreiras. Entretanto, no presente estudo devido correlação entre tais dimensões ter sido positiva obteve-se resultado oposto ao da autora, o que significa que quanto mais resilientes forem os enfermeiros em seu contexto de trabalho mais eles tendem a investir no desenvolvimento de sua carreira.

Observa-se também na Figura 2 que as correlações do Entrincheiramento com a carreira e suas dimensões foi positiva moderada e fraca, respectivamente, com as **dimensões Investimentos na carreira e Custos Emocionais (3)**. Contudo, correlacionou-se negativa e moderadamente com a **dimensão Limitações de Alternativas (3)**. Rowe (2008) ao pesquisar o referido vínculo entre docentes universitários obteve correlações positivas e fortes entre as suas dimensões diferentemente dos achados desse estudo. Sendo assim, de uma maneira geral,

os resultados desse estudo revelam que uma mudança de carreira torna-se difícil para os enfermeiros à medida que as chances de perder os investimentos feitos na carreira aumentam. O mesmo ocorre emocionalmente em relação às redes de relacionamentos estabelecidos em seu ambiente de trabalho, no entanto, esses profissionais passam a perceber outras diversidades de carreiras.

A partir de tais correlações entre os Comprometimento e Entrincheiramento com a carreira e suas dimensões, entre enfermeiros hospitalares, verifica-se que tais vínculos são distintos, resultado também encontrado por Rowe (2008). Como percebe-se, as correlações indicam a existência de dois vínculos com a carreira entre os enfermeiros hospitalares desse estudo. O Comprometimento com carreira o qual é considerado por Blau (1985) e Carson e Bedeian (1994) um vínculo predominantemente afetivo e amplamente estudado no meio científico. E, o Entrincheiramento com a carreira na qualidade de um vínculo mais calculativo, instrumental o qual se caracteriza pela presença de temor no indivíduo associada a perdas de investimentos realizados na carreira, redes de relacionamentos ou ainda falta de outras perspectivas de carreira como meio de inserção no mercado de trabalho, conforme afirma Santedicola (2008). Logo, a mesma realidade observada com os estudos da autora, no qual constatou que mesmo havendo um alto comprometimento dos profissionais pesquisados estes também se revelam entrincheirados, pode-se ser percebida entre os enfermeiros participantes desse estudo.

8 Considerações Finais

Com base nos resultados obtidos foi possível analisar a predominância dos tipos de vínculos – comprometimento e entrincheiramento – com a carreira nos enfermeiros de instituições hospitalares no RS. Primeiramente, cabe destacar algumas considerações acerca da caracterização do perfil geral dos participantes do estudo o qual revelou-se predominantemente formado enfermeiros de hospitais públicos (65,82%), com idades entre 30 a 39 anos (37,13%), mulheres (89,36%), casados (50,43%), com filhos (65,11%) tendo em média 2 filhos (49,95%), especialistas (70,98%), com até 10 anos de carreira (38,98%) e renda entre 6 a 10 salários mínimos (52,63%).

Quanto ao objetivo específico, *identificar o nível dos vínculos – comprometimento e entrincheiramento – com a carreira de enfermeiros de instituições hospitalares*, por meio dos dados obtidos observou-se níveis altos de Comprometimento e medianos de Entrincheiramento com a carreira para os enfermeiros pesquisados. Desse modo, infere-se que o vínculo predominante entre os enfermeiros hospitalares é o Comprometimento com a carreira. Esses achados também permitiram responder as duas hipóteses de pesquisas lançadas sendo a primeira confirmada, visto que existe o predomínio do Comprometimento com a carreira entre os pesquisados, já a segunda foi refutada, pois não há a predominância do Entrincheiramento com a carreira nos enfermeiros do estudo.

Foram também identificados os níveis de Comprometimento com a carreira com base em suas dimensões integradoras, para as quais se obteve, de modo geral, para os enfermeiros do estudo altos níveis de Identidade e Planejamento com a carreira. Estes resultados vêm ao encontro do entendimento de Santedicola (2008), a qual considera que altos níveis de planejamento e identidade na carreira são os aspectos subjetivos que melhor definem o Comprometimento com a carreira. Logo, diante dessas colocações da autora parece correto dizer que altos níveis de planejamento e identificação com a carreira geram alto compromisso desses profissionais com a enfermagem. Já, a dimensão Resiliência de um modo geral apresentou, para a maioria dos enfermeiros do estudo, um baixo nível o que indica que esses profissionais percebem seu contexto de trabalho como algo desgastante o que pode gerar dificuldades de adaptação, podendo assim tornar-se algo prejudicial a sua vida pessoal (CARSON e BEDEIAN, 1994). Quanto Entrincheiramento com carreira destaca-se a

dimensão Investimentos devido ao fato de apresentar o nível mais alto entre os participantes do estudo.

Além disso, outro objetivo estabelecido para complementar à ideia central do estudo abarcou a seguinte proposta: *relacionar os vínculos – comprometimento e entrincheiramento com carreira de enfermeiros hospitalares*. Para tanto, foram realizadas correlações de Pearson, obtendo-se, de um modo geral, associações positivas entre os construtos, o que indica haver relação direta entre estas. No comprometimento com a carreira, as relações foram positivas e moderadamente com todas as suas dimensões integradoras: Identidade ($r=0,6820$; $p=0,001$), Planejamento ($r=0,6219$; $p=0,001$) e Resiliência ($r=0,5274$; $p=0,001$). Destaca-se que as dimensões desse vínculo planejamento e identidade relacionaram-se positivo e moderado ($r=0,4528$; $p=0,001$).

Já o Entincheiramento com a carreira relacionou-se com suas três dimensões integradoras resultando em uma associação positiva e moderada para os Investimentos ($r=0,6650$; $p=0,001$), enquanto que para os Custos emocionais a associação caracterizou-se como positiva e fraca ($r=0,3632$; $p=0,001$), e uma associação negativa e moderada para Limitações de alternativas ($r=-0,4104$; $p=0,001$). Cabe salientar algumas particularidades encontradas entre as dimensões do Entincheiramento, que apresentaram relações positivas e fracas entre os Investimentos na carreira e Resiliência ($r=0,2521$; $p=0,001$), dimensão esta do comprometimento na carreira, e os Custos emocionais com Investimentos na carreira ($r=0,2457$; $p=0,001$).

Diante dos resultados expostos, conclui-se que os vínculos com a carreira dos enfermeiros hospitalares, de um modo geral, 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. Embora exista também a presença de 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, aponta-se a dificuldade em comparar os achados obtidos na presente pesquisa com outros estudos sobre o tema envolvendo essa categoria de profissionais. Essa carência aparentemente decorre da diversidade de instrumentos e escalas que mensuram tais vínculos dessa pesquisa. Além disso, segundo autores como Bastos (1994) e Carvalho (2007), o estudo do comprometimento, dentre os focos pesquisados (organização, sindicato, entre outros) a carreira é o mais carente de investigações e que serve de motivação para a replicação de outras pesquisas sobre o tema. Destaca-se ainda como aspecto limitador o campo de estudo restrito a quatro instituições hospitalares de cidades localizadas no Rio Grande do Sul, de modo que a generalização dos resultados é restrita a realidades dessas instituições. Sugere-se para estudos futuros uma investigação como uma amostra ampliada tanto em termos regionais e nacionais, que possam oferecer um panorama dos vínculos com a carreira dos enfermeiros mais fidedigno.

As considerações e limitações encontradas nesse estudo servem como ponto de partida para o desenvolvimento de novos estudos sobre o tema. Face ao exposto é proposta uma agenda de pesquisa de modo que sejam concretizados estudos com o tema: Realizando comparações entre instituições públicas e privadas; Diversificando os contextos organizacionais de saúde; Aliando a prática gerencial e assistencial do enfermeiro; Diversificando e ampliando a amostra; Examinando a sua relação com áreas específicas de cuidado do enfermeiro; Relacionando outros focos e bases do vínculo; Valendo-se do uso de abordagens qualitativas; Incluindo novos construtos; Relacionando com a saúde do trabalho;

Ao finalizar esse estudo, espera-se que a sua realização tenha contribuído para o desenvolvimento de novos estudos que sirvam de reflexões tanto para gestão desta categoria de profissionais como para assistência do cuidado dos pacientes, para que novos

direcionamentos nesse sentido possam ser concretizados e melhorias na prática desses profissionais possam ser efetivadas.

Referências

- ANDRADE, R. S. **Comprometimento e entrenchamento na carreira profissional de professores universitários**: Examinando as suas relações com o bem-estar subjetivo. 2008. 177 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2008.
- ARTHUR, M. B. The Boundaryless Career: a New Perspective for an Organizational Inquiry. **Journal of Organizational Behavior**, v. 15, p. 295-306, 1994.
- BAIOCCHI, A. C.; MAGALHÃES, M. Relações entre processos de comprometimento, entrenchamento e motivação vital em carreiras profissionais. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v.5, n.1, p. 63-69, 2004.
- BASTOS, A. V. B. **Comprometimento no Trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato**. Tese de Doutorado. Brasília, DF, Instituto de Psicologia, UNB, 1994.
- BLAU, G. J. The measurement and prediction of career commitment. **Journal of Occupational Psychology**, v. 58, p. 277-288, 1985.
- _____. Testing for a four- dimensional structure of occupational commitment. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 76, p. 469-488, 2003.
- BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. **Resolução n. 196, de 10 de outubro de 1996. Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília (DF). Disponível em: <<http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/1996/reso196.doc>> Acessado em: 8 de fev de 2012.
- CARRAPINHEIRO, G. **Saberes e poderes no hospital: uma sociologia dos serviços hospitalares**. 2 ed. Portugal: Afrontamento; 1993.
- 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.; CARSON, P. P.; ROE, C. W.; PHILLIPS, J. S. 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.
- CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). **Revista de administração de empresas**, v. 35, n. 6, p. 67-75, 1995.
- COSTA, V. M. F. **As bases afetiva e instrumental do comprometimento organizacional: confrontando suas diferenças entre empresas e trabalhadores da agricultura irrigada do Pólo Juazeiro/Petrolina**. 270 f. 2008. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2008.
- DEFFILIPPI, R. J.; ARTHUR, M. B. The boundaryless career: a competency-based perspective, **Journal of organizational behavior**, v. 15, p. 317-324, 1994.
- DRUCKER, P. **The effective executive in action: A journal for getting the right things done**. Happer Collins, 2005.
- EVANS, P. Carreira, sucesso e qualidade de vida. **Revista de Administração de empresas**, v. 36, n. 3, p. 14-22, 1996.
- FERNANDES, M. S.; SPAGNOL, C. A.; TREVISAN, M. A.; HAYASHIDA, M. A conduta gerencial da enfermeira: um estudo fundamentado nas teorias gerais da administração. **Revista Latino Americana Enfermagem**, v. 11, n. 2, p. 161-7, 2003.
- FURUKAWA, P. D. O.; CUNHA, I. C. K. O. Perfil e competências de gerentes e hospitais acreditados. **Revista Latino Americana de Enfermagem**, v 19, n. 1, 2011.

GABRIEL C. S.; GABRIEL A. B.; BERNARDES, A.; ROCHA, F. L. R.; MIASSO, A. I. Qualidade na assistência de enfermagem hospitalar: visão de alunos de graduação. **Revista Gaúcha Enfermagem**, v. 31, n. 3, p. 529-35, 2010.

HAIR JR., J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; BLACK, W. C. **Análise multivariada de dados**. 5ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HALL, D. T.; MIRVIS, P. H. **The new protean career: psychological success and the path with a heart**. In: HALL, D. T. and Associates. *The career is dead long live the career: a relational approach to careers*. Jossey-Bass Inc, San Francisco, 1996.

LONDON, M. Toward a theory of career motivation. **Academy of Management Review**, v. 8, n. 4, p. 620-630, 1983.

LOPES, L. F. D.; MULLER, I.; SOUZA, A. M.; ANSUJ, A. P.; MOREIRA JUNIOR, F. J.; STRAZZABOSCO, F.; BORTOLUZZI, O. A. **Estatística geral**. Caderno didático 3ª ed. Santa Maria: UFSM, 2008.

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

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

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organization commitment. *Human Resource Management Review*, v. 1, n. 1, p. 61-98, 1991.

MOWDAY, R. T.; PORTER, L. W.; STEERS, R. M. **Employee organization linkages: the psychology of commitment absenteeism, and turnover**. New York: Academic Press, 1982.

MORROW, L. M. **Literacy development in the early years: Helping children read and write**. 2nd ed. Boston, MA: Allyn & Bacon, 1993.

OLIVEIRA, F. D.; BASTOS, A. V. B. Carreiras profissionais em transformação: fatores que interferem nas estratégias de carreiras de funcionários do Banco do Brasil. **Organização & Sociedade**, v. 6, n. 17, 2000.

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. A enfermagem enquanto disciplina profissão e trabalho. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 65, n. 5, p. 739-744, 2009.

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.

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. Vínculos com a carreira e produção acadêmica: comparando docentes de instituições públicas e privadas. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 6, p. 1011-1030, 2010.

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. 177 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2008.