

COMPROMETIMENTO DE ENFERMEIROS: estudo de caso de um hospital privado em Belo Horizonte¹

Letícia Maria de Lacerda Moreira Pena (Faculdade Novos Horizontes)- lmlmpena@hotmail.com
Marília Novais da Mata Machado (Faculdade Novos Horizontes e Lapip/UFSJ)- marilianmm@terra.com.br

1 INTRODUÇÃO

O segmento de saúde está inserido no contexto do mercado atual de constante transformação social e econômica. A especialização dos serviços e de pessoal, aliada ao incremento tecnológico constante, agregam ao setor custos elevados e em constante ascensão. Soma-se a isso a crescente cobrança por qualidade assistencial e de processos internos pelos clientes, sejam eles os denominados *pacientes* ou mesmo os financiadores – governo, por meio do Sistema Único de Saúde (SUS) e *convênios* (saúde suplementar). Esse conjunto de fatores delimita o cenário de desafio a que os hospitais estão sujeitos e justifica a tendência de escolha de novas práticas de gestão, dentre elas, a gestão da qualidade (BRITO et al., 2004).

A importância do enfermeiro, seja pelo número representativo da equipe de enfermagem nas organizações hospitalares, seja pelo papel que ele assume dentro da estrutura gerencial e assistencial, remete à relevância desse profissional no contexto organizacional como um todo. Dessa forma, ele poderá favorecer o bom desempenho e desenvolvimento de novas práticas assistenciais e administrativas e contribuir para o seu sucesso. Essas são necessidades prementes no contexto mercadológico atual. Diante disso, o comprometimento dos enfermeiros com a organização em que trabalham é fundamental.

Para Siqueira e Gomide Júnior (2004, p. 313) “[...] um relacionamento no qual existe comprometimento representa uma interação social com base em uma obrigação ou promessas mais ou menos solenes entre as partes”. Diante disso, nas últimas décadas, inúmeros estudos foram desenvolvidos com o objetivo de esclarecer as bases do vínculo que se estabelece entre um empregado e a organização em que ele trabalha. A esse vínculo pode-se dar o nome de comprometimento organizacional (SIQUEIRA; GOMIDE JÚNIOR, 2004).

Ao longo de todos os estudos realizados sobre o tema, várias escalas foram sendo propostas para a mensuração do grau de comprometimento organizacional de acordo com cada enfoque ou base. Uma dessas escalas, a Escala de Bases do Comprometimento - EBACO - surgiu em estudo empírico realizado por Medeiros (2003a) e foi projetada para mensurar sete bases do comprometimento organizacional.

Tendo o comprometimento organizacional de enfermeiros como objeto de estudo e o hospital como contexto, apresentou-se como objetivo desta pesquisa caracterizar os tipos e graus de comprometimento dos enfermeiros em um hospital de Belo Horizonte.

O estudo aqui descrito teve como proposta a caracterização do comprometimento de enfermeiros de um hospital privado da cidade de Belo Horizonte (MG). O hospital escolhido para tal pesquisa dispõe de 150 leitos, é um hospital-escola, com residência médica. Fornece atendimento para adultos e crianças, em sua maioria, por convênios de saúde suplementar.

¹ Artigo extraído de Dissertação defendida em 2009, do Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes - MG.

Tem assistência em urgência/emergência, internação, pediatria, bloco cirúrgico, centro de tratamento intensivo (adulto), além de serviços de apoio ao diagnóstico e terapêutica.

Até o momento não foram encontrados trabalhos similares a este estudo nas principais publicações e eventos nacionais. A maioria dos estudos realizados e publicados nos periódicos e eventos pesquisados apresenta o tema comprometimento organizacional aplicado em outros segmentos de mercado e com uso de outras escalas. Os trabalhos encontrados tendo como campo de estudo hospitais, sejam tratando do comprometimento ou outra variável, realizaram-se com apenas uma coleta.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Ao longo da vida, o indivíduo estabelece diferentes vínculos com pessoas, grupos, instituições, partidos políticos, ideologias, objetos ou locais geográficos, dentre outros. Estudiosos de três disciplinas – psicologia, sociologia e filosofia – tentam, por meio de diversas bases teóricas, explicar como esses vínculos se formam, decifrar as fases do processo de vinculação e apontar as suas implicações para a estruturação interna do indivíduo (SIQUEIRA; GOMIDE JÚNIOR, 2004).

O tema é atual, uma vez que uma das grandes preocupações, nos meios acadêmico e empresarial, é a de conseguir selecionar e manter indivíduos competentes, dedicados, engajados e envolvidos com os problemas da organização. Isso significa que há hoje uma busca por pessoas que não trabalham só pelo salário ou benefícios imediatos, mas pelo prazer e o significado do trabalho para elas (MEDEIROS; ENDERS, 1998).

Além disso, o interesse científico no estudo do comprometimento relaciona-se às evidências, positivas ou negativas, do impacto que a intensidade do vínculo gera nos próprios indivíduos, nas organizações e, por extensão, na sociedade como um todo. Soma-se a isso a constatação de que as mudanças sócioeconômicas, tecnológicas e culturais têm enfraquecido a intensidade do vínculo entre o indivíduo e a organização (BASTOS, 1993).

Meyer, Allen e Smith (1991) concluem seu trabalho afirmando que os três componentes descritos por eles poderiam não ser os únicos componentes relevantes, da mesma forma que não está claro se cada um pode representar um construto unitário. A partir dessa lacuna, estudos têm sido realizados a fim de preencher a necessidade de identificação e mensuração das bases do comprometimento organizacional (BASTOS et al., 2008).

Assim, foi desenvolvida a EBACO, aplicada pela primeira vez por Medeiros (2003a) e apresentada por Medeiros et al. (2005), em artigo intitulado *Um estudo exploratório dos múltiplos componentes do comprometimento organizacional*. A EBACO, então, foi projetada para mensurar sete bases do comprometimento organizacional, sendo elas: afetiva, obrigação em permanecer, obrigação pelo desempenho, afiliativa, falta de recompensas e oportunidades, linha consistente de atividade e escassez de alternativas. Essa ampliação do número de bases de comprometimento surgiu de estudos sobre a dimensionalidade das bases instrumental e normativa, com evidência de que essas duas bases são integradas por fatores distintos empírica e conceitualmente (BASTOS et al., 2008). A base instrumental abrange a escassez de alternativas, falta de recompensas e oportunidades e linha consistente de atividade; e a base normativa envolve a obrigação em permanecer e a obrigação pelo desempenho (MEDEIROS et al., 2005).

A escala é aplicada dispondo-se os seus itens seguidos de escala *likert* de seis pontos. Para o cálculo dos resultados da escala, após aplicação a um grupo organizacional, calcula-se a média que os respondentes deram para cada item da escala. A média encontrada deverá ser multiplicada pelo peso de cada indicador. O uso de pesos se deve ao fato de que, estatisticamente, alguns indicadores apresentam coeficientes de correlação com a base maiores do que outros. Com essa ponderação, o valor final obtido em cada base (após a soma dos valores de cada item) reflete a importância de cada item na definição do fator (BASTOS et al., 2008).

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa realizada, no que se refere ao procedimento geral utilizado, foi uma pesquisa descritiva. “A pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los” (CERVO; BERVIAN; DA SILVA, 2007, p. 61). A estratégia de pesquisa utilizada foi o estudo de caso. De acordo com Yin (2005, p.32), “[...] um estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”.

A unidade de análise deste estudo de caso foi o grupo de enfermeiros de um hospital particular de Belo Horizonte-MG. O hospital, a unidade de observação, foi escolhido pelo critério de acessibilidade. Além disso, foi considerado o porte e, assim, dimensionamento da equipe de enfermeiros, de forma a favorecer o desenvolvimento de um estudo que possibilitasse a participação da maioria ou totalidade dos sujeitos.

A coleta de dados iniciou-se em janeiro de 2009, quando todos os enfermeiros do hospital foram convidados a participar do estudo. A Gerência Assistencial, naquele momento, promoveu a divulgação e incentivo à participação de toda a equipe de enfermeiros. Imediatamente após o término da coleta, foi informado que ocorreria, nas semanas seguintes, um processo de redução de quadro da equipe de enfermeiros motivado pela alteração das jornadas para atender a demanda de redução de custos fixos. Optou-se então, apesar de não ser objetivo inicial desta pesquisa, por repetir a coleta ao novo grupo, visando identificar possível alteração no comprometimento e perfil da equipe, bem como possibilitar a validação interna dos dados. No momento da primeira coleta, a equipe era composta por 49 enfermeiros. Todos os enfermeiros foram convidados a participar deste estudo, sendo que 40 responderam ao questionário, o que corresponde a 82% da população. Na segunda coleta, em que novamente todos os enfermeiros foram convidados a participar, 36 enfermeiros responderam ao questionário, o que corresponde a 86% da população.

Os dados quantitativos foram tratados com o uso do *Statistical Package for the Social Science* (SPSS).

3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS DAS BASES DO COMPROMETIMENTO

4.1 Base: afetiva

Tabela 1

Questão	Peso	Média – momento 1	Média – momento 2
1. Desde que me juntei a esta organização, meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares	0,74	3,64	3,91
2. A razão de eu preferir esta organização em relação a outras é por causa do que ela simboliza, de seus valores	0,76	3,82	3,81
3. Eu me identifico com a filosofia desta organização	0,80	3,95	4,00
4. Eu acredito nos valores e objetivos desta organização	0,78	4,38	4,44
Total		12,17 (11,21 a 16,55 – acima da média)	12,45 (11,21 a 16,55 – acima da média)

Fonte - Dados da pesquisa.

As respostas à questão 1 apresentaram poucas diferenças entre os momentos 1 e 2. A maioria dos respondentes, nos dois momentos, concordou pouco com a afirmativa – “desde que me juntei a esta organização, meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares”. As respostas à questão 2 apresentaram resultados semelhantes aos da questão 1. A maioria dos enfermeiros, nos momentos 1 (39%) e 2 (58%), concordou pouco com a afirmativa – “a razão de eu preferir esta organização em relação a outras é por causa do que ela simboliza, seus valores”. As respostas à questão 3 foram semelhantes nos dois momentos. No entanto, no caso do momento 1, a maioria dos respondentes concordou pouco com a afirmativa – “eu me identifico com a filosofia desta organização”, enquanto no momento 2, a mesma porcentagem de respondentes concordou pouco ou muito. As respostas à questão 4 também apresentaram resultados semelhantes nos dois momentos. A porcentagem de respondentes que concordaram (pouco, muito ou totalmente) com a afirmativa – “eu acredito nos valores e objetivos desta organização”, no momento 1, foi de 84%, enquanto, no momento 2, foi de 86%.

A base *afetiva* é definida como “crença e identificação com a filosofia, os valores e os objetivos organizacionais” (BASTOS et al., 2008, p. 63.). Por meio das respostas dos enfermeiros do Hospital Florence às questões relativas a essa base do comprometimento, observa-se que, apesar de ligeira diferença no valor final provocada especialmente pela diferença nas respostas à questão 1 (de menor peso), o comprometimento afetivo dos enfermeiros manteve-se o mesmo nos momentos 1 e 2. A identificação desses profissionais com a organização pode ser considerada acima da média (TAB. 1).

4.2 Base: obrigação em permanecer

Tabela 2

Item	Peso	Média – momento 1	Média – momento 2
5. Eu não deixaria minha organização agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui	0,78	3,82	3,75
6. Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha organização agora	0,79	3,46	3,25
7. Eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora	0,82	3,28	2,94
8. Acredito que não seria certo deixar minha organização porque tenho uma obrigação moral em permanecer aqui	0,85	3,38	2,97
Total		11,28 (10,62 a 14,69 – abaixo da média)	10,43 (abaixo de 10,62 – baixo)

Fonte - Dados da pesquisa.

As respostas à questão 5 são semelhantes nos dois momentos, embora apresentem distribuição diferente. A porcentagem de respondentes que concordaram (pouco, muito ou totalmente) com a afirmativa – “eu não deixaria minha organização agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui”, no momento 1, foi de aproximadamente 62%, enquanto, no momento 2, 66%. As respostas à questão 6 apresentam distribuição semelhante nos momentos 1 e 2. A porcentagem de respondentes que concordaram (pouco, muito ou totalmente) com a afirmativa – “mesmo se fosse vantagem pra mim, eu sinto que não seria certo deixar minha

organização agora”, no momento 1, foi de 51% e, no momento 2, passou a ser de 52%. As respostas à questão 7 foram um pouco diferentes nos momentos 1 e 2. A porcentagem de respondentes que concordaram (pouco, muito ou totalmente) com a afirmativa – “eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora” – foi de 49%, e passou a ser de 31% no segundo momento. As respostas à questão 8 foram as que apresentaram maior diferença entre os momentos 1 e 2 na base obrigação em permanecer. Enquanto a porcentagem de respondentes que concordaram (pouco, muito ou totalmente) com a afirmativa – “acredito que não seria certo deixar minha organização porque tenho uma obrigação moral em permanecer aqui”, no momento 1 foi de 49%, no momento 2 passou para 25%. A maioria dos enfermeiros no momento 2 (44%), discordou pouco.

A base *obrigação em permanecer* é definida como “crença de que tem uma obrigação em permanecer; de que se sentiria culpado em deixar; de que não seria certo deixar; e de que tem uma obrigação moral com as pessoas da organização” (BASTOS et al., 2008, p. 63). Por meio das respostas dos enfermeiros do Hospital Florence às questões relativas a essa base, observa-se que ocorreu redução no grau de comprometimento suficiente para alterar a classificação de abaixo da média para baixo comprometimento. A questão 8, de maior peso, foi a que apresentou maior redução total em seu valor. O comprometimento dos enfermeiros na base obrigação em permanecer, que já era abaixo da média, após o processo de redução de quadro, tornou-se ainda menor (TAB. 2).

4.3 Base: obrigação pelo desempenho

Tabela 3

Item	Peso	Média – momento 1	Média – momento 2
9. Todo empregado deve buscar atingir os objetivos da empresa.	0,65	5,41	5,00
10. Eu tenho obrigação em desempenhar bem minha função na empresa.	0,81	5,59	5,25
11. O bom empregado deve se esforçar para que a empresa tenha os melhores resultados possíveis.	0,81	5,59	5,47
12. O empregado tem a obrigação de sempre cumprir suas tarefas.	0,70	5,59	5,31
Total		16,49 (maior que 13,34 – alto)	15,65 (maior que 13,34 – alto)

Fonte - Dados da pesquisa.

As respostas à questão 9 foram as que apresentaram maior diferença entre os momentos 1 e 2 na base obrigação pelo desempenho. A porcentagem de respondentes que concordaram (pouco, muito ou totalmente) com a afirmativa – “todo empregado deve buscar atingir os objetivos da empresa” foi a mesma nos dois momentos (92%). As respostas à questão 10 também apresentaram diferenças entre os momentos 1 e 2. A porcentagem de respondentes que concordou (pouco, muito ou totalmente) com a afirmativa – “eu tenho obrigação em desempenhar bem minha função na empresa”, no momento 1 foi de 95% e, na 2, 94%. As respostas à questão 11 apresentaram diferenças entre os momentos 1 e 2. A maioria dos respondentes concordou totalmente com a afirmativa – “o bom empregado deve se esforçar para que a empresa tenha os melhores resultados possíveis”, tanto no momento 1 (82%), quanto no momento 2 (64%). As respostas à questão 12 também apresentaram alterações entre os momentos 1 e 2. Assim como na questão anterior, a maioria dos respondentes concordou totalmente com a afirmativa – “o empregado tem a obrigação de sempre cumprir suas tarefas”, tanto no momento 1 (77%), quanto no momento 2 (50%).

A base *obrigação pelo desempenho* é definida como “crença de que deve se esforçar em benefício da organização e que deve buscar cumprir suas tarefas e atingir os objetivos organizacionais” (BASTOS et al., 2008, p. 63). Por meio das respostas dos enfermeiros do Hospital Florence às questões relativas a essa base vê-se que, em todas as questões, houve

redução da pontuação, sendo que a maior ocorreu na questão 9, de menor peso. No entanto, ainda que o valor final tenha reduzido, a avaliação do grau de comprometimento permaneceu a mesma: alto comprometimento (TAB. 3).

4.4 Base: afiliativa

Tabela 4

Item	Peso	Média – momento 1	Média – momento 2
13. Nesta empresa, eu sinto que faço parte do grupo	0,72	4,54	4,50
14. Sou reconhecido por todos na empresa como um membro do grupo	0,82	4,26	4,26
15. Sinto que meus colegas me consideram como membro da equipe de trabalho	0,76	4,77	4,63
16. Fazer parte do grupo é o que me leva a lutar por esta empresa	0,68	4,38	4,19
Total		13,37 (abaixo de 14,77 – baixo)	13,10 (abaixo de 14,77 – baixo)

Fonte - Dados da pesquisa.

As respostas à questão 13, nos momentos 1 e 2, foram semelhantes. Nos dois momentos, a maioria dos respondentes concordou muito com a afirmativa – “nesta empresa, eu sinto que faço parte do grupo”. A porcentagem de respondentes que concordou (pouco, muito ou totalmente) com a afirmativa foi de 77% no momento 1 e 86% no momento 2. As respostas à questão 14 apresentaram algumas diferenças entre os momentos 1 e 2. A maioria dos respondentes no momento 1 (31%) concordou muito com a afirmativa – “sou reconhecido por todos na empresa como um membro do grupo”, enquanto no momento 2 a maioria (57%) concordou pouco. As respostas à questão 15 são semelhantes nos momentos 1 e 2. A maioria dos respondentes (38% no momento 1 e 40% no momento 2) concordou muito com a afirmativa – “sinto que meus colegas me consideram como membro da equipe de trabalho”. As respostas à questão 16 apresentaram algumas diferenças. A maioria dos respondentes, no momento 1 (31%), concordou muito com a afirmativa – “fazer parte do grupo é o que me leva a lutar por esta empresa”, enquanto, no momento 2, a maioria (42%) concordou pouco.

A base *afiliativa* é definida como “crença de que é reconhecido pelos colegas como membro do grupo e da organização” (BASTOS et al., 2008, p. 63). Por meio das respostas dos enfermeiros do Hospital Florence às questões relativas a essa base do comprometimento, observa-se que, apesar de ligeira diferença no valor final, o comprometimento afiliativo dos enfermeiros manteve-se o mesmo nos momentos 1 e 2. A avaliação do grau de comprometimento permaneceu a mesma: baixo comprometimento (TAB. 4).

4.5 Base: falta de recompensas e oportunidades

Tabela 5

Item	Peso	Média – momento 1	Média – momento 2
17. Se eu já não tivesse dado tanto de mim nesta organização, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar	0,45	3,49	2,94
18. A menos que eu seja recompensado de alguma maneira, eu não vejo razões para despende esforços extras em benefício desta organização	0,77	2,87	2,49
19. Minha visão pessoal sobre esta organização é diferente daquela que eu expresse publicamente	0,72	3,15	2,64
20. Apesar dos esforços que já realizei, não vejo oportunidades para mim nesta empresa	0,60	3,32	2,77
Total		8,04 (4,36 a 8,78 – abaixo da média)	6,88 (4,36 a 8,78 – abaixo da média)

Fonte - Dados da pesquisa.

As respostas à questão 17 apresentaram algumas diferenças entre os momentos 1 e 2. A maioria dos respondentes, nos dois momentos (41% e 39%, respectivamente), concordou pouco com a afirmativa – “se eu já não tivesse dado tanto de mim nesta organização, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar”. As respostas à questão 18 apresentaram algumas

diferenças entre os dois momentos. A maioria dos respondentes nos dois momentos (26% no momento 1 e 37% no momento 2) discordou muito com a afirmativa – “a menos que eu seja recompensado de alguma maneira, eu não vejo razões para despende esforços extras em benefício desta organização”. As respostas à questão 19 foram as que apresentaram maiores diferenças entre os momentos 1 e 2 na base falta de recompensas e oportunidades. Enquanto a maioria dos respondentes, no momento 1 (28%), concordou pouco com a afirmativa – “minha visão pessoal sobre esta organização é diferente daquela que eu expressei publicamente”, no momento 2, a maioria (33%) discordou muito da mesma afirmativa. As respostas à questão 20 também apresentaram diferenças entre os dois momentos. Enquanto a maior porcentagem de respondentes no momento 1 (26%) ocorreu para aqueles que discordaram pouco e concordaram pouco com a afirmativa – “apesar dos esforços que já realizei, não vejo oportunidades para mim nesta empresa”, no momento 2, a maioria (37%) discordou pouco da afirmativa.

A base do comprometimento *falta de recompensas e oportunidades* é definida como “crença de que o esforço extra em benefício da organização deve ser recompensado e de que a organização deve lhe dar mais oportunidade” (BASTOS et al., 2008, p. 63). Por meio das respostas dos enfermeiros do Hospital Florence às questões relativas a essa base do comprometimento, nota-se que, mesmo com a diferença no valor final, o comprometimento dos enfermeiros nessa base manteve-se na mesma classificação nos momentos 1 e 2. A avaliação do grau de comprometimento na base falta de recompensas e oportunidades permaneceu a mesma: abaixo da média (TAB. 5).

4.6 Base: linha consistente de atividade

Tabela 6

Item	Peso	Média – momento 1	Média – momento 2
21. Procuo não transgredir as regras aqui, pois assim sempre mantereí meu emprego	0,69	4,28	4,03
22. Na situação atual, ficar com minha organização é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo	0,58	4,05	4,23
23. Para conseguir ser recompensado aqui é necessário expressar a atitude certa	0,71	4,03	3,86
24. Farei sempre o possível em meu trabalho, para me manter neste emprego	0,65	4,74	4,50
Total		11,24 (8,52 a 12,13 – abaixo da média)	10,90 (8,52 a 12,13 – abaixo da média)

Fonte - Dados da pesquisa.

As respostas à questão 21 apresentaram algumas diferenças entre os momentos 1 e 2. Enquanto a maior porcentagem de respondentes no momento 1 (26%) ocorreu para aqueles que concordaram pouco e concordaram totalmente com a afirmativa – “procuro não transgredir as regras aqui, pois assim sempre mantereí meu emprego”, no momento 2, a maioria (47%) concordou pouco com a afirmativa. As respostas à questão 22 também apresentaram diferenças entre os dois momentos. Nos dois momentos, a maioria dos respondentes (31% no momento 1 e 43% no momento 2) concordou muito com a afirmativa – “na situação atual, ficar com minha organização é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo”. As respostas à questão 23 apresentaram distribuições diferentes nos momentos 1 e 2. A maioria dos respondentes no momento 1 (31%) concordou muito com a afirmativa – “para conseguir ser recompensado aqui é necessário expressar a atitude certa”, enquanto, no momento 2, a maior porcentagem (31%) ocorreu para aqueles que concordaram pouco e concordaram muito com a afirmativa. A porcentagem de enfermeiros que concordaram (pouco, muito ou totalmente) com a afirmativa foi de aproximadamente 70% no momento 1 e 90% no momento 2. As respostas à questão 24 também apresentaram distribuições diferentes da primeira para o segundo momento. A maioria dos respondentes no momento 1 (38%)

concordou totalmente com a afirmativa – “farei sempre o possível em meu trabalho para me manter neste emprego”, enquanto, no momento 2, a maioria (56%) concordou muito com a afirmativa.

A base do comprometimento *linha consistente de atividade* é definida como “crença de que deve manter certas atitudes e regras da organização com o objetivo de se manter na organização” (BASTOS et al., 2008, p. 63). Por meio das respostas dos enfermeiros do Hospital Florence às questões relativas a essa base do comprometimento, nota-se que, mesmo com a diferença no valor final, o comprometimento dos enfermeiros nessa base manteve-se na mesma classificação nos momentos 1 e 2. A avaliação do grau de comprometimento na base falta de recompensas e oportunidades permaneceu a mesma: abaixo da média (TAB. 6).

4.7 Base: escassez de alternativas

Tabela 7

Item	Peso	Média – momento 1	Média – momento 2
25. Se eu decidisse deixar minha organização agora, minha vida ficaria bastante desestruturada	0,59	3,77	3,67
26. Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse esta organização	0,77	2,59	2,92
27. Uma das consequências negativas de deixar esta organização seria a escassez de alternativas imediatas de trabalho	0,84	3,36	3,03
28. Não deixaria este emprego agora devido à falta de oportunidades de trabalho	0,78	2,92	2,64
Total		9,32 (abaixo de 11,46 – baixo)	9,02 (abaixo de 11,46 – baixo)

Fonte - Dados da pesquisa.

As respostas à questão 25 apresentam algumas diferenças. Enquanto a maior porcentagem de respondentes no momento 1 (21%) ocorreu para aqueles que discordaram pouco e concordaram totalmente com a afirmativa – “se eu decidisse deixar minha organização, no momento 2, a maioria (31%) discordou pouco com a afirmativa. As respostas à questão 26 apresentam distribuição diferente entre os momentos 1 e 2. A maioria dos respondentes no momento 1 (28%) discordou muito da afirmativa – “eu acho que teria poucas alternativas se deixasse esta organização”, enquanto, no momento 2, a maior porcentagem (28%) ocorreu com os enfermeiros que declararam discordar muito, discordar pouco ou concordar pouco. As respostas à questão 27 apresentaram algumas diferenças. A porcentagem de enfermeiros que concordou com a afirmativa – “uma das consequências negativas de deixar esta organização seria a escassez de alternativas imediatas de trabalho”, no momento 1, foi de 51% e, no momento 2, 35%. As respostas à questão 28 apresentaram distribuição semelhante entre os momentos 1 e 2. A maioria dos respondentes nos dois momentos (33%) discordou totalmente da afirmativa – “não deixaria esse emprego agora devido à falta de oportunidades de trabalho”.

A base do comprometimento *escassez de alternativas* é definida como “crença de que possui poucas alternativas de trabalho se deixar a organização” (BASTOS et al., 2008, p.63). Por meio das respostas dos enfermeiros do Hospital Florence às questões relativas a essa base do comprometimento, conclui-se que, mesmo com a diferença no valor final, o comprometimento dos enfermeiros nessa base manteve-se na mesma classificação nos momentos 1 e 2. A avaliação do grau de comprometimento na base falta de recompensas e oportunidades permaneceu a mesma: baixo comprometimento (TAB. 7).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho de Medeiros (2003a), marco teórico escolhido para esta pesquisa, fornece contribuição importante à literatura a respeito do construto comprometimento, tornando seu

conceito um pouco mais claro. A inovação conseguida em sua pesquisa, por meio da identificação de bases latentes, anteriormente sobrepostas, também pode ser considerada um avanço no sentido da construção de modelos multidimensionais do comprometimento organizacional.

A base *afetiva* evidenciou como resultado o comprometimento dos enfermeiros no mesmo nível para os momentos 1 e 2. A identificação desses profissionais com a organização foi considerada acima da média. Esse resultado foi um dos achados favoráveis desta pesquisa. A constatação de que os enfermeiros se identificam com os valores e objetivos organizacionais oferece aos gestores do hospital um aspecto do envolvimento dessa equipe que pode ser explorado visando o desenvolvimento da organização.

A base *obrigação em permanecer* foi a única que mostrou alteração de classificação do grau de comprometimento do momento 1 para o momento 2. A classificação foi de abaixo da média, no momento 1, para baixo comprometimento, no momento 2. Esse resultado demonstra o frágil compromisso moral dos enfermeiros em permanecer no Hospital Florence. Para o grupo que continuou no hospital depois do processo de redução de quadro, esse sentimento de obrigação em permanecer é menor ainda do que aquele que existia antes. Os múltiplos vínculos empregatícios observados em parte da equipe de enfermeiros pode justificar tal postura, bem como a percepção deles a respeito dos motivos e da forma em que o processo de redução de quadro ocorreu.

A base *obrigação pelo desempenho* apresentou como resultado o comprometimento dos enfermeiros no mesmo nível para os momentos 1 e 2: alto comprometimento. Esse resultado configurou-se como o mais favorável achado desta pesquisa para o Hospital Florence. A verificação de que os enfermeiros estão dispostos a se esforçar em suas tarefas permite aos gestores a possibilidade de contar de forma mais efetiva com essa equipe, tanto em processos de reestruturação interna quanto de potencialização do desempenho organizacional.

A base *afiliativa* trouxe como resultado o comprometimento dos enfermeiros no mesmo nível para os momentos 1 e 2: baixo comprometimento. Esse resultado indica um aspecto desfavorável do comprometimento organizacional dos enfermeiros, que não se sentem reconhecidos como membro do grupo e da organização. Questões de relacionamento interpessoal podem estar envolvidas nessa condição, seja entre os enfermeiros, enfermeiros e equipe de técnicos de enfermagem, enfermeiros e demais profissionais ou enfermeiros e gerências/administração.

A base do comprometimento *falta de recompensas e oportunidades* indicou como resultado o comprometimento dos enfermeiros no mesmo nível para os momentos 1 e 2: abaixo da média. A base do comprometimento *linha consistente de atividade* apresentou como resultado o comprometimento dos enfermeiros no mesmo nível para os momentos 1 e 2: abaixo da média. A base do comprometimento *escassez de alternativas* teve como resultado o comprometimento dos enfermeiros no mesmo nível para os momentos 1 e 2: baixo comprometimento.

A interpretação dos resultados por meio da utilização da EBACO permite que sejam relacionados os graus de comprometimento (de baixo a alto) com a perspectiva de desempenho organizacional. Para um desempenho organizacional eficiente, é desejável alto comprometimento dos membros da organização no que se refere às bases afetiva, afiliativa, obrigação em permanecer e obrigação pelo desempenho. No caso do Hospital Florence, o

comprometimento da equipe de enfermeiro apenas foi alto na base obrigação pelo desempenho. Na base afetiva foi acima da média, mas baixo ou abaixo da média nas demais. Em contrapartida, de acordo com a mesma perspectiva de desempenho organizacional eficiente, espera-se baixo comprometimento dos membros da organização nas demais bases: escassez de alternativas, falta de recompensas e oportunidades e linha consistente de atividades. No caso do Hospital Florence, o comprometimento nessas bases foi abaixo da média ou baixo, portanto, coerentes com o objetivo de desenvolvimento da organização.

Considerando os resultados obtidos nesta pesquisa, bem como a ausência de outros estudos no Brasil a respeito do *comprometimento organizacional* de enfermeiros, recomenda-se a realização de outras pesquisas sobre este tema em hospitais com realidades diferentes, bem como hospitais públicos. Outras sugestões seriam a expansão do trabalho para demais membros da equipe de enfermagem (auxiliares/técnicos), a adoção de abordagens comparativas entre essa equipe e as demais que compõem os trabalhadores em saúde (técnicos e administrativos); e a realização de estudos de natureza qualitativa.

REFERÊNCIAS

- BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 33, n. 3, p. 52-64, maio/jun. 1993.
- BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. et al. Comprometimento organizacional. In: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. et al. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008. Cap. 4, p. 49-95.
- BRITO, Maria José Menezes et al. Interface das mudanças hospitalares na ótica da enfermeira-gerente. **Revista de administração de empresas**, São Paulo, v. 44, edição especial minas gerais, p. 34-47, 2004.
- CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; DA SILVA, Roberto. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- MEDEIROS, Carlos Alberto Freire; ENDERS, Wayne Thomas. 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. 1998.
- MEDEIROS, Carlos Alberto Freire. **Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras**. 2003a. 166 f. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- MEDEIROS, Carlos Alberto Freire et al. Um estudo exploratório dos múltiplos componentes do comprometimento organizacional. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 11, n. 1, p. 1-22, jan./fev. 2005.
- MEYER, J. P.; ALLEN, N. J.; SMITH, C. A. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, v. 1, p. 61-89, 1991.
- SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; GOMIDE JÚNIOR, Sinésio. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. (Org.) **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004. Cap. 9, p. 300-27.
- YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.