

Múltiplos Vínculos com o Trabalho e suas Relações com o Desempenho: um Estudo entre Professores do Ensino Superior no Brasil

Autoria: Diva Ester Okazaki Rowe, Ana Paula Moreno Pinho

Resumo

Estudar como os múltiplos vínculos no trabalho influenciam o desempenho do trabalhador é o principal desafio teórico e empírico para este domínio de pesquisa hoje em dia. (COHEN, 2003). Nesse contexto, o presente trabalho toma como foco a relação dos vínculos com o trabalho – organização e carreira - de professores do ensino superior com o seu desempenho. Mais precisamente, este trabalho objetiva analisar as influências dos vínculos com a carreira (entrincheiramento e comprometimento) e do vínculo com a instituição empregadora (comprometimento organizacional) -, no desempenho de professores do ensino superior, considerando os seus níveis de esforço instrucional e a sua produtividade acadêmica, no ensino superior brasileiro. A escolha do professor de ensino superior como categoria para análise das relações entre comprometimento e desempenho se deve ao crescimento do número destes profissionais no Brasil, à importância do seu papel social e, sobretudo, a estreita relação entre a qualidade do seu desempenho e os resultados do processo educativo. A presente pesquisa é de natureza extensiva e de corte transversal. Através de uma coleta *on line* para abranger todo o território nacional, foi aplicado um questionário contendo um conjunto de escalas previamente validadas para o contexto brasileiro e com indicadores de fidedignidade elevados. Especificamente, a mensuração do entrincheiramento na carreira foi realizada com a escala proposta e validada por Carson et al. (1995) e para a mensuração do comprometimento com a carreira se adotou a escala proposta e validada por Carson e Bedeian (1994), cada uma com 12 itens e três dimensões. Para o estudo do comprometimento organizacional, foi utilizada a escala proposta e validada por Medeiros (2003), que é formada por 28 itens e sete dimensões. Nesta pesquisa foram utilizados dois indicadores de desempenho do professor: seu esforço instrucional, escala adaptada de Lopes et al. (2001), que é uma medida subjetiva, e também foi utilizada uma medida objetiva, que consiste no quantitativo de produção acadêmica, adaptado de Oliveira (1998). Obteve-se uma amostra de 635 professores de 22 Estados e do Distrito Federal, de IES públicas e privadas. Os dados foram submetidos a análises descritivas e multivariadas. Após a análise exploratória (avaliação da normalidade, *outliers*, análise de linearidade e análise de multicolinearidade), foi realizada a análise da qualidade da mensuração das escalas (dimensionalidade, confiabilidade e validade das medidas). Finalmente, para identificar os impactos dos vínculos com o trabalho no desempenho foi utilizado o método de estimação por mínimos quadrados parciais (*partial least squares - PLS*). Nos modelos testados, o entrincheiramento na carreira e o comprometimento organizacional instrumental influenciam negativamente a produção acadêmica dos professores e o comprometimento com a carreira influencia positivamente o esforço instrucional. Conclui-se então, que na amostra de professores do ensino superior deste estudo, os vínculos com o trabalho influenciam seus desempenhos.

1 Introdução

A preocupação maior com os vínculos com o trabalho decorre do fato de que o maior *input* numa organização é constituído pelas pessoas. O fator humano permeia todos os níveis da organização e sem ele os demais recursos, praticamente, tornam-se inoperantes. Nesse sentido, os estudos sobre os vínculos do trabalhador procuram desvendar o que faz com que os indivíduos se diferenciem na forma como reagem e enfrentam os desafios do seu contexto de trabalho.

O interesse em estudar os múltiplos vínculos, em seus diversos focos e bases, tem aumentado, calcado no pressuposto que vários vínculos preveem comportamentos melhor do que um isoladamente. Essa pressuposição tem forte justificativa ao considerar que trabalhadores são comprometidos com mais de um foco, e em trabalhos distintos, diferentes focos podem ter efeitos distintos nos resultados do comportamento do trabalhador. (COHEN, 2003).

A categoria ocupacional professor do ensino superior apresenta características que a tornam potencialmente relevante para se estudar os vínculos no trabalho. Trata-se de uma categoria ampla, com um tipo de trabalho desafiador, fonte de realização e de tensão, submetidos a diferentes regimes de trabalho, com variações também nas condições de trabalho e de políticas organizacionais voltadas para o suporte ao seu desempenho. O professor trabalha em diferentes tipos de instituições, nelas desenvolve atividades que se qualificam de diferentes formas, pode dividir-se em múltiplos empregos e mostra diferentes relações com o conhecimento, seja para produzi-lo ou para disseminá-lo. As relações com os alunos, com as ciências, com as novas tecnologias, com as instituições de pesquisa, com os pares, com os gestores das instituições e com a sociedade impõem elevada complexidade para o seu desempenho. É um profissional permanentemente avaliado, desde o ingresso na carreira, através de concursos, de avaliações sistemáticas para a ascensão profissional, da submissão de trabalhos em eventos, da apresentação de projetos para financiamentos e de relatórios de atividades e de pesquisa. Caracteriza-se pela diversidade, pela pluralidade de opções, caminhos, alternativas e interesses. Essas peculiaridades desafiam a investigação sobre os possíveis impactos dos vínculos com o trabalho no desempenho do professor.

Pretende-se com a presente pesquisa, atender algumas lacunas de estudos sobre comprometimento no trabalho, que são apontadas por diversos autores, nacionais e do exterior. Entre eles, Meyer e Allen (1997) alertam que são necessários mais trabalhos no estudo dos componentes do comprometimento organizacional, apesar da atenção que já tem sido dispensada sobre o tema. Bastos (1995) aponta que por ser mais intensamente estudado, o comprometimento organizacional deveria ser integrado a vertentes de pesquisa que analisam o comprometimento frente a outros focos do contexto de trabalho, a exemplo de carreira e sindicato, e enfatiza que “parece ser irreversível a imposição de se investigar múltiplos comprometimentos simultaneamente”. (BASTOS, 1995, p. 58). A carência de pesquisas de comprometimento com diferentes focos é levantada por Mowday, Porter e Steers (1982), assim como por Meyer e Allen (1997). Medeiros et al (2002) justificam a abordagem multidimensional, com múltiplos focos e bases, como uma busca para entender os indivíduos e seu vínculo com a organização de uma maneira mais complexa, sendo considerada um dos novos desafios para a pesquisa na área. Meyer e Allen (1997) abordam a necessidade de se conduzir estudos em que o *design* da pesquisa seja adequado para mostrar uma relação de causa e efeito. Segundo Cohen (2003), o comprometimento no trabalho pode ser melhor elucidado a partir de uma abordagem multidimensional e, conseqüentemente, proporcionar melhores preditores do comportamento, superando muitas limitações da tradicional pesquisa sobre comprometimento.

A análise realizada nas publicações nacionais e internacionais dos últimos 14 anos revela pouca produção científica sobre o fenômeno comprometimento no trabalho entre professores, menos ainda quando se delimita professor do ensino superior. Adicionalmente, nos dois contextos, nacional e internacional, não foi encontrada nenhuma pesquisa utilizando como consequente dos múltiplos comprometimentos no trabalho, simultaneamente, os indicadores auto avaliação do professor quanto ao seu esforço instrucional, conjuntamente com a sua produção acadêmica. Esta é, portanto, a contribuição pretendida, além da necessidade de se estudar o compromisso do professor como emergindo de um contexto cada vez mais complexo e dinâmico, e em interação com aspectos individuais.

Apoiado nas considerações anteriores, delinea-se como problema desta pesquisa: *Como os professores do ensino superior articulam seus vínculos com a carreira e com a organização e como estes impactam o seu desempenho?* Nesse contexto, a presente pesquisa almeja analisar as influências dos múltiplos vínculos com o trabalho - carreira e instituição empregadora -, no desempenho dos professores do ensino superior brasileiro.

Para tanto, após esta introdução, este artigo faz uma apresentação geral sobre os vínculos com o trabalho. Na sequência, pesquisas contemporâneas sobre vínculos no trabalho entre professores e pesquisadores são expostas. A parte seguinte apresenta os procedimentos metodológicos utilizados. A próxima parte apresenta e discute os resultados obtidos, demonstrando os modelos testados, o que é base para as conclusões do trabalho.

2 Vínculos com o trabalho

A título de fundamentação teórica, a presente seção inicialmente proporciona uma visão geral sobre os vínculos com o trabalho e em seguida apresenta estudos recentes desses vínculos, realizados entre pesquisadores e professores.

2.1 Vínculos com o trabalho: comprometimento organizacional, comprometimento e entrenchamento na carreira

Comprometimento organizacional é um estado psicológico que liga o trabalhador à organização, segundo Meyer e Allen (1991). Entendendo-se, portanto, que o comprometimento organizacional é formado pela qualidade e pela intensidade da relação entre trabalhador e organização. Meyer e Herscovitch (2001) complementam que o comprometimento influencia comportamento e pode levar à persistência em um modo de agir.

O estudo do *comprometimento organizacional* foi, durante anos, largamente dominado pela abordagem ‘atitudinal/afetiva’ que caracteriza o clássico trabalho de Mowday et al. (1982) e que trata tal fenômeno como construto global e unidimensional. Desde os anos 1990, o comprometimento organizacional passou a ser predominantemente conceitualizado como um construto multidimensional, integrado por diferentes bases, que se diferenciam em função dos processos psicológicos e psicossociais que geram o vínculo. No modelo multidimensional mais largamente utilizado na pesquisa sobre comprometimento Meyer e Allen (1991) identificam três bases ou componentes do comprometimento, a saber:

- ♦ *Instrumental* – diz respeito ao comprometimento que decorre do reconhecimento dos custos em deixar a organização. Refere-se a uma situação onde os sujeitos permanecem porque precisam.
- ♦ *Afetiva* - refere-se ao comprometimento que resulta de um vínculo afetivo em relação à organização, com o sujeito identificando-se e envolvendo-se com ela. Nessa situação, o empregado permanece na organização porque quer.

- ♦ *Normativa* - onde o comprometimento reflete um sentimento de obrigação do sujeito em permanecer na organização. Este vínculo constitui-se em um conjunto de pensamentos no qual são reconhecidos obrigações e deveres morais para com a organização, que são acompanhados ou revestidos de sentimentos de culpa, incômodo, apreensão e preocupação quando o empregado pensa ou planeja se desligar da mesma.

O *comprometimento com a carreira* é definido por Cooper-Hakim e Viswesvaram (2005) como uma dedicação ou compromisso de uma pessoa com sua profissão, ocupação ou carreira. Assim, uma pessoa com alto comprometimento ocupacional se identifica fortemente e tem sentimentos positivos em relação a sua ocupação. Nesse sentido, Bastos (1994) complementa que o comprometimento está ligado à consistência de linha de ação e rejeição de alternativas possíveis.

O comprometimento com a carreira envolve o desenvolvimento de objetivos de carreira, que pode acontecer ao longo de diversos empregos através da vida profissional do indivíduo. Como também envolve a identificação do indivíduo com sua carreira, assim como a expressão de seus valores profissionais e vocacionais. Portanto, um indivíduo que empregue energia e persista em seus objetivos pessoais de carreira poderá ser considerado possuidor de um alto nível de comprometimento (GOULET; SINGH, 2002).

O *entrincheiramento na carreira* consiste numa *imobilidade* resultante de substancial investimento econômico e psicológico em uma carreira, o que torna difícil uma mudança de carreira. (CARSON et al., 1996). Esse vínculo é conceitualizado por Carson et al. (1995) como um construto multidimensional composto de uma estrutura com três componentes, discorridos a seguir. a) *Investimentos na carreira* que seriam perdidos ou menos aproveitados com uma mudança na carreira (MEYER; ALLEN, 1984). Refere-se a tempo investido, dinheiro e/ou esforço relativo à capacitação profissional, cargo e salário. b) *Custos emocionais* antecipados com uma mudança de carreira (HIRSCH, 1987), que envolve questões sociais e psicológicas associadas à ruptura de relações interpessoais que uma mudança de carreira traria, como quebra de vínculos profissionais. c) *Falta de alternativas de carreira*, que consiste na percepção de perda de opções disponíveis com uma mudança de carreira ou opção em uma nova carreira.

2.2 Estudos de comprometimento no trabalho entre professores e pesquisadores

Realizou-se um mapeamento nas publicações internacionais a partir de 01/01/1997, utilizando as palavras-chave *commitment(s) professor(s)*; *commitment(s) school(s)*, e *commitment(s) teacher(es)*. Essa busca foi realizada em 15 periódicos internacionais ligados ao tema desta pesquisa, que consiste no estudo do comprometimento no trabalho entre professores e sua relação com consequentes, disponíveis nos periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES): a) *Academy of Management Review*; b) *Educational Administration Quarterly*; c) *Harvard Business Review*; d) *Human Relations*; e) *Human Resource Management Review*; f) *Journal of Applied Psychology*; g) *Journal of Educational Administration*; h) *Social Psychology of Education*; i) *Journal of Management*; j) *Journal of Occupational and Organizational Psychology*; k) *Journal of Vocational Behavior*; l) *Research in Higher Education*; m) *Social Forces*; n) *The Journal of Social Psychology*, e o) *The International Journal of Educational Management*. Nessa investigação foram analisados títulos, palavras-chave e *abstract* dos artigos, sendo encontrados apenas sete, cujas variáveis estudadas estão discriminadas na Figura 1.

Ao realizar este estado da arte de comprometimento no trabalho entre professores, também foi identificada a pesquisa de Schroder (2008). Este estudo mensurou níveis de

satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e religioso entre 835 trabalhadores, incluídos os professores, de uma universidade religiosa privada. Este estudo de caso revelou que a maioria dos trabalhadores desta universidade está mais satisfeita com as relações com os estudantes e pares, e menos satisfeita com o salário e a política organizacional. Foi encontrada relação entre comprometimento organizacional com idade e nível educacional. Este estudo identificou correlação moderada entre comprometimento organizacional e satisfação no cargo. O comprometimento religioso não teve um efeito mediador na relação entre satisfação no trabalho e comprometimento organizacional.

Autores e data	Variáveis estudadas no comprometimento
Mueller et al. (1999)	Analisaram o efeito da composição racial de professores e de estudantes na satisfação no trabalho, no comprometimento com a escola e no comprometimento com a carreira, em 405 escolas de um grande sistema de escola urbana.
Hung e Liu (1999)	Investigaram os efeitos de permanecer na profissão no comprometimento com a carreira de professores secundários em Hong Kong.
Somech e Bogler (2002)	Examinaram a relação do comprometimento organizacional e com a carreira com a participação na tomada de decisão e com o comportamento de cidadania organizacional, entre 983 professores de escolas médias e secundárias, em Israel.
Gaziel (2004)	Verificou a contribuição de atributos pessoais, o comprometimento organizacional do professor, dois atributos organizacionais, clima e cultura de ausência na escola, em dois tipos diferentes de ausência do professor no trabalho: voluntário e involuntário, entre 200 professores de escolas primárias de Jerusalém, Israel.
Park, Henkin e Eglely (2005)	Investigaram a relação entre trabalho de equipe, confiança e comprometimento com a equipe de professor, em escolas primárias.
Bragger et al. (2005)	Verificaram entre 203 professores de escolas primárias, medianas e secundárias que o comportamento de cidadania organizacional relaciona negativamente com conflito de trabalho-família e positivamente com a cultura trabalho-família, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional. Como principal resultado, encontraram que a cultura trabalho-família prediz tanto o comprometimento organizacional quanto o comportamento de cidadania organizacional e o comprometimento organizacional não media a relação entre a cultura trabalho-família e o comportamento de cidadania organizacional.
Conley, Muncey e You (2005)	Verificaram a relação entre os seguintes construtos: padrões de trabalho compreensíveis, avaliação satisfatória, ambiguidade de papel, esforço por desempenho, autonomia no trabalho, satisfação na carreira, comprometimento organizacional e percepções na efetividade da evolução do sistema. Esta pesquisa foi realizada em quatro escolas secundárias de dois municípios vizinhos do sul da Califórnia, totalizando 178 professores.

Figura 1 – Estudos internacionais de comprometimento no trabalho entre professores

FONTE: Elaborado pelos autores

Na Figura 1 observa-se que apenas dois estudos foram realizados com *múltiplos vínculos*, ambos com os focos *comprometimento organizacional e com a carreira* (MUELLER et al., 1999 e SOMECH; BOGLER, 2002). As outras pesquisas estudaram apenas um vínculo com o trabalho: predominando o *comprometimento organizacional*, com três artigos (GAZIEL, 2004; BRAGGER et al., 2005; CONLEY; MUNCEY; YOU, 2005); e os outros dois vínculos estudados de forma isolada são o *comprometimento com a carreira* com um artigo (HUNG; LIU, 1999), e o *comprometimento com a equipe* com um artigo (PARK; HENKIN; EGLEY, 2005). As pesquisas internacionais apresentadas, apesar de poucas, utilizaram como categoria profissional o professor do ensino básico e secundário, em sua grande maioria (com a exceção do estudo de Schoroder, 2008).

Foi realizada uma busca de estudos de comprometimento no trabalho entre pesquisadores para verificar a relação entre o comprometimento e a produção acadêmica, que é um dos objetivos desta pesquisa. No contexto nacional foi encontrado apenas um, de Oliveira (1998), que desenvolveu um trabalho pioneiro no Brasil. Oliveira (1998) investigou a relação entre os níveis de comprometimento com a organização e com a carreira e produção acadêmica, utilizando nove indicadores: número de trabalhos publicados em periódicos

nacionais e internacionais; número de teses e dissertações orientadas; número de livros publicados - como autor principal, único autor, em co-autoria e editados -, e número de projetos de pesquisa apoiados pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), entre pesquisadores com bolsas de produtividade no CNPq. Esse estudo encontrou influência do comprometimento somente em três variáveis: artigos publicados no Brasil, orientação de dissertações e a produção de livros. Ressalta-se que a influência encontrada é positiva, em todas estas três variáveis, conforme apresenta a Figura 2.

Comprometimento no trabalho	Consequentes
Influência significativa e positiva do comprometimento organizacional	Artigos no Brasil e Orientação de mestrado
Influência significativa e positiva do comprometimento com a carreira	Livros como editor

Figura 2 - Consequentes do comprometimento no trabalho do pesquisador nacional

FONTE: Adaptado de Oliveira (1998)

No contexto internacional, Kidd e Green (2006) realizaram uma pesquisa sobre comprometimento na carreira entre pesquisadores biomédicos com a titulação de doutor. Para tanto, realizaram uma pesquisa longitudinal, em dois momentos, com o intervalo de um ano. Para a mensuração do comprometimento com a carreira utilizaram a escala de Carson e Bedeian (1994), com a particularidade que reduziram esta escala de 12 para nove itens, mantendo suas três dimensões: resiliência, identidade e planejamento de carreira. Como antecedentes do comprometimento com a carreira, utilizaram variáveis demográficas e relacionadas ao trabalho e como consequentes, a intenção de deixar a ciência. O gênero do pesquisador foi analisado como uma variável moderadora entre o comprometimento com a carreira e a intenção de deixar a ciência (consequente). Encontraram como principais resultados que o comprometimento instrumental com a organização se relacionou significativamente e negativamente com a dimensão planejamento de carreira. Nenhuma variável demográfica se relacionou com nenhum dos componentes do comprometimento com a carreira e nem com a intenção de deixar a ciência. As três dimensões do comprometimento com a carreira correlacionaram negativamente e significativamente com a intenção de deixar a ciência e os pesquisadores com os mais altos salários se mostraram menos propensos a deixar a ciência. Kidd e Green (2006) concluíram que os pesquisadores valorizam remuneração, autonomia e tratamento justo no trabalho.

O mapeamento das publicações revela a inexistência de estudo da influência dos múltiplos vínculos com o trabalho no desempenho do professor, utilizando dois indicadores, um objetivo – produção acadêmica -, e outro subjetivo – auto-avaliação do esforço instrucional. Esta é, portanto, a contribuição desta pesquisa.

3 Procedimentos metodológicos

A pesquisa ora apresentada, de natureza quantitativa e de corte transversal, tomou como unidade de análise o professor do ensino superior, para analisar a natureza e a articulação dos seus vínculos com o desempenho.

3.1 Instrumento de coleta de dados

Para mensurar os *vínculos com a carreira – comprometimento e entrenchamento*, o presente estudo utilizou os instrumentos de Carson e Bedeian (1994) e Carson et al (1995). Ambas as escalas, em formato Likert, possuem 12 itens que cobrem as três dimensões que integram cada um dos construtos. E para o estudo do *comprometimento*

organizacional foi escolhida a escala proposta e validada por Medeiros (2003) no contexto nacional, que possui 28 itens e formato Likert.

Além das escalas, o questionário foi formado por itens para levantamento dos dados demográficos e ocupacionais que foram elaborados para fins desta pesquisa, que são: idade, gênero, estado civil, última titulação, área de atuação, tempo de serviço, Estado, natureza da IES (pública ou privada) e regime de trabalho (DE, tempo parcial, horista).

Por se tratar de um estudo em um segmento ocupacional específico e distinto daqueles em que foram validadas as escalas utilizadas, uma primeira análise envolveu o teste da estrutura fatorial destas escalas, assim como os indicadores de fidedignidade das medidas.

Os resultados da análise fatorial dos 12 indicadores da escala de *entrenchamento na carreira*, utilizando-se para a extração dos fatores o método dos componentes principais com *eigenvalue* maior que um e a rotação oblíqua, revela a mesma estrutura original com três dimensões, cada uma com quatro itens. A matriz de correlação entre os itens apresenta determinante de 0,003, KMO de 0,84 e teste de esfericidade de Bartlett com significância de 0,000. Os três fatores da escala explicam 69,68% da variância total. Quanto à confiabilidade da medida, obteve-se um *alpha* de Cronbach de 0,84, considerado por Hair Jr. et al. (2005) como um índice elevado e satisfatório. Os *alphas* de Cronbach por fator se situam acima de 0,82.

Para a análise fatorial dos 12 indicadores da escala de *comprometimento com a carreira* de Carson e Bedeian (1994), adotou-se a extração dos fatores pelo método dos componentes principais com *eigenvalue* maior que um e a rotação oblíqua, revelando a mesma estrutura original com três dimensões, tendo-se perdido apenas um item. A matriz de correlação entre os itens apresenta determinante de 0,009, KMO de 0,78 e teste de esfericidade de Bartlett com significância de 0,000. Os três fatores da escala explicam 67,36% da variância total. Os *alphas* de Cronbach por fator se situam acima de 0,75.

Os resultados relativos à análise fatorial da escala de *comprometimento organizacional* na amostra do presente estudo, utilizando-se para a extração dos fatores o método dos componentes principais com *eigenvalue* maior que um e a rotação oblíqua, revela a mesma estrutura original com sete dimensões, cada uma com quatro itens. A matriz de correlação entre os itens apresenta KMO de 0,85 e teste de esfericidade de Bartlett com significância de 0,000. Os sete fatores da escala explicam 71,04% da variância total. Quanto à confiabilidade da medida, obteve-se um *alpha* de Cronbach de 0,80, considerado por Hair Jr. et al. (2005) como um índice elevado e satisfatório. Apenas a dimensão ‘sentimento de obrigação pelo desempenho’, de base ‘normativa’, obteve um *alpha* de Cronbach de 0,60 que, apesar de baixo, é semelhante ao encontrado no estudo original de Medeiros (2003), de 0,63. Por ser a primeira vez que se utiliza tal escala com professores do ensino superior, esta dimensão foi mantida no estudo. Os outros fatores apresentaram *alphas* iguais ou superiores a .80.

A *escala de produção acadêmica* utilizada nesta pesquisa foi adaptada de Oliveira (1998) e consiste na quantidade de produção acadêmica num intervalo de seis anos, coletados no *currículo lattes* de cada professor participante desta pesquisa. Esta escala é formada pelos quantitativos de: artigos publicados em periódicos (nacionais e internacionais); artigos completos em anais de congressos (nacionais e internacionais); teses, dissertações e monografias de especialização orientadas e concluídas; livros publicados; coordenação de projetos de pesquisa e bolsa de produtividade acadêmica.

Assim como nas outras escalas, na escala de produção acadêmica foi realizada análise fatorial, que resultou em quatro fatores. O primeiro fator, *orientação*, formado pelas variáveis orientação de mestrado e orientação de doutorado. O segundo fator, *bolsa*, composto das variáveis coordenação de projetos de pesquisa e bolsa de produtividade acadêmica. O terceiro fator, denominado *publicação*, consiste nas publicações em periódicos nacionais e

internacionais e o último fator que foi nomeado de *anais*, representa as publicações em congressos científicos nacionais e internacionais. As outras duas variáveis, *livros e orientações de monografias de especialização* foram eliminadas por apresentarem baixa carga fatorial.

Na literatura não foi encontrada uma escala em que o professor do ensino superior auto-avaliasse o seu *esforço instrucional*, fornecendo uma medida do grau de investimento e empenho pessoal do professor na sua atividade de ensino, envolvendo, por exemplo, aspectos de preparação de aulas; dinâmicas das aulas; relacionamento com os discentes e exigência de estudo dos discentes. Assim, adaptou-se a escala de avaliação do esforço instrucional do professor do ensino superior realizada pelo discente de autoria de Lopes et al. (2001), transformando-a em uma escala de auto-avaliação, modelo Likert de cinco pontos. Essa escala foi submetida a uma análise fatorial, que resultou em cinco fatores que explicam 60% da variância total. O *fator 1* foi denominado *técnico*, e denota o empenho do professor em esclarecer o conteúdo através da exposição dos itens, a utilização de exemplos e ilustrações, o esforço para que os alunos adquiram conhecimentos e habilidades que facilitem a análise de questões referentes ao assunto da disciplina e a assuntos mais complexos. O *fator 2* foi nomeado de *proteção*, e representa a preocupação com as dificuldades de cada aluno, a disposição em ajudá-los, ouvindo seus problemas e dando a eles uma atenção individualizada. O *fator 3* foi denominado de *exigência*, e denota a exigência de uma carga elevada de estudos e trabalhos, acarretando bastante empenho do aluno. O *fator 4*, intitulado *perfeccionismo*, representa o planejamento detalhado das disciplinas, a preparação cuidadosa e com antecedência de cada aula, esquematizando ordenadamente as atividades das aulas. Por último, o *fator 5* foi denominado *encorajamento* e denota o encorajamento dos alunos a participarem das discussões em aula, expressando abertamente suas idéias.

3.2 Procedimentos para coleta, tratamento e análise dos dados

Para a coleta de dados desta pesquisa, optou-se em aplicar *survey* por *e-mail* porque professor do ensino superior é uma categoria ocupacional que além do alto nível de escolaridade, geralmente tem acesso e utiliza Internet, tanto em casa quanto nas próprias IES, o que justifica a sua adoção, além de ser o melhor método de *survey* para atingir professores de ensino superior em todo o Brasil, de uma forma rápida e com baixo custo operacional.

Foi realizado um pré-teste do instrumento e da página da Internet em que estava hospedado. Com pequenas alterações, o questionário foi disponibilizado para os participantes. A solicitação para o professor do ensino superior participar desta pesquisa foi realizada através de um *e-mail* explicativo dos seus fins acadêmicos, contendo o *link* do endereço da página da Internet hospedeira do questionário. Esta pesquisa foi divulgada em *sites* de relacionamentos e em diversas comunidades de professores de IES de todo o Brasil. Do mesmo modo, ainda no ambiente acadêmico, foi encaminhada para sindicatos, reitorias, departamentos, coordenações e secretarias, solicitando sua divulgação, para repassar para os *e-mails* dos professores. Foram rastreadas listas de *e-mails* de professores através de um *site* de busca e na página da CAPES. O referido convite para participar da pesquisa ainda solicitava que o próprio professor o encaminhasse para sua lista de professores do ensino superior, ampliando a possibilidade de participação de outros professores.

Na etapa de análise, primeiramente, os dados coletados foram transportados para o *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versão 15.0 e em seguida foram tratados, conforme princípios definidos por Hair Jr. et al. (2005) e Malhotra (2006). Realizaram-se análises exploratórias dos dados (avaliação da normalidade, *outliers*, linearidade e multicolinearidade), análise da qualidade da mensuração das escalas (dimensionalidade, confiabilidade e validade convergente e discriminante das medidas) e, finalmente, o método de estimação por mínimos quadrados parciais (*partial least squares - PLS*).

4 Resultados e discussão

Participaram desta pesquisa 635 professores de todas as regiões do Brasil e de todas as áreas do conhecimento, de 201 diferentes IES, das quais 65 são públicas e 136 são IES privadas. Entre os professores participantes desta pesquisa, 55,1% têm vínculo empregatício com IES pública e 44,9% com IES privada. Quanto ao *gênero*, há um equilíbrio entre professores (49,6%) e professoras (50,4%); 60% dos professores são casados; a idade média é de 43 anos e 50,7% são doutores.

Após esta breve caracterização da amostra participante da pesquisa, esta seção apresenta os dados descritivos dos vínculos com o trabalho. Em seguida, apresentam-se os modelos testados que mostram a influência das dimensões dos vínculos com o trabalho no desempenho do professor, oferecendo e discutindo respostas à questão central deste trabalho.

4.1 Dados descritivos dos vínculos com o trabalho e dos indicadores de desempenho

A Tabela 1 apresenta as médias dos fatores dos vínculos com o trabalho do professor – comprometimento organizacional, comprometimento e entrincheiramento na carreira. E apresenta as médias dos dois indicadores de desempenho – esforço instrucional e produção acadêmica, dos 635 professores participantes deste estudo.

Tabela 1
Média dos vínculos com o trabalho e indicadores de desempenho

Vínculos com o trabalho	Média	Desvio padrão	Indicadores de desempenho	Média	Desvio padrão
Comprometimento organizacional			Produção acadêmica		
<i>Instrumental</i> – falta de recompensas e oportunidades	2,61	1,083	Periódico nacional	3,14	4,560
<i>Instrumental</i> – linha consistente de atividades	3,43	1,214	Periódico internacional	,65	1,412
<i>Instrumental</i> – poucas alternativas	2,61	1,253	Anais nacionais	3,59	5,447
<i>Afetiva</i> – internalização de valores	4,13	1,145	Anais internacionais	1,55	2,901
<i>Afiliativa/integração</i> – fazer parte	4,47	1,077	Livros	,75	1,403
<i>Normativa</i> – permanecer na organização	3,62	1,552	Coordenação de projeto de pesquisa	,60	1,063
<i>Normativa</i> – obrigação pelo desempenho	5,48	,456			
Comprometimento com a carreira			Esforço Instrucional		
<i>Resiliência</i>	4,30	1,631	Exigência	3,71	0,667
<i>Planejamento de carreira</i>	6,06	1,027	Encorajamento	4,57	0,524
<i>Identidade</i>	6,43	,635	Perfeccionismo	4,31	0,575
Entrincheiramento na carreira			Proteção		
<i>Falta de alternativas de carreira</i>	3,20	1,435	Técnica	4,35	0,439
<i>Custo emocional</i>	4,66	1,670			
<i>Investimentos na carreira</i>	3,85	1,695			

Fonte: Dados da pesquisa

Quanto ao comprometimento organizacional, os dados revelam que dentre suas sete dimensões latentes, os professores do ensino superior apresentam um maior comprometimento na dimensão *obrigação pelo desempenho* (média de 5,48), que é de base normativa. O comprometimento com a IES revela-se em um sentimento de obrigação em ter um bom desempenho no seu trabalho como professor. Há, também, um forte vínculo afetivo e afiliativo, ambos com médias superiores a 4, em uma escala de 6 pontos, conforme se observa na Tabela 1. Em contrapartida, é frágil o vínculo de base instrumental nas três dimensões avaliadas pela escala.

Os professores participantes do estudo revelaram níveis bem mais expressivos de comprometimento do que de entrenchamento com a sua carreira, conforme se percebe na Tabela 1. Há, no geral, um maior envolvimento afetivo e identificação com a carreira que se traduzem em nível positivo moderadamente forte do que um vínculo de permanência que é mantido por falta de alternativas ou elevados custos associados ao abandono da carreira.

Observa-se na Tabela 1 que os professores apresentam uma média bastante elevada de seu esforço instrucional, sendo maior na dimensão encorajamento (média de 4,57), demonstrando a preocupação dos professores na motivação de seus alunos para que participem das aulas, expressando suas idéias.

A média da produção acadêmica dos participantes desta pesquisa, num intervalo de seis anos, está exposta na Tabela 1. Observa-se que a média se revela baixa, destacando-se a maior produção em periódicos e congressos nacionais do que nos internacionais.

4.2 Modelos dos múltiplos vínculos com o trabalho e o desempenho

Visando encontrar uma estrutura mais enxuta para facilitar os testes dos modelos, decidiu-se submeter a uma análise fatorial as sete dimensões que emergiram da primeira análise fatorial realizada na escala de comprometimento organizacional de Medeiros (2003). Assim, foram identificados fatores de segunda ordem latentes. A análise fatorial foi efetuada pelo método de componentes principais, rotação oblíqua e a extração de fatores por *eigenvalues* maior que 1. Encontrou-se KMO de 0,633 e teste de esfericidade de Bartlett com significância de 0,000. Formaram duas dimensões, conforme demonstra a Tabela 2.

Tabela 2
Análise fatorial das dimensões da escala de comprometimento organizacional

Dimensões latentes da escala de comprometimento organizacional	Componentes	
	1	2
Afetiva – Internalização de valores e objetivos organizacionais	0,793	
Afiliativa/integração – Sentimento de fazer parte	0,787	
Normativa – Sentimento de obrigação em permanecer na organização	0,631	
Normativa – Sentimento de obrigação pelo desempenho	0,554	
Instrumental – linha consistente de atividades		0,778
Instrumental – Sentimento de falta de recompensas e oportunidades		0,734
Instrumental – poucas alternativas		0,689

FONTE: Dados da pesquisa

Os resultados expostos na Tabela 2 revelam que subjacente às sete dimensões iniciais, há duas grandes dimensões ou eixos fundamentais. A dimensão 1, denominada de afetiva, é composta pelas dimensões afetiva, afiliativa e normativa, enquanto que a dimensão 2, nomeada de instrumental, é composta pelas dimensões instrumentais. Ou seja, as sete dimensões latentes da escala de Medeiros (2003) se agruparam em duas dimensões distintas, que mostram a proximidade entre as bases afetiva e normativa, enquanto evidencia a base instrumental como distinta das outras bases.

Este resultado obtido da análise fatorial realizada com as dimensões da escala de Medeiros (2003), onde emergiu sua simplificação em afetivo e instrumental, foi utilizado para testar os dois modelos que estão apresentados na sequência.

Como o teste dos dois modelos usando técnicas de estimação por modelagem de equações estruturais tradicionais (análise de estruturas de covariância, por meio de procedimentos de máxima verossimilhança) ficou limitado devido à complexidade destes modelos (número de variáveis observadas e construtos), conforme verificado na análise da validade convergente e discriminante do construto, adotou-se como alternativa o método de estimação por mínimos quadrados parciais (*partial least squares - PLS*). (HAENLEIN; KAPLAN, 2004).

O PLS é uma técnica preditiva e adequada para a análise de relações entre mais de uma variável dependente e um conjunto de variáveis independentes. A técnica utiliza a variância explicada em lugar da covariância, possibilitando uma análise mais individualizada das variações (influências) de uma variável sobre a outra. Usando o PLS a necessidade do tamanho da amostra é menor, além do procedimento não fazer qualquer suposição sobre a normalidade dos dados obtidos.

Buscando representar as dimensões dos construtos de segunda ordem aplicou-se o procedimento de desagregação parcial sugerido por Bagozzi e Heatherton (1994), que consiste em agrupar os indicadores referentes a uma faceta do construto de modo a refletir o número de indicadores dos fatores de segunda ordem do modelo. Essa estratégia tem a vantagem de garantir uma estrutura parcimoniosa para análise dos resultados. Trata-se de agrupar, por meio da média aritmética simples, os indicadores dos construtos referentes a cada dimensão dos construtos. Desse modo foi possível reduzir o número de variáveis observadas no modelo e minimizar o problema de complexidade do modelo, com uma estrutura mais enxuta que facilita a sua interpretação. Assim, os modelos da pesquisa foram testados e estão apresentados na sequência.

4.2.1 Modelo dos múltiplos vínculos com o trabalho e produção acadêmica

Para conceber esse modelo levou-se em conta os resultados da análise de validade discriminante em que o construto publicação de periódicos deve ser visto como um construto dependente da orientação e coordenação de projetos/bolsa de produtividade de pesquisa. Argumenta-se que uma lógica similar deverá prevalecer para o construto publicação em anais, pois a orientação possivelmente é uma das condições que leva a uma maior propensão a publicação de artigos em eventos científicos. Cabe ressaltar que, para além da plausibilidade conceitual, a tentativa de processar o modelo com *publicação* e *anais* como construtos de mesmo nível que orientação e projetos gera estimativas de erros negativas, uma evidência notável da má especificação e impossibilidade de testar este modelo segundo esta lógica (JORESKOG; SORBOM, 1989). Assim, procede-se ao teste do modelo de pesquisa.

Observa-se na Figura 3 que ter bolsa de produtividade científica, coordenar projetos de pesquisas e orientar mestrados e doutorandos são variáveis mediadoras entre o comprometimento organizacional e a produção acadêmica em periódicos e em anais.

No modelo representado na Figura 3 nota-se que o *comprometimento instrumental* com a organização é preditor negativo de orientação de mestrado e doutorado, assim como de bolsa de produtividade de pesquisa e de coordenação de projetos de pesquisa. Este resultado demonstra que quanto mais o professor se vincula com a organização devido a poucas alternativas de trabalho caso venha a deixar a organização e que quanto mais se engaja em linhas consistentes de atividade para se manter no emprego, menos orienta, menos coordena projeto de pesquisa e menos adquire bolsa de produtividade científica. Esses resultados coadunam com o apontamento de Siqueira e Gomide Jr. (2004), de que o comprometimento instrumental apresenta como consequência baixo desempenho.

O *comprometimento organizacional afetivo*, diferentemente do esperado, não apresentou relação com bolsa de produtividade científica e coordenação de projeto, e apresentou relação negativa com orientação de doutorado e mestrado.

No modelo testado, com vários vínculos de trabalho, o *comprometimento com a carreira* não apresentou influência significativa no desempenho acadêmico do professor. Esse resultado demonstra que: a) a identificação com a carreira; b) o planejamento da carreira, e c) a percepção de que os desgastes associados à atividade profissional não são demasiados ou prejudiciais à vida pessoal, não influenciam, diretamente, a orientação de mestrados e doutorandos e nem projetos de pesquisa e bolsa de produtividade de pesquisa.

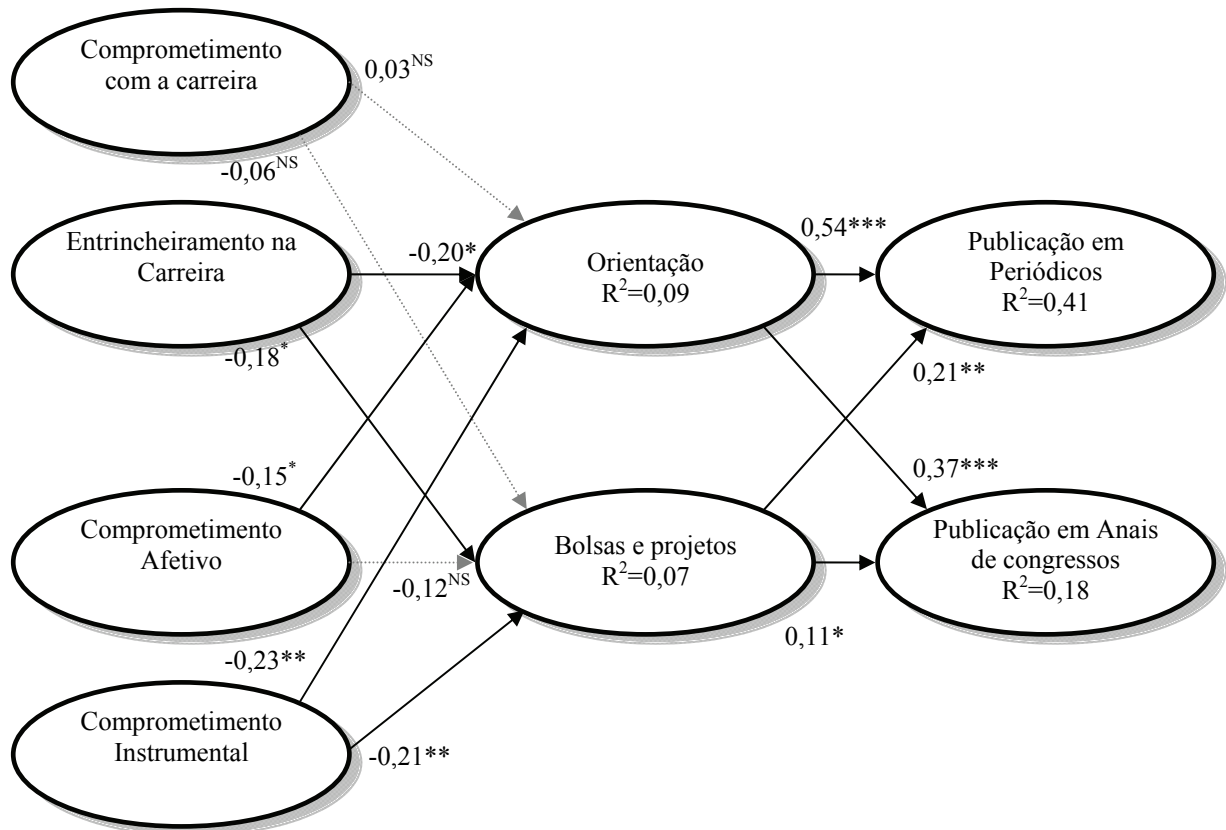


Figura 3 - Modelo da pesquisa: múltiplos vínculos com o trabalho e desempenho acadêmico.

FONTE: Dados da pesquisa

*Significativo ao nível de 5% unicaudal ($p < 0,05$).

**Significativo ao nível de 1% unicaudal ($p < 0,01$).

***Significativo ao nível de 0,1% unicaudal ($p < 0,001$). R² - percentual de variância explicada.

NS – não significativo.

Observa-se na Figura 3 que o *entrincheiramento na carreira*, assim como o comprometimento instrumental, apresenta influência significativa e negativa nos indicadores de produção acadêmica. Esse resultado demonstra que quanto mais o professor percebe poucas opções no caso de uma mudança de carreira, quanto mais percebe que uma mudança de carreira pode acarretar ruptura de relações interpessoais, como perda de convivência com os colegas e do reconhecimento social, quanto mais fica preso a sua carreira, devido aos investimentos financeiros e de tempo despendidos em sua carreira, menor é o seu desempenho acadêmico – no que se refere a orientações, bolsas de produtividade e projetos de pesquisa.

Um resultado interessante do modelo testado, é que as variáveis bolsa de produtividade científica, coordenação de projeto de pesquisa e orientação de mestrados e doutorandos, exercem um forte impacto sobre a publicação em periódicos, explicando 41% destas publicações, enquanto que essas mesmas variáveis explicam 18% das publicações em anais de congressos.

Para este modelo observa-se um poder explicativo moderado para os construtos orientação de mestrado e doutorado e bolsa/coordenação de projetos, enquanto o poder explicativo dos construtos publicação em periódicos e anais revela-se como bom. Mathieu e Zajac (1990), assim como Wright e Bonett (2002), em suas meta-análises, explicam que a fraca correlação entre comprometimento organizacional e seus consequentes se deve ao fato que esta relação não é simples e direta, mas moderada por outras variáveis, exemplificada por Wright e Bonnet (2002) como tempo (na organização e no cargo).

Segundo Ricketta (2002), a relação entre comprometimento e desempenho não é direta, pois existem diversos fatores que moderam esta relação. Por sua vez, Ellemers e van

den Heuvel (1998) alertam para o fato de que comprometimento não prediz desempenho na tarefa.

Faz-se relevante apontar que Rowe e Bastos (2007) realizaram uma pesquisa qualitativa entre professores do ensino superior, encontrando como conseqüente do comprometimento no trabalho a produção acadêmica e a melhor estruturação da pesquisa somente entre os professores de IES pública. Ou seja, os professores de IES privadas não fizeram nenhuma menção acerca da produção acadêmica ser um conseqüente do comprometimento.

Vale ressaltar que nem toda atividade do professor resulta em produção acadêmica. Há um conjunto de desempenhos voltados para preparação das disciplinas; as aulas propriamente ditas; participação em bancas examinadoras de estágio supervisionado, iniciação científica, defesas de mestrado e defesas de doutorado. As orientações de estágio supervisionado e de monografias, por sua vez, dificilmente resultam em produção acadêmica. Neste sentido, as dimensões de desempenho tomadas como objeto no modelo expresso na Figura 3 não abarcam todas as atividades relevantes do professor. Portanto, procedeu-se ao teste de outro modelo, exposto na sequência.

4.2.2 Modelo dos múltiplos vínculos com o trabalho e esforço instrucional

No modelo que testa a influência dos múltiplos vínculos com o trabalho no esforço instrucional, expresso na Figura 4, somente o comprometimento com a carreira se mostra significativo na influência do esforço instrucional. Os comprometidos com a carreira (que se identificam com ela e que planejam sua carreira) apresentam um maior esforço instrucional do que os professores não comprometidos com a carreira. Nota-se que o percentual de variância explicada pelos construtos é deveras moderado, demonstrando que existem outros fatores não considerados que podem ser responsáveis pelo perfil instrucional e produtividade dos professores.

Ressalta-se que Chang Jr. et al. (2007) realizaram uma pesquisa entre professores de uma faculdade e verificaram que o comprometimento organizacional afetivo não está associado ao desempenho do professor em sala de aula, que foi mensurado por um instrumento de avaliação de professores pelo aluno. Resultado este similar ao do presente estudo, que não encontrou influência do comprometimento afetivo no esforço instrucional, conforme demonstra a Figura 4. Embora a literatura sobre comprometimento organizacional indique correlações positivas entre a base afetiva e desempenho, os resultados desse estudo diferem da literatura.

Faz-se relevante destacar que Cohen (2003) chama a atenção para o estudo de múltiplos comprometimentos, no tocante ao foco comprometimento instrumental. Segundo Cohen (2003, p. 74), embora Morrow (1993) inclua comprometimento instrumental como um dos cinco focos de comprometimento no trabalho, uma importante questão é se a dimensão instrumental é parte do amplo construto de múltiplos comprometimentos. Assim como Cohen (2003), Solinger, Olffen e Roe (2008) ressaltam que sua forma é multidimensional e sobrepõe resultados; suas correlações, ou talvez falta de correlações, com muitas variáveis relacionadas ao trabalho, indicam que o comprometimento instrumental não é parte de uma escala de comprometimento geral de trabalho. Especificamente neste estudo, nota-se que o comprometimento instrumental com a organização influencia negativamente a produção acadêmica (Figura 3) e não influencia o esforço instrucional (Figura 4), o que vem a corroborar a afirmação de autores como Cohen (2003) e Solinger, Olffen e Roe (2008), demonstrando que talvez o melhor seria não incluir o comprometimento instrumental nos estudos de múltiplos comprometimentos.

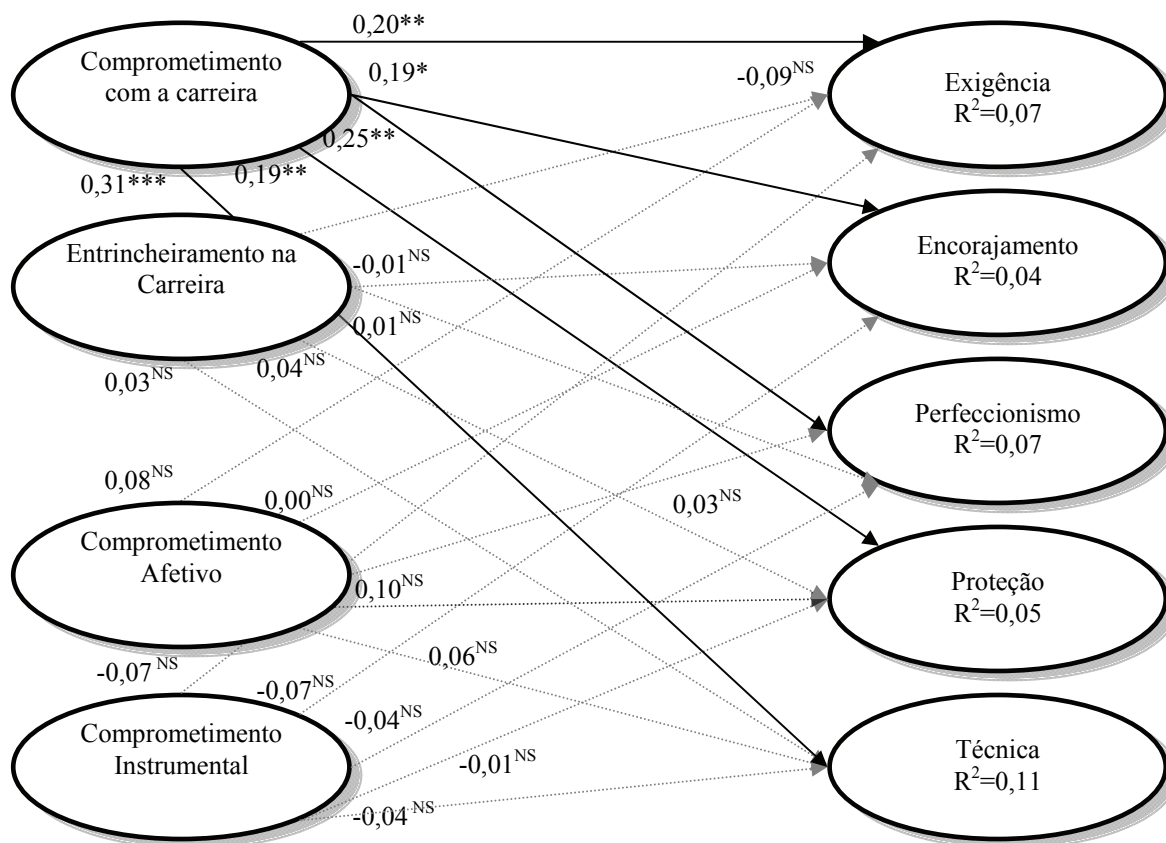


Figura 4 - Modelo da pesquisa: múltiplos vínculos com o trabalho e esforço instrucional.

FONTE: Dados da pesquisa

*Significativo ao nível de 5% unicaudal ($p < 0,05$).

**Significativo ao nível de 1% unicaudal ($p < 0,01$).

***Significativo ao nível de 0,1% unicaudal ($p < 0,001$).

R² - percentual de variância explicada.

NS – não significativo.

Interessante notar que enquanto nesse modelo dos vínculos com o trabalho e o esforço instrucional (Figura 4) somente o comprometimento com a carreira apresenta significância estatística, no modelo anterior (Figura 3) são os outros vínculos com o trabalho (entrincheiramento na carreira, comprometimento afetivo com a organização e comprometimento instrumental com a organização) que apresentam significância estatística entre sua relação e o desempenho acadêmico. Conclui-se que, no caso dos professores do ensino superior aqui estudados, os vínculos com o trabalho influenciam significativamente seus desempenhos. Todos estes resultados encontrados afirmam a relevância do comprometimento com a carreira para o alcance de um desempenho superior do trabalhador.

Vale ressaltar que, de uma maneira geral, na estatística, é comum a ocorrência de variáveis que são significativas em modelos menores não apresentarem significância ao comporem modelos maiores, devido à complexidade do modelo, com grande número de variáveis. Observa-se que esse fato ocorreu no presente estudo, que utilizou muitas variáveis para o teste dos dois modelos, bastante complexos.

5 Considerações finais

O presente estudo permite o avanço do conhecimento acerca da relação dos múltiplos vínculos no trabalho, que aparecem de forma isolada na maioria dos estudos, com o desempenho do trabalhador. Como aponta a literatura, verificar como os múltiplos vínculos

no trabalho influenciam o desempenho do trabalhador consiste na principal lacuna de investigação a ser desenvolvida.

Visando a melhor apreensão do desempenho do professor do ensino superior, foram utilizados dois indicadores bem distintos: o esforço instrucional, que é uma escala de auto-avaliação do professor, consistindo, portanto, num indicador subjetivo, e o quantitativo de produção acadêmica, coletado no currículo *lattes* de cada professor, que é um indicador objetivo. Esses indicadores de desempenho foram adotados porque a educação superior almeja, além de formar profissionais nas diferentes áreas do conhecimento, incentivar o trabalho de pesquisa e promover a divulgação deste conhecimento científico, comunicando o saber através do ensino, de publicações e de congressos. O papel da academia é criar e disseminar conhecimento na sociedade, sendo que a produção do conhecimento é a origem do ensino e da extensão. Em suma, a função da academia não é somente ensinar, e a pesquisa também é tão importante quanto o ensino, fazendo parte, portanto, dos indicadores de desempenho deste estudo: a produção acadêmica e o esforço instrucional.

O modelo desta pesquisa que demonstra a explicação do desempenho acadêmico pelos vínculos com o trabalho, mostra que quanto maior o vínculo instrumental com a IES, menor é o desempenho acadêmico despendido pelo professor. Portanto, para a IES é interessante evitar o vínculo instrumental, tendo em vista que o seu impacto é negativo no desempenho.

Os resultados observados no modelo que expõe a influência dos múltiplos vínculos no esforço instrucional, demonstram que o comprometimento com a carreira influencia positivamente o esforço instrucional do professor participante deste estudo. Esse resultado corrobora a teoria de que o comprometimento com a carreira leva a um maior desempenho.

Mesmo que os achados não tenham revelado relações de grande intensidade entre os vínculos com o trabalho e o desempenho, essas relações são significativas, merecendo, portanto, mais investigação em outros contextos. Esses resultados, de influência moderada, não são surpreendentes por se saber que o desempenho é consequência de um complexo de fatores situacionais e individuais. Ou seja, é concebível que o desempenho acadêmico e o esforço instrucional não possam ser explicados unicamente pela natureza e intensidade dos vínculos com a carreira e com a IES. Ressalta-se que os poucos estudos semelhantes que foram identificados na literatura limitaram a comparação dos resultados.

Face a outras possibilidades de pesquisa que não foram tratadas neste trabalho, são apresentadas algumas sugestões para pesquisas futuras. Por questões de restrição do tamanho da amostra, os dois modelos estruturais não foram testados pelo pacote estatístico AMOS. Pode-se, no futuro, com amostras maiores, buscar testar modelos abrangentes de forma estrutural pelo AMOS ou LISREL, tendo-se, assim, índices de ajustes que permitam decisões mais seguras estatisticamente sobre a qualidade dos modelos testados.

Outra sugestão seria verificar se a produção acadêmica tem relação com a reputação institucional, em especial para aquelas instituições que possuem cursos de pós-graduação e que são avaliadas pela CAPES. Poderia ser verificado se professores que são mais comprometidos com a instituição à qual estão vinculados podem ser mais preocupados com a imagem de sua organização e tender a fortalecê-la através de sua contribuição na formação de pessoal em nível de pós-graduação e na publicação de trabalhos científicos.

Em síntese, o presente trabalho contribui para a ampliação do conhecimento das relações entre múltiplos vínculos e desempenho no trabalho, abrindo perspectivas de mais estudos que façam avançar mais ainda o conhecimento científico sobre este importante tema da área de estudos organizacionais.

Referências

- BAGOZZI, R.P., HEATHERTON, T.F. A general approach to representing multifaceted personality constructs: Application to state self-esteem. **Structural Equation Modeling**, 133, p.35-67, 1994.
- BASTOS, A. V. B. Comprometimento no trabalho: o estado da arte e uma possível agenda de pesquisa. **Cadernos de Psicologia**. Brasília, v.1. 1995.
- _____. **Múltiplos comprometimentos no trabalho**: a estrutura dos vínculos do trabalhador coma organização, a carreira e o sindicato. 1994. Tese (Doutorado em Psicologia). Instituto de Psicologia. Universidade de Brasília, Brasília, 1994.
- BRAGGER, J. D.; et al. Work-family conflict, work-family culture, and organizational citizenship behavior among teachers. **Journal of Business and psychology**, v. 20, n. 2, winter 2005.
- CARSON. K.; BEDEIAN, A. Career commitment: construction of a measure and examination of its psychometric properties. **Journal of vocational behavior**, v.44, p.237-262, 1994.
- CARSON, K. D.; CARSON, P.; BEDEIAN, A. Development and construct validation of a career entrenchment measure. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 68, p. 301-320, 1995.
- CARSON, K. D., et al. A career entrenchment model: theoretical development and empirical outcomes. **Journal of Career Development**, v. 22, n. 4, p. 273-286, summer, 1996.
- CHANG JR., J. et al. Comprometimento organizacional afetivo como estratégia operacional no setor de ensino: uma abordagem baseada no modelo Resource-based view – RBV. In.: I EnGPR da ANPAD. 2007. Natal. **Anais...** Rio de Janeiro: 2007. CD-ROM.
- COHEN, A. **Multiple commitments in workplaces**: an integrative approach. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2003.
- CONLEY, S.; MUNCEY, D. E.; YOU, S. Standards-based evaluation and teacher career satisfaction: a structural equation modeling analysis. **J Pers Eval Educ**, v. 18, p. 39-65, 2005.
- COOPER-HAKIM, A.; VISWESVARAN, C. The construct of work commitment: testing an integrative framework.. **Psychological Bulletin**, v. 131, n. 2, p. 241–259, 2005.
- ELLEMERS, N.; van den HEUVEL, D. Career-oriented versus team-oriented commitment and behavior at work. **Journal of applied psychology**, v. 83, n. 5, p. 717-730, 1998.
- GAZIEL, H. H. Predictors of absenteeism among primary school teachers. **Social psychology of education**, v. 7, p. 421-434, 2004.
- GOULET, L.; SINGH, P. Career Commitment: A Reexamination and an Extension. **Journal of Vocational Behavior**, v.61, p.73-91, 2002.
- HAENLEIN, M., KAPLAN, A.M. A beginner's guide to partial least squares (PLS) analysis, **Understanding statistics**, n. 3, v. 4, p. 283-297, 2004.
- HAIR JR., J. F. et al. *Análise multivariada de dados*. 5. ed., Porto Alegre: Bookman, 2005.
- HIRSCH, P. **Pack your own parachute**: how to survive mergers, takeovers, and other corporate disasters. Reading, MA: Addison-Wesley, 1987.
- HUNG, A.; LIU, J. Effects of stay-back on teachers' professional commitment. **The International Journal Of Educational Management**, v. 13, n. 5, p. 226-240, 1999.
- JÖRESKOG, K. G.; SÖRBOM, D. **LISREL® 7 A guide to the program and applications**. 2nd ed. Uppsala, Sweden. SPSS. Inc 1989.
- KIDD, J. M.; GREEN, F. The careers of research scientists: predictors of three dimensions of career commitment and intention to leave science. **Personnel Review**, v. 35, n. 3, p. 229-251, 2006.
- LOPES, E. J. et. al. Características psicométricas da escala de avaliação do planejamento e execução do trabalho do professor . In: II CONPSI, 2001, Salvador. **Anais...** São Paulo: Sonopress-Rimo Ind. e Comércio Fonográfica Ltda, 2001. p. 1.

- MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 4 ed., Porto Alegre: Bookman, 2006.
- MATHIEU, J., ZAJAC, D. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. **Psychological Bulletin**, v.108, n. 2, p. 171-194, 1990.
- MEDEIROS, C. A. F. **Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras**. Tese (Doutorado em Administração). Programa de Pós-Graduação em Administração. USP. São Paulo, 2003.
- MEDEIROS, C. A. F. et al. Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. In: XXVI ENANPAD. 2002, Salvador. **Anais ...**. Rio de Janeiro: 2002. CD-ROM.
- MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. **Commitment in the workplace: theory, research and application**. Thousand Oaks: Sage Publications. 1997.
- _____. A three-component conceptualization of organization commitment. **Human Resource Management Review**, v. 1, n. 1, p. 61-89, 1991.
- _____. The side-bet theory of organizational commitment: some methodological considerations, **Journal of Applied Psychology** v. 69, p. 372-378, 1984.
- MEYER, J. P.; HERSCOVITCH, L. Commitment in the workplace toward a general model. **Human Resource Management Review**, v. 11, n. 3, p. 299-326, 2001.
- MORROW, P. C. **The theory and measurement of work commitment**. London, Jai Press Inc., 1993.
- MOWDAY, R. T.; PORTER, L.W.; STEERS, R. M. **Employee-Organization linkages - the Psychology of commitment, absenteeism, and turnover**. New York: Academic Press. 1982.
- MUELLER, C. W.; et al. The effects of group racial composition on job satisfaction, organizational commitment, and career commitment. **Work and Occupations**, v. 26, n. 2, p. 187-219, May 1999.
- OLIVEIRA, M. A. P. S. **Comprometimento organizacional e com a carreira: influência sobre a produção acadêmica de pesquisadores brasileiros**. 1998. 163f.. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 1998.
- PARK, S.; HENKIN, A. B.; EGGLEY, R. Teacher team commitment, teamwork and trust: exploring associations. **Journal of educational administration**, v. 43, n. 5, p. 462-479, 2005.
- RIKETTA, M. Attitudinal and organizational commitment and job performance: a meta-analysis. **Journal of Organizational Behavior**, v. 23, p. 257-266, 2002.
- ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B. Comprometimento no trabalho: explorando o conceito, seus antecedentes e conseqüentes entre docentes universitários. In.: I EnGPR. ANPAD. 2007, Natal. **Anais...** Rio de Janeiro: 2007. CD-ROM.
- SCHRODER, R. **Job satisfaction and organizational commitment for private university employees: the relationship between job satisfaction, organizational/ religious commitment, and demographics for employees of a private religious university**. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller, 2008.
- SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JR, S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artemed, 2004.
- SOLINGER, O. N.; OLFFEN, W. V.; ROE, R. A. Beyond the three-component model of organizational commitment. **Journal of Applied Psychology**, v. 93, n. 1, p. 70-83, 2008.
- SOMECH, A.; BOGLER, R. Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment. **Educational Administration Quarterly**, v. 38, n. 04, Oct. 2002, p. 555-577.
- WRIGHT, T. A.; BONETT, D. G. The moderating effects of employee tenure on the relation between organizational commitment and job performance: a meta-analysis. **Journal of applied psychology**, v. 87, n. 6, p. 1183-1190, 2002.