



ADMINISTRACIÓN – GESTIÓN - CALIDAD

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL E PROFISSIONAL DA EQUIPE DE SAÚDE

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PROFESIONAL DEL EQUIPO DE SALUD

***Llapa-Rodríguez, EO, **Trevizan, MA, ***Shinyashiki, TG, **Mendes Costa, IA.**

***Enfermera. Profesora de la Universidad Federal de Amazonas. **Enfermera. Profesora Titular de la Escuela de Enfermería de Ribeirão Preto – Universidad de São Paulo / Centro Colaborador de la OMS para el desarrollo de Investigación en Enfermería. Investigador 1A del CNPq. ***Psicólogo. Profesor Doctor, Facultad de Economía, Administración y Contabilidad de Ribeirão Preto-Universidad de São Paulo. Brasil.**

Palavras-chave: Recursos humanos; Ética Profissional; Organização e Administração; Serviços de Saúde; Motivação.

Palabras clave: Recursos humanos; Ética Profesional; Organización y Administración; Servicios de Salud; Motivación

RESUMO

Campo do Estudo: A presente pesquisa foi realizada em uma Unidade de Atenção Primária de Arequipa – Perú. **Objetivo:** identificar e analisar o comprometimento organizacional e profissional de trabalhadores que compõem uma equipe de atenção primária. **Método:** Estudo de caso realizado com 12 profissionais da saúde, à luz do modelo teórico de Meyer e Allen para o Comprometimento Organizacional e Profissional, utilizando entrevistas semi-estruturadas. **Resultados:** Da análise resultou a categorização por núcleos temáticos nas bases Afetiva, Instrumental e Normativa, os seis primeiros relacionados ao comprometimento organizacional, e os quatro últimos relacionados ao comprometimento profissional. **Conclusões:** Compreendemos que o comprometimento contribui na identificação dos seus trabalhadores com seus papéis profissionais e organizacionais, mostrando-se mais motivados, portanto, mais envolvidos. Espera-se que organizações de saúde implementem estratégias, e promovam condições que facilitem o comprometimento afetivo nos seus funcionários.

RESUMEN

Campo de Estudio: La presente investigación fue realizada en un Servicio de Salud de Atención Primaria en Arequipa-Perú. **Objetivo:** identificar y analizar el compromiso organizacional y profesional de trabajadores que integran un equipo de atención primaria. **Método:** Estudio de caso realizado con 12 profesionales de salud, fundamentado en el modelo teórico de Meyer y Allen para el Compromiso Organizacional y Profesional, utilizando entrevistas semi-estructuradas analizadas según análisis de contenido por temática. **Resultados:** Del análisis resultó la categorización por

núcleos temáticos en sus bases Afectiva, Instrumental y Normativa, siendo los seis primeros subtemas relacionados al compromiso organizacional y los cuatro últimos relacionados al compromiso profesional. **Conclusiones:** Comprendemos que el compromiso contribuye a que los trabajadores se identifiquen con sus roles profesionales y organizacionales, volviéndolos más motivados y por tanto más involucrados. Se espera que organizaciones de salud implementen estrategias y promuevan condiciones que favorezcan el compromiso afectivo entre sus empleados.

ABSTRACT

Scope of study: This research was carried out at a primary health care unit in Arequipa, Peru. **Objective:** To identify and analyze the organizational and professional commitment of workers in a primary health care team. **Method:** Case study involving 12 health professionals, in the light of Meyer and Allen's theoretical model for Organizational and Professional Commitment, using semi structured interviews analyzed according to content analysis through subject matter. **Results:** The analysis led to the categorization by thematic groups on Affective, Instrumental and Normative bases. The first six were related to organizational commitment and the last four to professional commitment. **Conclusions:** We consider that commitment contributes to the identification of workers with their professional and organizational roles, showing greater motivation and, therefore, more involvement. Health organizations are expected to implement strategies and promote conditions that facilitate affective commitment in their employees.

INTRODUÇÃO

Transformações sociais e avanços tecnológicos invadem o mundo contemporâneo, que mudou a produção e os estilos de vida das pessoas. O impacto dessas transformações obrigou os trabalhadores a passarem por processos de socialização, como uma forma de enfrentar as constantes mudanças na trajetória de sua carreira.

Do mesmo modo, as instituições do setor saúde não escapam desses câmbios inevitáveis e necessários. Os profissionais da saúde, no cotidiano do seu trabalho, têm assumido atividades mais complexas relacionadas com sua profissão e organização. Assim, estes profissionais enfrentam as divergências produzidas pelos anseios de cada sistema no qual estão imersos.

Para explicar a situação apresentada, diversos estudos ⁽¹⁻⁴⁾ discutiram os conflitos que os profissionais da saúde têm enfrentado no seu dia a dia ao articular-se com os outros setores institucionais.

No campo da saúde, o papel dos profissionais tem sido marcado pela racionalidade no desempenho de suas ações, exigindo que esses profissionais cumpram com as normas e regulamentos, explicitados pela burocratização institucional do sector, legado de Taylor. Ao ocupar cargos de chefia, estes profissionais adotam as premissas da gestão clássica. Desta forma, seu compromisso com os valores profissionais encontra-se prejudicado, já que sua atenção enfoca as expectativas organizacionais.

Os conflitos resultantes do comprometimento organizacional e profissional têm afetado a conduta dos profissionais da saúde. A situação atual é crítica e estes profissionais estão tentando modificar sua prática nos contextos organizacionais.

Além de enfrentarem estas disjuntivas, no seu desempenho, os profissionais passam por um conflito interno, como consequência da bi-dimensionalidade ^(3,5) no comprometimento, quer dizer, além do comprometimento com a organização, este profissional deve assumir o comprometimento com a profissão. Neste sentido, como resultado da presença ativa de

mais profissionais na economia sanitária, certas decisões dos gestores sanitários foram vistas como incompatíveis com a moralidade profissional⁽⁶⁾.

Observa-se que as políticas, os projetos de desenvolvimento e a gestão de Recursos Humanos (R.H.) têm focado o comportamento das pessoas no trabalho, como forma de favorecer um vínculo mais intenso do indivíduo com as metas organizacionais e profissionais. Este processo de reestruturação das forças de trabalho das instituições de saúde, que busca superar o modelo burocrático, traz implicações significativas para as relações e vínculos psicológicos entre profissionais e organizações.

Nesse sentido, consideramos que o compromisso do trabalhador, desenvolvido num contexto extremamente complexo e dinâmico como no caso da área da saúde, constitui um tema de grande interesse, considerando estratégias de solução para a crise atual no setor. Assim, nosso propósito é contribuir à aproximação entre os valores profissionais e as metas organizacionais.

Portanto, nossos objetivos são: a) identificar e analisar o comprometimento organizacional vivenciado pelos profissionais membros de uma equipe de saúde; b) identificar e analisar o comprometimento profissional vivenciado pelos integrantes da equipe de saúde.

Nesta perspectiva, a seguir, se apresenta a fundamentação teórica sobre os comprometimentos organizacional e profissional.

Fundamentação Teórica: Comprometimentos Organizacional e Profissional

- **Comprometimento Organizacional**

Na análise do comprometimento organizacional, foram encontrados diversos estudos brasileiros e internacionais ⁽⁷⁻¹⁴⁾, que são considerados relevantes para a compreensão e construção do comprometimento no trabalho.

Estudos sobre este tema mostram a importância da temática, já que influenciam o bem-estar dos trabalhadores e a produção das organizações ⁽⁸⁾. Gerentes estão preocupados em buscar estratégias para que seus empregados sejam mais motivados e constituam um diferencial no seu desempenho laboral.

Comprometimento pode ser conceituado de duas formas⁽¹⁴⁾: (1) *cosmopolitan integration*, grau em que o indivíduo é ativo e se sente parte dos diferentes níveis de uma organização, especialmente nos níveis mais altos, (2) *organizational introjection*, grau em que o indivíduo incorpora uma variedade de qualidades e valores organizacionais aprovados.

Outro conceito de comprometimento organizacional ⁽¹⁵⁾ reflete a estreita relação entre identificação individual e envolvimento com a organização. O início do desenvolvimento de pesquisas ⁽¹²⁾ foi em 1979, reportando que o comprometimento também se apoiava na identificação de antecedentes.

Além da diversidade de conceitos, vários artigos ⁽¹⁶⁻¹⁹⁾ têm questionado e testado as contribuições feitas pelos diversos autores para entender o comprometimento organizacional, nos quais o comprometimento foi considerado uma variável definida, medida e investigada de forma ampla. Assim, Reichers⁽¹⁸⁾ observou esta situação crítica, relacionada com a falta de precisão e redundância nos conceitos de comprometimento, e realizou uma nova conceituação, considerando que o comprometimento é uma variável multifocal.

Um estudo sobre o estado da arte da pesquisa no Brasil ⁽²⁰⁾, realizado entre 1996 e 2001, apresentou os avanços e a importância do tema comprometimento no trabalho. A autora destaca a necessidade de realizar estudos que integrem os diversos focos e bases deste construto sob análise, utilizando diversas metodologias de pesquisa, de tal forma que a temática possa ser mais bem compreendida.

A natureza do comprometimento na organização e profissão foi estudada com base em dois correntes ^(5,9,12,18): a atitudinal e a comportamental, também denominadas ⁽²¹⁾ afetiva e instrumental.

Assim, de acordo com os autores acima citados, o comprometimento é uma variável multidimensional e têm antecedentes, correlatos e conseqüências que influenciam e provocam impactos significativos nas suas diversas dimensões. Por exemplo, serão apresentados alguns resultados de pesquisa que correlacionam essas três variáveis.

O modelo de antecedentes do comprometimento organizacional ⁽²²⁾ apresenta como variáveis causas as relações: pessoa – organização, relações organizacionais e adaptação pessoal – organizacional.

Uma meta-análise sobre os antecedentes, correlatos e conseqüências do comprometimento organizacional ⁽²³⁾ mostrou 26 variáveis classificadas como antecedentes, 8 como conseqüentes e 14 como correlatos.

No setor da saúde, foi encontrado o modelo causal de rotação entre enfermeiros de hospitais ⁽²⁴⁾, no qual se observa que este modelo é afetado por quatro determinantes: oportunidade, satisfação no trabalho, intenção de permanecer e treinamento. Quer dizer, quanto maiores sejam a oportunidade no trabalho, satisfação e treinamento, maiores serão as possibilidades destes profissionais permanecerem na instituição e, conseqüentemente, será reduzida sua rotação nos serviços hospitalares.

- **Comprometimento Profissional**

Mesmo que o comprometimento organizacional seja de interesse para a maioria das pesquisas relacionadas ao comportamento organizacional, o comprometimento profissional desponta como uma linha de pesquisa em expansão entre professores e pesquisadores da área ^(5,21,25-27).

De acordo com o Modelo de três Componentes do Comprometimento Profissional ⁽²⁸⁾, o indivíduo comprometido afetivamente é aquele que está ligado emocionalmente com sua ocupação. O indivíduo comprometido de forma normativa é aquele que se sente obrigado a permanecer na sua ocupação e, finalmente, o comprometido instrumentalmente é o indivíduo cujo comprometimento é vinculado às perdas sofridas se deixar sua ocupação ou trabalho atual.

Em um artigo sobre comprometimento com a carreira ⁽¹⁴⁾, os autores tentaram direcionar o modelo e acrescentar novas variáveis para o comprometimento profissional. Os resultados mostram fortes evidências de que o envolvimento com o trabalho, o comprometimento organizacional e a satisfação possam estar relacionadas ao comprometimento com a carreira.

• O modelo de três componentes do comprometimento Organizacional e Profissional

Para esta investigação, a nova conceituação do comprometimento organizacional ⁽⁹⁾ e sua validação são apresentadas ⁽²⁹⁾. O modelo de três componentes do comprometimento organizacional e profissional reúne três correntes teóricas: comprometimento afetivo, comprometimento instrumental e comprometimento normativo.

O enfoque afetivo ⁽¹²⁾ considera o comprometimento como (1) uma forte crença e aceitação dos objetivos e valores da organização e da profissão, (2) disposição para fazer um esforço considerável em benefício da organização e da profissão (3) um forte desejo de continuar integrando a organização e a profissão.

O enfoque instrumental ⁽¹³⁾, também chamado de *Side bet*, menciona o comprometimento como “a disposição para estar comprometido em linhas consistentes de atividade”. Este enfoque também é considerado como programático e não atitudinal⁽³⁰⁾, caracterizado por aquele empregado que se encontra fisicamente no seu trabalho, mas que não investe integralmente seu capital humano, quer dizer, permanece não por causa da existência de um vínculo emocional, mas porque os custos de não permanecer no trabalho podem ser muito altos.

O enfoque normativo ⁽¹¹⁾ conceitua o comprometimento como o conjunto de pressões normativas internalizadas para trabalhar de acordo com os objetivos e interesses organizacionais, em que o indivíduo acredita que é correto e moral fazê-lo. Ao mesmo tempo, menciona que este comprometimento se estabelece através do controle exercido sobre o desempenho do trabalhador.

Assim, estes três enfoques apoiarão o desenvolvimento e direcionarão a presente pesquisa.

METODOLOGIA

O estudo foi conduzido sob a ótica da metodologia qualitativa, através de um estudo de caso, considerando que oferece melhores condições para vislumbrar e discutir a dimensão subjetiva na relação organização – indivíduo – profissão.

A pesquisa foi realizada em um Serviço de Saúde de Atenção Primária no Distrito de Cercado, localizado na cidade e no departamento de Arequipa, vinculada ao Ministério de Saúde do Peru, que autorizou a realização da investigação com os membros da equipe. As unidades de análise foram doze integrantes da equipe multiprofissional, incluindo: três dentistas, três médicos, dois administrativos, uma obstetra, uma enfermeira, uma fisioterapeuta e uma bióloga.

O projeto previamente aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto-USP, viabilizou a coleta de dados. O questionário, aplicado através de entrevista semi-estruturada (Anexo 1) após conhecimento prévio e aceitação do termo de consentimento livre e informado por cada um dos sujeitos da pesquisa, possibilitou identificar a vivência da equipe de saúde com relação ao seu comprometimento organizacional e profissional. Desta forma, foram estabelecidos horários adequados para cada informante. O tempo para cada entrevista variou entre 40 e 50 minutos. A entrevista permitiu um fluxo de comunicação interativo sobre o tema em estudo.

O instrumento composto de duas partes, a primeira com perguntas fechadas que buscaram informações sobre aspectos sócio-demográficos, de formação profissional e do trabalho do

profissional, a segunda com perguntas abertas a partir de perguntas norteadoras sobre o comprometimento organizacional e profissional, fundamentadas no modelo teórico das três dimensões de Meyer e Allen.

Os dados qualitativos obtidos dos testemunhos dados pelos participantes foram processados e analisados de forma sistemática, utilizando a análise de conteúdos por categorias temáticas⁽³¹⁾, identificando e categorizando núcleos de significado com base nos três enfoques do comprometimento organizacional e profissional. Por outro lado, os dados quantitativos foram analisados através do processamento mediante estatística simples, com números e frequências.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Em termos de perfil sócio-demográfico e profissional, o sexo feminino (75%), casados (58,33%), com idades entre 36 e 40 anos (41,67%) e cônjuge de posição na família (41,67%) predominaram no grupo estudado.

As características funcionais dos doze participantes indicam que 58% dos profissionais da saúde trabalham em outras instituições além do serviço de saúde em estudo, com tempo médio de serviço na unidade correspondendo a 60 meses. Com relação às características acadêmicas, os entrevistados são oriundos de universidades privadas (75%), têm nível superior completo (75%), com número variável de anos de formação.

A análise e categorização do comprometimento organizacional e profissional foram baseadas no modelo de três componentes de Meyer e Allen e na Análise de Conteúdo. Desta análise resultou a categorização por núcleos temáticos, apresentados a seguir.

Núcleo Temático - Comprometimento Organizacional Afetivo

De acordo com os dados obtidos, foi classificado em quatro sub-temas:

Sub-tema 1 -Comprometimento vinculado ao fato de ser uma organização de projeção social

Este sub-tema agrupou as respostas dos profissionais que mostram seu comprometimento relacionado à função de projeção social da unidade básica em estudo, como nos seguintes testemunhos:

...por ser trabalho social (O1), ...porque é uma instituição médica, marcado pelo apoio e por ser um meio social... (MD8)...o trabalho que realizamos é de ajuda ao próximo... (A9)... é uma obra de bem social direcionada à comunidade (O1)

Foi observado que 25% dos participantes do estudo valorizam e se comprometem com sua unidade de trabalho, já que esta se projeta socialmente. Nesta perspectiva, o comprometimento organizacional com base afetiva representa uma forte relação do indivíduo com a organização. Este vínculo se deve principalmente a sentimentos de aceitação de crenças, identificação e assimilação de valores organizacionais que convergem com os objetivos dos trabalhadores.

Sub-tema 2 - Comprometimento considerado como sentimento de lealdade em retribuição à organização

Os profissionais mostraram testemunhos que evidenciam seus sentimentos de lealdade e retribuição, como a seguir *...o apoio em momentos difíceis...sempre tento ver o melhor para a instituição (M12)...creio que trabalho e dou o melhor para que as coisas saiam bem...(Ob3)...me acolhem... portanto, retribuo e sou leal...(B7).*

Múltiplos fatores dentro e fora da organização podem influenciar a adoção de atitudes e comportamento. Neste sentido, a lealdade é vista como parte do perfil do trabalhador, sendo uma valiosa retribuição que a organização deseja. Por outro lado, alguns entrevistados mencionaram sentimento contrário com relação à organização:

... não valorizam a lealdade...(F5)...não consideram o profissional, não incentivam...não tem futuro (F5)...sinto que ganho mal (O6).

Atualmente, o capital humano é o ativo mais importante das organizações, e parte da premissa que as pessoas assumam seu desenvolvimento profissional em um ambiente que reconhece suas necessidades e valorize suas competências. Se estes empregados encontram nos seus ambientes de trabalho estas condições, acreditamos que sua lealdade se refletirá nas suas ações.

Sub-tema 3 - Comprometimento relacionado ao sentimento de identificação com a organização

Destaca-se que os testemunhos estão de acordo com a definição do comprometimento com base afetiva ⁽¹²⁾. Para estes autores, um dos fatores que caracterizam o comprometimento é o fundamentado na afetividade, já que expressa “um forte desejo de continuar sendo membro da organização”. Alguns participantes se expressam da seguinte forma:

...gosto do meu ambiente de trabalho...(B7)...pelo carisma..sinto-me identificado... porque trabalho nela e vi ela nascer (M12)... sinto-me parte e, cada vez mais, me integro na sua estrutura (MD8).

Por outro lado, um testemunho caracteriza um trabalhador desalentado, que não se sente parte da organização.

...não têm consideração por mim...então não pertenço a esta organização. Sinto-me excluída... (O2)

O sentimento deste trabalhador indica que está desmotivado e que não se sente parte da organização. Um estudo sobre satisfação no trabalho ⁽³²⁾ menciona que as variáveis de tensão laboral e promoção profissional são as menos valorizadas. Se deve ressaltar que este profissional não tem vínculo com a organização, é um dos trabalhadores terceirizados, o que poderia estar influenciando sua resposta.

Sub-tema 4 - Comprometimento com a organização com vistas ao desempenho da vocação profissional

Os testemunhos expressam que, para estes trabalhadores, a organização é um canal ou um meio, que é utilizado para poder cumprir com a vocação profissional, como expressam a seguir:

...porque permite realizar-me como ser humano e cumprir minha vocação...(MD8)... me permite aproximar-me mais do paciente...ajudar-lhe (M10)... dentro da minha formação...os pilares mais importantes são o serviço para os outros e aqui posso fazer isso (A9).

Entendemos que os objetivos e valores profissionais dos empregados são utilizados para comprometer-se com a organização, o que nos permite inferir que, para eles, aparentemente a profissão prima sobre a organização.

Núcleo Temático – Comprometimento Organizacional Instrumental

Neste núcleo, nossos resultados se vincularam a um único sub-tema, apresentado a seguir.

Sub-tema 1 - Comprometimento vinculado à necessidade de trabalho do indivíduo

Esta categoria reflete o sentimento dos profissionais quando expressam seu comprometimento com a organização fundamentada na própria necessidade de trabalho. Os testemunhos indicam a necessidade econômica e a falta de oportunidade de emprego no meio onde se desenvolvem.

Apareceram a oportunidade e a necessidade... nestes tempos... (A11). Porque não tinha outro lugar para trabalhar (F5)...com a situação atual...em alguns lugares, a gente deixa o currículo...ninguém te chama, estou falando por experiência própria (F5) Vendo a situação sem alternativas... (E4)

Num mundo globalizado, pode haver inúmeras causas de crise, além da recessão econômica em curso no país. Essas condições propiciam a diminuição de oportunidades de emprego e dificuldades, para que o trabalhador se insira dentro do campo de trabalho.

Núcleo Temático – Comprometimento Organizacional Normativo

Neste núcleo também nossos dados foram incluídos em um sub-tema.

Sub-tema 1 - Comprometimento por motivação e envolvimento moral

Conforme observado a seguir, esta categoria apresenta dois trabalhadores com comprometimento relacionado à motivação, dois que se comprometem com a organização através do vínculo moral e um que tem seu comprometimento fundamentado nas dimensões de motivação e moral. Esta categoria foi construída com base nos testemunhos a seguir:

Me convidaram para trabalhar nesta instituição (O2), por união familiar (E4), ...devido ao projeto elaborado em conjunto com o gestor (O6)... porque é uma instituição católica (A11)...tenho formação religiosa, estudei num colégio paroquial, o que me motiva... (M10).

Podemos inferir que para cada pessoa existe um grupo de necessidades e forças internas que dinamizam e impulsionam seus comportamentos e atitudes, que são dirigidos para algo observável, o que se evidencia diante das diversas circunstâncias no seu cotidiano

Núcleo Temático – Comprometimento Profissional Afetivo

De acordo com o referencial teórico ⁽³³⁾, o comprometimento profissional se desenvolve gradualmente, transformando-se durante a carreira do trabalhador. Para este primeiro núcleo temático foram elaborados os seguintes sub-temas, baseados nos testemunhos dos participantes.

Sub-tema 1 - Comprometimento profissional vinculado com a vocação

Foi observado que, do total de sujeitos investigados, 91,7% apresentavam comprometimento profissional fundamentado na afetividade, conforme mostrado pelos seguintes testemunhos:

...Por vocação...servir ao próximo e à comunidade...isso é ser enfermeira (E4)...cumprir com minha vocação, que sempre tive (MD8)...me formei para isso, é o único que eu sei fazer e o faço bem (M12)...permite realizar-me ... e cumprir com minha vocação...faz parte da minha vida (MD8)...jamais me arrependi (M10) Porque eu gosto, adoro o que faço (F5) Sou feliz fazendo o que faço (A9)... quero inclusive que minhas filhas sigam minha profissão (O2).

A vocação é considerada uma aptidão necessária para o profissional desempenhar-se dentro do seu cotidiano, oferecendo satisfação y o desejo de permanecer na sua ocupação. Por outro lado, de acordo com nossa compreensão, acreditamos que o testemunho O2 direcionou sua vocação de forma inadequada ao mencionar que deseja que suas filhas sigam a mesma profissão.

Sub-tema 2 - Comprometimento profissional relacionado à intenção de continuar na profissão

A intenção dos sujeitos de não deixar sua atual profissão evidencia a natureza do vínculo afetivo-attitudinal com a mesma.

Sim, escolheria... é uma profissão em que posso trabalhar até quando eu quiser (O2), escolheria a mesma (Ob3), sim, sem pensar (F5)

Estas afirmações se caracterizam por uma forte crença e aceitação de valores e objetivos para com sua profissão, conforme mencionado por Meyer e Allen na sua dimensão afetiva.

Sub-tema 3 - Comprometimento profissional em busca da auto-realização

A maioria dos testemunhos expressados mostram sentimentos de realização profissional como pessoal. A necessidade de auto-realização é tão importante para poder executar suas atividades diárias, é aquilo que dá sentido a sua vida e impulsiona seu caminhar durante a construção da sua própria vida profissional.

.. sinto-me contente, sinto-me desenvolvida na minha carreira, realizada (Ob3),...me permite realizar-me como ser humano... (MD8)...a profissão oferece grandes satisfações (M10)

Os testemunhos expressam claramente o sentimento de realização vinculado ao comprometimento profissional. Também revelam que, além da realização profissional, existe o sentimento de realização pessoal.

Núcleo Temático –Comprometimento Profissional Normativo

Nossos dados relacionados a este núcleo se vincularam a um sub-tema.

Sub-tema 1 - Comprometimento profissional frente às pressões normativas internalizadas

Os resultados mostram a carga de pressões normativas internalizadas pelos profissionais, aspecto que os predispõe a comprometer-se com sua profissão ao incorporar os objetivos e metas. Os participantes expressaram:

...meus pais me incentivaram... não tinha a menor idéia...sabia que era curar dentes, nada mais (O1)... servir ao próximo e à comunidade, isso é ser enfermeira (E4)... cumprir minha vocação, que sempre tive... (MD8)...fiz uma promessa a Deus de atender às pessoas...(F5).

Observamos que estes participantes inicialmente se deixaram influenciar e optaram pela sua profissão sem muita convicção, no momento de decidir. Apesar disso, aparentemente, com o tempo sua visão sobre sua profissão mudou para muitos dos participantes.

Como foi observado, os profissionais sob estudo expressaram através dos seus testemunhos suas formas de comprometimento, seja com sua profissão ou organização, ou com ambas, aspectos que os aproximaram ou distanciaram de seus valores profissionais e metas organizacionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando que o comprometimento é fundamental para a introdução do trabalhador na organização, assim como para o desenvolvimento de suas atividades, os profissionais da equipe de saúde participantes deste estudo indicaram as formas como enxergam e vivem seu comprometimento organizacional e profissional a partir de sua experiência frente ao desafio de trabalhar numa unidade básica de saúde, onde enfrentam a bi-dimensionalidade frente ao seu comprometimento organizacional e profissional.

Compreendemos que o comprometimento contribui para que os trabalhadores se identifiquem com seus papéis profissionais e com a organização de trabalho, tornando-se mais motivados e, portanto, mais envolvidos.

Os resultados encontrados a partir da análise e as características das respostas dos doze sujeitos participantes permitiram a identificação dos núcleos temáticos fundamentados no modelo dos três componentes de Meyer y Allen, quer dizer, nos seus diversos enfoques: afetivo, instrumental e normativo

O Comprometimento Profissional Afetivo predominou nos profissionais de saúde, o que aparece quando mencionam que se sentem contentos, realizados, felizes e satisfeitos com sua profissão. Por outro lado, na maioria dos casos, o Comprometimento Organizacional foi vinculado à necessidade de trabalho do individuo e a pressões normativas internas.

Uma das contribuições que podemos extrair deste estudo é pensar e considerar o comprometimento como um valor, que deve fazer parte do perfil do profissional da saúde. Os resultados desta pesquisa, na nossa compreensão, permitem vislumbrar estratégias para

a utilização de recursos humanos no setor da saúde, investindo na gestão de talentos, propiciando assim uma melhor assistência ao cliente interno e externo.

Partindo da premissa que o comprometimento é fundamental para a introdução do trabalhador na sua profissão e organização, a conciliação dos dois tipos de comprometimentos, no cotidiano das organizações, favorece o alcance dos propósitos e objetivos institucionais e profissionais, resultando em maior eficiência e eficácia do profissional.

É fundamental e essencial favorecer e estimular o desenvolvimento do comprometimento afetivo entre os trabalhadores devido às suas conseqüências positivas, tanto para a organização como para a profissão. O empregado com comprometimento afetivo torna-se um recurso valioso e singular para o êxito da organização.

Deve-se ressaltar que as faculdades e escolas que formam profissionais da saúde devem estar atentas à importância deste tópico e alertas para a escassez bibliográfica relacionando estes dois focos de comprometimento na área da saúde, considerando que esta temática deve ser compreendida, incorporada e aplicada pelos administradores e gerentes de saúde como um valor essencial da profissão e da organização.

REFERÊNCIAS

1. FERNANDES, M. S. A função do enfermeiro nos anos 90: replica de um estudo. 2000.134 p. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2000.
2. FERRAZ, C. A. **A transfiguração da administração em enfermagem**: da gerência científica à gerência sensível. 1995. 248 p. Tese (Doutorado em Enfermagem) – Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 1995.
3. TREVIZAN, M.. A. **Enfermagem hospitalar**: administração & burocracia, Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1988, 142 p.
4. FERREIRA- SANTOS, C. A. **A enfermagem como profissão**. São Paulo: Livraria Pionera Editora,. 1973. 176 p.
5. SCHEIBLE. A.C.F. **Comprometimento no trabalho : um estudo de caso de suas relações com desempenho e práticas de gestão**. 2004. 134 f. Dissertação (Mestrado em administração de empresas)- Escola de administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2004.
6. GARCIA, D . Professional Ethic and Institutional Ethic: Convergency or Conflict. **Revista Española de Salud Pública**, v. 80, n. 5, p. 457-467, 2006.
7. BASTOS, AntonioVirgilio Bittencourt; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Comprometimento com o trabalho: Padrões em diferentes contextos organizacionais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 42, n. 2, p. 31-41, Abr./Jun. 2002.
8. MEYER,J.P; HERSCOVITCH,L. Commitment in the workplace : toward a general model. **Human resource management review**, New Orleans, v.11, p. 299-326, 2001.

9. MEYER, J.P; ALLEN, N.J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human resource management review**, New Orleans, 1, n.1, p. 61-89, 1991.
10. RANDALL, D. Commitment and the organization : the organization man revisited. **Academy of management review**, United States, v.12, n. 3, p. 460-471, 1987.
11. WIENER, Y. Commitment in organizations : a normative view. **Academy of management review**, United States, v.7, n.3, p. 418-428, Jul.1982.
12. MOWDAY ,R. T; STEERS, R.M; PORTER, L. W. The measurement of organizational commitment. **Journal of vocational behavior**, San Diego, v.14, p.224-247, 1979.
13. BECKER, H.S. Notes on the concept of commitment. **The Americam Journal Sociology**. Chicago, v. 66, n. 1,p. 32-40. 1960.
14. GOULDER, H. P. Dimensions of organizational commitment. **Administrative science quarterly**, v. 4, p. 468-490, 1960.
15. STEERS, R. M. Antecedents and outcomes of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**, New York, v. 22, p. 46-56, 1977.
16. BATEMAN, T. S; STRASSER, S. A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment". **Academy of Management Journal**, United State, v. 27, n. 1, p. 95-112. Mar. 1984.
17. DE COTTIS, T.A; SUMMERS, T.P.A. A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment. **Human Relations**, London, v. 40, n. 7, p. 445-470, 1987.
18. REICHERS, A. A review and reconceptualization of organizational commitment. **Academy of management review**, United States, v.10, n.3, p. 465-476, 1985.
19. SCOTTER, J.R.V. Relationships of task performance and contextual performance with turnover, job satisfaction an affective commitment. **Human resource management review**, New Orleans, v.10, n. 1, p. 79-95, 2000.
20. DEMO, G. Comprometimento no trabalho: uma síntese do estado da arte e uma revisão da produção nacional. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v.3, n. 2, p. 185-213, Jul./Dez.2003.
21. BASTOS, A.V. B. **Comprometimentos no trabalho : a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato**, 1994. 294 p.Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 1994.
22. LUTHANS, F.; BAACK, D.; TAYLOR, L. Organizational commitment: analysis of antecedents. **Human relations**, v. 40, n. 4, p. 219-236, 1987.
23. MATHIEU, J. E; ZAJAC, D.M. A review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational commitment. **Psychological Bulletin**,v.180, n. 2, p. 171-194, Sep. 1990.
24. PRICE,J. L; MUELLER,C.W. A causal model of turnover for nurses. **Academy of management journal**, United States, v. 24, n. 3, p. 543-565, 1981

25. BLAU, G. Testing for a four- dimensional structure of occupational commitment. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, United Kingdom, v. 76, p. 469-488. 2003.
26. GOULET, L.R; SINGH, P. Career commitment : a reexamination and an extension. **Journal of vocational behavior**, United States, v.61, p. 73-91, 2002.
27. WALLACE, J.E. Professional and organizational commitment : compatible or incompatible. **Journal of vocational behavior**, San Diego, v. 42, p. 333-349, 1993.
28. MEYER,J.P; ALLEN, N.J; SMITH, C.A. Commitment to organizations and occupations : extension and test of a three-components conceptualization. **Journal of applied psychology**, Marylands, v. 78, n. 4, p. 538-551, 1993.
29. MEDEIROS, C.A.F.; ENDERS, W.T. Validação do Modelo de Conceitualização de Três Componentes do Comprometimento Organizacional (Meyer e Allen, 1991). **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 2, n. 3, p. 67-87, Set./Dez. 1988
30. DAVENPORT, T.O. **O Capital Humano**: o que é e porque as pessoas investem nele. São Paulo. Nobel 2001. 248 p.
31. BARDIN, L. **Análise de conteúdo**.1^a. Ed. Lisboa: Edições 70 Ltda, 1977, 225 p.
32. SAN MARTÍN, M.I.F. et al. Satisfacción Laboral de los Profesionales de Atención Primaria del área 10 del insalud de madrid. **Revista Española de Salud Pública**, Madrid, v. 74, n. 2, p. 139-147, Mar./Abr. 2000.
33. BASTOS, A.V.B. Padrões de comprometimento com a profissão e a organização: o impacto de fatores pessoais e da natureza do trabalho. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 35, n. 4, p. 48-60, Oct./Dez. 2000.

ANEXO 1

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
ESCOLA DE ENFERMAGEM DE RIBEIRÃO PRETO
PESQUISA SOBRE COMPROMISSO**

**PARTE I
DADOS PESSOAIS**

PROFISSÃO DO PARTICIPANTE:

IDADE: ☐ menos de 25 A. ☐ DE 26 A 30 ☐ DE 31 A 35 ☐ DE 36 A 40 ☐ DE 41 A 45 ☐ DE 46 A 50 ☐ mais de 50 A.	SEXO: ☐ Masc ☐ Fem.	ESTADO CIVIL: ☐ SOLTEIRO ☐ CASADO ☐ VIÚVO ☐ DIVORC. ☐ OUTRO	ESCOLARIDADE: ☐ SUPERIOR COMPLETA ☐ MESTRADO ☐ DOUTORADO ☐ ESPECIALIDADE ☐ OUTROS	POSIÇÃO NA FAMÍLIA: ☐ CHEFE DE FAMÍLIA ☐ CÔNJUGE ☐ FILHO(A) ☐ PARENTE
---	--	--	--	--

NÍVEL DE RENDA: ☐ MENOS DE 4 SALÁRIOS MÍNIMOS ☐ DE 5 A 6 SALÁRIOS MÍNIMOS ☐ DE 7 A 8 SALÁRIOS MÍNIMOS ☐ DE 9 A 10 SALÁRIOS MÍNIMOS ☐ MAIS DE 10 SALÁRIOS MÍNIMOS	TEMPO DE SERVIÇO NESTA INSTITUIÇÃO ____ ANOS E ____ MESES	UNIVERSIDADE DE FORMAÇÃO _____ _____ ANO DE TÉRMINO DO SEU CURSO _____ _____
---	--	---

PESQUISA SOBRE COMPROMETIMENTO

O levantamento que estamos realizando no seu serviço visa compreender como o trabalhador se relaciona com vários aspectos da sua vida no trabalho.

Nossa preocupação origina-se no interesse em conhecer melhor como o trabalhador está percebendo e avaliando as mudanças que estão ocorrendo.

Trata-se de uma pesquisa da Universidade de São Paulo. Assim, os dados e resultados serão analisados fora da organização. Por este motivo, a informação será mantida sob o mais absoluto sigilo. Esperamos contar com sua disponibilidade e que se sintam confiantes a conversar conosco.

A seguir, encontrará uma série de perguntas abertas que representam suas possíveis opiniões com relação ao tema: comprometimento organizacional e profissional.

PARTE II

COMPROMETIMENTO COM A ORGANIZAÇÃO

1. Por que escolheu trabalhar nesta instituição?
2. Se pudesse escolher novamente, escolheria trabalhar nesta instituição? Por quê?
3. Você se sente parte desta instituição?
4. Considera que esta organização merece sua lealdade? Por quê?
5. Você acha que teria poucas alternativas de trabalho se deixasse esta instituição agora?

COMPROMETIMENTO COM A PROFISSÃO

1. Por que escolheu sua atual profissão?
2. Na sua opinião, sua profissão é ideal para trabalhar o resto da sua vida?
3. Se pudesse escolher novamente, escolheria a mesma profissão? Por quê?

ISSN 1695-6141

© [COPYRIGHT](#) Servicio de Publicaciones - Universidad de Murcia