

ESTUDO SOBRE O CONCEITO DE COMPROMETIMENTO E COMPROMETIMENTO EXCESSIVO NO MUNDO DO TRABALHO

Bianca Saionara Lima Pessôa¹; Paulo Wenderson Teixeira Moraes ²

1. Bolsista PIBIC/CNPq, Graduando em Psicologia, Universidade Estadual de Feira de Santana, e-mail: biaslp@hotmail.com
2. Orientador, Departamento de Ciências Humanas e Filosofia, Universidade Estadual de Feira de Santana, e-mail: pwmoraes@yahoo.com.br
3. Participante do projeto ou núcleo tal, Departamento de Nome, Universidade Estadual de Feira de Santana, e-mail:

PALAVRAS-CHAVE: Comprometimento com a carreira; Comprometimento excessivo com a carreira; Revisão.

INTRODUÇÃO

Nas sociedades capitalistas a competitividade no trabalho mostra-se como demarcadora das relações, ocupando um lugar central na vida de seus membros (Cooper; Baliglioni Jr, 1988 apud Vasconcelos; Guimarães, 2009). A saúde do trabalhador fica ameaçada quando a competição se torna predatória, pois o nível insuportável de estresse leva a fadiga e ao desgaste profissional (Silva, 2010). Nesse contexto, a carreira torna-se um desafio para o trabalhador, pois além dos esforços exigidos para melhorar a qualificação e conquistar uma boa posição no emprego, ele precisa aprender a lidar com situações potencialmente estressantes (Vasconcelos e Guimarães, 2009).

O comprometimento com a carreira tem se mostrado como uma forma em que o trabalhador tem encontrado para saber lidar com as adversidades do mundo laboral, investindo e dedicando-se a este percurso de forma saudável. Já o comprometimento excessivo é uma atitude frente à carreira devido a falta de alternativas disponíveis ao trabalhador, o que pode gerar impactos pessoais, organizacionais e sociais expressivos (Rowe e Bastos, 2008). Por isso, estudar e analisar formas saudáveis de comprometimento organizacional, as quais minimizem fatores estressantes a ele, é essencial para desenvolver no mundo do trabalho, uma melhor qualidade de vida, preservando também a saúde do trabalhador.

MATERIAL E MÉTODOS OU METODOLOGIA (ou equivalente)

Foram considerados dados já existentes no Projeto de Pesquisa “O mundo do Trabalho na Contemporaneidade e o sofrimento psíquico: o entrincheiramento no trabalho e as LER/DORT entre bancários da Bahia” do autor Moraes (2014). Da citada pesquisa já existente, foram retirados os dados referentes a estresse, comprometimento com a carreira e comprometimento excessivo com a carreira, os quais foram analisados por meio do programa estatístico (SPSS- *Statistical Package for Social Science*, versão 17.0), sendo apresentadas análises de correlação e regressão. Em seguida, as informações foram sistematizadas em tabelas e gráficos com auxílio do Programa Excel da Microsoft Corporation, seguindo a sequência e distribuição das variáveis do estudo, para apresentação das informações obtidas.

RESULTADOS E/OU DISCUSSÃO (ou Análise e discussão dos resultados)

Tabela1: Médias e desvio padrão do comprometimento excessivo e do comprometimento com a carreira entre bancários da Bahia, 2013 (n=220)

	Varição	Média (dp)
Idade	19-60	40,42 (0,65)
Estresse Psíquico	1 - 4	2,02 (9,70)
Comprometimento com a Carreira*	1 - 5	3,09 (0,78)
Comprometimento Excessivo	1 - 4	2,36 (0,59)

¹ Sentem desconforto osteomuscular

² Possuem diagnóstico de LER/DORT

* Diferença entre médias estatisticamente significativa, $p < 0,05$

** Diferença entre médias estatisticamente significativa, $p < 0,01$

*** Diferença entre médias estatisticamente significativa, $p < 0,001$

Na tabela 1 destaca-se que, a variável “comprometimento com a carreira” dentro da possibilidade de variação de 1 a 5, apresentou o valor médio de 3,09. Valor este que, se aproxima do significado semântico atribuído ao valor 03 da escala, a saber: “a frase é parcialmente verdadeira a seu respeito”. O que indica que, há uma leve tendência ao comprometimento com a carreira, pois os trabalhadores avaliaram positivamente tal resposta, que tem haver com os fatores: identificação, planejamento e resiliência, os quais compõem comprometimento com a carreira.

Tabela 2: Correlações entre idade, sexo, comprometimento com a carreira e comprometimento excessivo com o trabalho, Bahia, 2013, n=220.

	1	2	3	4	5
1. Idade	1				
2. Sexo	,031	1			
3. Comprometimento Excessivo c/ trabalho	,096	,027	1		
4. Comprometimento com a carreira	-,182**	-,086	-,182**	1	
5. Estresse psíquico	,101	,201***	,493***	-,407***	1

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

*** $p < 0,001$ standard

Relacionaram-se de forma significativa e inversamente proporcional também, as variáveis, comprometimento com a carreira e comprometimento excessivo, o que condiz com o que a literatura diz, pois estar comprometido com a carreira e estar comprometido excessivamente com o trabalho são posturas diferentes, uma vez que o último direciona-se no sentido positivo, de dedicar-se para a carreira e o outro se direciona no sentido prejudicial para o trabalhador, de estar comprometido em excesso com o trabalho a ponto de comprometer a saúde, como sugere o estudo de Scheible, Bastos & Rodrigues (2013).

Tabela 3: Modelos de regressão linear do estresse psíquico em função comprometimento excessivo com o trabalho e comprometimento com a carreira, entre bancários da Bahia, 2013. (n=220)

	F	R ²	ΔR ²	B	EP	B	r	r parcial
MODELO 1	5,621**	,049	,049**					
Idade				,006	,004	,095	,101	,097
Sexo				,261	,087	,198**	,201	,199
MODELO 2	28,013***	,280	,231***					
Idade				,003	,004	,049	,101	,057
Sexo				,246	,076	,186***	,201	,214
Comp. Exc. C/ Trab.				,543	,065	,483***	,493	,493
MODELO 3	31,939***	,373	,093***					
Idade				,002	,004	,028	,101	,035
Sexo				,209	,072	,158**	,201	,195
Comp. Exc. c/ Trab.				,483	,062	,429***	,493	,469
Comp. c/ a Carreira				-,263	,047	-,312***	-,407	-,359

* p < 0,05

** p < 0,01

*** p < 0,001

Na tabela 03 de regressão linear, são apresentados três modelos que tentam explicar a variável estresse psíquico. Nota-se que, o primeiro modelo explicou cerca de 4,9% da variância estresse psíquico. O segundo modelo, o qual foi acrescentado a variável comprometimento excessivo com o trabalho, explica 2,3% da variância do estresse psíquico, sendo que as variáveis significativas de tal modelo foram sexo e comprometimento excessivo com o trabalho, somando-se o total de 2,8%.

CONSIDERAÇÕES FINAIS (ou Conclusão)

Portanto, os estudos indicam que, a definição de comprometimento com a carreira aponta para: o padrão de experiências relacionadas ao trabalho de um indivíduo por toda a sua vida. Percebe-se que a conceituação de Carson e Bedeian (1994) engloba melhor os aspectos dos outros conceitos. Para eles, o comprometimento com a carreira é a motivação para trabalhar em uma vocação escolhida, dividindo-o em três componentes: identidade com a carreira, que representa o vínculo emocional; planejamento da carreira, que determina as necessidades de desenvolvimento na carreira bem como objetivos; e resiliência na carreira, que remete à constância na carreira mesmo em face das adversidades.

Já em relação ao comprometimento excessivo, não há ainda um consenso na literatura, porém a definição que melhor explica é a que foi abordada por Scheible, Bastos e Rodrigues (2013), a qual remete à continuidade de profissionais em uma carreira, pois mudar lhes parece desvantajoso. Para Carson, Carson e Bedeian (1995), tem haver com um processo de estagnação no qual os indivíduos não se adaptam e não se motivam a encontrar alternativas para seu encaminhamento profissional. Adicionam, ainda, que alguns sintomas do entrenchamento podem ser: medo de estigma social,

visão da idade como fator de limitação das alternativas de carreira, percepção de desequilíbrio na relação custo-benefício da mudança.

Portanto, ressalta-se a importância de profissionais especializados que possam estar acompanhando mais de perto estes trabalhadores, identificando seus objetivos, suas motivações e medos, quais fatores no clima da organização podem estar contribuindo para gerar possíveis problemas, avaliando a qualidade de vida laboral, com o intuito de poder intervir nas organizações, realizando, por exemplo, orientações de carreira, atividades que diminuam o estresse, terapia de grupo no trabalho, pesquisas de clima, incentivando também de forma geral, a melhora nas relações interpessoais da organização.

REFERÊNCIAS

- ANJOS, Gilney Christierny Barros Dos. **Comprometimento organizacional e com a carreira/profissão: um estudo de caso em uma organização do Terceiro Setor.** Área temática: Recursos Humanos, Universidade Federal de Campina Grande, 2011.
- CARSON, K. D., CARSON, P. P., & BEDEIAN, A. G. *Development and construct validation of a career entrenchment measure.* Journal of Occupational and Organizational Psychology, 68, 301-320, 1995.
- MORAES, Paulo Wenderson Teixeira. **O Efeito dos Fatores Psicossociais e dos Vínculos com a Carreira nos Sintomas de LER/DORT entre Bancários da Bahia,** UFBA, Salvador, Bahia, 2014.
- OLIVEIRA, Paloma Lago Marques de, BARDAGI, Marúcia Patta. **Estresse e comprometimento com a carreira em policiais militares.** Bol. Psico., vol.59 no.131, São Paulo dez., 2009.
- RAIMUNDO, Emília Regina Cabral. **A Globalização e seus impactos sobre o mercado de trabalho brasileiro na década de 1990,** Universidade Federal de Santa Catarina, Curso de Graduação em Ciências Econômicas, 2007.
- ROWE, Diva Ester Okazaki, BASTOS, Antonio Virgilio Bittencourt. **Comprometimento ou entrenchment na carreira? Um estudo entre docentes do ensino superior,** XXXII Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro, 2008.
- SCHEIBLE, Alba Couto Falcão, BASTOS, Antonio Virgilio Bittencourt, RODRIGUES, Ana Carolina de Selegim MR, Mombelli MA, Oliveira MLF, Waidman MAP, Marcon SS. **Sintomas de estresse em trabalhadoras de enfermagem de uma unidade de pronto socorro.** Revista Gaúcha Enfermagem, 2012.
- SILVA, Juliana Fernandes da Costa, **Estresse Ocupacional e suas Principais causas e consequências,** Universidade Cândido Mendes Instituto a Vez do Mestre, Rio de Janeiro, 2010.
- VASCONCELOS, Eveli Freire, GUIMARÃES, Liliana A. M., **Esforço e Recompensa no trabalho de uma amostra de profissionais de enfermagem,** Instituto Metodista de Ensino Superior: Copyright, 2009.