

Relações entre Processos de Comprometimento, Entrincheiramento e Motivação Vital em Carreiras Profissionais

Alexandre Collares Baiocchi¹

Mauro Magalhães

Universidade Luterana do Brasil, Canoas

RESUMO

Esta pesquisa investigou relações entre comprometimento com a carreira, entrincheiramento de carreira e motivação vital. Este estudo verificou se o entrincheiramento e o comprometimento com a carreira diferenciam-se na sua relação com a motivação vital e examinou possibilidades de correlação entre estas variáveis. Participaram do estudo profissionais graduados em áreas diversas, empregados em instituição de ensino superior. Os sujeitos (58 homens e 54 mulheres) responderam a uma medida de comprometimento de carreira composta de três fatores: identidade, planejamento e resiliência; a uma medida de entrincheiramento de carreira composta de três fatores: custos emocionais, investimentos de carreira e percepção de alternativas; e a uma medida de motivação vital (*PIL-test*). A identidade de carreira mostrou-se relacionada aos custos emocionais de uma mudança e a limitação de alternativas de carreira mostrou-se inversamente correlacionada com o planejamento. Houve correlação baixa, mas significativa, entre comprometimento e entrincheiramento. A medida de motivação vital mostrou correlação elevada e positiva com o comprometimento com a carreira e nenhuma correlação com entrincheiramento. Os resultados sugerem que os construtos de entrincheiramento e comprometimento possuem aspectos tanto compartilhados quanto distintos. Novas pesquisas são recomendadas para o esclarecimento das relações entre estas variáveis.

Palavras-chave: comprometimento de carreira; entrincheiramento de carreira; motivação vital.

ABSTRACT: Relations between Commitment, Entrenchment and Life Motivation in Professionals

This research investigated relations between career commitment, career entrenchment and life motivation. It verified if career entrenchment and commitment differ in their relation to life motivation, and examined possibilities of correlation between these variables. Graduate professionals from different areas employed in a university participated in this study. Participants (58 men and 54 women) answered a career commitment measure with three factors: identity, planning and resilience; a career entrenchment measure with three factors: emotional costs, career investments and perception of career alternatives; and a life motivation measure (*PIL-Test*). Career identity correlated with emotional costs of change; perception of career alternatives correlated inversely with career planning. The results showed low correlation between career commitment and career entrenchment. Life motivation measure showed high positive correlation

¹ Endereço para correspondência: Avenida Protásio Alves, 5098 / 301, 91310-000, Porto Alegre, RS. Fone: (51) 3334 5893; Cel: (51) 9136 5117. E-mail: alebaiocchi@yahoo.com.br

with career commitment and no correlation with career entrenchment. Results suggest that the constructs entrenchment and commitment have some aspects in common and some distinct. Other studies are recommended in order to clarify relations between those variables.

Keywords: career commitment; career entrenchment; life motivation.

RESUMEN: Relaciones entre Procesos de Comprometimiento, Atrincheramiento y Motivación de Vida en Carreras Profesionales

Este trabajo investigó relaciones entre procesos de comprometimiento, atrincheramiento de carrera y motivación de vida. Este estudio verificó si el atrincheramiento y el comprometimiento con la carrera se diferencian en su relación con la motivación de vida, y buscó posibilidades de correlación entre estos conceptos.

Participaron del estudio profesionales graduados en distintas áreas, empleados en una universidad. Los sujetos (58 hombres y 54 mujeres) respondieron a una medida de comprometimiento con la carrera, con tres factores: identidad, planificación y resiliencia; a una medida de atrincheramiento de carrera compuesta de tres factores: costos emocionales, inversión en la carrera y percepción de alternativas, y a una medida de motivación de vida (PIL-test). La identidad de la carrera se mostró relacionada con los costos emocionales de un posible cambio; la percepción de alternativas de carreras se mostró invertida en su correlación con la planificación. Hubo correlación baja, pero significativa, entre comprometimiento y atrincheramiento. La medida de motivación de vida mostró correlación elevada y positiva con el comprometimiento con la carrera y ninguna correlación con atrincheramiento. Los resultados sugieren que los conceptos de atrincheramiento y comprometimiento poseen aspectos distintos pero también compartidos. Son necesarios más estudios acerca de las relaciones entre estas variables, así como la revisión de las medidas.

Palabras claves: comprometimiento con la carrera; atrincheramiento en la carrera; motivación de vida.

O significado do trabalho sofreu alterações ao longo da história. Na Idade Antiga o trabalho estava ligado à subsistência e era frequentemente realizado por escravos. Na estrutura feudal da Idade Média, os nobres proprietários de terra formavam a classe superior em estados regidos por uma monarquia e pela Igreja, com uma grande massa de artesãos e camponeses trabalhando sob o mando destes senhores de terras (Buarque de Holanda, 1993). Na Idade Moderna (meados do séc. XVIII), com a nova mentalidade representada pela Revolução Francesa, o poder absolutista da aristocracia começa a ceder espaço para uma classe emergente: os pequenos capitalistas denominados burgueses, nova força política e econômica, aliada à população saturada pela exploração e miséria vigentes até então. O advento do Iluminismo trouxe uma nova concepção do trabalho. As classes burguesas assumiram um novo papel econômico, contra os fundamentos da sociedade feudal e procurando construir um Estado que as-

segurasse autonomia em face da Igreja e incentivasse a indústria capitalista (Martins, 1986).

Os avanços tecnológicos trouxeram a Revolução Industrial e a topografia das cidades começa a mudar: desenvolvem-se os grandes centros urbanos, o êxodo rural cresce e começa a nascer um perfil urbano de homem, já que, até então, a maioria da população concentrava-se no campo. Neste período consolidam-se as bases do capitalismo atual. No século XX, as leis trabalhistas estruturaram as relações de trabalho. O indivíduo passou a ter uma jornada de trabalho definida, salário mínimo, repouso remunerado, entre outros benefícios. A partir dos anos 60, o processo de descolonização de países africanos e a emergência de economias do chamado Terceiro Mundo iniciaram mudanças importantes no cenário econômico e social. Novas economias surgiram, pois estes países adotaram as tecnologias e políticas inerentes ao processo de globalização em curso. Conseqüentemente, a população trabalha-

dora destes países teve que se adaptar aos novos tempos (Hobsbawn, 1995).

A partir dos anos 80, os países socialistas entram em crise acentuada, enquanto os países capitalistas adotaram políticas econômicas de livre mercado. Procurando vencer na economia de mercado, muitas empresas implantaram modelos de gestão focados na competitividade e produtividade, atrelados a novas tecnologias e redução de pessoal.

Inicia-se uma nova Revolução Industrial, baseada nos avanços da tecnologia da informação e dos microcomputadores. O desemprego, advindo disto, atinge altas taxas em todo o mundo. O novo mercado de trabalho traz muita insegurança para os profissionais, que são levados a modificar suas crenças sobre seu emprego ou carreira, em face de um ambiente competitivo e excludente. Neste contexto, emergem questões relativas à lealdade à organização e ao aperfeiçoamento profissional, como formas do indivíduo assegurar-se em sua carreira. Os conceitos de comprometimento organizacional e com a carreira adquirem relevância. O comprometimento caracteriza o envolvimento que uma pessoa tem com o seu trabalho, associado a sentimentos de lealdade, desejo de permanecer e de se esforçar para alcançar metas relacionadas ao desenvolvimento da carreira (comprometimento de carreira) e/ou em prol da organização (comprometimento organizacional).

O comprometimento pode suscitar conflitos para o indivíduo. Bastos (2000) propôs que a base deste conflito pode ser a atitude de alta dedicação a uma carreira, acarretando uma baixa dedicação à organização. Considerando este conflito, Gouldner (citado por Bastos, 2000) aponta dois tipos de indivíduos: cosmopolitas e localistas. Os primeiros compõem-se de indivíduos com baixa lealdade, baixo comprometimento com sua organização, mas alta dedicação à carreira. Os localistas são aqueles que se comprometem de forma exclusiva com a organização, ficando a sua profissão em segundo plano.

Bastos (2000) apontou quatro padrões de comportamento de comprometimento: a) Cosmopolita-localista: alto comprometimento com a carreira e igualmente alto comprometimento com a organização, isto é, trabalhadores que encontram na organização presente, maiores oportunidades profissionais do que em outras; b) Cosmopolita: alto comprometimento com a carreira, baixo comprometimento com a organização (oportunidades profissionais limitadas dentro da organização); c) Localista: alto comprometimento com a organização e baixo compromisso com a carreira; d) Nem localista e nem cosmopolita: se aplica a pessoas com baixos interesses tanto na carreira quanto na organização em que trabalham.

Conforme London (1987), os traços de personalidade determinam não apenas o porquê e como determinado indivíduo escolhe uma carreira, mas também como ele se ajusta a ela e como a percebe ao longo de seu desenvolvimento profissional. Em função disto, o mesmo autor apresenta três fatores que se mostram essenciais no desenvolvimento de carreiras: 1) Resiliência: capacidade das pessoas transporem e enfrentarem dificuldades, frustrações e estresses comuns ao trabalho; 2) Insight: processo de como as pessoas percebem a si próprias e os seus papéis profissionais e definem com clareza suas metas de carreira; 3) Identidade: identificação de um profissional com a sua carreira, que resulta em afetividade e comprometimento.

Com base nas idéias de London (1987), Carson e Bedeian (1994) apresentaram o modelo de comprometimento com a carreira, composto de três fatores: a) *Identificação* com a carreira (envolvimento emocional do sujeito com a sua área de trabalho); b) *Planejamento* para desenvolver e alcançar metas profissionais; c) *Resiliência* para o enfrentamento das adversidades e frustrações inerentes à carreira.

Deci e Ryan (2001) ressaltaram três necessidades psicológicas que devem ser atendidas a fim de que o indivíduo sintam-se realizado e satisfeito no trabalho: a) necessidade de competência (de-

envolvimento de habilidades, responsabilidades e aptidões); b) necessidade de autonomia (capacidade de escolher e de tomar iniciativas); c) necessidade de relacionamento (sentimentos de inclusão e valorização interpessoal).

A economia atual, caracterizada por uma competitividade global acentuada, alta frequência de fusões e aquisições de empresas, desemprego e recessão, traz novas perspectivas de entendimento dos comportamentos relacionados à carreira (Herr, 2001; Sullivan, 1999). O conceito de entrincheiramento reflete estas mudanças. O indivíduo entrincheirado encontra-se numa postura estática e defensiva, como sugere o significado da palavra. De acordo com Carson e Bedeian (1995), muitos profissionais se entrincheiram numa carreira ou organização devido a três categorias de fatores: investimentos na carreira, custos emocionais e limitações nas alternativas de carreira. Os investimentos na carreira referem-se aos aspectos financeiros e de tempo, relacionados ao aperfeiçoamento profissional e dedicação ao trabalho que o sujeito percebe como sendo perdidos no caso de uma mudança na carreira. Os custos emocionais incluem a perda das redes de relacionamento interpessoais ligadas ao trabalho, e o impacto que uma mudança de carreira pode gerar na vida pessoal e familiar. O fator limitação de alternativas de carreira refere-se à percepção do sujeito sobre o seu potencial de recolocação no mercado. O entrincheiramento pode ser entendido como uma resposta à realidade contemporânea do mundo do trabalho. Porém, é preciso verificar as implicações deste comportamento no bem-estar psicológico relacionado ao comprometimento e satisfação com a vida profissional. Esta pesquisa verificou se o entrincheiramento na carreira está relacionado a questões motivacionais mais amplas e relacionadas à postura existencial do sujeito, isto é, não restritas ao contexto específico do trabalho. Neste sentido, o conceito de motivação vital, oriundo da psicologia existencial de Frankl (1987), foi utilizado para fazer referência aos processos básicos de motivação

inerentes à vida humana. De acordo com o autor, a motivação intrínseca do homem não está na sexualidade ou no poder, mas sim na busca de um sentido para a vida. Esta busca se torna evidente e relevante nos momentos em que a realidade mostra-se irredutível às necessidades e desejos humanos, e demanda a capacidade de encontrar um sentido para estas adversidades. Enfim, este estudo irá explorar as relações entre comprometimento de carreira, entrincheiramento de carreira e motivação vital. O objetivo desta exploração é verificar se o entrincheiramento e o comprometimento diferenciam-se em suas relações com a motivação vital, bem como examinar as relações entre estes dois processos de carreira.

MÉTODO

Este trabalho objetivou não apenas estudar o mercado de trabalho contemporâneo, mas também delinear conceitos como comprometimento, entrincheiramento e motivação vital que são constituintes na carreira de um indivíduo e no meio em que este encontra para se identificar no mundo do trabalho. Participaram do estudo 112 profissionais de nível universitário de diversas especialidades, com idades entre 25 e 55 anos (58 homens e 54 mulheres) e empregados em instituição de ensino superior.

Instrumentos

Escala de Comprometimento com a Carreira

Esta escala foi desenvolvida por Carson e Bedeian (1994) e possui 12 itens e três fatores: planejamento, identidade e resiliência para com a carreira. Os itens são frases que afirmam experiências relacionadas à carreira profissional. As respostas são assinaladas numa escala Likert de 5 pontos, indicando graus diferentes de concordância com as afirmações. Uma versão brasileira deste instrumento apresentou coeficiente alfa de .84 numa amostra de 179 sujeitos (Jardim & Magalhães, 2002).

Escala de Entrincheiramento de Carreira

Esta escala foi desenvolvida por Carson e Bedeian (1995) e possui 12 itens e três fatores: investimentos na carreira, custos emocionais e alternativas de carreira. Os itens são frases que afirmam experiências relacionadas à carreira profissional. As respostas são assinaladas numa escala Likert de 5 pontos, indicando graus diferentes de concordância com as afirmações. Uma versão brasileira deste instrumento apresentou, para a escala total, coeficiente alfa de .85 numa amostra de 179 sujeitos (Jardim & Magalhães, 2002).

Escala de Motivação Vital

A escala denominada PIL-Test (*Purpose in Life*) foi utilizada para avaliar a motivação vital dos sujeitos. Esta escala foi desenvolvida por Crumbaugh (1968) com base na psicologia existencial de Frankl (1987). O instrumento é composto de 20 itens. Os itens são frases relacionadas à capacidade de encontrar sentido e motivação para a vida. As respostas são assinaladas numa escala Likert de 5 pontos, indicando graus diferentes de concordância com as afirmações. Shek (1988) aplicou a escala em 2.140 jovens estudantes e encontrou índice de consistência interna satisfatório (alfa de Crombach = .90). De acordo

com os estudos de validação de Murray (1987), o *PIL-Test* é basicamente uma medida indireta da depressão, mas que se relaciona principalmente com o vazio existencial.

Procedimentos

Coleta de dados

Os instrumentos foram entregues individualmente no local de trabalho e recolhidos no prazo de uma semana. Após responderem ao instrumento de pesquisa, cada participante colocou os questionários em envelopes lacrados que foram recolhidos pelos pesquisadores.

Análise dos dados

Foram realizadas análises de correlação entre os escores de Entrincheiramento de Carreira, Comprometimento com a Carreira e Motivação Vital. As correlações entre os escores foram verificadas através de testes de correlação bivariada de Pearson com prova de significância bilateral.

RESULTADOS

Os resultados das análises de correlação encontram-se sistematizados na Tabela 1.

Tabela 1

Correlações entre as escalas e sub-escalas de Comprometimento com a carreira, Entrincheiramento de carreira e Motivação Vital

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Comprometimento									
Identidade	,727**								
Planejamento	,779**	,450**							
Resiliência	,801**	,368**	,323**						
Entrincheiramento	,326**	,347**	,190	,230*					
Custos Emocionais	,228*	,251*	,113	,185	,761**				
Investimentos	,004	,137	-,018	-,054	,760**	,269**			
Alternativas	,101	,056	-,053	,131	,274**	,118	,284**		
Motivação Vital	,527**	,468**	,456**	,346**	,172	,085	,069	-,024	
Tempo de Carreira	,208	,179	,172	,144	,184	,183	,086	,059	,103

** p < 0,01 * p < 0,05

DISCUSSÃO

Os resultados mostraram que a identidade e a resiliência de carreira (fatores de comprometimento) estão associadas à escala total de entrincheiramento. Esta correlação sugere que a identificação com a carreira e a capacidade de tolerar adversidades podem estar associadas a comportamentos de receio e resistência à mudança, relacionados com o entrincheiramento. Por outro lado, entre os fatores de comprometimento (identidade, planejamento e resiliência), o planejamento de carreira foi o único que não se revelou associado com a escala de entrincheiramento. Pode-se dizer que este fator refere-se ao aspecto dinâmico do comprometimento e que, portanto, é o ponto crítico de diferenciação entre este e a concepção do entrincheiramento como estagnação e falta de movimento na carreira.

Os resultados indicam correlação positiva entre a identidade de carreira e os custos emocionais associados à perspectiva de uma mudança (fator de entrincheiramento). Sendo assim, infere-se que o indivíduo altamente identificado com a sua carreira tende a se entrincheirar devido ao receio de sofrer as conseqüências emocionais resultantes de uma ameaça a sua identidade profissional no caso de uma mudança de carreira.

Os resultados do estudo também apontam correlação positiva entre comprometimento e motivação vital. A motivação vital apresentou correlações positivas com os três fatores de comprometimento. Isto sugere que o indivíduo ao se identificar, planejar e enfrentar as dificuldades inerentes à sua vida profissional está demonstrando motivação não só para o trabalho, mas para a vida em geral. Por outro lado, não houve correla-

ções entre as variáveis de entrincheiramento e motivação vital. Estas correlações indicam que o comprometimento com a carreira pode estar relacionado a variáveis de bem-estar psicológico, enquanto o entrincheiramento parece não ter implicações significativas neste aspecto. Neste sentido, não é possível inferir relações entre entrincheiramento e baixa motivação vital.

A correlação entre comprometimento e entrincheiramento pode remeter às descrições de Gouldner (citado por Bastos, 2000), por exemplo: a pessoa pode estar comprometida de uma forma localizada (organização) ou de forma cosmopolita (carreira). O indivíduo comprometido de maneira localizada pode revelar um comprometimento exclusivamente focado na organização. Neste caso, a carreira pode estar truncada e o profissional estar apegado à organização apenas pela segurança que ela proporciona, mesmo que não encontre oportunidades de crescimento e não estabeleça planos de carreira viáveis nesta organização. Portanto, infere-se que um indivíduo entrincheirado pode estar ao mesmo tempo comprometido com a organização. Este trabalho não se propôs a verificar padrões complexos de comprometimento no trabalho e entrincheiramento, mas sugere as relações acima descritas, a serem investigadas em estudos posteriores.

A medida de motivação vital mostrou correlação elevada e positiva com o comprometimento com a carreira e nenhuma correlação com entrincheiramento. Os resultados sugerem que os construtos de entrincheiramento e comprometimento possuem aspectos tanto compartilhados quanto distintos. Novas pesquisas são recomendadas para o esclarecimento das relações entre estas variáveis.

REFERÊNCIAS

- Bastos, A. V. (2000). Padrões de comprometimento com a profissão e a organização: O impacto de fatores pessoais e da natureza do trabalho. *Revista de Administração*, 35(4), 48-60.
- Buarque de Holanda, S. (1993). *História da Civilização: Curso moderno*. São Paulo: Nacional.
- Carson, K.D., & Bedeian, A.G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237-262.
- Carson, K.D., & Bedeian, A.G. (1995). Development and construct validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organization Psychology*, 68, 301-320 .
- Crumbaugh, J. C. (1968). Cross validation on the Purpose in Life test based on Frankl's concepts. *Journal of Individual Psychology*, 24, 74-81.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *PSPB Society for Personality and Social Psychology*, 27(8), 930-942.
- Frankl, V. (1987). *Em busca de sentido: Um psicólogo no campo de concentração*. Porto Alegre: Sulina.
- Herr, E.L. (2001). Career development and its practice: A historical perspective. *Career Development Quarterly*, 49(3), 193-195. Retirado em 20/10/2001 no World Wide Web: http://www.findarticles.com/p/articles/mi_m0JAX/is_3_49/ai_72703618
- Hobsbawn, E. (1995). *Era dos extremos: O breve século XX, 1914-1991*. São Paulo: Cia das Letras.
- Jardim, F., & Magalhães, M. (2002). *Relações entre prioridades axiológicas e comprometimento com a carreira*. Monografia de conclusão de curso, Graduação em psicologia, Universidade Luterana do Brasil. Canoas, RS.
- London, M. (1987). *Career survival in the workplace*. New York: Harper & Row.
- Martins, C. B. (1986). *O que é sociologia?* São Paulo: Brasiliense.
- Murray, D.J. (1987). Assessing logotherapeutic constructs: Conceptual and psychometric status of the Purpose in Life and seeking of Noetic Goals tests. *Journal of Clinical Psychology*, 7(1) 201-202.
- Shek, D. (1988). Reliability and factorial structure of the chinese version of the Purpose in Life Questionnaire. *Psychological Bulletin*, 44, 117-118.
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: a review and research agenda. *Journal of Management*, 25(3), 457.

Recebido: 24/05/04

1ª. Revisão: 31/08/04

Aceite final: 30/09/04

Sobre os autores

Alexandre Collares Baicohhi, psicólogo formado pela Universidade Luterana do Brasil (2002), especialista em Psicologia Organizacional pelo Instituto de Desenvolvimento Global (IDG) em 2004.

Mauro de Oliveira Magalhães, psicólogo formado pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (1989). Mestre em Psicologia do Desenvolvimento pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (1994). Doutorando em Psicologia do Desenvolvimento (Universidade Federal do Rio Grande do Sul). Professor da Universidade Luterana do Brasil.