

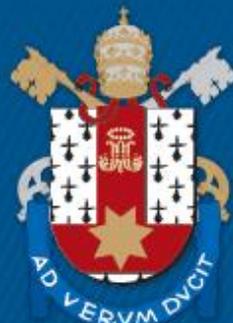
**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
DOUTORADO EM PSICOLOGIA**

ADÃO ADEMIR DA SILVA

**VARIÁVEIS PREDITIVAS PARA *BURNOUT*, INTENÇÃO DE *TURNOVER* E BUSCA DE
EMPREGO EM PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM**

Porto Alegre
2018

PÓS-GRADUAÇÃO - *STRICTO SENSU*



Pontifícia Universidade Católica
do Rio Grande do Sul

ADÃO ADEMIR DA SILVA

**VARIÁVEIS PREDITIVAS PARA *BURNOUT*, INTENÇÃO DE *TURNOVER* E
BUSCA DE EMPREGO EM PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM**

Tese apresentada como requisito para obtenção do grau de Doutor em Psicologia pelo Programa de Pós-graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Profa. Dra. Manoela Ziebell de Oliveira.

Porto Alegre

2018

Ficha Catalográfica

S586v Silva, Adão Ademir da

Variáveis preditivas para Burnout, intenção de Turnover e busca de emprego em profissionais de enfermagem / Adão Ademir da Silva . – 2018.

208 f.

Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, PUCRS.

Orientadora: Profa. Dra. Manoela Ziebell de Oliveira.

1. Equipe de enfermagem. 2. Intenção de Turnover. 3. Síndrome de Burnout. 4. Ambiente de trabalho. 5. Empregabilidade. I. Oliveira, Manoela Ziebell de. II. Título.

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da PUCRS
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Bibliotecária responsável: Salete Maria Sartori CRB-10/1363

Agradecimentos

À minha esposa e filha, pelo amor, apoio e dedicação!

À minha orientadora Profa Dra Manoela Ziebell de Oliveira pelo conhecimento, orientação e paciência nas horas difíceis!

Aos alunos da graduação e pós-graduação que me ajudaram no processo de construção de conhecimento!

Um especial agradecimento a aluna e agora psicóloga Nathália Mambrini Sandoval Barbosa e ao aluno de psicologia pela PUCRS Guilherme Monteiro Sanchez pela grande parceria ao longo de todo o doutorado!

Sumário Tese

| | |
|--|-----|
| ANEXOS..... | 07 |
| TABELAS..... | 08 |
| FIGURAS..... | 10 |
| RESUMO EXPANDIDO..... | 11 |
| EXPANDED ABSTRACT..... | 15 |
| APRESENTAÇÃO..... | 19 |
| Problema de pesquisa..... | 30 |
| Objetivos..... | 31 |
| Objetivo geral:..... | 31 |
| Objetivos específicos:..... | 31 |
| PROCEDIMENTOS ÉTICOS..... | 32 |
| MÉTODO..... | 33 |
| Referências da apresentação da tese..... | 34 |
| DESCRIÇÃO DOS DADOS SÓCIO LABORAIS DA AMOSTRA DA PESQUISA COM RELAÇÃO AS VARIÁVEIS <i>BURNOUT</i> E INTENÇÃO DE <i>TURNOVER</i> | 46 |
| Apresentação..... | 46 |
| Análise dos dados..... | 47 |
| Procedimento de coleta dos dados..... | 47 |
| Procedimentos Éticos..... | 47 |
| Procedimento estatístico..... | 48 |
| Resultados..... | 49 |
| <i>Burnout</i> | 49 |
| Resultados..... | 52 |
| Intenção de <i>Turnover</i> e busca de emprego- EITBE..... | 52 |
| Referências..... | 56 |
| PRODUÇÃO TEÓRICA E EMPÍRICA..... | 57 |
| Capítulo 1- Seção teórica (Artigo 1): Revisão sistemática sobre a relação do <i>Burnout</i> e intenção de <i>Turnover</i> | 57 |
| Artigo 1: A função preditora da síndrome de Burnout para o Turnover nos profissionais de enfermagem..... | 57 |
| Resumo:..... | 57 |
| Introdução..... | 59 |
| Método..... | 61 |
| Resultados..... | 66 |
| Discussão..... | 73 |
| Conclusões..... | 76 |
| Referências..... | 77 |
| Capítulo 2- Seção empírica: (Artigos 2, 3 e 4)..... | 82 |
| Artigo 2: Validação de uma escala de intenção de Turnover. Propriedades psicométricas da Escala de Intenção de Turnover e Busca de Emprego..... | 82 |
| Resumo:..... | 82 |
| Introdução..... | 85 |
| Método..... | 87 |
| Resultados..... | 94 |
| Discussão..... | 98 |
| Referências..... | 101 |

| | |
|---|-----|
| Predictor variables for <i>Burnout</i> among nursing professionals | 106 |
| Predictor variables for <i>Burnout</i> among nursing professionals | 106 |
| Variáveis predictoras para <i>Burnout</i> entre profissionais de enfermagem | 107 |
| Introduction | 107 |
| Methods | 112 |
| Participants | 112 |
| Instruments | 112 |
| Data analysis | 114 |
| Data collection procedure..... | 114 |
| Ethical Procedures..... | 114 |
| Data analysis procedure | 114 |
| Description of the result of the application of the <i>Burnout</i> | 116 |
| Considerações finais sobre a tese | 176 |

ANEXOS

| | |
|---|-----|
| Anexo 1: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Estudo 2)..... | 181 |
| Anexo 2: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Estudo 3)..... | 183 |
| Anexo 3: Questionário sócio-demográfico..... | 185 |
| Anexo 4: Escala de Intenção de Saida e Busca de Emprego (EITBE)..... | 188 |
| Anexo 5: Escala de Intenção de Rotatividade (EIR)..... | 190 |
| Anexo 6: Índice de Oportunidades de Emprego (EOI)..... | 191 |
| Anexo 7: Escala de bases do comprometimento organizacional- EBACO..... | 193 |
| Anexo 8: Escala de Adaptabilidade de carreira Revisada..... | 196 |
| Anexo 9: Escala de estratégias de <i>Coping</i> (ECO)..... | 199 |
| Anexo 10: Escala de Caracterização do <i>Burnout</i> (ECB)..... | 201 |
| Anexo 11: Orçamento do projeto de pesquisa da tese..... | 204 |
| Anexo 12: Parecer consubstanciado aprovado do Comitê de Ética da PUCRS..... | 205 |

TABELAS

Descrição dos dados sociolaborais:

| | |
|---|----|
| Tabela 1: Média e desvio padrão para as dimensões <i>Burnout</i> segundo as características sócio-demográficas..... | 49 |
| Tabela 2: Média e desvio padrão para as dimensões <i>Burnout</i> segundo as características profissionais..... | 52 |
| Tabela 3: Média e desvio padrão para as dimensões EITBE segundo as características sócio-demográficas..... | 53 |
| Tabela 4: Média e desvio padrão para as dimensões <i>Burnout</i> segundo as características profissionais..... | 54 |

Artigo 1:

| | |
|--|----|
| Tabela 1: Distribuição dos artigos por revista em que foi publicado e respectivo nível de evidência..... | 65 |
|--|----|

Artigo 2:

| | |
|---|----|
| Tabela 1. Índices de ajuste verificados na Análise Fatorial Confirmatória..... | 95 |
| Tabela 2. Indicadores de confiabilidade da escala EITBE..... | 97 |
| Tabela 3. Correlações de Spearman (r_s) entre a escala EITBE e suas dimensões com as escalas EST e EIR..... | 98 |

Artigo 3

| | |
|---|-----|
| Table 1: Stratification of the scores for <i>Burnout</i> dimensions..... | 117 |
| Table 2: Mean, standard deviation and median for BCS, EOI, BSOC, Adaptability and CSS scales..... | 117 |

Table 3: Pearson correlation analysis of the *Burnout* dimensions in comparison to the other instruments.....119

Table 4: Prediction Values (R^2_{aj}) for the dimensions of the *Burnout* variable.....122

Table 5: Multiple Linear Regression Model (Stepwise Backward Method) for each block of variables to explain the variation of the scores of the Burnout scale dimensions.....124

Artigo 4

Tabela 1: Média, desvio padrão e mediana para as dimensões das variáveis EITBE-ECB, EOI, EBA, ADAPT e ECO.....151

Tabela 2: Análise de Correlação de Pearson (Análise univariada) para responder pela variabilidade das Dimensões EITBE em comparação as variáveis explicativas.....153

Tabela 3. Valores de predição (R^2_{aj}) para EITBE.....155

Tabela 4a: Modelo de Regressão Linear Múltiplo (Método Stepwise Backward) por cada bloco de variáveis explicativas para responder pela variação das pontuações das dimensões da escala EITBE.....158

Tabela 4b: Modelo de Regressão Linear Múltiplo (Método Stepwise Bacward) por cada bloco de variáveis explicativas para responder pela variação das pontuações das dimensões da escala EITBE.....159

FIGURAS

Artigo 1:

Figura 1. Fluxograma de identificação, seleção e inclusão dos estudos. Elaborado com base em: Moher, Liberati, Tetzlaff e Altman (2009).....63

Figura 2. Produção dos artigos por países.....67

Figura 3. Ano de publicação dos artigos.....68

Figura 4. Número de artigos por revista.....69

Artigo 2:

Figura 1. Análise paralela de quatro fatores da EITBE. IBE: Intenção de Busca de Emprego. IDE: Intenção de Deixar o Emprego. RSE: Reflexões sobre a saída. CBE: Comportamento de Busca de Emprego.....94

Figura 2. Modelo de Equações Estruturais da EITBE.....96

RESUMO EXPANDIDO

Esta é uma tese de doutorado que foi realizada no grupo de pesquisa: Grupo de Estudos sobre Desenvolvimento de Carreira (GEDC). A ideia inicial de estudo surgiu da inquietação sobre a possibilidade de o *Burnout* ser uma variável envolvida na intenção de saída do emprego e no *Turnover*. Tendo em vista a minha trajetória profissional também no campo da enfermagem, a construção do projeto de doutorado foi concentrada na população de enfermagem em que o *Burnout* está bastante presente. Para ter uma noção do campo de pesquisa sobre as variáveis *Burnout* e intenção de *Turnover*, foi realizado uma Revisão Sistemática (RS) em que se pôde perceber a forte relação entre *Burnout* e intenção de sair do emprego. Esta RS virou um artigo com o título: “A função preditora da síndrome de *Burnout* para o *Turnover* nos profissionais de enfermagem: revisão sistemática” que foi submetido na revista “Avances em psicologia latinoamericana” em 2015 e publicado no volume 3 de 2017. A RS foi importante para mostrar que a ideia da tese era coerente e pertinente ao campo de pesquisa brasileiro, uma vez que não foi encontrado nenhum trabalho na temática do artigo que tivesse sido produzido no Brasil. Um resultado importante mostrado pelo artigo foi uma tendência global de diminuição dos profissionais atuantes em enfermagem a ponto de se falar em escassez de trabalhadores de enfermagem, tanto em países ocidentais e orientais. Este fato reforçou a proposta de se estudar possíveis variáveis que podem estar por trás do aumento do *Turnover* voluntário em profissionais da enfermagem. Justificado o estudo de análise de predição do *Burnout* sobre Intenção de *Turnover*, foi preciso definir os instrumentos que seriam utilizados para a medição do *Burnout* e intenção de *Turnover*. Além disto, pensou-se em investir em alguma escala de autores brasileiros que tivessem estudado especificamente a população de enfermagem. A escala escolhida de autoria de Tamayo e Tróccoly (2009) avalia o *Burnout* em três dimensões que são: exaustão emocional, desumanização e decepção no trabalho. O uso do termo desumanização ao invés de despersonalização é adequado não só

por ser de uso mais próprio da enfermagem, mas por ser uma preocupação de todo o sistema saúde público brasileiro em que a humanização passou a ser uma meta a ser alcançada no atendimento aos pacientes. Seguindo a proposta do doutorado de desenvolver e disponibilizar novos instrumentos de pesquisa para a psicologia, a escala para a avaliação da intenção de *Turnover* foi adaptada a partir de uma proposta inicial desenvolvida por Hom e Griffeth (1991). A escolha deste instrumento se deve ao fato de que ele engloba dois fatores considerados pela literatura importantes para o estudo da intenção de *Turnover*, a saber as cognições de saída do emprego e o comportamento de busca de emprego, sendo portanto, um instrumento inovador. O estudo de adaptação cultural e validação do instrumento para uso no contexto brasileiro encontra-se submetido e foi aceito para publicação na Revista Avaliação psicológica, em uma edição especial constituída por estudos que envolveram métodos inovadores de análise. No caso deste artigo: “Propriedades psicométricas da Escala de Intenção de Turnover e Busca de Emprego (EITBE)” as análises foram realizadas com a Programação R. Na sequência de pesquisa, buscou-se ter uma linha de estudo coesa do início ao fim do doutorado. Neste sentido se construiu o projeto de pesquisa com a meta de investigar o *Burnout* e sua relação direta com a intenção de *Turnover* na população de enfermagem e a tese de doutorado se constituiu na defesa de que o *Burnout* fosse um importante preditor para a intenção de *Turnover*. A partir da RS, referenciais teóricos de carreira e psicologia organizacional se propôs a investigação de variáveis com possíveis relações com *Burnout* e com intenção de *Turnover*, que englobasse fatores pessoais, organizacionais e contextuais. Entraram no estudo como variáveis independentes: adaptabilidade de carreira, comprometimento organizacional, estratégias de *Coping* e variáveis de oportunidade de emprego. Num primeiro momento foram testados estas VIs e o seu potencial preditor com relação ao *Burnout* e num segundo momento foram testados estas VIs com a adição do *Burnout* relacionados à intenção de *Turnover*. Estas testagens

constituíram de análises de regressão linear múltipla e resultaram em dois artigos, sendo o artigo 3: “Variáveis preditoras para a Síndrome de Burnout entre profissionais de enfermagem” uma análise de predição para o *Burnout* e o artigo 4: “Variáveis preditoras para a Intenção de Turnover entre profissionais de enfermagem” a análise de predição para a intenção de *Turnover*.

Breve descrição dos estudos da tese

O estudo teve como objetivo geral: investigar as relações entre a adaptabilidade de carreira, as estratégias de *Coping*, o comprometimento organizacional, índices de oportunidade de emprego, *Burnout* e intenção de *Turnover* e busca de emprego entre profissionais de enfermagem. Foi adotado um delineamento quantitativo dividido em 4 estudos. No estudo 1 foi realizada uma revisão sistemática (RS) sobre a predição do *Burnout* com relação à intenção de sair do emprego. O objetivo do estudo foi investigar as relações entre a Síndrome de *Burnout*, comportamento e intenção de *Turnover* em equipes de enfermagem por meio de uma revisão sistemática da literatura nacional e internacional. Método: Seguiram-se os passos de pesquisa sugeridos pelo método Cochrane. A pesquisa foi realizada nos meses de fevereiro a abril de 2015 nas bases de dados BDNF, MEDLINE, LILACS, PEPSIC, SCOPUS e Periódicos CAPES. Foram incluídos apenas artigos completos, que guardavam relação direta com a pergunta de pesquisa, publicados entre o período de janeiro de 2010 a março de 2015, resultando em 14 artigos. Resultados: observou-se relação positiva e preditora do *Burnout* sobre o *Turnover* nos profissionais de enfermagem. Evidencia-se que as consequências do *Burnout* e do *Turnover* recaem sobre o sujeito adoecido, a equipe que permanece no emprego e também sobre a organização hospitalar. A relação *Burnout-Turnover* entre profissionais de enfermagem é uma questão séria e que precisa ser tratada preventivamente com ações de formação e atenção aos profissionais de enfermagem.

O estudo 2 foi uma validação e adaptação cultural da EITBE (Escala de Intenção de *Turnover* e Busca de Emprego). A partir da adaptação cultural foi realizada a validação do instrumento através de uma avaliação da estrutura fatorial da escala (Análise Fatorial Exploratória (AFE) e Análise Fatorial Confirmatória (AFC) por meio do Programa R. A análise estatística mostrou fatores de ajustes adequados para seu uso em pesquisa. A composição da amostra seguiu as orientações de Byrne (2010), de que para produzir um modelo adequado e suficiente para uma análise fatorial são necessários 5 a 20 participantes por item do instrumento avaliado. Devido à composição heterogênea da amostra, foram considerados 20 participantes por item do instrumento, totalizando 200 participantes. A amostra foi de 201 profissionais de diversas áreas da região sul do Brasil e os dados foram armazenados na plataforma Qualtrics. No estudo 3 e 4 a população de estudo foi profissionais de enfermagem da região de Porto Alegre e Santa Maria. A amostra de pesquisa foi de 246 profissionais, incluindo técnicos de enfermagem e enfermeiros. O estudo 3 teve o objetivo do estudo foi analisar como o comprometimento ocupacional e oportunidades de trabalho percebidas (fatores organizacionais), adaptabilidade de carreira e *Coping* (fatores individuais) contribuem para a predição de *Burnout*. Este estudo quantitativo contou com uma amostra de 246 enfermeiros de três hospitais da região sul do Brasil. Os dados foram submetidos a regressões múltiplas stepwise backward utilizando o software SPSS 22. Análise preditiva de todas as variáveis independentes com relação à caracterização de *Burnout* revelou um R^2_{aj} (fator preditivo) de 49,5%. Os resultados confirmam que os fatores organizacionais desencadeiam o *Burnout*, embora, entre os resultados, seja possível perceber também a importância de fatores individuais desencadearem a síndrome de *Burnout*. É possível destacar a necessidade de construir um ambiente que minimize as variáveis preditivas de *Burnout*.

No estudo 4 utilizou-se as mesmas variáveis explicativas acrescentadas do *Burnout* para analisar os melhores preditores para a intenção de *Turnover* usando a escala EITBE.

Objetivou-se analisar o fator preditivo sobre a intenção de *Turnover* de variáveis presentes no ambiente de trabalho da enfermagem. A amostra de pesquisa foi de 246 profissionais de enfermagem de três hospitais da região sul do Brasil. O estudo de caráter quantitativo foi analisado por meio de regressão linear múltipla através do software SPSS versão 22. Os resultados indicam que a intenção de *Turnover* é resultante de fatores pessoais, organizacionais e contextuais. O comprometimento organizacional e o *Burnout* apresentaram os maiores fatores de explicação para a intenção de *Turnover*. Há uma necessidade de adequação do ambiente de trabalho, valorização do profissional de enfermagem e prevenção de fatores adoecedores, que podem prevenir o sofrimento e incentivar a manutenção de capital humano qualificado.

Palavras-chave: Enfermagem, Burnout, Intenção de Turnover, Hospital, Análise Preditiva

EXPANDED ABSTRACT

This is a doctoral thesis that was carried out in the Study Group on Career Development (GEDC) of the Pontifical Catholic University of Rio Grande do Sul. The research problem to be investigated arose from the concern about the possibility of Burnout being a variable involved on the intention of leaving the job and on the Turnover of adult professionals. In view of my professional career also in the field of nursing, the construction of the doctoral project was concentrated in the nursing population, for which Burnout is very present. In order to get a closer look at the relationship between the Burnout variables and the Turnover intention, a Systematic Review (RS) was carried out, through which it was possible to verify the strong relationship between Burnout and intention to quit. This SR, titled "The Predictive Function of Burnout Syndrome for the Turnover in Nursing Professionals: Systematic Review" was submitted and published in Volume 3 of 2017 of the journal "Advances in Latin American Psychology". The SR also allowed us to conclude that the research problem was coherent and pertinent to the Brazilian field of research, since no work was found on the topic

of the article that had been produced in the national context. Another important result indicated the global trend of a decrease in the number of nursing professionals, to the point of speaking about the shortage of nursing workers, both in Western and Eastern countries. This fact reinforced the proposal to investigate possible predictors of the increase of the voluntary Turnover in nursing. It was necessary to define the instruments that would be used for the measurement of burnout and the intention of Turnover, justifying the relevance of the study of prediction analysis of Burnout on Turnover Intent. This fact, added to the objective of using instruments developed specifically for the Brazilian context, led to the choice of an instrument developed by Tamayo and Tróccoly (2009) to evaluate Burnout through three dimensions: emotional exhaustion, dehumanization and disappointment at work. The use of the term dehumanization as a substitute for depersonalization (used in the Maslach Scale) is adequate, not only because it is a more proper use of nursing, but because it is a concern of the entire Brazilian public health system, to which humanization has become a goal to be achieved in patient care. Following the doctoral proposal to develop and make available new research tools for psychology, the scale for the evaluation of Turnover's intention was adapted from an initial proposal developed by Hom and Griffeth (1991). The choice of this instrument is due to the fact that it encompasses two factors considered in the literature that are important for the study of the intention of Turnover, namely the cognitions of exit from employment and the search behavior of employment, and therefore, an innovative instrument. The study of cultural adaptation and validation of the instrument for use in the Brazilian context has been submitted and accepted for publication in the journal *Psychological Evaluation*, in a special edition consisting of studies that involved innovative methods of analysis. In the case of this article: "Psychometric properties of the Turnover Intentionality Scale and Job Search (EITBE)" the analyzes were carried out with Programming R. In the research sequence, we sought to have a cohesive study line from the beginning to the end of the doctorate degree.

In this sense, the research project was built with the aim of investigating Burnout and its direct relation with the intention of Turnover in the nursing population and the doctoral thesis was constituted in the defense that the Burnout was an important predictor for the intention of Turnover. From the SR, career theoretical references and organizational psychology, the research was proposed to investigate variables with possible relationships with Burnout and Turnover intent, which encompassed personal, organizational and contextual factors. They entered the study as independent variables: career adaptability, organizational commitment, Coping strategies and employment opportunity variables. In the first moment these VIs and their predictive potential with respect to the Burnout were tested and in the second moment these VIs were tested with the addition of Burnout related to the intention of Turnover. These tests consisted of multiple linear regression analyzes and resulted in two articles, article 3: "Predicting variables for Burnout syndrome among nursing professionals" a prediction analysis for Burnout and article 4: "Predictors variables for the Intention of Turnover among Nursing Professionals "prediction analysis for Turnover intent, using the EITBE scale.

Brief description of the studies

In study 1, a systematic review (SR) about Burnout's prediction of the intention to quit.

Study 2 was a validation and cultural adaptation of EITBE (Turnover Intention Scale and Job Search). From the cultural adaptation, the instrument was validated through an evaluation of the factorial structure of the scale (Exploratory Factor Analysis (AFE) and Confirmatory Factor Analysis (AFC) through Program R. The statistical analysis showed adequate adjustment factors for its In order to produce a suitable and sufficient model for a factorial analysis, 5 to 20 participants per item of the evaluated instrument were required, due to the heterogeneous composition of the sample. The sample was made up of 201 professionals from various areas of the southern region of Brazil and the data were stored on the Qualtrics platform.

Study 3 had the objective of the study was to analyze how occupational impairment and perceived job opportunities (organizational factors), career adaptability and *Coping* (individual factors) contribute to the prediction of Burnout. This quantitative study had a sample of 246 nurses from three hospitals in the southern region of Brazil. Data were subjected to stepwise backward multiple regressions using SPSS software. Predictive analysis of all independent variables with respect to Burnout characterization revealed a R^2_{aj} (predictive factor) of 49.5%. The results confirm that the organizational factors trigger the Burnout, although, among the results, it is possible to perceive also the importance of individual factors to trigger the Burnout syndrome. It is possible to highlight the need to build an environment that minimizes the predictive variables of Burnout. In study 4 we used the same explanatory variables added from the Burnout to analyze the best predictors for the intention of Turnover using the EITBE scale. The aim of this study was to analyze the predictive factor about the Turnover intention of variables present in the nursing work environment. The research sample consisted of 246 nursing professionals from three hospitals in the southern region of Brazil. The quantitative study was analyzed through multiple linear regression using SPSS software version 22. The results indicate that Turnover's intention is a result of personal, organizational and contextual factors. Organizational commitment and Burnout presented the major explanatory factors for Turnover's intent. There is a need to adapt the work environment, valuation of the nursing professional and prevention of ill-health factors, which can prevent suffering and encourage the maintenance of qualified human capital.

Keywords: Nursing, Burnout, Turnover Intention, Hospital, Predictive Analysis

APRESENTAÇÃO

Os hospitais diferem de outras instituições principalmente por sua complexidade e pela singularidade dos serviços prestados, que devem atender às demandas individuais de seus clientes. Além dessas características, as peculiaridades das relações de trabalho que se estabelecem nos hospitais podem afetar diretamente todos os seus funcionários, independente de suas especialidades. A literatura, com frequência, descreve o contexto de trabalho nestes locais fazendo menção à realização de atividades sob pressão, ao estresse e à insatisfação com a carga horária atendida. Atribui-se à estas características, entre outros aspectos, a redução do número de profissionais atuantes, o aumento das taxas de abandono do trabalho (*Turnover*) na área e a dificuldade na realização das atividades de trabalho de forma competente e compassiva. (Burke et al., 2000; Humpel & Caputi, 2001). Esta realidade tem sido observada entre profissionais cujas atribuições envolvem a atenção direta aos pacientes, como a enfermagem. Nesta área verifica-se que altas taxas de *Turnover* podem causar efeitos negativos na produtividade, na efetividade do trabalho, nos níveis de satisfação com o trabalho, na qualidade da atenção prestada, entre outros (Hinshaw & Atwood, 1983; Takase, Kershaw, & Burt, 2001).

O *Turnover* voluntário e as razões pelas quais os profissionais de diversas áreas deixam voluntariamente seus empregos têm sido tema de investigação de profissionais e acadêmicos desde o início do século 20 (Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000; Holtom, Mitchell, Lee, & Eberly, 2008; Mobley, Griffeth, Hand, & Meglino, 1979; James L. Price, 1977). Ainda no século 21, este tema continua a atrair atenção generalizada (Hom, 2011), pelas consequências importantes que tem tanto para as organizações quanto para os profissionais, entre outros motivos. Alguns exemplos são: os custos financeiros de recrutar e desenvolver substitutos, chegando a valores entre 90% e 200% do salário anual de um profissional (Allen,

Bryant, & Vardaman, 2010), a descontinuidade das atividades (Ton & Huckman, 2008), o aumento das taxas de acidentes de trabalho (Shaw, Gupta, Mitra, & Ledford, 2005) e a diminuição do volume e da qualidade dos serviços prestados a clientes internos e externos (Hancock, Allen, Bosco, McDaniel, & Pierce, 2011). Além destas, destacam-se duas outras consequências: a perda de profissionais talentosos e o agravamento da ameaça de escassez de profissionais, principalmente em áreas como a engenharia, a ciência e a enfermagem (Becker & Cropanzano, 2011; Flinkman, Leino-Kilpi, & Salanterä, 2010; Nyberg, 2010).

Ao longo dos anos, pesquisadores de todo o mundo propuseram numerosas teorias e modelos para melhor compreender e prever a saída voluntária do emprego. A partir do modelo pioneiro proposto por March e Simon (1958), alguns teóricos também apresentaram modelos explicativos abrangentes (Lee & Mitchell, 1994; Mobley et al., 1979; Price & Mueller, 1981; Steers & Mowday, 1981) ou novos construtos para explicar tal fenômeno (Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski, & Erez, 2001b; Trevor, 2001). Outros desenvolveram soluções metodológicas pioneiras para aprimorar a medição das variáveis preditoras de *Turnover* voluntário (Griffeth, Steel, Allen, & Bryan, 2005) ou ampliar o poder de previsão através de técnicas avançadas de análise (Bentein, Vandenberghe, Vandenberg, & Stinglhamber, 2005; Kammeyer-Mueller, Wanberg, Glomb, & Ahlburg, 2005). Contudo, mesmo com o desenvolvimento dos ajustes estatísticos dos modelos de *Turnover* (Heijden, Dam, & Hasselhorn, 2009; Moon & Han, 2011) e da sua substituição por um construto mais amplo de retirada do emprego (Hanisch et al., 1998), a delimitação do construto ainda carece de mais estudos (Becker & Cropanzano, 2011).

Dada a relevância deste fenômeno e seu impacto para as mais diversas instituições, pesquisadores da área organizacional vêm se dedicando a identificar as práticas e eventos que ocorrem no ambiente de trabalho e influenciam a decisão dos profissionais sobre deixar seus empregos (Lambert & Hogan, 2009; Maertz et al., 2007). Estudos realizados com

profissionais da enfermagem apontam que os altos índices de estresse (síndrome de *Burnout*) são um dos maiores responsáveis pelas saídas voluntárias dos profissionais de seus empregos nessa área. Outros aspectos que também influenciam tais decisões são a sobrecarga de trabalho, a diminuição do número de profissionais atuantes (Lim, Bogossian, & Ahern, 2010).

Detalhando um pouco a síndrome de *Burnout*, encontramos na literatura que o termo *Burnout* surgiu na década de 1970, nos Estados Unidos pelos estudos de Freunderberger (1974). Ele observou que muitos voluntários com os quais trabalhava apresentavam um processo gradual de desgaste no humor e ou desmotivação. Geralmente, esse processo durava aproximadamente um ano, e era acompanhado de sintomas físicos e psíquicos que denotavam um particular estado de exaustão.

A partir dos estudos de Freunderberger, Maslach (1981) passou a estudar este fenômeno em profissionais de saúde observando que este estava associado a característica de personalidade denominada por ela de despersonalização. A despersonalização era uma forma de distanciamento emocional para lidar com a compaixão pelos pacientes. A partir dos estudos de Maslach, o *Burnout* passou a ser entendido como uma síndrome organizacional, decorrente do estresse ocupacional como resposta prolongada aos estressores no ambiente de trabalho (Maslach, 2003). Trata-se de um estado de exaustão física, emocional e mental resultante do envolvimento com pessoas ou situações de trabalho que geram uma demanda emocional excessiva para o profissional. Os pesquisadores concordam, de maneira geral, que o *Burnout* é composto por três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal através do trabalho (Beckstead, 2002; Cunha, Cunha, Souza, & Mello, 2012; Maslach, 1982). A dimensão de Exaustão emocional diz respeito ao sentimento de sobrecarga e ao esgotamento emocional resultantes das relações interpessoais envolvidas no trabalho (Leiter & Maslach, 1988). Esta experiência leva ao aumento da fadiga física e do sentimento de sobrecarga (Wright & Bonett, 1997). A dimensão de

Despersonalização, por sua vez, é caracterizada por atitudes negativas, insensíveis e cínicas que podem ser assumidas em relação às pessoas com quem o profissional tem contato mais próximo no trabalho (Leiter & Maslach, 1988). A terceira dimensão, Diminuição da realização pessoal, diz respeito à uma percepção diminuída da própria competência para realizar as atividades de trabalho (Wright & Bonett, 1997). Cada um dos componentes do *Burnout* pode contribuir para o desenvolvimento de problemas de saúde relacionados ao estresse, o que implica em custos para a organização e para o indivíduo (Toppinen-Tanner et al., 2002). A partir dos estudos de Maslach, em especial seu Maslach *Burnout* Inventory, outros autores pelo mundo passaram a estudar e criar escalas que dessem conta da medição da síndrome de *Burnout* para culturas diferentes da americana. No Brasil, a escala Maslach é bastante difundida e utilizada para a avaliação do *Burnout* em diversas situações organizacionais. Destaca-se, porém outros autores que a partir da escala Maslach criaram outros instrumentos para dar conta das especificidades culturais não americanas e especificidades profissionais, uma vez que cada profissão tem características particulares que precisam ser levadas em conta. Um breve resumo das escalas de *Burnout* é apresentada no quadro 1. No Brasil destacam-se os estudos de Tamayo, que refere que as manifestações da síndrome do *Burnout* incluem perda progressiva do idealismo, das expectativas, da energia pessoal, da satisfação e do comprometimento no trabalho. Indica a presença de um autoconceito negativo e atitudes desfavoráveis em relação ao trabalho e às pessoas que se encontram dentro do ambiente laboral, tais como clientes, colegas e chefia (Tamayo & Tróccoly, 2009). A abordagem do *Burnout* por Tamayo culminou com a criação de uma escala de *Burnout*. Na escala de Tamayo & Tróccoly (2009), o *Burnout* é descrito em três dimensões chamadas de: exaustão emocional, desumanização e decepção no trabalho, que contemplam as mesmas dimensões avaliadas na escala Maslach, sendo considerada pelo autor como uma escala com melhores indicadores comparados as escalas Maslach adaptadas para o

brasil e américa latina (Tamayo & Tróccoly, 2009). A vantagem apresentada pela escala de *Burnout* de Tamayo e Tróccoly (2009) é a de ser um instrumento desenvolvido em uma amostra de participantes da área da enfermagem brasileira, o que garante maior credibilidade para o seu uso em profissionais de enfermagem.

Outro referencial bastante utilizado no Brasil, principalmente na avaliação do *Burnout* entre professores, é o “Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT)” de Gil-Monte (2005), adaptado para o Brasil por Gil-Monte, Carlotto e Câmara (2011). Esta escala é formada por quatro dimensões que são: (1) Ilusão pelo trabalho, que seria a expectativa do indivíduo em alcançar determinadas metas laborais, supondo uma fonte de realização pessoal e profissional; (2) Desgaste psíquico, definido como a presença de esgotamento emocional e físico decorrente da atividade de trabalho, tendo em vista a necessidade de se relacionar diariamente com pessoas que possuem ou geram problemas; (3) Indolência, definida como a presença de atitudes negativas de indiferença e cinismo frente aos clientes da organização; (4) Culpa, definida como a ocorrência de sentimentos de culpa pelo comportamento e atitudes negativas desenvolvidas no trabalho. Esta escala traz uma dimensão complementar às escalas de avaliação do *Burnout* na dimensão de culpa como uma reação às atitudes indolentes do profissional, principalmente frente às pessoas com as quais o trabalhador deve relacionar-se profissionalmente. O sentimento de culpa descrito nesta escala reforça a estrutura relacional das dimensões das escalas de *Burnout*. Pode-se inferir que tanto na escala Maslach (2003) com a dimensão de despersonalização e cinismo como na escala de Tamayo e Tróccoly (2008) com a dimensão desumanização, tais dimensões devem estar relacionadas ao aumento do sofrimento emocional dos profissionais nas dimensões de exaustão emocional e decepção ou diminuição da realização pessoal.

A respeito das consequências do *Burnout* no trabalho, pesquisadores oferecem suporte empírico consistente para a existência de uma relação negativa entre exaustão emocional e

comprometimento organizacional (Babakus, Cravens, Johnston, & Moncrief, 1999; Lee & Ashforth, 1996; Moore, 2000). Em um estudo realizado com profissionais de enfermagem, por exemplo, Leiter e Maslach (1988) investigaram a relação entre *Burnout*, conflito de papéis, contatos sociais, e comprometimento organizacional. Os autores encontraram evidências de que níveis mais altos de *Burnout* estavam relacionados aos menores níveis de comprometimento organizacional. Na pesquisa de Tourangeau, Cranley, Laschinger e Pachis (2010), os resultados mostram que maiores índices de satisfação no trabalho estiveram associados a menores níveis de *Burnout*, maior capacitação global, apoio organizacional mais alto, maior capacidade psicológica, mais forte coesão do grupo de trabalho e realização pessoal superior (Tourangeau, Cranley, Laschinger & Pachis. 2010).

Pesquisas recentes sobre *Burnout* e suas relações com intenções de *Turnover* em profissionais da enfermagem, indicam que níveis mais altos de *Burnout* irão apresentar associações mais estreitas com as intenções de *Turnover* e comportamento de *Turnover* (Leiter & Maslach, 2009; Simon, Müller & Hasselhorn, 2010). Resultados de estudos realizados com profissionais de enfermagem em hospitais brasileiros também trazem informações importantes para a compreensão do fenômeno do *Burnout*. Por exemplo, uma pesquisa qualitativa que comparou um grupo 10 profissionais esgotadas com o trabalho e 10 não esgotadas indicou que aquelas que compunham o primeiro grupo descreveram uma experiência de sobrecarga de trabalho decorrente do acúmulo de funções e da pressão de tempo que sofrem (Lautert, 1999). Um resultado semelhante foi encontrado por um estudo quantitativo realizado com 116 profissionais de enfermagem (Bianchi, 2000) em que foi possível identificar que enfermeiros de unidades abertas relataram níveis de estresse mais altos quando comparados a enfermeiros de unidades fechadas. Além disso, foi possível verificar que o nível de estresse do primeiro grupo era causado principalmente pelos relacionamentos com outras unidades e supervisores, pela assistência de enfermagem prestada

ao paciente, pela coordenação das atividades na unidade (fatores relacionais), mas também pelas condições de trabalho para o desempenho das atividades de trabalho. Segundo a autora, este resultado evidencia uma condição de trabalho que favorece o surgimento de estresse e do *Burnout*. Outro levantamento realizado com uma amostra de 341 profissionais identificou que enfermeiras de unidades de internação apresentam desgaste emocional, sobrecarga de trabalho, tarefas repetitivas e monótonas e volume de atividades burocráticas que indicaram ser potenciais fatores de falta de controle das atividades realizadas, perda de energia, fadiga e esgotamento (Lautert, 1997).

Os modelos de *Burnout* teorizam que alguns indivíduos têm recursos cognitivos e emocionais limitados e que quando são demandados à atuar além destes recursos por períodos prolongados podem ser levados à exaustão e ao *Burnout* (Lautert, 1997., Cunha et al., 2012). Algumas das respostas individuais à experiência de *Burnout* podem afetar a intenção de *Turnover*, o comprometimento organizacional e o envolvimento com o trabalho. Além disso, pesquisas tem mostrado que o *Burnout* pode estar ligado à diminuição da efetividade no trabalho e ao aumento das reflexões sobre a saída do emprego (Costa et al., 2008; Jordain & Chênevert, 2010). Ainda sobre o comprometimento organizacional, a sua relação com o *Burnout* e *Turnover* podem estar associadas as perdas sociais, profissionais e organizacionais no ambiente de trabalho o que pode levar ao sofrimento emocional e baixo comprometimento organizacional (Siqueira et al., 2008)

Por fim, apesar da íntima relação entre *Burnout* e *Turnover*, ainda há poucos instrumentos publicados que avaliem esses dois construtos e a relação entre eles. Tendo como base a literatura atual sobre *Burnout* é impossível avaliar se o impacto deste fenômeno sobre o *Turnover* é direto ou indireto. Há evidências de que muitos construtos hipotetizados e teoricamente relevantes não tem uma relação direta com *Turnover*, mas operam sobre ele de maneira indireta. Esse dado leva a crer que o *Burnout* tenha influência sobre as intenções de

saída voluntária de um profissional de seu emprego, o que influenciaria seu comportamento de *Turnover* (Warren, Weinhardt, & Griffeth, 2009).

Quadro 1: Principais escalas de *Burnout* utilizadas no Brasil.

| Escalas | Dimensões e Alpha de Crombach | | | |
|---|-------------------------------|------------------------------|----------------------------------|-----------------|
| Maslach <i>Burnout</i> Inventory | Exaustão emocional | Despersonalização ou cinismo | Diminuição da realização pessoal | |
| Maslach, Schaufeli, & Leiter (2001) | $\alpha = 0,90$ | $\alpha = 0,71$ | $\alpha = 0,79$ | |
| Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) | Ilusão pelo trabalho | Desgaste psíquico | Indolência | Culpa |
| Gil-Monte, Carlotto & Câmara (2011) | $\alpha = 0,83$ | $\alpha = 0,80$ | $\alpha = 0,80$ | $\alpha = 0,80$ |
| Escala de Caracterização do <i>Burnout</i> (ECB) | Exaustão emocional | Desumanização | Decepção no trabalho | |
| Tamayo & Tróccoly (2009) | $\alpha = 0,94$ | $\alpha = 0,88$ | $\alpha = 0,80$ | |

Buscando trazer para a pesquisa uma visão mais ampla do problema da intenção de *Turnover* e *Burnout* no ambiente de trabalho da enfermagem, este estudo traz dois construtos teóricos e avaliativos que podem ajudar a identificar não somente as questões negativas na relação entre *Burnout* e *Turnover* em enfermagem, mas também as potencialidades individuais e coletivas que podem servir para o enfrentamento destes fatores e que podem

também responder a questões mais amplas relacionadas ao ambiente de trabalho e da própria carreira dos profissionais de enfermagem. Para isto, trazemos para o estudo a discussão das estratégias de *Coping* que possuem escala desenvolvida por Latack (1986) e que foi validada e adaptada para a realidade brasileira por Pinheiro, Tróccoli e Tamayo (2003) para mensurar *Coping* no ambiente ocupacional. Outro referencial que será utilizado refere a adaptabilidade de carreira que possui uma escala de avaliação recentemente validada e adaptada para a realidade brasileira por Audibert e Teixeira (2015) e que se mostra importante para esta pesquisa uma vez que avalia fatores relevantes no ambiente de trabalho como preocupação, controle, curiosidade e confiança.

As chamadas estratégias de *Coping* tiveram origem na discussão dos processos de defesa inconscientes descritos pela psicanálise para dar conta do enfrentamento de situações angustiantes. Apenas a partir dos anos 60 o *Coping* deixou de ser considerado um mecanismo de defesa e passou ser visto como um processo consciente de estratégias de enfrentamento de diferentes formas de estresse. O *Coping* passou a ser conceitualizado como a diligência que cada um faz para lidar com as pressões diárias. Envolve, portanto, esforços cognitivos e comportamentais do indivíduo para regular (reduzir, minimizar, dominar ou tolerar) as exigências internas e externas das transações pessoais que são percebidas como transcendentais aos recursos individuais. Desta forma, é possível entender o *Coping* como um fenômeno adaptativo que possibilita a adequação e acomodação do indivíduo ao desempenho das suas atividades em diversas vertentes da vida (Antoniazzi, Dell'aglio, & Bandeira, 1998). O *Coping* pode ser dividido em duas categorias funcionais: o *Coping* focalizado na emoção e o *Coping* focalizado no problema. No primeiro, verifica-se a busca de estratégias que derivam de processos defensivos como evitar, distanciar-se e buscar valores positivos em eventos negativos, como forma de diminuir a importância emocional do estressor. Já o *Coping* focalizado no problema, envolve a tentativa do indivíduo de definir a dificuldade que

vivencia, procurando soluções alternativas e optando entre elas (Moreno, Gil, Haddad, & Vannuchi, 2011).

No estudo de Teixeira, Reisdorfer e Gherardi-Donato (2014) as estratégias de *Coping* são investigadas na sua relação com o estresse ocupacional, que pode culminar com o *Burnout* em enfermagem hospitalar. Os autores citados destacam que o estresse ocupacional acomete, atualmente, trabalhadores em saúde do mundo inteiro, podendo ser considerado um grave problema de saúde, pois interfere nos fatores biopsicossociais do indivíduo e dos grupos nos quais estão inseridos. Este alcance entre as esferas biopsicossociais está embasado no fato de que o trabalho é uma atividade que pode ocupar grande parcela do tempo de cada indivíduo e do seu convívio em sociedade (Teixeira, Reisdorfer, & Gherardi-Donato, 2014). A convivência com a dor, o sofrimento, a impotência, a angústia, o medo, a desesperança, perda e morte, podem trazer graves consequências físicas, emocionais, e até mesmo na qualidade do cuidado em enfermagem. Para lidar com situações estressantes comuns em ambientes hospitalares, os profissionais de enfermagem podem desenvolver estratégias de *Coping* específicas. Dentre as mais utilizadas encontram-se as estratégias focadas no problema, seguidas pela busca por suporte social e pelas estratégias focadas na emoção (Teixeira, Reisdorfer, & Gherardi-Donato, 2014).

A adaptabilidade de carreira é um conceito introduzido por Super e Knasel (1981), mas teve seu maior avanço com os trabalhos de Savickas (1997) devido a ampliação de sua compreensão e delimitação teórica. Para tanto, Savickas (1997) partiu de uma conceituação geral de adaptabilidade, qual seja, a qualidade de ser apto à mudança, sem grande dificuldade, para se ajustar a circunstâncias novas ou modificadas. Assim, o autor definiu a adaptabilidade de carreira como a prontidão para lidar com tarefas previsíveis de preparação e participação em papéis de trabalho e ajustes imprevisíveis impostos por mudanças nas condições de trabalho. Mais tarde, o autor modificou a definição, afirmando que adaptabilidade de carreira

é um construto psicossocial que denota a prontidão e os recursos de um indivíduo para lidar com tarefas atuais e iminentes de desenvolvimento de carreira, transições ocupacionais e traumas pessoais representado neste estudo pelo *Burnout* e intenção de *Turnover* (Ambiel, 2014). Nesse sentido, Savickas (2005; 2013) propôs a Teoria de Construção da Carreira, cuja principal proposta é considerar a carreira como um processo construtivo, pessoal e social, por meio dos significados atribuídos às escolhas profissionais realizadas. Ou seja, a carreira passa a ser compreendida como uma construção subjetiva, formada pelas significações de memórias passadas, experiências atuais e aspirações e expectativas futuras relacionadas ao trabalho, emergindo, portanto, de um processo ativo (Ambiel, 2014).

Atualmente, a adaptabilidade tem sido definida como a prontidão e os recursos utilizados pelos indivíduos ao se confrontarem com tarefas atuais e antecipadas do desenvolvimento vocacional, com transições ocupacionais e traumas pessoais a fim de que consigam resolver problemas que se apresentam geralmente desconhecidos, mal definidos e sempre complexos que fazem parte da construção de carreira dentro de uma perspectiva ativa de construção da própria vida (Audibert & Teixeira, 2015).

No estudo de Klehe e colaboradores (2011), os autores mostram o quanto a adaptabilidade de carreira está interrelacionada a vários fatores organizacionais, dentre eles a intenção de *Turnover*. A adaptabilidade de carreira, a satisfação no trabalho, insegurança no emprego, o ambiente de trabalho dentre outros fatores permitem medir a intenção de *Turnover*, bem como o comportamento real de saída do emprego (Klehe, Zikic, Van Vianen, & De Pater, 2011). A adaptabilidade de carreira, junto às diferentes experiências individuais associado com o *downsizing* organizacional, pode desencadear ou inibir a resposta adaptativa dos funcionários e pode influenciar a fidelidade dos trabalhadores para a organização. Adaptabilidade de carreira é a capacidade de enfrentar transições no emprego. Transições de carreira nos obrigam a reavaliar nossos objetivos, atitudes, identidade, e rotinas de formação

profissional (Klehe, Zikic, Van Vianen, & De Pater, 2011). Adaptabilidade de carreira é a noção de que as pessoas precisam para fazer escolhas tomar decisões sobre o que eles querem e que eles precisam para chegar onde objetivam, neste processo a saída do emprego pode ser uma oportunidade de encarar novos desafios e novas oportunidades, isto pode significar uma saída por problemas na organização ou significar um comportamento complementar de exploração da carreira e planejamento futuro (Klehe, Zikic, Van Vianen, & De Pater, 2011).

Problema de pesquisa

A partir da revisão de literatura, pode-se perceber que o cuidado de enfermagem é atravessado por vivências estressantes e angustiantes, seja no convívio com a dor do paciente, nos problemas de interação com colegas e chefias, ou no ambiente pessoal e familiar, que podem gradualmente levar à síndrome de *Burnout*. Constata-se também que as organizações hospitalares têm enfrentado um aumento do número de profissionais que tem a intenção ou comportamento de saída do emprego (Costa et al., 2008; Bogaert, Clarke, Willems & Mondelaers, 2013).

Foram encontrados na literatura inúmeros estudos que apontam a síndrome de *Burnout* como um possível desencadeante da intenção de deixar o emprego (Oyeleye, Hanson, O'connor & Dunn, 2013; Liu, While, Li & Ye, 2013; Tourangeau, Cranley, Laschinger & Pachis, 2010). Na revisão sistemática da literatura para este projeto não se encontrou nenhum trabalho que investigasse a relação entre *Burnout* e *Turnover* em enfermagem no Brasil evidenciando uma lacuna de conhecimento na investigação destas variáveis. Problematisa-se neste estudo também a relação de construtos ocupacionais e de carreira como adaptabilidade de carreira e estratégias de *Coping* ocupacional e comprometimento organizacional como variáveis importantes para se entender o funcionamento do *Burnout* e reflexões sobre a saída do emprego sobre os indivíduos e a organização hospitalar. Neste sentido este estudo busca

investigar tanto fatores negativos como protetivos relacionados ao *Burnout*/Intenção de Turnover de modo a contribuir para o conhecimento do campo organizacional de enfermagem.

Objetivos

Objetivo geral:

- Investigar as relações entre a adaptabilidade de carreira, as estratégias de *Coping*, o comprometimento organizacional, índice de oportunidade de emprego, *Burnout* e intenção de turnover e busca de emprego entre profissionais de enfermagem.

Objetivos específicos:

- Validar um instrumento de avaliação de intenção de Turnover e busca de emprego.
- Investigar a correlação entre adaptabilidade de carreira, estratégias de *Coping*, comprometimento organizacional, índice de oportunidade de emprego, *Burnout* e intenção de Turnover e busca de emprego.
- Investigar dentre as variáveis independentes, (adaptabilidade de carreira, estratégias de *Coping*, comprometimento organizacional, índice de oportunidade de emprego), quais são as melhores preditoras para *Burnout*.
- Investigar dentre as variáveis independentes, (*Burnout*, adaptabilidade de carreira, estratégias de *Coping*, comprometimento organizacional, índice de oportunidade de emprego), quais são as melhores preditoras para intenção de Turnover e busca de emprego.

A partir do exposto, hipotetiza-se nesta tese que:

- Vis relacionadas a *Burnout*:

Hipótese 1: As variáveis adaptabilidade de carreira, estratégias de *coping* e comprometimento organizacional são preditores negativos para *Burnout*.

Hipótese 2: A variável oportunidade de emprego percebida tem uma relação preditora positiva para *Burnout*.

Hipótese 3: Tendo em vista a relevância teórica, o comprometimento organizacional será o preditor mais elevado de *Burnout*.

- Vis relacionadas a intenção de *Turnover* e busca de emprego (EITBE):

Hipótese 1: O *Burnout* sendo uma variável que indica sofrimento no trabalho tem uma relação preditiva positiva e alta com relação a EITBE.

Hipótese 2: O comprometimento sendo uma variável que indica proatividade no emprego tem uma relação preditiva negativa com a EITBE.

Hipótese 3: As variáveis adaptabilidade de carreira, estratégias de *coping* indicam flexibilidade e estratégias para lidar com problemas no trabalho e por isto tem uma relação preditiva negativa para a EITBE

Hipótese 4: A variável oportunidade de emprego percebida indica a percepção sobre as possibilidades de uma possível troca de emprego e por isto tem uma relação preditiva positiva para a EITBE.

PROCEDIMENTOS ÉTICOS

Este estudo possui três estudos, sendo um teórico (RS) e três empíricos que foram submetidos ao comitê de ética em pesquisa da PUCRS, bem como aos comitês de ética dos demais hospitais participantes. Os estudos empíricos foram uma validação de uma Escala de Intenção de *Turnover* e de Busca de Emprego (EITBE). Os outros estudos empíricos

buscaram investigar o fator preditivo das variáveis adaptabilidade de carreira, *coping* ocupacional, comprometimento organizacional, oportunidades de emprego sobre a variável *Burnout* e num segundo momento o fator preditivo das variáveis citadas acrescidas da variável *Burnout* sobre a intenção de *Turnover* e busca de emprego em profissionais de enfermagem. Os estudos foram aprovados pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS) sob o número: 51784515.1.0000.5336.

O caráter voluntário da participação foi assegurado mediante um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A entrada em campo e o contato com a população do estudo somente aconteceram após a aprovação do estudo pelo CEP. Estes procedimentos visam a atender os procedimentos éticos em pesquisas com seres humanos e adequar o projeto às Diretrizes e Normas de Pesquisa com Seres Humanos da Resolução nº 510/16 do Conselho Nacional de Saúde (Brasil, 2016).

MÉTODOS

Esta tese investigou a influência do *Burnout* sobre a intenção de *Turnover* e busca de emprego em profissionais de enfermagem. Para avaliar o estado da arte para as variáveis do estudo foi realizado inicialmente uma revisão sistemática da literatura para definir bases teóricas e avaliar se já havia algum estudo realizado na mesma temática. Para seguir as diretrizes do doutorado de criar novos instrumentos de pesquisa e inovação, foi realizada uma validação de um instrumento de mensuração da intenção de *Turnover* e busca de emprego. Neste sentido a presente investigação foi constituída de 4 estudos sequenciais e o método detalhado encontrasse em cada estudo presente nesta tese. O primeiro estudo foi uma Revisão Sistemática que teve o objetivo de analisar a função preditora da síndrome de *Burnout* para o *Turnover* nos profissionais de enfermagem. Este artigo encontrasse publicado na revista

Avances em psicologia latinoamericana” no volume 3 de 2017 com o doi: <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.3799>. O estudo 2 é uma validação de um instrumento de mensuração da intenção de *Turnover* e de busca de emprego (EITBE) que encontrasse aceito para publicação na revista Avaliação Psicológica. O estudo 3 tem como título: Variáveis predictoras para o *Burnout* em profissionais de enfermagem. O estudo 4 tem como título: Variáveis predictoras para a intenção de *Turnover* e busca de emprego em profissionais de enfermagem.

Referências da apresentação da tese

- Ambiel, R. A. M. (2014). Adaptabilidade de carreira: uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 15-24.
- Abbad, G. S., Puente-Palacios, K & Gondim, S. M. G. (2014). Abordagens Metodológicas em Psicologia Organizacional e do Trabalho. *Revista Brasileira de Psicologia*, 1(2), 71-88.
- Antoniazzi, A. S., Dell'aglio, D. D & Bandeira, D. R. (1998) O conceito de *Coping*: uma revisão teórica. *Estudos de Psicologia*, 3(2), 273-294.
- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de Adaptabilidade de Carreira: Evidências de Validade em Universitários Brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 83-93.
- Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). Retaining talent: replacing misconceptions with evidence-based strategies. *The Academy Management Perspective*, 24, 248-64.
- Ali, N., & Ali, A. (2014). The Mediating Effect of Job Satisfaction between Psychological Capital and Job *Burnout* of Pakistani Nurses. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(2), 399- 412.

- Babakus, E., Cravens, D. W., Johnston, M., & Moncrief, W. C. (1999). The Role of Emotional Exhaustion in Sales Force Attitude and Behavior Relationships. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 27(1), 58-70.
- Bao, Y., Vedina, R., Moodie, S., & Dolan, S. (2013). The relationship between value incongruence and individual and organizational well-being outcomes: An exploratory study among Catalan nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 69(3), 631–641. doi: 10.1111/j.1365-2648.2012.06045.x
- Becker, W. J., & Cropanzano, R. (2011). Dynamic aspects of voluntary *Turnover*: an integrated approach to curvilinearity in the performance-*Turnover* relationship. *The Journal of Applied Psychology*, 96(2), 233-246.
- Beckstead, J. W. (2002). Confirmatory factor analysis of the Maslach *Burnout* Inventory among Florida nurses. *International Journal of Nursing Studies*, 39(8), 785-792.
- Bentein, K., Vandenberghe, C., Vandenberg, R., & Stinglhamber, F. (2005). The role of change in the relationship between commitment and *Turnover*: a latent growth modeling approach. *The Journal of Applied Psychology*, 90(3), 468-482.
- Bianchi, E. R. F. (2000). Enfermeiro Hospitalar e o Stress. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 34(4), 390-394.
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R (2012). Adaptação e Validação de Instrumentos Psicológicos entre Culturas: Algumas Considerações. *Paidéia*, 22(53), 423-432. doi.org/10.1590/1982-43272253201314.
- Blau, G. (1994). Testing a Two-Dimensional Measure of Job Search Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59(2), 288-312.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.

- Burke, T. A., McKee, J. R., Wilson, H. C., Donahue, R. M., Batenhorst, A. S., & Pathak, D. S. (2000). A comparison of time-and-motion and self-reporting methods of work measurement. *The Journal of Nursing Administration, 30*(3), 118-125.
- Brasil. Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012 do Conselho Nacional de Saúde: *diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos*. Brasília: Ministério da Saúde, 2012.
- Breakwell, G. M., Fife-Schaw, C., Hammond, S & Smith, J. A. (2010). *Métodos de pesquisa em psicologia*. (3 ed). Artmed: Porto Alegre.
- Bogaert, P. V., Clarke, S., Willems, R., & Mondelaers, M. (2013). Nurse practice environment, workload, *Burnout*, job outcomes, and quality of care in psychiatric hospitals: a structural equation model approach. *Journal of Advanced Nursing, 69*(7), 1515-1524. doi: 10.1111/jan.12010
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (2 ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Costa C. A., Moraes, L. F. R. V., & Caçado, V. L. (2008). Avaliando o comprometimento organizacional e possíveis relações com o *Turnover*. *Revista Gestão & Tecnologia, 8*(2), 1-16.
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2004). Análise fatorial do Maslach *Burnout* Inventory (MBI) em uma amostra de professores de instituições particulares. *Psicologia em Estudo, 9*(3), 499-505.
- Cunha, A., Cunha, A. P., Souza, E. M., & Mello, R. (2012). Os fatores intrínsecos ao ambiente de trabalho como contribuintes da síndrome de *Burnout* em profissionais de enfermagem. *Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online, 0*(0), 29-32.
- Damáσιο, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Avaliação Psicológica, 11*(2), 213-228.

- Filho, N. H., Teixeira, M. A. P., Machado, W. L., Bandeira, D. R. (2012). Marcadores reduzidos para a avaliação da personalidade em adolescentes. *Psicologia USF*, 17(2). doi.org/10.1590/S1413- 82712012000200009
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of *Coping* in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 219-239.
- Fontanella, B. J. B., Campos, C. J. G., & Turato, E. R. (2006). Coleta de dados na pesquisa clínico-qualitativa: uso de entrevistas não-dirigidas de questões abertas por profissionais da saúde. *Revista Latino-americana de Enfermagem*, 14(5).
- Fontanella, B. J. B., Luchesi, B. M., Saidel, M. G. B., Ricas, J., Turato, E. R., & Melo, D. G. (2011). Amostragem em pesquisas qualitativas: proposta de procedimentos para constatar saturação teórica. *Caderno de Saúde Pública*, 27(2), 389-394.
- Flinkman, M., Leino-Kilpi, H., & Salanterä, S. (2010). Nurses' intention to leave the profession: integrative review. *Journal of Advanced Nursing*, 66(7), 1422-1434.
- Freudenberg, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Geisinger, K.F. (1994). Cross-cultural normative assessment: Translation and adaptation issues influencing the normative interpretation of assessment instruments. *Psychological Assessment*, 6(4), 304-312.
- Goldberg, L. R., Johnson, J. A., Eber, H. W., Hogan, R., Ashton, M. C., Cloninger, C. R., & Gough, H. G. (2006). The international personality item pool and the future of public-domain personality measures. *Journal of Research in Personality*, 40(1), 84-96.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee *Turnover*: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488.

- Griffeth, R. W., Steel, R. P., Allen, D. G., & Bryan, N. (2005). The Development of a Multidimensional Measure of Job Market Cognitions: The Employment Opportunity Index (EOI). *Journal of Applied Psychology, 90*(2), 335-349.
- Hauck, F. N., Machado, W. L., Teixeira, M. A. P., & Bandeira, D. R. (2012). Evidências de validade de marcadores reduzidos para a avaliação da personalidade no modelo dos cinco grandes fatores. *Psicologia: Teoria e Pesquisa [online], 28*(4), 417-423.
- Hancock, J. I., Allen, D. G., Bosco, F. A., McDaniel, K. R., & Pierce, C. A. (2011). Meta-Analytic Review of Employee *Turnover* as a Predictor of Firm Performance. *Journal of Management.*
- Hanisch, K. A., Hulin, C. L., Roznowski, M., (1998). The importance of individuals' repertoires of behaviors: the scientific appropriateness of studying multiple behaviors and general attitudes, *Journal of Organizational Behavior, 19*(5), 463-480.
- Heijden, B. I. J. M. van der, Dam, K. van, & Hasselhorn, H. M. (2009). Intention to leave nursing: The importance of interpersonal work context, work-home interference, and job satisfaction beyond the effect of occupational commitment. *Career Development International, 14*(7), 616-635.
- Hair, J. F. Jr, black, W.C., babin, B. J., Anderson, R. E., Tatham, R. L (2009). *Análise multivariada de dados* (6 ed). Porto alegre: bookman.
- Hinshaw, A. S., & Atwood, J. R. (1983). Nursing staff *Turnover*, stress, and satisfaction: models, measures, and management. *Annual Review of Nursing Research, 1*, 133-153.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Eberly, M. B. (2008). *Turnover* and Retention Research: A Glance at the Past, a Closer Review of the Present, and a Venture into the Future. *The Academy of Management Annals, 2*(1), 231—274.
- Hom, P. W. (2011). Organizational exit. *APA handbook of industrial and organizational psychology, (Vol 2): Selecting and developing members for the organization.*, APA Handbooks in Psychology. (p. 325–375). Washington, DC, US: American Psychological Association.

- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1991). Structural equations modeling test of a *Turnover* theory: Cross-sectional and longitudinal analyses. *Journal of Applied Psychology*, *76*(3), 350-366.
- Humpel, N., & Caputi, P. (2001). Exploring the relationship between work stress, years of experience and emotional competency using a sample of Australian mental health nurses. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, *8*(5), 399-403.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2006). The core self-evaluations scale: development of a measure. *Personnel Psychology*, *56*(2), 303-331.
- Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C. R., Glomb, T. M., & Ahlburg, D. (2005). The role of temporal shifts in *Turnover* processes: it's about time. *The Journal of Applied Psychology*, *90*(4), 644-658.
- Karns, K., Tenbrink, A., Milakovic, A., Fried, D., Gullekson, N., Ritter, C., Griffeth, R. W., & Hom, P. (2011). *Do I Stay or Do I Go: Development of the Employee Retention Inventory*. Presented at the *Annual Convention for the Association for Psychological Science* in Washington, DC.
- Klehe, U., Zikic, J., Van Vianen, A. E. M., De Pater, I. E. (2011). Career adaptability, *Turnover* and loyalty during organizational downsizing. *Journal of Vocational Behavior*, *79*, 217-229.
- Lambert, E., & Hogan, N. (2009). The Importance of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Shaping *Turnover* Intent A Test of a Causal Model. *Criminal Justice Review*, *34*(1), 96-118.
- Laschinger, H. K. S & Fida, R. (2014). New nurses *Burnout* and workplace wellbeing: The influence of authentic leadership and psychological capital. *Burnout research*, *1*, 19-28. doi: 10.1016/j.burn.2014.03.002 2213-0586
- Lautert, L. (1999). A sobrecarga de trabalho na percepção de enfermeiras que trabalham em hospital. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, *20*(2), 50-64.

- Lautert, L. (1997). O desgaste profissional: estudo empírico com enfermeiras que trabalham em hospitais. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 18(2), 133- 44.
- Latack, J. C. (1986). *Coping* with job stress: measures and future directions for scale development. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 377-385.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job *Burnout*. *The Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133.
- Lee, T., & Mitchell, T. (1994). An alternative approach: the unfolding model of voluntary employee *Turnover*. *Academy of Management Review*, 19(1), 51-89.
- Leiter, M. P. (1993). *Burnout* as a developmental process: Consideration of models. *Professional Burnout: Recent developments in theory and research*. Series in applied psychology: Social issues and questions, 237-250. Philadelphia, PA, US: Taylor & Francis.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on *Burnout* and organizational commitment, *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Nurse *Turnover*: the mediating role of *Burnout*. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 331-339.
- Lim, J., Bogossian, F., & Ahern, K. (2010). Stress and *Coping* in Australian nurses: a systematic review. *International Nursing Review*, 57(1), 22-31.
- Liu, Y. E., While, A., Li, S. J., & Ye, W. Q. (2013). Job satisfaction and work related variables in Chinese cardiac critical care nurses. *Journal of nursing management*, 23(4), 487-497.
doi: 10.1111/jonm.12161
- Maertz Jr, C. P., Griffeth, R. W., Campbell, N. S., & Allen, D. G. (2007). The effects of perceived organizational support and perceived supervisor support on employee *Turnover*. *Journal of Organizational Behavior*, 28(8), 1059-1075.

- Machado, W. L., Filho, N. H., Teixeira, M. A.P., & Bandeira, D. R. (2014). Análise de Teoria de Resposta ao Item de Marcadores Reduzidos da Personalidade. *Revista de Psicologia da PUC/RS*, 45(4), 551-558.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations* (1ST ed.). John Wiley & Sons Inc.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job *Burnout*. *Annual Review Psychology*, 52, 397-422.
- Maslach, C. (2003). Job *Burnout*: new directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986) (2nd ed). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The Cost of Caring*. Malor Books.
- Medeiros, C. A. F., Albuquerque, L. G., Marques, G. M, & Siqueira, M. (2005). Um estudo exploratório dos múltiplos components do comprometimento organizacional. *Revista Eletrônica de administração*, 11(1), 1-22.
- Mitchell, T., Holtom, B., Lee, T., Sablinski, C., & Erez, M. (2001). Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary *Turnover*. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee *Turnover* process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493-522.
- Moon, S. J., & Han, S. S. (2011). A Predictive Model on *Turnover* Intention of Nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 41(5), 633.
- Moreno, F. N., Gil, G. P., Haddad, M. C. L., Vannuchi M. T. O (2011). Estratégias e intervenções no enfrentamento da síndrome de *Burnout*, *Revista de Enfermagem UERJ*, 19(1), 140-145.

- Morse, B. J.; Weinhardt, J. M.; Griffeth, R. W. & Oliveira, M. Z. (2014). Cross-cultural Measurement Invariance of the Employment Opportunity Index (EOI) in Mexican and Brazilian Professionals. *International Journal of Selection and Assessment*, 22(2).
- Moore, J. E. (2000). One road to *Turnover*: an examination of work exhaustion in technology professionals. *MIS Quarterly*. Recuperado de <http://www.highbeam.com/doc/1G1-63692200.html>
- Nyberg, A. (2010). Retaining your high performers: moderators of the performance-job satisfaction-voluntary *Turnover* relationship. *The Journal of Applied Psychology*, 95(3), 440-453.
- Oyeleye, O., Hanson, P., O'Connor, N., & Dunn, D. (2013). Relationship of Workplace Incivility, Stress, and *Burnout* on Nurses' *Turnover* Intentions and Psychological Empowerment. *The Journal of Nursing Administration (JONA)*, 43(10), 536-542. doi: 10.1097/NNA.0b013e3182a3e8c9
- Pasquali L. (2003). *Psicometria: teoria dos testes na Psicologia e na Educação*. Editora Vozes: Petrópolis.
- Pinheiro, F. A., Tróccoli, B. T. & Tamayo, M. R. (2003). Mensuração de *Coping* no ambiente ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa [online]*, 19(2), 153-158.
- Pocinho, M., Perestrelo, C. X. (2011). Um ensaio sobre *Burnout*, engagement e estratégias de *Coping* na profissão docente. *Educação e Pesquisa [online]*, 37(3), 513-528.
- Porter, L. W., Steers, R. M., & Boulian, P. V. (1973). *Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians*. Technical Report No. 16. Recuperado de <http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/contentdelivery/servlet/ERICServlet?accno=ED0994>
- 85
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). A causal model for *Turnover* for nurses. *Academy of Management Journal*. *Academy of Management*, 24(3), 543-565.

- Price, James L. (1977). *The study of Turnover*. Iowa State University Press.
- Shaw, J. D., Gupta, N., Mitra, A., & Ledford, G. E. (2005). Success and Survival of Skill-Based Pay Plans. *Journal of Management*, 31(1), 28-49.
- Silva, I. B., Nakano, T. C (2011). Modelo dos cinco grandes fatores da personalidade: análise de pesquisas. *Avaliação Psicológica*, 10(1), 51-62.
- Simon, M., Müller, B. H., & Hasselhorn, H. M. (2010). Leaving the organization or the profession - a multilevel analysis of nurses' intentions. *Journal of Advanced Nursing*, 66(3), 616-626.
- Smith, J. A. (2004). Reflecting on the development of interpretative phenomenological analysis and its contribution to qualitative research in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 1, 39-54.
- Smith, J. A., & Eatough, V. (2010). *Análise Fenomenológica Interpretativa*, in Breakwell, G., Fife-Schaw, C., Hammond, S & Smith, J. A. Métodos de pesquisa em psicologia. (3 ed). Artmed: Porto Alegre.
- Siqueira, M. M. M. (2008). *Satisfação no trabalho* in: Medidas de comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Artmed: Porto Alegre.
- Siqueira, M. M. M., Martins, M. C. F., & Souza, W. S (2014). Capital psicológico no trabalho. In M. M. Siqueira (Org), Medidas de comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Artmed: Porto Alegre.
- Siqueira, M. M. M., Martins, M. C. F., Gomide Júnior, Oliveira, A. F., & Filho, A. P. (2014). Escala de Intenção de Rotatividade. In M. M. M. Siqueira (Org), Medidas de comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Ed: Artmed, Porto Alegre.
- Siqueira, M. M. M., Júnior, S. G., Oliveira, A. F., & Filho, A. P. (2014). *Intenção de rotatividade* in: Novas medidas de comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Artmed: Porto Alegre.

- Sousa, I. F., Mendonça, H., Zanini, D. S., & Nazareno, E. (2009). Estresse ocupacional, *Coping* e *Burnout*. *Estudos*, 36(1/2), 57-74.
- Steers, R., & Mowday, R. (1981). Employee *Turnover* and post-decision accommodation processes. *Research in Organizational Behavior*, 3, 235.
- Tamayo, M. R & Tróccoli, B. T. (2009). Construção e validação fatorial da Escala de Caracterização do *Burnout* (ECB) *Estudos de Psicologia*, 14(3), 213-221.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). *Using Multivariate Statistics* (3rd ed.). HarperCollins Publishers.
- Takase, M., Kershaw, E., & Burt, L. (2001). Nurse-environment misfit and nursing practice. *Journal of Advanced Nursing*, 35(6), 819-826.
- Teixeira, C. A. B, Reisdorfer, E., & Gherardi-Donato E. C. S. (2014). Estresse ocupacional e *Coping*: reflexão acerca dos conceitos e a prática de enfermagem hospitalar. *Rev enferm UFPE online*, 8(1), 2528-32.
- Turato, E. R (2003). Tratado da metodologia da pesquisa clínico-qualitativa: construção teórico-epistemológica, discussão comparada e aplicação nas áreas da saúde e humanas. (2.ed). Vozes: Rio de Janeiro.
- Turato, E. R (2005). Métodos qualitativos e quantitativos na área da saúde: definições, diferenças e seus objetos de pesquisa. *Rev. Saúde Pública*, 39(3), 507-14.
- Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R., & Chermont, K. (2003). The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: a meta-analytic review and integration. *Psychological Bulletin*, 129(6), 914-945.
- Ton, Z., & Huckman, R. S. (2008). Managing the Impact of Employee *Turnover* on Performance: The Role of Process Conformance. *Organization Science*, 19(1), 56-68. doi:10.1287/orsc.1070.0294.

- Tourangeau, A., Cranley, L., Spence, L. H. K., & Pachis, J. (2010). Relationships among leadership practices, work environments, staff communication and outcomes in long-term care. *Journal of nursing management*, 18(8), 1060-1072. doi: 10.1111/j.1365-2834.2010.01125.x
- Toppinen-Tanner, S., Kalimo, R., Mutanen, P., Toppinen-Tanner, S., Kalimo, R., & Mutanen, P. (2002). The process of *Burnout* in white collar and blue collar jobs: eight year prospective study of exhaustion. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 555-570.
- Trevor, C. O. (2001). Interactions among actual ease-of-movement determinants and job satisfaction in the prediction of voluntary *Turnover*. *Academy of Management Journal*, 44(4), 621-638.
- Urbina, S (2007). *Fundamentos da testagem psicológica*. Artmed: Porto Alegre.
- Warren, M., Weinhardt, J. M., & Griffeth, R. W. (2009). The influence of *Burnout* on job search and *Turnover* processes. Apresentado em 24th annual Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP) conference, New Orleans, LA. Recuperado de <http://www.ohiopsychology.com/Graduate-Students.php?p=156>
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (1997). The contribution of *Burnout* to work performance. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 491-499.
- Viseu, J., Jesus, S. N., Rus, C., Nunes, H., Lobo, P., & Cara-Linda, I. (2012). Capital Psicológico e sua avaliação com o PCQ-12. *ECOS- Estudos Contemporaneos da Subjetividade*, 2(1) 1-16.
- *Cheng, C., Bartram, T., Karimi, L., & Leggat., S . G. (2013). The role of team climate in the management of emotional labour: implications for nurse retention. *Journal of Advanced Nursing*, 69(12), 2812-2825. doi: 10.1111/jan.12202
- *Jourdain, G., & Chênevert, D. (2010). Job demands–resources, *Burnout* and intention to leave the nursing profession: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 47, 709-722. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2009.11.007

DESCRIÇÃO DOS DADOS SÓCIO LABORAIS DA AMOSTRA DA PESQUISA COM RELAÇÃO AS VARIÁVEIS *BURNOUT* E INTENÇÃO DE *TURNOVER*

Apresentação

Neste capítulo se procurou descrever e caracterizar a amostra da pesquisa, além de clarear o perfil sócio laboral com relação as duas variáveis mais importantes da tese que é o *Burnout* e a intenção de *Turnover*. Esta amostra é a base dos artigos 3 e 4 da tese em que se trabalhou com profissionais de enfermagem hospitalar. Neste sentido o leitor pode ter mais clareza aos detalhes dos participantes que compõe a amostra estudada na tese. Além disto a análise estatística dos dados amostrais com relação as variáveis *Burnout* e intenção de *Turnover* pode indicar alguns caminhos futuros para a pesquisa destas variáveis com os profissionais de enfermagem e suas características sociais e laborais.

Método

Análise quantitativa descritiva da relação entre os dados sócio laborais e as variáveis *Burnout* e intenção de *Turnover*.

Participantes

Estudo realizado com profissionais de enfermagem (enfermeiros, técnicos de enfermagem e auxiliares de enfermagem) em três hospitais da região sul do Brasil, sendo dois grandes e um pequeno hospital. O cálculo amostral foi realizado a partir dos referenciais de Tabachnick, e Fidell (1996) e Hair, Black, Babin, Anderson, e Tatham, (2009) que indicaram a necessidade aproximada de 240 sujeitos. A amostra foi composta de 246 profissionais com média de idade de 34,6 (DP=7,9) anos, sendo a mínima de 19 e máxima de 61 anos. Predominaram o sexo *feminino*, 85,0% (n=209); o estado civil *casado(a)*, 56,5% (n=139); e o

nível de instrução referente ao *Ensino médio*, 37,0% (n=91), seguido da *Pós graduação*, 28,9% (n=71). A presença de filhos foi relatada por 54,9% (n=135) da amostra. Em relação as informações profissionais, prevaleceram o cargo referente a *Técnico em enfermagem*, 63,0% (n=155); a carga horária semanal de *40horas*, 56,5% (n=139); e o exercício da atividade no turno *Diurno*, 69,9% (n=172). Sobre a concentração da amostra em função do setor de trabalho, as maiores frequências foram para a *Clínica geral*, 41,1% (n=101); e *UTI*, 31,3% (n=77). O tempo de trabalho variou de um mês até, aproximadamente, 30 anos, sendo estimada uma mediana de 3,5 anos de trabalho. De acordo com o 3º quartil, 75,0% da amostra concentraram tempo de trabalho de até 6 anos.

Análise dos dados

Procedimento de coleta dos dados

Os dados do estudo foram coletados por meio de mídias digitais, e-mail e Whatsapp. A divulgação do endereço de pesquisa foi realizada por meio de visita aos cenários de pesquisa através de convite pessoal. Quando o profissional demonstrava interesse em participar era registrado seu e-mail e/ou Whatsapp que era o meio pelo qual o profissional era convidado para a pesquisa e enviado o convite pessoal e o Link da pesquisa online que se encontrava de forma sigilosa na plataforma de pesquisa Qualtrics Os convites foram realizados nos três turnos de trabalho (manhã, tarde e noite). O tempo de coleta de dados e divulgação da pesquisa ocorreu de outubro de 2016 a fevereiro de 2017.

Procedimentos Éticos

Este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS) sob o número: 51784515.1.0000.5336. O caráter voluntário da participação, foi assegurado mediante a utilização de um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), presente na primeira página da pesquisa que

pode ser acessado mediante um click na palavra TCLE, o que gera uma cópia em PDF. A entrada em campo e contato com a população do estudo somente aconteceu após a aprovação do estudo pelo CEP.

Procedimento estatístico

A apresentação dos resultados ocorreu através das frequências (absoluta e relativa) e sobre as variáveis contínuas foram calculadas medidas de posição (média e mediana) e dispersão (desvio-padrão e amplitude interquartílica), com estudo da simetria pelo teste de Kolmogorov-Smirnov. A comparação entre variáveis categóricas foi realizada por meio do teste Qui-quadrado de Pearson ou Exato de Fisher. Para comparação das variáveis quantitativas (discretas e contínuas) entre dois grupos, utilizou-se o teste t-Student, quando a distribuição era simétrica; ou de Mann-Whitney, quando as variáveis apresentaram uma distribuição assimétrica. Quando a comparação ocorreu entre três ou mais grupos foram empregados os testes de Kruskal-Wallis – Post Hoc Dunn (distribuição assimétrica) ou Análise de Variância (One Way) – Post Hoc Tukey (distribuição simétrica). Para avaliar a existência de relação de linearidade das dimensões *Burnout*, EITBE e variáveis sócio laborais foi estimado o coeficiente de correlação de Pearson. Considerando-se o fato do coeficiente de correlação significativo entre duas variáveis não pressupor uma relação de casualidade entre estas mesmas variáveis (Sweeney, Williams, & Anderson, 2013). Os dados foram analisados no programa *Statistical Package for Social Sciences* versão 20.0 (SPSS Inc., Chicago, IL, USA, 2010) para Windows e para critérios de decisão estatística adotou-se o nível de significância de 5%.

Resultados

Burnout

Neste estudo foi analisado os resultados das dimensões de *Burnout* com fatores sócio laborais, descritos na tabela 1. As informações referentes a cada dimensão do instrumento *Burnout* foram comparadas com as variáveis que definiram o perfil da amostra. Nos resultados destacou-se o sexo, onde foram detectadas diferenças estatisticamente significativas na dimensão da Exaustão Emocional ($p=0,040$), onde média do sexo feminino ($2,52\pm 0,98$) mostrou-se superior a do masculino ($2,23\pm 0,74$); bem como, na Decepção no trabalho, onde novamente o sexo feminino com média mais elevada (Feminino: $2,17\pm 0,74$ vs. Masculino: $1,93\pm 0,56$; $p=0,031$). Em relação as demais variáveis as diferenças observadas não se mostraram representativas, neste estudo. [Ou seja, a escala *Burnout* independe da idade, estado civil, escolaridade e filhos].

Tabela 1: Média e desvio padrão para as dimensões *Burnout* segundo as características sócio-demográficas

| Perfil da amostra Itens | Burnout – Dimensões (média± desvio padrão) | | |
|-----------------------------|--|------------------|------------------|
| | ECBEXAUSTAO | ECBDESUMA | ECBDECEPCAO |
| | MEDIA | MEDIA | MEDIA |
| Sexo | | | |
| Masculino | 2,23±0,74 | 1,53±0,57 | 1,93±0,56 |
| Feminino | 2,52±0,98 | 1,53±0,56 | 2,17±0,74 |
| p§ | 0,040 | 0,961 | 0,031 |
| Idade (anos) (r; p)£ | -0,099 (p=0,123) | -0,002 (p=0,980) | -0,066 (p=0,300) |
| Estado civil | | | |
| Solteiro/a (nunca casei) | 2,58±1,02 | 1,54±0,52 | 2,24±0,80 |
| Casado/a união estável | 2,43±0,92 | 1,51±0,60 | 2,10±0,70 |
| Separado/a divorciado | 2,43±1,02 | 1,59±0,48 | 2,06±0,64 |
| p¥ | 0,512 | 0,786 | 0,292 |

| Escolaridade | | | |
|---------------------|-----------|------------|-----------|
| Aux | 3,04±1,16 | 2,20±0,64a | 2,81±1,26 |
| Até EMC | 2,56±1,02 | 1,59±0,64 | 2,14±0,80 |
| ESI | 2,53±1,11 | 1,53±0,52 | 2,17±0,77 |
| ESC | 2,48±0,92 | 1,50±0,48 | 2,11±0,58 |
| Pos grad | 2,32±0,78 | 1,43±0,48b | 2,09±0,63 |
| p§ | 0,308 | 0,057 | 0,431 |
| Filhos | | | |
| Não | 2,48±0,93 | 1,53±0,53 | 2,14±0,68 |
| Sim | 2,48±0,99 | 1,53±0,58 | 2,14±0,76 |
| p§ | 0,969 | 0,951 | 0,983 |

§Test t-Student para grupos independentes

¥: Análise de Variância (One Way) – Post Hoc Tukey

£: Coeficiente de correlação de Pearson

Quando as dimensões da escala *Burnout* foram comparadas as variáveis de cunho laboral (tabela 2), houve diferença estatística significativa na dimensão da *Decepção no trabalho* em comparação ao *Nº de vezes que trocou de setor* ($p=0,014$), de forma que, os profissionais que relataram ter trocado de setor duas vezes ($2,55±0,90$) apresentaram média significativamente superior aos demais casos que informaram *nunca ter trocado de setor* ($2,09±0,68$); ter trocado *uma vez* ($2,07±0,68b$) e ter trocado *três ou mais vezes* ($1,98±0,61$).

Sobre as demais comparações, observadas na tabela 2, não ocorreram diferenças estaticamente significativas, apontando que as pontuações observadas na escala *Burnout* independem do perfil profissional. No entanto, alguns resultados se destacaram pela significância limítrofe apontada pela análise ($0,05 < p < 0,100$), são eles: Exaustão emocional em comparação ao cargo ($p=0,066$), sugerindo média mais elevada entre os *Técnicos* ($2,57±1,01$) quando comparados aos *Enfermeiros* ($2,34±0,85$); e em comparação ao turno (Diurno: $2,55±1,01$; Noturno: $2,32±0,81$; $p=0,065$); e número de vezes que trocou de setor

sugerindo média mais elevada entre aqueles que informaram ter trocado duas vezes (2,93±1,08).

Tabela 2: Média e desvio padrão para as dimensões *Burnout* segundo as características profissionais.

| Perfil da amostra Itens | Burbout – Dimensões (média± desvio padrão) | | |
|---|--|--------------|--------------|
| | ECBEXAUSTAO | ECBDESUMA | ECBDECEPCAO |
| | MEDIA | MEDIA | MEDIA |
| Cargo | | | |
| Auxiliar de enfermagem | 1,08 | 1,00 | 1,23 |
| Técnico de Enfermagem | 2,57±1,01 | 1,58±0,60 | 2,17±0,77 |
| Enfermeiro/a | 2,34±0,85 | 1,45±0,49 | 2,08±0,64 |
| p§ | 0,066 | 0,158 | 0,295 |
| Carga horária semanal | | | |
| 30 | 2,36±1,09 | 1,49±0,51 | 2,09±0,63 |
| 40 | 2,48±0,92 | 1,51±0,58 | 2,14±0,74 |
| Outra carga horária semanal | 2,53±0,97 | 1,58±0,55 | 2,15±0,74 |
| | 0,687 | 0,617 | 0,899 |
| Turno de trabalho | | | |
| Diurno | 2,55±1,01 | 1,54±0,56 | 2,15±0,76 |
| Noturno | 2,32±0,81 | 1,51±0,56 | 2,10±0,62 |
| p§ | 0,065 | 0,659 | 0,550 |
| Setor | | | |
| BC | 2,38±0,70 | 1,44±0,53 | 2,08±0,56 |
| Clinica geral | 2,63±0,96 | 1,61±0,60 | 2,20±0,76 |
| Emergência | 2,33±1,06 | 1,58±0,64 | 2,05±0,80 |
| Endoscopia | 2,56±1,32 | 1,30±0,38 | 1,81±0,46 |
| Maternidade | 2,28±1,05 | 1,51±0,48 | 2,11±0,66 |
| UTI | 2,39±0,98 | 1,46±0,51 | 2,13±0,74 |
| p¥ | 0,443 | 0,434 | 0,842 |
| Num de vezes que trocou de emprego | | | |

| | | | |
|---|------------------|-----------------|------------------|
| 0 Nenhuma | 2,36±0,88 | 1,44±0,50 | 2,11±0,68 |
| 1 | 2,50±1,08 | 1,47±0,56 | 2,09±0,73 |
| 2 | 2,44±0,91 | 1,61±0,49 | 2,08±0,61 |
| 3 | 2,45±0,97 | 1,57±0,69 | 2,08±0,78 |
| 4 | 2,55±0,90 | 1,52±0,41 | 2,28±0,69 |
| 5 ou mais | 2,74±1,09 | 1,57±0,59 | 2,33±0,87 |
| p ‡ | 0,647 | 0,663 | 0,587 |
| Num de vezes que trocou de setor | | | |
| 0 | 2,43±0,92 | 1,51±0,51 | 2,09±0,68b |
| 1 | 2,36±0,96 | 1,58±0,68 | 2,07±0,68b |
| 2 | 2,93±1,08 | 1,68±0,76 | 2,55±0,90a |
| 3 ou mais | 2,30±0,95 | 1,42±0,42 | 1,98±0,61b |
| p ‡ | 0,061 | 0,361 | 0,014 |
| Tempo de trabalho (r; p) £ | -0,068 (p=0,286) | 0,030 (p=0,642) | -0,046 (p=0,476) |

§Test t-Student para grupos independentes

‡: Análise de Variância (One Way) – Post Hoc Tukey, onde medias seguidas de letras iguais (na mesma linha) não diferem a uma significância de 5%

£: Coeficiente de correlação de Pearson

Resultados

Intenção de *Turnover* e busca de emprego- EITBE

As pontuações médias das dimensões do instrumento EITBE foram comparadas com os dados sócio laborais. De acordo com os resultados da tabela 3, A idade mostrou-se correlacionada positivamente com a EITBEIBE ($r=0,157$; $p=0,013$), indicando que, os profissionais com idades mais elevadas mostraram-se correlacionados às pontuações EITBEIBE também elevadas; e a EITBECBE ($r=-0,251$; $p<0,001$), onde os profissionais com idades elevadas relacionaram-se a baixas pontuações na dimensão EITBECBE.

Em relação as demais variáveis do perfil sócio demográfico, as diferenças observadas entre as médias da escala EITBE não se mostraram representativas.

Tabela 3: Média e desvio padrão para as dimensões EITBE segundo as características sócio-demográficas

| Perfil da amostra | EITBE- Dimensões (média± desvio padrão) | | | |
|-----------------------------|---|----------------|----------------|------------------|
| | EITBEIDE | EITBEIBE | EITBERSE | EITBECBE |
| Sexo | | | | |
| Masculino | 2,07±1,25 | 2,18±1,16 | 1,57±1,12 | 1,77±0,90 |
| Feminino | 2,24±1,33 | 2,32±1,35 | 1,80±1,20 | 1,92±1,11 |
| p§ | 0,455 | 0,513 | 0,261 | 0,462 |
| Idade (anos) (r; p)£ | -0,109 (0,089) | 0,157* (0,013) | -0,017 (0,794) | -0,251** (0,000) |
| estado civil | | | | |
| Solteiro/a (nunca casei) | 2,29±1,25 | 2,44±1,31 | 1,76±1,23 | 2,07±1,19 |
| Casado/a união estável | 2,17±1,34 | 2,28±1,35 | 1,72±1,09 | 1,82±1,00 |
| Separado/a divorciado | 2,27±1,45 | 2,02±1,20 | 1,98±1,50 | 1,77±1,14 |
| p¥ | 0,807 | 0,331 | 0,553 | 0,213 |
| Escolaridade | | | | |
| Aux | 2,00±1,68 | 2,63±1,60 | 1,25±0,17 | 1,83±0,19 |
| Até EMC | 2,12±1,31 | 2,26±1,33 | 1,76±1,22 | 1,99±1,19 |
| ESI | 2,52±1,62 | 2,57±1,49 | 2,01±1,35 | 1,88±1,05 |
| ESC | 2,19±1,24 | 2,17±1,20 | 1,75±1,17 | 1,86±0,99 |
| Pos grad | 2,19±1,18 | 2,23±1,26 | 1,66±1,08 | 1,81±1,05 |
| p§ | 0,587 | 0,619 | 0,551 | 0,895 |
| Filhos | | | | |
| Não | 2,20±1,26 | 2,34±1,26 | 1,62±1,05 | 2,00±1,15 |
| Sim | 2,23±1,37 | 2,26±1,38 | 1,88±1,28 | 1,81±1,02 |
| p§ | 0,836 | 0,609 | 0,072 | 0,171 |

§Test t-Student para grupos independentes

¥: Análise de Variância (One Way) – Post Hoc Tukey

£: Coeficiente de correlação de Pearson

Quando as dimensões da escala EITBE foram comparadas ao perfil profissional, verificou-se que o turno se mostrou representativo apontando médias significativamente mais elevadas nos profissionais do diurno nas dimensões EITBEIDE (Diurno: 2,33±1,34 vs

Noturno: $1,95 \pm 1,25$; $p=0,030$); EITBEIBE (Diurno: $2,43 \pm 1,39$ vs Noturno: $1,99 \pm 1,09$; $p=0,008$) e EITBECBE (Diurno: $2,00 \pm 1,16$ vs Noturno: $1,64 \pm 0,82$; $p=0,006$).

O número de vezes que trocou de setor também se mostrou relevante nas dimensões IBE ($p=0,026$) e RSE ($p=0,037$). Na primeira dimensão o grupo que relatou ter trocado de setor por duas vezes apresentou média superior ($2,94 \pm 1,50a$) quando comparado aos demais grupos de números de trocas, enquanto que, os profissionais que relataram ter trocado de setor três ou mais vezes se destacaram por ter apresentado a menor média ($1,89 \pm 1,08$). Resultado semelhante foi observado na dimensão RSE com médias significativamente maiores no grupo com duas trocas ($2,20 \pm 1,52a$) e média menor entre aqueles com uma troca de setor ($1,41 \pm 0,93c$) e três ou mais trocas ($1,44 \pm 0,83c$).

Na comparação do tempo de trabalho, ocorreram correlações estatisticamente significativas e negativas na comparação com a escala EITBE, apontando que menores tempos de trabalhos se mostraram relacionados a elevadas pontuações nas dimensões IDE ($r=-0,151$; $p=0,018$); IBE ($r=-0,153$; $p=0,017$); e CBE ($r=-0,161$; $p=0,011$).

As comparações que envolvera as demais variáveis do perfil laboral com a escala EITBE as variações observadas não se mostraram representativas neste estudo.

Tabela 4: Média e desvio padrão para as dimensões *Burnout* segundo as características profissionais.

| Perfil da amostra | EITBE – Dimensões (média± desvio padrão) | | | |
|------------------------------|--|-----------------|-----------------|-----------------|
| | EITBEIDE | EITBEIBE | EITBERSE | EITBECBE |
| Itens | MÉDIA | MÉDIA | MÉDIA | MÉDIA |
| Cargo | | | | |
| Auxiliar de enfermagem | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| Técnico de Enfermagem | $2,26 \pm 1,41$ | $2,38 \pm 1,38$ | $1,86 \pm 1,27$ | $1,95 \pm 1,09$ |
| Enfermeiro/a | $2,16 \pm 1,16$ | $2,16 \pm 1,21$ | $1,61 \pm 1,02$ | $1,80 \pm 1,06$ |
| p§ | 0,562 | 0,265 | 0,243 | 0,408 |
| Carga horária semanal | | | | |

| | | | | |
|---|-----------------|-----------------|----------------|-----------------|
| 30 | 2,06±1,42 | 2,19±1,54 | 1,69±1,21 | 2,04±1,18 |
| 40 | 2,19±1,27 | 2,27±1,20 | 1,70±1,14 | 1,88±1,08 |
| Outra carga horária semanal | 2,35±1,37 | 2,39±1,45 | 1,92±1,27 | 1,85±1,04 |
| p§ | 0,515 | 0,720 | 0,418 | 0,685 |
| Turno de trabalho | | | | |
| Diurno | 2,33±1,34 | 2,43±1,39 | 1,83±1,22 | 2,00±1,16 |
| Noturno | 1,95±1,25 | 1,99±1,09 | 1,62±1,09 | 1,64±0,82 |
| p§ | 0,030 | 0,008 | 0,187 | 0,006 |
| Setor | | | | |
| BC | 3,63±1,96 | 3,93±2,42 | 4,56±2,55 | 5,70±3,20 |
| Clinica geral | 4,39±2,44 | 4,72±2,55 | 4,93±3,27 | 5,79±3,23 |
| Emergencia | 4,90±2,86 | 5,10±2,74 | 5,76±3,90 | 5,76±3,40 |
| Endoscopia | 2,50±1,00 | 3,25±1,50 | 3,25±0,50 | 6,50±4,43 |
| Maternidade | 3,56±2,45 | 3,69±2,55 | 4,94±3,64 | 5,00±3,10 |
| UTI | 4,94±3,02 | 4,77±2,85 | 6,06±4,09 | 5,62±3,29 |
| p¥ | 0,078 | 0,311 | 0,175 | 0,954 |
| Num de vezes que trocou de emprego | | | | |
| 0 Nenhuma | 2,05±1,09 | 2,24±1,25 | 1,60±1,01 | 1,86±1,07 |
| 1 | 2,42±1,57 | 2,45±1,46 | 1,94±1,36 | 1,77±1,14 |
| 2 | 2,00±1,17 | 1,97±1,21 | 1,60±1,08 | 1,68±0,89 |
| 3 | 2,18±1,37 | 2,30±1,34 | 1,75±1,25 | 1,97±1,18 |
| 4 | 2,46±1,44 | 2,46±1,37 | 1,85±1,15 | 1,82±0,83 |
| 5 ou mais | 2,55±1,45 | 2,62±1,38 | 2,08±1,36 | 2,33±1,23 |
| p¥ | 0,345 | 0,357 | 0,441 | 0,178 |
| Num de vezes que trocou de setor | | | | |
| 0 | 2,23±1,30 | 2,27±1,29b | 1,80±1,20b | 1,82±1,04 |
| 1 | 1,97±1,25 | 2,08±1,28bc | 1,41±0,93c | 1,80±1,00 |
| 2 | 2,66±1,48 | 2,94±1,50a | 2,20±1,52a | 2,27±1,37 |
| 3 ou mais | 1,84±1,10 | 1,89±1,08b | 1,44±0,83c | 2,06±1,12 |
| p¥ | 0,114 | 0,026 | 0,037 | 0,217 |
| Tempo de trabalho (r; p)£ | -0,151* (0,018) | -0,153* (0,017) | -0,106 (0,098) | -0,161* (0,011) |

§Test t-Student para grupos independentes

¥: Análise de Variância (One Way) – Post Hoc Tukey, onde medias seguidas de letras iguais (na mesma linha) não diferem a uma significância de 5%

£: Coeficiente de correlação de Pearson

Referências

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada dos dados* (6a ed.). Porto Alegre: Bookman.

Sweeney, D. J., Williams, T. A., & Anderson, D. R. (2013). *Estatística aplicada à administração e economia*. São Paulo, CENGAGE Learning

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). *Using Multivariate Statistics* (3rd ed.). HarperCollins Publishers.

PRODUÇÃO TEÓRICA E EMPÍRICA

Capítulo 1- Seção teórica (Artigo 1): Revisão sistemática sobre a relação do *Burnout* e intenção de *Turnover*.

Publicado em Avances en Psicología Latinoamericana. Encontrado em:
doi: <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/vol35num3>

Artigo 1: A função preditora da síndrome de *Burnout* para o *Turnover* nos profissionais de enfermagem

A função preditora da síndrome de *Burnout* para o *Turnover* nos profissionais de enfermagem

The predictor function of *Burnout* syndrome for the *Turnover* in staff nursing

La función predictora del síndrome de *Burnout* sobre el *Turnover* en profesionales de
enfermería

Resumo:

O objetivo do presente estudo foi investigar as relações entre a Síndrome de *Burnout*, comportamento e intenção de *Turnover* em equipes de enfermagem por meio de uma revisão sistemática da literatura nacional e internacional. Método: Seguiram-se os passos de pesquisa sugeridos pelo método Cochrane. A pesquisa foi realizada nos meses de fevereiro a abril de 2015 nas bases de dados BDENF, MEDLINE, LILACS, PEPISIC, SCOPUS e Periódicos CAPES. Foram incluídos apenas artigos completos, que guardavam relação direta com a pergunta de pesquisa, publicados entre o período de janeiro de 2010 a março de 2015, resultando em 14 artigos. Resultados: observou-se relação positiva e preditora do *Burnout* sobre o *Turnover* nos profissionais de enfermagem. Evidencia-se que as consequências do *Burnout* e do *Turnover* recaem sobre o sujeito adoecido, a equipe que permanece no emprego e também sobre a organização hospitalar. A relação *Burnout-Turnover* entre profissionais de

enfermagem é uma questão séria e que precisa ser tratada preventivamente com ações de formação e atenção aos profissionais de enfermagem.

Palavras-chave: Burnout; Turnover; profissionais de enfermagem; revisão sistemática

Abstract:

The aim of the present study was to investigate the relationship between *Burnout* and behavior and intention *Turnover* in nursing staff through a systematic review of national and international literature. Method: This was followed by the search steps suggested by the Cochrane method. The search was conducted from February to April 2015 in BDENF, MEDLINE, LILACS, PEPISIC, SCOPUS and CAPES journals. They included only full articles, guarding directly related to the research question, published between January 2010 and March 2015, resulting in 14 articles. Results: there was a positive and predictive relationship between *Burnout* and *Turnover* in nursing professionals. It is evident that the consequences of *Burnout* and *Turnover* are experienced by the ill professional, the staff - which remains in the job and also by the hospital organization. The relationship between *Burnout* and *Turnover* among nursing staff is a serious issue and needs to be treated preventively with training sessions and care with the entire team.

Keywords: Burnout, Turnover, nursing staff, systematic review

Resumen:

El objetivo del presente estudio fue investigar la relación entre el síndrome de *Burnout* y *Turnover* en los equipos de enfermería a través de una revisión sistemática de la literatura nacional e internacional. Método: se siguen los pasos sugeridos por el método de investigación Cochrane. La búsqueda fue realizada en los meses de Febrero a Abril del 2015 en las bases de datos, BDENF, LILACS, MEDLINE, PEPISIC, SCOPUS y revistas CAPES.

Sólo se incluyeron los artículos completos, que tenían relación directa con el tema de la investigación, publicados entre el período comprendido de Enero del 2010 a Marzo del 2015, resultando en 14 artículos. Resultados: Se observó relación positiva y predictiva entre *Burnout* y *Turnover* en profesionales de enfermería. Se evidencia que las consecuencias del *Burnout* y *Turnover* recaen sobre el profesional doliente, el equipo que permanece en el trabajo y también sobre la organización del hospital. La relación *Burnout-Turnover* entre el personal de enfermería es un asunto serio y necesita ser tratado preventivamente con acciones de formación y atención con todo el equipo.

Palavras-clave: Burnout, Turnover, profesionales de enfermería, revisión sistemática

Introdução

As organizações hospitalares têm sido caracterizadas pela assistência a clientes em situações de saúde que necessitam de respostas individuais e complexas às suas necessidades. Além disso, o trabalho hospitalar exige novas competências dos profissionais, que se deparam com mudanças tecnológicas e nas exigências de sua clientela, provocando, muitas vezes, transformações no seu processo de trabalho (Camelo, 2012; Camelo, Silva, Laus, & Chaves, 2013).

A literatura, com frequência, descreve o contexto de trabalho nestes locais fazendo menção à realização de atividades sob pressão e ao estresse extremado decorrente da realização das atividades cotidianas (McHugh, Kutney-Lee, Cimiotti, Sloane, & Aiken, 2011; Hamaideh, 2012). Atribuem-se às características estressantes de tais atividades, entre outros aspectos, a redução do número de profissionais atuantes em enfermagem e o aumento das taxas de abandono voluntário do emprego (*Turnover*) (Ohue, Moriyama, & Nakaya, 2011).

A rotatividade (*Turnover*) de enfermagem é uma preocupação global, porém, sua definição e mensuração variam de acordo com os autores. É definida e apresentada na

literatura de diferentes formas, como sendo a flutuação entre as entradas e saídas de colaboradores, ou, ainda, apenas pelo número de desligados em relação aos colaboradores que trabalham na instituição (Ruiz, Perroca, & Jericó, 2016). Porém o termo *Turnover* tem uma dimensão mais ampla que a simples saída voluntária do emprego. Antes da saída do empregado é possível investigar as intenções de sair do emprego, pois se for feita uma intervenção enquanto existe apenas uma intenção de *Turnover* é possível preservar a empresa de perder mão de obra muitas vezes altamente qualificada. Para Mowday, Porter e Steers (1982) intenção de *Turnover* referem-se à probabilidade estimada (subjéitiva) própria dos indivíduos de que eles estão permanentemente deixando a organização em algum ponto do futuro próximo. Chang (1999) afirma que a intenção de *Turnover* é uma variável cognitiva que pode afetar imediatamente a saída do emprego. Para Mobley (1977) a intenção torna-se um comportamento quando o indivíduo além de pensar em sair passa a agir efetivamente, buscando, investigando novas oportunidades de emprego. Dentro dos comportamentos de intenção de *Turnover* estão variáveis como: comportamento ativo de busca de novo emprego, comportamento preparatório de busca de emprego, intensidade de busca de emprego, auto eficácia de busca de emprego estas variáveis são usadas em vários instrumentos que buscam investigar o comportamento de intenção de *Turnover* (Saks & Ashforth, 1999). Trata-se assim de um fenômeno relevante e amplamente investigado nas áreas de administração e gestão de pessoas, porque implica em pelo menos três consequências para as organizações: potenciais custos, paralisação das atividades em execução, e perda de recursos humanos (Costa, Moraes, & Cançado, 2008).

Acerca desse problema, a literatura internacional destaca que a escassez de profissionais de enfermagem e os altos índices de rotatividade nos serviços de enfermagem são atualmente uma questão global (Lee, Lim, Jung, & Shin, 2012; Ruiz, Perroca, & Jericó, 2016). A satisfação ou insatisfação no trabalho tem sido relacionadas à rotatividade ou

permanência dos profissionais de enfermagem no trabalho. De forma semelhante, o estresse contribui para o *Burnout*, para o absenteísmo, diminuição da produtividade e a intenção de *Turnover* (Bogaert, Clarke, Willems, & Mondelaers, 2013).

O termo inglês *Burnout* significa “queimar-se” ou “consumir-se”, sendo empregado para caracterizar um conjunto de sintomas predominantemente evidenciados em profissionais que lidam com pessoas – professores, enfermeiros e médicos, por exemplo – que se queixam de esgotamento físico e mental, irritabilidade, perda do interesse pelo trabalho e sentimento de autodesvalorização (França, Ferrari, Ferrari, & Alves, 2012).

Constata-se que para os trabalhadores com *Burnout* o sentido de sua relação com o trabalho se perde; as atividades laborais deixam de ser importantes; e qualquer esforço no trabalho parece inútil, indicando um colapso, que sobrevém após a utilização de toda a energia disponível. Nessa perspectiva, verifica-se que a síndrome de *Burnout* decorre de uma cronificação do estresse ocupacional, o qual tem consequências negativas relacionadas às esferas individual, profissional, familiar, social e institucional, perdendo o trabalhador a capacidade de se (re)adaptar às demandas existentes no contexto laboral (Tavares, Souza, Silva, & Kestenberg, 2014).

Neste sentido o presente estudo tem como objetivo investigar as relações estabelecidas entre *Burnout*, o comportamento e a intenção de *Turnover* em profissionais da área de enfermagem através de uma revisão sistemática da literatura.

Método

Este estudo consistiu em uma revisão sistemática dos artigos nacionais e internacionais a respeito da relação entre a síndrome de *Burnout* o comportamento e a intenção de *Turnover* em profissionais da área de enfermagem através de uma revisão sistemática da literatura. Utilizou-se a seguinte pergunta de pesquisa: Qual a relação entre síndrome de *Burnout*, intenção de *Turnover* e comportamento *Turnover* entre os profissionais

de enfermagem? Para a pesquisa nas bases de dados (etapa 2 do método Cochrane) usou-se as palavras chaves: enfermagem and *Turnover, nursing staff (team) and Turnover; Burnout and enfermagem; Burnout and nursing staff (team); Burnout and Turnover and staff (team) nursing*. O procedimento de busca, seleção e análise dos artigos foi realizado pelo método proposto por Cochrane, Higgins e Green (2011) que são: 1) formulação da pergunta; 2) localização dos estudos; 3) avaliação crítica dos estudos; 4) coleta dos dados; 5) análise e apresentação dos dados; 6) interpretação dos dados; 7) aprimoramento e atualização da revisão. Seguindo as orientações de Higgins e Green (2011), e a fim de conferir credibilidade aos achados, a seleção dos artigos e avaliação dos resultados foram feitas por dois pesquisadores que trabalham com a temática da psicologia organizacional e do trabalho, sendo uma doutora em psicologia e um aluno de doutorado em psicologia social, em março e abril de 2015 (Higgins & Green, 2011).

Foram usados os seguintes critérios de inclusão: artigo na íntegra, relação direta com a pergunta de pesquisa, artigos recentes (com no máximo 5 anos de publicação). Critérios de exclusão: teses e dissertações, artigos repetidos nas bases de dados. A definição da amostra de pesquisa encontra-se descrita na (Figura) 1.

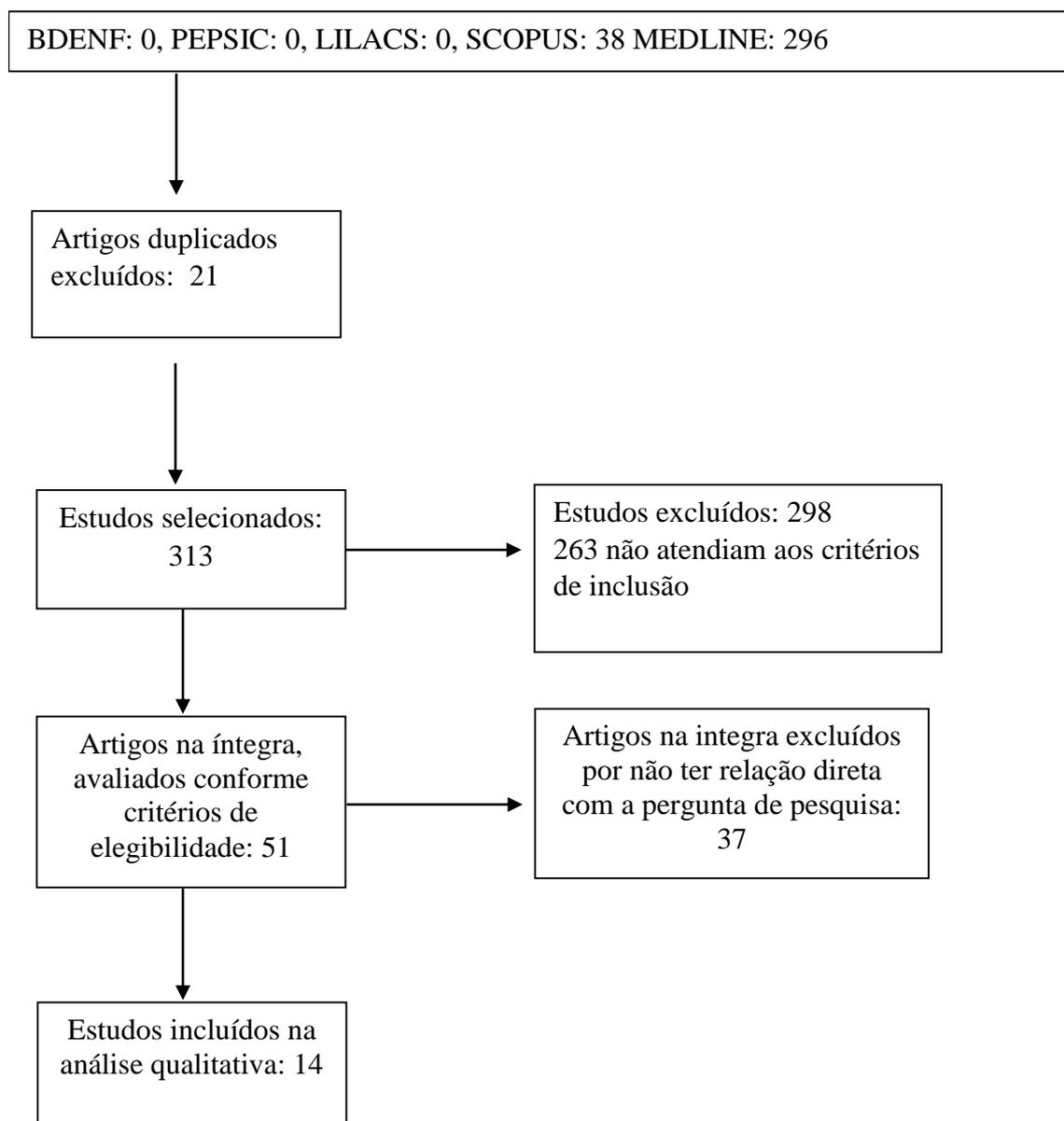


Figura 1. Fluxograma de identificação, seleção e inclusão dos estudos. Elaborado com base em Moher, Liberati, Tetzlaff e Altman (2009).

Evidência dos artigos selecionados

Uma das funções da revisão sistemática é fornecer informações a respeito do nível de evidência dos artigos e periódicos pesquisados. A busca da evidência tem início com a definição dos descritores ou palavras-chave, seguida das estratégias de busca, definição das bases de dados na qual os artigos foram publicados (Higgins & Green, 2011).

Nesta pesquisa se utilizou dois critérios para avaliar o nível de evidência das produções: o extrato Qualis da revista em que foi publicado o artigo e o valor do Fator de Impacto de cada revista. O valor do extrato Qualis em que a revista está avaliada pode ser encontrado no portal da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), no seguinte endereço eletrônico: <http://qualis.capes.gov.br/webqualis/principal>.

No que se refere ao fator de impacto (FI) das revistas, este é calculado anualmente pelo Institute for Scientific Information (ISI), que é parte da Thomson Reuters Corporation e que posteriormente são publicados no *Journal of Citation Reports* (JCR). O valor do FI é obtido dividindo-se o número total de citações dos artigos, acumulados nos últimos dois anos, pelo total acumulado de artigos publicados pela revista no referido período (Marziale & Mendes, 2002). As revistas com Qualis A1 são aquelas que alcançaram um valor de $FI \geq 0,800$ e as revistas A2 são aquelas que alcançaram o valor de FI entre, 0,300 e 0,799 e que estão indexados na *Web of Science/WoS/JCR*. O resultado para a amostra da pesquisa está descrito na tabela 1. Para este artigo usou-se apenas artigos com Qualis A1 e A2 que apresentasse conteúdos importantes para a discussão deste estudo e que fosse recentes, com recorte temporal de 2010 a 2014.

Em 12 artigos ou 85,7% da amostra deste estudo o Qualis das revistas era A1 e dois artigos, 14% publicados em revista A2. Das 14 revistas da amostra todas apresentavam o FI diretamente na sua página online. Assim, dos 14 artigos selecionados 12 são classificados como A1 e dois como A2, o que garante, em alguma medida, a credibilidade e força de evidência para os estudos pesquisados nesta revisão.

Tabela 1

Distribuição dos artigos por revista em que foi publicado e respectivo nível de evidência

| Revista | Fator de Impacto (FI) | Qualis |
|--|------------------------------|---------------|
| Journal of Nursing Management | 1.142 | A1 |
| Journal of Clinical Nursing | 1.233 | A1 |
| Journal of Advanced Nursing | 1.685 | A1 |
| Western Journal of Nursing Research | 1.375 | A1 |
| International Journal of Nursing Studies | 2.248 | A1 |
| Health Care Manage Review | 1.642 | A1 |
| The Journal of Nursing Administration | 1.373 | A1 |
| Nursing Outlook | 1.522 | A1 |
| Journal of Korean Academy Nursing | 0,352 | A2 |
| Japan Journal of Nursing Science | 0,488 | A2 |

Nota: Nas revistas Journal of Nursing Management e The Journal of Nursing Administration foram encontrados 02 artigos em cada uma. Na revista Journal of Advanced Nursing foram encontrado 03 artigos e nas demais foram encontrados um artigo em cada revista.

Resultados

Esta pesquisa teve como objetivo a busca por artigos que investigassem a relação entre as variáveis síndrome de *Burnout* e *Turnover* em enfermagem. Os resultados são apresentados a seguir e os artigos incluídos na análise foram indicados usando * na lista de referências. A produção dos artigos por países é apresentada na Figura 2, o ano de publicação dos artigos é apresentado na Figura 3, o número de artigos por revistas é apresentado na Figura 4.

Um resultado inicial importante foi identificado já ao final da busca dos artigos nas bases de dados e refere-se à ausência de trabalhos nacionais e latino-americanos a respeito da relação entre as variáveis deste estudo. Esta ausência de produção científica sobre o assunto mostra uma lacuna da produção nacional e cria questionamentos a respeito deste assunto: a relação entre *Burnout* e *Turnover* no Brasil é significativa e não se produzem pesquisas sobre o assunto? Ou esta relação não é significativa no Brasil a ponto de se fazer pesquisas sobre ela? Os dados internacionais mostram uma relação positiva entre as variáveis de pesquisa, tanto em países ocidentais quanto países orientais, Oyeleye, Hanson, O'connor e Dunn (2013); Liu, While, Li e Ye (2013); Tourangeau, Cranley, Laschinger e Pachis (2010), o que indica que as ocorrências destas variáveis no Brasil devam ser pelo menos questionadas.

A figura 2 apresenta a produção dos artigos por países e evidencia que a problemática do *Burnout* relacionado ao *Turnover* em enfermagem é uma preocupação mundial tanto em países ocidentais como orientais, com destaque para as produções dos EUA e China.

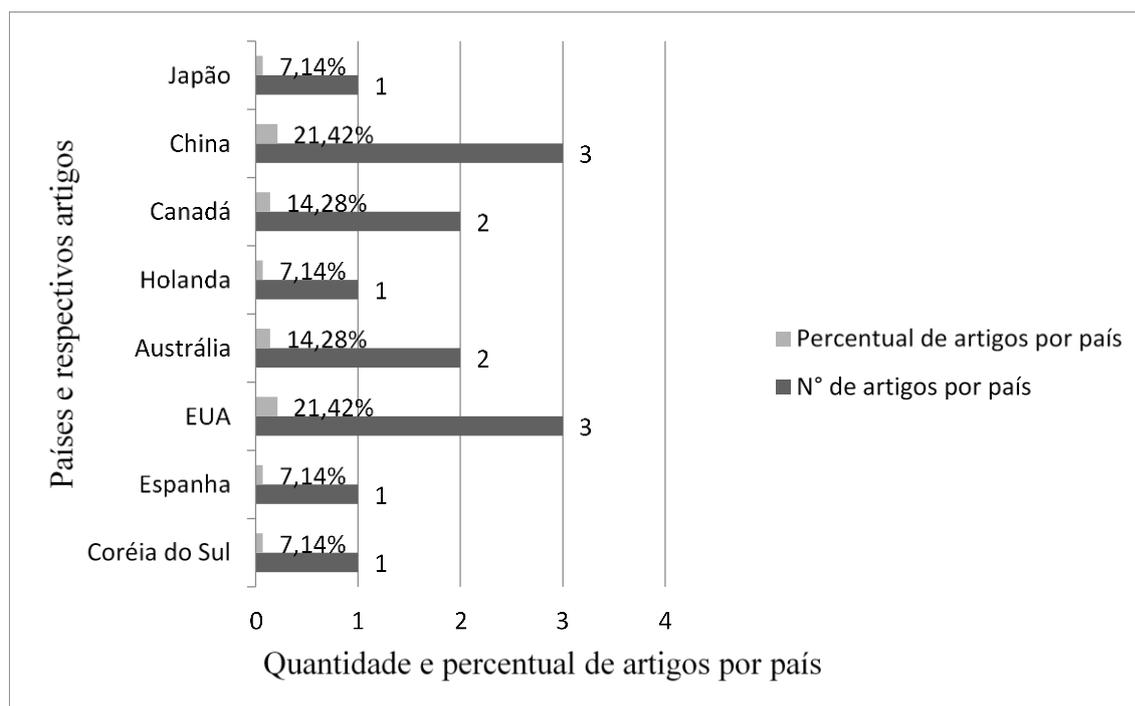


Figura 2. Produção dos artigos por países

A produção anual na amostra pesquisada mostra frequência constante de 2010 a 2013 com decréscimo em 2014. Estes números na amostra pesquisada não são suficientes para fazer alguma inferência sobre tendência no número de publicações anual, uma vez que se optou nesta pesquisa por um recorte temporal das produções buscando a atualidade e não a quantidade de produções.

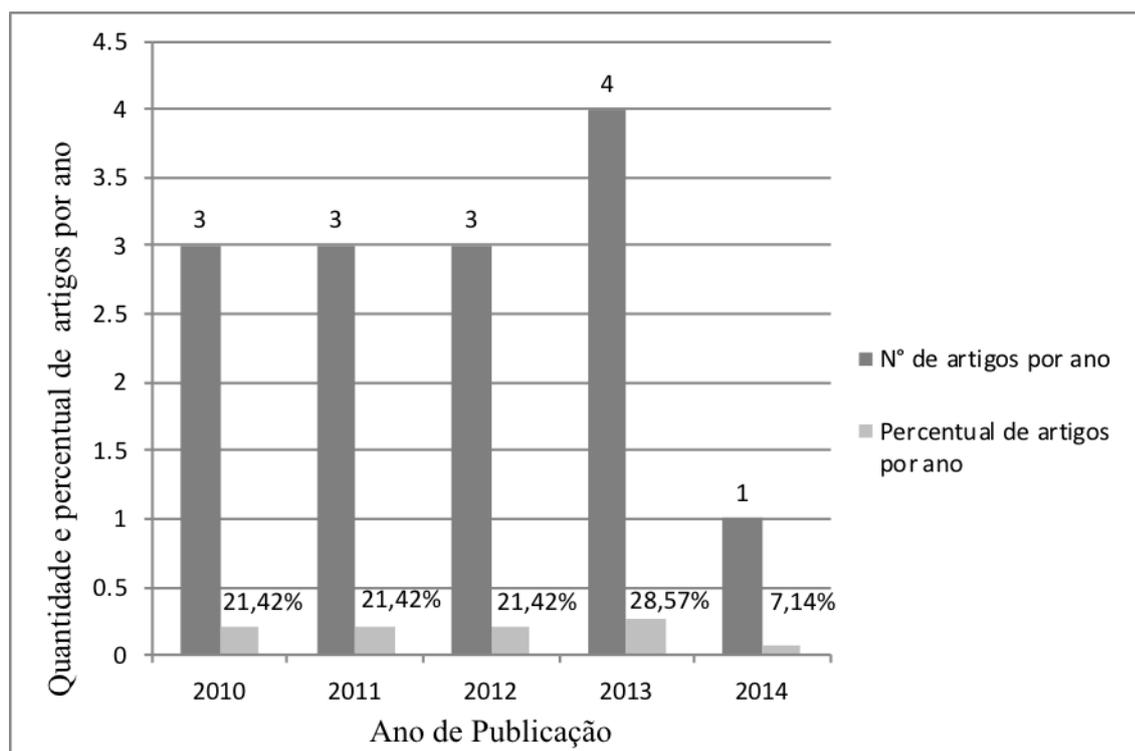


Figura 3. Ano de publicação dos artigos

A análise das revistas mostra uma preocupação com a temática em várias áreas da enfermagem como a clínica médica, terapia intensiva, gestão e administração dos serviços de enfermagem. Esse resultado indica que a problemática do *Burnout* e *Turnover* em enfermagem atinge as diversas dimensões do cuidado, além dos níveis organizacionais e gestão. Cabe notar que embora a pesquisa tenha sido ampla, englobando as áreas da medicina, psicologia e enfermagem, as produções foram exclusivas das áreas de enfermagem, conforme Figura 4.

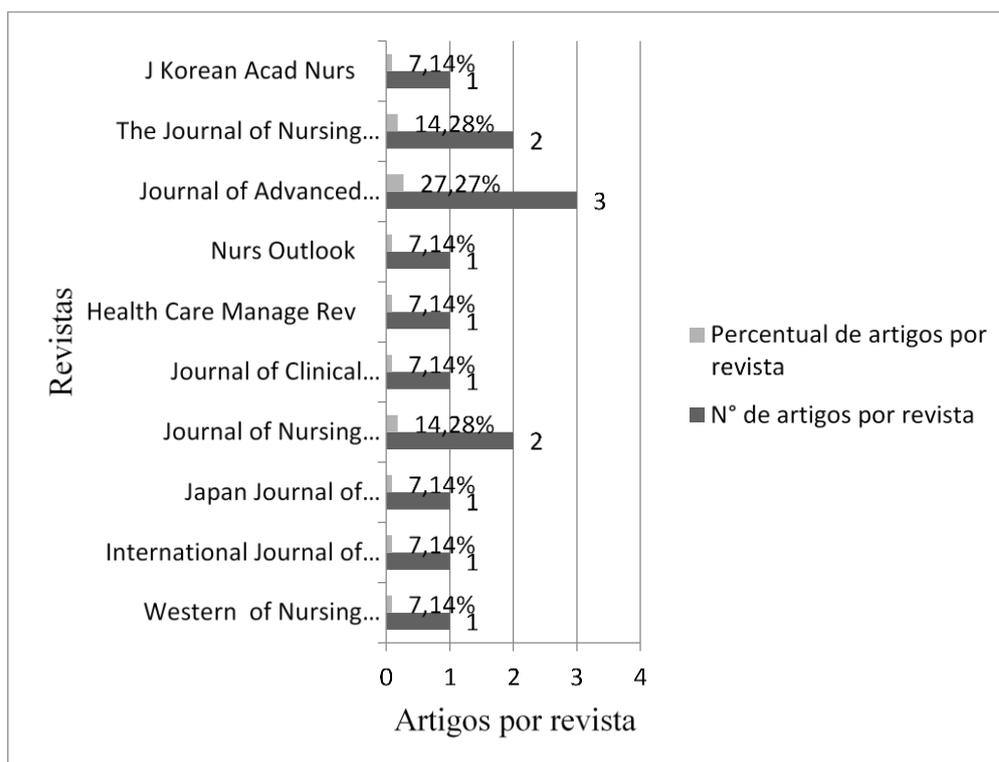


Figura 4. Número de artigos por revista

A partir da análise dos dados é possível organizar os resultados dos estudos incluídos neste estudo a partir de três categorias que se relacionaram diretamente com o *Burnout* e *Turnover* e que mostram uma forte relação entre os fatores preditores do *Burnout* e o *Turnover* na equipe de enfermagem. As categorias são: aspecto individual; aspectos contextuais e aspectos relacionados à organização.

Aspectos individuais

Os resultados para esta categoria mostram que os fatores intrínsecos ao sujeito influenciam no surgimento do *Burnout* de forma a trazer prejuízos pessoais, relacionais e no ambiente de trabalho, além de aumentarem a intenção e o comportamento *Turnover*. Fatores como a fadiga provocada pela compaixão pelos pacientes e seu sofrimento gera um trabalho emocional da equipe de enfermagem para dar conta do seu próprio sofrimento e das exigências da organização hospitalar. Tal mobilização resulta em uma forte correlação positiva entre *Burnout* e *Turnover*. Isto significa que quanto maior o sofrimento causado pela

compaixão, maiores são as chances de o profissional adoecer por *Burnout* e deixar o seu emprego (Sung, Seo, & Kim, 2012).

O trabalho emocional apareceu como um fator importante para a causa de *Burnout* e *Turnover*, sendo um conceito relativamente novo. Tieppo (2012) nos mostra que o trabalho emocional é o esforço consciente e inconsciente do trabalhador de se adaptar às exigências da organização e do ambiente de trabalho. O trabalho emocional gera estresse, perda da capacidade de sentir e, por fim, o *Burnout*. Neste sentido Bartram, Casimir, Djurkovic, Leggat e Stanton (2012) mostram que o *Burnout* tem uma função de mediador na relação entre o trabalho emocional e intenção de *Turnover*. Assim, quanto maior for a carga de trabalho emocional, maior o índice de *Burnout* e, por consequência, maior o aumento da intenção de *Turnover*.

Um exemplo na enfermagem é que os sistemas de trabalho de alto desempenho, como os encontrados em unidade de terapia intensiva exigem uma alta carga de trabalho emocional por lidar com situações críticas de cuidado aos pacientes e exigências técnicas e apresentam uma relação significativa com o *Burnout* e *Turnover*. Assim, pode-se perceber que o esgotamento físico e mental dos profissionais de enfermagem, aliados às questões de insatisfação no trabalho, podem causar o *Burnout* e predizer a intenção de *Turnover* (Meeusen, Van Dam, Brown-Mahoney, Van Zundert, & Knape, 2011).

Neste sentido os fatores pessoais, como idade, sexo, e estado civil estão intimamente ligados ao *Burnout* e *Turnover*. O trabalho de Ohue et al. (2011) mostra que os enfermeiros com até três anos de profissão estão muito propensos a desenvolver o *Burnout* e trocar de emprego do que profissionais com mais tempo de trabalho. Isto mostra que que o trabalho de prevenção do *Burnout* ou a minimização de sua ocorrência deva ser direcionado de forma ampla para as equipes de enfermagem, independente de idade ou tempo de serviço, uma vez que mesmo no início da carreira os profissionais de enfermagem podem desenvolver graus

elevados de estresse e *Burnout*. Já o estado civil e o sexo se mostram como um fator protetivo do *Burnout* uma que vez que os profissionais da enfermagem casados têm menos propensão ao *Burnout* que os solteiros, sendo o *Burnout* mais comum em enfermeiras (Ohue et al., 2011). Isto significa que tanto os fatores intrínsecos quanto os fatores extrínsecos ao profissional de enfermagem influenciam a relação entre *Burnout* e *Turnover*.

Aspectos relacionados à organização

Os aspectos relacionados à organização foram os principais desencadeantes das variáveis *Burnout* e *Turnover*. Os resultados dos estudos analisados discutem diversos fatores que afetam o surgimento ou agravamento do *Burnout* e, por consequência, aumentam as taxas de *Turnover*, com destaque para a insatisfação no emprego (Liu et al., 2013).

O binômio satisfação/insatisfação aparece como um forte indicador, preditor de *Burnout* e da permanência ou saída voluntária do emprego, aparecendo em 53,3% das produções. Já dentre os fatores relacionados à insatisfação no emprego, as pesquisas indicam: a alta carga de trabalho, os conflitos de papeis, e as crenças irracionais sobre si (Ohue et al., 2011). Aparecem ainda como causas de insatisfação no emprego a incivilidade, os aspectos relacionados ao local de trabalho, o stress, e o esgotamento (Oyeleye et al., 2013). Outros aspectos que atuam na predição do *Burnout* e do *Turnover* e se relacionam com a satisfação e a insatisfação no emprego são os fatores econômicos (salário) e éticos (Bao, Vedina, Moodie, & Dolan, 2013), bem como as exigências do trabalho, falta de autonomia, de colaboração entre enfermeiros e médicos, de empoderamento estrutural, de capacitação psicológica, de resiliência do estresse e de coesão do grupo (Larrabee, Wu, Persily, Simoni, Johnston, Marcischak, Mott, & Gladden, 2010).

O estudo de Liu et al. (2013) traz um resultado importante sobre a complexidade da questão de satisfação no trabalho. Esta pesquisa indicou que tanto enfermeiros com 10 a 20

anos de experiência profissional quanto profissionais que tinham usufruído todos os feriados a que tinham direito, relataram níveis mais elevados de satisfação no trabalho. As variáveis independentes: ambiente prático, intenção de ficar no emprego, exaustão emocional, realização e estilo de enfrentamento positivo explicaram cerca de 55% da variação na satisfação no trabalho.

Na pesquisa de Tourangeau, Cranley, Laschinger e Pachis (2010), os resultados mostram que maiores índices de satisfação no trabalho estiveram associados à exaustão emocional, menores níveis de *Burnout*, maior capacitação global, apoio organizacional mais alto, maior capacidade psicológica, mais forte coesão do grupo de trabalho e realização pessoal superior. Maiores níveis de intenção de *Turnover*, por sua vez, foram associados a menores índices de satisfação no trabalho, maior desgaste e exaustão emocional, coesão mais fraca do grupo de trabalho, baixa realização pessoal e maior despersonalização.

Os resultados trazem também fatores que afetam ou agravam o *Burnout* e o *Turnover* e algumas consequências para o paciente e o trabalho. Os fatores éticos e econômicos, por exemplo, estão fortemente relacionados ao *Burnout*, ao *Turnover*, e à propensão a acidentes no atendimento aos pacientes (Bao, Vedina, Moodie, & Dolan, 2013). A qualidade de atendimento aos pacientes e a satisfação no trabalho aparecem como fortemente influenciadas e apresentam relação positiva com o *Burnout*, pois na medida em que aumenta o número de pacientes atendidos, aumentam as taxas de *Burnout* (Faller, Gates, Georges, & Connelly, 2011). Também há uma forte relação entre exaustão emocional e queixas psicossomáticas e comprometimento no trabalho e que estão associadas à intenção de *Turnover* (Jourdain & Chênevert, 2010). Ainda, a satisfação no emprego e seus fatores derivados como carga de trabalho, trabalho emocional, e clima de trabalho afetam os profissionais de todas as idades, dos recém-formados e aqueles com mais de dez anos de profissão (Liu et al., 2013).

Aspectos contextuais

A escassez de profissionais atuando na área de enfermagem é destacada nas pesquisas como um fenômeno global e está relacionada ao *Turnover* e seus determinantes, sendo citada por 10 artigos (66,7% da amostra) e discutida direta ou indiretamente por todos os artigos analisados. Pode se falar de um fenômeno global por ter sido relatado pelos autores dos artigos provenientes de diversos países tanto ocidentais quanto orientais. Dentre os fatores para a diminuição pela procura pela carreira de enfermagem ou abandono do trabalho estão o alto grau de estresse decorrentes do cotidiano de cuidado, questões salariais, a baixa realização pessoal, falta de autonomia, dificuldades interpessoais com equipe de enfermagem e médica e a alta carga de trabalho que culmina com a insatisfação com a carreira seja durante a graduação ou depois de formado (Liu et al., 2013; Meeusen et al., 2011; Larrabee et al., 2010).

Discussão

Com base nos resultados da pesquisa pode-se constatar que a preocupação com o *Turnover* e a retenção da equipe de enfermagem é relativamente nova, mas é um fenômeno mundial. Mais especificamente, as produções internacionais mostram uma tendência à diminuição dos profissionais em vários locais de atuação da enfermagem como casas de cuidado de idosos, clínica médica, clínica psiquiátrica, terapia intensiva em diversas partes do mundo como EUA, China, Canadá, Coréia do Sul (Tourangeau et al., 2010; Sung et al., 2012; Oyeleye et al., 2013; Liu et al., 2013).

Destaca-se ainda que a enfermagem é uma profissão altamente estressante e desafiadora, devido à necessidade de especialização, complexidade e exigência para lidar com situações de emergências, criando um aumento do estresse para os profissionais de enfermagem, que pode gerar conflito pessoal e *Turnover* (Oyeleye et al., 2013). Assim, considerando, a combinação entre demanda de enfermagem e os comportamentos de

Turnover recorrentes é natural o aumento da preocupação dos gestores de equipes de enfermagem com a saúde de seus membros e com a qualidade do atendimento prestado aos pacientes. A mesma preocupação é a razão pela qual pesquisadores estão concentrando sua atenção na identificação dos fatores que comprometem o bem-estar e a retenção dos enfermeiros (Brunetto & Teo, 2013).

Destaca-se assim a satisfação no trabalho como o fator importante a ser avaliado, por estar intrinsecamente ligado ao *Burnout* e ao *Turnover*. Dos artigos selecionados 53,33% citam diretamente o binômio satisfação/insatisfação no trabalho com fator relacionado ao *Burnout* e ao *Turnover*. Entretanto cabe ressaltar que a satisfação no trabalho é resultante de um conjunto de fatores, dentre eles: a carga de trabalho, clima no trabalho (Ohue et al., 2011), experiência profissional, estrutura e capacitação psicológica, coesão do grupo (Larrabee et al., 2011). A insatisfação se revela na pesquisa como um problema multifatorial o que a torna um problema que para ser enfrentado deve-se levar em conta os diversos fatores que estão presentes em cada realidade de trabalho. Salienta-se a importância de se melhorar as condições de satisfação no trabalho por esta aparecer nos resultados como uma variável mediadora, uma vez que quando se aumenta a satisfação no trabalho se diminui o *Burnout* e *Turnover*.

Neste sentido destaca-se, que a melhoria no ambiente de trabalho está associada à satisfação com o trabalho e à diminuição do *Burnout*. Para manter a satisfação da equipe de enfermagem de modo a diminuir os fatores que causam o *Burnout*, faz-se necessário a criação de um clima de trabalho positivo (Meeusen et al., 2011; Zhang, You, Liu, Zheng, Fang, Lu, Lv, Ma, Wang, Wang, Wu, Zhu, & Bu, 2014), que pode ajudar a enfermagem a gerenciar as demandas emocionais e assim promover o seu bem-estar (Cheng, Bartram, Karimi, & Leggat, 2013).

A respeito do estresse, *Burnout* e *Turnover*, estes poderiam ser prevenidos segundo Ohue et al. (2011), com a mudança de crenças irracionais para crenças racionais, diminuindo os pensamentos automáticos negativos, e facilitando os pensamentos automáticos positivos. Há também uma necessidade importante de se melhorar as recompensas intrínsecas e extrínsecas, juntamente com a flexibilidade de atividades e de horários para promover a satisfação no trabalho e retenção de pessoal. (Liu, While, Li, & Ye, 2013). Com relação à retenção da equipe de enfermagem deve ser dada atenção à promoção à coesão do grupo de trabalho, além de apoiar e reconhecer as realizações da equipe, o que pode minimizar o *Burnout* (Tourangeau et al., 2010).

Ohue et al. (2011) destacam que os fatores individuais influenciam o *Burnout*, sendo o seu aparecimento dependente de fatores como idade, estado civil, sexo, posição ocupada e estilo de trabalho. O autor sugere que os enfermeiros mais jovens têm maiores índices de *Burnout* do que os mais velhos, e que os enfermeiros não casados tendem a ter mais *Burnout* quando comparados aos casados.

Já no que diz respeito à posição ocupada e área de trabalho, os profissionais de enfermagem de áreas clínicas experienciam mais *Burnout* que seus supervisores. Entretanto os gestores, chefes de enfermagem e a equipe que trabalha em dois ou três turnos consecutivos experienciam mais *Burnout* do que os profissionais de enfermagem com outros estilos de trabalho, de carga de trabalho mais reduzida. Ainda este estudo sugere que o *Burnout* é mais comum em enfermeiras jovens com até três anos de atividade (Ohue et al., 2011).

Sendo assim, uma estratégia dupla é necessária, a fim de reter os enfermeiros dentro da profissão: a diminuição na demanda de trabalho, juntamente com um aumento no emprego de recursos disponíveis. Em particular, tarefas e papel do enfermeiro devem ser reestruturados para reduzir a sobrecarga de trabalho e promover a atribuição de sentido ao trabalho (Jourdain

& Chênevert, 2010). Também é preciso garantir uma prática de gestão de recursos humanos eficaz, de modo a reduzir o desgaste associado com o trabalho emocional. Isso pode ajudar as instituições de saúde a reduzir *Turnover* e *Burnout* de profissionais da enfermagem (Bartram, Casimir, Djurkovic, Leggat, & Stanton, 2012).

A respeito do *Burnout*, discutindo para além do conceito apresentado neste trabalho, é preciso reforçar que se trata de uma doença de sérias consequências psicológicas e físicas que afeta globalmente o indivíduo (Vieira, 2010). Nos casos mais graves o indivíduo acometido pelo *Burnout* adquire uma aversão ao seu trabalho e passa ter atitudes de fuga e evitação, inclusive não conseguindo entrar ou passar pelo seu setor de trabalho (Vieira, 2010).

Frente aos resultados encontrados neste estudo evidencia-se a necessidade de ampliar os estudos em profundidade sobre os fatores relacionados ao *Burnout* e ao *Turnover* em enfermagem e suas possíveis intervenções tanto individuais como coletivas e organizacionais. Assim sugere-se que futuras pesquisas se ocupem do estudo destas variáveis na realidade brasileira, de modo a contribuir para o maior conhecimento, prevenção e tratamento das relações entre *Burnout* e *Turnover* em profissionais da área da enfermagem no Brasil.

Conclusões

Evidenciou-se neste estudo a importância da relação entre *Burnout* e *Turnover* nas pesquisas a nível mundial, com produções de países ocidentais e orientais. Percebe-se que independente da cultura e das características pessoais e do trabalho de enfermagem, as causas e consequências do *Burnout* e *Turnover* na enfermagem trazem prejuízos tanto pessoais quanto organizacionais. Os resultados mostram uma relação positiva e função preditora do *Burnout* para o *Turnover* entre esses profissionais. Na prática, isto significa que quanto mais pessoas desenvolvem *Burnout*, mais aumentam as taxas de *Turnover*. Tais relações resultam

em um ciclo que vai minando a saúde dos profissionais, a qualidade do atendimento e o equilíbrio financeiro da organização hospitalar.

Desvela-se desta forma a pluralidade de fatores envolvidos no surgimento e agravamento do *Burnout*, que vão desde fatores pessoais a aspectos organizacionais e contextuais. Fica evidenciada nos dados da pesquisa a íntima relação do *Burnout* com a intenção e comportamento *Turnover*. As consequências desta díade *Burnout-Turnover* afetam tanto os profissionais quanto as organizações levando a gastos como contratação de pessoal, treinamento, gastos médicos e perda de mão de obra qualificada. As consequências do *Burnout* e do *Turnover* para a sociedade podem ser percebidas também na qualidade do atendimento aos pacientes, uma vez que as diferentes características de trabalho influenciam as percepções de qualidade dos cuidados prestados em uma instalação hospitalar.

Por fim, destaca-se a necessidade de pesquisas brasileiras a respeito da temática do *Burnout* e do *Turnover* em profissionais da enfermagem. A amostra de pesquisa mostrou uma tendência mundial de *Turnover* em enfermagem, tendo como uma das principais causas o *Burnout*. Se esta ocorrência for uma tendência mundial como as pesquisas mostram, o Brasil precisa estar preparado para enfrentá-la de forma a preservar o bem estar das pessoas que compõe as equipes de enfermagem, o conforto dos pacientes e o adequado funcionamento das instituições de saúde.

Referências

- *Bao, R., Vedina, R., Moodie, S., & Dolan, S. (2013). The relationship between value incongruence and individual and organizational well-being outcomes: An exploratory study among Catalan nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 69(3), 631-641. doi: 10.1111/j.1365-2648.2012.06045.x
- Bartram, T., Casimir, G., Djurkovic, N., Leggat, S. G., & Stanton, P. (2012). Do perceived high performance work systems influence the relationship between emotional labour, *Burnout* and

intention to leave? A study of Australian nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 68(7), 1567-1578. doi: 10.1111/j.1365-2648.2012.05968.x

Bogaert, P. V., Clarke, S., Willems, R., & Mondelaers, M. (2013). Nurse practice environment, workload, *Burnout*, job outcomes, and quality of care in psychiatric hospitals: a structural equation model approach. *Journal of Advanced Nursing*, 69(7), 1515-1524. doi: 10.1111/jan.12010

Brunetto, Y., & Teo, S. (2013). Retention, *Burnout* and the future of nursing. *Journal of advanced nursing*, 69(12), 2772-2773. doi: 10.1111/jan.12309

Camelo, S. H. H. (2012). Competência profissional do enfermeiro para atuar em Unidades de Terapia Intensiva: uma revisão integrativa. *Rev Latino-Am Enferm*, 20(1), 192-200. doi: 10.1590/S0104-11692012000100025.

Camelo, S. H. H., Silva, V. L. S., Laus, A. M., & Chaves, L. D. P. (2013). Perfil profissional de enfermeiros atuantes em unidades de terapia intensiva de um hospital de ensino. *Cienc. enferm.* [online], 19(3), 51-62. doi: 10.4067/S0717-95532013000300006

Chang, E. (1999). Career Commitment as a Complex Moderator of Organizational Commitment and *Turnover* Intention. *Human Relations*, 52(10), 1257-1278. doi: 10.1177/001872679905201002

*Cheng, C., Bartram, T., Karimi, L., & Leggat., S . G. (2013). The role of team climate in the management of emotional labour: implications for nurse retention. *Journal of Advanced Nursing*, 69(12), 2812-2825. doi: 10.1111/jan.12202

Costa C. A., Moraes, L. F. R. V., & Caçado, V. L. 2008). Avaliando o comprometimento organizacional e possíveis relações com o *Turnover*. *Revista Gestão & Tecnologia*, 8(2), 1-16. doi: 10.20397/g&t.v8i2.219

*Faller, M. S., Gates, M. G., Georges, J. M., & Connelly, C. D. (2011). Work-Related *Burnout*, Job Satisfaction, Intent to Leave, and Nurse-Assessed Quality of Care Among Travel Nurses

- (2011). *The Journal of Nursing Administration (JONA)*, 41(2), 71-77. doi: 10.1097/NNA.0b013e3182059492
- França, F. M., Ferrari, R., Ferrari, D. C., & Alves, E. D. (2012). *Burnout and labour aspects in the nursing teams at two medium-sized hospitals. Revista latino-americana de enfermagem*, 20(5), 961-970. doi: 10.1590/S0104-11692012000500019
- Hamaideh, S. H. (2012). Occupational Stress, Social Support, and Quality of Life among Jordanian Mental Health Nurses. *Mental Health Nursing*, 33, 15-23. doi: 10.3109/01612840.2011.605211
- Higgins, J. P. T., & Green S (editors). (2011) *Cochrane Handbook for Systematic Reviews of Interventions Version 5.1.0 [updated March 2011]*. The Cochrane Collaboration. Available from www.cochrane-handbook.org. doi: 10.1002/9780470712184.fmatter
- *Jourdain, G., & Chênevert, D. (2010). Job demands–resources, *Burnout* and intention to leave the nursing profession: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 47, 709-722. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2009.11.007
- *Larrabee, J. H., Wu, Y., Persily, C. A., Simoni, P. S., Johnston, P. A., Marcischak, T. L., Mott, C. L., & Gladden, S. D. (2010). Influence of Stress Resiliency on RN Job Satisfaction and Intent to Stay. *Western Journal of Nursing Research*, 32(1) 81-102. doi: 10.1177/0193945909343293
- Lee, H., Lim, Y., Jung, H. Y., & Shin, Y. W. (2012) *Turnover* intention of graduate nurses in South Korea. *Japan Journal of Nursing Science* (2012) 9, 63-75. doi:10.1111/j.1742-7924.2011.00187.x
- Liu, Y. E., While, A., Li, S. J., & Ye, W. Q. (2013). Job satisfaction and work related variables in Chinese cardiac critical care nurses. *Journal of nursing management*. 23(4), 487-497. doi: 10.1111/jonm.12161

- Marziale, M. H. P., & Mendes, I. A. C (2002). O fator de impacto das publicações científicas. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 10(4), 466-467. doi: 10.1590/S0104-11692002000400001
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and *Turnover*. New York: Academic Press.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee *Turnover*. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240. doi: 10.1037/0021-9010.62.2.237
- McHugh, D M., Kutney-Lee, A., Cimiotti, J. P., Sloane, D. M., & Aiken, L. H. (2011). Nurses' Widespread Job Dissatisfaction, *Burnout*, And Frustration With Health Benefits Signal Problems For Patient Care. *Health Affairs*, 30(2), 202-210. doi: 10.1377/hlthaff.2010.0100
- *Meeusen, V. C. H., Van Dam, K., Brown-Mahoney, C., Van Zundert, A. A. J., & Knape, H. T. A. (2011). Understanding nurse anesthetists' intention to leave their job: How *Burnout* and job satisfaction mediate the impact of personality and workplace characteristics. *Health Care Management Review*, 36(2), 1-9. doi:10.1097/HMR.0b013e3181fb0f41
- *Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, & Altman DG, The PRISMA Group (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. *PLoS Med* 6(6): e1000097. doi: 10.1371/journal.pmed1000097
- *Ohue, T., Moriyama, M., & Nakaya, T. (2011). Examination of a cognitive model of stress, *Burnout*, and intention to resign for Japanese nurses. *Japan Journal of Nursing Science*, 8 (1),76-86. doi: 10.1111/j.1742-7924.2010.00161.x
- *Oyeleye, O., Hanson, P., O'Connor, N., & Dunn, D. (2013). Relationship of Workplace Incivility, Stress, and *Burnout* on Nurses' *Turnover* Intentions and Psychological Empowerment. *The Journal of Nursing Administration (JONA)*, 43(10), 536-542. doi: 10.1097/NNA.0b013e3182a3e8c9

- Ruiz, P. B. O., Perroca, M.G., & Jericó, M.C. (2016). Cost of nursing *Turnover* in a Teaching Hospital. *Rev Esc Enferm USP*, 50(1), 101-108. Doi: 10.1590/ S0080-623420160000100014
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1999). Effects of Individual Differences and Job Search Behaviors on the Employment Status of Recent University Graduates. *Journal of Vocational Behavior* 54(2), 335-349. doi: 10.1006/jvbe.1998.1665
- Sung, K., Seo, Y., & Kim, J. H. (2012). Relationships between compassion fatigue, *Burnout*, and *Turnover* intention in korean hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 42(7), 1087-1094. doi: 10.4040/jkan.2012.42.7.1087
- Tavares, K. F. A., Souza, N. V. D. O., Silva, L. D., & Kestenberg, C. C. F. (2014). Ocorrência da síndrome de *Burnout* em enfermeiros residentes. *Acta Paulista de Enfermagem*, 27(3), 260-265. doi: 10.1590/1982-0194201400044
- Tieppo, C. E. (2012). Trabalho Emocional: causas e consequências para o trabalhador. *Revista Eletrônica de Administração FAPPEs*, 1(3).
- Tourangeau A. , Cranley L., Laschinger H. & Pachis J . (2010). Relationships among leadership practices, work environments, staff communication and outcomes in long-term care. *Journal of nursing management*, 18(8), 1060-1072. doi: 10.1111/j.1365-2834.2010.01125.x
- Vieira, I. (2010). Concept (s) on *Burnout*: current themes in research and the contribution of clinical practice. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 35(122), 269-276. doi: 10.1590/S0303-76572010000200009
- *Zhang, L. F., You, L. M., Liu, K., Zheng, J., Fang, J. B., Lu,... Bu, X. Q. (2014). The association of Chinese hospital work environment with nurse *Burnout*, job satisfaction, and intention to leave. *Nursing Outlook*, 62(2), 128-137. doi: 10.1016/j.outlook.2013.10.01

Capítulo 2- Seção empírica: (Artigos 2, 3 e 4).

Artigo 2

Artigo 2: Validação de uma escala de intenção de *Turnover*.

Propriedades psicométricas da Escala de Intenção de *Turnover* e Busca de Emprego

Aceito pela revista Avaliação Psicológica em 25/04/17.

Propriedades psicométricas da Escala de Intenção de *Turnover* e Busca de Emprego

Psychometric properties of the *Turnover* Intention and Job Search Scale

Propiedades psicométricas de la Escala de Intención de *Turnover* y búsqueda de Empleo

Escala de Intenção de *Turnover* e Busca de Emprego

Resumo:

O estudo testou as propriedades psicométricas da Escala de Intenção de *Turnover* e Busca de Emprego. A escala inova em relação a outras validadas para o contexto brasileiro ao trazer a união das cognições sobre a saída do emprego e os comportamentos de busca de emprego para a avaliação da intenção e comportamento de *Turnover*. A amostra foi composta por 70 homens e 131 mulheres com idade média de 33,7 anos, provenientes de três cidades do sul do Brasil. A pesquisa foi divulgada online e os dados analisados no Programa R. A análise gráfica e fatorial confirmatória indicaram quatro fatores, apresentando as seguintes medidas de ajustes: $\chi^2= 66,41$, CFI= 0.998, TLI= 0.997, RMSEA= 0.08. O resultado do estudo permite sustentar que a escala é uma adequada ferramenta para análise de intenção de *Turnover*, uma

vez que apresenta evidência de validade interna, de conteúdo e convergente com uma medida já consagrada de intenção de *Turnover*. Desta forma, apresenta potencial para ser de grande utilidade para a tomada de decisão quanto à gestão do capital humano.

Palavras-chave: intenção de *Turnover*; psicologia organizacional; cognições de saída; comportamento de busca de emprego.

Abstract: The study tested the psychometric properties of the *Turnover* Intention and Job Search Scale. The scale innovates by combining measures of Withdrawal Cognitions and Job Search Behavior to evaluate *Turnover* intention and behavior. The study was carried out with 70 men and 131 women with average age of 33.7 years from three cities in southern Brazil. Data was collected using an online survey and analyzed using the Software R. The Graphical Analysis and the Confirmatory Factorial Analysis indicated four factors presenting the following adjustment measures: $\chi^2 = 66.41$, CFI = 0.998, TLI = 0.997, RMSEA = 0.08. The result of the study supports that the scale is an adequate measure to analyse *Turnover* Intention, since it presents evidence of Internal Validity. Consequently, the scale shows great potential to support decision making regarding human capital management.

Keywords: *Turnover* Intent, Organizational Psychology, Outcome Cognitions, Job Seeking Behavior

Propiedades psicométricas de la Escala de Intención de *Turnover* y búsqueda de Empleo

Resumen: El estudio examinó las propiedades psicométricas de la Escala de Intención de *Turnover* y Búsqueda de Empleo. La escala es innovadora al traer la unión del Withdrawal Cognitions con el Job Search Behavior para la evaluación de la intención y comportamiento de *Turnover*. La muestra fue compuesta por 70 hombres y 131 mujeres con edad media de 33.68 años, provenientes de tres ciudades del sur de Brasil. La investigación fue divulgada

online y los datos analizados en el Programa R. El análisis gráfico y factorial confirmatorio indicaron cuatro factores, presentando las siguientes medidas de ajuste: $\chi^2= 66.41$, CFI= 0.998, TLI= 0.997, RMSEA= 0.08. El resultado del estudio permite sustentar que la escala es una herramienta adecuada para el análisis de la intención de *Turnover*, ya que presenta evidencias de validez interna. De esta forma, presenta potencial para ser de gran utilidad para la toma de decisión en cuanto a la gestión del capital humano.

Palabras clave: Intención de *Turnover*, Psicología Organizacional, Cogniciones de salida, Comportamiento de Búsqueda de empleo.

Introdução

O *Turnover*, movimento de entrada e saída de pessoas de determinada instituição, é determinado pelo número de funcionários que foram contratados e desligados, sobre o total de funcionários atuantes em uma organização em um determinado espaço de tempo (Perroni & Souza, 2016). A literatura evidencia que o ingresso de novos profissionais pode trazer conhecimento e novos valores ao ambiente de trabalho; por outro lado, índices de *Turnover* elevados, aumentam os custos da organização devido à necessidade de recrutamento, seleção, treinamento, tempo de adaptação do novo funcionário, e perda de mão de obra qualificada. (Guse & Carvalho, 2015; Perroni & Souza, 2016).

Apesar das diferenças entre os modelos de *Turnover*, há um consenso sobre o fato de que a intenção de *Turnover* seja resultante de um processo que começa com a insatisfação no emprego e pode culminar com a saída voluntária do posto de trabalho e da instituição (Mobley, 1977; Li, Lee, Mitchell, Hom & Griffeth, 2016). Dentre os bens de uma empresa, tem crescido o reconhecimento de que o capital humano é um recurso de alto impacto no desempenho organizacional, uma vez que, quando um profissional, especialmente o de alta qualificação, deixa o trabalho há perda do conhecimento acumulado, comprometimento da produção e perda do investimento feito no profissional que vai para outra empresa (Vidotto, Bentancourt & Bastos, 2016).

Dentre os diversos modelos explicativos sobre a intenção de *Turnover*, destaca-se o proposto por Hom e Griffeth (1991), o qual mostra que as cognições de saída e comportamento de busca de emprego têm efeitos diretos no comportamento de *Turnover* ao longo do tempo de trabalho. São considerados comportamentos de busca de emprego: comportamento preparatório de busca de emprego; comportamento ativo de busca de novo emprego; intensidade de busca de emprego e autoeficácia para a busca de emprego (Blau, 1993; Saks, Zikic & Koen, 2015).

No comportamento preparatório de busca de emprego, o empregado reúne fontes para obter informação sobre vagas de emprego e acompanha, ao longo do tempo, estas informações, dependendo do seu grau de autonomia (Blau, 1994; Koen, Van Vianen, Van Hooft & Klehe, 2016). As fontes usadas incluem fontes informais, como amigos e conhecidos, e fontes formais, como anúncios de emprego impressos e digitais e serviços de recolocação de emprego (Koen, Van Vianen, Van Hooft & Klehe, 2016). A fase preparatória de busca de emprego diz respeito, portanto, aos esforços que o indivíduo reúne para produzir informações sobre vagas de emprego.

A fase de busca ativa, por sua vez, começa quando o indivíduo dá início, concretamente, à sua busca por emprego, entrando em contato com outras organizações, procurando novas posições em consultorias e empresas especializadas e conversando com colegas e amigos que podem lhe ajudar a alcançar sua recolocação (Koen, Van Vianen, Van Hooft & Klehe, 2016).

Dado o impacto e a complexidade dos fenômenos da intenção e do comportamento de *Turnover* voluntário, é evidente a necessidade de dispor de instrumentos adequados para mensurá-los. A Escala de Intenção de *Turnover* e Busca de Emprego EITBE (*Turnover Intention and Job Search Scale*; TIJSS), criada por Hom e Griffeth e apresentada a um dos autores deste estudo (R. W. Griffeth, personal communication, February 22, 2012), se apresenta como uma alternativa relevante para esta finalidade, uma vez que contempla a variável busca de emprego, ausente nos demais instrumentos de intenção de *Turnover* disponíveis no Brasil.

O presente estudo tem como objetivo apresentar as propriedades psicométricas da EITBE. Especificamente busca apresentar evidências de validade de conteúdo, estrutural e por relação com variáveis externas (concorrente e convergente) da escala, bem como indicadores de confiabilidade. São, portanto, hipóteses deste estudo:

- Hipótese 1: A versão adaptada da escala apresentará índices de clareza e compreensibilidade satisfatórios pela população brasileira.
- Hipótese 2: A escala adaptada reproduzirá a estrutura fatorial proposta para o instrumento original.
- Hipótese 3: A escala adaptada apresentará índices de confiabilidade aceitáveis ou superiores.
- Hipótese 4: A escala adaptada reproduzirá a estrutura interna proposta para o instrumento original.
- Hipótese 5: Os escores da EITBE apresentarão associação negativa com níveis de satisfação no emprego.
- Hipótese 6: Os escores da EITBE apresentarão associação positiva com outra medida de intenção de *Turnover*.

Método

Etapa 1 - Adaptação transcultural da EITBE

Após aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa, a escala original americana foi adaptada para a língua portuguesa brasileira seguindo os passos sugeridos por Borsa, Damásio e Bandeira (2012). Para tanto, foi traduzida para o português brasileiro e avaliada por três juízes com experiência acadêmica e profissional reconhecida na área de investigação. Posteriormente, foi realizada a tradução reversa para o inglês, a qual foi submetida à avaliação de um dos autores da escala original, a fim de verificar a equivalência semântica da versão traduzida.

Após esta etapa, buscou-se obter evidências de validade de face mediante a aplicação da escala a 10 profissionais da população-alvo, em um grupo focal no qual foram discutidos aspectos da clareza e compreensibilidade da escala. Os participantes foram solicitados a

emitirem suas opiniões e julgamentos a respeito da escala, além de uma avaliação sobre a capacidade dos itens de medirem aquilo que se propunham a medir (Borsa et al., 2012).

Etapa 2 – Avaliação das Propriedades Psicométricas da EITBE

Participantes

A composição da amostra seguiu as orientações de Byrne (2010), de que para produzir um modelo adequado e suficiente para uma análise fatorial são necessários cinco a 20 participantes por item do instrumento avaliado. Devido à composição heterogênea da amostra, foram considerados 20 participantes por item do instrumento, totalizando 200 participantes.

Os critérios de inclusão dos participantes na amostra foram: estar em atividade laboral em alguma organização privada e ser maior de 18 anos. Foram excluídos participantes que não concluíram o preenchimento do instrumento. A pesquisa foi divulgada pela *internet*, usando canais diversos como *facebook* e *LinkedIn*. Inicialmente foram enviados convites a pessoas da rede de contatos dos pesquisadores por meio de *e-mail* e *whatsapp*. Em seguida, solicitou-se que os participantes fornecessem contatos de outras pessoas que poderiam ter interesse em participar. A coleta de dados foi realizada pela plataforma Qualtrics.

A composição final da amostra da pesquisa foi de 201 indivíduos, residentes em três cidades da região sul do Brasil. Destes, 34,8% (n=70) eram homens e 65,2% (n=131) eram mulheres. A média de idade foi de 33,7 anos (SD= 9,8) com idade mínima de 18 anos e máxima de 64 anos. Quanto à atuação profissional, 36,3% (n=73) atuavam na área de serviços, 25% atuavam profissionalmente no comércio (n=51), 13,4% eram profissionais do ensino (n=27), 11,9%, profissionais da indústria (n=24), 10,4% atuavam na área da saúde (n=21) e 2,4% não responderam (n=05). O procedimento de coleta foi realizado de abril a junho de 2016.

Instrumentos

Escala de Intenção de *Turnover* e Busca de Emprego-EITBE (*Turnover Intention Job Search Scale- TIJSS*): trata-se de uma escala que avalia intenções e comportamentos de saída do emprego. Este instrumento traz uma inovação importante para a avaliação da intenção de *Turnover*, uma vez que avalia a variável “cognições de saída” e também o “comportamento de busca de emprego”. A EITBE foi composta originalmente por 10 itens que constituem quatro dimensões: *intenção de deixar o emprego atual* (exemplo de item: Quais são as chances de você deixar esta organização nos próximos 12 meses?); *intenção de buscar novas oportunidades de emprego* (exemplo de item:” Durante os próximos meses eu pretendo procurar outra ocupação (outro emprego, voltar a estudar em tempo integral, etc. e deixar meu emprego atual”); *reflexões sobre sair do emprego atual* (exemplo de item:” Eu pretendo pedir demissão de meu emprego atual”); *Comportamento de busca de emprego* (exemplo de item: “Eu tenho procurado outros empregos desde que eu entrei nesta organização”). A versão utilizada para o presente estudo foi resultado do processo de adaptação descrito anteriormente. As respostas são fornecidas por meio de uma escala ordinal de 5 pontos que vai de 1= nenhuma chance a 5= 100% de chance.

Escala de intenção de rotatividade (EIR): Criada por Siqueira, Gomide, Moura e Marques (1997), revisada por Siqueira, Martins, Gomide, Oliveira e Filho (2014). A EIR é um instrumento que visa a avaliar em que medida um indivíduo planeja sair da empresa onde trabalha. Mais especificamente, é composta por três frases: “Penso em sair da empresa onde trabalho”; “Planejo sair da empresa onde trabalho”; “Tenho vontade de sair da empresa onde trabalho”. O alfa geral da escala é $\alpha = 0.95$. A escala avalia o quanto o profissional pensa, planeja, e tem vontade de, no futuro, deixar de trabalhar na empresa com a qual mantém vínculo de trabalho. O participante responde o instrumento a partir de uma escala Likert de

cinco pontos (1 = nunca a 5 = sempre) que indica com que frequência vivencia a situação descrita em cada frase.

Versão reduzida da Escala de Satisfação no Trabalho (EST). A escala EST é uma medida multidimensional, construída e validada por Siqueira, Gomide, Moura, e Marques (1997), com o objetivo de avaliar quão satisfeito o trabalhador se sente em relação a cinco dimensões do seu trabalho: colegas (exemplo de item: “com a maneira como me relaciono com os colegas”; α : 0,86), salário (exemplo de item: “com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho”; α : 0,92), chefia (exemplo de item: “com a capacidade profissional do meu chefe”; α : 0,90), natureza do trabalho (exemplo de item: “com a capacidade do meu trabalho absorver-me”; α : 0,82), e promoções (exemplo de item: “com as oportunidades de ser promovido nessa empresa”; α : 0,87). A versão reduzida do instrumento, utilizada neste estudo, é composta por 15 itens que devem ser respondidos utilizando uma escala Likert de sete pontos (1= totalmente insatisfeito a 7=totalmente satisfeito).

Procedimentos Éticos

Previamente à coleta de dados, este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS) sob o número: 51784515.1.0000.5336. O caráter voluntário da participação, foi assegurado mediante a utilização de um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Análise de dados

Validade de construto

Buscou-se obter evidências de validade de construto da escala por meio do estudo das relações entre os itens que a compõem, tendo em vista que os construtos avaliados tendem a se expressar em agrupamentos consistentes que podem ser identificados mediante a análise das correlações entre os escores dos itens que compõem o teste. Para tanto, inicialmente

empregou-se um procedimento de caráter exploratório, baseado na geração de modelos gráficos utilizados para representar a estrutura formada pelos itens da escala. As chamadas análises de rede, bem como os algoritmos de comunidade, foram utilizados neste caso, como alternativa aos modelos de traço latente, para a estimação dos agrupamentos de itens em instrumentos psicométricos (Bringmann, Lemmens, Huibers, Borsboom & Tuerlinckx, 2015). Em seguida, análises fatoriais confirmatórias foram realizadas para fundamentar a tomada de decisão sobre qual dos modelos gerados nas análises gráficas se ajustaria melhor aos dados.

Análise de redes

Primeiramente, considerando o nível de mensuração categórico ordinal das variáveis investigadas, estimou-se a matriz de correlações policóricas entre os itens do instrumento. Em seguida, procedeu-se uma análise de rede para representar graficamente as relações entre os itens (Lauritzen, 1996). Na representação gráfica adotada, as arestas podem variar de cor e intensidade indicando a direção e magnitude da associação (Machado, Vissoci & Epskamp, 2015). Um algoritmo de posicionamento foi utilizado para aproximar ou expelir as variáveis de acordo com a magnitude de suas associações, fazendo com que as variáveis com maior número de associações se posicionassem ao centro do grafo (Fruchterman & Reingold, 1991). O método de regularização *Least Absolute Shrinkage and Selection Operator* (LASSO) (Friedman, Hastie & Tibshirani, 2008) foi empregado para estimar uma rede de relações condicionais (correlações parciais) entre os itens. Este método foi empregado com o propósito de evitar o superajuste, fixando em zero as associações de baixa magnitude. O modelo gráfico de melhor ajuste foi selecionado a partir do índice *Extended Bayesian Information Criterion* (EBIC; Chen & Chen, 2008). Posteriormente, análises de comunidade baseadas na modularidade (Blondel, Guillaume, Lambiotte & Lefebvre, 2008; Pons & Latapy, 2005) e no

modelo *Potts* (Reichardt & Bornholdt, 2006) foram conduzidas com a finalidade de identificar subgrupos de itens.

Os modelos gerados pela análise de comunidade foram então avaliados por meio de análise fatorial confirmatória a fim de determinar qual das estruturas de fatores apresentou melhor ajuste aos dados. Tendo em consideração a natureza ordinal dos itens da EITBE, utilizou-se o estimador WLSMV (*Mean and variance adjusted weighted least squares*), mais indicado para AFCs com dados não normais (Li, 2016). Foram utilizadas como medidas de ajuste de modelo o *Comparative Fit Index* (CFI), *Tucker-Lewis index* (TLI) e *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA). Os pontos de corte adotados para aceitar o modelo valores de ajuste foram CFI e TLI ≥ 0.95 , e RMSEA < 0.08 (Brown, 2006; Schreiber, Nora, Stage, Barlow & King, 2006).

Confiabilidade

A consistência interna de cada subescala da EITBE foi verificada por meio do coeficiente Alfa de Cronbach, e pela determinação dos coeficientes de confiabilidade composta e medida de variância média extraída (Tabela 2). O coeficiente de Confiabilidade Composta (CC) e a medida de Variância Média Extraída (VME) são indicadores de fidedignidade que levam em conta as cargas fatoriais e estimativas de erro identificadas no modelo de equações estruturais. Assim, torna-se possível obter uma medida de consistência interna mais precisa, uma vez que não se parte do pressuposto de que os erros de medida são homogêneos e de que os pesos dos itens nos fatores são equivalentes (Valentini & Damásio, 2016).

Validação por relação com variáveis externas:

Buscou-se coletar evidências adicionais de validade do instrumento mediante a análise de sua relação com variáveis externas. Para tanto estimou-se a associação entre os escores compostos das quatro dimensões da EITBE e outras medidas teoricamente associadas, averiguando se essas associações ocorreriam de modo coerente com as previsões teóricas (Pacico e Hutz, 2015). Para tanto, foram verificadas as associações monotônicas entre os escores das escalas utilizadas, mediante a determinação do coeficiente de correlação de Spearman (r_s). Neste estudo, utilizou-se a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) como critério, por ser a satisfação/insatisfação um construto indicado pela literatura como correlacionado forte e negativamente à intenção de *Turnover* (Mobley, 1977; Liu, While, Li & Ye, 2013).

Adicionalmente, verificou-se a associação dos resultados da escala a uma outra medida de um construto semelhante já validada no contexto brasileiro. Isso foi feito por meio da análise da correlação entre os resultados da EITBE e a Escala de Intenção de Rotatividade (EIR), que é uma escala validada e amplamente usada no Brasil para avaliar um construto muito semelhante ao investigado no presente estudo (Siqueira, Martins, Gomide, Oliveira & Filho, 2014). Neste caso, para que se possa concluir acerca da convergência entre as medidas, é necessário que as correlações entre as escalas sejam altas e positivas (Pasquali, 2007).

Todas as análises foram conduzidas no ambiente de programação estatística R. As análises de correlação e coeficiente alpha foram realizadas com o pacote *psych* (Revelle, 2016). Para as análises de redes e comunidades, utilizaram-se os pacotes *qgraph*, (Epskamp, Cramer, Waldorp, Schmittmann & Borsboom, 2012) e *igraph* (Csardi & Nepusz, 2006). As análises fatoriais foram conduzidas usando o pacote *lavaan* (Rosseel, 2012), enquanto as análises de confiabilidade composta e variância média extraída foram realizadas utilizando o pacote *semTools* (semTools Contributors, 2016).

Resultados

Verificação dos modelos de ajustes da EITBE

A partir da análise gráfica de rede, os itens da escala convergiram em um modelo esparsos no qual as variáveis se agruparam de modo coerente com seus conteúdos. Os diferentes algoritmos de comunidades utilizados geraram modelos diferentes, sendo que o modelo gerado pelo método *Walktrap*, baseado em modularidade, foi composto de três comunidades, enquanto o modelo gerado pelo método *Spinglass*, baseado no modelo Potts, foi composto por quatro comunidades.

Na análise de rede com quatro fatores, que apresentou indicadores melhores do que a solução de três fatores, o item 5, *intenção de deixar o emprego atual*, migrou para a dimensão *reflexões sobre sair do emprego*. As demais dimensões originais, contudo, se mantiveram (Figura 1). Na análise gráfica, pode-se perceber que as correlações e associações entre os itens dentro de cada dimensão se mantiveram fortes mesmo depois de eliminadas as correlações espúreas, sendo a correlação indicada pelos valores numéricos (com exclusão de valores espúrios) e a associação pela espessura das arestas entre os itens (Machado, Vissoci & Epskamp, 2015).

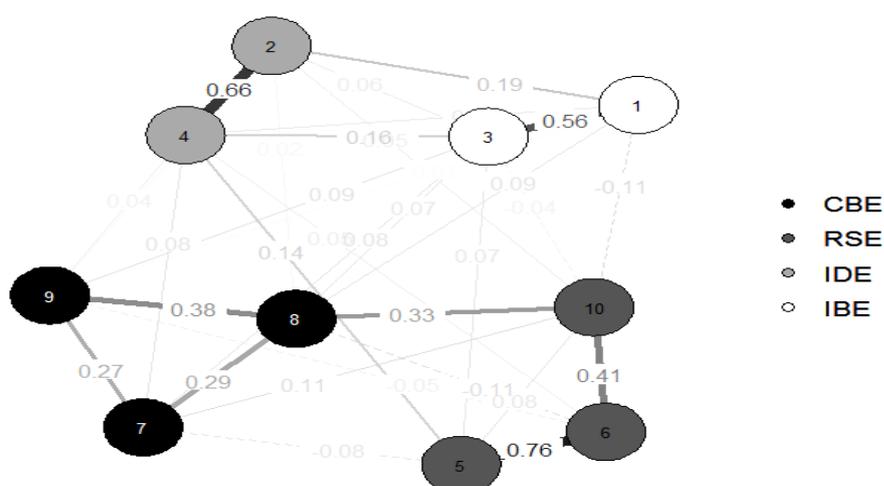


Figura 1. Análise paralela de quatro fatores da EITBE. IBE: Intenção de Busca de Emprego. IDE: Intenção de Deixar o Emprego. RSE: Reflexões sobre a saída. CBE: Comportamento de Busca de Emprego.

As análises indicaram ainda que, independentemente de o modelo ser composto de três ou de quatro dimensões, as associações entre o item 2 e o item 4 e entre o item 6 e o item 10 foram fortes. No modelo de quatro fatores, a associação entre as dimensões da escala foi mais forte nas dimensões *Comportamento de busca de emprego* (itens 7, 8 e 9) e *reflexões sobre sair do emprego* (itens 5, 6 e 10) e entre as dimensões *intenção de deixar o emprego* (itens 2, 4) e *intenção de buscar novas oportunidades de emprego* (itens 1 e 3) (Figura 1).

Como sinalizado anteriormente a análise gráfica apontou dois modelos possíveis de três e quatro fatores para a escala EITBE. A determinação do modelo mais adequado se deu com base nos indicadores de ajuste das análises fatoriais confirmatórias, que evidenciaram que o modelo de quatro fatores apresenta melhor ajuste aos dados. Para testar os ajustes levando em conta os resíduos presentes nas análises, um outro modelo foi gerado e comparado aos anteriores considerando algumas relações relevantes entre itens de comunidades diferentes, análogas às cargas fatoriais cruzadas nos modelos fatoriais. Este modelo foi chamado de “quatro fatores modificados” e contemplou a correlação residual entre os itens que fez com que os valores de ajuste ficassem quase perfeitos. Os índices de ajustes absolutos e comparativos estão descritos na Tabela 1.

Tabela 1. Índices de ajuste verificados na Análise Fatorial Confirmatória

| Medidas de ajuste | X ² | Df | CFI | TLI | RMSEA |
|---------------------------|----------------|----|-------|-------|-------|
| Três fatores | 131,21 | 32 | 0.995 | 0.994 | 0.125 |
| Quatro fatores | 66,41 | 29 | 0.998 | 0.997 | 0.08 |
| Quatro fatores modificado | 23,69 | 22 | 1.00 | 1.00 | 0.02 |

Tabela 1. X^2 : Qui quadrado, Df: Graus de liberdade, CFI: Índice de ajuste comparativo, LI: Índice de Tucker Lewis, RMSEA: Raiz da média dos quadrados dos erros de aproximação.

Dentre os modelos testados, o que apresentou melhores ajustes foi composto por 10 itens e quatro dimensões. Este modelo pode ser visualizado no diagrama constante na Figura 2, em que são representados os fatores e itens que o compõem, bem como as cargas fatoriais de cada item e correlações entre fatores.

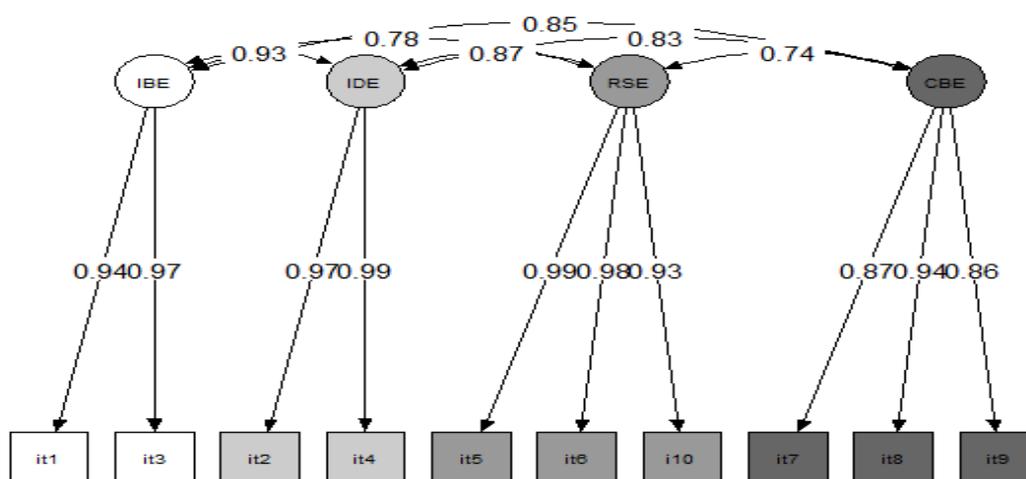


Figura 2. Modelo de Equações Estruturais da EITBE. Itens da escala: it1, it2, it3...it10. IBE: Intenção de Busca de Emprego. IDE: Intenção de Deixar o Emprego. RSE: Reflexões sobre a Saída do Emprego. CBE: Comportamento de Busca de Emprego. O erro padrão para cada item foi (item1: 0.011, item2: 0.007, item 3: 0.010, item 4: 0.007, item 5: 0.008, item 6: 0.009, item 7: 0.027, item 8: 0.020, item 9: 0.027, item 10: 0.015).

Confiabilidade

A confiabilidade da escala foi mensurada por meio de uma avaliação de sua consistência interna, utilizando-se o coeficiente Alfa de Cronbach, calculado a partir de uma matriz de correlações policórica (Zumbo, Gadermann, & Zeisser, 2007; Cohen et al., 2014), bem como pela determinação do coeficiente de confiabilidade composta e da variância média

extraída pelos fatores (Valentini & Damásio, 2016). Todos os indicadores de confiabilidade apresentaram valores satisfatórios, superiores a 0.70. Os indicadores de confiabilidade para as dimensões da EITBE estão descritos na Tabela 2. Em sua composição final, os indicadores de confiabilidade para as escalas do instrumento foram: Intenção de Deixar o emprego (IDE; questões 2, 4; α : 0,98); Intenção de buscar novas oportunidades de emprego (IBE; questões 1 e 3; α : 0,96); Reflexões sobre sair do emprego atual (RSE; questões 5, 6 e 10; α : 0,97); e Comportamento de busca de emprego (CBE; questões 7, 8 e 9; α : 0,92).

Tabela 2. Indicadores de confiabilidade da escala EITBE

| | | Dimensões da EITBE | | | |
|-------------|-------|--------------------|------|------|------|
| | | IDE | IBE | RSE | CBE |
| Indicadores | CC | 0.96 | 0.98 | 0.98 | 0.92 |
| | Alpha | 0.96 | 0.98 | 0.97 | 0.92 |
| | AVE | 0.92 | 0.96 | 0.93 | 0.79 |

Tabela 2. CC: Confiabilidade composta, Alpha: Alpha de Cronbach, AVE: Variância média extraída.

Relações com variáveis externas

Quanto à associação com variáveis externas, verificou-se um coeficiente de correlação não paramétrica de magnitude moderada de -0.463 entre as escalas da EITBE e da EST. As escalas da EITBE também apresentaram associações lineares significativas de magnitude forte de 0.825 com a Escala de Intenção de Rotatividade (EIR). A descrição das correlações entre a EITBE e suas dimensões com as escalas EST e EIR estão descritas na Tabela 3.

Tabela 3. Correlações de Spearman (r_s) entre a escala EITBE e suas dimensões com as escalas EST e EIR.

Tabela 3. EST: Escala de Satisfação no Trabalho. EIR: Escala de Intenção de Rotatividade.

| | EITBE | | | | |
|-----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | IDE | IBE | SER | CBE | Geral |
| EST | -0.439*** | -0.384*** | -0.340*** | -0.472*** | -0.463*** |
| EIR | 0.764*** | 0.740*** | 0.657*** | 0.759*** | 0.825*** |

EITBE: Escala de Intenção de *Turnover* e Busca de Emprego. IBE: Intenção de Busca de Emprego. IDE: Intenção de Deixar o Emprego. RSE: Reflexões sobre a saída. CBE: Comportamento de Busca de Emprego. ***: Significância estatística de $p < 0.001$.

Discussão

Após a adaptação e validação para a realidade brasileira, a escala manteve uma estrutura fatorial consistente com a proposta original, constituindo-se de quatro fatores relacionados entre si. A partir de uma análise em duas etapas, uma exploratória e outra confirmatória, foi possível coletar evidências que suportam a validade da escala em relação a sua estrutura. Ademais, os indicadores de confiabilidade apontam uma ótima precisão das subescalas, no que tange a sua estrutura interna. Ressalta-se que a análise de confiabilidade também reúne tanto evidências baseadas na teoria clássica dos testes (coeficiente alpha de *Cronbach*), quanto evidências baseadas em modelos de equações estruturais. A convergência de ambos indicadores confere maior robustez aos achados referentes à confiabilidade.

As associações estatisticamente significativas e coerentes com as previsões teóricas sugerem a plausibilidade das Hipóteses 1, de que a EITBE de fato avalia adequadamente os construtos que se pretende mensurar e Hipótese 3, de que apresentará índices de confiabilidade aceitáveis ou superiores. Dessa forma, os resultados aqui apresentados conferem evidências suficientes para considerar a escala como uma medida compreensível, válida, confiável, e com utilidade prática.

As quatro dimensões (IDE, IBE, RSE, CBE) avaliadas pela escala demonstraram ser capazes de mensurar aspectos cognitivos e comportamentais presentes no processo de refletir

e pensar em sair do emprego, bem como buscar outras oportunidades de trabalho. Esse resultado confirma a Hipótese 2, de que a escala adaptada mantém a estrutura fatorial proposta para o instrumento original.

As três primeiras dimensões referidas são chamadas teoricamente de cognições sobre a saída do emprego (Mobley, 1977; Hom & Griffeth, 1991). Estudos que investigam os fatores preditores do *Turnover*, vêm apontando que o comportamento de busca de emprego é um dos antecedentes deste fenômeno (Blau, 1993, Fort, Jacquet & Leroy, 2011). Esta variável está contemplada na EITBE, tanto na dimensão de cognições de saída, quanto na dimensão de busca ativa por outro emprego (CBE). A dimensão CBE se refere às ações em direção ao encontro de um novo emprego. Embora esta variável já seja mencionada em estudos nas décadas de 70 e 80 (Mobley, 1977; Hom, Griffeth & Sellaro, 1984), é a partir do estudo desenvolvido por Hom e Griffeth (1991) que é mais claramente definida, e ganha papel central na predição do *Turnover*. Segundo Blau (1993; 1994) o comportamento de busca de emprego é estruturado em comportamento preparatório de busca de emprego e em comportamento ativo de busca de novo emprego.

Em estudo conduzido por Hom e Griffeth (1991), os autores apresentaram um modelo de intenção de sair e ficar no trabalho que pode ser relacionado à escala EITBE. Para os autores, a permanência ou saída das organizações começa com a insatisfação no emprego e leva o indivíduo a pensar e planejar sua saída do emprego (cognições de saída do emprego, que são contempladas pelas dimensões IDE e RSE. Quando o empregado pensa em sair, passa a planejar sua saída do emprego, no sentido de buscar novas oportunidades de emprego, etapa que está contemplada pela dimensão IBE. Finalmente, quando o empregado passa da etapa introspectiva de pensar e planejar para a etapa de buscar ativamente novas oportunidades de emprego, este movimento de busca de emprego é contemplado pela dimensão CBE (Hom & Griffeth, 1991; Blau, 1994; Lim, Lent & Penn, 2016).

No que concerne às evidências de validade por relação com variáveis externas, se pôde evidenciar correlações significativas entre a EITBE com a escala EST e escala EIR, confirmando as Hipóteses 5 e 6. A correlação entre a EITBE e EST foi negativa e de magnitude moderada (-0.46) e a correlação entre a EITBE e a EIR foi forte de (0.82). Tanto os resultados entre itens e resultados gerais entre as escalas mostram que a correlação negativa entre a EITBE e a EST é um indicativo de que a EITBE apresenta o comportamento esperado em comparação a outros estudos que testaram as relações entre satisfação e intenção de sair do emprego (Mobley, 1977; Knapp, Smith & Sprinkle, 2017). Estatisticamente a relação entre a EITBE e a escala EIR se mostrou forte e positiva, o que indica que a EITBE e a EIR medem de forma semelhante o mesmo construto, intenção de sair do emprego.

Considera-se que este estudo representa uma importante contribuição ao campo da pesquisa sobre *Turnover*, ao apresentar um instrumento com grande potencial para a aplicação prática e em pesquisas, e excelentes indicadores de validade. Além disso, os métodos empregados apresentam caminhos inovadores para análise de instrumentos psicométricos, integrando avanços recentes da análise de redes e comunidades às já bem estabelecidas análises fatoriais e de confiabilidade.

Embora detenha importantes virtudes, este estudo apresenta também algumas limitações. Em primeiro lugar, utilizou-se um conjunto pequeno de variáveis de critério para a escala, o que dificulta o estabelecimento de uma rede nomológica de maior complexidade. Um conjunto maior de variáveis critério conferiria evidências de validade de construto ainda mais robustas (por exemplo, incluindo variáveis de qualidade de vida no trabalho, estresse ocupacional, satisfação com clima organizacional e relacionamentos interpessoais no trabalho, etc.). Além disso, a ausência de um controle para estados psicopatológicos dos participantes também impede que se avalie a sensibilidade do instrumento em pessoas com sofrimento psicológico associado ao trabalho. Ainda, o fato de a amostra não ser probabilística, pode

umentar a chance de viés amostral, o que poderia ser atenuado com a replicação do estudo em novas amostras, com características diferentes.

Desta forma, advoga-se pela continuidade dos estudos com este instrumento, especialmente em desenhos longitudinais que permitam avaliar a capacidade preditiva da EITBE e também que incluam outras variáveis de critério, ampliando assim a compreensão das diversas facetas do fenômeno do *Turnover* em sua relação com outros construtos relevantes à gestão de pessoas.

Referências

- Blau, G. (1993). Further exploring the relationship between job search and voluntary individual *Turnover*. *Personnel Psychology*, *46*(2), 313-330.
- Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *59*, 288-312.
- Blondel, V. D., Guillaume, J. L., Lambiotte, R., & Lefebvre, E. (2008). Fast unfolding of communities in large networks. *Journal of statistical mechanics: theory and experiment*, *10*, 1-12. doi:10.1088/1742-5468/2008/10/P10008
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: algumas considerações. *Paidéia*, *22*(53), 423-432. doi:10.1590/1982-43272253201314
- Bringmann, L. F., Lemmens, L. H. J. M., Huibers, M. J. H., Borsboom, D., & Tuerlinckx, F. (2015). Revealing the dynamic network structure of the Beck Depression Inventory-II. *Psychological medicine*, *45*(04), 747-757. doi:10.1017/S0033291714001809
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. United Kingdom: Guilford Press.

- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming*. (2. ed.). Multivariate applications series. New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Chen, J., & Chen, Z. (2008). Extended Bayesian information criteria for model selection with large model spaces. *Biometrika*, *95*(3), 759-771. doi:10.1093/biomet/asn034
- Cohen, R. J., Swerdlik, M. E., & Sturman, E. D. (2014). *Testagem e Avaliação Psicológica: Introdução a Testes e Medidas*. (8. ed.). Porto Alegre: AMGH.
- Csardi, G., & Nepusz, T. (2006). The igraph software package for complex network research. *InterJournal, Complex Systems*, *1695*(5), 1-9.
- Epskamp, S., Cramer, A. O. J., Waldorp, L. J., Schmittmann, V. D., & Borsboom, D. (2012). qgraph: Network Visualizations of Relationships in Psychometric Data. *Journal of Statistical Software*, *48*(4), 1-18. doi:10.18637/jss.v048.i04
- Fort, I., Jacquet, F., & Leroy, N. (2011). "Self-efficacy, goals, and job search behaviors". *Career Development International*, *16* (5), 469-481. doi:10.1108/13620431111168886
- Friedman, J., Hastie, T., & Tibshirani, R. (2008). SpaWR invOICES covariance estimation with the graphical lasso. *Biostatistics*, *9*(3), 432-441.
- Fruchterman, T. M. J., & Reingold, E. M. (1991). Graph drawing by force-directed placement. *Software – Practice and Experience*, *12*, 1129-1164.
- Guse, C., & Carvalho, D. R. (2015). Rotatividade nos profissionais de enfermagem. *Ciências Biológicas e da Saúde*, *21*(1), 47-64. doi: 10.5212/Publ.Biologicas.v.21i1.0006
- Hom, P. W., Griffeth, R. W., & Sellaro, C. L. (1984). The Validity of Mobley's (1977) Model of Employee Turnover. *Organizational Behavior and Human Performance*, *34*, 141-174.
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1991). Structural equations modeling test of a Turnover theory: Cross-sectional and longitudinal analyses. *Journal of Applied Psychology*, *76*(3), 350-366.

- Knapp, J. R., Smith, B. R., & Sprinkle, T. A. (2017). Is It the Job or the Support? Examining Structural and Relational Predictors of Job Satisfaction and *Turnover* Intention for Nonprofit Employees. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 46(3), 642-671. doi:10.1177/0899764016685859
- Koen, J., Van Vianen, A. E. M., Van Hooft, E. A. J., & Klehe, U. C. (2016). How experienced autonomy can improve job seekers' motivation, job search, and chance of finding reemployment. *Journal of Vocational Behavior*, 95-96, 31-44. doi:10.1016/j.jvb.2016.07.003
- Lauritzen, S. L. (1996). *Graphical models*. Oxford, UK: Clarendon Press.
- Li, C. H. (2016). Confirmatory factor analysis with ordinal data: Comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. *Behavior research methods*, 48(3), 936-949. doi:10.3758/s13428-015-0619-7
- Li, J. J., Lee, T. W., Mitchell, T. R., Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (2016). The Effects of Proximal Withdrawal States on Job Attitudes, Job Searching, Intent to Leave, and Employee *Turnover*. *Journal of Applied Psychology*, 101(10), 1436-1456. doi:10.1037/apl0000147
- Lim, R. H., Lent, R. W., & Penn, L. T. (2016). Prediction of Job Search Intentions and Behaviors: Testing the Social Cognitive Model of Career Self-Management. *Journal of Counseling Psychology*, 63(5), 594-603. doi: 10.1037/cou0000154
- Liu, Y. E., While, A., Li, S. J., & Ye, W. Q. (2013). Job satisfaction and work related variables in Chinese cardiac critical care nurses. *Journal of nursing management*, 23(4), 487-497. doi: 10.1111/jonm.12161
- Machado, W., Vissoci, J., & Epskamp, S. (2015). Análise de rede aplicada à psicometria e à avaliação psicológica. In: Hutz, C. S., Bandeira, D. R., & Trentini, C. M. (orgs.) *Psicometria* (pp. 125-146). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee *Turnover*. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.

- Pacico, J. C., & Hutz, C. S. (2015). Validade. In: Hutz, C. S., Bandeira, D. R., & Trentini, C. M. (orgs.) *Psicometria* (pp. 71-95) Porto Alegre, RS: Artmed.
- Pasquali, L. (2007). *Psicometria. Revista Escola de Enfermagem*, 43(Esp), 992-999. doi:10.1590/S0080-62342009000500002
- Perroni, A. C., & Souza, E. P. (2016). Índice de *Turnover* em uma instituição de nível superior privada. *Revista Sul Americana de Psicologia*, 4(1), 120-139.
- Pons, P., & Latapy, M. (2005). Computing communities in large networks using random walks. *International Symposium on Computer and Information Sciences*, 10(2), 191-218.
- Reichardt, J., & Bornholdt, S. (2006). Statistical mechanics of community detection. *Physical Review E*, 74(1), 16-110. doi:10.1103/PhysRevE.74.016110
- Revelle, W. (2016) *psych: Procedures for Personality and Psychological Research*, Northwestern University, Evanston, Illinois, USA, <https://CRAN.R-project.org/package=psych> Version = 1.6.12.
- Rosseel, Y. (2016). *Package 'lavaan'*. Disponível em: <https://cran.r-project.org/web/packages/lavaan/lavaan.pdf>
- Saks, A. M., Zikic, J., & Koen, J. (2015). Job search self-efficacy: Reconceptualizing the construct and its measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 104-114. doi:10.1016/j.jvb.2014.11.007
- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A., & King, J. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: A review. *The Journal of educational research*, 99(6), 323-338.
- semTools Contributors. (2016). *semTools: Useful tools for structural equation modeling*. R package version 0.4-14. Disponível em: <https://CRAN.R-project.org/package=semTools>

- Siqueira M. M. M., Gomide, J., Moura, O. I., & Marques, T. M. (1997). Um modelo pós-cognitivo para intenção de rotatividade: antecedentes afetivos e cognitivos [Resumo], XXVI Congresso Interamericano de Psicologia. São Paulo.
- Siqueira, M. M. M., Martins, M. C. F., Gomide, J., Oliveira, A. F., & Filho, A. P. (2014). Escala de Intenção de Rotatividade. In Siqueira, M. M. M. (Org), *Novas medidas de comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 214). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Valentini, F., Damásio, B. F., Valentini, F., & Damásio, B. F. (2016). Variância Média Extraída e Confiabilidade Composta: Indicadores de Precisão. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(2), 1-7. doi: 10.1590/0102-3772e322225
- Vidotto, J. D. F., Bentancourt, S. M. P., & Bastos, R. C. (2016). Reflexões sobre a percepção do capital humano nas últimas cinco décadas. *International Journal of Knowledge Engineering and Management*, 4(10), 169-187.
- Zumbo, B. D., Gadermann, A. M., & Zeisser, C. (2007). Ordinal Versions of Coefficients Alpha and Theta For Likert Rating Scales. *Journal of Modern Applied Statistical Methods*, 6(1), 21-29.

Artigo 3

Estudo empírico sobre o potencial preditivo das variáveis comprometimento organizacional, adaptabilidade de carreira, estratégias de *coping*, oportunidades de emprego percebidas sobre a síndrome de *Burnout*.

Predictor variables for *Burnout* among nursing professionals

Predictor variables for *Burnout* among nursing professionals

The aim of the study was to analyze how occupational commitment and perceived job opportunities (organizational factors), career adaptability and *Coping* (individual factors) contribute to the prediction of *Burnout*. This quantitative study had a sample of 246 nurses from three hospitals in the south region of Brazil. Data were submitted to stepwise backward multiple regressions using the software SPSS 22. Predictive analysis of all the independent variables with respect to the characterization *Burnout* revealed an R^2_{aj} (predictive factor) of 49.5%. The results confirm that the organizational factors trigger *Burnout*, although, among the results, it is possible to see also the importance of individual factors to unleash the *Burnout* syndrome. It is possible to highlight the need to build an environment that minimizes the predictive variables of *Burnout*.

Keywords: nursing, *Burnout*, working conditions, career, occupational health

Variables de predicción para *Burnout* entre profesionales de enfermería

El objetivo del estudio fue analizar cómo el compromiso ocupacional y las oportunidades de trabajo percibidas (factores organizacionales), la adaptabilidad de carrera y el *Coping* (factores individuales) contribuyen para la predicción de *Burnout*. Este estudio cuantitativo contó con una muestra de 246 enfermeros de tres hospitales de la región Sur del Brasil. Los

datos fueron sometidos a regresiones múltiples stepwise backward utilizando el software SPSS 22. El análisis predictivo de todas las variables independientes con relación a la caracterización de *Burnout* reveló un R^2_{aj} (factor predictivo) del 49,5%. Los resultados confirman que los factores organizacionales desencadenan el *Burnout*, aunque, entre los resultados, también es posible percibir la importancia de factores individuales para desencadenar el *Burnout*. Es posible destacar la necesidad de construir un ambiente que minimice las variables predictivas de *Burnout*.

Palabras clave: enfermería, *Burnout*, condiciones de trabajo, carrera, salud ocupacional

Variáveis preditoras para *Burnout* entre profissionais de enfermagem

O objetivo do estudo foi analisar como o comprometimento ocupacional e oportunidades de trabalho percebidas (fatores organizacionais), adaptabilidade de carreira e *Coping* (fatores individuais) contribuem para a predição de *Burnout*. Este estudo quantitativo contou com uma amostra de 246 enfermeiros de três hospitais da região sul do Brasil. Os dados foram submetidos a regressões múltiplas stepwise backward utilizando o software SPSS 22. Análise preditiva de todas as variáveis independentes com relação à caracterização de *Burnout* revelou um R^2_{aj} (fator preditivo) de 49,5%. Os resultados confirmam que os fatores organizacionais desencadeiam o *Burnout*, embora, entre os resultados, seja possível perceber também a importância de fatores individuais desencadearem a síndrome de *Burnout*. É possível destacar a necessidade de construir um ambiente que minimize as variáveis preditivas de *Burnout*.

Palavras-chave: enfermagem, *Burnout*, condições de trabalho, carreira, saúde ocupacional

Introduction

The hospital organization is one of the places where workers are more likely to develop *Burnout*, a psychological disorder resulting from chronic stress due to psychic and

work overload, which particularly affects nursing professionals (Maslach, 2017; Silva, Oliveira & Nora, 2017). In this group of professionals, it is intrinsically related to individual and organizational factors, and it is triggered, among other aspects, by work overload, occupational risks, low remuneration, precariousness of material resources, lack of staff, conflicting interpersonal relationships and organizational pressure (Barros, Nunes, Bezerra, Ribeiro, Santos, & Sousa, 2017; Silva et al., 2017).

The progressive exposure to these factors leads to physical and emotional exhaustion, interfering with the quality of life and impairing the interaction with work activities and with the work environment (Fernandes, Nitsche, & Godoy, 2017). Studies with nursing workers indicate that high levels of *Burnout* vary from 3 to 29%, and the higher this value, the greater the damage to the professional and to the institution. In the case of nursing, they may hamper the nursing work and patient care (Barros et al., 2017). *Burnout* represents, therefore, a serious problem in the nursing area, which, along with other factors, such as job dissatisfaction and *Turnover*, has been related to nursing shortage at the global level (Labrague, Mcenroe-Petitte, Gloe, Tsaras, Arteché, & Maldia, 2017; Silva, et al., 2017). Its repercussion, however, goes beyond the organizational limits and needs to be considered as a problem in people's lives and careers.

Concerning the impacts of *Burnout* on the performance at work, researchers have provided consistent empirical support to the negative relationship between emotional exhaustion and organizational commitment, which directly impacts on the *Turnover* intention (Felix, Machado, and Sousa, 2017; Silva et al., 2017), on the quality of life, and on the professional competence of workers (Boas, & Morin, 2017). Another variable possibly related to *Burnout* is Career Adaptability. It is defined as the readiness and the resources presented by individuals when confronted with current and anticipated tasks of vocational development, occupational transitions and personal traumas in order to be able to solve problems that are

usually unknown and that are part of the construction of a career (Savickas, 2013; Maggiori, Rossier, e Savickas, 2017).

For this, it is necessary to look at the nursing professionals (as well as to professionals in other fields) as people who must be embedded in their own career and who must be aware that this is part of their life history. That is one of the main assumptions of the Theory of Career Construction or Life Design (Savickas, 2013), which proposes that there are several factors interfering in the career in the contemporary world that must be taken into account when discussing health and illness at work. Examples are the current conjuncture of the working world, characterized by constant changes, economic instability, occupational transitions and creativity, which demand that workers establish new standards of relationships with colleagues and services (Ambiel, Campos, & Campos, 2017).

The proposition of the construct of Career Adaptability (Savickas, 2005; 2013) represents an update and advancement in relation to Super's (1957; 1980) seminal theory of vocational development to make it more applicable to a multicultural society and global economy. The Theory of Career Construction (Savickas, 2005; 2013), proposes to consider the career as a constructive, personal and social process. It takes into account the current work environment, characterized by constant changes, instability, occupational transitions and creativity, aiming at the worker, as well as the creation of new patterns of relationship for the provision of their services. This paradigm aims to establish patterns of intervention in the context of professional enterprises from the point of view of building life projects (Savickas et al., 2009; Ambiel, Campos, Campos, 2017). That is, the career is understood as a subjective construction formed by the meanings of past memories, current experiences, as well as of future aspirations and expectations related to work (Ambiel, 2014). Career adaptability can be defined as resources as the "strengths or self-regulating capabilities that a person can use to solve unknown, complex and ill-defined problems presented by vocational development tasks,

transitions, and work traumas." Thus, these resources contribute to developing and determining *coping* strategies that individuals use to target adaptive behaviors (Maggiori, Rossier, & Savickas, 2017). *Coping* strategies are the ways in which people commonly react to stress, and they are influenced by personal factors, situational requirements and available resources of the individual (Lazarus & Folkman, 1984; Pinheiro et al., 2003).

Given its impact on organizations, and especially on individuals and their work teams, exploring the role of *coping* strategies for labor problems (*Coping*) seems to be fundamental to the evaluation of *Burnout* (Hamid & Musa, 2017). According to Costa and Pinto (2017), *Burnout* is a quite prevalent phenomenon among health professionals. As these professionals have a fundamental role in patient care, it is extremely important that they feel well physically and psychologically, as to fulfill its functions well as caregivers. In this way, it becomes important that organizations find strategies to help individuals facing *Burnout* to use social and personal resources to gain control over the circumstance that induce stress.

Based on *coping* , it is possible to understand that *Burnout* is affected by the way professionals cope with individual and organizational issues that can deeply interfere with their life and career structure.

Considering this, it is possible to make an approximation between *Burnout* and other career variables, highlighting those, which may help professionals to cope with difficulties (Maslach, 2017). Some of them are: the valuation of organizational and contextual variables, such as career counseling (with emphasis on self-concept) (Maggiori, Rossier, & Savickas, 2017); the development of positive *coping* abilities before problems, such as workload reduction, relaxation, meditation, and longer sleep time (Cardoso, Baptista, Sousa, & Júnior, 2017). It is possible, therefore, to place *Burnout* at the center of the attention not only when evaluating the work context, but also the career, as part of a problem that affects the work and life roles and plans (Maslach, 2017). However, when the professional has already developed

Burnout, social support from family, friends and colleagues is even more necessary to help professionals who are affected by *Burnout* to find comfort, understand their own feelings, and humor to identify healthy solutions for their suffering. Thus, it is evident that *Burnout* is at the center of the professionals' life questions and needs to be evaluated for its relation with variables that can be predictive of its onset in order to enable early actions, before the illness is installed (Maslach (2017)).

Taking into account that work is one aspect of the career, Maslach (2017) also proposes that changes be made in the work models towards a redesign of the work activities (Demerouti, 2015). More specifically, to make work arrangements be more flexible and organizations aware of personal values and motivations, therefore promoting the development of employees, as well as the redesign of their careers (Ambiel, Campos, & Campos, 2017). In this context, the individual ability to adapt to changes in the work and in the career is critical (Ambiel, 2014; Maggiori, Rossier, & Savickas, 2017). Changes in work may consist, among others, in leaving the current organization and seeking new employment options that meet the individual's professional reorientation goals (Morse, Weinhardt, Griffeth, & Oliveira, 2014). Based on the analysis of the organizational and individual aspects investigated in this study, and on their relationship with *Burnout*, we hypothesize that:

Hypothesis 1. Considering that Organizational Commitment, Career Adaptability and *Coping Strategies* are evidences of the capability of being flexible, adapting to problems and facing traumatic events at work, they will be negative predictors of *Burnout*.

Hypothesis 2. Perceived Employment Opportunity will predict positively *Burnout*. This variable illustrates the *Turnover* process, and the intricate relationship between *Burnout* and the different levels of *Turnover* intentions.

Hypothesis 3. Considering its relevance, the organizational commitment will be the most relevant predictor of *Burnout*.

Methods

Participants

The calculation of the sample size needed to conduct linear regression analysis followed the recommendations of Tabachnick and Fidell (1996), and Hair et al. (2009). A total of 246 nursing professionals (nurses, nursing technicians and nursing assistants) from two large and one small hospital located in the southern region of Brazil participated in the study. The mean age of participants was 34.6 (SD = 7.9) years (minimum of 19 and maximum of 61 years), most of them were female (n = 209; 85.0%), married (n = 139; 56.5%), and had children (n = 135; 54.9%). Among the participants, 37% (n = 91) had concluded high school and 28.9% had a college degree (n = 71). Nursing technicians represented 63.0% of the sample (n = 155), while Nurses represented 36.9% of the sample (n=91). Most participants in the sample worked an average of 40 hours weekly (n = 139; 56.5%), in the morning shift (n = 172; 69.9%), in General Clinic, (n = 101; 41.1%), and Intensive Care Unit, (n = 77; 31.3%). Their tenure ranged from one month to approximately 30 years ($M = 3,5$ years). According to the third quartile, 75.0% of the sample worked at the same employer for at least six years.

Instruments

An online survey with questions to assess the sociodemographic profile and psychological scales was used to collect data. The instruments are described below:

- (1) Sociodemographic Questionnaire. This instrument was composed of 15 questions with the purpose of characterizing the profile of the study participants.
- (2) Employment Opportunity Index (EOI). This instrument was originally developed by Griffeth, Steel, Allen and Bryan (2005) and validated for the Brazilian reality by Morse, et al. (2014). The EOI consists 14 items developed to investigate five dimensions: Ease of Movement (α :

0.76), Desirability of Movement (α : 0.84), Networking (α : 0.75), Crystallization of Alternatives (α : 0.77) and Mobility (α : 0.66). Respondents should indicate how strongly they agreed with each item according to a point Likert Scale where 1 = strongly disagree and 7 = strongly agree.

- (3) Scale of Organizational Commitment Bases (SOCB). This scale was developed by Medeiros, Albuquerque, Marques, and Siqueira (2005) to measure seven bases of organizational commitment: Affective (α : 0.84); Obligation to Remain in the Job (α : 0.87); Obligation to Perform Well in the Work (α : 0.77); Affiliative (α : 0.80); Lack of Rewards and Opportunities (α : 0.59); Conscious Line of Activity (α : 0.65) and Scarcity of Alternatives (α : 0.73). The SOCB consists of 28 items that evaluate seven bases (four items per base). To respond to the instrument, participants must respond to a six points Likert Scale where 1 = strongly disagree and 6 = strongly agree.
- (4) Revised Career Adaptability Scale. This is a review of the career adaptability scale of Teixeira, Bardagi, Lassance, Magalhães, and Duarte (2012), performed by Audibert and Teixeira (2015). The scale has 24 items (α : 0.94) divided equally into four dimensions: Concern (α : 0.88), Control (α : 0.83), Curiosity (α : 0.88), and Confidence (α : 0.89). To answer, the participants use a five-point Likert scale with descriptive anchors varying from 1 (I developed it little or nothing) to 5 (I developed it extremely well).
- (5) *Coping Strategies Scale (CSS)*. This scale was developed by Latack (1986) and validated and adapted to the Brazilian reality by Pinheiro, Tróccoli, and Tamayo (2003) to measure *Coping* in the occupational environment. This is a five-points Likert scale ranging from 1 = I never do this, to 5 = I always do this, consisting of 29 items. The scale is formed by three dimensions: control factor (α : 0.79), avoiding factor (α : 0.77), and management of symptoms factor (α : 0.81). The scores of each CSS classifying factor are obtained by the average of the items that

compose them. Thus, the factor that presents the highest average is considered the prevalent for a participant.

- (6) *Burnout* Characterization Scale (BCS). This scale was developed by Tamayo and Troccoli (2009) and has the dimensions: Emotional Exhaustion (α : 0.94); Dehumanization (α : 0.88) and Disappointment at Work (α : 0.80). The instrument contains 35 questions and uses a point Likert scale ranging from 1 = never to 5 = always. The BCS has psychometric properties superior to those of other Brazilian versions of the Maslach *Burnout* Inventory.

Data analysis

Data collection procedure

Participants were recruited at the participating hospitals in the three work shifts (morning, afternoon and evening). Following a brief presentation of the research objectives, in person, personalized messages were sent through digital media, e-mail and Whatsapp to those professionals who demonstrated interest in participating in the research. The messages contained the link for the questionnaire, hosted at Qualtrics. Data collection was from October 2016 to February 2017.

Ethical Procedures

This study was approved by the Independent Ethics Committee (IEC) of the Pontifical Catholic University of Rio Grande do Sul (PUCRS) under the number: 51784515.1.0000.5336. The voluntary nature of participation was ensured through an Informed Consent Term (ICT). Field work and contact with the study population only occurred after the approval of the study by the IEC.

Data analysis procedure

Data were analyzed in the software Statistical Package for Social Sciences version 20.0 (SPSS Inc., Chicago, IL, USA, 2010) for Windows and the significance level of 5% was adopted for statistical decision criteria. Frequency (absolute and relative) analyses of the variables of interest were performed, and measures of central tendency (mean and median) and dispersion (standard deviation) were calculated.

Comparisons of categorical variables were performed using the Pearson's Chi-square test or Fisher's exact test. A t-test for paired samples was used for comparisons of quantitative (discrete and continuous) variables, when the distribution was symmetric, or the Mann-Whitney test when they presented an asymmetric distribution. When the comparison occurred between three or more groups, the Kruskal-Wallis test followed by the Dunn Post Hoc test (asymmetric distribution) or One-Way ANOVA followed by the Tukey Post Hoc test (symmetric distribution) were used.

The Pearson correlation coefficient was estimated to evaluate the existence of a linear relationship between *Burnout* dimensions and the other variables. Considering that, the significant correlation coefficient between two variables does not assume a causal relationship among them, according to Anderson, Sweeney, and Williams (2013), a Simple Linear Regression analysis. In this type of analysis, univariate models were estimated for each *Burnout* dimension, treating the other dimension as independent variables. By this method, it was possible to identify the significance of the regression coefficients, evidencing if the contribution of each independent variable. In this step, minimum levels of significance of the univariate models were used to pre-select factors (independent variables) to be used in a multiple linear regression at a level of 20% significance ($p \leq 0.200$) (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2009). The coefficients obtained were then compared to the estimates reached by the multiple models, seeking to identify behaviors that reveal potential mediating or moderating variables (Baron & Kenny, 1986).

To investigate the power of the explanatory variables over *Burnout* dimensions, the independent factors were organized into hierarchical blocks. Instruments with intermediate explanatory power were also considered (Victora, Huttly, Fuchs, & Olinto, 1997).

In each block, the backward and stepwise procedures were adopted to build the multiple regression model. The models were adjusted by removing one-on-one factors that lost their explanatory power compared to the remaining factors. The percentage of variance explained through the model was calculated by the adjusted coefficient of determination (R^2_{aj}). The assumptions for the linear regression – linearity of the parameters, homoscedasticity (constant variance of errors), independence of terms (zero covariance), normality in the distribution of residues and absence of multicollinearity – of each model were tested, per block. Linearity was evaluated by the graphical analysis of residuals of the dispersion diagram and by the correlation coefficient. The diagnosis of homoscedasticity was based on the graphical analysis of residues. The independence of the terms was verified by the Durbin-Watson test. The normal distribution of the residues was tested by means of the normal probability plot for residues and by the Kolmogorov-Smirnov (KS) adherence tests with Levene's correction (as well as by the Central Limit Theorem theory). Multicollinearity was evaluated by the analysis of the tolerance value and its inverse, the variance inflation factor, where a commonly used reference value is a tolerance of .10, which corresponds to a VIF above 10 ($VIF \leq 10$ implies controlled collinearity) (Abbad & Torres, 2002; Field, 2009).

Description of the result of the application of the *Burnout*

To describe the results, we stratified them into low (< 2.99), intermediate ($3.00 - 3.99$) and high (> 4.00) (Table 1). The stratification of the results followed the example of other studies (Tamayo, 2009; Souza, Souza, Barbosa, Lopes, & Fernandes, 2016).

Table 1. Stratification of the scores for *Burnout* dimensions

| Dimensions | Classifications | | | | | |
|----------------|-----------------|------|----------------------|------|---------------|-----|
| | Low (<2.99) | | Medium (3.00 - 3.99) | | High (> 4.00) | |
| | N | % | N | % | N | % |
| Exhaustion | 179 | 72.8 | 43 | 17.5 | 24 | 9.8 |
| Dehumanization | 240 | 97.6 | 05 | 2.0 | 01 | 0.4 |
| Disappointment | 217 | 88.2 | 23 | 9.3 | 06 | 2.4 |

Table 1 reveals that 9.80% (n = 24) of the sample presented High scores in the Exhaustion dimension, 2.4% (n = 6) were high in Disappointment, while only 0.40% (n = 1) had high scores in Dehumanization. It should be noted that participants who had high scores in the Exhaustion dimension also presented high scores in the other dimensions, that is, the sample studied presented 24 professionals who achieved high scores in at least one dimension of *Burnout* (emotional exhaustion). The results obtained by Tamayo (2009) in a study with 190 nursing professionals from different areas of a public hospital in the district of Brasilia, Brazil, evidenced that 12.6% of the sample had low levels of *Burnout*; 8.4% had intermediate levels and 17.4% showed high levels. Table 2 presents the measures of central tendency and dispersion for the scales used in this study.

Table 2: Mean, standard deviation and median for BCS, EOI, SOCB, Adaptability and CSS scales.

| Scale | Dimensions | Descriptive measures (n = 246) | | | | |
|----------------|------------|--------------------------------|--------------------|-----------|--------------|-----------|
| | | Mean | Standard deviation | Quartiles | | |
| | | | | 1st (25%) | Median (50%) | 3rd (75%) |
| <i>Burnout</i> | Exhaustion | 2.48 | 0.96 | 1.75 | 2.33 | 3.00 |

| | | | | | | |
|------------------|--|------|------|------|------|------|
| Characterization | Dehumanization | 1.53 | 0.56 | 1.10 | 1.40 | 1.80 |
| Scale | Disappointment | 2.14 | 0.72 | 1.62 | 1.92 | 2.54 |
| | desire for job change | 4.26 | 1.22 | 3.33 | 4.33 | 5.00 |
| Employment | Crystallization of alternatives | 2.90 | 1.74 | 1.00 | 2.75 | 4.00 |
| Opportunity | Mobility | 3.43 | 1.66 | 2.00 | 3.33 | 4.67 |
| Index | Ease of changing jobs | 4.23 | 1.01 | 3.67 | 4.33 | 5.00 |
| | Networking | 4.47 | 1.32 | 3.67 | 4.67 | 5.33 |
| | Affective | 2.78 | 1.47 | 1.50 | 2.50 | 4.00 |
| Scale of | Obligation to remain in the job | 4.06 | 1.16 | 3.25 | 4.25 | 5.00 |
| organizational | Obligation to perform well in the work | 2.90 | 1.13 | 2.00 | 2.75 | 3.56 |
| commitment | Affiliation | 5.14 | 0.87 | 4.75 | 5.25 | 5.81 |
| Bases | Lack of rewards and opportunities | 3.24 | 1.37 | 2.25 | 3.00 | 4.25 |
| | Conscious line of activity | 4.34 | 1.02 | 3.50 | 4.50 | 5.00 |
| | Scarcity of alternatives | 4.56 | 1.12 | 4.00 | 4.75 | 5.50 |
| | Concern | 3.74 | 0.86 | 3.00 | 3.83 | 4.33 |
| Adaptability | Control | 4.03 | 0.75 | 3.67 | 4.00 | 4.67 |
| | Curiosity | 3.79 | 0.79 | 3.33 | 3.83 | 4.33 |
| | Confidence | 4.16 | 0.74 | 3.83 | 4.17 | 4.83 |
| Coping strategy | Control | 3.90 | 0.56 | 3.55 | 3.91 | 4.20 |
| scale | Avoidance | 2.78 | 0.71 | 2.33 | 2.78 | 3.22 |
| | Symptom management | 2.69 | 0.83 | 2.22 | 2.56 | 3.22 |

BCS: *Burnout* Characterization Scale, CSS: *Coping* Strategies Scale, ADAPT: Revised Career Adaptability Scale. SOCB: Scale of Organizational Commitment Bases, EOI: Employment Opportunity Index. Note: The minimum and maximum scores of the different instruments are as follows: BCS (1 - 5); EOI (1-7); SOCB (1-6); ADAPT (1-5); CSS (1-5).

Pearson correlation analysis between BCS dimensions and explanatory variables

The Employment Opportunity Index (EOI), Scale of Organizational Commitment Bases (SOCB), Career Adaptability Scale (ADAPT) and *Coping Strategies Scale (CSS)* were compared to the *Burnout* dimensions to investigate possible relationships of multicollinearity. The correlation between the dependent variable and possible explanatory variables is one of the assumptions for the application of multiple linear regression analysis. According to the results exhibited in Table 3, most of the coefficients of correlation were statistically significant.

Table 3: Pearson correlation analysis of the *Burnout* dimensions in comparison to the other instruments.

| Scale | Dimensions | <i>Burnout</i> | | |
|---------------|-----------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| | | Exhaustion | Dehumanization | Disappointment |
| | desire for job change | 0.201** | 0.033 | 0.206** |
| Employment | Crystallization of alternatives | 0.206** | 0.069 | 0.208** |
| Opportunity | Mobility | 0.008 | 0.117 | 0.067 |
| Index | Ease of changing jobs | 0.095 | 0.054 | 0.121 |
| | Networking | 0.125 | -0.044 | 0.122 |
| | Affective | -0.394** | -0.310** | -0.367** |
| | Obligation to remain in the job | -0.544** | -0.407** | -0.532** |
| Scale of | Obligation to perform well in | 0.321** | 0.275** | 0.382** |
| Organizationa | the work | | | |
| Commitment | Affiliation | -0.331** | -0.266** | -0.412** |
| Bases | Lack of rewards and opportunities | 0.129* | 0.128* | 0.132* |
| | Conscious line of activity | -0.059 | 0.045 | -0.105 |
| | Scarcity of alternatives | -0.505** | -0.417** | -0.548** |
| Adaptability | Concern | -0.228** | -0.239** | -0.224** |
| | Control | -0.240** | -0.254** | -0.256** |

| | | | | |
|--------------------------|--------------------|----------|---------|----------|
| Coping strategy scale | Curiosity | -0.198** | -.209** | -0.194** |
| | Confidence | -0.175** | -.221** | -0.183** |
| | Control | -0.211** | -.317** | -0.272** |
| | Avoidance | 0.129* | .253** | 0.161* |
| | Symptom management | -0.163* | -0.033 | -0.131* |

* Significant correlation at 5%; ** Significant correlation at 1%.

A multiple linear regression model including all the independent variables was generated to predict *Burnout* scores. The final model, selected by the backward stepwise method, was listed in step 13, and excluded 12 estimated dimensions that did not contribute to explain the overall *Burnout* score, compared to other more relevant dimensions. Thus, seven dimensions were able to account for 49.5% (R^2_{aj} model) of the variation in the overall *Burnout* score. Among the seven dimensions listed, five belong to SOCB, and scarcity of alternatives was the dimension with greater predictive power ($bp = -.18$; $p < 0.001$; $R^2_p = 0.10$) followed by variables obligation to remain in the job ($bp = -0.153$; $p < 0.001$; $R^2_p = 0.07$) and lack of rewards and opportunities ($bp = 0.08$; $p = 0.001$; $R^2_p = 0.04$). However, this result does not seem to represent the real relationship among the dimensions of the scales, because the model excluded variables with significant explanatory dimensions. Therefore, the discussion will be presented considering each block of the multiple regression analysis the three dimensions of the BCS.

Analysis of variability of the BCS according to the dimensions of the explanatory scales

The Multiple Linear Regression technique was used to answer the variations observed in the *Burnout* dimensions, using the dimensions of each scale used in the study (EOI, SOCB, ADAPT and CSS) as explanatory variables. Models were tested for each of the three dimensions of the *Burnout* scale, being only the dimensions of the same scale inserted as independent variables. Thus, for each *Burnout* dimension, four regression models were generated. Each of the scales, defined as independent variables, were characterized as blocks

according to predictability in each of the dimensions of the *Burnout* scale. The selection of the independent variables to compose the multiple regression model for each scale was based on the correlations with the dimensions of the *Burnout* scale, with significance lower than or equal to 20% ($p \leq 0.200$) (Hair et al., 2009). In the regression model, the selection of representative independent variables was performed by the backward stepwise method and the percentage of the variance explained by the model was estimated using the adjusted coefficient of determination for the models (adjusted R^2). Table 4 shows a summary of the predicting factors of *Burnout*.

Table 4: Prediction Values (R^2_{aj}) for the dimensions of the *Burnout* variable

| Explanatory Variables explicativas (IVs) | Exhaustion | Dehumanization | Disappointment |
|--|------------|----------------|----------------|
| First organizational commitment | 38,3% | 29,3% | 41,5% |
| Second <i>Coping</i> Strategies | 19,8% | 38,2% | 26,1% |
| Third Career Adaptability | 25,4% | 26,1% | 26,2% |
| Fourth Employment Opportunity | 15,2% | 11,8% | 15,3% |

Note: Variables presented in sequence from highest to lowest predictive factor.

Table 5 shows presents the final models to explain variations in the *Burnout* dimensions. It is noticeable that organizational commitment stands out, encompassing most of its dimensions as potential predictors of *Burnout* variations, result that confirmed Hypothesis 3. Meanwhile, Hypothesis 1 was partially confirmed, once it stated that all the dimensions of organizational commitment would negatively predict *Burnout*, but three of them (obligation to perform well in the work, lack of rewards an op opportunities and conscious line of activity) were positive predictors. In this sense, the estimated model for the *Burnout* dimension disappointment, with respect to organizational commitment ($F_{1; 244}: 44.9; p < 0.001$), the power of explanation reached 41.5% (R^2_{aj} model = 0.41), with emphasis on items scarcity of alternatives ($b_p = -0.31, p < 0.001, R^2_p = 0.20$) and obligation to perform well in the work ($b_p = 0.20, p < 0.001, R^2_p = 0.10$). In the model for the dimension of the exhaustion, 38.3% of the variation of the scores can be explained by the independent variables of the model (R^2_{aj} model = 0.38), and those that exerted the greatest influence were obligation to remain in the job ($b_p = -0.28; p < 0.001; R^2_p = 0.13$) and scarcity of alternatives ($b_p = -0.24; p < 0.001; R^2_p = 0.12$).

Regarding the model to predict the dehumanization dimension, it was observed that 29.3% ($R^2_{aj} \text{ model} = 0.29$) of the variation observed in this dimension can be explained by the independent variables listed in the organizational commitment, being conscious line of activity ($b_p = .18$, $R^2_p = -0.07$) and scarcity of alternatives ($b_p = -0.29$, $R^2_p = 0.26$; $R^2_p = 0.13$) the items with greater predictive power.

The second block that stood out to respond for the variations in *Burnout* was the *coping* Strategies, with emphasis on the *Burnout* dimension dehumanization, being 38.2% ($R^2 \text{ model} = .38$) of this dimension be explained by the dimensions control ($b_p = -0.34$, $p < .001$, $R^2_p = 0.25$) and avoidance ($b_p = 0.29$, $p < .001$, $R^2_p = 0.18$). In the disappointment dimension, the three *coping* Strategies items were able to explain 26.1% ($R^2 \text{ model} = 0.261$), and the most representative item in the control model was responsible for explaining 12.8% ($R^2_p = 0.128$) of the variations in dimension disappointment. The emotional exhaustion dimension was the least explained by *Coping* Strategies items ($R^2_{aj} \text{ model} = 0.198$). Hypothesis 1 was not confirmed for this variable, because although the dimensions of control e symptom management were negative predictors, the dimension avoidance predicted positively *Burnout*.

The third block, which explained more variation in the levels of *Burnout* was composed of adaptability and showed high predicting values: $R^2_{aj} = 25,4\%$ for exhaustion, 26,1% for dehumanization and 26,2% for disappointment. Hypothesis 1 was confirmed only for the dimension control, which was a negative and significant predictor of *Burnout*.

The fourth block includes the perceived employment opportunities with an R^2_{aj} of 15,2% for exhaustion, R^2_{aj} 11,8% for dehumanization and R^2_{aj} de 15,3% for disappointment. Hypothesis 2 was confirmed for this variable, once it was a positive predictor of *Burnout*. Even though perceived employment opportunity was the least important predictor of *Burnout*, the values of all independent variables were significant making them be considered important when evaluating *Burnout*.

Table 5: Multiple Linear Regression Model (Stepwise Backward Method) for each block of variables to explain the variation of the scores of the *Burnout* scale dimensions

| Instruments | <i>Burnout</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------------|------|----------------|------|-----------------------------|------------------------------|---------------------|------|----------------|------|-----------------------------|------------------------------|---------------------|------|----------------|------|-----------------------------|------------------------------|
| | Mean Exhaustion | | | | | | Mean Dehumanization | | | | | | Mean Disappointment | | | | | |
| Items | B | EPb | b _p | P | R ² _p | R ² _{aj} | B | EPb | b _p | p | R ² _p | R ² _{aj} | b | EPb | b _p | p | R ² _p | R ² _{aj} |
| Employment Opportunity Index | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Desire for job change | .112 | .054 | .142 | .037 | 0.036 | | | | | | | | .082 | .040 | .138 | .042 | 0.034 | |
| Crystallization of alternatives | .084 | .038 | .152 | .026 | 0.041 | | | | | | | | .066 | .028 | .158 | .021 | 0.044 | |
| Mobility | | | | | | 0.152 | .038 | .022 | .111 | .087 | 0.026 | 0.118 | | | | | | 0.153 |
| Ease of changing jobs | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Networking | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Scale of Organizational Commitment Bases | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Affective | -.105 | .041 | -.162 | .011 | 0.053 | | -.051 | .026 | -.133 | .054 | 0.031 | | -.061 | .030 | -.125 | .043 | 0.034 | |
| Obligation to remain in the job | -.232 | .056 | -.280 | .000 | 0.131 | | -.100 | .036 | -.207 | .005 | 0.064 | | -.143 | .041 | -.229 | .001 | 0.095 | |
| Obligation to performe well in the work | .112 | .047 | .131 | .019 | 0.046 | | | | | | | | .126 | .035 | .197 | .000 | 0.105 | |
| Affiliation | | | | | | 0.383 | | | | | | 0.293 | | | | | | 0.415 |
| Lack of rewards and opportunities | .086 | .038 | .123 | .023 | 0.043 | | .041 | .024 | .101 | .092 | 0.024 | | .053 | .028 | .101 | .055 | 0.031 | |
| Conscious line of activity | | | | | | | .097 | .033 | .176 | .004 | 0.068 | | | | | | | |
| Scarcity of alternatives | -.207 | .054 | -.241 | .000 | 0.116 | | -.147 | .035 | -.293 | .000 | | | -.201 | .039 | -.311 | .000 | 0.196 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|--------|------|-------|------|-------|-------|-------|------|-------|------|-------|-------|-------|------|-------|------|-------|-------|
| Adaptability | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Concern | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Control | -0.309 | .080 | -.240 | .000 | 0.115 | | -.191 | .046 | -.254 | .000 | 0.129 | | -.248 | .060 | -.256 | .000 | 0.131 | 0.262 |
| Curiosity | | | | | | 0.254 | | | | | | 0.261 | | | | | | |
| Confidence | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <i>Coping strategy scale</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Control | -.310 | .112 | -.179 | .006 | 0.062 | | -.349 | .059 | -.345 | .000 | 0.252 | | -.336 | .083 | -.258 | .000 | 0.128 | |
| Avoidance | .263 | .087 | .194 | .003 | 0.073 | 0.198 | .228 | .046 | .287 | .000 | 0.181 | 0.382 | .225 | .064 | .220 | .001 | 0.096 | 0.261 |
| Symptom management | -.190 | .078 | -.164 | .015 | 0.048 | | | | | | | | -.101 | .058 | -.115 | .081 | 0.025 | |

b: Regression coefficient; EPb: Standard error for the regression coefficient; b_p : Standardized regression coefficient; R^2 : Determination coefficient; R_p^2 : Partial determination coefficient; p: minimum level of significance for the regression coefficient.

Discussion

This study investigated among personal variables (career adaptability; occupational *coping*) and organizational variables (occupational commitment; employment opportunities), which variables have higher predictive values of the occurrence of *Burnout* in nursing professionals. Predictive analysis of all the independent variables with respect to the BCS revealed a R^2_{aj} (predictive factor) of 49.5%. However, it is important to know the predictive value of each independent variable in relation to *Burnout*. The predictive values of each scale are detailed below and can be seen in Table 5.

The explanatory variable, Employment Opportunity was the least important in the model that predicted *Burnout*. Only Desirability of Movement and Crystallization of Alternatives helped predict Exhaustion (15.2%) and Disappointment at Work (15.3%) and does not predict the dehumanization dimension. These two variables had positive relations with Exhaustion and Disappointment at Work, in which *Burnout* increases the Desirability of Movement and the Crystallization of Alternatives and vice versa (Morse et al., 2014). In this sense, although the Employment Opportunity does not measure *Turnover* Intentions, its dimensions (Desirability of Movement and Crystallization of Alternatives) indicate a relation between intention of *Turnover* and *Burnout*.

On the other hand, the variable Career Adaptability was a negative predictor of *Burnout* ($R^2_{aj} = 26.2\%$), as well as its dimension Control which was a negative predictor of three dimensions of *Burnout*, namely, Exhaustion ($R^2_{aj} = 25.4\%$), Dehumanization ($R^2_{aj} = 26.1\%$), and Disappointment at Work ($R^2_{aj} = 26.2\%$). The Control dimension is defined by Teixeira, Bardagi, Lassance, Magalhães, & Duarte (2012) as the sense of being responsible for designing one's own career, which implies actively making choices that may influence the professional future. This competence leads individuals to face work and vocational issues assertively. Our results indicate that the Control dimension predicts *Burnout* negatively.

Therefore, it stresses the importance of intrinsic factors in triggering *Burnout*, since the more the professional is proactive and feels in charge of his or her career, the lower are the scores of *Burnout*. On the other hand, high scores in *Burnout* can interfere with career motivation, reducing the occurrence of assertive and proactive behaviors (Maslach, 2017).

The third variable analyzed were the *Coping* Strategies, which had different correlations with the *Burnout*. The Control and Management dimensions were negative predictors while the avoidance dimension was a positive predictor. The predictive factor for *Burnout* was R^2_{aj} : 19.8% for exhaustion, R^2_{aj} : 38.2% for dehumanization and R^2_{aj} : 26.1% for disappointment at work. Although Pinheiro et al., (2003) explain that the dimension with the highest score is the one which represents the result from the *coping* strategy, the control and avoidance dimensions had very close values and must be considered. The Control dimension consists of proactive cognitive actions and reevaluations in terms of *coping* with problems. The avoidance dimension is related to actions and reevaluations that suggest the individual is avoiding the occupational problem (Pinheiro, et al., 2003). The research by Cardoso, Baptista, Sousa, and Júnior (2017) indicates that *coping* strategies to face *Burnout* in nursing professionals are related to high levels of stress, dissatisfaction and unhealthy working conditions, which can also lead to minor psychic depression, and disorders such as anxiety. In this sense, the *coping* strategies are very important to predict *Burnout*. In our study, the control factor was more related to proactive and motivational measures to solve problems at work and had a negative relation with *Burnout*. Such result suggests that when professionals, for some reason, have difficulties to actively cope with problems at work, their vulnerability to *Burnout* is increased. In the opposite direction, the avoidance dimension had a positive relation and a high predictive power for *Burnout*, indicating that professionals who avoid facing their occupational problems are also vulnerable. Thus, the more the

professionals use the avoidance strategy to cope with occupational problems, greater are the chances they will develop *Burnout* (Lima, Sabino, Gouveia, Avelino, & Fernandes, 2015).

The variable that best predicts *Burnout* is the organizational commitment. Results showed that the Affective dimension Obligation to remain in the job, and the dimension scarcity of alternatives are negatively related to *Burnout*. They indicate how much the professional strives to create and maintain a favorable climate for his or her permanence in the employment. They also refer to their belief in the organization and reflection on the disadvantage of leaving employment (Mello, Lehnhart, & Losekann, 2016). In our study, the exhaustion dimension had a R^2_{aj} : 38.3%, the dehumanization had a R^2_{aj} : 29.3% and the disappointment at work had a R^2_{aj} : 41.5%. The affective, obligation to remain in the job, and the scarcity of alternatives dimensions were negatively related to *Burnout*. Obligation to perform well at work, affiliation and lack of reward were positively related. The affiliative dimension did not score in any dimension of *Burnout* and scored only in the dimension Dehumanization.

When explaining the dimension Disappointment and Exhaustion of *Burnout*, the explanatory dimensions scarcity of Alternatives and obligation to Remain in the Job stood out and showed a negative relationship. These two variables are intrinsic to the individuals and reflect loyalty to the organization and the fear that they will not find better working conditions outside in other working places. These variables were protective of *Burnout*, since the higher their scores were, the lower were the scores of *Burnout*. On the other hand, the dimensions Obligation to perform well and Lack of reward were positively related to *Burnout*. These dimensions refer to the personal belief that individuals who show extra effort in the organization should be rewarded with new opportunities and that certain attitudes and rules must be kept, to stay in the organization. The Lack of reward and Opportunities and the Obligation to perform well indicate that the higher the occurrence of these beliefs, the greater

is the propensity to develop *Burnout* (Virgolino, Coelho, & [Ribeiro](#), 2017). The study of Virgolino et al., (2017) shows that lack of autonomy, work overload, and lack of recognition and support to workers lead to dissatisfaction, decreased commitment and the manifestation of *Burnout*. The professional who faces *Burnout* shows exhaustion when creativity and greater commitment to work are required. A similar result showed that Chronic occupational stress was one of the main causes of decreased job satisfaction and low organizational commitment in the nursing routine (Felix, Machado, & Sousa, 2017).

The result indicates that the greater the belief in that individuals should strive for the benefit of the organization and seek to fulfill their tasks and goals, the higher are the chances of developing Dehumanization. This can have detrimental effects not only for the workers, but also for their patient (Nascimento, Miranda, Ferreira, & Morais, 2017; Silva, Souza, Santos, & Vitório, 2017).

Implications for Practice

The results of this study have practical significance because they bring important contribution to the prevention and management of *Burnout* among nursing professionals. Labrague et al (2017) demonstrate that *Burnout* may be related to the lack of satisfaction of patients and family members with the assistance received, which may be due to lack of professional recognition, lack of autonomy and authority at work. Results showed, as previous literature, that (organizational factors) are important predictors of *Burnout*. However, the personal and career factors also stood out and must be considered the context in which *Burnout* is installed. We highlight that *Burnout* invades the world of the professional life and interferes in the work and career construction. Despite having a job which was desired, suffering can diminish the professionals' creative potential and even make them change jobs, resulting in losses which impact themselves, their family, the organization and

its clients. About the risks of *Burnout* for patients, the study by Nascimento, Miranda, Ferreira, and Morais (2017) shows that high levels of dehumanization can menace the quality of patient care. Similarly, Silva, Souza, Santos, and Vitório (2017) show that the shortage of nursing personnel is caused, among other reasons, by *Burnout*. The results found by Hercos, Vieira, Oliveira, Buetto, Shimura, and Sonobe (2014), show that are mostly related to the high rates of exhaustion of nursing professionals and are associated to the quality of health care, evidencing that nursing work as extremely stressful and unsatisfactory, once that many professionals do not have a good income for the service provided.

Limitations of the study

The description of the limitations of the research is of great importance to the advancement of the study on the variables present in the work environment. In this sense, although the study has brought results of great scientific relevance, it had some limitations. Firstly, although our research sample have met the requirements for data analysis, it was composed of 85% of female nursing professionals – a fact that may have implied in gender issues not explored in this study. Secondly, the sample was composed by professionals from the southern region of Brazil. Being the country of great territorial extension and of great cultural and social differences, one must be cautious when generalizing the findings to the whole country or other cultures. Thirdly, this cross-sectional study was carried out from the final months of 2016 and beginning months of 2017, when the country was in a state of great economic crisis. The period was characterized by a decrease in the number of jobs and professionals' income, according to the 2003 to 2016 report of the Brazilian Institute of Statistics and Geography (IBGE, 2016). Due to the scenario of economic crisis, the use of a longitudinal design could be a more adequate choice for examining the dynamic relationship among the variables over time.

Conflict of Interest

The authors of this article declare no conflict of interest.

References

- Abbad, G. D. S., & Torres, C. V. (2002). Regressão múltipla stepwise e hierárquica em Psicologia Organizacional: aplicações, problemas e soluções [Stepwise and hierarchical multiple regression in Organizational Psychology: applications, problems and solutions]. *Estud. psicol. (Natal)*, 7 (special number), 19-29.
- Ambiel, R. A. M. (2014). Adaptabilidade de carreira: uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias [Career adaptability: A historical approach of concepts, models and theories]. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 15-24.
- Ambiel, R. A. M., Hernández, D. N., Martins, G. H. (2016). Relações entre Adaptabilidade de Carreira e Vivências Acadêmicas no Ensino Superior [Relation between Career Adaptability and Academic Experiences in Higher Education]. *Psicología desde el Caribe*, 33(2), 158-168. <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.33.2.7071>
- Ambiel, R. A. M., Campos, M. I., Campos, P. P. T. V. Z. (2017). Análise da Produção Científica Brasileira em Orientação Profissional: Um Convite a Novos Rumos [Analysis of the Brazilian Scientific Production in Vocational Guidance: An Invitation to New Directions]. *Psico-USF*, 22(1), 133-145. <http://dx.doi:10.1590/1413-82712017220112>
- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de Adaptabilidade de Carreira: Evidências de Validade em Universitários Brasileiros [Career adapt-abilities scale: evidences of validity in brazilian university students]. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 83-93.
- Baron, R. M., Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, Washington, 51(6), 1173-1182.

- Barros, H. R. P., Nunes, E. M., Bezerra, A. L. D., Ribeiro, R. C., Santos, E. V. L., Sousa, M. N. A. (2017). Síndrome de *Burnout* entre enfermeiros da atenção primária e terciária: um estudo comparativo [*Burnout syndrome among nurses of primary and tertiary health care: a comparative study*]. *Arq. Ciênc. Saúde*, 24(1), 23-28. <https://doi.org/10.17696/2318-3691.24.1.2017.517>
- Boas, A. A. V., Morin, E. M. (2017). Qualidade de Vida no Trabalho: Um Modelo Sistêmico de Análise [Quality of Working Life: A Systemic Model of Analysis]. *RAD*, 19(2), 62-90. <http://dx.doi.org/10.20946/rad.v19i2.31720>
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). Multivariate applications series. New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Cardoso, H. F., Baptista, M. N., Sousa, D. F. A., & Júnior, E. G. (2017). Síndrome de *Burnout*: Análise da literatura nacional entre 2006 e 2015 [*Burnout syndrome: analysis of national literature between 2006 and 2015*]. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(2), 121-128. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12796>
- Costa, B. R. C., Pinto, I. C. J. F. (2017). Stress, *Burnout* and *Coping* in Health Professionals. *A Literature Journal of Psychology and Brain Studies*, 1(1), 1-8. This article is available in: <http://www.imedpub.com/psychology-and-brain-studies>
- Demerouti, E. (2015). Strategies used by individuals to prevent *Burnout*. *European Journal of Clinical Investigation*, 45(10), 1106-1112. <https://dx.doi.org/10.1111/eci.12494>
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39, 175-191.
- Felix, D. B., Machado, D. Q., Sousa, E. F. (2017). Análise dos níveis de estresse no ambiente hospitalar: Um estudo com profissionais da área de enfermagem [Analysis of levels of stress

in the hospital environment: A study with professionals in the nursing área]. *ReCaPe Revista de Carreiras e Pessoas*, 7(2), 530-543. <http://dx.doi.org/10.20503/recape.v7i2.32749>

Fernandes, L. S., Nitsche, M. J. T., & de Godoy, I. (2017). Síndrome de *Burnout* em profissionais de enfermagem de uma unidade de terapia intensiva [*Burnout* syndrome in nursing professionals from an intensive care unit]. *Revista de Pesquisa: Cuidado é Fundamental Online*, 9(2), 551-557. <http://dx.doi.org/10.9789/2175-5361.2017.v9i2.551-557>

Field A. (2009). *Descobrimo a Estatística Utilizando o SPSS* [Discovering Statistics Using SPSS]. Porto Alegre: Artmed.

García-Parra, N., González, J., Garcés de los Fayos, E. J. (2016). Estado actual del estudio del síndrome de *Burnout* en el deporte [Current status of the study of *Burnout* syndrome in sport]. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 16, 2, 21-28.

Glória, M. E., Marinho, V. L., Mota, D. S (2016). Síndrome de *Burnout* nos profissionais da área de saúde [*Burnout* syndrome in health professionals]. *Revista Amazônia Science & Health*, 4(3), 29-37. <http://dx.doi: 10.18606/2318-1419>

Griffeth, R. W., Steel, R. P., Allen, D. G., & Bryan, N. (2005). The development of a multidimensional measure of job market cognitions: The employment opportunity index (EOI). *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 335-349. <http://dx.doi:10.1037/0021-9010.90.2.335>

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados* [Multivariate data analysis]. 6.ed. Porto Alegre: Bookman Editora.

Hamid, A. A. R. M. & Musa, S. A. (2017). The mediating effects of *coping* strategies on the relationship between secondary traumatic stress and *Burnout* in professional caregivers in the UAE. *Journal of Mental Health*. 26(1), 28-35. <https://dx.doi.org/10.1080/09638237.2016.1244714>

- Hercos, T. M., Vieira, F. S., Oliveira, M. S., Buetto, L. S., Shimura, C. M. N, Sonobe, H. M. (2014). O Trabalho dos Profissionais de Enfermagem em Unidades de Terapia Intensiva na Assistência ao Paciente Oncológico [The work of Nursing Professionals in Intensive Care Units in Oncology Patient Care]. *Revista Brasileira de Cancerologia*, 60(1), 51-58.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. (2016). *Indicadores IBGE: Pesquisa Mensal de Emprego Fevereiro 2016* [IBGE Indicators: Monthly Employment Survey February 2016]. Retrieved from ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/fasciculo_indicadores_ibge/2016/pme_201602pubCompleta.pdf
- Labrague L.J., Mcenroe-Petitte D.M., Gloe D., Tsaras K., Arteché D.L. & Maldia F. (2017). Organizational politics, nurses' stress, *Burnout* levels, *Turnover* intention and job satisfaction. *International Nursing Review*, 64, 109–116. <http://dx.doi.org/10.1111/inr.12347>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Coping* and adaptation. *The handbook of behavioral medicine*, 282-325.
- Latack, J. C. (1986). *Coping* with job stress: Measures and future directions for scale development. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 377.
- Lima P, Sabino KC, Gouveia M, Avelino FV, Fernandes M. (2015). Fatores estressores e as estratégias de enfrentamento utilizadas por enfermeiros hospitalares: revisão [Stressors and coping strategies used by hospital nurses: review]. *Enferm. Imagem Desarr*, 17(2). <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.ie17-2.feea>
- Maggiore, C., Rossier, J., Savickas, M. L. (2017). Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF): Construction and Validation. *Journal of Career Assessment*. 25(2), 312-325. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072714565856>
- Maslach, C. (2017). Finding solutions to the problem of *Burnout*. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(2), 143. <http://dx.doi.org/10.1037/cpb0000090>

- Medeiros, C. A. F., Albuquerque, L. G., Marques, G. M., & Siqueira, M. (2005). Um estudo exploratório dos múltiplos componentes do comprometimento organizacional [An exploratory study of the multiple components of organizational commitment]. *Revista Eletrônica de administração*, 11(1), 1-22.
- Mello, R. B., Lehnhart, E. R., Losekann, V. L. (2016). Comprometimento organizacional e a síndrome de *Burnout*: um estudo realizado com profissionais bancários [Organizational commitment and *Burnout* syndrome: a study with bank professionals]. *FAPA Gestão Contemporânea*, 19, 42-60.
- Morse, B. J., Weinhardt, J. M., Griffeth, R. W & Oliveira, M. Z. (2014). Cross-cultural Measurement Invariance of the Employment Opportunity Index (EOI) in Mexican and Brazilian Professionals. *International Journal of Selection and Assessment*, 22(2), 139-148. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12064>
- Nascimento, C. P., Miranda, V. C., Ferreira, J. B., Morais, K. C. S (2017). Síndrome de *Burnout* em fisioterapeutas intensivistas [*Burnout* syndrome in intensive physiotherapeutics]. *Revista Pesquisa em Fisioterapia*, 7(2), 188-198. <http://dx.doi: 10.17267/2238-2704rpf.v7i2.1302>
- Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L., & Coleta, M. F. D. (2012). Pressupostos teóricos de Super: Datados ou aplicáveis à Psicologia Vocacional contemporânea? [Super's theoretical assumptions: outdated or applicable in today's vocational psychology?] *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(2), 223-234.
- Pinheiro, F. A., Tróccoli, B. T., & Tamayo, M. R. (2003). Mensuração de *Coping* no ambiente ocupacional [Measurement of *Coping* in the Occupational Environment]. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(2), 153-158. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722003000200007>
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley.

- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.). *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Silva M. A., Lampert, S. A., Bandeira, D. R., Bosa, C. A. (2017). Saúde emocional de agentes comunitários: *Burnout*, estresse, bem-estar e qualidade de vida [Emotional health of community agents: *Burnout*, stress, well-being and quality of life]. *Revista da SPAGESP*, 18(1), 20-33.
- Silva, R. S. P. M., Souza, S. M. A., Santos, W. R., Vitória, A. M. F. (2017). O esgotamento do profissional enfermeiro: influências na assistência à saúde [The exhaustion of the nurse professional: influences on health care]. *Revista Rede de Cuidados em Saúde*, 10(1), 1-15.
- Silva, A.A., Nora, M., & Oliveira, M.Z. (2017). A função preditora da síndrome de *Burnout* para o *Turnover* nos proÀssionais de enfermagem [The Predictive Function of *Burnout* Syndrome for *Turnover* in Staff Nursing]. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 35 (3), 433-445. <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.3799>
- Souza, S., Souza, F. M. T., Barbosa, S. C., Lopes, I. R. S., Fernandes, D.G. (2016). Síndrome de *Burnout* e valores humanos em professores da rede pública estadual da cidade de João Pessoa: Um estudo correlacional [*Burnout* syndrome and human values in teachers of the state public network of the city of João Pessoa: A correlational study]. *Análise Psicológica*, 6(1), 119-131. <http://dx.doi: 10.14417/ap.910>
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.
- Super, D. E (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Sweeney, D. J., Williams, T. A., & Anderson, D. R. (2013). *Estatística aplicada à administração e economia* [Statistics applied to the administration and economy]. São Paulo: CENGAGE Learning.

- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). *Using Multivariate Statistics* (3rd ed.). California: Harper Collins Publishers.
- Tamayo, M. R. (2009). *Burnout: Implicações das Fontes Organizacionais de Desajuste Indivíduo-Trabalho em Profissionais da Enfermagem [Burnout: Implications of Organizational Sources of Individual-Worker Misfit in Nursing Professionals]*. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 22(3), 474-482. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-79722009000300019>
- Tamayo, M. R., & Tróccoli, B. T. (2009). Construção e validação fatorial da Escala de Caracterização do *Burnout* (ECB) [Construction and factorial validation of the *Burnout* Characterization Scale (ECB)]. *Estudos de Psicologia*, 12(3), 213-221. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2009000300005>
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M. O., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale - Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 680-685. <http://dx.doi:10.1016/j.jvb.2012.01.007>
- Victora C. G., Huttly S. R., Fuchs S. C., & Olinto M. T. A. (1997). The role of conceptual frameworks in epidemiological analysis: a hierarchical approach. *International Journal of Epidemiology*, 26(1), 224-227.
- Virgolino, A. I., Coelho A., and [Ribeiro](#), N. (2017). The Impact of Perceived Organizational Justice, Psychological Contract, and the *Burnout* on Employee Performance: The Moderating Role of Organizational Support, in the Portuguese Context. [*International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*](#), 7(1), 241-263. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v7-i1/2604>

Artigo 4

Estudo empírico sobre o potencial preditivo das variáveis comprometimento organizacional, adaptabilidade de carreira, estratégias de *coping*, oportunidades de emprego percebidas, *Burnout* sobre a intenção de saída e busca de emprego.

Variáveis preditivas para a Intenção de *Turnover* entre profissionais de enfermagem

Predictive variables for the *Turnover* Intention among nursing professionals

Variables predictoras para la Intención de *Turnover* entre profesionales de enfermería

Resumo

Objetivou-se analisar o fator preditivo sobre a intenção de *Turnover* de variáveis presentes no ambiente de trabalho da enfermagem. A amostra de pesquisa foi de 246 profissionais de enfermagem de três hospitais da região sul do Brasil. O estudo de caráter quantitativo foi analisado por meio de regressão linear múltipla através do software SPSS versão 22. Os resultados indicam que a intenção de *Turnover* é resultante de fatores pessoais, organizacionais e contextuais. O comprometimento organizacional e o *Burnout* apresentaram os maiores fatores de explicação para a intenção de *Turnover*. Há uma necessidade de adequação do ambiente de trabalho, valorização do profissional de enfermagem e prevenção de fatores adoecedores, que podem prevenir o sofrimento e incentivar a manutenção de capital humano qualificado.

Palavras chaves: enfermagem, intenção de *Turnover*, ambiente de trabalho, empregabilidade

Abstract

The research aimed to analyze the predictive factor concerning the intention to quit of some variables in the nursing care environment. The sample of the study was of 246 nurses from

three hospitals in the south region of Brazil. This is a quantitative study carried out using multiple regression (Stepwise-backward) to analyze the data through the SPSS 22 Software. The results bring evidence to the fact that the intention to quit derives from personal and organizational factors produced at the work environment. There is a need to balance the work environment in terms of people and organization. This strategy may prevent the occurrence of employee suffering and dissatisfaction, beyond may keep quality of work in nursing care.

Key words: nursing, Turnover intention, work Environment, Employment

Resumen

Se objetivó analizar el factor predictivo sobre la intención de rotar de algunas variables presentes en el ambiente de trabajo de enfermería. La muestra investigada fue de 246 trabajadores de enfermería de tres hospitales de la región del Sur de Brasil. El estudio de carácter cuantitativo fue analizado por medio de regresión múltiple (Stepwise-backward) y el rodaje de los datos, realizado por el software SPSS versión 22. Los resultados evidencian que la intención de *Turnover* es resultante de factores personales y organizacionales producidos en el ambiente de trabajo. Hay una necesidad de adecuación del ambiente de trabajo en función de los trabajadores y las organizaciones. Esta estrategia puede prevenir la ocurrencia de sufrimiento e insatisfacción para el empleado y la manutención de la cualidad en el trabajo de enfermería.

Palabras clave: Enfermería, Intención de rotar, Ambiente de Trabajo, Empleo.

Introdução

O *Turnover* é o movimento de entrada e saída de pessoas de uma instituição e é determinado pelo número de funcionários que foram contratados e desligados sobre o total de funcionários atuantes em uma organização em um espaço de tempo (Perroni & Souza, 2016; Silva, Oliveira, Schuster, Barbosa, & Assis, 2017). Apesar dos efeitos positivos da rotatividade nas empresas, ao trazer conhecimento e valores novos ao ambiente de trabalho, o *Turnover* voluntário tende a ser negativo para o indivíduo, a equipe, a organização e a sociedade. A grande perda das empresas, se deve ao fato de que esta precisa arcar com os custos da saída, nova contratação e a dificuldade de repor a mão de obra qualificada, o que leva a perda de capital humano (Guse & Carvalho, 2015; Ruiz, Perroca, & Jericó, 2016; Oliveira, Beria, & Gomes, 2016; Vidotto, Bentancourt, & Bastos, 2016).

A intenção de *Turnover* nas organizações

O fenômeno da intenção de *Turnover* começou a ser estudado de forma sistemática na década de 70 e vem ganhando espaço ao longo do tempo (Mobley, 1977; Hom, Griffeth, & Sellaro, 1984; Hom & Griffeth, 1991; Li, Lee, Mitchell, Hom & Griffeth, 2016). O profissional, antes de ter o comportamento de *Turnover*, vivencia um processo psicológico, chamado de cognições de saída, que indica a preocupação, reflexão e intenção de sair do emprego. Tais cognições antecedem o movimento de busca de novas opções de emprego que pode ser nomeado comportamento de busca de emprego (Hom & Griffeth, 1991; Blau, 1993; Li et al., 2016). No estudo de Silva et al. (2017) é apresentado um instrumento para a avaliação das intenções de saída que combina as cognições de saída e comportamento de busca de emprego, apresentando valores de ajuste adequados para o uso na população brasileira. A proposição e validação de um instrumento que avalia também o comportamento de busca de emprego se justificam por apontamentos feitos na literatura de que essa dimensão

na intenção de deixar o emprego é um importante antecedente do *Turnover* (Hom e Griffeth, 1991; Blau, 1993, Fort, Jacquet & Leroy, 2011; Silva et al., 2017).

Desde os primeiros modelos de *Turnover* propostos por Mobley (1977) até os estudos mais recentes (Li et al., 2016; Fila, Purl, e Griffeth, 2017), a satisfação aparece como importante variável preditora da intenção de *Turnover*. Mais especificamente, quanto maior a satisfação no emprego, menor é a intenção de *Turnover* e vice-versa.

No estudo de Fila et al. (2017), um fator importante entre os profissionais é a exaustão emocional, o mais proeminente do *Burnout* que, junto com a insatisfação no emprego, gera diminuição da produtividade e é um dos antecedentes do *Turnover* voluntário. Nas organizações hospitalares, a síndrome de *Burnout* tem sido apontada como um transtorno psicológico produzido na relação entre o profissional e fatores ligados à organização. Possui três dimensões inter-relacionadas: exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal (Maslach, & Pines, 1977; Maslach, 2017). Maslach e Jackson (1981). A dimensão que mais recorre entre profissionais de diferentes áreas é a exaustão emocional, seguida da alteração de comportamento e da diminuição da realização pessoal. Dado o impacto psicológico e para a atuação profissional de cada uma destas dimensões, em conjunto, podem levar o profissional à saída do emprego (Figueiredo-Ferraz, Grau-Alberola, & Gil-Monte, 2016; Cunha, Souza, & Mello, 2012; Maslach, 2017).

Outra variável relacionada à intenção de *Turnover* é o comprometimento organizacional, definido como um forte vínculo do indivíduo com a organização que, em linhas gerais, pode ser caracterizado pelo esforço em benefício da organização, forte crença e aceitação dos valores da organização e forte desejo de se manter parte dela (Santos & Honório, 2016; Cardoso, Baptista, Sousa, & Júnior, 2017). A literatura indica que os colaboradores comprometidos apresentam menores taxas de intenção de *Turnover* e maior adesão a projetos da organização (Silva, Cappellozza, & Costa, 2014).

No que se refere a fatores individuais relacionados ao turnover voluntário pode-se citar ainda a adaptabilidade de carreira. Este construto psicossocial indica o quanto o profissional está disposto e tem recursos para lidar com a construção da própria carreira, as transições ocupacionais e os fatores pessoais que podem surgir no decorrer do tempo de trabalho. A adaptabilidade na carreira é compreendida por meio de 4 dimensões que são: preocupação, controle, curiosidade e confiança. A dimensão preocupação se refere à preocupação em relação ao futuro como trabalhador. Possuir um senso de orientação quanto ao futuro vocacional leva o indivíduo a atitudes de planejamento, antecipação e preparação. A dimensão controle diz respeito a sentir-se responsável por construir a própria carreira, o que implica uma postura ativa em fazer escolhas e determinar o futuro profissional. Esta postura leva os indivíduos ao enfrentamento das questões vocacionais de forma assertiva ao invés de conduzir à procrastinação. A curiosidade se refere à iniciativa para fazer descobertas e buscar aprendizados sobre oportunidades e atividades de trabalho em que o indivíduo gostaria de se engajar. Envolve o autoconhecimento e o conhecimento sobre o mundo ocupacional. A confiança diz respeito à crença do indivíduo em sua competência para empreender os esforços necessários a fim de atingir os seus objetivos, mesmo em face de obstáculos (Savickas & Porfeli, 2012; Audibert & Teixeira, 2015; Maggiori, Rossier, & Savickas, 2017).

No mundo do trabalho tem se buscado investigar as estratégias de enfrentamento ocupacional (*coping*) que os profissionais utilizam para dar conta de suas dificuldades no trabalho, como estresse e exigências ocupacionais, que também podem interferir na decisão de deixar o emprego (Pinheiro, Trócoli, & Tamayo, 2003; Ferreira, Ribeiro, Caramuru, Hanzelmann, Velasco, & Passos, 2017). Tais estratégias são classificadas como manejo, controle e esquiva. Controle: consiste em ações e reavaliações cognitivas proativas. Fator esquiva: relativos a ações e reavaliações que sugerem fuga ou um modo de evitação. Fator

manejo de sintomas: refere-se a estratégias utilizadas pelo indivíduo para administrar situações estressoras (Pinheiro et al., 2003).

Outra variável relacionada ao *turnover* e relativa ao contexto do mercado de trabalho é a percepção do indivíduo sobre as oportunidades de emprego. Foi demonstrado que alternativas de emprego percebidas aumentam a variação na compreensão da intenção de *turnover*, e tem um importante papel moderador no contexto de recrutamento de pessoal. Tem havido também um reconhecimento crescente da necessidade de compreender o papel das alternativas de emprego percebidas no contexto pessoal. As alternativas percebidas foram mostradas para moderar a relação entre o afeto do trabalho e as decisões de aceitação no trabalho e no contexto do pessoal. Também o afeto ao emprego está mais fortemente relacionado às decisões de aceitação de emprego para trabalhadores com maiores alternativas de emprego percebido do que em trabalhadores sazonais com qualificação inferior. A atratividade organizacional é mais importante para profissionais com várias oportunidades de emprego. Finalmente, observasse que as alternativas percebidas são preditores significativos e negativos da atratividade do trabalho (Morse, Weinhardt, Griffeth, & Oliveira (2014).

Objetivo

Investigar dentre as variáveis de adaptabilidade de carreira, oportunidade de emprego percebidas, *coping* ocupacional, comprometimento organizacional e *Burnout* quais são as melhores preditoras para a intenção de saída e de busca de emprego em profissionais de enfermagem.

Hipóteses do Estudo

Neste estudo foi avaliada a força preditiva sobre a intenção de *Turnover* e busca de emprego (EITBE) das variáveis: *Burnout*, adaptabilidade de carreira, oportunidade de

emprego percebida, *coping* ocupacional e comprometimento organizacional. Buscou-se, na escolha das variáveis, trazer aquelas que pudessem permitir uma análise de aspectos organizacionais e individuais do profissional de enfermagem. Neste sentido, a hipótese é de que:

Hipótese 1: O *Burnout* é uma variável que prediz forte e positivamente a intenção de *Turnover* e busca de emprego. A variável *Burnout* avalia aspectos relacionados ao sofrimento do profissional no trabalho

Hipótese 2: O comprometimento organizacional prediz forte e negativamente a intenção de *Turnover* e busca de emprego. O comprometimento organizacional avalia aspectos de percepção do profissional sobre a organizacionais e ambiente de trabalho que interfere na decisão de saída ou permanência no emprego

Hipótese 3: A variável oportunidade de emprego percebida vai ter relação preditiva positiva para suas dimensões, com exceção da dimensão mobilidade por indicar fatores de dificuldade de saída do emprego relacionada ao cônjuge e família. A oportunidade de emprego percebida mede a facilidade e dificuldade de deixar o emprego atual por questões pessoais e relacionais.

Hipótese 4: A adaptabilidade de carreira prediz negativamente a intenção de *Turnover* e busca de emprego. Esta variável mostra fortemente aspectos pessoais do profissional em termos de projeto de carreira e que inclui o trabalho do profissional e sua relação com a intenção de sair ou permanecer na empresa.

Hipótese 5: as estratégias de *coping* predizem negativamente em duas dimensões: manejo de sintomas e controle e prediz positivamente na dimensão esquiva. As dimensões manejo e controle visam a elaboração de estratégias de enfrentamento e ações proativas para melhoria de sua condição na empresa, ao passo que na dimensão esquiva as estratégias relativas a ações e reavaliações que sugerem fuga ou um modo de evitação dos problemas. Neste sentido

o profissional apresenta menor capacidade de se adaptar e resolver situações estressoras e a decisão de sair do emprego pode ser a única opção.

Método

Participantes

Estudo foi realizado com profissionais de enfermagem (enfermeiros, técnicos de enfermagem e auxiliares de enfermagem) de três hospitais da região sul do Brasil, sendo dois de grande e um de pequeno porte. A amostra foi composta de 246 profissionais de enfermagem. O cálculo do tamanho amostral teve como referencial Tabachnick e Fidell (1996) e Hair, Black, Babin, Anderson, e Tatham (2009), que indicam a necessidade de 240 sujeitos para a realização da análise de regressão múltipla. A amostra teve média de idade de 34,6 (DP = 7,9) anos, sendo a mínima de 19 e máxima de 61 anos, predominantemente do sexo feminino, 85,0% (n = 209). O tempo de trabalho variou de um mês até, aproximadamente, 30 anos, sendo estimada uma mediana de 3,5 anos de trabalho.

Instrumentos

1. Questionário Sociodemográfico. Composto por 15 questões com o propósito de caracterizar um perfil dos participantes do estudo.
2. Escala de Intenção de *Turnover* e Busca de Emprego-EITBE (*Turnover Intention Job Search Scale- TIJSS*): Adaptada e validada para o Brasil por Silva, Oliveira, Schuster, Barbosa e Assis (2017). Trata-se de uma escala que avalia intenções e comportamentos de busca de emprego. Este instrumento traz uma inovação importante para a avaliação da intenção de *Turnover*, uma vez que avalia a variável “cognições de saída” e também o “comportamento de busca de emprego”. A EITBE é composta por 10 itens que constituem

quatro dimensões: Intenção de Deixar o Emprego Atual (α : 0,96). Exemplo de item: “Eu pretendo deixar esta organização nos próximos 12 meses”; Intenção de Buscar Novas Oportunidades de Emprego (α : 0,98). Exemplo de item: “Quais são as chances de você procurar outra ocupação (outro emprego, voltar a estudar em tempo integral, etc.) e deixar seu emprego atual nos próximos 12 meses? ”; Reflexões sobre Sair do Emprego Atual (α : 0,97). Exemplo de item: “Eu tenho pensado com frequência em pedir demissão de meu emprego atual”; Comportamento de Busca de Emprego (α : 0,92). Exemplo de item: “Eu estou constantemente procurando uma alternativa melhor que meu emprego atual”. Os itens são respondidos em uma escala Likert de 5 pontos que vão de 1= nenhuma chance a 5= 100% de chance de deixar o emprego.

2. Índice de Oportunidades de Emprego (EOI). Este instrumento foi originalmente desenvolvido por Griffeth, Steel, Allen e Bryan (2005) e validado para a realidade brasileira por Morse, Weinhardt, Griffeth e Oliveira (2014). O EOI é composto por 14 itens desenvolvidos para investigar cinco dimensões: Facilidade de Trocar de Emprego (α : 0,76). Exemplo de item: “Considerando minhas qualificações e minha experiência, penso que não seria muito difícil conseguir um novo emprego”. Desejo de Trocar de Emprego (α : 0,84). Exemplo de item: “Se eu estivesse procurando um emprego, provavelmente encontraria um melhor do que o que eu tenho agora”. Rede de Contatos (α : 0,75). Exemplo de item: “Eu tenho uma rede de contatos extensa que poderia me ajudar a encontrar outras oportunidades de trabalho”. Cristalização de Alternativas de Emprego (α : 0,77). Exemplo de item: “Eu tenho uma oferta de emprego, em aberto, feita por outra organização, basta aceitá-la”. Mobilidade (α : 0,66). Exemplo de item: “A carreira do meu cônjuge ou companheiro torna difícil deixar meu emprego atual”. Os respondentes devem indicar quão fortemente concordam com cada item de acordo com uma escala Likert de sete pontos onde 1=discordo fortemente e 7=concordo fortemente.

3. Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO): Desenvolvida por Medeiros, Albuquerque, Marques, e Siqueira (2005) e projetada para mensurar sete bases do comprometimento organizacional: Afetiva (α : 0,84). Exemplo de item: “ Eu acredito nos valores e objetivos desta organização”. Obrigação em Permanecer no Emprego (α : 0,87). Exemplo de item: “ Eu não deixaria minha organização agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui”. Obrigação pelo Desempenho (α : 0,77). Exemplo de item: “ O empregado tem a obrigação de sempre cumprir suas tarefas”. Afiliativa (α : 0,80). Exemplo de item: “Sou reconhecido por todos na empresa como um membro do grupo”. Falta de Recompensas e Oportunidades (α : 0,59). Exemplo de item: “ A menos que eu seja recompensado de alguma maneira, eu não vejo razoes para despender esforços extras em beneficio desta organização”. Linha Consciente de Atividade (α : 0,65). Exemplo de item: “ Farei sempre o possível em meu trabalho para me manter neste emprego”. Escassez de Alternativas (α : 0,73). Exemplo de item: “ Não deixaria este emprego agora devido à falta de oportunidades de trabalho”. A escala é composta por 28 itens, sendo quatro para cada uma das sete bases. Para responder o instrumento, os participantes devem responder a uma escala Likert de seis pontos, onde 1= discordo totalmente e 6= concordo totalmente.

4. Escala de Adaptabilidade de carreira Revisada. Esta é uma revisão da escala de adaptabilidade de carreira de Teixeira, Bardagi, Lassance, Magalhães, e Duarte (2012), realizada por Audibert e Teixeira (2015). A escala tem um total de 24 itens e suas dimensões são: Preocupação, Controle, Curiosidade e Confiança. Os índices de confiabilidade obtidos, por subsescala e escala total, foram: Preocupação (α : 0,88). Exemplo de item:” Pensar sobre como será o meu futuro”. Controle (α : 0,83). Exemplo de item:” Manter-me entusiasmado(a) e otimista. Curiosidade (α : 0,88). Exemplo de item:” Procurar por oportunidades de crescimento pessoal”. Confiança (α : 0,89). Exemplo de item:” Realizar as tarefas de forma eficiente”. Para responder o instrumento os participantes devem responder uma escala Likert

de cinco pontos, com âncoras descritivas de 1 (Desenvolvi pouco ou nada) até 5 (Desenvolvi extremamente bem).

5. Escala de Estratégias de *Coping* (ECO). Desenvolvida por Latack (1986), validada e adaptada para a realidade brasileira por Pinheiro, Tróccoli e Tamayo (2003) para mensurar *coping* no ambiente ocupacional. A escala é formada por três dimensões: Fator Controle (α : 0,79). Exemplo de item: "Converso com colegas que também estejam envolvidos no problema". Fator Esquiva (α : 0,77). Exemplo de item: "Evito a situação, se possível". Fator Manejo de Sintomas (α : 0,81). Exemplo de item: "Uso algum tipo de técnica de relaxamento". Os escores de cada fator classificatório do ECO são realizados pela média dos itens que os compõe. Assim, o fator que apresentar maior média será considerado o prevalente para cada participante. Trata-se de uma escala tipo Likert, de cinco pontos que variam de um (1) nunca faço isso a cinco (5) sempre faço isso, composta por 29 itens.

6. Escala de Caracterização do Burnout (ECB). Esta é uma escala de caracterização do Burnout construída e validada por Tamayo e Tróccoly (2009) para as dimensões: Exaustão Emocional (α : 0,94). Exemplo de item: "Sinto-me esgotado ao final de um dia de trabalho". Desumanização (α : 0,88). Exemplo de item: "Trato alguns pacientes com distanciamento". Decepção no Trabalho (α : 0,80). Exemplo de item: "Eu me sinto frustrado com meu trabalho". O instrumento contém 35 questões e utiliza uma escala Likert de cinco pontos que vai de 1= nunca a 5= sempre. Itens por dimensões. Exaustão emocional (1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 24, 27, 29, 31); Desumanização (2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 26, 30, 34); Decepção no trabalho (3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 23, 25, 28, 32, 33, 35).

Análise dos dados

Procedimento de coleta dos dados

Os dados do estudo foram coletados por meio de mídias digitais como e-mail e Whatsapp e armazenados na plataforma Qualtrics. A divulgação do endereço de pesquisa foi realizada por meio de visita aos cenários de pesquisa e convite pessoal. Quando o profissional demonstrava interesse em participar, era registrado seu contato e enviado o convite pessoal e o *Link* da pesquisa online que se encontrava de forma sigilosa na plataforma de pesquisa Qualtrics. Os convites foram realizados nos três turnos de trabalho (manhã, tarde e noite). O período de coleta de dados e divulgação da pesquisa ocorreu de outubro de 2016 a fevereiro de 2017.

Procedimentos Éticos

Este estudo foi avaliado e aprovado por um Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) de uma universidade do sul do país, sob o número: 51784515.1.0000.5336. O caráter voluntário da participação foi assegurado mediante a utilização de um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), presente na primeira página da pesquisa o qual poderia ser acessado mediante um click na palavra TCLE, o que gerava uma cópia em PDF.

Procedimento estatístico

Na apresentação dos resultados foram tabuladas as frequências (absoluta e relativa) e calculadas medidas de posição (média e mediana) e dispersão (desvio-padrão e amplitude interquartilica), com estudo da simetria das distribuições contínuas pelo teste de Kolmogorov-Smirnov. A comparação entre variáveis categóricas foi realizada por meio do teste Qui-quadrado de Pearson ou exato de Fisher. Para comparação das variáveis quantitativas (discretas e contínuas) entre dois grupos, utilizou-se o teste t-Student, quando a distribuição era simétrica; ou de Mann-Whitney, quando as variáveis apresentaram uma distribuição assimétrica. Quando a comparação ocorreu entre três ou mais grupos foram

empregados os testes de Kruskal-Wallis – Post Hoc Dunn (distribuição assimétrica) ou Análise de Variância (One Way) – Post Hoc Tukey (distribuição simétrica) (Hair et al., 2009). Para avaliar a existência de relação de linearidade das dimensões EITBE em comparação as demais variáveis foram estimadas o coeficiente de correlação de Pearson. Considerando-se o fato do coeficiente de correlação significativo entre duas variáveis não pressupor uma relação de causalidade entre estas mesmas variáveis (Anderson, Sweeney, & Williams, 2013), foi empregada a técnica de análise de Regressão Linear Simples, onde para cada dimensão EITBE foram estimados modelos univariados tendo como variáveis independentes cada fator das demais variáveis. Através deste método, foi possível identificar a significância para os coeficientes de regressão, evidenciando se a contribuição de cada variável independente foi representativa. Nesta etapa foram observados os níveis mínimos de significância dos modelos univariados, que serviram para pré-selecionar os fatores (variáveis independentes) a serem utilizados na regressão linear múltipla em nível de 20% de significância ($p \leq 0,200$) (Hair et al., 2009). Ainda, considerou-se as estimativas para os coeficientes obtidos para posteriormente serem comparados as estimativas obtidas pelos modelos múltiplos, buscando identificar possíveis comportamentos que identifiquem variáveis mediadoras ou moderadoras (Baron & Kenny, 1986).

Os pressupostos para a regressão linear, de cada um dos modelos, foram testados quanto a linearidade dos parâmetros, homocedasticidade (variância constante de erros), independência dos termos (covariância nula), normalidade na distribuição dos resíduos e ausência de multicolinearidade. A normalidade da distribuição dos resíduos foi testada por meio do gráfico de probabilidade normal para os resíduos e por meio dos testes de aderência à normalidade Kolmogorov-Smirnov (KS) com correção de Levene (bem como pela teoria de Teorema Central do Limite). A multicolinearidade foi avaliada pela análise do valor da tolerância e seu inverso, o fator de inflação de variância ($VIF = 1/\text{tolerância}$), onde um valor

de referência comumente usado é tolerância de 0,10, o que corresponde a um VIF acima de 10 (VIF ≤ 10 implica em colinearidade controlada) (Abbad & Torres, 2002; Field, 2009). Os dados foram analisados no programa *Statistical Package for Social Sciences* versão 20.0 (SPSS Inc., Chicago, IL, USA, 2010) para Windows e para critérios de decisão estatística adotou-se o nível de significância de 5%.

Resultados

Descrição do resultado da aplicação da EITBE

As pontuações da EITBE podem ser interpretadas da seguinte forma: baixa de 1-2,9; média de 3-3,9; alta de 4-5. De acordo com os resultados deste estudo, em relação à amostra total, todas as dimensões apresentaram pontuações médias abaixo de 2,9, ou seja, classificadas como baixas. As médias mais elevadas ocorreram nas dimensões intenção de deixar o emprego atual ($2,22 \pm 1,32$) e intenção de busca de emprego ($2,29 \pm 1,32$) e, com médias mais baixas as dimensões comportamento de busca de emprego ($1,90 \pm 0,96$) e reflexões sobre sair do emprego atual ($1,76 \pm 1,19$). Na Tabela 1, seguem as medidas de tendência central e de variabilidade para as variáveis utilizadas neste estudo.

Tabela 1: Média, desvio padrão e mediana para as dimensões das variáveis EITBE, ECB, EOI, EBA, ADAPT e ECO.

| Escala | Dimensões | Medidas descritivas (n=246) | | | | |
|--------|---------------------------------|-----------------------------|---------------|-------------|--------------------|-------------|
| | | Média | Desvio padrão | Quartis | | |
| | | | | 1° (25%) | Mediana (50,0%) | 3° (75%) |
| | Intenção de deixar o emprego | 2,22 | 1,32 | 1,00 | 2,00 | 3,00 |
| EITBE | Intenção de buscar emprego | 2,29 | 1,32 | 1,00 | 2,00 | 3,00 |
| | Reflexões sobre sair do emprego | 1,76 | 1,19 | 1,00 | 1,00 | 2,33 |

| | | | | | | |
|-------|--------------------------------------|------|------|------|------|------|
| | Comportamento de busca de emprego | 1,90 | 1,08 | 1,00 | 1,33 | 2,33 |
| | Exaustão emocional | 2,48 | 0,96 | 1,75 | 2,33 | 3,00 |
| ECB | Desumanização | 1,53 | 0,56 | 1,10 | 1,40 | 1,80 |
| | Decepção no trabalho | 2,14 | 0,72 | 1,62 | 1,92 | 2,54 |
| | Desejo de troca de emprego | 4,26 | 1,22 | 3,33 | 4,33 | 5,00 |
| | Cristalização de alternativas | 2,90 | 1,74 | 1,00 | 2,75 | 4,00 |
| EOI | Mobilidade | 3,43 | 1,66 | 2,00 | 3,33 | 4,67 |
| | Facilidade de troca de emprego | 4,23 | 1,01 | 3,67 | 4,33 | 5,00 |
| | Rede de contatos | 4,47 | 1,32 | 3,67 | 4,67 | 5,33 |
| | Afetiva | 2,78 | 1,47 | 1,50 | 2,50 | 4,00 |
| | Obrigação em permanecer no emprego | 4,06 | 1,16 | 3,25 | 4,25 | 5,00 |
| | Obrigação no desempenho | 2,90 | 1,13 | 2,00 | 2,75 | 3,56 |
| EBA | Afiliativa | 5,14 | 0,87 | 4,75 | 5,25 | 5,81 |
| | Falta de recompensas e oportunidades | 3,24 | 1,37 | 2,25 | 3,00 | 4,25 |
| | Linha consciente de atividade | 4,34 | 1,02 | 3,50 | 4,50 | 5,00 |
| | Escassez de alternativas | 4,56 | 1,12 | 4,00 | 4,75 | 5,50 |
| | Preocupação | 3,74 | 0,86 | 3,00 | 3,83 | 4,33 |
| ADAPT | Controle | 4,03 | 0,75 | 3,67 | 4,00 | 4,67 |
| | Curiosidade | 3,79 | 0,79 | 3,33 | 3,83 | 4,33 |
| | Confiança | 4,16 | 0,74 | 3,83 | 4,17 | 4,83 |
| | Fator controle | 3,90 | 0,56 | 3,55 | 3,91 | 4,20 |
| ECO | Fator esquiva | 2,78 | 0,71 | 2,33 | 2,78 | 3,22 |
| | Fator manejo de sintomas | 2,69 | 0,83 | 2,22 | 2,56 | 3,22 |

EITBE: Escala de Intenção de *Turnover* e Busca de Emprego. ECB: Escala de Caracterização do *Burnout*. ECO: Escala de Estratégias de *Coping*. ADAPT: Escala de Adaptabilidade de carreira Revisada. EBACO: Escala de bases do comprometimento organizacional. EOI: Índice de Oportunidades de Emprego. Nota: Os scores mínimo e máximo dos diferentes instrumentos são os seguintes: EITBE (1-5); ECB (1-5); EOI (1-7); EBA (1-6); ADAPT (1-5); ECO (1-5).

Análise de correlação entre as variáveis

As pontuações das dimensões da EITBE foram comparadas às variáveis de *Burnout*, oportunidade de emprego percebida, comprometimento organizacional, adaptabilidade de

carreira e estratégias de *coping*, de acordo com os resultados da Tabela 2. A grande maioria das correlações de Pearson se mostraram estatisticamente significativas, ou seja, as variações observadas nos instrumentos citados implicam em variações representativas nas dimensões da EITBE, embora as maiores correlações tenham sido moderadas (Hair et al., 2009). Sobre os resultados obtidos na comparação entre EITBE e cada uma das variáveis explicativas, verificou-se que as correlações de Pearson foram classificadas como moderadas ($0,300 < |r| \leq 0,600$) com as dimensões Exaustão e Decepção. Com a dimensão Desumanização, as correlações foram fracas ($|r| \leq 0,300$). Entre EITBE e a oportunidade de emprego percebida, predominaram as correlações fracas ($|r| \leq 0,300$). Nas análises que envolveram a comparação entre EITBE e comprometimento organizacional, as correlações significativas classificadas como moderadas ($0,300 < |r| \leq 0,600$) ocorreram com as dimensões afetiva, obrigação em permanecer no emprego e escassez de alternativas. As correlações significativas fracas ($|r| \leq 0,300$) foram evidenciadas com a dimensão obrigação no desempenho (exceto, afiliativa e linha consciente de atividade). Com a dimensão falta de recompensa e oportunidades as correlações com a EITBE não se mostraram representativas neste estudo. No que se refere as variáveis adaptabilidade e estratégias de *coping* poucas foram as correlações que se mostraram significativas, e são classificadas como fracas. Desta forma, a EITBE apresentou correlações significativas com classificações de no máximo moderadas quando comparada aos demais instrumentos apresentados na tabela 2, ou seja, há evidências de que as variações observadas na escala EITBE estão relacionadas às variações das demais variáveis.

Tabela 2: Análise de Correlação de Pearson (Análise univariada) para responder pela variabilidade das Dimensões EITBE em comparação as variáveis explicativas

| Perfil da amostra | EITBE – DIMENSÕES | | | |
|-------------------|-------------------|-----|-----|-----|
| | IDE | IBE | RSE | CBE |
| Itens | | | | |

| | R | P | r | P | R | p | R | P |
|--------------------------------------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|
| ECB | | | | | | | | |
| Exaustão emocional | 0,462** | 0,000 | 0,462** | 0,000 | 0,468** | 0,000 | 0,479** | 0,000 |
| Desumanização | 0,279** | 0,000 | 0,298** | 0,000 | 0,250** | 0,000 | 0,316** | 0,000 |
| Decepção no trabalho | 0,490** | 0,000 | 0,447** | 0,000 | 0,531** | 0,000 | 0,476** | 0,000 |
| EOI | | | | | | | | |
| Desejo de troca de emprego | 0,297** | 0,000 | 0,320** | 0,000 | 0,274** | 0,000 | 0,228** | 0,000 |
| Cristalização de alternativas | 0,220** | 0,001 | 0,247** | 0,000 | 0,263** | 0,000 | 0,216** | 0,001 |
| Mobilidade | -0,207** | 0,001 | -0,231** | 0,000 | -0,164* | 0,011 | -0,144* | 0,025 |
| Facilidade de troca de emprego | 0,130* | 0,043 | 0,143* | 0,026 | 0,180** | 0,005 | 0,024 | 0,712 |
| Rede de contatos | 0,157* | 0,014 | 0,193** | 0,003 | 0,223** | 0,000 | 0,164* | 0,010 |
| EBACO | | | | | | | | |
| Afetiva | -0,478** | 0,000 | -0,421** | 0,000 | -0,446** | 0,000 | -0,397** | 0,000 |
| Obrigação em permanecer no emprego | -0,428** | 0,000 | -0,425** | 0,000 | -0,429** | 0,000 | -0,388** | 0,000 |
| Obrigação no desempenho | 0,140* | 0,028 | 0,213** | 0,001 | 0,184** | 0,004 | 0,218** | 0,001 |
| Afiliativa | -0,273** | 0,000 | -0,229** | 0,000 | -0,296** | 0,000 | -0,227** | 0,000 |
| Falta de recompensas e oportunidades | -0,108 | 0,092 | -0,082 | 0,200 | -0,046 | 0,472 | 0,031 | 0,626 |
| Linha consciente de atividade | -0,234** | 0,000 | -0,146* | 0,022 | -0,221** | 0,000 | -0,137* | 0,032 |
| Escassez de alternativas | -0,397** | 0,000 | -0,359** | 0,000 | -0,374** | 0,000 | -0,332** | 0,000 |
| ADAPTABILIDADE | | | | | | | | |
| Preocupação | -0,023 | 0,717 | -0,037 | 0,562 | -0,090 | 0,157 | -0,141* | 0,027 |
| Controle | -0,127* | 0,047 | -0,115 | 0,072 | -0,184** | 0,004 | -0,229** | 0,000 |
| Curiosidade | 0,009 | 0,888 | 0,030 | 0,643 | -0,020 | 0,752 | -0,038 | 0,550 |
| Confiança | -0,031 | 0,632 | -0,009 | 0,892 | -0,087 | 0,176 | -0,087 | 0,173 |
| ECO | | | | | | | | |
| Fator controle | -0,171** | 0,007 | -0,128* | 0,044 | -0,172** | 0,007 | -0,098 | 0,124 |
| Fator esquiva | 0,072 | 0,259 | 0,085 | 0,186 | 0,054 | 0,401 | 0,174** | 0,006 |
| Fator manejo de sintomas | -0,154* | 0,016 | -0,115 | 0,073 | -0,154* | 0,015 | -0,082 | 0,201 |

EITBE: Escala de Intenção de *Turnover* e Busca de Emprego. ECB: Escala de Caracterização do *Burnout*. ECO:

Escala de Estratégias de *Coping*. ADAPTABILIDADE: Escala de Adaptabilidade de carreira Revisada.

EBACO: Escala de bases do comprometimento organizacional. EOI: Índice de Oportunidades de Emprego.

Nota: Os scores mínimo e máximo dos diferentes instrumentos são os seguintes: EITBE (1-5); ECB (1-5); EOI (1-7); EBA (1-6); ADAPT (1-5); ECO (1-5).

Análise de regressão linear múltipla

Na determinação das variáveis que compuseram o modelo saturado de cada fator da dimensão EITBE, foram considerados os resultados apresentados pela técnica de análise de correlação, e confirmados pela modelagem univariada da Regressão Linear Simples. Modelos onde os resultados com nível mínimo de significância inferiores ou iguais a 20% ($p \leq 0,200$) foram selecionadas para comporem modelos múltiplos de cada escala (Hair, et al., 2009).

Para construção do modelo múltiplo, adotou-se o método de seleção *Stepwise Backward*, de forma que, os modelos foram sendo ajustados, removendo-se as dimensões que não se mostraram associadas à variável dependente ($p < 0,05$). O percentual da variância explicada pelo modelo foi estimado através do coeficiente de determinação ajustado (R^2 ajustado). Na tabela 3, podemos visualizar os valores preditivos para cada dimensão da EITBE das variáveis independentes.

Tabela 3. Valores de predição (R^2_{aj}) para EITBE

| Variáveis explicativas (Vis) | IDE | IBE | SER | CBE |
|-----------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Comprometimento Organizacional | 28% | 23,9% | 26,4% | 21% |
| Síndrome de <i>Burnout</i> | 23,7% | 21,8% | 27,9% | 24% |
| Índice de oportunidade de emprego | 12% | 14% | 10,5% | 6,9% |
| Adaptabilidade de carreira | 4,4% | 4,8% | 7,4% | 10,7% |
| Estratégias de <i> coping </i> | 4,2% | 2% | 4% | 4,2% |

R^2_{aj} : coeficiente de determinação ajustado. IDE: intenção de deixar o emprego; IBE: intenção de buscar outro emprego; RSE: reflexões sobre sair do emprego; CBE: comportamento de busca de emprego.

Na análise por dimensões das variáveis independentes, verificou-se que, para responder pela EITBE intenção de deixar o emprego destacou-se com maior poder de explicação a comprometimento organizacional (R^2_{aj} modelo = 0,281), onde mostraram-se

representativas as dimensões afetiva ($b_p = -0,320$; $p < 0,001$; $r^2_p = 0,013$); obrigação em permanecer no emprego ($b_p = -0,161$; $p < 0,001$; $r^2_p = 0,0090$) e escassez de alternativas ($b_p = -0,170$; $p = 0,011$; $R^2_p = 0,026$). A hipótese 2 confirmou-se em parte uma vez que algumas dimensões apresentaram valor preditivo negativo e positivo, porém se manteve a previsão de alto valor preditivo. A hipótese 1 se confirmou, apresentando predição positiva e alta, sendo junto com comprometimento organizacional a segunda variável que mais explicou as pontuações da dimensão EITBE. *Burnout* teve valores significativos, onde uma única dimensão, Decepção ($b_p = 0,490$; $p < 0,001$; $R^2_p = 0,240$), foi capaz de explicar 23,7% (R^2_{aj} modelo) das variações da EITBE intenção de deixar o emprego. Sobre as demais variáveis definidas como fatores explicativos para EITBE intenção de deixar o emprego o coeficiente de determinação ajustado para o modelo foi de 12% na oportunidade de emprego percebido; 4,4% na adaptabilidade e 4,2% na estratégia de *coping* (Tabela 4a).

Em relação aos modelos gerados para responder pela dimensão intenção de busca de emprego, novamente destacou-se como melhor preditor a escala comprometimento organizacional (R^2_{aj} modelo = 0,239), estimando que 23,9% das variações em intenção de busca de emprego podem ser explicadas pelas dimensões afetiva ($b_p = -0,292$; $p < 0,001$; $r^2_p = 0,074$); obrigação em permanecer no emprego ($b_p = -0,229$; $p = 0,001$; $r^2_p = 0,043$); e obrigação no desempenho ($b_p = 0,131$; $p = 0,028$; $R^2_p = 0,020$). A escala *Burnout* conseguiu responder por 21,8% (R^2_{aj} modelo) das variações da dimensão EITBE intenção de busca de emprego, onde mostraram-se representativas as dimensões exaustão ($b_p = 0,296$; $p = 0,006$; $R^2_p = 0,031$) e decepção no emprego ($b_p = 0,196$; $p = 0,068$; $R^2_p = 0,014$).

No que se refere a variável oportunidade de emprego percebida, esta conseguiu responder por 14,0% (R^2_{aj} modelo) das variações em EITBE intenção de busca de emprego, onde destacaram-se as dimensões desejo de troca de emprego ($b_p = 0,238$; $p < 0,001$; $r^2_p = 0,053$); cristalização de alternativas ($b_p = 0,148$; $p = 0,023$; $r^2_p = 0,022$); e mobilidade ($b_p = -$

0,174; $p = 0,004$; $r^2_p = 0,034$). A hipótese 3 se confirmou com os resultados apontando relações de predição tanto positiva quanto positiva, porém com valores preditivos medianos.

Para explicar as variações nas pontuações da dimensão EITBE reflexões sobre sair do emprego, a proporção explicada foi maior na escala *Burnout*, onde 27,9% (R^2_{aj} modelo) pode ser explicada pela dimensão da decepção no trabalho ($b_p = 0,531$; $p < 0,001$; $R^2_p = 0,282$). A variável comprometimento organizacional se destacou por apresentar três dimensões capazes de explicar 26,4% (R^2_{aj} modelo) das variações observadas nas pontuações da EITBE reflexões sobre sair do emprego, são elas: afetiva ($b_p = -0,307$; $p < 0,001$; $r^2_p = 0,083$); obrigação em permanecer no emprego ($b_p = -0,192$; $p = 0,007$; $R^2_p = 0,030$); e Obrigação no desempenho ($b_p = 0,140$; $p = 0,021$; $R^2_p = 0,022$). A terceira escala que mais conseguiu explicar a variação da dimensão reflexões sobre sair do emprego foi a escala oportunidade emprego percebida (R^2_{aj} modelo=0,105), através das dimensões desejo de troca de emprego ($b_p = -0,307$; $p < 0,001$; $r^2_p = 0,083$); cristalização de alternativas ($b_p = -0,192$; $p = 0,007$; $r^2_p = 0,030$) e obrigação no desempenho ($b_p = 0,140$; $p = 0,021$; $r^2_p = 0,022$). A análise do comportamento de busca de emprego teve foi explicado com maior valor para *Burnout* com R^2_{aj} de 24%, seguida do comprometimento organizacional com R^2_{aj} : 21,1%.

As variáveis adaptabilidade (R^2_{aj} modelo = 0,048) e estratégias de *coping* (R^2_{aj} modelo = 0,020) tiveram os menores valores de predição para a EITBE, responderam por menos de 5% das variações na dimensão intenção de busca de emprego. A hipótese 4 não se confirmou uma vez que a variável adaptabilidade de carreira apresentou predição negativa e positiva, com valores preditivos baixos, com exceção da predição para comportamento de busca de emprego com valor de 10,7%, com destaque para as dimensões controle e curiosidade. A hipótese 5 se confirmou, pois a variável estratégia de *coping* explica a variabilidade da EITBE de forma negativa para controle e manejo de sintomas e negativamente para a dimensão esquiwa, entretanto os valores de predição foram baixos variando de 2% a 4%.

| | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|
| Falta de recompensas e oportunidades | | | | | | | | | | | | | |
| Linha consciente de atividade | | | | | | | | | | | | | |
| Escassez de alternativas | -0,201 | 0,079 | -0,170 | 0,011 | 0,026 | | | | | | | | |
| Adaptabilidade | | | | | | | | | | | | | |
| Preocupação | | | | | | 0,044 | | | | | | | |
| Controle | -0,678 | 0,187 | -0,383 | 0,000 | 0,051 | 0,044 | -0,703 | 0,186 | -0,397 | 0,000 | 0,055 | | 0,048 |
| Curiosidade | 0,534 | 0,177 | 0,318 | 0,003 | 0,036 | | 0,588 | 0,177 | 0,350 | 0,001 | 0,043 | | |
| Confiança | | | | | | | | | | | | | |
| ECO | | | | | | | | | | | | | |
| Fator controle | -0,328 | 0,156 | -0,138 | 0,037 | 0,018 | | | | | | | | |
| Fator esquivia | 0,241 | 0,122 | 0,129 | 0,049 | 0,016 | 0,042 | 0,240 | 0,123 | 0,129 | 0,053 | 0,015 | 0,042 | |
| Fator manejo de sintomas | -0,238 | 0,109 | -0,149 | 0,030 | 0,019 | | -0,243 | 0,106 | -0,152 | 0,022 | 0,021 | | |

b: Coeficiente de regressão; EPb: Erro padrão para o coeficiente de regressão; b_p : Coeficiente de regressão padronizado; R^2 : Coeficiente de determinação; R_p^2 : Coeficiente de determinação parcial; p: nível mínimo de significância para o coeficiente de regressão. EITBE: Escala de Intenção de *Turnover* e Busca de Emprego. ECB: Escala de Caracterização do *Burnout*. ECO: Escala de Estratégias de *Coping*. ADAPTABILIDADE: Escala de Adaptabilidade de carreira Revisada. EBACO: Escala de bases do comprometimento organizacional. EOI: Índice de Oportunidades de Emprego. Nota: Os scores mínimo e máximo dos diferentes instrumentos são os seguintes: EITBE (1-5); ECB (1-5); EOI (1-7); EBA (1-6); ADAPT (1-5); ECO (1-5).

Tabela 4b: Modelo de Regressão Linear Múltiplo (Método Stepwise Bacward) por cada bloco de variáveis explicativas para responder pela variação das pontuações das dimensões da escala EITBE

| Variáveis e dimensões | EITBE | |
|-----------------------|----------|----------|
| | RSEMEDIA | CBEMEDIA |
| | | |

| | B | EPb | b _p | p | R ² _p | R ² _{aj} | B | EPb | b _p | p | R ² _p | |
|--------------------------------------|--------|-------|----------------|-------|-----------------------------|------------------------------|--------|-------|----------------|-------|-----------------------------|-------|
| ECB | | | | | | | | | | | | |
| Exaustão emocional | | | | | | | 0,300 | 0,119 | 0,266 | 0,012 | 0,026 | |
| Desumanização | | | | | | 0,279 | | | | | | 0,240 |
| Decepção no trabalho | 0,872 | 0,089 | 0,531 | 0,000 | 0,282 | | 0,374 | 0,157 | 0,250 | 0,018 | 0,023 | |
| EOI | | | | | | | | | | | | |
| Desejo de troca de emprego | 0,173 | 0,065 | 0,179 | 0,008 | 0,030 | | 0,206 | 0,068 | 0,230 | 0,003 | 0,038 | |
| Cristalização de alternativas | 0,131 | 0,045 | 0,194 | 0,004 | 0,035 | 0,105 | 0,097 | 0,042 | 0,155 | 0,022 | 0,022 | 0,069 |
| Mobilidade | -0,081 | 0,044 | -0,114 | 0,067 | 0,014 | | | | | | | |
| Facilidade de troca de emprego | | | | | | | -0,137 | 0,077 | -0,128 | 0,078 | 0,013 | |
| Rede de contatos | | | | | | | | | | | | |
| Afetiva | -0,247 | 0,053 | -0,307 | 0,000 | 0,083 | | -0,213 | 0,050 | -0,290 | 0,000 | 0,070 | |
| Obrigação em permanecer no emprego | -0,197 | 0,072 | -0,192 | 0,007 | ,030 | | -0,176 | 0,066 | -0,188 | 0,009 | 0,028 | |
| Obrigação no desempenho | 0,147 | 0,063 | 0,140 | 0,021 | 0,022 | | 0,142 | 0,058 | 0,148 | 0,015 | 0,024 | |
| Afiliativa | | | | | | 0,264 | | | | | | 0,211 |
| Falta de recompensas e oportunidades | | | | | | | | | | | | |
| Linha consciente de atividade | -0,166 | 0,069 | -0,142 | 0,017 | 0,024 | | | | | | | |
| Escassez de alternativas | | | | | | | | | | | | |
| Adaptabilidade | | | | | | | | | | | | |
| Preocupação | | | | | | | | | | | | |
| Controle | -0,764 | 0,165 | -0,481 | 0,000 | 0,081 | 0,074 | -0,821 | 0,148 | -0,567 | 0,000 | 0,113 | 0,107 |
| Curiosidade | 0,554 | 0,157 | 0,368 | 0,000 | 0,049 | | 0,576 | 0,140 | 0,419 | 0,000 | 0,065 | |
| Confiança | | | | | | | | | | | | |
| ECO | | | | | | | | | | | | |
| Fator controle | -0,295 | 0,141 | -0,138 | 0,037 | 0,018 | 0,040 | | | | | | |
| Fator esquivia | 0,183 | 0,110 | 0,109 | 0,097 | 0,011 | | 0,330 | 0,100 | 0,216 | 0,001 | 0,043 | 0,042 |

| | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|--------|-------|--------|-------|-------|--------|-------|--------|-------|-------|
| Fator manejo de sintomas | -0,206 | 0,098 | -0,143 | 0,037 | 0,018 | -0,189 | 0,086 | -0,144 | 0,028 | 0,020 |
|-----------------------------|--------|-------|--------|-------|-------|--------|-------|--------|-------|-------|

b: Coeficiente de regressão; EPb: Erro padrão para o coeficiente de regressão; b_p : Coeficiente de regressão padronizado; R^2 : Coeficiente de determinação; R^2_p : Coeficiente de determinação parcial; p: nível mínimo de significância para o coeficiente de regressão EITBE: Escala de Intenção de *Turnover* e Busca de Emprego. ECB: Escala de Caracterização do *Burnout*. ECO: Escala de Estratégias de *Coping*. ADAPTABILIDADE: Escala de Adaptabilidade de carreira Revisada. EBACO: Escala de bases do comprometimento organizacional. EOI: Índice de Oportunidades de Emprego. Nota: Os scores mínimo e máximo dos diferentes instrumentos são os seguintes: EITBE (1-5); ECB (1-5); EOI (1-7); EBA (1-6); ADAPT (1-5); ECO (1-5).

Discussão

Este estudo avaliou, dentre as variáveis adaptabilidade de carreira, oportunidade de emprego percebida, *coping* ocupacional, comprometimento organizacional e *Burnout*, quais são as que mais contribuem para a predição da intenção de saída da organização e de busca de emprego em profissionais de enfermagem. A análise empregada foi a regressão linear múltipla pelo método Stepwise-Backward, e as dimensões incluídas nos blocos de regressão tiveram níveis mínimos de significância inferiores ou iguais a 20% ($p \leq 0,200$) (Hair et al., 2009).

A análise de correlação de Pearson indicou relação positiva entre as três dimensões do comportamento de busca de emprego e a intenção de *turnover* e busca de emprego. A discussão dos resultados é apresentada considerando primeiramente as dimensões que apresentaram maior relevância, e então as que tiveram menor relevância para a explicação de cada dimensão da intenção de *turnover* e busca de emprego.

A avaliação por variável independente mostrou que o *Burnout* e o comprometimento organizacional tiveram o mesmo potencial preditivo, uma vez que os valores de ajuste (R^2_{aj}) foram muito próximos e cada variável explicou duas das dimensões com maiores valores preditivos cada uma. O comprometimento organizacional apresentou valor preditivo positivo de 28% para intenção de deixar o emprego e 23,9% para intenção de busca de emprego, enquanto o *Burnout* apresentou valor preditivo positivo de 27,9% para reflexão sobre sair do emprego e 24% para comportamento de busca de emprego. Em terceiro lugar está variável que avalia as oportunidades de emprego percebida. A adaptabilidade de carreira aparece em quarto lugar e, em último, está a variável estratégias de *coping* (Tabela 3). Mais especificamente, é possível afirmar que o comprometimento organizacional apresentou o maior fator de impacto para a dimensão intenção de deixar o emprego com R^2_{aj} : 28,1% e R^2_{aj} : 23,9% para a intenção de busca de emprego, enquanto *Burnout* apresentou R^2_{aj} : 23,7%

para intenção de deixar o emprego e R^2_{aj} : 21,8% para intenção de busca de emprego. Nas dimensões reflexões sobre sair do emprego e comportamento de busca de emprego os valores foram maiores com *Burnout*, apresentando R^2_{aj} de 27,9% e 24% respectivamente, seguidos de comprometimento organizacional, com valores para reflexões sobre sair do emprego de R^2_{aj} :26,4% e R^2_{aj} : 21,1% para comportamento de busca de emprego.

A oportunidade de emprego percebida aparece em terceiro lugar em fator de explicação de R^2_{aj} : 12% para intenção de deixar o emprego, R^2_{aj} : 14% para intenção de busca de emprego, R^2_{aj} : 10,5% para reflexões sobre sair do emprego. O menor valor foi para comportamento de busca de emprego com R^2_{aj} : 6,9%. A variável adaptabilidade de carreira apresentou R^2_{aj} : 4,4% para intenção de deixar o emprego, R^2_{aj} : 4,8% para intenção de busca de emprego, para reflexões sobre sair do emprego, R^2_{aj} : 7,4% e R^2_{aj} : 10,7% para comportamento de busca de emprego. A variável estratégias de *coping* apresentou R^2_{aj} de 2% a 4,4%. Embora as variáveis *Burnout* e comprometimento organizacional tenham mantido os maiores fatores de impacto, os resultados das demais variáveis podem ser considerados importantes, pois tiveram nível de significância inferior a 5%. A variável estratégias de *coping*, por exemplo, mostrou relação negativa com a intenção de saída do emprego. A dimensão que representa a escala é a “manejo de sintomas”, que está presente na predição das quatro dimensões da variável intenção de *turnover* e busca de emprego. Pinheiro et al. (2003), mostram que quando o profissional precisa utilizar de estratégias de controle ou administração de situações estressoras não consegue manter uma relação proativa com a empresa, o que aumenta sua intenção de deixá-la. Fica evidente, portanto, a necessidade de a organização fortalecer o seu vínculo com seus colaboradores e criar estratégias para amenizar os fatores geradores de desgaste profissional que levam à insatisfação e à intenção de deixar a organização (Moreira, Horta, Brito, Pereira, & Montenegro, 2016; Ferreira et al., 2017).

Quando a adaptabilidade de carreira é considerada, a dimensão com maior poder explicativo foi a Controle, que teve relação negativa com as dimensões da EITBE. A dimensão de controle se mostra em profissionais com características assertivas e proativas, os quais estão motivados para a busca de desenvolvimento de sua carreira, além de um ambiente construtivo de trabalho (Audibert & Teixeira, 2015; Ambiel, Hernández, Martins, 2016). A relação negativa com as dimensões da EITBE indica que, quando o ambiente de trabalho e a organização não propiciam seu crescimento e o desenvolvimento de seu potencial, a intenção de sair do emprego aumenta, causando o incremento da percepção de que o ambiente de trabalho não propicia o avanço profissional – constituindo um círculo vicioso (Maggiore et al., 2017).

O maior valor de R^2_{aj} observado foi na dimensão comportamento de busca de emprego com 10,7%, sendo que o Fator Controle teve um R^2_{aj} de 11,3%. Os estudos sobre comportamento de busca de emprego mostram que esta variável é um importante antecessor do *Turnover* (Blau, 1993; Li et al., 2016). A oportunidade de emprego percebida aparece como terceiro maior fator de explicação da EITBE e é capaz de esclarecer quais aspectos se relacionam e resultam em alternativas de emprego percebidas (Morse et al., 2014).

A dimensão que melhor explicou essa escala e todas as suas dimensões foi a “Desejo de Trocar de Emprego”, a qual teve relação positiva com a intenção de turnover e busca de emprego. O desejo de trocar de emprego pode ter muitas causas, dentre elas a desmotivação/insatisfação. A motivação é, assim, um preditor para a satisfação no trabalho. Está relacionada às características organizacionais como estilos de liderança, fatores contextuais, política da empresa, relações entre colegas e chefias (Dias, Leite, Ramires, & Bicho, 2017). Neste sentido, a motivação relacionada à satisfação no emprego e aliada ao sofrimento no trabalho tem grande influência na intenção de sair do emprego e até mesmo na troca de profissão (Pedro, Silva, Araújo, Lopes, Oliveira, & Tonini, 2017).

O comprometimento organizacional e o *Burnout* tiveram valores muito próximos para a predição da intenção de *turnover* e busca de emprego. Neste sentido é mais adequado dizer que estas duas variáveis são igualmente importantes para a predição de tal intenção. Com relação ao comprometimento organizacional, as dimensões tiveram relação negativa com a intenção de *turnover* e busca de emprego, com exceção da Obrigação pelo Desempenho. As dimensões Afiliativa e Falta de Recompensa não contribuíram para a explicação da intenção de *turnover* e busca de emprego. Essas dimensões indicam o esforço para manter a internalização de valores e objetivos da organização, para permanecer e ter um bom desempenho no emprego e a crença de que sair da organização é uma desvantagem para si (Medeiros et al., 2005). A relação negativa entre o comprometimento e intenção de deixar o emprego indica a importância de manter um ambiente favorável de trabalho, que valorize o esforço e a dedicação de seus profissionais (Bertolazzi, & Perroca, 2016).

Parece ser consensual que o comprometimento entre o indivíduo e a organização influencia a postura laboral do indivíduo, contribuindo para o aumento da sua produtividade, a diminuição do absentismo e do *Turnover*, facilitando a progressão na carreira. Neste sentido, o comprometimento tem implicações a nível individual e organizacional, determinando decisivamente a permanência ou o abandono da organização pelo indivíduo (Silva & Cordeiro, 2016). Em consonância com essa observação, destaca-se no estudo de Vilas Boas e Morin (2017), o comprometimento afetivo como um estado psicológico que afeta a manutenção do emprego em uma organização e serve para entender a complexidade das relações que se desenrolam no ambiente de trabalho e na vida pessoal e profissional.

Como melhor preditor para a intenção de *Turnover*, acompanhado do comprometimento organizacional está o *Burnout* e, mais especificamente, a dimensão “Decepção no Trabalho”, a qual teve maior poder para explicar as dimensões da intenção de *turnover* e comportamento de busca. A Exaustão prediz nas dimensões intenção de busca de

emprego e comportamento de busca de emprego, enquanto a dimensão Desumanização não prediz significativamente em nenhuma das dimensões da EITBE. Ambas predizem positivamente a relação com a Intenção de *Turnover* e busca de emprego, o que indica que quanto maior os níveis destas variáveis maiores são os níveis de intenção de sair e de buscar emprego.

No estudo de Fila et al. (2017) a exaustão emocional foi destacada como um proeminente componente de *Burnout* e, juntamente com a insatisfação no trabalho, desempenha papel na teoria do estresse nas organizações. Em consonância com esses resultados, o estudo de Silva, Oliveira e Nora (2017) evidencia que a problemática do *Burnout* e da intenção de *Turnover* em enfermagem atinge as diversas dimensões do cuidado, além dos níveis organizacionais e de gestão. Como consequências desta problemática os autores referem a diminuição da produtividade, falta de interesse pelo trabalho, sofrimento para a equipe e o aumento do risco de acidentes no atendimento aos pacientes.

O *Burnout* é um dos principais fatores envolvidos na escassez de profissionais de enfermagem em nível global, e a melhoria do ambiente de trabalho da enfermagem é uma estratégia efetiva para reduzir o *Turnover* e aumentar a retenção de profissionais nas organizações (Labrague, Mcenroe-Petitte, Gloe, Tsaras, Arteché, & Maldia, 2017). A equipe de enfermagem é um polo expressivo de demanda de profissionais no ambiente hospitalar e tem papel central na qualidade assistencial prestada a pacientes que apresentam quadros cada vez mais complexos e exigentes. A rotatividade tende, portanto, influenciar negativamente o processo de promoção da saúde e recuperação dos pacientes (Bertolazzi & Perroca, 2016).

A redução do *Burnout* pode ser possível por meio de políticas de valorização do trabalhador, gestão focada em resolução de problemas e reconhecimento do trabalho da enfermagem (Guse & Carvalho, 2015). O aumento de oportunidade de desenvolvimento de carreira, com planos mais individuais tem sido útil, assim como a melhoria na comunicação,

e intervenção no gerenciamento do estresse, que são importantes para a adequação e efetivo gerenciamento do *Burnout* e do *Turnover* em enfermagem (Labrague et al., 2017).

Implicações para a prática

Este estudo investigou os fatores preditivos da intenção de *turnover* e comportamento de busca de emprego. A partir dos resultados e referenciais teóricos, considera-se que este estudo traz inúmeras contribuições para o entendimento, prevenção e manejo da intenção de *Turnover* nas organizações hospitalares. Nesse sentido, destaca-se o alto poder preditivo do *Burnout* e do comprometimento organizacional sobre a intenção do *Turnover* observado nesse estudo. Tal resultado evidencia a necessidade de investimentos nos fatores relacionados à gestão hospitalar, ao clima organizacional e às condições de trabalho dos profissionais de enfermagem, os quais estão intimamente relacionados aos níveis de *Turnover* voluntário. É importante notar que as variáveis do estudo englobam fatores individuais e organizacionais e que, embora a organização seja um fator determinante dos níveis de *Turnover*, os fatores individuais se mostraram fortemente interrelacionados com a satisfação ou a insatisfação no emprego, que são indiscutivelmente os melhores preditores da intenção de *Turnover*.

As variáveis adaptabilidade de carreira e estratégias de enfrentamento, ainda que tenham apresentado menor impacto na predição do *Turnover*, representam, de forma significativa, a importância de fatores de agenciamento pessoal no processo de saída do emprego. Juntas, mostram que a intenção de *Turnover* ocorre quando o profissional não consegue colocar em prática seus planos de carreira e suas estratégias de enfrentamento dos problemas no trabalho não são efetivas ou são inadequadas (Moreira et al., 2016; Ferreira et al., 2017; Maggiori et al., 2017).

Sendo a intenção de *Turnover* relacionada significativamente às variáveis *Burnout*, comprometimento organizacional, adaptabilidade de carreira, *coping* e oportunidade de

emprego percebida, torna-se evidente a importância da valorização da saúde mental dos profissionais, tomada de forma ampla, sendo composta por fatores protetivos individuais, contextuais e organizacionais. Se hoje já existe uma preocupação com questões físicas como ergonômica no ambiente de trabalho, reforça-se neste estudo a importância observar as questões emocionais vividas pelos profissionais de enfermagem, tendo em vista que o *Burnout* é uma doença bastante recorrente e fortemente associada à área de atuação.

Assim, é preciso que o profissional que está entrando no ambiente hospitalar tenha conhecimento da possível exposição a fatores causadores de *Burnout*, assim como sobre a exposição a fatores de risco biológicos e físicos. O *Burnout* deve ser, portanto, amplamente discutido no ambiente acadêmico e hospitalar, de forma a que os profissionais e chefias possam propiciar um ambiente em que a prevenção seja possível, assim como a identificação de fatores de riscos e sintomas, e o desenvolvimento de estratégias pessoais e organizacionais para reduzir a incidência e, quando preciso, tratar o *Burnout*. A sobrecarga de trabalho, tida como uma das causas dessa doença, é de difícil manejo por envolver diversos fatores que não dependem somente do indivíduo ou organização. O adoecimento sistemático dos profissionais de enfermagem que se afastam do emprego acaba por gerar uma sobrecarga ainda maior nos restantes, o que resulta em um ciclo de adoecimento. Além disso, aspectos como a ausência de um piso salarial nacional, a carga de trabalho extenuante e as características de trabalho de enfermagem, que envolvem lidar com as demandas de diversos públicos aumentam o risco de o profissional de enfermagem se tornar vulnerável a riscos físicos, biológicos e psicológicos.

Para concluir destacamos a importância do manejo da intenção de *Turnover* para as organizações e para os profissionais. A saída do emprego deve ser avaliada do ponto de vista do empregado e também da organização. O conhecimento que o profissional traz de sua formação é somado ao adquirido no decorrer do tempo de trabalho formando um capital de

conhecimento ou capital humano. Se este profissional sai da organização ele leva consigo um capital que nem sempre pode ser repostado sem alto custo financeiro, treinamento e valorização profissional.

Referências

- Abbad G., & Torres C.V. (2002). Regressão múltipla stepwise e hierárquica em Psicologia Organizacional: aplicações, problemas e soluções. *Estudos de Psicologia*, 7(4), 19-29.
- Ambiel, R. A. M., Hernández, D. N., Martins, G. H. (2016). Relações entre Adaptabilidade de Carreira e Vivências Acadêmicas no Ensino Superior. *Psicología desde el caribe*. 33(2), 158-168. <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.33.2.7071>
- Anderson, D. R., Sweeney, D. J., & Williams, T. A. (2013). *Estatística aplicada à administração e economia*. (3a ed.). São Paulo: Pioneira.
- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Variável de Adaptabilidade de Carreira: Evidências de Validade em Universitários Brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 83-93.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bertolazzi, L. G., & Perroca, M. G. (2016). Causas de desligamentos e rotatividade da equipe de enfermagem de um hospital de ensino. *Arquivos de Ciências da Saúde*, 23(3), 93-98. <https://doi.org/10.17696/2318-3691.23.3.2016.314>
- Blau, G. (1993). Further exploring the relationship between job search and voluntary individual Turnover. *Personnel Psychology*, 46(2), 313-330.
- Cardoso, H. F., Baptista, M. N., Sousa, D. F. A., & Júnior, E. G. (2017). Síndrome de *Burnout*: Análise da literatura nacional entre 2006 e 2015. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(2), 121-128. doi: 10.17652/rpot/2017.2.12796
- Cunha, A. P., Souza, E. M., & Mello, R. (2012 – janeiro-março). Os fatores intrínsecos ao ambiente de trabalho como contribuintes da síndrome de *Burnout* em profissionais de

- enfermagem. *R. pesq.: cuid. fundam. online* (Ed. Supl.), 29-32.
<http://dx.doi.org/10.9789/2175-5361.2012.v0i0.29-32>
- Dias, D., Leite, A., Ramires, A., & Bicho, P. (2017). Validação de um instrumento de avaliação dos fatores promotores da motivação para o trabalho: Um estudo com profissionais de saúde oncológica portugueses. *Análise Psicológica*, 2(XXXV), 231-245. <https://doi.org/10.14417/ap.1255>
- Ferreira, J. S., Ribeiro, K. V., Caramuru, P. S., Hanzelmann, R. S., Velasco, A. R., & Passos, J. P. (2017). Estresse e estratégias de enfrentamento em trabalhadores de enfermagem de uma unidade de saúde da família. *Revista Fundamental Care Online*, 9(3), 818-823. <http://dx.doi.org/10.9789/2175-5361.2017.v9i3.818-823>
- Field, A. (2009). *Descobrendo a Estatística Utilizando o SPSS*. Porto Alegre: Artmed.
- Figueiredo-Ferraz, H., Grau-Alberola, E., & Gil-Monte, P. R. (2016). Influencia de los valores y la culpa en el síndrome de *Burnout*. *Psicologia do Trabalho e das Organizações: Contributos*, 85-98. doi: 10.17990/Axi/2016_9789726972556_085
- Fila, M. J., Purl, J., & Griffeth, R. W. (2017). Job demands, control and support: Meta-analyzing moderator effects of gender, nationality, and occupation. *Human Resource Management Review*, 27, 39-60. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.09.004>
- Fort, I., Jacquet, F., & Leroy, N. (2011). Self-efficacy, goals, and job search behaviors. *Career Development International*, 16 (5), 469-481.
<https://doi.org/10.1108/13620431111168886>
- Griffeth, R. W., Steel, R. P., Allen, D. G., & Bryan, N. (2005). The development of a multidimensional measure of job market cognitions: The employment opportunity index (EOI). *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 335-349.

- Guse, C., & Carvalho, D. R. (2015). Rotatividade nos profissionais de enfermagem. *Publ. UEPG Ci. Biol. Saúde*, 21(1), 47-64. <http://dx.doi.org/10.5212/publicatio%20uepg.v21i1.7405>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada dos dados* (6a ed.). Porto Alegre: Bookman.
- Hom, P. W., Griffeth, R. W., & Sellaro, C. L. (1984). The Validity of Mobley's (1977) Model of Employee Turnover. *Organizational Behavior and Human Performance*, 34, 141-174.
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1991). Structural equations modeling test of a Turnover theory: Cross-sectional and longitudinal analyses. *Journal of Applied Psychology*, 76(3), 350-366.
- Labrague, L. J., Mценroe-Petitte, D. M., Gloe, D., Tsaras, K., Arteché, D. L., & Maldia, F. (2017). Organizational politics, nurses' stress, Burnout levels, Turnover intention and job satisfaction. *International Nursing Review*, 64, 109-116.
- Latack, J. C. (1986). Coping with job stress: measures and future directions for scale development. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 377-385.
- Li, J. J., Lee, T. W., Mitchell, T. R., Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (2016). The Effects of Proximal Withdrawal States on Job Attitudes, Job Searching, Intent to Leave, and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 101(10), 1436-1456. doi: 10.1037/apl0000147
- Maggiore, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF): Construction and Validation. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 312-325. <https://doi.org/10.1177/1069072714565856>
- Maslach, C., & Pines, A. (1977). The burn-out syndrome in the day care setting. *Child Care Quarterly*, 6, 100–113.

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced *Burnout*. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C. (2017). Finding solutions to the problem of *Burnout*. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(2), 143.
- Medeiros, C. A. F., Albuquerque, L. G., Marques, G. M., & Siqueira, M. (2005). Um estudo exploratório dos múltiplos componentes do comprometimento organizacional. *Revista Eletrônica de administração*, 11(1), 1-22.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee *Turnover*. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- Moreira, D. A., Pereira, L. D., Brito, M. J. M; Horta, N. C., & Montenegro, L. C. (2016). Estratégias de organização e fortalecimento do trabalho da enfermagem na equipe de saúde da família. *Rev. enferm. Cent.-Oeste Min*, 6(1), 2106-2118.
- Morse, B. J., Weinhardt, J. M., Griffeth, R. W., & Oliveira, M. Z. (2014). Cross-cultural Measurement Invariance of the Employment Opportunity Index (EOI) in Mexican and Brazilian Professionals. *International Journal of Selection and Assessment*, 22(2). <https://doi.org/10.1111/ijsa.12064>
- Oliveira, M. Z., Beria, F. M., & Gomes, W. B. (2016). Evidências de Validade do Inventário de Motivos Para *Turnover* e Retenção (TAMS) em uma Amostra Brasileira. *Paidéia*, 26(65), 333-342. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-43272665201604>
- Pedro, D. R. C., Silva, G. K. T., Araujo, A. P., Lopes, T., Oliveira, J. L. C., & Tonini, N. S. (2017). Violência ocupacional na equipe de enfermagem: análise à luz do conhecimento produzido. *Sáude e Debate*, 41(113), 618-629. <http://dx.doi.org/10.1590/0103-1104201711321>
- Perroni, A. C., Souza E. P. (2016). Índice de *Turnover* em uma instituição de nível superior privada. *Revista Sul Americana de Psicologia*, 4(1), 120-139.

- Pinheiro, F. A., Tróccoli, B. T., & Tamayo, M. R. (2003). Mensuração de *coping* no ambiente ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(2), 153-158. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722003000200007>
- Ruiz, P. B. O., Perroca, M. G., & Jericó, M.C. (2016). Custo da rotatividade da equipe de enfermagem em hospital de ensino. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 50(1), 104-111. <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-623420160000100014>
- Santos, L. G., & Honório, L. C. (2016). Impactos das políticas de gestão de pessoas nos níveis de comprometimento organizacional: um estudo em uma agência de fomento de Minas Gerais. *Perspectivas em Políticas Públicas*. 9(17), 71-102.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Silva, A. A., Oliveira, M. Z., & Nora, M. (2017). A função preditora da síndrome de *Burnout* para o *Turnover* nos profissionais de enfermagem. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 35(3), 433-445. <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.3799>
- Silva, A. A., Schuster, L., Oliveira, M. Z., Barbosa, N. M. S., & Assis, R. S. (2017). Propriedades psicométricas da Variável de Intenção de *Turnover* e Busca de Emprego (EITBE). *Avaliação Psicológica*, *in press*.
- Silva, C., & Cordeiro, J. P. (2016). O Comprometimento Organizacional nas Unidades de Saúde Familiar. *European Journal of Applied Business Management*, 3(1), 26-44.
- Silva, R. S., Cappellozza, A., & Costa, L. V. (2014). O Impacto do Suporte Organizacional e do Comprometimento Afetivo Sobre a Rotatividade. *Revista de Administração IMED*, 4(3), 314-329. Recuperado de <http://www.spell.org.br/documentos/ver/35141/o->

impacto-do-suporte-organizacional-e-do-comprometimento-afetivo-sobre-a-rotatividade/i/pt-br

- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). *Using Multivariate Statistics* (3rd ed.). HarperCollins Publishers.
- Tamayo, M. R., & Tróccoli, B. T. (2009). Construção e validação fatorial da Variável de Caracterização do *Burnout* (ECB). *Estudos de Psicologia*, 14(3), 213-221. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2009000300005>
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale – Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 680-685. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.007>
- Vidotto, J. D. F., Bentancourt, S. M. P., & Bastos, R. C. (2016). Reflexões sobre a percepção do capital humano nas últimas cinco décadas. *IJKEM, INT. J. KNOWL. ENG. MANAGE*, 4(10), 169-187.
- Vilas Boas, A. A., & Morin, E. M. (2017). Qualidade de Vida no Trabalho: Um Modelo Sistêmico de Análise. *Revista Administração em Diálogo*, 19(2), 62-90. <http://dx.doi.org/10.20946/rad.v19i2.31720>

Considerações finais sobre a tese

Esta tese tem como eixo norteador a investigação das variáveis *Burnout*, intenção de *Turnover* e busca de emprego. Para isto se elegeu variáveis explicativas que a partir da Revisão Sistemática (artigo 1), revisão bibliográfica para a tese e prática de trabalho no campo de enfermagem, mostraram ter potencial preditivo para as variáveis dependentes supracitadas. A tese como um todo foi uma construção crescente à medida que se ampliava a revisão teórica e definição das variáveis explicativas. Optou-se por testar variáveis que pudessem ampliar a compreensão do burnout e intenção de Turnover para além de questões organizacionais e se adentrou no campo pessoal. As variáveis explicativas utilizadas foram: comprometimento organizacional, oportunidade de emprego percebidas, adaptabilidade de carreira, estratégias de *coping* para a avaliação do fator preditivo sobre Burnout. Num segundo momento do estudo se utilizou destas variáveis e somou-se Burnout para testar o potencial preditor sobre a intenção de Turnover. Um primeiro resultado significativo foi que na tese se utilizou as mesmas variáveis explicativas para a análise pretiva de Burnout e para Intenção de Turnover, mas os resultados para os dois estudos tiveram comportamentos bastante diferente. Na análise preditiva para Burnout, todas as variáveis explicativas tiveram um poder preditivo de moderado (oportunidade de emprego percebida) a alto para as demais variáveis, no estudo preditivo para a intenção de Turnover, apenas Burnout e comprometimento organizacional tiveram valores altos. Este resultado é importante para a gestão e para a reflexão do próprio trabalhador, uma vez que não são as mesmas variáveis que vão fazer o trabalhador adoecer e/ou ter intenção de deixar o emprego, necessariamente. É preciso avaliar cada variável e suas implicações para o adoecimento do profissional

(Burnout) e para a intenção de Turnover e para isto se faz necessário a criação de espaços de escuta do profissional de enfermagem.

Ainda sobre os resultados deste estudo, eles têm significado prático, pois trazem importante contribuição para a prevenção e manejo do Burnout entre os profissionais de enfermagem. Labrague et al. (2017) demonstram que Burnout pode estar relacionado à falta de satisfação dos pacientes e familiares com a assistência recebida, o que pode ser devido à falta de reconhecimento profissional, falta de autonomia e autoridade no trabalho. Os resultados mostraram, como na literatura anterior, que (fatores organizacionais) são importantes preditores do Burnout. No entanto, os fatores pessoais e de carreira também se destacaram e devem ser considerados no contexto em que o Burnout está instalado. Destacamos que o Burnout invade a vida profissional e interfere no trabalho e na construção de carreira. Apesar de ter um emprego desejado, o sofrimento pode diminuir o potencial criativo dos profissionais e até fazê-los mudar de emprego, resultando em prejuízos que impactam a si mesmos, sua família, a organização e seus clientes. Sobre os riscos do Burnout para os pacientes, o estudo de Nascimento, Miranda, Ferreira e Morais (2017) mostra que altos níveis de desumanização podem ameaçar a qualidade do atendimento ao paciente. Da mesma forma, Silva, Souza, Santos e Vitória (2017) mostram que a falta de pessoal de enfermagem é causada, entre outros motivos, por Burnout. Os resultados encontrados por Hercos, Vieira, Oliveira, Buetto, Shimura e Sonobe (2014), mostram que estão principalmente relacionados aos altos índices de exaustão dos profissionais de enfermagem e estão associados à qualidade da atenção à saúde, evidenciando que o trabalho de enfermagem é extremamente estressante e insatisfatório, uma vez que muitos profissionais, dentre outros fatores, não possuem uma boa renda pelo serviço prestado.

O *Burnout* é uma doença fortemente associada ao trabalho de enfermagem e neste estudo por meio da investigação das variáveis explicativas se pôde prever que o

comprometimento, a adaptabilidade na carreira, estratégias de enfrentamento de problemas no ambiente ocupacional e em menor valor os aspectos relacionados as oportunidades de emprego são fatores que devem ser levados em conta nas estratégias de enfrentamento do *Burnout* em enfermagem. O *Burnout* atravessa a saúde, o comprometimento organizacional, o planejamento de carreira do profissional, aciona estratégias de enfrentamento de problemas nos profissionais o que faz do *Burnout* um tema a ser discutido não somente no meio de trabalho, mas também na academia de forma que os profissionais que vão adentrar nesta profissão saibam que terão que buscar formas de evitação da sobrecarga de trabalho e de manutenção dos níveis de mínimos de estresse no trabalho. Este parece ser um trabalho difícil para o profissional, uma vez que tanto o estresse quanto a carga de trabalho não dependem diretamente deles, mas da organização e neste sentido precisaram ter um nível de força de classe que possa conquistar melhores condições de trabalho, renda e valorização profissional. O *Burnout* deve ser assim uma doença em que os profissionais e chefias possam saber identificar os sintomas assim que se inicie a sua manifestação de forma que se crie estratégias pessoais e organizacionais para prevenir e se preciso tratar seus efeitos. O profissional de enfermagem deve ser visto como um profissional vulnerável não somente aos riscos físicos, biológicos, mas também aos riscos psicológicos.

Noutra frente de estudo esta tese investigou os fatores preditivos das variáveis explicativas relacionadas a Escala de Intenção de *Turnover* e Busca de Emprego (EITBE). A partir dos resultados e referenciais teóricos, considera-se que este estudo traz inúmeras contribuições para o entendimento, prevenção e manejo da intenção de *Turnover* nas organizações hospitalares. Ao se verificar o alto poder preditivo do *Burnout* e comprometimento organizacional sobre a intenção do *Turnover*, destaca-se a necessidade de investimentos nos fatores relacionados a gestão hospitalar, ao clima organizacional e condições de trabalho dos profissionais de enfermagem que estão intimamente condicionados

aos níveis de *Turnover* voluntário. Destaca-se que as variáveis do estudo englobam fatores pessoais e organizacionais e que, embora a organização seja um fator decisivo para a os níveis de *Turnover*, os fatores pessoais se mostraram fortemente inter-relacionados.

As variáveis adaptabilidade de carreira, estratégias de enfrentamento e fatores relacionados a facilidade e dificuldade de deixar o emprego atual, avalia fatores pessoais, relacionais e organizacionais em que pode interferir na decisão de deixar ou ficar no emprego. Estas variáveis também mostram juntas que a intenção de *Turnover* ocorre quando o profissional não consegue colocar em prática seus planos de carreira e suas estratégias de enfrentamento dos problemas no trabalho não são efetivas e/ou inadequadas. Sendo a intenção de *Turnover* relacionada significativamente as variáveis *Burnout*, comprometimento organizacional, *coping*, oportunidade de empregos, mesmo que em níveis diferentes de predição os resultados nos mostram a importância da valorização da saúde mental dos profissionais. Se hoje já existe uma preocupação com questões físicas como ergonômica no ambiente de trabalho, reforça-se neste estudo a importância de se ater as questões emocionais vividas pelos profissionais de enfermagem, tendo em vista que o *Burnout* tem sido uma doença bastante recorrente e fortemente relacionada a enfermagem.

O *Burnout* deve ser assim uma doença amplamente discutida no ambiente acadêmico e hospitalar, de forma a que os profissionais e chefias possam saber identificar os sintomas assim que se inicie a sua manifestação de forma que se crie estratégias pessoais e organizacionais para prevenir e se preciso tratar seus efeitos. A sobrecarga de trabalho que é tida como uma das causas do *Burnout* é, no entanto, uma variável de difícil manejo por envolver diversos fatores que não dependem somente do indivíduo ou organização. A falta de um piso salarial nacional, de uma carga de trabalho adequada as características de trabalho de enfermagem fazem com que o profissional de enfermagem seja um profissional vulnerável a riscos físicos, biológicos e psicológicos. As variáveis presentes neste estudo se mostram

importantes para identificar que a intenção de saída do emprego é atravessada por questões de saúde, pelo nível de comprometimento com a organização, pelas estratégias de enfrentamento de problemas pessoais e ocupacionais e também pelo nível de adaptabilidade de carreira do profissional de enfermagem.

Para finalizar é preciso destacar a importância do manejo da intenção de *Turnover* para as organizações e para os profissionais. A saída do emprego deve ser avaliado do ponto de vista do empregado e também da organização. O conhecimento que o profissional traz de sua formação é somado ao adquirido no decorrer do tempo de trabalho formando um capital de conhecimento ou capital humano. Se este profissional sai da organização ele leva consigo um capital que nem sempre pode ser repostado sem alto custo financeiro, treinamento e valorização profissional.

Anexo 1

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Estudo 2

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada “ Validação e adaptação cultural do instrumento: Escala de Reflexões sobre a Saída do Emprego, coordenada pelo(a) pesquisador(a) Prof(a). Dr(a) Manoela Ziebell de Oliveira, do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da PUCRS, que tem por objetivo criar novo instrumento para avaliação de questões relacionadas a intenção de deixar o emprego. Para tanto é necessário que você responda um instrumento: Escala de Reflexões sobre a Saída do Emprego com tempo médio de resposta de 10 minutos.

A participação nesse estudo é voluntária, e se você decidir não participar ou quiser desistir de continuar em qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-lo. Na publicação dos resultados desta pesquisa, sua identidade será mantida no mais rigoroso sigilo. Serão omitidas todas as informações que permitam identificá-lo(a). O maior desconforto para você será o tempo dedicado a responder ao questionário. O benefício será a contribuição pessoal para o desenvolvimento de um estudo científico.

Fui informado(a) dos objetivos da pesquisa acima de maneira clara e detalhada. Recebi informações a respeito da pesquisa e esclareci minhas dúvidas. Sei que em qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participação se assim eu o desejar. Concordo com tudo que foi acima citado e livremente dou o meu consentimento ao clicar no botão de **aceite** abaixo e enviar este formulário preenchido. Declaro que tive acesso a uma via do presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Caso o participante desejar não participar da pesquisa poderá clicar no botão **não aceite** participar da pesquisa e será então encaminhado a uma página de agradecimento pelo tempo

dispensado.

Quaisquer dúvidas relativas a esta pesquisa poderão ser esclarecidas pelo(a) pesquisador(a) responsável Manoela Ziebell de Oliveira, fone (051) 3320 7747, ou pela entidade responsável, o Comitê de Ética em Pesquisa da PUCRS, localizado na Av. Ipiranga 6681, Prédio 40- Sala 505. Porto Alegre/RS- Brasil- CEP: 90619-900. Fone/Fax: (51) 3320.3345. E-mail: cep@pucrs.br. Horário de funcionamento: De segunda a sexta-feira, manhã das 8:30 às 12h e tarde das 13:30 às 17h- Atendimento pelo fone (51) 3320-3345.



Profa. Dra. Manoela Z. Oliveira

Pesquisadora Responsável

PPG Psicologia/PUCRS

17 de Agosto de 2015

Anexo 2

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

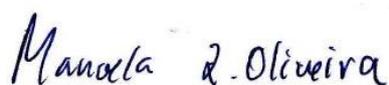
Estudo 3

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada “A influência do *Burnout* sobre o *Turnover* voluntário em profissionais de enfermagem”, coordenada pelo(a) pesquisador(a) Prof(a). Dr(a) Manoela Ziebell de Oliveira, do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da PUCRS, que tem por objetivo compreender melhor quais as percepções e atitudes de profissionais de enfermagem sobre fatores relacionados ao esgotamento físico, psíquico e mental pelo trabalho, à saída voluntária do emprego, à satisfação e à permanência de profissionais de enfermagem em seus empregos neste hospital. Para tanto é necessário que você responda a um questionário online, com duração aproximada de 30 minutos.

A participação nesse estudo é voluntária, e se você decidir não participar ou quiser desistir de continuar em qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-lo. Na publicação dos resultados desta pesquisa, sua identidade será mantida no mais rigoroso sigilo. Serão omitidas todas as informações que permitam identificá-lo(a). O maior desconforto para você será o tempo dedicado a responder ao questionário. O benefício será a contribuição pessoal para o desenvolvimento de um estudo científico.

Fui informado(a) dos objetivos da pesquisa acima de maneira clara e detalhada. Recebi informações a respeito da pesquisa e esclareci minhas dúvidas. Sei que em qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participação se assim eu o desejar. Concordo com tudo que foi acima citado e livremente dou o meu consentimento ao clicar no botão de **aceite** abaixo e enviar este formulário preenchido. Declaro que tive acesso a uma via do presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Caso o participante desejar não participar da pesquisa poderá clicar no botão **não aceite** participar da pesquisa e será então encaminhado a uma página de agradecimento pelo tempo

dispensado. Quaisquer dúvidas relativas a esta pesquisa poderão ser esclarecidas pelo(a) pesquisador(a) responsável Manoela Ziebell de Oliveira, fone (051) 3320 7747, ou pela entidade responsável, o Comitê de Ética em Pesquisa da PUCRS, localizado na Av. Ipiranga 6681, Prédio 40- Sala 505. Porto Alegre/RS- Brasil- CEP: 90619-900. Fone/Fax: (51) 3320.3345. E-mail: cep@pucrs.br. Horário de funcionamento: De segunda a sexta-feira, manhã das 8:30 às 12h e tarde das 13:30 às 17h- Atendimento pelo fone (51) 3320-3345.



Profa. Dra. Manoela Z. Oliveira

Pesquisadora Responsável

PPG Psicologia/PUCRS

17 de Agosto de 2015

Anexo 3**Questionário Sociodemográfico****1. E-mail****2. Qual a sua idade (em anos):** ()**3. Indique seu sexo:**

() Homem

() Mulher

4. Qual o seu estado civil?

() solteiro/a (nunca casei)

() casado/a união estável

() Separado/a divorciado

() Viúvo/a

5. Você tem filhos?

() Não

() Sim. Quantos: ()

6. Qual o seu nível educacional mais alto?() **Ensino fundamental completo**

() Ensino médio completo

() Ensino técnico completo

() Ensino superior incompleto

() Ensino superior completo em enfermagem

() Ensino superior completo em outra área- (descrever a área):

Especialização

Mestrado

Doutorado

Pós Doutorado

7. Qual seu cargo na instituição?

Auxiliar de enfermagem

Técnico/a de enfermagem

Enfermeiro/a

8. Carga horária diária em horas: ()

10. Turno de trabalho

Diurno

Noturno

11. Qual o setor em que você trabalha?

(_____)

12. Em que ano e mês você começou a trabalhar neste hospital?

13. Quantas vezes você já trocou de emprego?

Nenhuma vez

Uma vez

Duas vezes

.....

Mais de 10 vezes

14. Quantas vezes você já trocou de setor onde trabalha atualmente?

Nenhuma vez

Uma vez

Duas vezes

.....

.....

Mais de 10vezes

Anexo 4

Reflexões sobre a saída do emprego

Este instrumento contém perguntas sobre seu emprego e sobre a organização em que você trabalha atualmente. Por favor, leia os itens e utilize a escala de 1 a 5 para indicar as qual a chance de as situações abaixo acontecerem com você. Se nenhuma resposta expressar exatamente o que você pensa, use a resposta que mais se aproxima. É importante que você responda todos os itens, mesmo que uns se pareçam muito com os outros.

1 = nenhuma chance

2 = 25% de chance

3 = 50% de chance

4 = 75% de chance

5 = 100% de chance

| | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Quais são as chances de você procurar outra ocupação (outro emprego, voltar a estudar em tempo integral, etc.) e deixar seu emprego atual nos próximos 12 meses? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Quais são as chances de você deixar esta organização nos próximos 12 meses? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Durante os próximos meses eu pretendo procurar outra ocupação (outro emprego, voltar a estudar em tempo integral, etc.) e deixar meu emprego atual. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Eu pretendo deixar esta organização nos próximos 12 meses. | | | | | |

| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 5 | Eu pretendo pedir demissão de meu emprego atual. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Eu estou pensando em pedir demissão de meu emprego atual. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Eu tenho procurado outros empregos desde que eu entrei nesta organização. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Eu estou procurando ativamente outro trabalho ou outra ocupação (uma atividade diferente do meu emprego atual). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Eu estou constantemente procurando uma alternativa melhor que meu emprego atual. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Eu tenho pensado com frequência em pedir demissão de meu emprego atual. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Anexo 5

Escala de intenção de rotatividade (EIR)

Escala que será utilizada para avaliação da validade convergente da escala de reflexões sobre a saída do emprego

A seguir estão três frases que podem representar alguns pensamentos seus. Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele numero (de 1 a 5) que melhor represente sua resposta.

| | | | | |
|-------|-----------|----------|----------------|--------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nunca | Raramente | Às vezes | Frequentemente | Sempre |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Penso em sair da empresa onde trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Planejo sair da empresa onde trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Tenho vontade de sair da empresa onde trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Anexo 6

Índice de Oportunidades de Emprego (EOI)

Este instrumento contém perguntas sobre seu emprego e sobre a organização em que trabalha atualmente. Por favor, leia os itens e indique uma resposta para cada questão. Se nenhuma resposta expressar exatamente o que você pensa, use a resposta que mais se aproxima. É importante que você responda todos os itens, mesmo que uns se pareçam muito com os outros.

| | | | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Eu tenho uma rede de contatos extensa que poderia me ajudar a encontrar outras oportunidades de trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2 | Se eu estivesse procurando um emprego, provavelmente encontraria um melhor do que o que eu tenho agora. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3 | Em geral, os empregos que eu poderia conseguir, se eu sáísse desta organização, seriam superiores ao emprego que tenho hoje. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4 | Simplesmente não existem muitos empregos para pessoas como eu no mercado de trabalho atual.* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5 | Considerando minhas qualificações e minha experiência, penso que não seria muito difícil conseguir um novo emprego. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6 | Eu consigo pensar em várias organizações que provavelmente me ofereceriam um trabalho se eu estivesse procurando um. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| | Eu tenho contatos em outras empresas que poderiam me | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 7 | ajudar a conseguir um novo emprego. | | | | | | | |
| 8 | A maioria dos empregos que eu poderia conseguir seria uma melhora em relação a minha situação atual. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9 | Eu tenho uma oferta de emprego, em aberto, feita por outra organização, basta aceitá-la. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 10 | Eu encontrei uma alternativa de emprego melhor que a atual. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 11 | Meu emprego e/ou minhas atividades sociais tendem a me colocar em contato com muitas pessoas que podem me ajudar a conseguir um novo emprego. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 12 | Atualmente, eu não tenho condições de ir morar em outro lugar mesmo que um emprego melhor apareça.* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 13 | A carreira do meu cônjuge torna difícil deixar meu emprego atual.* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 14 | Existem aspectos da minha vida pessoal (ex. filhos em idade escolar, familiares, etc.) que tornam difícil deixar meu emprego em um futuro próximo.* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

Anexo 7

Escala de bases do comprometimento organizacional (EBACO)

Levando em conta o seu sentimento, responda as afirmativas abaixo de acordo com a escala a seguir:

| Discordo | | | Concordo | | |
|------------|----------|----------|----------|----------|------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Discordo | Discordo | Discordo | Concordo | Concordo | Concordo |
| Totalmente | Muito | Pouco | Pouco | Muito | totalmente |

| | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Desde que me juntei a esta organização, meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2 | A razão de eu preferir esta organização em relação a outras é por causa do que ela simboliza, de seus valores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3 | Eu me identifico com a filosofia desta organização. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4 | Eu acredito nos valores e objetivos desta organização. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5 | Eu não deixaria minha organização agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6 | Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha organização agora. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7 | Eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8 | Acredito que não seria certo deixar minha organização porque tenho uma obrigação moral de permanecer aqui. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9 | Todo empregado deve buscar atingir os objetivos da empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10 | Eu tenho obrigação em desempenhar bem minha função na empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 11 | O bom empregado deve se esforçar para que a empresa tenha os | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|
| | melhores resultados possíveis. | | | | | | |
| 12 | O empregado tem a obrigação de sempre cumprir suas tarefas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 13 | Nesta empresa eu sinto que faço parte do grupo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 14 | Sou reconhecido por todos na empresa como um membro do grupo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 15 | Sinto que meus colegas me consideram como membro da equipe de trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 16 | Fazer parte do grupo é o que me leva a lutar por esta empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 17 | Se eu já não tivesse dado tanto de mim nesta organização, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 18 | A menos que eu seja recompensado de alguma maneira, eu não vejo razões para despender esforços extras em benefício desta organização. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 19 | Minha visão pessoal sobre esta organização é diferente daquela que eu expresso publicamente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 20 | Apesar dos esforços que já realizei, não vejo oportunidades para mim nesta empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 21 | Procuro não transgredir as regras aqui, pois assim sempre mantereí meu emprego. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 22 | Na situação atual, ficar com minha organização é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 23 | Para conseguir ser recompensado aqui é necessário expressar a atitude certa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 24 | Farei sempre o possível em meu trabalho para me manter neste emprego. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

| | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|---|
| 25 | Se eu decidisse deixar minha organização agora, minha vida ficaria bastante desestruturada. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 26 | Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse esta organização. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 27 | Uma das consequências negativas de deixar esta organização seria a escassez de alternativas imediatas de trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 28 | Não deixaria este emprego agora devido à falta de oportunidades de trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Anexo 8

Escala de adaptabilidade de carreira

A instrução utilizada nesta nova versão foi: “Diferentes pessoas usam diferentes pontos fortes para construir suas carreiras. Ninguém é bom em tudo, cada um de nós enfatiza alguns pontos mais do que outros. Por favor, avalie o quanto você desenvolveu cada uma das seguintes habilidades usando a escala abaixo. Por favor, marque a resposta de acordo com o seu momento atual, isto é, de acordo com o modo como você vê, hoje, o quanto desenvolveu cada uma das habilidades abaixo”.

| Desenvolvi pouco ou nada | Desenvolvi mais ou menos | Desenvolvi bem | Desenvolvi muito bem | Desenvolvi extremamente bem |
|--------------------------|--------------------------|----------------|----------------------|-----------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | |
|---|---|-----------|
| 1 | Pensar sobre como será o meu futuro. | 1 2 3 4 5 |
| 2 | Perceber que meu futuro depende das escolhas de hoje. | 1 2 3 4 5 |
| 3 | Preparar-me para o futuro. | 1 2 3 4 5 |

| | | |
|----|---|-----------|
| 4 | Estar atento(a) às escolhas educacionais e profissionais que eu devo fazer. | 1 2 3 4 5 |
| 5 | Planejar como atingir meus objetivos. | 1 2 3 4 5 |
| 6 | Pensar com cuidado sobre minha carreira. | 1 2 3 4 5 |
| 7 | Manter-me entusiasmado(a) e otimista. | 1 2 3 4 5 |
| 8 | Tomar decisões por conta própria. | 1 2 3 4 5 |
| 9 | Assumir responsabilidade pelos meus atos. | 1 2 3 4 5 |
| 10 | Manter-me fiel às minhas convicções. | 1 2 3 4 5 |
| 11 | Acreditar na minha capacidade de dirigir a própria vida. | 1 2 3 4 5 |
| 12 | Fazer o que eu considero certo para mim. | 1 2 3 4 5 |
| 13 | Explorar o ambiente ao meu redor. | 1 2 3 4 5 |
| 14 | Procurar por oportunidades de crescimento pessoal. | 1 2 3 4 5 |
| 15 | Explorar as opções antes de fazer uma escolha. | 1 2 3 4 5 |
| 16 | Observar diferentes maneiras de fazer as coisas. | 1 2 3 4 5 |
| 17 | Investigar profundamente as questões/dúvidas que eu tenho. | 1 2 3 4 5 |

| | | |
|----|---|-----------|
| 18 | Ser curioso(a) com relação a novas oportunidades. | 1 2 3 4 5 |
| 19 | Realizar as tarefas de forma eficiente. | 1 2 3 4 5 |
| 20 | Ser cuidadoso(a) para fazer as coisas bem feitas. | 1 2 3 4 5 |
| 21 | Aprender novas habilidades. | 1 2 3 4 5 |
| 22 | Esforçar-me para fazer o melhor possível dentro das minhas habilidades. | 1 2 3 4 5 |
| 23 | Superar obstáculos. | 1 2 3 4 5 |
| 24 | Solucionar problemas. | 1 2 3 4 5 |

Anexo 9

Escala *coping* ocupacional (ECO)

Sua tarefa consiste em indicar com que frequência você utiliza cada uma dessas maneiras. Para assinalar a sua resposta, marque o número que represente melhor a sua opinião, de acordo com a escala abaixo:

| Nunca faço isso | Raramente faço isso | Às vezes faço isso | Freqüentemente faço isso | Sempre faço isso |
|--------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------------|---------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

QUANDO TENHO UM PROBLEMA NO TRABALHO, EU ...

| | |
|--|-----------|
| 01. converso com colegas que também estejam envolvidos no problema | 1-2-3-4-5 |
| 02. tento ver a situação como uma oportunidade para aprender e desenvolver novas habilidades | 1-2-3-4-5 |
| 03. dou atenção extra ao planejamento | 1-2-3-4-5 |
| 04. penso em mim como alguém que sempre consegue se sair bem em situações como essa | 1-2-3-4-5 |
| 05. penso na situação como um desafio | 1-2-3-4-5 |
| 06. tento trabalhar mais rápida e eficientemente | 1-2-3-4-5 |
| 07. decido sobre o que deveria ser feito e comunico às demais pessoas envolvidas | 1-2-3-4-5 |

| | |
|---|-----------|
| 08. me esforço para fazer o que eu acho que se espera de mim | 1-2-3-4-5 |
| 09. peço conselho a pessoas que, embora estejam fora da situação, possam me ajudar a pensar sobre o que fazer | 1-2-3-4-5 |
| 10. tento modificar os fatores que causaram a situação | 1-2-3-4-5 |
| 11. me envolvo mais ainda nas minhas tarefas, se acho que isso pode ajudar a resolver a questão | 1-2-3-4-5 |
| 12. evito a situação, se possível | 1-2-3-4-5 |
| 13. digo a mim mesmo que o tempo resolve problemas desta natureza | 1-2-3-4-5 |
| 14. tento manter distância da situação | 1-2-3-4-5 |
| 15. procuro lembrar que o trabalho não é tudo na vida | 1-2-3-4-5 |
| 16. antecipo as consequências negativas, preparando-me assim para o pior | 1-2-3-4-5 |
| 17. delego minhas tarefas a outras pessoas | 1-2-3-4-5 |
| 18. mantenho a maior distância possível das pessoas que causaram a situação | 1-2-3-4-5 |
| 19. tento não me preocupar com a situação | 1-2-3-4-5 |
| 20. concentro-me em fazer prioritariamente aquilo que gosto | 1-2-3-4-5 |
| 21. pratico mais exercícios físicos | 1-2-3-4-5 |
| 22. uso algum tipo de técnica de relaxamento | 1-2-3-4-5 |
| 23. procuro a companhia de outras pessoas | 1-2-3-4-5 |
| 24. mudo os meus hábitos alimentares | 1-2-3-4-5 |
| 25. procuro me envolver em mais atividades de lazer | 1-2-3-4-5 |
| 26. compro alguma coisa | 1-2-3-4-5 |
| 27. tiro alguns dias para descansar | 1-2-3-4-5 |
| 28. faço uma viagem | 1-2-3-4-5 |
| 29. me torno mais sonhador(a) | 1-2-3-4-5 |

Anexo 10

Escala de Caracterização do *Burnout* – ECB

Este questionário pretende conhecer como as pessoas se sentem no seu trabalho. A seguir, você encontrará várias frases que representam possíveis situações do dia-a-dia no trabalho. Sua tarefa consiste em ler cada frase cuidadosamente e dizer se ela expressa ou não algo que ocorre com você no seu trabalho. Para responder, escolha o ponto da escala abaixo que melhor descreva a sua situação e marque um x na alternativa à direita de cada frase.

| | | | | |
|-------|-----------|---------------|----------------|--------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nunca | Raramente | Algumas vezes | Frequentemente | Sempre |

| | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Sinto-me esgotado ao final de um dia de trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Trato alguns pacientes com distanciamento. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Eu me sinto frustrado com meu trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Meu trabalho afeta negativamente minha saúde física. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Trato alguns pacientes com indiferença, quase de forma mecânica. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Acho que as coisas que realizo no meu trabalho valem a pena. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Sinto que a carga emocional do meu trabalho é superior àquela que posso suportar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 8 | Sinto que alguns pacientes são “meus inimigos”. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Meu trabalho me faz sentir como se estivesse num beco sem saída. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Meu trabalho me faz sentir emocionalmente exausto. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Enfureço-me com alguns pacientes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Eu me sinto desanimado com meu trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | Acho que estou trabalhando demais no meu emprego. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Sinto que desagrado a alguns pacientes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | Sinto-me desesperado com meu trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | Meu trabalho me exige mais do que posso dar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | Perco a paciência com alguns pacientes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | Acho que meu trabalho parece sem sentido. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | Meu trabalho afeta negativamente meu bem-estar psicológico. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | Trato alguns pacientes com cinismo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | Eu me sinto inútil no meu trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | Meu trabalho me faz sentir como se estivesse no limite das minhas possibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | Eu me sinto identificado com meu trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | Sinto que meu trabalho está me destruindo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | Quando me levanto de manhã sinto cansaço só de pensar que tenho que encarar mais um dia de trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26 | Trato alguns pacientes com frieza. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27 | Eu me sinto sugado pelo meu trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 28 | Eu me sinto desiludido com meu trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29 | Eu me sinto saturado com meu trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30 | Evito o trato com alguns pacientes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31 | Eu me sinto desgastado com meu trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32 | Sinto-me emocionalmente vazio com meu trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33 | Sinto-me infeliz com meu trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34 | Fico de mal humor quando lido com alguns pacientes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35 | Eu me sinto cheio de energia para trabalhar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Anexo 11
ORÇAMENTO DO PROJETO DA TESE

TÍTULO DA PESQUISA: A influência do Burnout sobre o turnover voluntário em profissionais da enfermagem

| Itens a serem financiados | | Valor Unitário | Valor Total | Fonte Viabilizadora |
|--|------------|----------------|-------------|----------------------|
| Especificações | Quantidade | R\$ | R\$ | (Ver ao pé da folha) |
| Serviço de terceiros: Pagamento de profissional ou empresa para tradução e revisão de artigo(s) para submissão em periódico internacional. | 3 | 500,00 | R\$ 1500,00 | 4 |
| HD externo portátil 500 Gb | 1 | 289,00 | 289,00 | 4 |
| Total R\$ | | 1.789,00 | | |

Manoela R. Oliveira

Professor Pesquisador
Responsável
Matrícula:085350

Anexo 12

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE
CATÓLICA DO RIO GRANDE
DO SUL - PUC/RS



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: A influência do Burnout sobre o turnover voluntário em profissionais da enfermagem

Pesquisador: Manoela Ziebell de Oliveira

Área Temática:

Versão: 4

CAAE: 51784515.1.0000.5336

Instituição Proponente: UNIAO BRASILEIRA DE EDUCACAO E ASSISTENCIA

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 1.427.141

Apresentação do Projeto:

Projeto de doutorado que será realizado no grupo de pesquisa de Estudos sobre Desenvolvimento de Carreira (GEDC), vinculado a Escola de Humanidades. N= 330.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

- Investigar as relações entre a adaptabilidade de carreira, as estratégias de coping, o comprometimento organizacional, o burnout e reflexões sobre a saída do emprego entre profissionais de enfermagem.

Objetivo Secundário:

- Validar um instrumento de reflexões sobre a saída do emprego.

- Investigar a correlação entre adaptabilidade de carreira, estratégias de coping, comprometimento organizacional, burnout e reflexões sobre a saída do emprego. - Investigar dentre as variáveis independentes, (adaptabilidade de carreira, estratégias de coping, comprometimento organizacional), quais são as melhores preditoras para burnout.

- Investigar dentre as variáveis independentes, (adaptabilidade de carreira, estratégias de coping, burnout, comprometimento organizacional), quais são as melhores preditoras para reflexões sobre a saída do emprego.

Endereço: Av. Ipiranga, 6681, prédio 40, sala 505

Bairro: Partenon

CEP: 90.619-900

UF: RS

Município: PORTO ALEGRE

Telefone: (51)3320-3345

Fax: (51)3320-3345

E-mail: cep@puhrs.br

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE
CATÓLICA DO RIO GRANDE
DO SUL - PUC/RS



Continuação do Parecer: 1.427.141

- Investigar dentre as variáveis independentes (adaptabilidade de carreira, estratégias de coping, burnout, comprometimento organizacional, reflexões sobre a saída do emprego), quais são as melhores preditoras para o comportamento de turnover.

- Compreender as estratégias de coping ocupacional utilizadas pelos profissionais de enfermagem para o burnout e turnover.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Os participantes poderão ficar ansiosos por terem que falar e/ou responder questionários sobre assuntos relacionados à vivências estressantes no trabalho.

Benefícios:

Os resultados da pesquisa podem trazer conhecimento que podem ajudar a compreender alguns fatores relacionados ao surgimento e ou agravamento do burnout e intenção de turnover que poderão servir para a criação de estratégias mais diretas para a proteção dos profissionais de enfermagem no que se refere ao burnout e as angústias relacionadas ao turnover.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Desenho quantitativo e qualitativo. O projeto prevê uma investigação dos fatores preditores do burnout sobre o turnover, validação de instrumento (reflexões sobre a saída do emprego), estudo qualitativo de compreensão das estratégias de coping ocupacional dos profissionais de enfermagem para o burnout e turnover.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos os termos foram apresentados.

Recomendações:

Não há recomendações a fazer.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há pendências.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

| Tipo Documento | Arquivo | Postagem | Autor | Situação |
|--------------------------------|--|------------------------|----------------------|----------|
| Informações Básicas do Projeto | PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_636844.pdf | 20/01/2016 15:05:21 | | Aceito |
| Outros | cartaderespostaapendencia3.pdf | 20/01/2016 15:03:51 | Adão Ademir da Silva | Aceito |

Endereço: Av. Ipiranga, 6681, prédio 40, sala 505

Bairro: Partenon

CEP: 90.619-900

UF: RS

Município: PORTO ALEGRE

Telefone: (51)3320-3345

Fax: (51)3320-3345

E-mail: cep@puccrs.br

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE
CATÓLICA DO RIO GRANDE
DO SUL - PUC/RS



Continuação do Parecer: 1.427.141

| | | | | |
|---|---------------------------------------|------------------------|----------------------|--------|
| TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência | TCLEESTUDO3.pdf | 20/01/2016 14:54:29 | Adão Ademir da Silva | Aceito |
| TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência | TCLEESTUDO2.pdf | 20/01/2016 14:54:11 | Adão Ademir da Silva | Aceito |
| TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência | TCLEESTUDO1.pdf | 20/01/2016 14:53:50 | Adão Ademir da Silva | Aceito |
| Outros | TERMODECONFIDENCIALIDADEDOS DADOS.pdf | 20/01/2016 14:52:48 | Adão Ademir da Silva | Aceito |
| Projeto Detalhado / Brochura Investigador | PROJETOCORRIGIDOVERSAO3.pdf | 20/01/2016 14:51:53 | Adão Ademir da Silva | Aceito |
| Projeto Detalhado / Brochura Investigador | PROJETO.pdf | 23/12/2015 23:34:17 | Adão Ademir da Silva | Aceito |
| Projeto Detalhado / Brochura Investigador | PROJETOCORRIGIDO.pdf | 23/12/2015 23:23:54 | Adão Ademir da Silva | Aceito |
| Outros | cartaaprovacaocomissaocientifica.pdf | 10/12/2015 13:59:12 | Adão Ademir da Silva | Aceito |
| Outros | documentounificadoprojeto.pdf | 10/12/2015 13:58:32 | Adão Ademir da Silva | Aceito |
| Folha de Rosto | rostos.pdf | 08/12/2015 10:52:40 | Adão Ademir da Silva | Aceito |
| Outros | carta.pdf | 03/12/2015 23:25:04 | Adão Ademir da Silva | Aceito |
| Outros | Parecer.pdf | 03/12/2015 23:22:13 | Adão Ademir da Silva | Aceito |
| Cronograma | CRONOGRAMA.pdf | 01/12/2015 19:12:34 | Adão Ademir da Silva | Aceito |
| Projeto Detalhado / Brochura Investigador | CURRICULO2.pdf | 01/12/2015 19:07:55 | Adão Ademir da Silva | Aceito |
| Projeto Detalhado / Brochura Investigador | curriculo.pdf | 01/12/2015 19:05:48 | Adão Ademir da Silva | Aceito |
| Declaração de Instituição e Infraestrutura | autorizacao.pdf | 01/12/2015 18:48:18 | Adão Ademir da Silva | Aceito |
| Orçamento | ORCAMENTO.pdf | 01/12/2015 18:44:51 | Adão Ademir da Silva | Aceito |

Situação do Parecer:

Endereço: Av. Ipiranga, 6681, prédio 40, sala 505
Bairro: Partenon **CEP:** 90.619-900
UF: RS **Município:** PORTO ALEGRE
Telefone: (51)3320-3345 **Fax:** (51)3320-3345 **E-mail:** cep@puccrs.br

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE
CATÓLICA DO RIO GRANDE
DO SUL - PUC/RS



Continuação do Parecer: 1.427.141

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

PORTO ALEGRE, 26 de Fevereiro de 2016

Assinado por:
Rodolfo Herberto Schneider
(Coordenador)