

Comprometimento ou Entrincheiramento na Carreira? Um Estudo Entre Docentes do Ensino Superior

Autoria: Diva Ester Okazaki Rowe, Antonio Virgilio Bittencourt Bastos

Resumo

A pesquisa sobre o vínculo do profissional com a sua carreira envolve dois construtos – o de comprometimento e o de entrincheiramento, cujas relações, conceituais e empíricas, ainda estão por ser mais exploradas. Enquanto comprometimento implica identificação e afetividade que conduzem ao desejo de permanecer na carreira, o entrincheiramento consiste na persistência na mesma linha de ação profissional por falta de opções de carreira, pela sensação de perda dos investimentos já realizados, ou pela percepção de uma conseqüência emocional muito alta em caso de mudança de carreira. Analisar as relações entre estes dois vínculos é o objetivo central do presente estudo que toma o docente de ensino superior como categoria profissional sob estudo. Para tanto, foi aplicado um questionário previamente validado para o contexto brasileiro, atingindo-se uma amostra de 605 docentes de 22 Estados e do Distrito Federal. Verificou-se que os dois construtos são distintos, havendo correlações positivas e negativas entre suas dimensões. Além disto, os docentes revelaram-se bem mais comprometidos do que entrincheirados nas suas carreiras. Os resultados apontam para a necessidade de alguma revisão conceitual na forma como os dois construtos foram operacionalizados nos modelos de Carson e Bedeian (1994 e 1995).

1 Introdução

O presente trabalho toma como foco os vínculos de docentes do ensino superior com a sua carreira profissional. Na realidade, decorrente das transformações que marcam o cenário contemporâneo do mundo do trabalho, o estudo das carreiras tem recebido crescente atenção (BLAU, 2003; COHEN, 2003). Dois construtos destacam-se na pesquisa atual sobre a relação do indivíduo com a sua carreira – comprometimento e entrincheiramento. Trata-se de dois construtos voltados para explicar a persistência do trabalhador num curso de ação que delimita a sua ocupação e os investimentos que faz, de forma a construir uma trajetória exitosa, tanto no plano pessoal quanto dos resultados que gera para a sociedade.

A vertente de pesquisa que utiliza o conceito de *comprometimento*, mais antiga, enfatiza a importância deste vínculo por ser preditor de quanto o indivíduo investe no seu crescimento profissional, qual o seu desempenho extra para manter-se atualizado na profissão e responder às expectativas sociais que cercam o seu exercício profissional, segundo Bastos (1997). Por outro lado, mais recentemente, surge o conceito de *entrincheiramento*, para abarcar uma postura estática e defensiva adotada pelo indivíduo, face às incertezas e inseguranças que marcam as transições no mundo do trabalho e que termina se constituindo num obstáculo para investimento numa nova carreira. O entrincheiramento pode, então, ser entendido como uma resposta à realidade contemporânea do mundo do trabalho, segundo Baiocchi e Magalhães (2004). Em síntese, estes dois vínculos se reportam a atitudes frente às carreiras que têm o potencial de gerar comportamentos muito distintos, com impactos pessoais, organizacionais e sociais expressivos.

A categoria ocupacional da docência do ensino superior apresenta uma série de características que a tornam potencialmente relevante para se estudar os dois tipos de vínculos apresentados. Trata-se de uma categoria ampla, inserida no setor de serviços que é o que mais cresce quantitativamente, 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. As relações com os alunos, com as ciências, com o avanço exponencial do conhecimento e tecnologias, com as instituições de pesquisa, com os pares, com os gestores das instituições e com a sociedade impõem elevada complexidade à tarefa de construir e gerenciar uma carreira docente.

Esta complexidade peculiar do trabalho do docente do ensino superior é apontada por Franco (2000), que ressalta que este docente trabalha em uma grande e complexa universidade brasileira, seja ela pública ou privada¹, com um sólido sistema de pós-graduação e com a presença de grupos consolidados de pesquisa. É, também, o que trabalha em uma instituição de ensino superior (IES) isolada e na qual o ensino é a própria razão de ser. É tanto o que trabalha na universidade orientada para o mercado como o que atua na instituição comunitária ancorada no seu meio. É o que privilegia a universidade como espaço de trabalho, mas também o que está inserido num contexto profissional com suas demandas específicas. É aquele 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.

O docente de ensino superior é uma categoria ocupacional pouco investigada nos estudos de comprometimento no trabalho, e sua escolha como unidade de análise deste estudo se deve principalmente a dois fatores. Primeiramente, porque ocupações específicas têm culturas próprias e contextos singulares de trabalho, o que permite verificar se esta categoria em especial traz algo de novo para a compreensão de um importante tópico da agenda de estudos sobre o comprometimento no trabalho. Em segundo lugar, porque quem escolhe a docência tem uma relação especial com sua ocupação, apresentando um vínculo estreito com esta vocação, pois docência, historicamente, tem sido vista como sinônimo de sacerdócio, de vocação. Por outro lado, as relações e condições de trabalho do docente de ensino superior se transformaram intensamente na última década com o crescimento do segmento privado de educação. As relações de trabalho embutidas neste novo cenário desafiam a investigação sobre os seus possíveis impactos no vínculo com a sua carreira.

Na origem desta pesquisa está a pretensão de preencher algumas lacunas de estudos sobre vínculo com a carreira, já apontadas por diversos autores nacionais e internacionais. Scheible, Bastos e Aguiar (2007) ressaltam a necessidade de mais pesquisas nacionais acerca do comprometimento com a carreira e do entrincheiramento na carreira; Blau (2001) e Baiocchi e Magalhães (2004), recomendam novas pesquisas para o esclarecimento das relações entre estes construtos. Carson et al. (1996) assinalam a necessidade de pesquisas que possam contribuir para um maior entendimento de entrincheiramento na carreira. Sabendo-se que as motivações para tornar-se e permanecer entrincheirado podem ser significativas e efetivas para muitos sujeitos, cabe examinar, adicionalmente, as implicações práticas deste vínculo com a carreira, segundo Carson et al. (1996).

Apoiado nas considerações anteriores, delinea-se como problema desta pesquisa: *Como se estruturam os vínculos de comprometimento e de entrincheiramento com a carreira entre docentes do ensino superior de IES públicas e privadas brasileiras?* Mais precisamente, o trabalho almeja descrever a natureza e a intensidade dos vínculos com a carreira do docente do ensino superior brasileiro, de IES públicas e privadas, verificando possíveis relações entre o comprometimento com a carreira e o entrincheiramento na carreira.

Para tanto, após esta introdução, este artigo faz uma apresentação geral da literatura sobre o vínculo com a carreira, contemplando os dois construtos centrais. Uma atenção especial é dada à pesquisa já realizada no Brasil. Em seguida, descreve as decisões metodológicas envolvidas na construção da pesquisa empírica. Finalmente, os resultados são apresentados e discutidos à luz da base conceitual e teórica apresentada.

2 O Vínculo com a carreira

O cenário sócio-econômico contemporâneo afeta tanto organizações quanto indivíduos, resultando em impactos nos relacionamentos destes atores, inclusive no aspecto construção de carreiras. Desta forma, os indivíduos dificilmente conseguem sustentação para o desenvolvimento de suas carreiras em uma única organização (NUSSBAUM, 1991, apud CARSON; BEDEIAN, 1994). Face a esta realidade, o compromisso com a carreira pode fornecer significado e continuidade no trabalho aos indivíduos, nestes tempos em que as organizações tornaram-se fluidas e incapacitadas a prover estabilidade no emprego (COLARELLI; BISHOP, 1990, apud CARSON; BEDEIAN, 1994), contribuindo para o fato de que a carreira representa o principal foco na vida de muitas pessoas (LEE et al., 2000; COHEN, 2003).

A título de fundamentação teórica, este segmento está dividido em três partes, iniciando com uma visão geral de comprometimento com a carreira, que é seguida pela seção que aborda o entrincheiramento na carreira, que são os vínculos com a carreira sob análise neste estudo, culminando com a apresentação dos estudos nacionais de entrincheiramento na carreira.

2.1 Um panorama de comprometimento com a carreira

O comprometimento com a carreira, ou profissão, ou ainda ocupação é, dentre os focos de comprometimento – organização, valores, carreira, trabalho e sindicato, como indicados por Morrow (1983) – aquele menos desenvolvido (ARYEE; TAN, 1992; BASTOS, 1994, CARSON; CARSON, 1997). Carson e Carson (1997) apontam que esta lacuna é particularmente problemática, em face de evidências de que a estabilidade na carreira é motivada mais por vínculos de ordem econômica do que por vínculos ligados a emoções.

Blau (1985, p. 280) define comprometimento com a carreira como “a atitude de um indivíduo em relação à sua profissão ou vocação”. Para Hall (1971), indica o estado de motivação de um indivíduo para trabalhar em uma determinada carreira por ele escolhida. De uma forma análoga a Hall (1971), para Carson e Bedeian (1994), este vínculo consiste na motivação que alguém tem para trabalhar em sua vocação escolhida. Por sua vez, 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.

Lee et al. (2000, p. 800) conceituam comprometimento com a ocupação como “o *link* psicológico entre um indivíduo e sua ocupação, que é baseada na reação afetiva deste indivíduo para sua ocupação”. 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).

Segundo Somech e Bogler (2002), o comprometimento com a carreira é necessário em parte porque profissionais de áreas tão diversas como medicina, militar e educação, têm que tomar decisões rapidamente, que não podem ser supervisionadas facilmente por terceiros e seus clientes não têm conhecimento suficiente para avaliar o serviço recebido. Especificamente quanto à docência, escolas têm dificuldades em observar docentes,

avaliar sua performance e suas práticas específicas obrigatórias; portanto, docente comprometido com sua carreira é crucial para se obter um ensino de qualidade.

Inicialmente, a pesquisa sobre comprometimento com a carreira foi fortemente dominada pelo modelo unidimensional concebido por Blau (1985) que propôs uma escala de sete itens, utilizada nos primeiros estudos no Brasil (Bastos, 1994). Nos anos 1990 surge um modelo multidimensional, proposto por Carson e Bedeian (1994), que teve sua origem no modelo de London (1983). Neste modelo, a mensuração do construto comprometimento com a carreira utiliza uma escala de três fatores e 12 itens proposta pelos mesmos pesquisadores. Esta escala possui três sub-escalas, com quatro itens cada uma, que mensuram fatores de identidade, resiliência e planejamento de carreira, que se encontram descritos no Quadro 1.

Dimensão	Descrição
Identidade	Identidade é o componente direcional do compromisso que incorpora as emoções da pessoa, é empregada para comprometimento com a carreira (COLARELLI; BISHOP, 1990) e comprometimento profissional (MORROW; WIRTH, 1989). Em síntese, é o apego emocional à própria carreira.
Planejamento de carreira	Planejamento de carreira, que é um componente de London (1983), é identificado como sendo pertinente a várias dimensões de carreira, sendo utilizado para comprometimento com a carreira (MORROW, 1983), como também para saliência de carreira (GREENHAUS, 1971). De acordo com London (1985), o planejamento de carreira reflete o componente energizante de comprometimento com a carreira. Em suma, planejamento de carreira é a determinação de necessidades de desenvolvimento e estabelecimento de metas de carreira.
Resiliência	Resiliência consiste no componente de persistência do comprometimento face a adversidade (LYDON; ZANNA, 1990), é a resistência a ruptura da carreira em face de adversidades.

Quadro 1 – As dimensões do comprometimento com a carreira

FONTE: Elaborado pelos autores a partir de Carson e Bedeian (1994).

2.2 Um olhar sobre o entrincheiramento na carreira

O conceito de entrincheiramento na carreira proposto por Carson et al. (1995) consiste na ligação do indivíduo com a carreira, em função dos investimentos já feitos, bem como dos *preços* emocionais a serem pagos em caso de mudança, e à falta de caminhos profissionais alternativos, consistindo em uma abordagem multidimensional, conforme ilustra a Figura 1. Carson et al. (1996) descrevem o entrincheiramento na carreira como uma *imobilidade* resultante de substancial investimento econômico e psicológico em uma carreira, o que torna difícil uma mudança de carreira.



Figura 1 – Modelo de entrincheiramento na carreira

FONTE: Adaptado de Carson et al. (1996).

O entrincheiramento na carreira é conceitualizado por Carson et al. (1995) também como um construto multidimensional composto de uma estrutura com três componentes: a) investimentos acumulados em uma carreira com sucesso que seriam perdidos ou menos aproveitados com uma mudança na carreira (MEYER; ALLEN, 1984); b) custos emocionais antecipados com uma mudança de carreira (HIRSCH, 1987); c) limitações de carreiras alternativas, percepção de perda de opções disponíveis com uma mudança de carreira ou opção em uma nova carreira, que estão descritos no Quadro 2.

Dimensão	Descrição
Investimentos na carreira	Baseada nos estudos de Becker (1960), investimentos neste contexto referem-se a: tempo investido; dinheiro e/ou esforço relativo à capacitação profissional, bem como cargo e salário. Tendem a ser mais altos em carreiras que demandam mais conhecimentos específicos, portanto, níveis educacionais ou técnicos mais altos.
Custos emocionais	Também baseada nos estudos de Becker (1960), envolve questões sociais e psicológicas associadas à ruptura de relações interpessoais que uma mudança de carreira traria, como: perda da convivência com os colegas, quebra de vínculos profissionais, desconexão da área de atuação. Além disto, a escolha por uma carreira é um compromisso assumido publicamente. Portanto, sair deste compromisso pode custar emocionalmente, inclusive em termos de reconhecimento social.
Falta de alternativas de carreira	Os investimentos realizados e a visibilidade dos custos emocionais fazem com que não seja dada atenção suficiente às oportunidades de mudança de carreira. Com o passar do tempo, passa a existir um leque mais restrito destas alternativas, pois o conhecimento necessário para exercer a carreira torna-se mais específico, tanto no contexto de empresa, como no contexto do trabalho em si. Idade, por exemplo, pode ser um fator de redução. Ou seja, é a percepção da própria obsolescência, da especificidade de treinamento.

Quadro 2 – As dimensões do entrincheiramento na carreira

FONTE: Elaborado pelos autores a partir de Carson et al. (1995).

O entrincheiramento na carreira não é puramente definido por dimensões psicológicas, como é o caso do comprometimento com a carreira (conforme pode ser observado no Quadro 3), mas enquanto avaliações que o indivíduo faz a partir da perspectiva de continuação e permanência em uma ocupação, sobretudo pelas recompensas extrínsecas associadas com uma carreira e pelas prováveis perdas relacionadas com o abandono desta carreira. (CARSON et al., 1995).

Comprometimento com a carreira	Entrincheiramento na carreira
Comprometimento com a carreira é a atitude de um indivíduo em relação à sua profissão ou vocação. (BLAU, 1985). Comprometimento com a carreira consiste na motivação que alguém tem para trabalhar em sua vocação escolhida. (CARSON; BEDEIAN, 1994). Comprometimento com a carreira é o <i>link</i> psicológico entre um indivíduo e sua ocupação, que é baseada na reação afetiva deste indivíduo para sua ocupação. (LEE; CARSWELL; ALLEN, 2000).	O entrincheiramento na carreira pode ser definido como um processo de estagnação na carreira no qual o sujeito não apresenta aspectos de adaptabilidade ou motivação para encontrar alternativas para o seu desenvolvimento profissional. (CARSON et al., 1995). Entrincheiramento na carreira diz respeito à opção de continuar na mesma linha de ação profissional por falta de alternativas, pela sensação de perda dos investimentos já realizados, ou pela percepção de um preço emocional a pagar muito alto para mudar. (CARSON; BEDEIAN, 1994).

Quadro 3 – Definições de comprometimento com a carreira e entrincheiramento na carreira

FONTE: Elaborado pelos autores.

Carson e Carson (1997) discorrem que extremos de entrincheiramento, ou seja, excessiva mobilidade de carreira, assim como o inverso, taxa de mobilidade muito baixa, não é bom. A alta mobilidade de carreira afeta a aprendizagem organizacional e como conseqüência a competitividade da organização, a perda da memória da organização, custos excessivos para gerenciar as pessoas (como recrutamento, seleção e treinamento) e *burnout* do

trabalhador. Por outro lado, o excessivo entrincheiramento é causado por baixo nível de motivação e habilidades obsoletas, o que também não é bom nem para a organização e nem para o trabalhador.

2.3 Pesquisas nacionais acerca do entrincheiramento na carreira

Referente ao estado da arte do entrincheiramento no contexto nacional, foram encontrados apenas quatro estudos empíricos que pesquisaram o entrincheiramento na carreira, utilizando a escala de Carson et al. (1995): Baiocchi e Magalhães (2004); Magalhães (2005), Scheible e Bastos (2006) e Scheible, Bastos e Aguiar (2007).

A pesquisa de Baiocchi e Magalhães (2004) investigou relações entre comprometimento com a carreira, entrincheiramento na carreira e motivação vital. Especificamente, este estudo verificou se o entrincheiramento e o comprometimento com a carreira diferenciam-se na sua relação com a motivação vital, e examinou possibilidades de correlação entre estas variáveis. A identidade de carreira (dimensão de comprometimento) mostrou-se relacionada aos custos emocionais de uma mudança (dimensão de entrincheiramento); e a limitação de alternativas de carreira (dimensão de entrincheiramento) mostrou-se inversamente correlacionada com o planejamento (dimensão de comprometimento). Houve correlação baixa, mas significativa, entre comprometimento e entrincheiramento. A medida de motivação vital apresentou correlação elevada e positiva com o comprometimento com a carreira e nenhuma correlação com entrincheiramento.

Magalhães (2005) examinou as correlações entre identidade de carreira (dimensão de comprometimento) e custos emocionais (dimensão de entrincheiramento) em cada tipo vocacional em diversos estágios de vida e encontrou interação entre estágio de vida e personalidade vocacional para os escores de entrincheiramento na carreira. Na adultez média, as personalidades denominadas investigativas mostraram maior tendência ao entrincheiramento em comparação com as empreendedoras e realistas. Magalhães (2005) também investigou relações entre generatividade² e atitudes de carreira (comprometimento com a carreira e entrincheiramento com a carreira). A generatividade correlacionou positivamente com o comprometimento e negativamente com o entrincheiramento.

Scheible e Bastos (2006) também utilizaram a escala de entrincheiramento de Carson et al. (1995), explorando o conceito de entrincheiramento na carreira em 217 profissionais de tecnologia da informação. Para tanto, determinaram a quantidade de dimensões em relação ao entrincheiramento para a amostra coletada através de análise fatorial, pois existem pesquisas (BLAU, 2001, 2003) que apontam para duas e não três dimensões, como preconizam Carson et al. (1995). As relações entre comprometimento e entrincheiramento também foram investigadas, utilizando a abordagem multidimensional proposta por Meyer, Allen e Smith (1993) e a abordagem unidimensional de Blau (1985), buscando contribuir para a visão integrativa do comprometimento com a carreira proposta por Blau (2003). Testaram a confiabilidade, que apresentou nível elevado, e pela análise fatorial desta escala, verificaram que ela se ajusta melhor a três dimensões originais da escala, na amostra utilizada, e concluíram que as cargas fatoriais significativas obtidas coadunam o trabalho de Carson et al. (1995). Também identificaram relações significativas e negativas entre o entrincheiramento e a natureza do cargo ocupado (gerencial/operacional), concluindo que “à medida que os profissionais pesquisados galgam posições menos técnicas e mais gerenciais, eles percebem mais alternativas de carreira, diminuindo seu nível de entrincheiramento”. (SHEIBLE; BASTOS, 2006, p. 11). Encontraram, também, relações negativas entre a dimensão *custos emocionais* e as variáveis demográficas: faixa etária e escolaridade. Não foi encontrada relação com tempo de permanência na organização, ao contrário de pesquisas anteriores (CLEVELAND; SHORE, 1992 apud CARSON et al., 1995).

O entrincheiramento se correlacionou de forma significativa e positiva com o comprometimento com a carreira, sendo mais forte a relação com a base instrumental.

Dando continuidade ao estudo de Scheible e Bastos (2006), Scheible, Bastos e Aguiar (2007) realizaram um aprofundamento da exploração do construto comprometimento com a carreira através de uma análise de suas relações com o conceito de entrincheiramento, e da comparação dos relacionamentos de ambos com desempenho no trabalho. Constatou-se redundância conceitual entre duas dimensões do entrincheiramento e os comprometimentos instrumental e normativo nesta amostra. Mais especificamente, a análise da dimensionalidade do comprometimento com a carreira atestou a sobreposição da dimensão investimentos na carreira do entrincheiramento com a base instrumental do comprometimento com a carreira. Já a dimensão custos emocionais se sobrepôs à base normativa. A dimensão falta de alternativas de carreira representa algo à parte do comprometimento com a carreira. Os resultados encontrados apontam para uma relação negativa desta dimensão com o desempenho conforme avaliado pelo superior hierárquico. Os resultados obtidos sugerem que o entrincheiramento é dado preponderantemente pela falta de alternativas de carreira. Foram encontradas relações negativas e significativas entre o entrincheiramento e comprometimento com a carreira com o desempenho relatado pelo superior, sugerindo que os indivíduos cujo foco principal de comprometimento é a carreira tendem a ser avaliados de forma negativa por seus superiores hierárquicos.

Estes poucos estudos desenvolvidos no contexto nacional ressaltam a necessidade de mais pesquisas que venham a explorar o entrincheiramento do trabalhador no contexto brasileiro, preenchendo a lacuna existente e necessária de relacionar o comprometimento com a carreira com o entrincheiramento na carreira.

3 Método

A presente pesquisa, de natureza quantitativa e de corte transversal, tomou como **unidade de análise** o docente do ensino superior, para analisar a natureza e a articulação dos seus vínculos com a carreira.

3.1 Instrumentos da pesquisa

O presente estudo utilizou os instrumentos propostos por Carson e Bedeian (1994 e 1995) para mensurar comprometimento e entrincheiramento na carreira. Ambas as escalas, em formato Likert, possuem 12 itens que cobrem as três dimensões que integram cada um dos construtos. Tais escalas foram inicialmente utilizadas e validadas no contexto brasileiro por Magalhães (2005). 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 **entrincheiramento na carreira**, utilizando-se para a extração dos fatores o método dos componentes principais com *eigenvalue* maior que um e a rotação varimax, 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 et al. (2005) como um índice elevado e satisfatório. Os *alphas* de Cronbach por fator se situam acima de 0,82. A Tabela 1 apresenta-se os *alphas* de Cronbach da escala de entrincheiramento na carreira obtidos nesta pesquisa, comparando-os com a pesquisa original e outros estudos realizados no Brasil.

Tabela 1 – Confiabilidade da escala de entrincheiramento na carreira

Escala de entrincheiramento na carreira de Carson et al. (1995) e suas dimensões	Alpha de Cronbach				
	ESTA PESQUISA	Original: Carson et al. (1995)	Jardim (2002)	Magalhães (2005)	Scheible e Bastos (2006)
Escala de entrincheiramento na carreira	0,84	0,88	0,85	0,84	0,84
Suas três dimensões					
Custos emocionais	0,82	0,88	Não apresenta	0,73	0,82
Falta de alternativas de carreira	0,88	0,85		0,72	0,86
Investimentos na carreira	0,82	0,77		0,75	0,83

FONTE: Elaborado pelos autores.

A análise fatorial dos 12 indicadores da escala de **comprometimento com a carreira** de Carson e Bedeian (1994) adotou para a extração dos fatores o método dos componentes principais com *eigenvalue* maior que um e a rotação varimax, 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. Quanto à confiabilidade geral da medida, os resultados podem ser vistos na Tabela 2 que discrimina os *alphas* da escala de comprometimento com a carreira de Carson e Bedeian (1994), também os comparando com os *alphas* encontrados nesta pesquisa e nos outros três estudos que foram realizados no contexto nacional. Tais *alphas*, embora ligeiramente mais baixos do que os da escala de entrincheiramento, revelam-se bastante aceitáveis e promissores, pois segundo Hair et al. (2005), o limite inferior para o *alpha* de cronbach geralmente aceito é de até 0,70, apesar de poder diminuir para 0,60 em pesquisa exploratória.

Tabela 2 – Confiabilidade da escala de comprometimento com a carreira de Carson e Bedeian (1994)

Escala de comprometimento com a carreira de Carson e Bedeian (1994) e suas dimensões	Alpha de Cronbach				
	ESTA PESQUISA	Original: Carson e Bedeian (1994)	Jardim (2002)	Magalhães (2005)	Scheible, Bastos e Aguiar (2007)
Escala de comprometimento com a carreira	0,79	0,81	0,84	0,82	0,82
Suas três dimensões					
Identidade	0,78	0,79	Não apresenta	0,75	0,76
Resiliência	0,86	0,79		0,72	0,82
Planejamento de carreira	0,75	0,85		0,76	0,80

FONTE: Elaborado pelos autores.

3.2 Coleta, tratamento e análise dos dados

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

Em seguida a elaboração e a formatação do instrumento de coleta de dados, ele foi disponibilizado em uma página da Internet e divulgado o seu endereço eletrônico para o pré-teste. Após a análise do resultado deste pré-teste, referente tanto ao instrumento quanto à página da Internet, foram realizados alguns poucos ajustes necessários.

A solicitação para o docente 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 no *site* de relacionamentos Orkut, em diversas comunidades de docentes 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, de forma a repassar para os *e-mails* dos docentes. Assim como foram rastreadas listas de *e-mails* de docentes através do *site* de busca Google, como também foram realizadas buscas de *e-mails* na página da Capes. O referido convite para participar da pesquisa ainda solicitava que o próprio docente o encaminhasse para sua lista de docentes do ensino superior. Desta forma, obteve-se a participação de 636 docentes de IES de todas as áreas do conhecimento e de toda a extensão do Território Nacional.

De posse do banco de dados, partiu-se para sua análise. Primeiramente, os dados coletados foram transportados para o *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versão 13.0 e em seguida foram tratados, conforme Hair et al. (2005) e Malhotra (2006).

Ressalta-se que o instrumento desta pesquisa, hospedado em uma página na Internet, ficou dividido em sete etapas e para prosseguir para a etapa seguinte, somente era possível após responder todos os itens, além de que os dados do respondente somente poderiam ser salvos após completar todo o questionário. Portanto, o sistema de coleta de dados utilizado não permitiu que houvesse *missing values*. Logo, a primeira análise necessária dos dados foi de *outliers*, na qual foram identificados 31. Eles foram excluídos e o banco de dados ficou formado por 605 docentes. A validação dos instrumentos de pesquisa foi realizada pela análise fatorial e a confiabilidade de consistência interna, pelo *alpha* de Cronbach. Os dados foram submetidos a análises descritivas, assim como foram realizadas análises bi-variadas e multivariadas, especificamente, análise fatorial e análise de correlações.

4 Resultados e discussão

Após uma rápida caracterização da amostra participante da pesquisa, esta seção apresenta inicialmente as associações entre os dois construtos, expondo indicadores que revelam a sua independência, mas que apontam questões conceituais a serem exploradas em estudos posteriores. Em seguida, serão apresentados os dados que caracterizam os docentes participantes, oferecendo e discutindo as respostas à questão central deste trabalho.

4.1 Características pessoais e ocupacionais

Participaram desta pesquisa 605 docentes de 22 Estados e do Distrito Federal, dos quais 51,2% do sexo feminino; 60,3% casados; 272 de IES privada e 333 de IES pública (55%). A idade média é de 42 anos, sendo que o docente mais jovem que respondeu esta pesquisa tem 22 anos e o mais velho, 69 anos. Quanto à última titulação concluída 35,9% tem mestrado e 39,2%, doutorado. 36,7% atuam na área de ciências sociais aplicadas, 25,3% em ciências humanas e 13,2% na saúde. 50,1% apresentam até cinco anos de tempo de serviço na IES; 47,3% estão atuando sob regime de trabalho de dedicação exclusiva e 24,3% são horistas; ressalta-se que 17,5% dos docentes desta amostra trabalham em duas ou mais IES.

4.2 Comprometimento e entrincheiramento: correlações entre suas escalas e seus fatores

Por estarmos lidando com dois construtos, em princípio distintos, sobre a natureza do vínculo do docente com a sua carreira, foram realizadas análises de correlação para explorar as proximidades entre os construtos comprometimento e entrincheiramento na carreira. Os resultados das correlações de Pearson, que estão apresentados na Tabela 3, mostram fortes e significativas correlações positivas entre os três fatores e o respectivo construto que integram, reafirmando os resultados das análises fatoriais, já demonstrados. A correlação entre comprometimento e entrincheiramento, no entanto, é fraca, porém significativa e, mais importante, trata-se de uma correlação negativa, confirmando a expectativa teórica de que se trata de vínculos distintos. Esta relação inversa revela a diferença destes dois construtos na amostra aqui estudada. Esta correlação não é mais forte em função do padrão de correlações entre as dimensões que integram os dois construtos, o que se discute a seguir. Verifica-se, por exemplo, que o fator *identidade* (comprometimento com a carreira) está associada positivamente a escala total de *entrincheiramento* em função da correlação positiva que possui com uma das suas dimensões – *custo emocional*. Este resultado também foi encontrado por Baiocchi e Magalhães (2004).

Tabela 3 - Correlações de Pearson entre os fatores das escalas de comprometimento e de entrincheiramento na carreira

Escalas	Comprometimento com a carreira			Comprometimento com a carreira	Etrincheiramento na carreira		
	Resiliência	Planejamento	Identidade		Falta de alternativas	Custo emocional	Investimento de carreira
Planejamento	,222**						
Identidade	,214**	,286**					
COMPROMETIMENTO	,837**	,652**	,549**				
Falta de alternativas	-,107**	-,113**	-,039	-,131**			
Custo emocional	,044	,124**	,262**	,156**	,268**		
Investimento de carreira	-,259**	-,101*	,012	-,216**	,306**	,369**	
ENTRINCHEIRAMENTO	-,152**	-,041	,106**	-,091*	,686**	,738**	,789**

** - Correlação significativa ao nível de 0,01 (2-tailed) * - Correlação significativa ao nível de 0,05 (2-tailed)
 FONTE: Dados da pesquisa.

Os resultados indicam correlação positiva e significativa entre o fator *identidade* com a carreira (que é um componente emocional do comprometimento com a carreira) e o fator *custos emocionais* associados à perspectiva de uma mudança de carreira (entrincheiramento na carreira), que é um componente psico-social. Este resultado também foi encontrado por Carson et al. (1995), Scheible, Bastos e Aguiar (2007) e por Baiocchi e Magalhães (2004). Ou seja, o indivíduo altamente identificado com a sua carreira tende a se entrincheirar devido ao receio de sofrer as conseqüências emocionais resultantes de uma ameaça a sua identidade profissional no caso de uma mudança de carreira. Na realidade, o fator custos emocionais apresenta, diferente dos dois outros que integram a medida de entrincheiramento, correlações positivas com os fatores de comprometimento. Apenas com a dimensão *resiliência* a correlação não é significativa. Esta associação positiva entre custos emocionais e comprometimento já fora relatada na pesquisa original de Carson et al. (1995).

Os fatores *falta de alternativas* e *investimento de carreira* (entrincheiramento na carreira) se correlacionam significativamente e negativamente com os fatores *resiliência* e *planejamento* (comprometimento com a carreira), o que explica a correlação negativa entre os dois construtos, embora baixa, como apresentado na Tabela 3. Teoricamente, o fator *planejamento* (comprometimento com a carreira) é o inverso do fator *falta de alternativas* (entrincheiramento na carreira) e nesta amostra a correlação encontrada é negativa. O mesmo

ocorre entre os fatores *resiliência* (comprometimento com a carreira) e o fator *falta de alternativas* (entrincheiramento na carreira). Ressalta-se que estas correlações negativas entre *falta de alternativas* e *investimento de carreira* com *resiliência*, assim como a correlação negativa entre *falta de alternativas* e *planejamento*, também foram encontradas no estudo de Carson et al. (1995).

Apesar das críticas de Blau (2001 e 2003) referente a escala de entrincheiramento na carreira, verifica-se na Tabela 3 que ao se utilizar a escala de comprometimento com a carreira de Carson e Bedeian (1994) conjuntamente com a escala de entrincheiramento na carreira de Carson et al. (1995), não há sobreposição de fator entre estas duas medidas, demonstrando assim que utilizando-se desta forma, são construtos diferentes. Levando-se em conta que segundo Cohen (2003, p. 295), índices acima de 0,70 indicam de forma indubitável que há redundância conceitual, verifica-se na Tabela 3 que nenhuma correlação entre fatores destas duas escalas se deu acima de 0,70 (somente entre fatores e sua escala, o que já era esperado). No entanto, o padrão distinto de relação entre a dimensão *custo emocional* da medida de entrincheiramento com dimensões da medida de comprometimento, permite questionar até que ponto este fator não introduz problemas conceituais na medida de entrincheiramento e gera uma sobreposição que necessita ser melhor explorada em outros estudos.

4.3 Vínculos com a carreira do docente: comprometimento e entrincheiramento

No geral, os docentes participantes do estudo revelaram níveis bem mais expressivos de comprometimento do que de entrincheiramento com a sua carreira, conforme se percebe na Figura 2. Há, no geral, um maior envolvimento afetivo e identificação com a carreira que se traduzem em nível positivo moderadamente forte (5,6 em uma escala de sete pontos) do que um vínculo de permanência que é mantido por falta de alternativas ou elevados custos associados ao abandono da carreira (escore médio de 3,9, ligeiramente abaixo do ponto médio da escala utilizada).

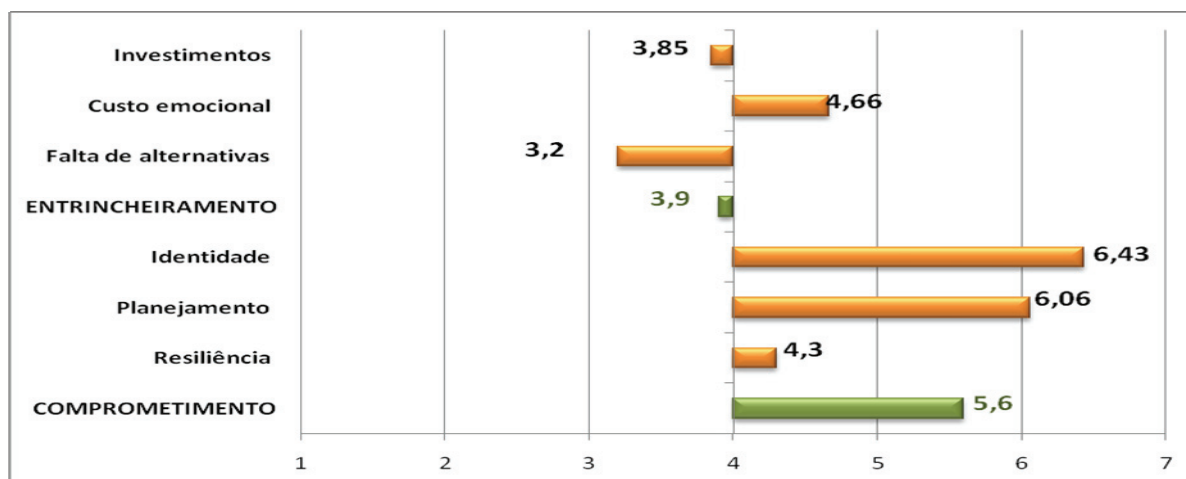


Figura 2 – Vínculos com a carreira do docente: comprometimento e entrincheiramento

FONTE: Dados da pesquisa.

Tanto a média do construto *comprometimento* quanto as de suas dimensões constituintes encontram-se acima do ponto intermediário da escala, o que não acontece com a medida de entrincheiramento, com exceção da sua dimensão *custos emocionais*.

Ao serem examinados os escores das diferentes dimensões que integram cada construto, verificam-se, no entanto, alguns resultados que merecem observação. O escore médio de comprometimento com a carreira é bem mais expressivo nas dimensões de

planejamento e identidade; o fator *resiliência*, com escore próximo ao ponto médio da escala, diferencia dos demais fatores, indicando que o alto comprometimento do docente com sua carreira não implica altos níveis de *resiliência* ou capacidade de enfrentar adversidades para nela se manter.

Da mesma forma, o fator *custos emocionais* tem um comportamento diferente dos outros dois que integram o construto de entrincheiramento. Ou seja, a aprisionamento à carreira é decorrente, em maior grau, dos custos emocionais decorrentes do abandono do que da falta de alternativas ou outros investimentos já feitos. Este resultado se revela congruente com o maior nível de comprometimento, revelando que só a existência de um vínculo afetivo pode justificar o mais elevado custo emocional com a saída da carreira.

Em que medida estas tendências gerais da amostra se revelam quando se consideram seus diversos segmentos? Na Tabela 4 encontram-se os resultados do cruzamento das medidas pela variável *gênero*.

Tabela 4 - Comprometimento e entrincheiramento entre docentes do sexo masculino e feminino

Fatores	Média			F	Sig.
	Masculino	Feminino	Total		
Comprometimento com a carreira	5,64	5,56	5,60	1,747	0,187
<i>Resiliência</i>	4,49	4,12	4,30	7,90	0,005
<i>Planejamento de carreira</i>	6,01	6,12	6,06	1,79	0,180
<i>Identidade</i>	6,42	6,43	6,43	0,009	0,926
Entrincheiramento na carreira	3,79	4,01	3,90	5,83	0,016
<i>Falta de alternativas de carreira</i>	3,06	3,33	3,20	5,30	0,022
<i>Custo emocional</i>	4,51	4,80	4,66	5,51	0,019
<i>Investimentos na carreira</i>	3,79	3,90	3,85	0,68	0,407

FONTE: Dados da pesquisa.

Na medida de comprometimento com a carreira, a única diferença estatisticamente significativa entre homens e mulheres se encontra frente à dimensão *resiliência*, encontrando-se o sexo masculino com uma média superior ao feminino, denotando que os homens são mais persistentes em sua carreira, ao se depararem com adversidades, do que as mulheres.

No que se refere aos níveis de entrincheiramento, com exceção da dimensão *Investimentos na carreira*, há diferenças estatisticamente significativa entre professores e professoras. Pode-se afirmar, por exemplo, que as mulheres desta amostra percebem menos alternativas de carreira do que os homens. Segundo Carson et al. (1995), os esforços para a) manter os investimentos na carreira e b) minimizar os custos emocionais desvirtuam a energia de realizar uma busca de alternativas viáveis de carreira. Como os estímulos externos são ignorados, as oportunidades de carreira não são notadas. Outro fator de entrincheiramento que também apresentou diferença estatisticamente significativa foi *custo emocional*, com o sexo feminino apresentando uma média superior ao masculino, retratando que as mulheres participantes deste estudo teriam mais dificuldades, do ponto de vista emocional, ao realizar uma mudança de carreira. Apesar do fator *investimentos na carreira* não apresentar diferença significativa estatisticamente quanto ao gênero, demonstrando que não há diferença quanto ao tempo e dinheiro investido na profissão, a escala total de *entrincheiramento* na carreira apresentou diferença, com a média do sexo feminino ligeiramente superior ao masculino, demonstrando que as mulheres estão um pouco mais entrincheiradas em suas carreiras do que os homens. Tais resultados são diferentes dos encontrados por Carson et al. (1995) e Scheible e Bastos (2006), que encontraram que os homens tendem a apresentar maiores níveis de entrincheiramento na carreira do que as mulheres.

Uma segunda variável que poderia estar associada a distintos níveis de comprometimento e entrincheiramento é a natureza da Instituição de Ensino em que trabalha o docente. A expectativa é que os contextos público e privado diferem fortemente no tocante

às condições oferecidas ao docente de ensino superior no tocante à sua carreira. Enquanto as instituições públicas fornecem estabilidade e oportunidades de qualificação continuada, no setor privado não há estabilidade para o trabalho dos seus docentes. Os dados desta análise, constantes na Tabela 5, revelam que a natureza da instituição não influencia no vínculo do docente com a sua carreira, seja na análise por fatores ou na escala total, tanto no comprometimento com a carreira quanto no entrincheiramento na carreira.

Tabela 5 - Comprometimento e entrincheiramento entre docentes das IES públicas e privadas

Fatores	Média			F	Sig.
	Pública	Privada	Total		
Comprometimento com a carreira	5,61	5,58	5,60	0,246	0,620
<i>Resiliência</i>	4,33	4,26	4,30	0,315	0,575
<i>Planejamento de carreira</i>	6,08	6,04	6,06	0,201	0,654
<i>Identidade</i>	6,42	6,44	6,43	0,071	0,790
Entrincheiramento na carreira	3,94	3,85	3,90	0,952	0,330
<i>Falta de alternativas de carreira</i>	3,21	3,19	3,20	0,028	0,868
<i>Custo emocional</i>	4,67	4,65	4,66	0,017	0,896
<i>Investimentos na carreira</i>	3,95	3,72	3,85	2,984	0,085

FONTE: Dados da pesquisa.

No entanto, o reflexo da natureza da IES, se pública ou privada, foi constatada por Rowe e Bastos (2007), ao estudarem os fatores instrumentais do comprometimento organizacional com a escala de Medeiros (2003). Rowe e Bastos (2007) verificaram que os docentes das instituições privadas apresentam um maior comprometimento instrumental do que os docentes de IES públicas. Estes dados induzem que as características da IES influenciam o comprometimento organizacional instrumental e não influencia nenhum dos vínculos com a carreira. Ou seja, os vínculos com a carreira do docente do ensino superior são independentes de onde este docente trabalha, se em IES pública ou privada.

Finalmente, foi feito o cruzamento entre os dois construtos centrais do estudo e o nível mais elevado de titulação docente, cujos dados encontram-se na Tabela 6.

Tabela 6 - Comprometimento e entrincheiramento por titulação dos docentes

Fatores	Média					F	Sig.
	Doutor	Mestre	Esp.	Grad.	Total		
Comprometimento com a carreira	5,57	5,55	5,69	5,99	5,60	1,451	0,216
<i>Resiliência</i>	4,33	4,15	4,52	4,83	4,30	1,231	0,292
<i>Planejamento de carreira</i>	5,97	6,09	6,06	6,37	6,06	1,487	0,204
<i>Identidade</i>	6,42	6,42	6,50	6,76	6,43	1,300	0,269
Entrincheiramento na carreira	4,09	3,82	3,73	3,43	3,90	3,199	0,013
<i>Falta de alternativas de carreira</i>	3,24	3,26	3,19	2,83	3,20	1,075	0,368
<i>Custo emocional</i>	4,81	4,53	4,63	4,80	4,66	1,128	0,342
<i>Investimentos na carreira</i>	4,22	3,67	3,37	2,66	3,85	6,847	0,000

FONTE: Dados da pesquisa.

Apenas a medida de entrincheiramento mostrou diferença estatisticamente significativa quando se comparam os diferentes níveis de titulação do docente. O docente com doutorado encontra-se mais entrincheirado em sua carreira (média de 4,09), do que o docente apenas com o mestrado (média de 3,82), a especialização (média de 3,73) e a graduação (média de 3,43). Esta diferença significativa se deve, sobretudo, ao impacto do fator *investimentos na carreira*, frente à qual as diferenças entre os níveis de titulação é ainda mais expressiva. Verifica-se, então, que quanto maior a titulação do docente, mais ele se encontra entrincheirado em sua carreira, devido a ter feito mais investimento em sua carreira, que concomitantemente o torna mais especialista em sua opção de carreira, tornando as alternativas mais restritas e que, juntas, em uma mudança de carreira, acarretam, sem sobra de

dúvida, um custo emocional. Este resultado coaduna com o apontamento dos autores da escala de entrincheiramento, pois segundo Carson e Carson (1997), indivíduos que investiram significativamente em: a) educação/treinamento; b) depreenderam esforços e tempo; e c) relacionamento interpessoal relacionado a sua carreira, provavelmente serão mais entrincheirados na carreira do que aqueles que não fizeram investimentos significantes. Faz-se relevante destacar que nesta pesquisa não foi encontrada relação entre nível educacional e comprometimento com a carreira, assim como os resultados encontrados por Irving et al. (1997).

5 Considerações finais

O trabalho aqui apresentado consiste em um recorte de um projeto mais amplo que investiga múltiplos comprometimentos dos docentes do ensino superior no contexto nacional, buscando evidências sobre o quanto tal vínculo tão importante para o desempenho individual e institucional é fomentado através de políticas de gestão de pessoas pelas IES.

Considerando-se as transformações no mundo do trabalho e suas implicações para as carreiras individuais, o trabalho buscou explorar como se dão as relações entre dois construtos, que hoje são centrais para se compreender os vínculos de profissionais com dimensão tão importante da sua vida no trabalho. Ademais, a relação entre os vínculos de comprometimento com a carreira e o entrincheiramento na carreira constituem temas ainda pouco explorados, especialmente no cenário nacional. O fato de investigar tais fenômenos entre docentes do ensino superior, de instituições públicas e privadas e com uma amostra de abrangência nacional, garante a este estudo um caráter precursor que pode abrir linhas de investigação promissoras. O estudo do docente de ensino superior ganha importância em um cenário de forte crescimento desta categoria ocupacional, tanto pela forte expansão deste segmento de ensino, tanto no nível de graduação como de pós-graduação. Adicionalmente, por ser uma atividade na área de serviços, a qualidade do desempenho é fortemente determinada pela capacitação e motivação do indivíduo para com o seu trabalho. Em síntese, compreender o comprometimento com a carreira diferenciando-o de um entrincheiramento pode ser uma contribuição importante para equacionar problemas educacionais com os quais convivemos.

Alguns resultados apresentados são importantes pela novidade da informação no nosso contexto: o comprometimento supera os níveis de entrincheiramento, confirmando expectativas de que a escolha da docência é, ainda em grande medida, guiada por uma forte identificação com a profissão. A ausência de diferenças significativas em ambos os vínculos quando se comparam os contextos da educação pública e privada, fortalece o entendimento de que o vínculo com a carreira é independente do vínculo com a organização. Outrossim, o fato de se verificar que níveis mais elevados de titulação levam a maior entrincheiramento na carreira fortalece uma importante vertente de investigação sobre os vínculos no trabalho, que destaca a importância dos investimentos feitos para a manutenção de um determinado curso de ação.

No entanto, vale destacar que, para além dos dados descritivos obtidos para a categoria docente, o presente estudo permitiu investigar a relação entre os dois construtos – comprometimento e entrincheiramento, contribuindo para reflexões que busquem dar maior precisão e delimitação aos mesmos. Assim, embora os resultados da validação fatorial das duas escalas tenham apontado para a pertinência dos modelos teóricos construídos por Carson e Bedeian (1994) e Carson et al. (1995), com três fatores integrando cada construto, as relações obtidas entre estes fatores, a exemplo do que já aponta a literatura, exige mais trabalho para dar maior precisão conceitual aos mesmos. Assim, o padrão de correlações entre o fator *custo emocional* merece ser explorado em novos estudos e análises sobre a sua

pertinência ao construto de entrenchamento. Na realidade, este fator faz com que o entrenchamento seja resultado não apenas de trocas e investimentos e decorra, também, de um vínculo afetivo que é abarcado pelo conceito de comprometimento com a carreira. Esta deve ser, certamente, a recomendação de estudos futuros que mais fortemente emerge da presente pesquisa.

Referências

- ARYEE, S.; TAN, K. Antecedents and outcomes of career commitment. **Journal of Vocational Psychology**, v. 40, n. 3, p. 288-305, 1992.
- BAIOCCHI, A.; MAGALHÃES, M. Relações entre processos de comprometimento, entrenchamento e motivação vital em carreiras profissionais. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 5, n. 1, p. 63-71. 2004.
- BASTOS, A. V. B. A escolha e o comprometimento com a carreira: um estudo entre profissionais e estudantes de administração. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 32, n. 3, jul./set. 1997.
- _____. **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.
- BECKER, H. S. Notes on the concept of commitment. **The American Journal of Sociology**, v. 66, n. 1, p. 32-40, 1960.
- BLAU, G. Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 76, p. 469-488, 2003.
- _____. On assessing the construct validity of two multidimensional constructs: occupational commitment and occupational entrenchment. **Human Resource Management Review**, v.11, p.279-298, 2001.
- _____. The measurement and prediction of career commitment. **Journal of Occupational Psychology**, v. 58, p. 277-288, 1985.
- 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.; 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.; CARSON, P. P. Career entrenchment: a quiet march toward occupational death? **Academy Of Management Executive**, v. 11, n. 1, p. 62-75, Feb. 1997.
- 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.
- COHEN, A. **Multiple commitments in workplaces: an integrative approach**. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2003.
- COOPER-HAKIM, A.; VISWESVARAN, C. The construct of work commitment: testing an integrative framework.. **Psychological Bulletin**, v. 131, n. 2, p. 241-259, 2005.
- FRANCO, M. E. D. P. Comunidade de conhecimento, pesquisa e formação do professor do ensino superior. *In*: MOROSINI, M. C. (org.). **Professor do ensino superior: identidade, docência e formação**, Brasília: Instituto Nacional de estudos e Pesquisas Educacionais, 2000.
- GOULET, L.; SINGH, P. Career Commitment: A Reexamination and an Extension. **Journal of Vocational Behavior**, v.61, p.73-91, 2002.
- GREENHAUS, J. H. An investigation of the role of career salience in vocational behavior. **Journal of Vocational Behavior**, v. 1, p. 209-216, 1971.
- HAIR JR., J. F. et al. **Análise multivariada de dados**. 5. ed., Porto Alegre: Bookman, 2005.

- HALL, D. T. A theoretical model of career subidentity development in organizational setting. **Organizational Behavior and Human Review**, v. 6, p. 50-76, 1971.
- HIRSCH, P. **Pack your own parachute**: how to survive mergers, takeovers, and other corporate disasters. Reading, MA: Addison-Wesley, 1987.
- IRVING, P.; COLEMAN, D.; COOPER, C. Further assessments of a three component model of occupational commitment: generalizability and differences across occupations. **Journal of Applied Psychology**, v. 82, n. 3, p.444-452, 1997.
- JARDIM, F. **Relações entre prioridades axiologias e comprometimento com a carreira**. 2002. Monografia (Graduação em Psicologia). Universidade Luterana do Brasil, Canoas, 2002.
- LEE, K.; CARSWELL, J.; ALLEN, N. A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person and work-related variables. **Journal of Applied Psychology**, 85, p. 799-811. 2000.
- LONDON, M. Toward a theory of career motivation. **Academy of Management Review**, v. 8, p. 620-630, 1983.
- MAGALHÃES, M. de O. **Personalidades vocacionais e desenvolvimento na vida adulta: generatividade e carreira profissional**. 2005. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2005.
- MALHOTRA, Naresh. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 4 ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.
- MEDEIROS, C. A. F. **Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras**. 2003. Tese (Doutorado em Administração). Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.
- MEYER, J.P.; ALLEN N.J. Testing the side-bet theory of organizational commitment: some methodological considerations, **Journal of Applied Psychology** v. 69, p. 372-378, 1984.
- MEYER, J. P.; ALLEN, N.; SMITH, C. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. **Journal of applied psychology**, n. 78, p. 538-551, 1993.
- MORROW, P. C. Concept redundancy in organizational research: the case of work commitment. **Academy of Management Review**, v. 8, n. 3, p. 486-500, 1983.
- ROWE, D. E. O., BASTOS, A. V. B. Organização e/ou carreira? comparando docentes de IESs públicas e privadas quanto à estrutura de seus vínculos de comprometimento no trabalho. In: XXXI ENANPAD – Encontro Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração. 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: 2007a. CD-ROM.
- SCHEIBLE, A. C. F.; BASTOS, A. V. B.; AGUIAR, A. C. Comprometimento e entrincheiramento: integrar ou reconstruir? Uma exploração das relações entre estes construtos à luz do desempenho. In: XXXI ENANPAD – Encontro Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração. 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: 2007. CD-ROM.
- SCHEIBLE, A. C. F.; BASTOS, A. V. B. Comprometimento na carreira: explorando o conceito de entrincheiramento. In: XXX ENANPAD – Encontro Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração. 2006, Salvador. **Anais...** Rio de Janeiro: 2006. CD-ROM.
- SOMECH, A.; BOGLER, R. Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment. **Educational Administration Quarterly**, v. 38, n. 4, p. 555-577, Oct. 2002.

¹ Denominam-se privadas, genericamente, desde instituições comunitárias e confessionais, nas quais lucro não é considerado um fim, até empresas educacionais com finalidade eminentemente lucrativa.

² Generatividade reporta ao envolvimento do indivíduo com o bem-estar das próximas gerações e como deseja ser lembrado na posteridade.