

UNIVERSIDADE FUMEC
FACULDADE DE CIÊNCIAS EMPRESARIAIS
CURSO DE MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

A INFLUÊNCIA DOS NÍVEIS DE SATISFAÇÃO E DO
COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA: um estudo com
docentes de uma Instituição Federal de Ensino Superior em Minas
Gerais

ANA CRISTINA NETO BARBOSA

Belo Horizonte – MG

2016

ANA CRISTINA NETO BARBOSA

A INFLUÊNCIA DOS NÍVEIS DE SATISFAÇÃO E DO
COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA: um estudo com
docentes de uma Instituição Federal de Ensino Superior em Minas
Gerais

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Administração, da Universidade FUMEC, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Área de concentração: Gestão Estratégica de Organizações.

Linha de pesquisa: Estratégia em Organizações e Comportamento Organizacional.

Orientador: Prof.^a Dr.^a Zélia Miranda Kilimnik

Belo Horizonte – MG

2016

B238I BARBOSA, ANA CRISTINA NETO.

A influência dos níveis de satisfação e comprometimento com a carreira: um estudo com docentes de uma instituição Federal de Ensino superior em Minas Gerais / Ana Cristina Neto Barbosa. – 2016.

129f.: il.: color: tabs.

Orientadora: Profª Drª Zélia Miranda Kilimnik.

Dissertação (Mestrado) - Universidade FUMEC. Faculdade de Ciências Empresariais - FACE. Programa de Mestrado e Doutorado em Administração.

Área de concentração: Gestão estratégica de organizações.

1. Satisfação com a carreira - Docentes. 2. Carreira - Comprometimento.
3. Percepção docente. I. Zélia Miranda Kilimnik. II. Universidade FUMEC.
III. Título.



Belo Horizonte, 19 de dezembro de 2016.

ATA DA DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

Às 16h30, no dia 19 de dezembro de 2016, instalou-se a comissão indicada pelo colegiado do Programa de Doutorado e Mestrado em Administração para avaliação final da dissertação da aluna **Ana Cristina Neto Barbosa** da Faculdade de Ciências Empresariais da Universidade FUMEC. O trabalho apresentado corresponde ao requisito final para obtenção do Grau Acadêmico de Mestre em Administração, na área de concentração **Gestão Estratégica de Organizações**, sob o título de: **"A influência dos níveis de satisfação e do comprometimento com a carreira na percepção de sucesso na carreira: um estudo com docentes de uma instituição federal de ensino superior"**. A Senhora Presidente da Comissão, Orientadora, Profa. Dra. Zélia Miranda Kilimnik, formalizou a abertura da sessão pública, deu conhecimento aos presentes do regulamento protocolar da sessão, passando a palavra à candidata. Após a apresentação do trabalho pela candidata, passou-se a palavra aos membros da Comissão Examinadora e procederam-se as arguições e argumentações. Ao término da arguição a Comissão se reuniu, sem as presenças da candidata e do público, para julgamento e expedição do parecer final conclusivo, sendo comunicado publicamente o resultado pela senhora presidente de:

(1) Aprovação	Sem alterações	()
	Acrescentando sugestões da Comissão Examinadora, coordenada pelo Orientador (prazo 60 dias)	(X)
	Acrescentando sugestões da Comissão Examinadora, coordenada por um ou mais de seus membros (prazo de 90 dias)	()
(2) Modificações	Condicionada a nova apresentação (6 meses)	()
(3) Reprovação		()

Nada mais havendo a tratar, a senhora presidente encerrou a sessão e lavrou a presente ATA, assinada, nesse ato, por todos os membros da Comissão Examinadora.

Comissão Examinadora

Profa. Dra. Zélia Miranda Kilimnik

(Orientadora) - FUMEC;

Prof. Dr. Mário Teixeira Reis Neto -

FUMEC;

Prof. Dr. Luiz Carlos Honório -

Faculdade Novos Horizontes.

Assinaturas

Zélia Miranda Kilimnik
Mário Teixeira Reis Neto
Luiz Carlos Honório

REITORIA

Av. Alameda Pinheiros, 3880 - Cruzeiro
30130-009 - Belo Horizonte, MG
Tel. 0800 0300 300
www.fumec.br

CAMPUS

Rua Côrte, 200 - Cruzeiro
30310-190 - Belo Horizonte, MG
Tel. (31) 3228-3000
www.fumec.br

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a Deus pela força necessária para concluir esse trabalho.

Ao meu filho e meu marido, que tiveram muita paciência e compreensão quando eu chegava tarde da noite após as aulas e pelos finais de semana em que tive que dar atenção aos estudos.

À minha sogra Dorinha pelo apoio dado nessa empreitada. Aos respondentes do meu questionário já que, sem eles, a pesquisa não seria possível. À minha mãe pelo tempo de convivência e atenção que tivemos de abrir mão.

À minha orientadora, Prof.^a Zélia Miranda Kilimnik, agradeço profundamente por ser um exemplo de vida, por ser uma docente por vocação, pela sua paciência acadêmica, pela sua disposição em orientar e dar o apoio necessários, por sua amabilidade no relacionamento com os alunos e que com sua competência, sua disponibilidade e auxílio, possibilitou a elaboração desse trabalho.

A todos os colegas do PDMA, em especial à Maria Edilene, pela atenção e companheirismo durante nessa caminhada.

A todos os professores do Programa de Doutorado e Mestrado em Administração da Universidade FUMEC, pela seriedade, pelo respeito e atenção com que me trataram, dentro e fora da sala de aula. À secretária da pós-graduação, em especial ao Júlio e à Cláudia, pela cordialidade e prontidão em que atenderam às minhas solicitações, e a todo o corpo de funcionários do PDMA/FUMEC.

A todos que de uma forma ou de outra confiaram em mim e em meu trabalho, contribuindo com sugestões e apoio moral.

A todos vocês, minha sincera gratidão!!!

“Tentar não significa conseguir, mas certamente quem conseguiu tentou.”

“Se vi ao longe é porque estava nos ombros dos gigantes”

— Aristóteles

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 - Modelo Hipotético.....	61
FIGURA 2 - Modelo Estrutural Hipotético.....	68
FIGURA 3 - Modelo de Mensuração MEE-PLS Caminho Estrutural	69
FIGURA 4- Resultados do Algoritmo PLS.....	79
FIGURA 5 - Modelo Hipotético Resultados.....	98

GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - Dimensões do comprometimento com a carreira: média e desvio padrão.....	73
GRÁFICO 2- Dimensões do sucesso na carreira: cálculo da média e desvio padrão	74
GRÁFICO 3 - Médias e Desvpad dos itens da satisfação com a carreira	75
GRÁFICO 4 - Média dos fatores por área de conhecimento	76
GRÁFICO 5 - Desvio Padrão dos fatores por área de conhecimento.....	77

ÍNDICE DE QUADROS

QUADRO 1 - Estudos sobre Comprometimento com a carreira	25
QUADRO 2 - Estudos Nacionais sobre Gestão de Carreira com foco nos construtos estudados	45
QUADRO 3 - Hipóteses.....	61
QUADRO 4 - Poder Estatístico da Amostra	78
QUADRO 5 - Regras para a Avaliação do Modelo MEE-PLS.....	80
QUADRO 6 - Avaliação dos relacionamentos hipotéticos	99

ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 1 – Transformação da Categoria Área de Conhecimento	67
TABELA 2 - Características pessoais dos docentes	70
TABELA 3 - Dados Ocupacionais	71
TABELA 4 – Confiabilidade Composta e Validade Convergente dos Construtos da Pesquisa	81
TABELA 5 – Carga dos Indicadores (Confiabilidade do Indicador)	83
TABELA 6 – Teste de Significância dos Indicadores	85
TABELA 7 – Critério de Fornell-Larcker (Validade Discriminante)	88
TABELA 8 – Cargas Transversais entre Construtos e Indicadores (Validade Discriminante)	90
TABELA 9 – Diagnóstico de Colinearidade	92
TABELA 10 – Teste de Significância do Caminho Estrutural MEE-PLS	93
TABELA 11 – Teste de Significância do Efeito Total MEE-PLS	94
TABELA 12 – Coeficiente de Determinação e Relevância Preditiva	96

LISTA DE ABREVIATURAS

AVE - Average Variance Extracted

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CCA - Centro de Ciência Animal

CNPq – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

FAPEMIG – Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais

FINEP – Financiadora de Estudos e Projetos

IES – Instituição de Ensino Superior

IFES – Instituição Federal de Ensino Superior

MEE-PLS - Modelagem de Equações Estruturais com estimação por Mínimos Quadrados Parciais.

NUPEB - Núcleo de Pesquisa em Ciências Biológicas

PLS - Partial Least Squares

PNE – Plano Nacional de Educação

REDEMAT – Rede Temática em Engenharia de Materiais

SPSS - Statistical Package for the Social Sciences

UFOP – Universidade Federal de Ouro Preto

VIF - Variance Inflation Factor

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 Objetivos.....	16
1.1.1 Objetivo Geral.....	16
1.1.2 Objetivos específicos.....	16
1.2 Justificativa.....	17
2 REVISÃO DA LITERATURA.....	18
2.1 Carreira	18
2.2 Comprometimento com a carreira	22
2.3 Satisfação no trabalho e na carreira.....	34
2.3.1 Satisfação com a carreira	37
2.4 Sucesso na carreira	38
2.4.1 Percepção de sucesso.....	41
2.5 Relacionando os construtos.....	43
2.6 Concepções do papel da Universidade ao longo da história	51
2.6.1 Origem das Universidades.....	52
2.6.2 Caracterização da Instituição pesquisada.....	55
2.6.3 Diversidade do trabalho do docente de ensino superior	57
3 MÉTODOS	63
3.1 Abordagem e tipo de pesquisa.....	63
3.2 População e amostra	64
3.3 Instrumentos e Procedimentos de Coleta de Dados	65
3.4 Tratamento e Análise de Dados.....	66
3.4.1 Preparação dos Dados	66
3.4.2 Tratamento dos dados.....	67
3.4.3 Modelo estrutural	68
3.4.4 Modelo de Mensuração	69
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	70
4.1 Características pessoais e ocupacionais dos docentes.....	70
4.2 Análise descritiva: satisfação e comprometimento com a carreira e percepção de sucesso na carreira.....	71
4.3 Estimação dos Resultados	78
4.4 Análise dos Resultados	80
4.4.1 Modelo de Mensuração	81
4.4.2 Modelo Caminho Estrutural	92
4.4.3 Avaliação das Hipóteses	97
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	101
5.1 Contribuições, Limitações, Estudos Futuros	103
REFERÊNCIAS	105
APÊNDICES	118
ANEXOS	126

RESUMO

A qualidade do ensino superior é um fator que afeta profundamente não só todos os outros níveis de ensino, mas também, o desenvolvimento cultural e socioeconômico de um país. Considerando as grandes mudanças ocorridas, assim como as transformações em curso quanto às Instituições de Ensino Superior (IES) e que trazem grandes implicações, a carreira docente vem sendo discutida por vários pesquisadores quanto à preparação e conscientização no que se refere à nova realidade. O principal objetivo dessa dissertação consistiu em avaliar, descrever e explicar a influência dos níveis de satisfação e comprometimento com a carreira no grau de percepção de sucesso na carreira de docentes de uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES). Objetivou-se também verificar se a área de conhecimento atua como fator moderador nessa relação. Nesta pesquisa, foram consideradas as respostas de 146 docentes de uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES). No que diz respeito aos procedimentos metodológicos, a pesquisa é de natureza quantitativa e do tipo descritivo e explicativo, realizada por meio de questionário composto pela escala de comprometimento com a carreira desenvolvida por Carson e Bedeian (1994), traduzida e validada por Rowe (2008), a escala de Percepção de Sucesso na Carreira de Costa (2010) e a escala de Satisfação na Carreira de Greenhaus; Parasuraman; Wormley, (1990) com adaptação e validação de Visentin (2015). Como resultado, foi identificado que os níveis de satisfação e comprometimento com a carreira são responsáveis por 74% da percepção de sucesso com a carreira, sendo que o fator identidade do comprometimento teve maior relação com o grau de percepção subjetiva do sucesso com a carreira, sobressaindo-se em relação à objetiva. Para estudos futuros, recomenda-se pesquisar outras variáveis, verificando se há outros elementos moderadores, mediadores ou com influência direta, que possa aumentar o grau de percepção de sucesso na carreira da categoria docente tanto na dimensão subjetiva quanto objetiva.

Palavras-chave: Carreira. Satisfação com a carreira. Comprometimento com a carreira. Percepção de sucesso na carreira.

ABSTRACT

The quality of higher education is a factor that profoundly affects not only all other levels of education, but also cultural and socio-economic development of a country. Considering the great changes that have taken place, as well as the ongoing transformations as Higher Education Institutions (HEIs) and that bring big implications, the teaching career has been discussed by several researchers regarding the preparation and awareness with regard to the new reality. The main objective of this thesis was to evaluate, describe and explain the influence of the levels of satisfaction and commitment to a career in the degree of perception of success in the career of teachers of a Federal Institution of Higher Education (IFES). The objective also check if the area of knowledge acts as moderator factor in this relationship. In this study, were considered the answers of 146 teachers of a Federal Institution of Higher Education (IFES). As regards the methodological procedures, research is quantitative in nature and type descriptive and explanatory, conducted through a questionnaire comprising the scale of commitment to career developed by Carson and Bedeian (1994), translated and validated by Rowe (2008), the Perception of Success in the career of Costa (2010) and the range of career Satisfaction of Greenhaus; Parasuraman; Wormley, (1990) with adaptation and validation of Visentin (2015). As a result, it was identified that the levels of satisfaction and commitment to career are responsible for 74% of the perception of success with his career, and the identity of the commitment factor had greater relationship with the degree of subjective perception of success with the career, standing out against the objective. For future studies, it is recommended to search other variables, checking if there are other elements moderators, mediators or with direct influence, which can increase the degree of perception of success in the career of teaching both in category subjective dimension as objective.

Keywords: Career. Career Satisfaction. Career Commitment. Perception of career success.

1 INTRODUÇÃO

Em seus quase três mil anos de história, a universidade representou um estoque de conhecimentos que o graduado adquiria para durar por toda a vida. Hoje, esse conhecimento está em fluxo contínuo e tem de ser constantemente atualizado pelo ex-aluno; o conhecimento como propriedade específica dos alunos em salas de aula ou bibliotecas, e esse transmitido por professores ou por livros; o conhecimento como algo que servia a todos, porque, ao aumentar o número de profissionais, o produto da universidade se difundia (BUARQUE, 2003). Para o autor nas universidades, nos últimos mil anos, não aconteceram mudanças estruturais significativas. Não houve mudanças quanto ao papel da universidade, no entanto, considerando a realidade da situação social do mundo e, ainda, os avanços dinâmicos em termos de conhecimento e novas técnicas de comunicação, informação e educação, tornam evidente a necessidade de uma revolução no conceito de universidade.

As transformações, as mudanças de paradigmas afetam nossos parâmetros, readequando, ou mesmo desconstruindo, segundo Karawejczyk e Estivaleta (2002) o que servia de referência para a vida social, econômica, cultural e política como as ideias, os ideais, os valores e credos. Para as autoras as transformações ocorridas no mundo do trabalho afetam diretamente as organizações escolares e, principalmente, a Universidade que nasceu como uma instituição do paradigma moderno encontra-se em crise, e desse modo, acaba por não dar conta de assegurar os valores da própria modernidade.

A educação tem a sua formação voltada para o social, político e ideológico e não mais para o individual e esse é segundo Gadotti (2000) o traço mais original na Educação. Segundo, Karawejczyk e Estivaleta (2002), em um mundo caracterizado por mudança de paradigmas, pelo avanço tecnológico, pela globalização econômica e cultural, o grande desafio da Educação está em preparar os indivíduos para essa nova realidade levando-se em conta o desenvolvimento e a democracia.

Para as organizações é de suma importância a promoção da compreensão e apropriação das novas regras aos agentes envolvidos e, no caso das Instituições de Ensino Superior (IES) considerando o corpo docente em particular, que estes venham a assumir seus papéis e valorizar as suas funções, numa perspectiva sociológica segundo Borges e Daniel (2009).

Como afirma Chauí (1998) a universidade é uma instituição social e como tal exprime de maneira determinada a estrutura e o modo de funcionamento da sociedade como um todo. Tanto é assim que vemos no interior da instituição universitária a presença de opiniões, atitudes e projetos conflitantes. Portanto deve-se tomar a educação superior como um direito do cidadão.

As IES destacam-se na educação superior, como importantes instituições que fomentam o desenvolvimento da ciência, pesquisa, tecnologia e inovação, além da cultura, artes, cidadania e relações com o meio ambiente e, segundo Borges e Daniel (2009), são as instituições mais relevantes dentre as instituições que estruturam a nossa sociedade, uma vez que, de algum modo, terão influência sobre as outras organizações.

O professor do ensino superior no Brasil tem como responsabilidade a formação de vários profissionais, entre eles, futuros professores, profissionais liberais, os bacharéis e tecnólogos (FREIRE; FERNANDES, 2015). São responsáveis pela criação, disseminação e transmissão do conhecimento, confirmando o papel estratégico das Instituições de Ensino Superior (IES) no que tange aos processos responsáveis pela atual configuração da sociedade. As IES, como quaisquer outras organizações, segundo Rowe (2008), contam com pessoas dispostas a se esforçarem para obterem os melhores índices de desempenho, na busca de sucesso em seus empreendimentos. Desse modo, é muito importante o comprometimento com o trabalho no ensino superior, considerando-se a IES como o lugar de transmissão de conhecimento por excelência.

Para Blau (1989), o comprometimento com carreira se define como sendo a atitude de um indivíduo associada à sua profissão ou vocação. Carson e Bedeian (1994) consideram o comprometimento como sendo a sua motivação para trabalhar na vocação escolhida. O comprometimento com a carreira envolve o desenvolvimento de objetivos de carreira, o que acontece ao longo da sua vida profissional nos seus diversos empregos e envolve, ainda, a identificação do indivíduo com sua carreira (GOULET; SINGH, 2002). Pode ser entendido como o resultado dos seus processos de escolha e daqueles processos envolvidos no seu ingresso (ROWE; BASTOS; PINHO, 2011). Kilimnik, Dias e Jamil (2012) apontam que os valores profissionais, o esforço e o tempo empregado na aquisição de conhecimento, que seja

relevante para o trabalho de uma pessoa, possam ser entendidos como comprometimento organizacional.

A nova carreira tende a alterar o foco da gestão da organização para o indivíduo, a auto direção está implícita (HALL, 1996). Há, segundo Bastos (2000) uma tendência ao enfraquecimento dos vínculos do trabalhador com a organização e a possibilidade de comprometimento com a própria carreira. De acordo com Hall (2002), a carreira tende a ser gerida pelo próprio indivíduo e não mais pela organização. Segundo Inkson (2004), nesse processo a ação é considerada essencial.

O objetivo do indivíduo com características de carreira proteana é o sucesso psicológico, segundo Hall (1996), a partir do sentimento de orgulho devido a seu talento profissional. Para ele o objetivo não é mais alcançar o topo da pirâmide corporativa, escalar os níveis hierárquicos dentro da organização, seguir um único caminho, para alcançar seus objetivos ele tem a possibilidade de trilhar diversos caminhos. O autor faz uma analogia da carreira com deus grego Proteus, que mudava de aparência ao comando de sua vontade, descrevendo o profissional capaz de adaptar seu conhecimento, habilidades e competências ao novo contexto econômico, social e tecnológico, gerenciando as diferentes experiências profissionais.

Ser independente e flexível na administração de sua carreira, e essa tendo como norte critérios de sucesso profissional próprios, isso é o que caracteriza o profissional proteano, segundo Martins (2001). E, ainda, ser capaz de planejar sua carreira baseado em uma visão de futuro compatível com seus objetivos de vida e tomar a decisão de mudar de emprego e redefinir sua carreira, caso, se dê conta que esses objetivos não estão sendo alcançados.

Cabe ao indivíduo, segundo Machado (2009) direcionar a sua profissão, investir constantemente em seu crescimento e ascensão, não apenas em uma empresa, do modo que se via anteriormente, mas em várias, inclusive com a mudança de direção, com novos rumos e novas opções para a carreira. Moura e Soares (2010) acrescentam que as características pessoais como propulsores da carreira devem ser consideradas na trajetória da carreira profissional, uma vez que permitem que a complexidade do trabalho aumente, ampliando, assim, o valor das contribuições que podem ser dados à empresa e ao ambiente social onde o indivíduo se insere.

O sucesso subjetivo, segundo Judge *et al.* (1995), será a avaliado levando-se em conta se a pessoa se sente realizada e satisfeita com a própria carreira. Com as mudanças de paradigmas quanto ao gerenciamento da carreira, os indivíduos estão buscando nada mais que o sucesso subjetivo (HALL; CHANDLER, 2005). A satisfação pode estar relacionada com o que se pode alcançar considerando aspectos intrínsecos e extrínsecos de suas carreiras. Para Fu (2010) a satisfação com a carreira pode ser definida como o nível de felicidade geral experimentado através de sua escolha de carreira. Para Ladebo (2005); Souza e Reinert (2010) e Ikenyiri e Ilhua-Maduaenyi (2012) pode-se entender a satisfação como uma provisão de uma carência ou o cumprimento de uma expectativa cujo desenvolvimento se dá como respostas aos estímulos sociais. Um fator crítico e dinâmico que pode variar de pessoa para pessoa e na mesma pessoa, de tempo em tempo, assim é considerada a satisfação no ambiente de trabalho (ANDRADE; KILIMNIK; PARDINI 2011).

As IES são consideradas o lugar de transmissão de conhecimento, tendo como papel servir à comunidade, oferecendo serviços de qualidade, e formando recursos humanos competentes. Segundo Rowe (2008), no cumprimento de sua função social e também da sua efetividade, a IES depende de diversos fatores, dentre eles o comprometimento de seu corpo de docentes e pesquisadores com o trabalho e com a Instituição.

Conforme dito anteriormente, a carreira docente vem sendo discutida por vários pesquisadores quanto à preparação e conscientização no que se refere à nova realidade. Segundo Borges e Daniel (2009) os novos desafios alargaram o conceito da atividade docente, pressupondo-se a necessidade de conjugar, de forma múltipla e interativa, atividades que vão desde o ensino e serviço à comunidade à investigação e criação de conhecimento, qual seja, ensinar, fazer investigação, publicar, fazer trabalho administrativo, orientar estudantes.

Desse modo considera-se que a qualidade dos docentes do ensino superior é um fator que afeta profundamente não só todos os outros níveis de ensino, mas também, o desenvolvimento cultural e socioeconômico de um país. O que torna evidente a importância de que esses estejam satisfeitos e comprometidos e que percebam o sucesso obtido com e na sua carreira.

Nesse contexto, segundo Andrade, Fernandes e Bastos (2013), o professor universitário vem mudando a sua relação com o trabalho como parte de um contexto do ensino superior. Mudanças essas que também podem ser observadas na atividade organizacional. Desse modo,

a pergunta de pesquisa a qual se pretende responder nesse trabalho é: Qual a influência dos níveis de satisfação e comprometimento com a carreira no grau de percepção de sucesso na carreira dos docentes, moderada pela área de conhecimento em que atuam?

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo Geral

Analisar a influência dos níveis de satisfação e comprometimento com a carreira no grau de percepção de sucesso na carreira de docentes de uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES). E verificar se a área de conhecimento atua como fator moderador nessa relação.

1.1.2 Objetivos específicos

- Mensurar o nível de satisfação e comprometimento com a carreira e o grau de percepção de sucesso na carreira de docentes de uma IFES de diferentes áreas de conhecimento.
- Mensurar o nível de percepção de sucesso objetivo e subjetivo na carreira de docentes de uma IFES.
- Analisar em que grau a área de conhecimento em que o docente atua modera a influência do nível de satisfação e comprometimento com a carreira na percepção do sucesso na carreira.

1.2 Justificativa

A relevância deste estudo reside no fato de o docente do ensino superior ser formador de força de trabalho (mestres e doutores) necessária para a formação de profissionais para atividades produtivas industriais, de serviços, financeiros, de saúde ou agrícolas, assim como para as atividades educacionais (CASSANDRE, 2008). Reside, ainda, na importância estratégica do docente nas IES, uma vez que eles são peças-chave no que tange à sua atuação na educação e na pesquisa.

Sob a ótica acadêmica, o presente estudo pode contribuir para o avanço dos estudos de carreira, uma vez que, em pesquisa bibliográfica realizada na plataforma de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES, não foi encontrado nenhum artigo que tratasse da relação dos construtos satisfação e comprometimento com a carreira e percepção de sucesso na carreira, moderados pela área de conhecimento em que o docente atua. Dos artigos internacionais encontrados, um deles pesquisou docentes, mas não do ensino superior e outro trabalhou com docentes em conjunto com os outros servidores de uma instituição de ensino.

Os resultados obtidos com esta pesquisa podem ser relevantes para a gestão da IFES pesquisada, para que, a partir disso, ela possa se adequar quanto à sua forma de gerir seus docentes, possibilitando a compreensão de como o docente se sente em relação à sua carreira, pois no contexto atual, num ambiente profissional instável, considerar como o indivíduo interpreta sua própria carreira passa a ser tão relevante quanto às possibilidades de crescimento na carreira de forma objetiva dentro e fora da organização. Justifica-se o estudo dessas relações, por terem uma ligação direta com os resultados profissionais e organizacionais favoráveis ou desfavoráveis.

Esta dissertação encontra-se estruturada em cinco capítulos, além da introdução. O segundo capítulo consiste em um resgate teórico de estudos que abordam os construtos estudados. O terceiro apresentará a metodologia de pesquisa, seguido do quarto, que consiste nos resultados e na discussão. Em seguida, o último capítulo trata das considerações finais, contribuições, limitações do estudo e sugestões para pesquisas futuras.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Tendo em vista, a explicitação dos objetivos, do problema de pesquisa e da justificativa, assim como a contextualização em relação à temática estudada, neste capítulo será abordada a literatura relacionada com as hipóteses e modelos testados neste estudo.

2.1 Carreira

Segundo Martins (2001), o termo carreira tem sua origem no latim *carraria*, representando caminho, estrada para carruagem. A utilização do termo carreira designando trajetória de vida profissional, foi a partir do Século XIX, abrangendo a ideia de progressão do indivíduo ao longo da sua vida e a ideia de desenvolvimento por meio de um percurso (CHANLAT, 1995).

Costa (2010) destaca que em 1928, o sociólogo Everett Hughes, um dos fundadores da área de estudo sobre ocupações, afirmava que a carreira engloba, tanto a forma, como o sentido, em suas passagens pela vida é percebido pelo indivíduo quanto o que isso pode desvelar sobre a natureza e constituição do trabalho de uma sociedade. Para Hughes (1928), cada ocupação tende a ter seu reino peculiar de objetos sagrados e seculares. Os objetos sagrados são seus interesses e prerrogativas. Seus objetos seculares estão dentro do reino da sua técnica. A classificação das pessoas em tipos por esses critérios objetivos é talvez mais significativa para a compreensão da organização social moderna, que tais classificações gerais como representado pelo filisteu familiarizado, classificação Bohemian. Uma classificação dos tipos de personalidade, de acordo com divisões de trabalho deve ser complementada por outra classificação dentro de cada unidade. Certos tipos movem-se facilmente e quase necessariamente de uma ocupação para outra. Mas as pessoas que são assim se tornam um tipo distinto.

Hughes (1937), citado por Costa (2010), destaca que parte do estudo de carreiras se atém em procurar as posições ao qual as pessoas podem mover quando eles devem deixar o básico ou núcleo de atividade; e, para investigar os processos pelos quais as pessoas são selecionadas (por si ou outros) para os cargos e tomem as medidas que determinam seu futuro de longo

prazo — se os movimentos levá-los até ou abaixo em relação ao prestígio, dinheiro e poder. Outra parte do estudo de carreiras é direcionada para a grande variedade de alterações em uma distribuição de tempo e esforço entre a variedade de atividades em qualquer sistema de trabalho; mudanças, algumas das quais, são em função da fisiologia da idade, outras em função da idade social, como definida em um sistema particular.

Para London e Stumpf (1982) carreira constitui-se de uma sequência de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida profissional de uma pessoa. Destacam que a carreira envolve uma série de estágios e a ocorrência de transições que refletem necessidades, motivos e aspirações individuais e expectativas e imposições da organização e da sociedade, que nem sempre são sujeitas ao controle. O que implica que, ao se estudar a carreira deve-se levar em consideração os fatores contingenciais. Ao tratar a carreira como uma sucessão de transições e estágios que mudam segundo pressões advindas do próprio indivíduo e do ambiente e não mais pressupondo a carreira como linear, tal definição compreende conceitos importantes. Partindo dessas considerações há a possibilidade de se perceber a existência de movimento na carreira.

Arthur, Hall e Lawrence (1989) afirmam que no início dos anos 1970, ainda não existia um campo estabelecido para a análise das carreiras nos estudos das organizações e da gestão. Porém, segundo Visentin (2015), na segunda metade dessa década, surgiram três livros chave que ajudaram a ampliar o foco em carreiras: *Career in organizations* (HALL, 1976) que analisa as carreiras contemporâneas e apresenta os componentes ou elementos da carreira, além de pesquisas práticas que envolvem a aplicação da teoria de carreira nas organizações; *Career dynamics* (SCHEIN, 1978) que estuda as complexidades do desenvolvimento de carreira, tanto do ponto de vista individual quanto organizacional e a evolução das necessidades ao longo do ciclo de vida adulta, a interação do trabalho e da família. A integração de objetivos individuais e organizacionais é bastante explorada nessa obra; e *Organizational careers: Some new perspectives* (VAN MAANER, 1977) que analisa as carreiras e sua ligação com as organizações.

Arthur, Hal e Lawrence (1989) adotam a definição de carreira como uma sequência de experiências profissionais de uma pessoa ao longo do tempo e afirmam que o modo como os indivíduos veem e relacionam com os outros indivíduos, com as organizações e com a sociedade sofre influência do trabalho.

Segundo Hall (2002), o termo carreira admite um excesso de significados. Dutra *et al.* (2009) apontam quatro significados distintos: carreira como avanço, como mobilidade vertical; carreira como profissão, as ocupações são submetidas a movimentos progressivos do contrário não são consideradas carreiras; carreira como a sequência de trabalhos durante a vida, onde carreira e a história de vida um indivíduo ou a sucessão de posições ocupadas em que os níveis ou tipo de trabalho não são considerados e; carreira como a sequência de experiências relativas a funções ao longo da vida, sendo que a carreira não se limita à função profissional, representa a maneira como a sequência de trabalhos e atividades constituintes de sua história de trabalho são vivenciadas pelo indivíduo.

Motta (2006) considera que o achatamento hierárquico da empresa moderna descaracteriza a carreira como postos a superar, acrescentando à definição de carreira a perspectiva e desenvolvimento: “independentemente das organizações, as carreiras se constroem como uma sequência de percepções individuais, atitudes e comportamentos que deixam transparecer um desenvolvimento e um êxito nas experiências de trabalho e de vida de uma pessoa” (MOTTA, 2006, p. 12).

A partir das contribuições de London e Stumpf (1982), Motta (2006), Dutra *et al.* (2009) e Hughes (1928), Costa (2010, p. 20 e 21) define carreira como:

Sequência de posições ocupadas durante a vida de uma pessoa, em função não só dos trabalhos, estudos e outras experiências de vida, mas também das suas percepções individuais, atitudes e comportamentos profissionais, que resultam em desenvolvimento de competências para lidar com situações de trabalho com maior complexidade, e em transformação. Essas posições são influenciadas e negociadas considerando motivos e aspirações individuais, expectativas e imposições da organização e da sociedade.

Gunz e Mayrhofer (2011) definiram carreira como um padrão em condição ao longo do tempo dentro de um espaço social delimitado, onde o espaço social limitado pode ser relacionado com o trabalho se o interesse é em carreiras de trabalho e mais amplamente concebida, se não.

Considerando as diversas concepções de carreira, destaca-se que para Arthur, Hal e Lawrence (1989) a carreira era tida como uma responsabilidade do indivíduo; em Gutteridge, Leibowitz e Shore (1993) o foco passa do indivíduo para a organização enquanto que Baruch (2004) volta o foco para o indivíduo, ou seja, ele que dirige a sua carreira, criando novos caminhos,

selecionando a direção a seguir, aquela em que se sinta capaz de alcançar o desenvolvimento e o sucesso. Assim temos que os indivíduos passam a ter que cuidar de suas carreiras, refletindo o contexto vigente quando da elaboração dessas concepções e a responsabilidade das organizações em relação à carreira de seus empregados é mínima. Segundo Balassiano, Ventura e Fontes Filho (2004) considerando os novos termos da carreira moderna, quem assume grande parte dos riscos é o empregado, a empresa é liberada para seus processos de flexibilização.

Segundo Chanlat (1995, p. 72) mudanças sociais como a feminização do mercado; elevação dos graus de instrução; cosmopolitização do tecido social; afirmação dos direitos dos indivíduos; globalização da economia; flexibilização do trabalho; etc., tais mudanças resultam nas transformações do mundo do trabalho, afastando a segurança e a estabilidade do trabalhador. Para Visentin (2015), as trajetórias de carreira se tornam mais complexas com as alterações administrativas, como o achatamento das estruturas organizacionais e a eliminação de camadas administrativas, e desse modo dá-se origem a diferentes tipos de carreira.

Surgem, desse modo, os conceitos atuais de carreiras proteanas e sem fronteiras, com diferentes formas. Considerando as transformações ocorridas no mundo do trabalho, Hall (1996) propõe o conceito de carreira proteana, hoje bastante difundido. Descrevendo um cenário no qual a pessoa é a responsável pelo gerenciamento de sua carreira e não mais a organização.

Baruch (2004) considera as carreiras como multidirecionais, dinâmicas e fluídicas, comparando-se a fluidez à autotransformação do deus grego Proteu (HALL, 1996). O profissional proteano pode escolher a profissão a ser seguida; o investimento em si mesmo e o autogerenciamento da sua carreira, como o deus podia mudar de forma quando queria. O profissional é “capaz de transformar sua carreira em algo fluídico e não limitado, mas dinâmico, ter a capacidade de traçar várias direções para a carreira durante sua trajetória profissional” (MACHADO, 2009, 42).

Martins (2001) afirma que o profissional proteano tem como característica a independência e a flexibilidade com que administra sua carreira, o sucesso profissional e pessoal são regulados por critérios próprios. Sua gestão é um processo contínuo de tomada de decisões e de soluções de problemas relacionados ao trabalho e à vida pessoal. Para o autor o autoconhecimento

aliado ao conhecimento do ambiente de carreira é, ainda, uma das características fundamentais na gestão da carreira proteana com foco no sucesso psicológico. E o sucesso não consiste apenas em obter promoções ou outras recompensas tradicionais, ele também precisa ser percebido como tal pelo detentor da carreira (SANT'ANNA; KILIMNIK, 2009).

Após apresentar essa sucinta explanação sobre carreira, apresenta-se uma revisão da literatura acerca de comprometimento com a carreira, satisfação com a carreira, sucesso na carreira e percepção de sucesso na carreira, que são os vínculos com a carreira integrantes do objeto de estudo da presente dissertação.

2.2 Comprometimento com a carreira

Comprometimento com a carreira tem ganhado importância nos últimos anos devido às mudanças que vêm ocorrendo no mundo do trabalho, entre elas a reestruturação produtiva, desenvolvimento tecnológico, alta produção de bens e serviços, redução de pessoal, terceirizações, e o surgimento de novas ocupações. Bastos (1997) aponta o comprometimento com a profissão como uma variável psicológica relacionada às características dos profissionais que alcançam o sucesso ante a agitação no âmbito do trabalho. Blau (1985) define e operacionaliza comprometimento com a carreira como uma atitude em relação à profissão/vocação escolhida. O comprometimento com a carreira envolve o desenvolvimento de objetivos de carreira, o que acontece ao longo da sua vida profissional nos seus diversos empregos e envolve, ainda, a identificação do indivíduo com sua carreira (GOULET; SINGH, 2002). Tem a ver com a proporção da identidade e valorização do indivíduo pela profissão ou vocação e o tempo gasto na aquisição de conhecimentos relevantes ao longo da carreira (FU, 2011).

O estudo sobre o tema comprometimento com a carreira ganhou destaque a partir da década de 80 com a teoria de motivação profissional de London (1983), que explica o comportamento no trabalho por meio das inter-relações entre variáveis individuais, situacionais e comportamentais, e, também das pesquisas de Blau (1985, 1988). Carson e Bedeian (1994), por exemplo, afirmam que dentro dos modelos de comportamento organizacional tem-se que o comprometimento com a carreira é um dos conceitos chave. Segundo Noronha e Lamas

(2014) há um grande interesse dos pesquisadores em relação ao tema comprometimento com a carreira, mesmo que sua exploração tenha se iniciado há pouco tempo.

London (1983) descreve em seu estudo, em que denominou motivação de carreira, três componentes: identidade, resiliência e planejamento. A identidade de carreira refere-se ao quanto o indivíduo define a si mesmo por meio do trabalho realizado, o desejo de crescimento e de reconhecimento no seu campo de atividade. A resiliência refere-se às atitudes e comportamentos relacionados à superação de circunstâncias difíceis que venham a impactar a carreira, o que pressupõe a autoconfiança na superação das dificuldades. E o planejamento, que compreende o autoconhecimento do profissional em relação às suas forças e fraquezas, pois, partindo dessa avaliação, o profissional terá a capacidade de estabelecer metas de carreira de acordo com a realidade e de planejar seu desenvolvimento. Segundo Magalhães (2013) o modelo de London (1983) já apresentava uma junção de aspectos atitudinais e comportamentais do comprometimento.

Blau (1985) operacionalizou o conceito, definindo-o como uma atitude em relação à profissão/vocação escolhida, que envolve identificação e intenção de permanecer na profissão, e ainda, criou um instrumento para mensurá-lo. O autor desenvolveu a *Career Commitment Scale*, uma escala unifatorial, que apresentou evidências de validade e confiabilidade suficientes utilizando amostra de enfermeiros (BLAU, 1985), de funcionários de uma empresa de jornal e de uma companhia de seguros (BLAU, 1988), além de caixas de banco (BLAU, 1989). Como um componente da dimensão subjetiva de carreira, comprometimento com a carreira é um conceito afetivo que representa a identificação com uma série de empregos relacionados em um campo específico de trabalho e é expressa comportamentalmente em uma capacidade de lidar com decepções na busca do indivíduo pelos objetivos de carreira (ARYEE; TAN, 1992).

Nos estudos de Scheible e Bastos (2006), o comprometimento com a carreira apresenta duas vertentes: uma formulada por Greenhaus (1971), em que a carreira é descrita como uma série de empregos que um indivíduo teve em sua vida, e outra por Blau (1985), que carreiras são vocações, e entre elas a profissão é um tipo. Por sua maior generalidade, Scheible e Bastos (2006), consideram a operacionalização de Blau (1985) como a mais recomendada, já que as diferenças entre empregos, ocupações e profissões tendem a diminuir cada vez mais. Blau (1985) utiliza preditores que abrangem as variáveis: comportamental, que se refere à livre

escolha da carreira; o papel das expectativas prévias não atendidas; e as trocas sociais que aborda as experiências que afetam o comprometimento com a carreira. Uma discrepância entre as expectativas esperadas com a profissão/carreira e a realidade encontrada quando do exercício desta podem influenciar o grau de comprometimento do indivíduo com esta variável.

Meyer, Allen e Smith (1993) apontam comprometimento como sendo a ligação do indivíduo com sua carreira e pode ter sua origem em sentimentos de afeto, interesse ou obrigação, ampliando seu modelo e abordando-o de forma multidimensional, estendendo-o para o foco ocupacional e não só organizacional. Sendo assim, as bases do comprometimento - afetiva, calculativa e normativa – transpostas para esses dois campos resultam em três tipos: a) comprometimento como um apego afetivo com a organização, abordando a identificação e o envolvimento do indivíduo com sua carreira; b) comprometimento percebido como custos associados a deixar a organização, que os autores chamam de *continuance* e que é denominado de instrumental, está vinculado ao que o indivíduo julga como sendo o preço a pagar pelo abandono da carreira, cálculo da relação custo benefício em manter ou quebrar o vínculo; c) comprometimento como uma obrigação em permanecer na organização, que os autores denominaram de *obligation* e depois definem como *normative*, o que corresponde ao normativo, sentimento de obrigação moral e dever do indivíduo para com a carreira (MEYER; ALLEN; SMITH, 1993).

Carson e Bedeian (1994), a partir da base conceitual de London (1983), aprofundaram os estudos e desenvolveram uma escala multifatorial, em que o comprometimento com a carreira é tratado como um construto multidimensional, composto por três fatores, a saber: identidade, a identificação e o significado pessoal do trabalho, representando o vínculo emocional; planejamento, a autoavaliação de necessidade de desenvolvimento e estabelecimento de metas de carreira; e resiliência, resistência à ruptura da carreira devido a adversidades. A escala foi denominada *Career Commitment Measure* e os seus estudos de validade foram realizados com amostras compostas por profissionais de diversos setores, com apresentação de boas qualidades psicométricas, inclusive quando associadas ao instrumento de Blau (1985).

Nos estudos de Andrade, Fernandes e Bastos (2013) os aspectos do comprometimento com a carreira que se destacaram foram a identidade e o planejamento. Para os autores, o resultado sugere que a “identidade de carreira e o planejamento da carreira sejam os aspectos subjetivos

que melhor definem o comprometimento dos professores universitários com sua carreira”. A tendência do professor comprometido com a carreira é a sua identificação com ela. Considera-se, ainda, que o destaque do aspecto planejamento do estudo está relacionado ao grau de preparação do professor para o exercício. Segundo Rowe (2008, p. 51) identidade é, em síntese, “o apego emocional à própria carreira”; planejamento, “é a determinação de necessidades de desenvolvimento e estabelecimento de metas de carreira”; e, resiliência, “é a resistência à ruptura da carreira em face de adversidades”.

Estudos internacionais, que estão apresentados no quadro 1 a seguir, identificaram associações entre o comprometimento com a carreira e seus distintos antecedentes, correlatos e consequentes.

QUADRO 1 - Estudos sobre Comprometimento com a carreira

Título	Autor/ data	Escopo/objetivo da pesquisa/	Metodologia/Grupo estudado
Career commitment: a reexamination and an extension.	Goulet e Singh, 2002.	Tem como objetivo pesquisar os correlatos e antecedentes de comprometimento com a carreira.	Um total de 375 inquéritos foram distribuídos aos empregados de 51 empresas do nordeste dos Estados Unidos..
Career decision-making self-efficacy and career commitment: gender and ethnic differences among college students.	Chung, 2002.	Este estudo avaliou o Formulário de Carreira Decisório Self-Efficacy (CDMSE-SF; Betz, Klein, & Taylor, 1996) utilizando a Escala de comprometimento com a carreira (CCS; Farmer, 1985) como uma medida de critério.	As respostas de 165 alunos de graduação em uma universidade do sul.
The role of emotional intelligence in the career commitment decision-making process.	Brown George-Curran e Smith (2003)	As relações entre a carreira, exploração de autoeficácia de tomada de decisão vocacional e compromisso, e inteligência emocional foram investigados. Além disso, a medida em que os moderados sexuais a relação entre inteligência emocional e da carreira de autoeficácia de decisão e entre inteligência emocional e exploração vocacional e compromisso foi também examinada.	Os participantes do estudo foram 288 estudantes universitários atualmente matriculados em uma universidade Midwestern representando os diversos níveis acadêmicos:
Career commitment and career success: moderating role of emotion perception.	Poon, 2004.	Examinar o efeito moderador da percepção de emoção - um componente básico de inteligência emocional - na relação entre comprometimento na carreira e sucesso na carreira.	Foram investigados os empregados executivos de diversas ocupações e organizações da Malásia.
Predictors of the career commitment process in mexican american college students	Leal-Muniz e Constantine, 2005.	Este estudo explorou a medida em que percebe-se o apoio dos pais, as barreiras de carreira, e adesão aos mitos de carreira em uma amostra de Mexican American estudantes universitários	Amostra estudantes universitários do México.
The careers of research scientists; predictors of three dimensions of career commitment and intention to leave science.	Kidd e Green, 2006.	Procura identificar alguns dos fatores que explicam comprometimento na carreira dos cientistas biomédicos de investigação e o que pode levá-los a pensar em sair da ciência. Também visa a examinar se esses fatores diferem entre homens e mulheres, e entre aqueles com diferentes responsabilidades familiares.	Uma pesquisa longitudinal por meio de um questionário para identificar as variáveis demográficas e relacionadas ao trabalho que previam três dimensões do comprometimento na carreira e com a intenção de deixar a ciência um ano depois.

Quadro 1- Estudos sobre o comprometimento com a carreira - continuação

Título	Autor/ data	Escopo/objetivo da pesquisa/	Metodologia/Grupo estudado
Predictors of career commitment and job performance of Jordanian nurses.	Mrayyan e Al-faouri, 2008.	A pesquisa foi usada para avaliar o comprometimento na carreira e desempenho de trabalho de enfermeiras e a relação entre os dois conceitos..	Uma amostra de conveniência de 640 enfermeiras registradas jordanianas foram recrutadas em 24 hospitais governamentais e privados.
Personality, career decision self-efficacy and commitment to the career choices process among chinese graduate students	Jin, Watkins e Yuen (2009)	O estudo examinou o efeito mediador da decisão de carreira e autoeficácia na relação entre o modelo do cinco-fator da personalidade e o processo de comprometimento com a carreira.	Estudo realizado com 785 estudantes chineses.
Career commitment and career success: moderating role of self-efficacy.	Ballout, 2009.	O propósito deste estudo é ampliar a literatura sobre sucesso na carreira examinando o papel moderador de ego-eficácia na relação entre comprometimento na carreira e sucesso na carreira	Gerentes e funcionários não-gerentes e pesquisados no Líbano sobre o seu comprometimento na carreira, auto eficácia e sucesso na carreira. As análises de regressão são usadas para testar a hipótese.
Job satisfaction and career commitment of librarians in federal university libraries in Nigeria.	Adio e Popoola (2010)	O objetivo deste trabalho é analisar a insatisfação dos usuários da biblioteca e o gerente de cada biblioteca Universidade Federal face às queixas dos bibliotecários que nelas trabalham como: financiamento inadequado, falta de promoção, más condições de serviço e falta de reconhecimento que afetou o seu comprometimento com a carreira	A população de estudo compreendeu 363 bibliotecários nas bibliotecas universitárias federais na Nigéria.
The significance of career commitment in generating commitment to organizational change among information technology personnel	Rashid e Zhao (2010)	Análise das percepções em relação a uma mudança de toda a empresa com o objetivo de compreender o impacto do comprometimento com a carreira contra o comprometimento com a organização e como as mensagens da mudança (opiniões) impactam na geração dos comprometimentos para a mudança.	Estudo com 575 profissionais de TI na Índia e na Malásia.
Dissecting work commitment: the role of machiavellianism.	Zettler, Friedrich e Hilbig (2011)	O objetivo deste trabalho é refinar o conceito de compromisso de trabalho, propondo uma dissociação entre o compromisso autorrelacionadas de trabalho (ou seja, comprometimento com a carreira) e outras relacionadas com o compromisso de trabalho (tais como membros da equipe ou supervisores). A dissociação é demonstrada empiricamente através do diferencial validade preditiva de maquiavelismo, que detém quando a influência das dimensões da personalidade amplas é controlada.	Estudo com 154 empregados avaliados através de autorrelatos.
Job and career influences on the career commitment of health care executives. The mediating effect of job satisfaction.	Chen <i>et al.</i> (2011)	Este estudo pretende examinar a relação entre as situações de trabalho atuais, a satisfação no trabalho e comprometimento com a carreira.	Participaram do estudo 456 gestores hospitalares.
Creative arts therapies students' professional identity and career commitment: a brief pilot study report	Orkibi (2010)	As variáveis relacionadas à profissão investigadas foram identidade profissional e compromisso da carreira, necessidade de formação e no trabalho de informação e barreiras ambientais e pessoais de tomada de decisão de carreira dos alunos.	Os participantes são estudantes de quatro subgrupos de programa: arte-terapia, terapia do teatro, terapia dança movimento terapia de artes criativas em programa de mestrado.

Quadro 1- Estudos sobre o comprometimento com a carreira - continuação

Título	Autor/ data	Escopo/objetivo da pesquisa/	Metodologia/Grupo estudado
Is information technology career unique: exploring differences in career commitment and its determinants among it and non-it employees	Fu, 2010	Este estudo fornece um modelo teórico convincente que ajuda a entender as diferenças entre profissionais de TI e não profissionais de TI no seu comprometimento de carreira.	Dados para testar as hipóteses foram retirados de um estudo de campo transversal das empresas em grande escala de top-1000 em Taiwan
The role of efficacy and identity in science career commitment among underrepresented minority students.	Chemers <i>et al.</i> , 2011.	Uma pesquisa baseada na web de membros da Sociedade para o Avanço em Ciência de Chicanos e nativos americanos, testando um modelo que propõe que os efeitos das experiências de apoio a ciência no comprometimento de carreiras seria mediado pela autoeficácia e identidade como um cientista.	Uma amostra de 327 alunos de graduação e 338 estudantes de graduação e pós-bolsistas descreveram suas experiências de apoio ciência (experiência de investigação, orientação e envolvimento da comunidade); variáveis psicológicas (ciência de auto eficácia, a liderança / trabalho em equipe auto eficácia, e identidade como um cientista); e comprometimento em prosseguir uma carreira na investigação científica.
Job satisfaction and career commitment among alzheimer's care providers - addressing turnover and improving staff empowerment	Coogee, Parham e Rachel (2011)	Este estudo investigou a relação entre satisfação no trabalho e compromisso de carreira entre o pessoal de cuidados de Alzheimer	262 participantes trabalhando em contextos de cuidados de longo prazo e de base comunitária.
Calling and work-related outcomes: career commitment as a mediator.	Duffy, Dik e Steger, 2011.	O presente estudo testou a hipótese de que experimentando um chamado/vocação para uma determinada carreira se relacionaria com resultados relacionados a trabalhar positivamente, e que essas relações seriam mediadas pelo comprometimento com a carreira.	Usando uma amostra de 370 funcionários que representam diversas ocupações em uma universidade de pesquisa ocidental.
Investigating employee career commitment factors in a public sector organization of a developing country.	Shah (2011)	O objetivo deste estudo é investigar as relações e poder preditivo de satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e promoção do emprego para o comprometimento com a carreira empregado num país em desenvolvimento.	1.000 participantes funcionários organização do sector público de um país em desenvolvimento.
The effects of perceived external prestige, ethical organizational climate, and leader-member exchange (LMX) quality on employees' commitments and their subsequent attitudes.	Kang, Stewart e Kim (2011)	Este estudo tem como objetivo investigar o papel de prestígio percebido externo (PEP), clima organizacional ética e qualidade de troca líder-membro (LMX) para explicar comprometimento organizacional e com carreira, e também analisa efeitos dos dois compromissos em matéria de motivação para participar na formação e intenção de rotatividade.	Os participantes do estudo consistiam em 477 funcionários trabalhando em 15 das principais empresas na Coreia do Sul.
Linking work-family conflict to career commitment: the moderating effects of gender and mentoring among Nigerian civil servants.	Okurame 2012.	Este estudo analisa a relação entre o conflito trabalho-família e comprometimento com a carreira e testou os efeitos moderadores de gênero e apoio de tutoria no relacionamento.	Os dados foram obtidos a partir de 286 funcionários em estabelecimentos públicos localizados em Abuja, na Nigéria através de um questionário.
Career commitment & career success: mediating role of career satisfaction.	Srikanth e Israel, 2012.	O presente estudo visa estudar a influência do comprometimento com a carreira na carreira de sucesso com o papel mediador da satisfação com a carreira .	O estudo foi realizado com 293 funcionários, sendo 113 de ITES, 96 de TI e 84 de fabricação. Do total de entrevistados 41,63% eram de cargos gerenciais.

Quadro 1- Estudos sobre o comprometimento com a carreira - continuação

Título	Autor/ data	Escopo/objetivo da pesquisa/	Metodologia/Grupo estudado
College students' Intentions to use e-portfolios: from the perspectives of career-commitment status and weblog-publication behaviours.	Tzeng e Chen, 2012.	Este estudo investigou "intenções de usar e atitudes dos estudantes universitários em relação à utilização de um sistema de e-portfolio, e fê-lo a partir das perspectivas de carreira de estado – comprometimento e comportamentos <i>weblog</i> –publicação.	Estudantes universitários
Turnover in dirty work occupations: A focus on pre-entry individual characteristics	Lopina, Rogelberg, Howell (2012)	O estudo examina se diferenças no acesso às informações de trabalho antes de contratar, comprometimento com a carreira, crença no valor do trabalho, afetividade negativa (NA) e do estilo de enfrentamento adaptativos foram relacionadas à rotatividade .	Com novos contratados em seu primeiro dia de trabalho em oito abrigos de animais geograficamente diversificados nos EUA. Isto resultou em 102 respostas da pesquisa.
Ease of movement and sector affiliation as moderators of the organizational and career commitment; turnover intentions link	Koslowsky <i>et al.</i> (2012)	O objetivo do trabalho é analisar a forma como as relações entre comprometimento com a carreira, comprometimento organizacional e intenções para sair, um indicador do bem-estar do trabalhador, foram moderadas por facilidade de circulação e do setor de filiados.	A amostra foi composta por 340 trabalhadores do conhecimento (107 <i>low-tech</i> , 233 de alta tecnologia),
The impact of the psychological contract, justice and individual differences: nurses take it personally when employers break promises	Rodwell e Gulyas (2013)	Examinar a influência do contrato psicológico e da justiça organizacional nas relações de satisfação no trabalho, saúde mental e compromisso com as organizações e a profissão de enfermagem variáveis importantes para a retenção.	Estudo com 253 enfermeiras e parteiras.
Social relationships, well-being, and career commitment: exploring cross-domain effects of social relationships.	Wallace, 2013.	Este estudo explora a medida em que as relações sociais, em diferentes domínios da vida, estão relacionados ao bem-estar geral e comprometimento com a carreira .	Os dados da pesquisa foram analisados a partir de 1.436 advogados casados no oeste do Canadá.
Career commitment, proactive personality, and work outcomes: a cross-lagged study.	Vandenbergh e Basak Ok, 2013.	O objetivo deste trabalho é analisar as relações de comprometimento com a carreira e a intenção de rotatividade, networking interno, inserção de emprego e volume de negócios, e se a personalidade proativa modera essas relações.	Os dados foram coletados em dois pontos no tempo, espaçadas por um intervalo de seis meses, a partir de uma amostra de funcionários que trabalham em organizações diversas (n = 312 no Tempo 1 e n = 186 no Tempo 2). As hipóteses foram testadas usando múltiplos modelos (linear e logística) e análises de regressão.
Interest and self-motivation as correlates of capacity building and career commitment: a study of female librarians in Nigeria	Iroaganachi e Enwefa (2013)	Investigação em como se relaciona a automotivação e o interesse com a capacidade e o comprometimento com a carreira.	Estudo com 235 bibliotecárias da Nigéria.
Positive parenting during adolescence and career success in young adulthood	Gordon e Cui (2013)	Neste estudo, avalia-se quatro aspectos de uma carreira de sucesso: satisfação com a carreira, autonomia na carreira, comprometimento com a carreira e renda.	Os dados foram coletados a partir de 20.745 adolescentes de 132 escolas, sendo válidos para a análise 8.770.
Effects of person-vocation fit and core self-evaluation on career commitment of medical university students: the mediator roles of anxiety and career satisfaction.	Xiao <i>et al.</i> , 2014.	Podem existir relações similares entre vocação, satisfação com a carreira, a pressão de carreira e o comprometimento com a carreira?	A pesquisa selecionou 182 estudantes universitários de três universidades de medicina em Xi An.

Quadro 1- Estudos sobre o comprometimento com a carreira - continuação

Título	Autor/ data	Escopo/objetivo da pesquisa/	Metodologia/Grupo estudado
Workplace predictors of secondary school teachers' intention to leave - an exploration of career stages	You e Conley (2014)	O objetivo do estudo é responder as questões: que dimensões das condições de trabalho percebida para professores do ensino secundário. Fazer a mediação dos professores ou variáveis intermediárias (ou seja, comprometimento com o trabalho e com a carreira e satisfação no trabalho) servem como importantes mediadores entre dimensões de condições de trabalho e a intenção dos professores para sair? Diferenças que existem entre três grupos de carreira?	O conjunto de dados resultante incluía 17.125 professores em tempo integral, que trabalharam mais de 10 horas por semana.
Nursing students' prosocial motivation: does it predict professional commitment and involvement in the job?	Nesje (2015)	Investigar se a motivação pró-social é associada com o envolvimento de trabalho ou comprometimento com a profissão e seu efeito sobre a motivação interna para realizar o trabalho.	Estudo realizado com 160 enfermeiros no último ano de sua formação.
Career commitment, subjective career success and career satisfaction in the context of hazelnut processing industry in giresun-turkey	Karavardar, 2014	Este estudo tem como objetivo estudar os efeitos do compromisso de carreira no sucesso da carreira subjetiva com o papel de mediador da satisfação de carreira	Este estudo foi realizado com trabalhadores da indústria de processamento de avelã, Giresun, Turquia.
The impact of core self-evaluations on job satisfaction: the mediator role of career commitment	Zhang <i>et al.</i> (2014)	O estudo investigou o impacto de auto avaliações de núcleo na satisfação no trabalho, com foco principal na confirmação do papel mediador do comprometimento com a carreira.	Estudo com 312 Soldados do sexo masculino.
What is exchanged in psychological contracts? Multiple sets of obligations, targeted effort and uncertainty reduction	Rodwell e Ellershaw (2015)	O objetivo do estudo é investigar links diretos e indiretos (mediados) entre a relação de trabalho (ou seja, componentes do contrato psicológico), os resultados do trabalho (comprometimento organizacional e profissional), saúde (aflição psicológica) e comportamentos de desempenho de trabalho (em função de comportamentos (IRBs) e OCBs relacionadas com a organização e o indivíduo).	A amostra consistiu de 112 profissionais de saúde.
Career commitment of information technology professionals: the investment model perspective	Fu e Chen (2015)	Nosso objetivo é identificar os fatores relevantes que solicitam um ITP para considerar a possibilidade de permanecer no ou deixar uma carreira. Guiado pelo modelo de investimento, propomos que essa relação variáveis (e.g., satisfação da carreira na carreira (SAT), investimento (INV) e disponibilidade de alternativas de carreira (ALT)), fatores individuais (por exemplo, profissional de autoeficácia (PSE) e as variáveis ambientais (por exemplo, a ameaça de obsolescência profissional (TPO)) desempenham um papel essencial em influenciar o compromisso de carreira dos ITPs (CRC). Além disso, o papel de moderador do PSE e Valência foram examinados.	Relatos de profissionais de TI de departamentos MIS de empresas em grande escala do top-1000 de Taiwan foram recolhidos para testar as hipóteses.
Effects of stress and commitment on the performance of construction estimation participants in Hong Kong	Leung, Yu e Chong (2015)	O estudo se propõe a investigar as complexas relações entre estresse, compromisso e desempenho.	os dados coletados de 101 participantes de estimativa de custo que desempenham um papel essencial no sucesso de projetos de construção, bem como determinar a margem de lucro de uma organização.

Quadro 1- Estudos sobre o comprometimento com a carreira - continuação

Título	Autor/ data	Escopo/objetivo da pesquisa/	Metodologia/Grupo estudado
Towards understanding the two way interaction effects of extraversion and openness to experience on career commitment	Arora e Rangnekar (2015)	O estudo teve como objetivo estudar os efeitos de interação conjunta de traços de personalidade no comprometimento com a carreira, empiricamente, investigando o ambiente de negócios indiano	Os participantes consistiam em 450 gerentes de organizações do setor público privado no norte da Índia.
Levels of career commitment and career entrenchment of nurses from public and private hospitals	Lima <i>et al.</i> (2015)	Objetivo: determinar a prevalência dos tipos de relações com a carreira - comprometimento e entrenchment - de enfermeiros de hospitais públicos e privados.	Estudo realizado com 156 enfermeiros de hospitais públicos e 81 hospitais enfermeiras privadas, com um total de 237 profissionais.
Perceived mentoring relationships and career outcomes—results from the indian power sector	Arora e Rangnekar (2016)	Este estudo examinou o impacto da percepção dos relacionamentos de tutoria sobre os resultados de satisfação e comprometimento com a carreira	Os participantes consistiam de 124 gestores de organizações do setor de energia indiano.
The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on career commitment	Arora e Rangnekar (2016)	Este estudo investiga os efeitos interativos de conscientização e disposição no comprometimento com a carreira e suas três facetas da identidade de carreira, resiliência de carreira e planejamento de carreira	Realizado 254 funcionários no norte da Índia.
The mediating effect of job stress in the relationship between work-related dimensions and career commitment	Wickramasinghe (2016)	O objetivo deste trabalho é examinar associações entre comprometimento com a carreira, estresse no trabalho, e as dimensões relacionadas com o trabalho tais como rotinização trabalho, papel clareza, apoio social e oportunidade de promoção	408 empregados (supervisor ou postos de trabalho de nível acima)
Highly artistic-social personalities buffer the effects of burnout on career commitment	Orkibi (2016)	O objetivo principal do estudo foi examinar o papel do tipo de personalidade profissional como um fator de proteção que pode reduzir (moderar) o impacto potencial de burnout no compromisso de carreira. O objetivo secundário era identificar fatores relacionados à profissão, associados com o burnout e o comprometimento com a carreira.	Estudo realizado com uma amostra de 505 alunos israelenses e terapeutas de diferentes especializações (i.e., música, arte, teatro e dança)
Probing the interactive effects of career commitment and emotional intelligence on perceived objective/subjective career success	Sultana (2016)	O objetivo deste trabalho é descobrir o papel de moderador da inteligência emocional (EI) na relação entre compromisso de carreira e sucesso da carreira dos empregados de um banco no Paquistão.	Estudo realizado com 200 funcionários de nível médio gerencial.
The effect of five-factor model of personality traits on turnover intention among information technology (IT) professionals	Gumosoy (2016)	Este estudo visa identificar os fatores que afetam a intenção de rotatividade entre os profissionais de TI.	430 respostas obtidas de profissionais de TI trabalhando na Turquia
Hospital career management systems and their effects on the psychological state and career attitudes of nurses	Kim <i>et al.</i> (2016)	O objetivo deste estudo é analisar se os esforços de gestão de carreira organizacional acionam o estado emocional entre os funcionários e investigar como esses esforços acabam por afetar a formação de atitudes do empregado e comportamentos em direção à carreira.	Estudo realizado com alunos de pós-graduação de especialização em gestão de cuidados de saúde.
Career commitment as a mediator between organization-related variables and motivation for training and turnover intentions	Kim <i>et al.</i> (2016)	Este estudo analisou como a percepção de uma ligação entre o comportamento ético organizacional e sucesso da carreira, que representa a orientação ética da organização, influencia as percepções dos empregados da política organizacional e motivação sua carreira posterior, ou seja, comprometimento da carreira, motivação para participar de treinamento e as intenções do volume de negócios.	Os resultados foram obtidos utilizando dados coletados de 389 funcionários

Fonte: Adaptado de Visentim (2015)

Os estudos realizados pelos autores têm como objeto associações entre o comprometimento com a carreira e seus distintos antecedentes, correlatos e consequentes, fazendo relação direta do sucesso profissional com o comprometimento e a satisfação. Observa-se que foram objetos de estudo: bibliotecários, enfermeiros, advogados, gerentes de áreas diversas, funcionários de TI, pesquisadores, admitidores de hospitais, estudantes de diversas áreas. Entretanto a carreira docente não foi investigada pelos autores elencados no quadro acima.

Do mesmo modo que nas pesquisas nacionais, não foram encontrados autores que se dedicassem às publicações de forma consecutiva. Contudo, verifica-se que alguns fazem relação direta do sucesso profissional com o comprometimento e a satisfação; e, ainda, que estudam as relações, moderações, interações, associações, impactos e influências do comprometimento com a carreira em outras variáveis e destas nesse.

Nota-se ainda que, os estudos focam-se na investigação dos construtos mencionados com um grupo específico: advogados, universitários, funcionários de empresas privadas, funcionários públicos, enfermeiras e até mesmo funcionários de uma universidade. Porém, nenhum dos estudos investigou tais construtos diretamente com os professores universitários. O quadro 1, pretende trazer alguns estudos sobre comprometimento com a carreira, em âmbito internacional, a partir dos anos 2000, consultados em diversos periódicos no portal da CAPES.

Na pesquisa bibliográfica realizada em busca de trabalhos publicados, partindo de 2002, foram encontrados 48 publicações sobre o comprometimento com a carreira. Destaca-se que alguns autores relacionam o comprometimento com a carreira com o desempenho (MRAYYAN; ALFOURI, 2008); com satisfação no trabalho/carreira (GOULET; SINGH, 2002; BALLOUT, 2009; ADIO; POPOOLA, 2010; FU, 2010; COOGLE; PARHAM; RACHEL, 2011; SHAH, 2011; CHEN et al. 2011; SRIKANTH; ISRAEL, 2012; GORDON; CUI, 2013; ZHANG et al. 2014; XIAO et al., 2014; FU; CHEN, 2015); com a autoeficácia (JIN; WATKINS; YUEN, 2009); com a identidade profissional (ORKIBI, 2010); com o conflito trabalho/família (OKURAME, 2012); com a intenção de rotatividade, ao volume de negócios (VANDERBERGHE; BASAK OK, 2013; LOPINA; ROGELBERG; HOWELL, 2012; GUMOSSOY, 2016); no desenvolvimento da carreira (IROAGANACHI; ENWEFA, 2013). E de acordo com Poon (2004), o comprometimento com a carreira é preditor do sucesso na carreira (POON, 2004).

Segundo Kidd e Green (2006) os fatores que explicam comprometimento com a carreira com a intenção de permanecer na profissão foram similares para homens e mulheres, para aqueles com vários tipos de responsabilidades familiares, e para aqueles com contratos permanentes e temporários. A autoeficácia e identidade como preditores do comprometimento com a carreira (CHEMERS et al., 2011). O comprometimento com a carreira como um elo crítico entre vocação e trabalho relacionado com o bem-estar, segundo Duffy, Dik e Steger (2011).

Karavardar (2014) encontrou que a relação entre o comprometimento com a carreira e sucesso na carreira é moderada pela satisfação com a carreira. Os resultados dos estudos de Tzeng e Chen (2012) indicam que o comprometimento com a carreira influencia substancialmente intenções e atitudes dos estudantes universitários em relação ao uso de um sistema de e-portfolio. Koslowsky et al. (2012) mostraram que o comprometimento organizacional, ao contrário de comprometimento com a carreira, está relacionado com a intenção de sair independentemente de outras considerações pessoais ou estruturais. Por outro lado, a facilidade de movimento e setor de trabalho (alta tecnologia x baixa tecnologia) moderam a relação entre comprometimento com a carreira e as intenções para sair.

Wallace (2013) sugere que nem todos os recursos de suporte ou atividades integrativas são necessariamente benéficos e em vez disso podem ser prejudiciais para o bem-estar dos indivíduos e comprometimento com a carreira. Para You e Conley (2014) as variáveis de local de trabalho têm efeitos indiretos significativos na intenção de sair através de três mediadores: satisfação com o trabalho, comprometimento com o trabalho e comprometimento com a carreira. Os resultados do trabalho de Nesje (2015) mostraram que motivação pró-social, medida em seu último ano letivo foi relacionada ao comprometimento com a carreira, três anos depois após a formatura, mas sem relação com o envolvimento no trabalho.

Trabalhos mais recentes encontrados na pesquisa bibliográfica seguem a mesma linha de pesquisa já descrita com destaque para Leung, Yu e Chong (2015) cujos resultados dos estudos indicam que há o impacto do estresse sobre o comprometimento com a carreira e o desempenho. Lima et al. (2015) que destacam que o vínculo de comprometimento está associado com a permanência de pessoas em enfermagem e com o maior esforço em atividades profissionais, indicando que os enfermeiros permanecem na carreira por se identificarem com a profissão. Arora e Rangnekar (2015) indicaram significativos impactos

positivos das interações extroversão e a abertura na dimensão de resiliência de carreira no comprometimento com a carreira. Arora e Rangnekar (2016) apontam que a percepção do apoio psicossocial de tutoria age como preditor significativo do comprometimento e da satisfação com a carreira dos gestores.

Segundo Wickramasinghe (2016) o estresse no trabalho intermedia totalmente a relação entre a clareza do papel e o comprometimento com a carreira e parcialmente as relações entre a rotinização do trabalho, apoio social e a falta de oportunidade promocional e o comprometimento com a carreira. Em seus estudos Orkibi (2016) obteve como resultado que o burnout se correlaciona significativamente negativamente com o comprometimento com a carreira e uma alta pontuação composta sobre os tipos de personalidade profissional artístico e social moderaram o efeito de burnout no comprometimento com a carreira. Além disso, o fato de se ganhar acima do salário médio nacional, trabalhando simultaneamente no setor privado e público, assim como a afiliação com uma associação profissional e de supervisão foram associados com menos estresse e mais comprometimento com a carreira.

Os resultados da pesquisa de Sultana (2016) confirmam a expectativa de uma relação significativa entre o comprometimento com a carreira e sucesso da carreira objetivo/subjetivo. Além disso, os resultados da pesquisa reforçaram os postulados de que inteligência emocional modera o relacionamento do comprometimento com a carreira e o sucesso de carreira objetivo. No entanto, o argumento da moderação da inteligência emocional no relacionamento entre o comprometimento com a carreira e sucesso subjetivo na carreira não foi corroborado pelas conclusões. Kim et al. (2016) indicam o comprometimento com a carreira como mediador da relação entre a associação de éticas de comportamento e sucesso na carreira, tanto variáveis resultado (motivação para participar de treinamento e as intenções do volume de negócios), bem como a relação entre a percepção de políticas organizacionais e de motivação para participar de treinamento. Em outro estudo de Kim et al. (2016) foram confirmados os efeitos dos estados emocionais sobre atitudes de carreira (comprometimento com a carreira, retirada de carreira e intenção de volume de negócios) na análise de dados.

Pode-se verificar no quadro 1 e nas observações sobre os trabalhos nele destacado que não há nenhum estudo sobre os construtos, suas relações e moderações da forma que esses serão aqui estudados.

Segundo Mesquita (2010, p. 45) o comprometimento com a carreira preserva diferenças importantes em relação ao comprometimento com a organização, “pois o indivíduo pode ser altamente comprometido com sua profissão/carreira e não apresentar o mesmo nível de comprometimento com a organização a qual está vinculado naquele momento”.

Rowe, Bastos e Pinho (2011 p. 513) afirmam em seus estudos que:

No geral o docente de ensino superior possui uma forte identificação com sua carreira, base para seu elevado comprometimento e, em certa medida, para o que os custos emocionais associados à perda possam mantê-lo moderadamente entrincheirado na carreira. O comprometimento com a instituição em que ensina também é positivo, embora menos forte que o que mantém com a sua carreira. Tal comprometimento assenta-se, sobretudo, nas bases normativa e afetiva/afiliativa.

Os autores concluem que, no caso dos docentes estudados, o desempenho é influenciado de forma significativa pelos múltiplos comprometimentos com o trabalho. Afirmam, partindo dos resultados encontrados, a relevância do comprometimento com a carreira para o alcance de um desempenho superior do trabalhador.

Segundo Rowe e Bastos (2010) é importante para as instituições que os docentes sejam comprometidos com sua carreira, pois para elas é difícil observá-los e, também, avaliá-los quanto ao desempenho e práticas específicas. Os autores destacam, ainda, que “docente comprometido com a carreira é crucial para se obter um ensino de qualidade” (ROWE; BASTOS, 2010, p. 1016).

Na presente seção discorreu-se acerca do comprometimento com a carreira, apresentando sua definição, correlações deste vínculo com suas variáveis antecedentes, correlatas e consequentes. A próxima seção apresenta a satisfação com a carreira, que é o segundo vínculo com a carreira eleito para a presente dissertação.

2.3 Satisfação no trabalho e na carreira

O comprometimento com a carreira, ou melhor, a relação existente entre um de seus componentes, o planejamento, e a satisfação com a carreira baseada na realização reconhecimento, isto é, tanto fatores intrínsecos quanto extrínsecos, contribui para o empoderamento do trabalhador segundo Coogle, Parham e Rachel (2011). De acordo com

Zhang *et al.* (2014) os efeitos positivos de satisfação no trabalho foram principalmente concentrados em duas áreas: uma foi no local de trabalho em si, tais como efeitos positivos sobre o desempenho; o outro era um sentimento benéfico gerado pela satisfação no trabalho YOU E CONLEY (2014).

Na teoria dos dois fatores de Herzberg (1959) os aspectos relacionados à satisfação localizavam-se nas pessoas e se estabelecem com base no ambiente externo e no trabalho do indivíduo, na análise da descrição do desejado pelas pessoas em relação a seu trabalho com destaque ao que traz sentimentos favoráveis ou nas atividades realizadas, o próprio trabalho, o desempenho, a promoção e o reconhecimento; enquanto que os aspectos relacionados à insatisfação localizavam-se no ambiente externo, a supervisão, relações interpessoais no trabalho, política da organização e salário. A grande contribuição de Herzberg, segundo Martins e Santos (2006, p. 196) foi “identificar a importância do crescimento psicológico como condição necessária para a satisfação no trabalho e demonstrar que esse crescimento vem do próprio trabalho”. O crescimento psicológico obtido pela prática da capacidade de execução é uma característica inerente ao ser humano e está relacionada à motivação.

Para Herzberg (2001) a insatisfação no trabalho não é o oposto da satisfação no trabalho, sendo assim a ausência da satisfação; do mesmo modo, a satisfação no trabalho não é o oposto da insatisfação, mas sim a ausência da insatisfação. Assim, não se considera os sentimentos de satisfação e insatisfação como antagônicos e seus fatores determinantes devem ser analisados separadamente. As organizações devem buscar atender as necessidades de seus colaboradores para, assim, atenuar a insatisfação no trabalho ou mesmo proporcionar a sua ausência.

A insatisfação no trabalho relaciona-se com necessidades resultantes da própria natureza humana. Os fatores higiênicos representam as variáveis que determinam o nível de insatisfação no trabalho ou sua ausência. Conforme dito, eles são classificados como fatores de higiene aqueles, extrínsecos ao trabalho, que evitam a insatisfação, como: as condições de trabalho, a remuneração, o status, a segurança, os relacionamentos interpessoais, a supervisão e a política e administração da organização.

Na teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas de Maslow (1970) a motivação humana é abordada como uma hierarquia de cinco níveis ascendentes e dinâmicos de necessidades, que vão das mais básicas às mais elevadas:

- necessidades fisiológicas, relacionadas aos aspectos biológicos do ser humano;
- necessidades de segurança estão vinculadas com as necessidades de sentir-se seguro, no trabalho, por exemplo: emprego estável, plano de saúde, seguro de vida etc.;
- necessidades sociais são as necessidades de manter relações humanas com harmonia, por exemplo, conquistar amizades, manter boas relações, ter superiores gentis etc.;
- necessidades de estima, o reconhecimento das nossas capacidades por nós mesmos e o reconhecimento dos outros da nossa capacidade de adequação, por exemplo, responsabilidade pelos resultados, reconhecimento por todos, promoções ao longo da carreira, *feedback* etc.;
- necessidades de autorrealização, necessidades de crescimento, ou seja, relaciona-se com as necessidades de autonomia, independência e autocontrole.

Segundo Martinez e Paraguay (2003) o trabalho tem papel importante uma vez que os aspectos a ele relacionados podem favorecer ou não a satisfação das necessidades humanas.

Segundo Locke (1984) a satisfação no trabalho é somente uma resposta emocional e está associada a uma série de aspectos organizacionais diversos e complexos. Resulta da percepção do indivíduo sobre se o seu trabalho atende às suas necessidades. Vínculo afetivo positivo contra o negativo que o indivíduo experimenta em diferentes graus resultante de experiências vivenciadas no trabalho. Sentimentos, favoráveis ou desfavoráveis, que os indivíduos têm em relação a seu trabalho.

A maioria dos pesquisadores já percebeu que a satisfação no trabalho é um conceito global que é composto, ou indicado, pelos vários aspectos. A categorização mais típica considera cinco aspectos de satisfação no trabalho: salário, promoções, colegas de trabalho, supervisão e o trabalho em si (JUDGE; KLINGER, 2008). Além disso, é comum para os investigadores separar a satisfação no trabalho em elementos intrínsecos e extrínsecos, segundo a qual salário e promoções são consideradas fatores extrínsecos e colegas de trabalho, supervisão e o trabalho em si são considerados fatores intrínsecos.

2.3.1 Satisfação com a carreira

Greenhaus, Parasuraman e Wormley (1990) consideram a satisfação com a carreira como um estado de contentamento que se deriva dos aspectos intrínsecos e extrínsecos de carreira do indivíduo, incluindo remuneração, progressão e as oportunidades de desenvolvimento. Fu (2010) definiu satisfação com a carreira como o nível de felicidade geral experimentada por meio de sua escolha de carreira. Satisfação com a carreira pode ser atribuída ao desenvolvimento de competências associadas a um posto de trabalho que podem proporcionar uma oportunidade para avanços na carreira, ou mesmo como relacionada com o grau de felicidade das pessoas com suas carreiras. Espera-se que um funcionário satisfeito com sua carreira esteja mais disposto a estar comprometido com a sua carreira. Ou seja, quanto mais satisfeito com sua carreira, maior o comprometimento.

A satisfação com a carreira dos indivíduos reflete seus sentimentos em relação ao desenvolvimento e ao papel desempenhado e relacionado à carreira, suas realizações e o sucesso obtido. Pode ser compreendida como um estado emocional resultante de aspectos variados do trabalho e influenciada pela visão de mundo, pretensões, experiências e atributos do indivíduo. O apoio e os recursos ambientais essenciais à meta de trabalho são fatores preditores significativos de satisfação com a carreira, pois proporcionam apoio social e material para as metas pessoais de um funcionário (LOCKE, 1984; BARNETT; BRADLEY 2007).

A satisfação na carreira pode ser considerada uma atitude, uma vez que aponta o sentimento das pessoas em relação ao seu trabalho, no seu todo ou apenas em parte, de natureza subjetiva, ou seja, depende de como a carreira e suas condições são percebidas pelo indivíduo; de suas necessidades, aspirações, autoestima, enfim, da própria concepção do indivíduo de satisfação na carreira. Satisfação de carreira pode ser atribuída ao desenvolvimento de competências associadas a um trabalho e que pode fornecer uma oportunidade para os avanços na carreira (SRIKANTH; ISRAEL, 2012).

Com a tendência de as carreiras se tornarem cada vez mais sem fronteiras, ou seja, novas formas de carreiras desafiando as concepções tradicionais, o foco dos pesquisadores se volta para o lado subjetivo do sucesso na carreira, a possibilidade das pessoas avaliarem suas

carreiras em padrões subjetivamente escolhidos. Uma das implicações dessa nova perspectiva é que o construto satisfação com a carreira tende a aproximar-se bastante do construto sucesso subjetivo na carreira (VISENTIM, 2015).

Nessa seção aborda-se a satisfação no trabalho e com a carreira, em seguida, a próxima seção apresenta o sucesso na carreira, outro vínculo com a carreira eleito para estudo na presente dissertação.

2.4 Sucesso na carreira

Para Judge *et al.* (1995), o sucesso é a representação das realizações percebidas ou reais, acumuladas pelo indivíduo, como resultado de suas experiências de trabalho. Já Nakata (2001) destaca que na discussão sobre carreira a transição dos pontos de vista individual e organizacional permite a compreensão do indivíduo como responsável pelo seu sucesso profissional. Segundo Costa (2010, p. 14) as “realizações percebidas são as percepções do próprio indivíduo, enquanto que as reais seriam as mensuráveis e observáveis externamente”.

Às vezes, no entanto, a conexão de carreira é imprecisa, por exemplo, Artur, Khapova e Wilderom (2005) definem sucesso na carreira como realização de resultados de trabalho desejáveis em qualquer ponto em experiências de trabalho de uma pessoa ao longo do tempo. Tal definição para Costa (2013) tem como foco a carreira subjetiva e as metas pessoais alcançadas independentes da organização. O autor considera que a interpretação do indivíduo sobre as suas realizações ou decisões em sua trajetória profissional como a melhor forma de avaliar a carreira. A percepção do indivíduo quanto ao sucesso de sua carreira não depende do reconhecimento externo de sucesso, as avaliações externas não repercutirão em tomadas de decisão de continuidade do caminho cumprido na sua trajetória profissional, se o sucesso na carreira não for percebido por esse indivíduo (ROCHA *et al.*, 2013).

Sucesso na carreira foi definido como o acúmulo de realizações percebidas ou reais dos resultados positivos psicológicos das experiências de trabalho do indivíduo (JUDGE *et al.* 1995). Para alguns autores, entre eles Ng *et al.*, (2005), a separação entre o aspecto subjetivo e o objetivo do sucesso na carreira se baseia na distinção entre o real e o percebido. Estudiosos

de carreira concordam que o sucesso na carreira tem tanto um lado objetivo como um lado subjetivo (JUDGE *et al.*, 1995 e SEIBERT; KRAIMER, 2001). Quando o sucesso é delimitado considerando-se bases objetivas e critérios visíveis, que mensura-se por métricas como salário e números de promoções, métricas essas que são passíveis de observação, denomina-se sucesso objetivo; e quando é o próprio indivíduo que julga o sucesso na carreira e esse é “mensurado pelos sentimentos de realização e satisfação com a própria carreira”, o sucesso é subjetivo (COSTA, 2010, p.42).

Para Dries *et al.*, (2009) são exemplos de sucesso na carreira, aspecto objetivo, no que se refere às perspectivas de carreira de sucesso que são tangíveis e passíveis de observação por outras pessoas: salário, número de promoções e nível funcional. A dimensão subjetiva do sucesso na carreira refere-se a marcadores abstratos ou intangíveis, como reconhecimento pessoal e social.

Sucesso na carreira é definido como o trabalho positivo acumulado e resultados psicológicos decorrentes de nossas experiências de trabalho (SEIBERT; KRAIMER, 2001). Pesquisadores de carreira geralmente incluem indicadores objetivos e subjetivos e alguns argumentam que os resultados de carreira extrínsecos são conceitualmente distintos de resultados de carreira intrínsecos (NG *et al.*, 2005; ARTHUR; KHAPOVA; WILDEROM, 2005).

Segundo Ballout (2009) os fatores extrínsecos ou objetivos de sucesso da carreira como salário, promoções e status são resultados relativamente mais tangíveis ou observáveis do que resultados intrínsecos ou subjetivos de sucesso da carreira. Os fatores intrínsecos ou subjetivos do sucesso da carreira incluem indicadores menos visíveis como satisfação de trabalho ou carreira, percepções de realizações de carreira, compromisso de carreira e orientação de carreira e são, portanto, relativamente avaliados pelos julgamentos subjetivos dos indivíduos quanto ao sucesso de sua carreira.

Sucesso subjetivo na carreira é frequentemente definido pelo sucesso psicológico que vem do sentimento de orgulho e realização pessoal do empregado em relação aos vários objetivos na vida, como a realização, paz interior e felicidade da família (HALL, 1996), e é julgado por si, em vez de a organização (GATTIKER; LARWOOD, 1986).

Hall e Mirvis (1996) apontam, que no contexto do mercado de trabalho atual, a indisponibilidade de muitos dos fatores que reforçavam o sucesso característico da carreira tradicional, tais como estabilidade no emprego, aumentos salariais constantes, e status do cargo e do empregador, incitam o indivíduo a reexaminar as suas pretensões de carreira para encontrar fontes de sucesso psicológico, a fim de não correr o risco de se decepcionar ou de se sentir fracassado.

Considerando que o sucesso da carreira subjetiva tem uma abordagem individualista, sucesso da carreira objetiva tem orientação externa, envolvendo um avanço vertical através de um avanço nas posições levando ao crescente reconhecimento, responsabilidade e compensação, definido pela organização (HALL; MIRVIS, 1995).

Para Srikanth e Israel (2012), enquanto, o sucesso objetivo de carreira é definido em termos de ascendência e progressão salarial, sucesso da carreira subjetivo é definido em termos de aprendizagem, equilibrando trabalho e família, atualização de carreira, o grau a que os empregados são capazes de realizar objetivos pessoais e valores em sua carreira de trabalho; qualidade do ensino recebido, papel realizado na organização, reflexão de carreira e alinhamento de valores para a carreira.

Para Ballout (2009), sucesso de carreira objetivo e sucesso de carreira subjetivo embora sejam positivamente relacionados são distintos operacionalmente, com diferentes preditores ou resultados. Reconhecendo-se que cada uma das duas perspectivas é essencialmente relevante na conceituação do sucesso da carreira, vários autores consideraram, portanto, importante incluir em seu estudo, ambos os indicadores de sucesso da carreira para ter uma melhor compreensão dos processos como motivacionais ou cognitivos afetam a maneira como os atores de carreira percorreram seus próprios caminhos de carreira e sucesso.

Arthur, Khapova e Wilderom (2005) destacam que não só existem os lados subjetivos e objetivos para a carreira, mas esses dois lados são vistos como persistentemente interdependentes, entretanto os indivíduos se inclinam a focar na carreira como referência para o crescimento, pois na ausência de uma estabilidade da configuração hierárquica, há a necessidade de se atribuir maior importância à carreira subjetiva para se entender as carreiras contemporâneas.

Após esta revisão teórica do sucesso na carreira, objetivo e subjetivo, a próxima seção mostra a revisão da literatura em relação à percepção de sucesso na carreira.

2.4.1 Percepção de sucesso

Segundo Schein (1996), a percepção de sucesso na carreira pode ser avaliada de acordo com três dimensões básicas correspondentes ao movimento em uma organização: movimento horizontal por meio de funções - desenvolvimento de capacidade e aptidões; movimento hierárquico por meio de níveis - subindo os degraus; movimentação de penetração alcançando influência e poder.

Ter bom desempenho, ter segurança material empregabilidade, alçar postos almejados, contribuir com a sociedade, sentir-se satisfeito com a vida pessoal, familiar e profissional, desenvolver-se como pessoa, ser reconhecido pela sociedade, pela família e pelas organizações, criar algo diferente para a sociedade, cooperar com os colegas de trabalho e obter resultados em equipe são aspectos considerados por um indivíduo em uma carreira de sucesso (COSTA; DUTRA, 2011).

Segundo Costa (2010), avaliar a carreira a partir da interpretação do próprio indivíduo talvez seja a melhor forma, pois quando a carreira é avaliada por outrem se considera critérios relativamente objetivos e visíveis. Desse modo, pode ocorrer um equívoco, uma vez que na avaliação externa o sucesso é considerado a partir de aspectos perceptíveis (nível hierárquico e salário), o que pode não corresponder à realidade do avaliado.

O sucesso subjetivo na carreira pode ser avaliado por sentimentos de realização e satisfação com a própria carreira, percebidos pelo indivíduo. O contrato psicológico, na visão proteana, destacado por Andrade (2009, p. 26) “deixa de ser aquele realizado com a organização para se tornar o que o indivíduo realiza consigo mesmo, de modo que o critério de sucesso se torna interno a este indivíduo”. Para Rocha *et al.* (2013, p. 6)) “se a própria pessoa não se perceber bem sucedida em sua carreira, as avaliações externas não se refletirão em tomadas de decisão como continuidade do caminho percorrido na trajetória profissional desse indivíduo”. Segundo Costa e Dutra (2011), as tomadas de decisão dos indivíduos são efetivamente

direcionadas por sua percepção sobre a carreira, mesmo que a avaliação da carreira de forma objetiva seja considerada ideal.

Para Costa (2010) a dimensão subjetiva da carreira envolve os fatores intangíveis. A sua escala de percepção de sucesso, após validação, apresenta na dimensão subjetiva os fatores:

- competência, que revela o quanto o indivíduo se sente competente no que faz, o quanto se diferencia em termos profissionais;
- cooperação, que revela o quanto o indivíduo se sente bem sucedida no trabalho em equipe;
- contribuição, que revela o quanto o indivíduo sente que contribui com a sociedade, e a percepção do sucesso em termos de contribuição. Para Dries et al.(2008) significa fazer diferença com seu trabalho ou sua carreira, dar boas contribuições à sociedade de forma geral, sentir que seu trabalho deixa uma marca ou um legado para a organização ou a sociedade, ter pessoas que foram ajudadas por você em função da sua carreira, sentir-se útil com sua carreira, sentir-se valioso e importante onde atua;
- criatividade, que revela o quanto o indivíduo é criativo profissionalmente; desenvolvimento, que revela o quanto a pessoa sente que seu trabalho é cada vez mais desafiante, desenvolvendo-se como profissional, em Dries et al.(2008), operacionalmente, significa propor soluções que quase ninguém encontra, apresentar inovações ou invenções de sua autoria, enxergar o que quase ninguém vê;
- empregabilidade, que revela o quanto o indivíduo se sente seguro em relação a ter oportunidades de trabalho (COSTA, 2010). Segundo Dries *et al.* (2008), ter tranquilidade quanto a empregos futuros, ter visibilidade no mercado de trabalho, ter oportunidades de trabalho disponíveis, sentir que pode se adaptar facilmente a vários tipos de trabalho, sentir que tem estabilidade no trabalho, ter boa rede de contatos profissionais;
- identidade, revela o quanto a carreira do indivíduo faz sentido para ele como expressão do seu ser, trazendo-lhe felicidade e reconhecimento das pessoas próximas, operacionalmente,
- valores, revela o quanto o indivíduo sente que respeita seus valores enquanto desenvolve sua carreira, trabalhando de forma ética e com orgulho.

Quanto à dimensão objetiva da escala de Costa (2010), os fatores apresentados são:

- hierarquia e promoção, que é a percepção em termos de posição hierárquica e promoções obtidas na carreira, perceber o sucesso através desse fator. Para Dries et al. (2008),

operacionalmente, significa atingir os níveis hierárquicos desejados na carreira, alcançar as metas de poder e níveis hierárquicos, atuar em nível hierárquico de acordo com sua capacidade, ter oportunidade de promoção de acordo com seus interesses, ter prestígio e status de acordo com seus interesses;

- remuneração, é a percepção em termos de recompensas financeiras obtidas na carreira, operacionalmente, ter suas necessidades materiais satisfeitas no futuro, poder comprar o que você e seus dependentes necessitam ou não abrem mão e, ainda,

- o fator equilíbrio vida-trabalho, que revela o quanto o indivíduo lida com os desafios de desenvolver a carreira e ter vida pessoal.

Após esta sucinta explanação sobre percepção de sucesso, apresenta-se uma revisão da literatura acerca das relações entre satisfação e comprometimento com a carreira e sucesso na carreira, que são os construtos escolhidos para estudo nesta dissertação.

2.5 Relacionando os construtos

Correntemente utiliza-se a operacionalização do sucesso subjetivo de carreira por meio da satisfação com a carreira (HESLIN, 2005; NG *et al.* , 2005), pois supõe-se que os indivíduos que não se consideram bem sucedidos provavelmente não estão satisfeitos com a carreira. Embora Ng *et al.* (2005), destaquem que a satisfação com a carreira é considerada um forte construto por si só, devendo, desse modo, ser explorada como tal.

Nos estudos de Poon (2004) o comprometimento com a carreira prevê o sucesso objetivo e subjetivo na carreira, bem como a satisfação com a carreira. Para a autora, tal constatação sugere que os mecanismos que operam a influência objetiva e subjetiva de sucesso na carreira não são necessariamente os mesmos, portanto, apoiam os argumentos de outros pesquisadores sobre a importância de avaliar tanto componentes objetivos e subjetivos de sucesso na carreira.

Srikanth e Israel (2012) apontam, em seus estudos, que o comprometimento com a carreira impacta no sucesso na carreira e com a satisfação com a carreira, e, ainda, que o sucesso na carreira é impactado pela satisfação com a carreira. Os autores consideram que com a

expansão do significado de sucesso na carreira entre os funcionários, é incontestável que as organizações devam oferecer oportunidades para o desenvolvimento e o cumprimento dos critérios subjetivos de sucesso para que possam atrair e reter talentos. E, ainda, que os funcionários mudam seu foco de compromisso com a organização para o compromisso com a sua carreira. As organizações, neste contexto, devem assegurar que os empregados percebam o alinhamento dos objetivos organizacionais como sendo fundamental para o desenvolvimento de sua carreira pessoal. As organizações precisam redefinir-se não apenas como instituições aonde as pessoas vêm para o trabalho, mas também onde possam construir e desenvolver suas carreiras.

Costa e Vieira (2014, p.11) concluíram em seus estudos que “em relação à percepção de sucesso na carreira, ao bem-estar no trabalho e ao desempenho, os professores da instituição analisada demonstram satisfação em sua atuação profissional”. Karavardar (2014) tem como resultado de seus estudos que o comprometimento com a carreira prevê o sucesso subjetivo na carreira, e, ainda, ao testar o efeito da mediação da satisfação com a carreira, os resultados mostraram que a satisfação com a carreira intermedia, positivamente, os efeitos do comprometimento com a carreira no sucesso subjetivo da carreira.

Aryee e Tan (1992) apontam que a satisfação com a carreira influencia significativamente no comprometimento com a carreira. Segundo Goulet e Singh (2002) empregados satisfeitos com a carreira se empenham mais com essa. Os estudos de Day e Allen (2004) mostraram relação positiva entre a satisfação e o comprometimento com a carreira. E de acordo com os trabalhos de Poon (2004), a satisfação com a carreira, assim como o comprometimento com a carreira e as percepções de sucesso na carreira, influenciam o resultado do sucesso subjetivo de carreira.

Os resultados dos estudos de Ballout (2009) mostraram que o comprometimento na carreira previu tanto o sucesso objetivo quanto o subjetivo (ou seja, a satisfação na carreira) para empregados com média a elevada auto eficácia, mas não para aqueles com baixa auto eficácia.

No estudo de Fu (2010), satisfação com a carreira é apontada como a mais importante determinante do comprometimento com a carreira dos participantes. O autor considera que os indivíduos mais satisfeitos com sua carreira são os mais comprometidos, comprovando em

seus estudos que há uma relação entre tais construtos e que quanto maior a satisfação maior o comprometimento.

Adio e Popoola (2010) constataram em seu estudo que a satisfação no trabalho tem influência significativa no comprometimento com a carreira de bibliotecários que trabalham nas bibliotecas universitárias federais. Revelando, ainda, que as variáveis demográficas e satisfação no trabalho foram responsáveis pela variabilidade do comprometimento com a carreira dos entrevistados.

Tendo como foco os construtos satisfação e comprometimento com a carreira e percepção de sucesso na carreira apresenta-se, no quadro abaixo, os principais estudos nacionais realizados sobre o tema Gestão de Carreira.

QUADRO 2 - Estudos Nacionais sobre Gestão de Carreira com foco nos construtos estudados

Autor / Data	Título	Escopo/objetivo da pesquisa	Metodologia
Scheible e Bastos, 2006	Comprometimento com a carreira: explorando o conceito de entrincheiramento	Investigar as relações entre comprometimento e entrincheiramento, utilizando a abordagem multidimensional proposta por Meyer e Allen (1993) e a abordagem unidimensional de Blau (1985), buscando contribuir para a visão integrativa do comprometimento com a carreira proposta em Blau (2003).	Através da aplicação da escala criada por Carson et Al. (1995) a 217 profissionais de tecnologia da informação.
Cançado, Genelhu e Moraes, 2007	Comprometimento com a profissão - um estudo em uma Universidade no Estado de Minas Gerais	Tendo como base os conceitos e pressupostos de comprometimento com a organização e a com a carreira/profissão, este trabalho se propôs a identificar os vínculos e o grau de comprometimento entre Universidade "Alpha" e seus professores.	O levantamento de dados foi realizado por meio de análise de documentação; entrevistas semiestruturadas com os coordenadores de curso da Unidade; observação direta, uma vez que a pesquisadora é professora da instituição; e aplicação de 88 questionários em uma população de 111 professores.
Magalhães e Gomes, 2007	Personalidades vocacionais e processos de carreira na vida adulta	Esta pesquisa abordou a relação entre interesses vocacionais e os processos de comprometimento e entrincheiramento na carreira em diferentes fases da vida.	Uma amostra de 733 profissionais (415 homens e 318 mulheres) respondeu a medidas de comprometimento e de entrincheiramento na carreira
Scheible e Bastos, 2007	Práticas de gestão democrática como mediador da relação entre comprometimento e desempenho	O estudo examina as relações existentes entre comprometimento frente à organização e carreira/profissão e seus desempenhos, à luz das práticas organizacionais de gestão do comprometimento.	O estudo foi conduzido entre profissionais que trabalham em uma organização de desenvolvimento de software, em Salvador (Brasil). Utilizou-se escalas modelo <i>likert</i> para mensurar as principais variáveis do estudo, que contou com a participação de 104 sujeitos, representando aproximadamente 10% do corpo funcional.
Bodan e Bardagi, 2008	Comprometimento profissional e estressores percebidos por graduandos regulares e tecnológicos	Este estudo investigou o comprometimento com a carreira e os eventos estressores percebidos	Estudo com em 86 universitários (51 de cursos regulares e 35 de cursos tecnológicos) de uma instituição privada de ensino superior do Rio Grande do Sul. Os participantes eram homens (81,4%) e mulheres entre 18 e 52 anos (M=25,3; DP=8,16).

Quadro 2 - Estudos Nacionais sobre Gestão de Carreira com foco nos construtos estudados - continuação

Autor / Data	Título	Escopo/objetivo da pesquisa	Metodologia
Bardagi e Hutz, 2010	Satisfação de vida, comprometimento com a carreira e exploração vocacional em estudantes universitários.	Estudo do desenvolvimento de carreira no Ensino Superior e teve por objetivo identificar as relações entre satisfação de vida, comprometimento com a carreira e exploração vocacional em alunos de graduação.	Participaram do estudo 939 estudantes, homens e mulheres (50,9%), regularmente matriculados nas diferentes áreas de formação, com idades entre 18 e 30 anos (m=22 anos; sd=2,93 anos), cursando os períodos inicial (36,8%), intermediário (30%) ou final (33,2%) de seus cursos.
Oliveira e Bardagi, 2009	Estresse e comprometimento com a carreira em policiais militares	Esta pesquisa desenvolveu um estudo comparativo dos níveis de estresse e comprometimento na carreira de policiais militares de Santa Maria (RS), divididos de acordo com a função desempenhada: atendimento do 190(pelo telefone), serviços administrativos e policiamento ostensivo.	Os instrumentos foram um questionário sócio demográfico, uma Escala de Comprometimento com a Carreira e um Inventário de Sintomas de Estresse para adultos, respondidos por 75 participantes, homens e mulheres entre 22 e 44 anos.
Rowe, Bastos e Pinho (2010)	Comprometimento e entrincheiramento na carreira: um estudo de suas influências no esforço instrucional do docente do ensino superior	Analisa os vínculos de comprometimento e de entrincheiramento com a carreira, desenvolvidos por professores universitários, inseridos em instituições públicas e privadas. Mais precisamente, busca identificar as relações desses vínculos com o esforço instrucional, definido como o empenho em qualificar a atividade de ensino e potenciar os resultados positivos dos discentes.	Pesquisa, extensiva e de corte transversal, abrangeu 635 docentes de diferentes estados e envolveu a aplicação de um questionário <i>on line</i> . Os dados foram submetidos a análises descritivas e multivariadas, por meio do <i>Statistical Package for Social Sciences</i> (SPSS), versão 15.0.
Rowe e Bastos, 2010	Vínculos com a carreira e produção acadêmica: comparando docentes de IES públicas e privadas.	Analisar a influência do comprometimento e entrincheiramento com a carreira na produção acadêmica do docente inseridos nos contextos público e privado do ensino superior brasileiro.	A pesquisa, de natureza extensiva e corte transversal, envolveu a aplicação de um questionário, mediante a internet, a uma amostra de 635 docentes de diferentes regiões do país. Os dados foram submetidos a análises descritivas, fatoriais e modelagens de equações estruturais.
Costa e Dutra, 2011.	Avaliação da Carreira no Mundo Contemporâneo: Proposta de um Modelo de Três Dimensões.	Propor um modelo de três dimensões na avaliação do sucesso na carreira	Ensaio teórico, pesquisa exploratória
Kilimnik, Dias e Jamil, 2012	Fatores de pressão no trabalho e comprometimento com a carreira - um estudo com profissionais de TI	Este estudo buscou analisar os fatores de pressão que mais afetam o profissional de Tecnologia de Informação (TI) e sua influência no comprometimento com a carreira, assim como a predisposição ao seu abandono.	Foram utilizadas as seguintes escalas: de fatores de pressão no trabalho, adaptada do <i>Occupational Stress Indicator</i> (OSI), de Cooper, Sloan, Williams (1988), de comprometimento com a carreira, proposta por Blau (1985) e de propensão ao abandono da carreira, em uma amostra de 413 profissionais.
Scheible, Bastos; Rodrigues, (2013)	Comprometimento e entrincheiramento na carreira: integrar ou reconstruir os construtos? Uma exploração das relações à luz do desempenho	Apresenta-se um aprofundamento da exploração do construto comprometimento com a carreira por meio de uma análise de suas relações com o conceito de entrincheiramento e da comparação dos relacionamentos de ambos com desempenho no trabalho.	Estudo exploratório, quantitativo, realizado com 237 funcionários de uma empresa de TI.

Quadro 2 - Estudos Nacionais sobre Gestão de Carreira com foco nos construtos estudados - continuação

Autor / Data	Título	Escopo/objetivo da pesquisa	Metodologia
Costa (2010)	Construção e Validação de uma Escala de Percepção de Sucesso na Carreira.	Construir e validar um instrumento que avaliasse a percepção de sucesso na carreira não somente pelos fatores externos, como o salário ou a posição hierárquica alcançada, mas também pelos vários fatores internos que refletem uma percepção de ser uma pessoa bem-sucedida, como: competência, identidade com a carreira, equilíbrio vida-trabalho, contribuição à sociedade, empregabilidade, inviolabilidade dos seus valores, sucesso em equipe, desenvolvimento e criatividade.	Após validação de conteúdo, pré-teste e validação semântica, o instrumento foi aplicado a 366 pessoas de uma universidade privada da Grande São Paulo, incluindo alunos, funcionários e professores. Foram realizadas análises fatoriais exploratórias e confirmatórias.
Andrade, Fernandes e Bastos, 2013	Bem-estar subjetivo e comprometimento com a carreira: examinando suas relações entre professores de ensino superior.	Esta pesquisa buscou examinar as associações entre o comprometimento com a carreira e o bem-estar subjetivo, em professores universitários.	Estudo transversal e quantitativo, através de questionários fechados autoaplicáveis respondidos por 551 professores de todo o território nacional.
Rocha <i>et al.</i> , 2013.	Percepção de Sucesso na Carreira da Mulher Executiva Brasileira.	Buscou identificar e analisar a percepção da mulher executiva brasileira acerca de seu sucesso na carreira nas organizações empresariais.	Pesquisa quantitativa, realizada através de <i>survey</i> descritivo com 238 mulheres em cargos executivos, em diferentes segmentos econômicos no estado de São Paulo
Noronha e Lamas, 2014	Preditores do comprometimento com a carreira e sua relação com o desempenho acadêmico em universitários	Este estudo teve dois objetivos. O primeiro foi confirmar a adequação de um modelo de mensuração de comprometimento com a carreira para a população de estudantes universitários. O segundo foi analisar em que medida determinadas variáveis acadêmicas, vocacionais e sócio demográficas podem ser preditoras do comprometimento com carreira e o quanto este pode prever o desempenho acadêmico.	Participaram 280 estudantes de diferentes cursos de graduação com média de idade de 22.03 anos (DP = 1.53). Eles responderam à Escala de Comprometimento com a Carreira e a um questionário com questões sócio demográficas, vocacionais e acadêmicas, em sala de aula, coletivamente.
Santos, Andrade e Laros, 2014.	Comprometimento e Entrincheiramento em Carreiras de Estado: Estudo Exploratório e Confirmatório	Trata-se do estudo exploratório e confirmatório das Escalas de Comprometimento com a Carreira e Entrincheiramento na Carreira. Pretende-se analisar a dimensionalidade dos construtos e obter evidências de validade. A amostra, formada por 650 servidores públicos.	Estudo exploratório e confirmatório das Escalas de Comprometimento com a Carreira e Entrincheiramento na Carreira
Agapito, Polizzi Filho e Siqueira, 2015	Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade	O objetivo geral deste estudo foi analisar, interpretar e discutir as relações entre as percepções de sucesso na carreira, o bem-estar no trabalho e a intenção de rotatividade em trabalhadores da Região Sudeste do Brasil.	Participaram desta pesquisa 500 trabalhadores que atuam no Estado de São Paulo, em organizações não governamentais, públicas e privadas. Como instrumento para coleta de dados foi utilizado um questionário de autopreenchimento composto de cinco escalas que mediram as variáveis da pesquisa.
Costa e Vieira, 2014	Percepção de sucesso na carreira, bem-estar no trabalho e desempenho: um estudo com professores universitários	Este artigo tem por objetivo analisar as relações entre percepção de sucesso na carreira, bem-estar no trabalho e desempenho de professores de ensino a distância (EAD)	Realizou-se uma pesquisa por meio de um questionário de autopreenchimento para a coleta de dados com 128 professores de uma instituição superior particular situada no estado do Rio de Janeiro.

Quadro 2 - Estudos Nacionais sobre Gestão de Carreira com foco nos construtos estudados - continuação

Autor / Data	Título	Escopo/objetivo da pesquisa	Metodologia
Visentin (2015)	Relações entre os construtos sucesso na carreira, satisfação com a carreira e comprometimento com a carreira: proposta e análise de um modelo.	Propor e analisar um modelo teórico sobre as possíveis relações entre sucesso, satisfação e comprometimento com a carreira.	Adota o método quantitativo com modelagem de equação estrutural, criando e teorizando dois modelos para testar suas hipóteses, para a categoria de docentes de educação superior.

Fonte: Adaptado de Visentin (2015)

Em levantamento realizado no portal de periódicos da CAPES foram encontrados os estudos acima elencados cujos resultados obtidos com as pesquisas destacamos os trabalhos realizados com os construtos em estudo. Os resultados obtidos por Scheible e Bastos (2006) em seus estudos abrem várias perspectivas de estudos complementares, que fortalecem a abordagem multidimensional do comprometimento com a carreira. Os mesmos autores, em trabalho publicado em 2007, destacam que os resultados das análises de regressão fortalecem a hipótese de que a relação comprometimento-desempenho é mediada por diversos fatores, identificando a estrutura democrática do pacto como preditora de desempenho, sendo, em contrapartida, influenciada pelo comprometimento (SCHEIBLE; BASTOS, 2007). Cançado, Genelhu e Moraes (2007) apontam o comprometimento com a profissão como o mais intenso, entretanto, algumas variáveis como a ‘possibilidade de crescimento na carreira’ e ‘progresso profissional’ impactam o comprometimento organizacional, mais especificamente o enfoque afetivo, demonstrando que há um sentimento de lealdade, de gostar e de desejar esforçar-se pela instituição.

Segundo Magalhães e Gomes (2007) as intervenções em aconselhamento de carreira devem considerar os interesses também como indicadores de habilidades para o gerenciamento da carreira. Como resultado de seu trabalho Bodan e Bardagi (2008) destacam que, ao mesmo tempo em que apresentam maior contato com o mercado e maior conhecimento da realidade ocupacional da área de formação, diminuindo a necessidade de intervenções voltadas à transição escola-trabalho, os alunos de cursos tecnológicos enfrentam maiores dificuldades no cotidiano universitário e na integração entre as tarefas acadêmicas e profissionais.

Em Bardagi e Hutz (2010) os resultados apontam bons níveis de satisfação de vida, com curso e profissão. E ainda que alunos de início de curso apresentam maior comprometimento, mas menor exploração, que alunos de final de curso. Quanto ao comprometimento com a carreira, os resultados deste estudo confirmaram as associações entre o nível de comprometimento e

exploração do ambiente, probabilidade de evasão e satisfação com a profissão. Oliveira e Bardagi (2009) verificaram, com o resultado de sua pesquisa, que 57,3% dos participantes apresentaram sintomatologia de estresse e que as mulheres apresentaram maior severidade nos sintomas. Os funcionários administrativos apresentaram maior comprometimento com a carreira do que os demais grupos. Estes resultados confirmam que a atividade militar se insere em um contexto de vulnerabilidade e indicam que, quanto maior o risco envolvido, menor é a segurança em relação à carreira.

Segundo Rowe, Bastos e Pinho (2010) a identidade (dimensão do comprometimento com a carreira) exerce impacto sob reforço instrucional em todas as suas dimensões. Foram encontradas também diferenças significativas entre IES públicas e privadas. Os estudos realizados por Rowe e Bastos (2010) revelam que quanto mais o docente investe tempo e dinheiro em sua carreira, maior é a sua produção acadêmica. Foram encontradas, também, diferenças nas influências dos dois vínculos com a carreira na produção acadêmica entre IES públicas e privadas.

O artigo publicado por Costa e Dutra (2011) apresenta os instrumentos e escalas de avaliação do sucesso na carreira até então utilizados e validados e o resultado é a proposta de criação de novos instrumentos para a avaliação das carreiras no mundo contemporâneo, que leve em consideração as recentes mudanças no mundo do trabalho. Kilimnik, Dias e Jamil (2012) encontraram correlação negativa entre a pressão percebida e o comprometimento com a carreira, embora não muito elevada, explicando o fato de 48% dos entrevistados terem se mostrado altamente comprometidos com a carreira, apesar da elevada carga de pressão no trabalho.

Para Scheible, Bastos; Rodrigues (2013) os resultados obtidos sugerem que o entrenchamento é dado preponderantemente pela falta de alternativas de carreira. Os resultados encontrados por Rocha et al. (2013) evidenciaram que a percepção de sucesso na carreira da mulher executiva brasileira caracteriza-se pela predominância dos fatores subjetivos, que remetem à concepção de carreiras não tradicionais que apresentam maior femininização no atual mercado de trabalho brasileiro.

Os principais resultados encontrados por Andrade, Fernandes e Bastos (2013) indicam altos níveis de comprometimento com a carreira, assim como a correlação positiva e significativa

entre o comprometimento e o bem-estar subjetivo dos professores, confirmando as tendências apontadas na literatura internacional e ampliando o leque de associações entre o comprometimento e variáveis extratrabalho.

Nos estudos de Costa e Vieira (2014), os resultados indicam que os professores tiveram sucesso na carreira docente, proporcional às demais variáveis, apresentando níveis elevados de bem-estar no trabalho em suas diversas dimensões (satisfação no trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo). Em relação à percepção de sucesso na carreira, ao bem-estar no trabalho e ao desempenho, os professores estão satisfeitos com sua atuação profissional, sendo que as dimensões de bem-estar são as preferidas dos pesquisadores, pois apresentam variáveis positivas e significativas sobre os demais construtos. Noronha e Lamas (2014) mostraram que a estrutura unidimensional permanece na amostra de estudantes universitários. Ainda, verificou-se que estar no curso de preferência e ter a intenção de concluí-lo contribuem para a predição do comprometimento, sendo esse preditor significativo da percepção positiva de desempenho acadêmico.

Os resultados encontrados por Visentin (2015) evidenciam as relações que envolvem esses construtos tendo como base os docentes do ensino superior. Isto é, a satisfação com a carreira influencia o comprometimento com a carreira e a satisfação com a carreira e o comprometimento com a carreira influenciam positivamente o sucesso subjetivo e, por fim, a satisfação com a carreira influencia também o sucesso objetivo.

Agapito, Filho e Siqueira (2015) demonstraram em seu estudo que as dimensões de bem-estar no trabalho exercem forte e significativo impacto sobre a intenção de rotatividade dos profissionais, enquanto a percepção de sucesso na carreira contribuiu com valores baixos nesse impacto, devido ao formato do modelo hipotético. A pesquisa possibilitou concluir que quanto mais a empresa se preocupa em proporcionar um ambiente de trabalho que seja animador, interessante e que cause entusiasmo, menos os profissionais pensarão em deixá-la.

Após apresentar pequeno resumo dos resultados encontrados pelos autores nacionais em estudos realizados nos últimos dez anos, embora não tenham sido encontrados estudos com a mesma proposta do presente trabalho, eles abordam os construtos de interesse e os resultados podem ser comparados, no que se refere às análises descritivas, além de contribuir para a formulação de hipóteses.

No QUADRO 2, cabe destacar que as pesquisas realizadas por Rowe, Bastos e Pinho (2011), Rowe e Bastos 2010, Costa (2010) e Costa e Dutra, 2011, tiveram como objeto de estudo os docentes universitários tanto no contexto privado quanto público, e os estudos de Scheible, Bastos; De Aguiar Rodrigues, (2013), Rocha *et al*, 2013 e Santos, Andrade e Laros, 2014, tiveram unidades de contextos diferentes, mas todos com foco nos construtos base desse estudo.

Considerando os estudos sobre as relações entre comprometimento e satisfação com a carreira, o sucesso na carreira e, ainda, a percepção do sucesso na carreira pelos indivíduos, seus preditores, mediadores e moderadores e tendo como base a revisão da literatura da pesquisa, foram formuladas as seguintes hipóteses.

H1 - O nível de satisfação com a carreira influencia positivamente o grau de percepção de sucesso na carreira.

H2 - O nível de comprometimento com a carreira influencia positivamente o grau de percepção de sucesso na carreira.

2.6 Concepções do papel da Universidade ao longo da história

Frente às radicais transformações ocorridas ao longo dos séculos, a universidade ainda representa patrimônio intelectual, independência política e crítica social. Em seus quase três mil anos de história a universidade representou um estoque de conhecimentos que o graduado adquiria para durar por toda a vida. Hoje, esse conhecimento está em fluxo contínuo, e tem de ser constantemente atualizado pelo ex-aluno; o conhecimento como propriedade específica dos alunos em salas de aula ou bibliotecas, transmitido por professores ou por livros; o conhecimento como algo que servia a todos, porque, ao aumentar o número de profissionais, o produto da universidade se difundia (SIMÕES, 2013).

Não ocorreram grandes mudanças estruturais nas universidades nos últimos mil anos. O papel da universidade pouco mudou. No entanto, a realidade da situação social do mundo, bem

como os avanços dinâmicos em termos de informação, conhecimento e novas técnicas de comunicação e educação evidenciam a necessidade de uma revolução no conceito de universidade (BUARQUE, 2003).

2.6.1 Origem das Universidades

O Ensino Superior Brasileiro foi desde o início desprovido de caráter nacional, influenciado por espírito colonialista e colonizador. A Universidade brasileira foi uma das últimas a surgir na América Latina e é irônico que ela tenha sido criada para que fosse concedido o título de Doutor Honoris Causa ao Rei Leopoldo da Bélgica, em visita ao Brasil, no ano de 1922. Não fosse por aquela visita e a ingênua vaidade de um monarca ou o capricho de algum de seus cortesãos, a universidade brasileira talvez tivesse demorado mais de 10 ou 20 anos para ser criada (BUARQUE, 2003).

Até 1808, para que seus filhos pudessem ter acesso ao ensino superior, a burguesia brasileira os mandava para a Europa, na maioria das vezes para a Universidade de Coimbra. Essa possibilidade de poder mandar os filhos para estudar na Europa gerou, de início, uma resistência à criação de um projeto de ensino no país. Após a vinda de D. João VI para o Brasil, é criado o chamado ensino superior, em resposta às necessidades da colônia. Surge curso de ensino superior no Rio de Janeiro e Bahia, marcados pelo caráter utilitário e imediatista (SIMÕES, 2013).

As Escolas que deram origem às Universidades brasileiras foram: 1808 - Escola de Cirurgia da Bahia; 1810 - Escola de Engenharia do Rio de Janeiro; 1827 - Faculdade de Direito de São Paulo e Recife; e as primeiras universidades foram: 1920 - Universidade do Rio de Janeiro; 1927 - Universidade de Minas Gerais; e 1934 - Universidade de São Paulo, grande universidade brasileira nascida da vontade de intelectuais brasileiros aliados a intelectuais franceses, continuava com forte dependência e influência do exterior e a Universidade do Distrito Federal (SIMÕES, 2013)

Em 1968, foi promulgada a Lei nº 5540 (BRASIL, 1968) da Reforma Universitária, que era fundamentada na renovação do conceito do ensino superior, e insistia que a universidade

deveria cultivar as áreas fundamentais do saber, estudadas como base para posteriores aplicações técnico-profissionais.

Dando ênfase ao desenvolvimento da pesquisa vinculada ao ensino e prescrevendo ainda que o regime didático e a estrutura curricular deveriam atender às necessidades do desenvolvimento regional, nacional e do progresso das ciências, foram estabelecidos os objetivos do Ensino Superior, imprimindo nova organização ao ensino superior.

Art. 1º - O ensino superior tem por objetivo a pesquisa, o desenvolvimento das ciências, letras e artes e a formação de profissionais de nível universitário;

Art. 2º - O ensino superior é indissociável da pesquisa e será ministrado em universidades e excepcionalmente em estabelecimentos isolados, organizados como instituições de direito público ou privado.

No que se refere à universidade brasileira, segundo Buarque (2003, p. 21):

A universidade brasileira foi paradoxalmente destruída e, ao mesmo tempo, fundada. Destruída pela aposentadoria forçada de centenas de professores, exilados ou expulsos pela ditadura recém instalada, que pôs fim à liberdade de cátedra. Ao mesmo tempo, ela foi fundada numa estrutura mais moderna e, pela primeira vez, tentou-se criar um sistema universitário nacionalmente integrado.

O autor acrescenta que houve uma farta disponibilidade de recursos financeiros e apoio à construção de novos prédios e compra de equipamentos. E, o que foi considerado como o mais importante pelo autor foi a concessão maciça de bolsas de estudos no exterior, para onde jovens brasileiros foram enviados para cursarem seus doutorados e mestrados em universidades estrangeiras.

O processo de criação do sistema universitário federal brasileiro teve início em 1968 e foi reafirmado em 1985, com a implantação da isonomia total e a criação de um sistema comum de avaliação.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), Lei nº 9.394 (BRASIL, 1996) estabelece no Art. 43 que a educação superior tem por finalidade:

- I - estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo;
- II - formar diplomados nas diferentes áreas de conhecimento, aptos para a inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira, e colaborar na sua formação contínua;
- III - incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica, visando o desenvolvimento da ciência e da tecnologia e da criação e difusão da cultura, e, desse modo, desenvolver o entendimento do homem e do meio em que vive;
- IV - promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos que constituem patrimônio da humanidade e comunicar o saber através do ensino, de publicações ou de outras formas de comunicação;
- V - suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional e possibilitar a correspondente concretização, integrando os conhecimentos que vão sendo adquiridos numa estrutura intelectual sistematizadora do conhecimento de cada geração;
- VI - estimular o conhecimento dos problemas do mundo presente, em particular os nacionais e regionais, prestar serviços especializados à comunidade e estabelecer com esta uma relação de reciprocidade;
- VII - promover a extensão, aberta à participação da população, visando à difusão das conquistas e benefícios resultantes da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica geradas na instituição.

A universidade hoje deve constituir-se em um centro ativo de: pesquisa científica, investigação teórica, atividades filosóficas, literárias e artísticas, expressão da cultura intelectual e ter como funções: ensino, pesquisa e a extensão. No mundo contemporâneo, as rápidas transformações destinam às universidades o desafio de reunir em suas atividades ensino, pesquisa e extensão, os requisitos de relevância, incluindo a superação das desigualdades sociais e regionais, qualidade e cooperação internacional.

Compete também às universidades, primordialmente, a formação dos profissionais do magistério; a formação dos quadros profissionais, científicos e culturais de nível superior, a produção de pesquisa e inovação, a busca de solução para os problemas atuais e se destacam ainda no objetivo de projetar a sociedade brasileira num futuro melhor, segundo o disposto no Plano Nacional de Educação (PNE, 2001).

No PNE (2001) está previsto que o Ensino deve buscar a formação de profissionais liberais e especialistas altamente qualificados nos diversos campos do conhecimento. A pesquisa na graduação deve caracterizar-se pelo processo de reelaboração do saber e a pós-graduação deve constituir a própria substância do trabalho que se caracteriza em fazer avançar o poder. As universidades constituem, a partir da reflexão e pesquisa, o principal instrumento de transmissão da experiência cultural e científica acumulada pela humanidade.

Nessas instituições, apropria-se o patrimônio do saber humano que deve ser aplicado ao conhecimento e desenvolvimento do país, e da sociedade brasileira. A universidade é, simultaneamente, depositária e criadora de conhecimentos ela é base do desenvolvimento científico e tecnológico que participa da criação do dinamismo das sociedades atuais. Extensão com a finalidade de difundir o saber universitário, oferecendo oportunidades a uma clientela não regular, oferecendo aos próprios universitários programas que transcendem aos currículos e que atem as comunidades (PNE, 2001). A universidade reestrutura-se constantemente frente às demandas da sociedade e os docentes, diante dessa dinâmica, têm o seu trabalho alterado de modo consequente.

2.6.2 Caracterização da Instituição pesquisada

A Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP) foi instituída como Fundação de Direito Público em 21 de agosto de 1969, incorporando duas instituições de ensino superior centenárias: a Escola de Farmácia (1839) e a Escola de Minas (1876). Conciliando tradição e modernidade, a Universidade Federal de Ouro Preto expandiu-se com a criação de unidades acadêmicas e com a implantação de cursos. A adesão da UFOP ao REUNI, com base no Plano de Reestruturação e Expansão aprovado pelo Conselho Universitário no dia 14 de dezembro de 2007, provocou impactos globais na Instituição em diversas perspectivas. Atualmente a UFOP possui 4 campi, distribuídos em 3 municípios: Ouro Preto – Campus Centro Histórico e Morro do Cruzeiro; Campus Mariana e Campus João Monlevade Relatório de Gestão - RG (2015).

Nesses 4 campi são oferecidos os cursos de Administração, Arquitetura e Urbanismo, Artes Cênicas – bacharelado e licenciatura, Ciências Biológicas – bacharelado e licenciatura,

Ciências Econômicas, Ciência e Tecnologia dos Alimentos, Ciência da Computação, Jornalismo, Direito, Educação Física – bacharelado e licenciatura, Engenharia Ambiental, Engenharia Civil, Engenharia de Computação, Engenharia de Controle e Automação, Engenharia de Minas, Engenharia de Produção (OP), Engenharia de Produção (JM), Engenharia Elétrica, Engenharia Geológica, Engenharia Mecânica, Engenharia Metalúrgica, Estatística, Farmácia, Filosofia – bacharelado e licenciatura, Física – bacharelado e licenciatura, História – bacharelado e licenciatura, Letras – bacharelado e licenciatura, Matemática – bacharelado e licenciatura, Medicina, Museologia, Música, Nutrição, Pedagogia, Química Industrial, Química licenciatura, Serviço Social, Sistema de Informação, Turismo. E, ainda, 4 cursos de graduação a distância: Administração Pública, Geografia, Matemática e Pedagogia (RG, 2015).

O desenvolvimento da Universidade também é refletido pelas atividades de pesquisa e pós-graduação. Sendo que na pós-graduação temos os cursos de Mestrado Acadêmico em Artes Cênicas, Biotecnologia, Ciência da Computação, Ciências Biológicas, Ciências Farmacêuticas, Ciências: Física dos Materiais, Comunicação, Ecologia de Biomas Tropicais, Educação, Engenharia Ambiental, Engenharia Civil, Engenharia de Materiais, Engenharia de Mineral, Estética e Filosofia da Arte, Evolução Crustal e Recursos Naturais, Geotecnia, História, Letras, Química, Saúde e Nutrição; e os cursos de Mestrado Profissionalizante em Construção Metálica, Educação Matemática, Engenharia Geotécnica, Ensino de Ciências, Matemática em Rede Nacional e Sustentabilidade Socioeconômica e Ambiental. Os cursos de Doutorado são: Biotecnologia, Ciências Biológicas, Ciência da Computação, Ciências Farmacêuticas, Engenharia Ambiental, Engenharia Civil, Engenharia de Materiais, Engenharia Mineral, Evolução Crustal e Recursos Naturais, Geotecnia, História, Nanotecnologia Farmacêutica (RG, 2015).

A política de capacitação de professores, a criação de cursos de pós-graduação e a montagem de diversos laboratórios financiados por órgãos como CNPq, FINEP e FAPEMIG são os principais indicadores. Através do Núcleo de Pesquisa em Ciências Biológicas (NUPEB), agora com novo prédio, agrega professores de três unidades para pesquisa e ensino em pós-graduação (classificado com conceito 6 pela CAPES) sendo que a UFOP está inserida na Rede Genoma do Estado de Minas Gerais. Contempla também o Centro de Ciência Animal – CCA com estrutura de canil, criadouro de ratos e camundongos e laboratórios de experimentação. Uma das importantes parcerias firmadas pela UFOP acontece por meio da

Rede Temática em Engenharia de Materiais (REDEMAT), que integra a UFOP à Universidade Estadual de Minas Gerais (UEMG) e ao Centro Tecnológico de Minas Gerais (CETEC) e oferece cursos de pós-graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado) (RG, 2015).

A UFOP contempla a comunidade ouro-pretana com projetos como o Laboratório Piloto de Análises Clínicas, que atende gratuitamente 60 pessoas por dia, realizando mais de quatro mil exames por mês. Nos últimos anos, a UFOP realiza projetos destinados a transformá-la, dando-lhe autonomia e independência, e contribuindo para o desenvolvimento econômico de Ouro Preto, Mariana e região. Com o Centro de Artes e Convenções, espaço de eventos que funciona no antigo Parque Metalúrgico da Escola de Minas, a UFOP vem contribuindo para multiplicar a força econômica do turismo em Ouro Preto. Orientado para a cultura, a ciência e a educação, o Centro de Artes e Convenções recebe seminários, espetáculos e shows nacionais e internacionais. A UFOP busca trazer o século XXI a uma cidade com mais de 300 anos. A proposta de preservação reafirma-se através de projetos como a Oficina de Cantaria, que recupera importantes monumentos históricos, e o Fórum das Artes, que promove a reflexão sobre artes e patrimônio. O Museu de Ciência e Técnica, o Museu de Pharmacia e o Observatório Astronômico são importantes centros de conservação da memória e da cultura que guardam um legado de conhecimento para a sociedade (RG, 2015).

2.6.3 Diversidade do trabalho do docente de ensino superior

O desenvolvimento cultural e socioeconômico de um país pode ser profundamente afetado pela qualidade dos docentes, e, também, todos os outros níveis de ensino, portanto a carreira universitária exige cuidados e estímulo para que possam ter o preenchimento de seus quadros com profissionais da mais alta capacidade pedagógica e científica (BORGES; DANIEL, 2009). Esses são responsáveis pela geração e propagação do conhecimento e pela formação do capital humano. No delineamento de suas práticas pedagógicas relevantes, as competências docentes devem ser reiteradamente revisitadas, como os conhecimentos, habilidades e atitudes, devendo ser expressas na atividade acadêmica, na sequência curricular, no perfil do egresso e no contexto social, econômico e político mais amplo, extrapolando os muros da universidade (FAGGION *et al.*, 2012).

Segundo Rowe (2008, p. 86) “a ação docente implica em tomar partido frente à realidade social, em ter melhor compreensão do ensino e em saber usar as possibilidades que lhe são oferecidas para criar nos alunos o espírito de luta, a favor de uma sociedade mais justa e mais democrática”. O professor universitário sofre com acentuada pressão, seja da legislação, imposta pela instituição, ou mesmo buscada por ele, para que se qualifique e melhore o desempenho, em que o papel de destaque é ocupado pelo didático. Pressão essa:

Advinda do governo com o fito de avaliar a qualidade do ensino superior, imposta pela instituição com o objetivo de obter credenciamento da mesma junto ao MEC e para captar os alunos e buscada pelo professor para a manutenção de seu emprego e aumento de remuneração, entre outros requisitos. (MOROSINI, 2000, p. 13).

De acordo com Valente e Viana (2010), o refletir de forma profunda e o agir consciente é essencial para que o trabalho docente, na sua prática pedagógica, seja criativo e eficiente, superando, desse modo, a racionalidade técnica. Cunha (2000) destaca que, em função da revolução tecnológica, o papel do docente como transmissor de informações e conhecimentos passa a ser uma ação em extinção, porém esse deve assumir “uma nova profissionalidade de caráter interpretativo, sendo uma ponte entre o conhecimento sistematizado, os saberes da prática social e a cultura onde acontece o ato educativo, incluindo as estruturas sociocognitivas do aluno” (CUNHA, 2000, p 48). E diante das mudanças sociais e da inclusão diversificada de tecnologias o que se sugere é a ampliação do campo de atuação do docente (ROWE, 2008).

Diante da diversidade de competências exigidas do ser e fazer docente, Franco (2000, p. 63) o caracteriza segundo diferentes pontos de vista:

- Sob o ponto de vista situacional, é aquele que trabalha em uma grande e complexa universidade brasileira, seja ela pública ou privada, 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 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.
- Sob o ponto de vista institucional, é aquele cujo plano de trabalho dispõe de horários para a pesquisa, mas é também aquele cujas horas em ensino são tantas que não sobra espaço para investigações às vezes, nem sequer para preparar suas aulas.

- Sob o ponto de vista político, é o que vive as tensões da própria área de conhecimento, não raras vezes impregnadas de corporativismo, acrescidas das tensões das demais áreas na luta por espaços e financiamentos.
- Sob o ponto de vista profissional, é o que privilegia a universidade como espaço de trabalho, mas também o que está inserido num contexto profissional com suas demandas específicas, como é o caso prevalente de professores de áreas. É o que vê o aluno como um impulsionador do trabalho, mas também como o futuro concorrente em um mercado recessivo. 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 financiamento e de relatórios de atividades e de pesquisa.
- Sob o ponto de vista do avanço do conhecimento, é o que se insere no processo produtivo que perfaz o avanço, colaborando de alguma forma para tal, mas é também o que dissemina o avanço quando não alienado das revoluções que se operam no mundo circundante. Vale lembrar que é inegável que as várias áreas do conhecimento tenham sofrido mudanças de base no seu modo de encarar a busca da verdade e nos conhecimentos sobre seus respectivos objetos de estudo.

Destaca-se que os docentes do ensino superior não têm uma identidade única, suas características variam muito, principalmente em relação às instituições onde exercem a docência, e também em relação à sua trajetória de vida e de sua formação profissional. Tais características são complexas, resultantes de seu trabalho em instituições diversas; das qualificações de formas diferenciadas pelas atividades desenvolvidas; e, ainda, das tensões vivenciadas dos mais variados modos, com os pares da sua ou das diferentes áreas de conhecimento da instituição. O docente na produção e propagação do conhecimento mostra diferentes relações, caracterizando-se pela diversidade, pela pluralidade de opções, caminhos, alternativas, interesses e tensões (FRANCO, 2000). Dessas diferentes relações e características, inerentes ao ser e fazer docente ressalta-se:

A área de conhecimento é basilar para o desenvolvimento da pesquisa e para o seu uso na formação do professor. A caracterização da área como de continuidade ou de multidisciplinaridade interfere no produto, até porque áreas multidisciplinares exigem um diálogo entre especialidades, difícil de ser mantido. (FRANCO 2000, p. 67).

O objetivo de se classificar as áreas de conhecimento é o de disponibilizar aos órgãos que atuam em ciência e tecnologia uma maneira ágil e funcional de agregar suas informações, tendo uma finalidade distintamente prática e permitindo, precipuamente, a sistematização de informações acerca do desenvolvimento científico e tecnológico, particularmente as relacionadas a projetos de pesquisa e recursos humanos, gerando indicadores representativos de atividades de pesquisa (projetos de pesquisa), formação de recursos humanos (programas de ensino superior) e produtos (publicações, bases-de-dados etc.), de acordo com Souza (2004).

Oliveira (2014, p. 28) sugere que a “satisfação com a carreira poderia ser analisada a partir da perspectiva de trabalhadores de diferentes áreas como atores, médicos, militares ou economistas”. Rowe (2008) sugere, a partir dos resultados de sua pesquisa, que seria relevante verificar a influência dos vínculos com o trabalho no desempenho do docente de ensino superior por área de conhecimento.

Também é relevante a continuação desta pesquisa, coletando mais dados para verificar a influência dos vínculos com o trabalho no desempenho do docente de ensino superior, por área de conhecimento: Ciências Exatas e da Terra; Ciências Biológicas; Engenharias; Ciências da Saúde; Ciências Agrárias; Ciências Sociais Aplicadas; Ciências Humanas; e Linguística, Letras e Artes. Desta forma, será possível verificar se há diferenças de produção acadêmica entre as áreas do conhecimento, com aprofundamento das particularidades de cada área. (ROWE, 2008, p. 202).

Bardagi e Hutz (2010) encontraram em seus estudos que há diferença na percepção da satisfação entre as áreas de formação (áreas de conhecimentos) dos pesquisados. Nesse estudo optou-se por considerar não as diferentes áreas profissionais, mas as diferentes áreas de conhecimento em que o docente atua em uma IFES, com o objetivo de verificar se os percursos de carreira são valorizados ou planejados de maneira diferente em áreas distintas do conhecimento e como isso afetaria o grau de sucesso de carreira percebido. Desse modo, propõe-se:

H3 - A área de conhecimento em que o docente atua influencia o grau de percepção de sucesso na carreira.

H3a – A área de conhecimento de atuação do docente modera a relação entre o nível de satisfação com a carreira e o grau de percepção do sucesso na carreira.

H3b – A área de conhecimento em que o docente atua modera a relação entre o nível de comprometimento com a carreira e o grau de percepção de sucesso na carreira.

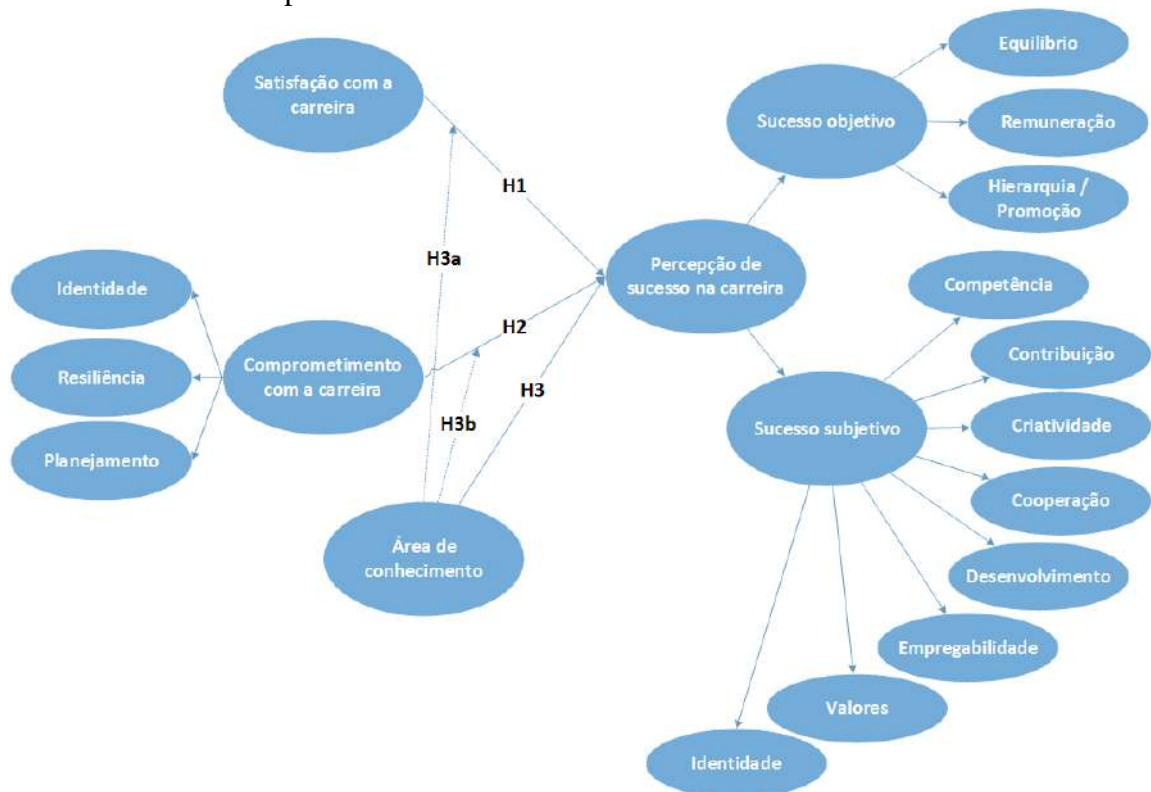
QUADRO 3 - Hipóteses

Hipótese	Relacionamento Hipotético	Referências
H1 - O nível de satisfação com a carreira influencia positivamente o grau de percepção de sucesso na carreira.	Positivo	Poon (2004); Heslin (2005); Ng <i>et al.</i> (2005); Ballout (2009); Adio e Popoola (2010); Srikanth e Israel (2012); Costa e Vieira (2014); Karavardar (2014);
H2 - O nível de comprometimento com a carreira influencia positivamente o grau de percepção de sucesso na carreira.	Positivo	
H3 – A área de conhecimento em que o docente atua influencia o grau de percepção de sucesso na carreira.	Positivo	
H3a – A área de conhecimento de atuação do docente modera a relação entre o nível de satisfação com a carreira e o grau de percepção do sucesso na carreira.	Positivo	Franco (2000); Rowe (2008); Bardagi e Hutz (2010);
H3b – A área de conhecimento em que o docente atua modera a relação entre o nível de comprometimento com a carreira e o grau de percepção de sucesso na carreira.	Positivo	

Fonte: Elaborado pela autora

Assim, o estudo será baseado no modelo abaixo, conceitualmente estruturado com base nos pressupostos teóricos.

FIGURA 1 - Modelo Hipotético



Fonte: Elaborado pela autora.

A variável moderadora é uma terceira variável que afeta a relação entre outras duas, alterando a sua direção para mais ou menos. Assim, a moderação ocorre quando o efeito que uma variável independente (nível de satisfação ou comprometimento com a carreira) exerce sobre uma variável dependente (grau de percepção de sucesso na carreira) decorre de uma terceira variável, a moderadora (área de conhecimento) (VIEIRA, 2014).

Finaliza aqui o referencial teórico, que em sua primeira seção discorreu acerca da carreira e em seguida sobre os construtos a serem estudados a satisfação e o comprometimento com a carreira, o sucesso subjetivo e objetivo na carreira e percepção de sucesso, e, ainda, sobre suas relações; em seguida apresentou um panorama das universidades, abordando a origem e expansão das IES existentes no contexto nacional, com um olhar sobre a diversidade do trabalho do docente de ensino superior e com a explicitação das hipóteses e do modelo hipotético de pesquisa.

3 MÉTODOS

Para realização eficaz de um estudo científico, elaboração do material pesquisado, coleta de dados e realização da análise de modo mais isento possível, a metodologia é considerada vital em todo e qualquer trabalho científico. Neste capítulo descreve-se os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa. Desse modo, apresenta-se a abordagem e o tipo de pesquisa, o instrumento e o procedimento adotados para a coleta de dados, apresentando-se, a seguir, o método empregado para tratamento e análise dos dados.

3.1 Abordagem e tipo de pesquisa

Na pesquisa foi adotada uma abordagem quantitativa, com o objetivo de mensurar e verificar a influência dos níveis de satisfação e comprometimento com a carreira no grau de percepção de sucesso na carreira e analisar se essa influência é moderada pela área de conhecimento. E, também, se essa influencia diretamente a percepção de sucesso na carreira.

Quanto aos fins, essa pesquisa pode ser classificada como descritiva e explicativa, na medida em que busca descrever, caracterizar, ordenar e explicar as relações, fenômenos subjetivos e percepções de uma determinada população.

Esse é um estudo de verificação de hipótese, considerados por Marconi e Lakatos (2003) como aquele que contem, em seu projeto de pesquisa, hipóteses explícitas que devem ser verificadas. Hipóteses essas derivadas da teoria e que, por esse motivo, podem consistir em declarações de associações entre duas ou mais variáveis, sem referência a uma relação causal entre elas.

Segundo Marconi e Lakatos (2003) as pesquisas que se descrevem como quantitativas-descriptivas:

Consistem em investigações de pesquisa empírica cuja principal finalidade é o delineamento ou análise das características de fatos ou fenômenos, a avaliação de programas, ou o isolamento de variáveis principais ou chave. Qualquer um desses estudos pode utilizar métodos formais, que se aproximam dos projetos experimentais, caracterizados pela precisão e controle estatísticos, com a finalidade

de fornecer dados para a verificação de hipóteses. Todos eles empregam artifícios quantitativos tendo por objetivo a coleta sistemática de dados sobre populações, programas, ou amostras de populações e programas. Utilizam várias técnicas como entrevistas, questionários, formulários etc. e empregam procedimentos de amostragem (MARCONI E LAKATOS, 2003, p. 187).

Quanto aos meios, caracteriza-se como um estudo de caso, que segundo Yin (2001) “é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”. E, ainda, que se trata de um estudo teórico-empírico, mediante a utilização do método de estudo de caso realizada por meio da aplicação de questionários (VERGARA, 2005). Como há interesse no momento atual, sobre o qual os dados serão coletados, o tipo de corte da pesquisa será o seccional.

Assim, no intuito de alcançar os objetivos, delineou-se um estudo seccional, quantitativo, descritivo e explicativo, de forma a proporcionar a análise da influência da satisfação e do comprometimento com a carreira na percepção do docente sobre o sucesso na carreira moderada pela área de conhecimento em que esse atua, tendo o docente de ensino superior como unidade de estudo. Descritiva porque busca explicitar as características de determinada população ou de determinado fenômeno, podendo também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Explicativa porque procura tornar o fenômeno investigado, inteligível, justificando os motivos e os fatores que contribuem para a sua ocorrência, segundo Vergara (2005).

3.2 População e amostra

A UFOP possui 46 cursos de graduação na modalidade presencial e 4 na modalidade a distância, com 12.791 alunos matriculados; tem 32 cursos de mestrado, 21 acadêmicos e 7 profissionais, com 1239 alunos matriculados; 13 cursos de doutorado, com 360 alunos matriculados; 812 servidores Técnicos-Administrativo; e 851 docentes efetivos, dos diversos cursos, das diferentes áreas de conhecimento, classe escolhida como nossa unidade de análise (RG, 2015).

Para Vergara (2005), o universo da pesquisa é considerado o conjunto de elementos selecionados de acordo com algum critério de representatividade. O universo da pesquisa é composto por 851 docentes efetivos das diversas áreas de conhecimento de uma Instituição Federal de Ensino Superior. A amostra é de natureza intencional e não probabilística, sendo que o questionário foi enviado para 851 docentes, resultando em uma amostra final de 146 pesquisados. A taxa de retorno foi, então, de 17,16 %.

3.3 Instrumentos e Procedimentos de Coleta de Dados

Para este estudo, optou-se em aplicar o questionário por e-mail, considerando que o docente de ensino superior é uma categoria ocupacional com alto nível de escolaridade e que geralmente tem acesso e utiliza e-mail, tanto em casa quanto na instituição de ensino, o que justifica a sua adoção, além de ser o melhor método para atingir os docentes de uma forma rápida e com baixo custo operacional.

O questionário é definido, por Gil (2002 p. 114), como “um conjunto de questões que são respondidas por escrito pelo pesquisado”. A pesquisa será realizada por meio de 3 instrumentos:

A escala de comprometimento com a carreira adotada foi a desenvolvida por Carson e Bedeian (1994). No que se refere a essa escala, foi verificada uma estrutura de três fatores, a saber: Identidade (*Cronbach* = 0,79), Planejamento de Carreira (*Cronbach* = 0,86) e Resiliência (*Cronbach* = 0,75). Traduzida e validada por Rowe (2008), anexo A.

Foi utilizada a escala de Percepção de Sucesso na Carreira (COSTA, 2010). A escala de sucesso foi criada por Costa (2010) baseada no Modelo Multidimensional de Sucesso na Carreira que, após a criação de diversas variáveis, resumiu esta escala em apenas 48 itens distribuídos em 11 fatores, (separados em objetivos e subjetivos) além de equilíbrio de vida no trabalho, o qual é tratado de forma separada, anexo A.

Dos 11 itens considerados por Costa (2010) oito são considerados subjetivos: 1- competência; 2- contribuição; 3- cooperação; 4- criatividade; 5- desenvolvimento; 6- empregabilidade; 7-

identidade; e, 8- valores. Já as três dimensões objetivas são: hierarquia, promoção e remuneração.

A Escala de Satisfação na Carreira que foi utilizada é a de Greenhaus; Parasuraman; Wormley, (1990) com adaptação e validação de Visentin (2015). Satisfação com a carreira é medida com cinco itens em uma escala de cinco pontos (1= totalmente em desacordo; 5= totalmente de acordo). Algumas de suas afirmações são: “Estou satisfeito com a minha carreira” e “Estou satisfeito com o progresso que fiz no sentido de cumprir todos os objetivos globais de carreira”. Essa escala tem um coeficiente alfa de 0,88 que é consistente com as estimativas de confiabilidade de 0,70 (mínimo), anexo A.

3.4 Tratamento e Análise de Dados

Esta seção apresenta as informações metodológicas adotadas para preparação e tratamento dos dados com análise estatística multivariada.

3.4.1 Preparação dos Dados

Para análise dos dados foram utilizados métodos estatísticos, por meio dos softwares *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), para a análise descritiva e inferencial uni e multivariada dos dados, bem como o cálculo do coeficiente de alfa de *Cronbach* para o estudo da consistência interna dos itens avaliados nas variáveis: Comprometimento com a Carreira, Percepção de Sucesso na Carreira e Satisfação com a Carreira.

Para a estimação dos resultados, utilizaram-se somente dados completos, os quais, depois de tabulados, foram submetidos ao *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) para a realização do teste *Mahalanobis Distances*. Sobre a amostra de 146 respondentes, não foram identificados casos extremos multivariados, portanto, são utilizados 146 registros para o tratamento, estimação e análise dos resultados.

Em relação aos dados referentes à área de conhecimento na qual os respondentes atuam, foi realizada a transformação das informações categóricas para variáveis auxiliares (*dummy*), isto implica que a quantidade de variáveis auxiliares geradas é igual à quantidade de grupos existentes subtraídas de uma unidade. A área de conhecimento assumida como grupo de controle foi a área Ciências da Saúde, devido ao fato dessa representar o grupo que contém a maioria dos respondentes (FIELD, 2013). O esquema de transformação dos oito grupos de áreas de conhecimento é apresentado na TABELA 1 – Transformação da Categoria Área de Conhecimento.

TABELA 1 – Transformação da Categoria Área de Conhecimento

Área de Conhecimento	Respostas	Dummy 1	Dummy 2	Dummy 3	Dummy 4	Dummy 5	Dummy 6	Dummy 7
Ciências da Saúde	39	0	0	0	0	0	0	0
Engenharias	31	0	0	0	0	0	0	1
Ciências Exatas e da Terra	27	0	0	0	0	0	1	0
Ciências Sociais Aplicadas	19	0	0	0	0	1	0	0
Ciências Humanas	16	0	0	0	1	0	0	0
Linguística, Letras e Artes	6	0	0	1	0	0	0	0
Ciências Agrárias	4	0	1	0	0	0	0	0
Ciências Biológicas	4	1	0	0	0	0	0	0

Fonte: Dados da pesquisa.

3.4.2 Tratamento dos dados

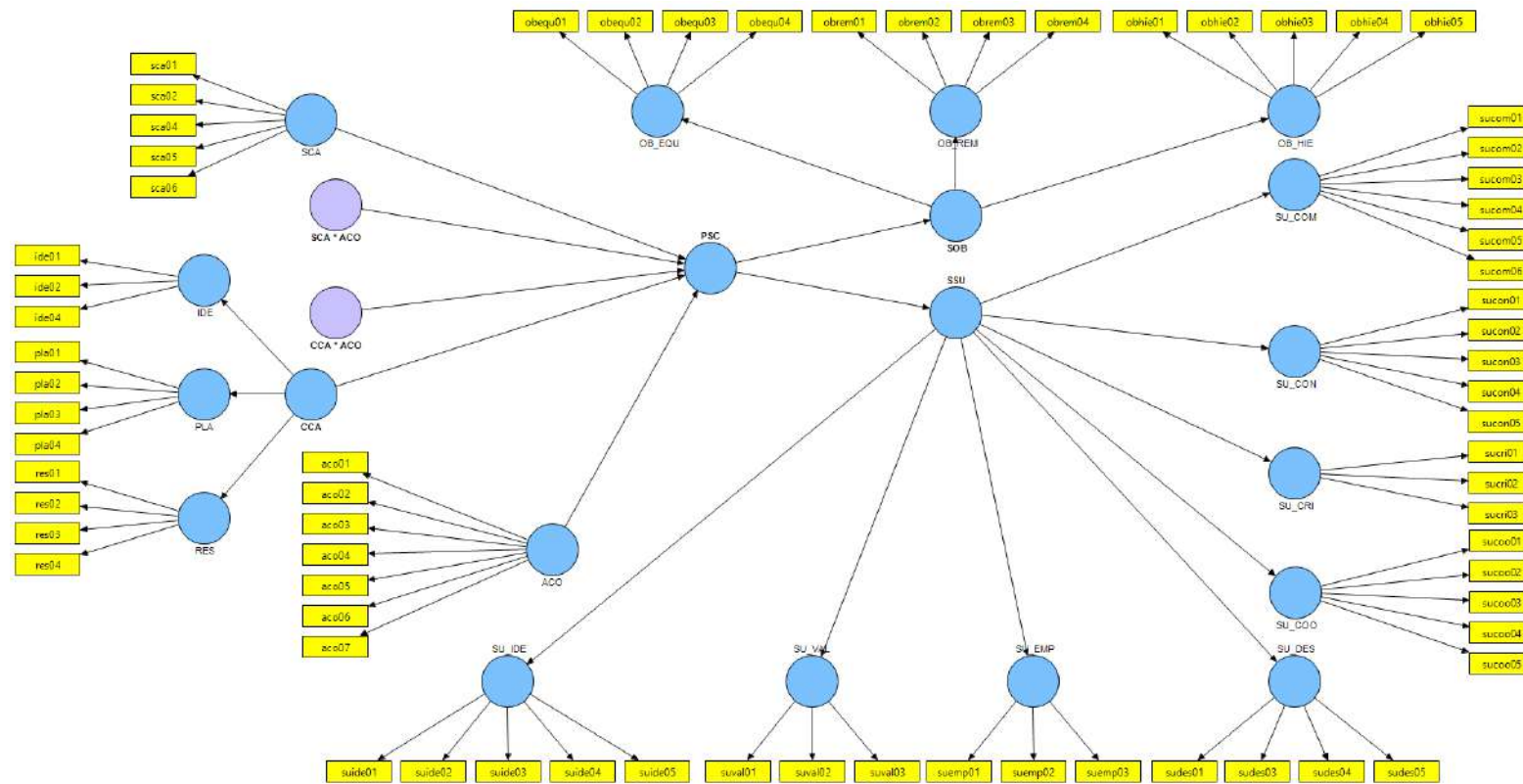
Adotou-se a Modelagem de Equações Estruturais com estimação por Mínimos Quadrados Parciais (MEE-PLS), pelos seguintes motivos: existência de múltiplos relacionamentos entre as variáveis, dados não normais, tamanho da amostra e contraste de predição posterior ao problema de pesquisa.

Na modelagem de equações estruturais o modelo é descrito a partir de duas dimensões: o modelo exterior (ou, modelo de mensuração), relacionando as variáveis observadas com os construtos correspondentes; e o modelo interior (ou, modelo estrutural), sobre o qual é possível inferir análises teóricas e avaliar hipóteses.

3.4.4 Modelo de Mensuração

O modelo de mensuração MEE-PLS caminho estrutural exibido na FIGURA 3 - Modelo de Mensuração MEE-PLS Caminho Estrutural adota a convenção: a) o construto é representado pelo código em “CAIXA ALTA”; e b) o indicador reflexivo (ou, variável) é representado pelo código em “caixa baixa” seguido do sequencial em número arábico, precedido ou não do número zero.

FIGURA 3 - Modelo de Mensuração MEE-PLS Caminho Estrutural



Fonte: Elaborado pela autora.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

No presente capítulo inicia-se com a apresentação das características pessoais e ocupacionais dos docentes, em seguida os dados descritivos das relações entre os construtos.

4.1 Características pessoais e ocupacionais dos docentes.

Participaram desta pesquisa 146 docentes dos diferentes cursos e áreas de conhecimento da IFES pesquisada. Destaca-se que a maior participação por área de conhecimento foi da área de saúde, com 39 docentes, seguida pela área engenharias com 31, a área Ciências Exatas e da Terra, com 27 docentes, a área Ciências Aplicadas e Sociais, com 19 docentes, a área Ciências Humanas, com 16 docentes, a área Linguística, Letras e Artes, com 6 docentes e as áreas Ciências Agrárias e Ciências Biológicas, com 4 docentes cada.

TABELA 2 - Características pessoais dos docentes

DADOS PESSOAIS		NÚMERO	%
SEXO	Masculino	76	52
	Feminino	70	48
	TOTAL	146	100
IDADE	De 20 a 30	6	4%
	De 31 a 40	45	31%
	De 41 a 50	40	27%
	De 51 a 60	44	30%
	Acima de 60	11	8%
	TOTAL	146	100
ESTADO CIVIL	Casado	91	62%
	Separado/Divorciado	20	14%
	Solteiro	30	21%
	União estável	3	2%
	Viúvo	2	1%
	TOTAL	146	100
TITULAÇÃO	Pós-Doutorado	30	21
	Doutorado	77	53
	Mestrado	31	21
	Pós-graduação	8	5
	TOTAL	146	100

Fonte: Dados da pesquisa

Entre os docentes participantes desta pesquisa, 52% são do sexo masculino e 48% do sexo feminino, o que demonstra um equilíbrio quanto ao gênero. A idade média é de 46 anos, 62% dos docentes são casados e 21% possuem pós doutorado e 53% são doutores.

TABELA 3 - Dados Ocupacionais

DADOS OCUPACIONAIS		NÚMERO	%
ÁREA DE ATUAÇÃO DOS DOCENTES	Ciências da Saúde	39	27%
	Engenharias	31	21%
	Ciências Exatas e da Terra	27	18%
	Ciências Sociais Aplicadas	19	13%
	Ciências Humanas	16	11%
	Linguística, Letras e Artes	6	4%
	Ciências Agrárias	4	3%
	Ciências Biológicas	4	3%
	TOTAL	146	100
CARGO	Apenas docente	110	75%
	Cargo de Chefia	36	25%
	TOTAL	146	100
TEMPO DE SERVIÇO	Até a 5 anos	29	20%
	De 6 a 10 anos	29	20%
	De 11 a 15 anos	24	16%
	De 16 a 20 anos	14	10%
	Mais de 20 anos	50	34%
	TOTAL	146	100

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme apresenta a Tabela 3, 27% dos docentes que participaram desta pesquisa atuam na área de Ciências da Saúde e 21% na área de Engenharias. Quanto ao tempo de serviço dos docentes na IFES, 40% tem até 10, 26% de 11 a 20 anos e 34% acima de 20 anos,. 75% dos docentes não ocupavam nenhum cargo de chefia na instituição quando participaram desta pesquisa.

4.2 Análise descritiva: satisfação e comprometimento com a carreira e percepção de sucesso na carreira

Esta seção apresenta as médias e desvio padrão do comprometimento com a carreira mensurado pela escala de Carson e Bedeian (1994), traduzida e validada por Rowe (2008), e da escala de percepção de sucesso na carreira de Costa (2010), as duas apresentadas no anexo A.

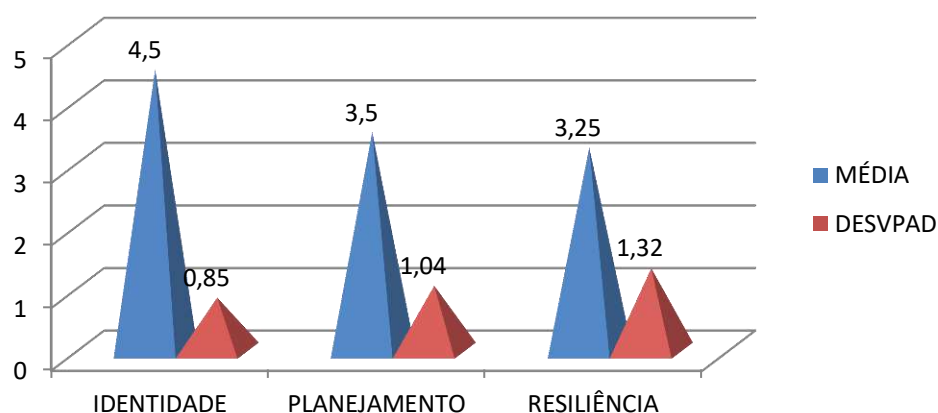
Quanto ao construto comprometimento com a carreira na dimensão Identidade a média das variáveis foi de 4,5, numa escala de 1 a 5, sendo o menor desvio padrão da variável ide02 – “Minha linha de trabalho/campo de carreira profissional tem grande significado pessoal para mim”.

Na dimensão Planeamento a média das variáveis foi 3,5, sendo que a variável pla01 – “Eu tenho uma estratégia para alcançar meus objetivos nesta linha de trabalho/campo de carreira profissional - teve o desvio padrão de 0,87”. O fator pla02 – “Eu criei um plano para meu desenvolvimento nessa linha de trabalho/campo de carreira profissional” - teve a menor média 2,0. Inference-se com tal resultado que os docentes, embora tenham uma estratégia para alcançar as metas da carreira, a dedicação quanto ao planeamento não acontece na mesma proporção.

Na dimensão Resiliência a média das variáveis foi 3,25, sendo que a variável res04 – “O desconforto associado a minha linha de trabalho/campo de carreira profissional às vezes me parece muito grande” - teve a maior média 4,0 e todas as variáveis com desvio padrão alto entre 1,29 e 1,36, sendo a variável res03 – “Os problemas desta linha de trabalho/campo de carreira profissional me fazem questionar se o fardo pessoal está valendo à pena, teve o maior índice”.

O escore médio de comprometimento com a carreira é bem mais expressivo na dimensão Identidade e as dimensões Planeamento e Resiliência, com escores mais próximos ao ponto médio da escala, tal diferenciação nos escores das dimensões, indicam que o alto comprometimento do docente com sua carreira não implica em níveis muito altos de resiliência ou mesmo capacidade de enfrentar adversidades para nela se manter, ou é a determinação de necessidades de desenvolvimento e estabelecimento de metas de carreira, mas sim a sua identificação com a carreira escolhida, como podemos ver no GRÁFICO.

GRÁFICO 1 - Dimensões do comprometimento com a carreira: média e desvio padrão.

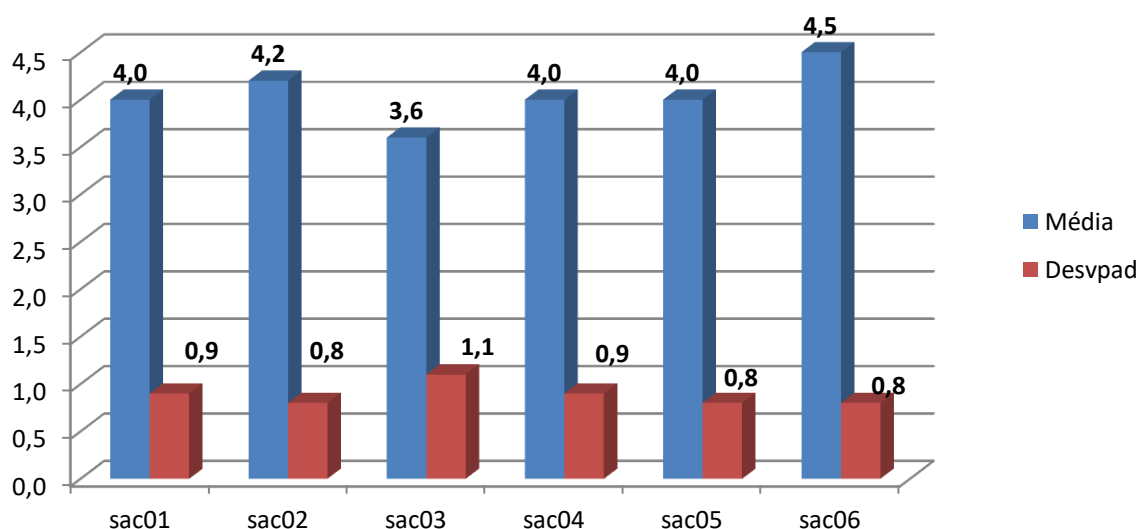
COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA

Fonte: Dados da pesquisa

No que se refere à percepção de sucesso na carreira, conforme o GRÁFICO 2, os escores estão todos com média acima do ponto médio da escala, sendo que os mais próximos são Equilíbrio vida/trabalho e Remuneração e o escore mais alto é Valores. Um resultado bem próximo ao encontrado por Visentim (2015), mas com a diferença que os outros escores da Hierarquia, Competência, Contribuição, Cooperação, Desenvolvimento e Identidade estão em um nível bem próximos entre si, mas acima do ponto médio da escala. Os itens Criatividade e Desenvolvimento, embora com escore um pouco mais baixo estão acima do ponto médio, portanto para que haja uma mudança significativa na percepção dos docentes em relação ao sucesso não basta apenas que mude a sua percepção sobre a remuneração, mas também do equilíbrio vida/trabalho na mesma proporção.

Em relação aos fatores equilíbrio e remuneração os resultados permitem inferir que os docentes têm dificuldades em lidar com a interface entre o desenvolvimento da carreira e a vida pessoal, e também não percebem que obtêm sucesso na carreira em termos de recompensas financeiras obtidas. Mas, de modo geral, os docentes pesquisados percebem-se bem sucedidos em termos de posição hierárquica e promoções recebidas; se sentem competentes no que fazem, e no quanto se diferenciam em termos profissionais; se sentem bem sucedidos no trabalho em equipe; sentem que por meio de sua carreira contribuem com a sociedade; sentem que são criativos profissionalmente; desenvolvem-se como profissionais devido a um trabalho cada vez mais desafiante; têm segurança em relação a ter oportunidades de trabalho; sentem que o trabalho é a expressão do seu ser, lhes traz felicidade e reconhecimento das pessoas ao seu redor; e, por fim, no que se refere ao respeito aos seus

GRÁFICO 3 - Médias e Desvpad dos itens da satisfação com a carreira

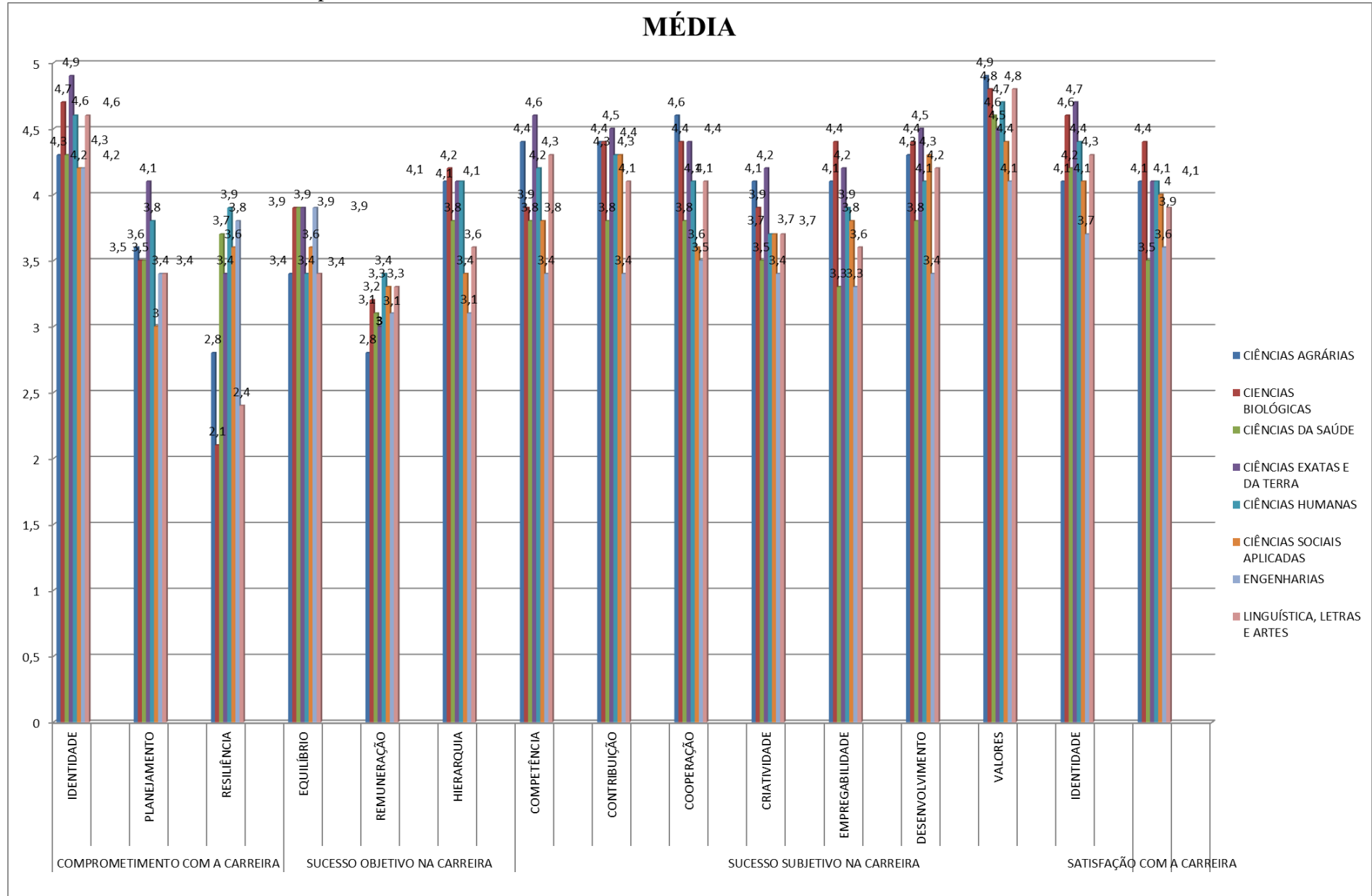
SATISFAÇÃO COM A CARREIRA

Fonte: Dados da pesquisa

Observa-se que em relação ao Comprometimento com a carreira, o construto Identidade tem a média mais alta em relação aos construtos Planejamento e Resiliência; assim como os itens que compõem o construto Sucesso subjetivo e a Satisfação com a carreira, com escores acima da média da escala. Desse modo, confirma-se a alteração do foco da carreira com forte tendência à subjetividade (JUDGE et al., 1995; ROCHA *et al.*, 2013)

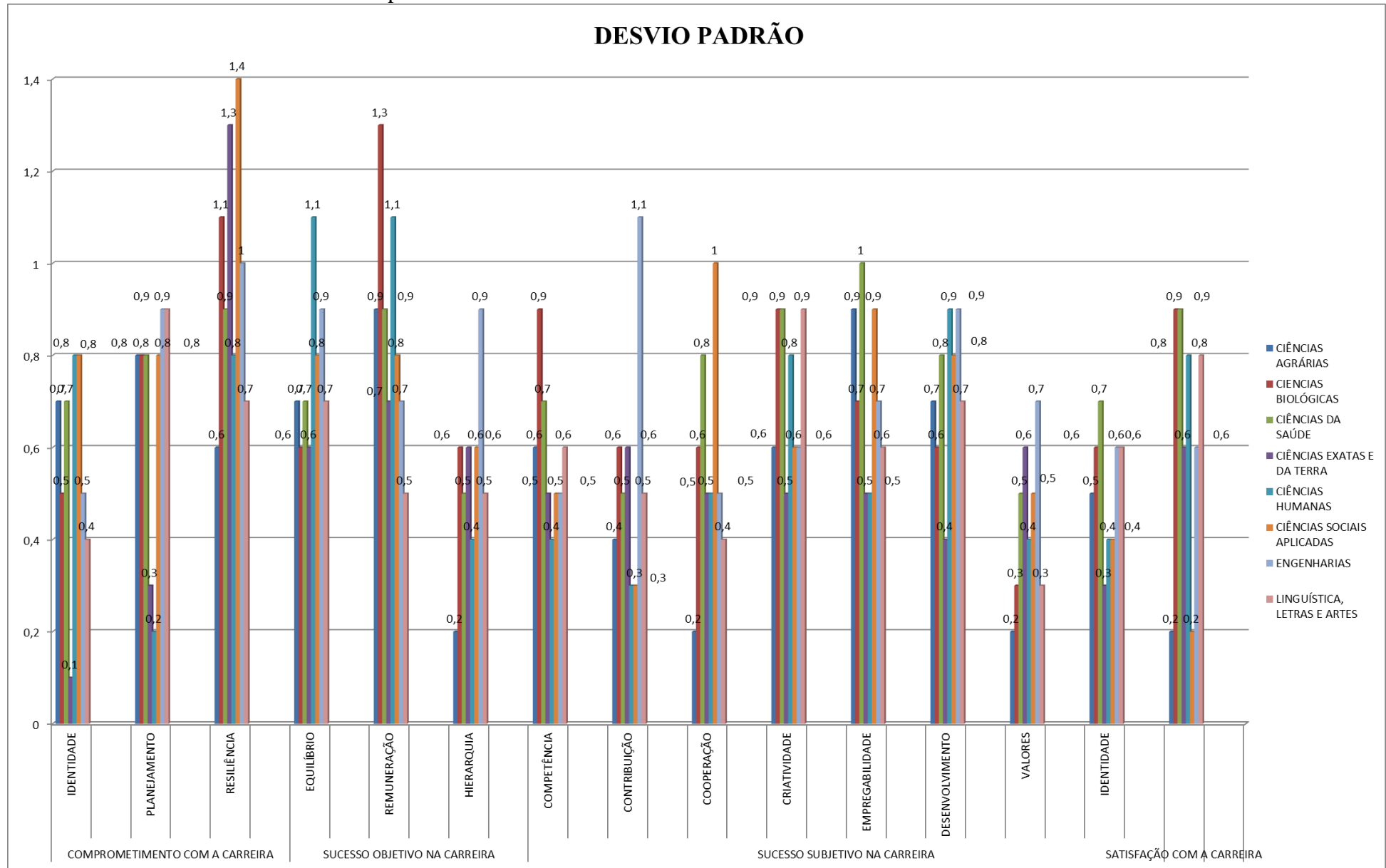
No GRÁFICO 4 e GRÁFICO 5 são apresentados a média e o desvio padrão da satisfação e o comprometimento com a carreira e sucesso objetivo e subjetivo na carreira considerando a área de conhecimento do docente. Verifica-se que os menores escores são do Planejamento, da Resiliência, do Equilíbrio e da Remuneração, em que quase todas as áreas estão no limite ou abaixo do ponto médio da escala. Quanto aos maiores escores, merece destaque a dimensão Identidade do Comprometimento com a carreira e o fator Valores da dimensão subjetiva da Percepção do sucesso, com escore bem acima do ponto médio da escala. Diante desse resultado pode-se afirmar que o docente pesquisado, independente da área de conhecimento na qual atua, é comprometido com sua carreira, por ter uma forte identificação com ela, e, também, não precisa ir contra seus valores para desenvolvê-la. Ainda, considerando os gráficos, tem-se o escore do fator Remuneração bem no limite do ponto médio da escala, o que permite afirmar que os docentes não percebem a remuneração recebida justa, o que se reflete na Satisfação com o Progresso

GRÁFICO 4 - Média dos fatores por área de conhecimento



Fonte: Dados da pesquisa

GRÁFICO 5 - Desvio Padrão dos fatores por área de conhecimento



Fonte: Dados da pesquisa

4.3 Estimação dos Resultados

Nessa seção apresenta-se os resultados obtidos sobre os dados após a aplicação da técnica de Modelagem de Equações Estruturais com estimação por Mínimos Quadrados Parciais (MEE-PLS).

Uma questão frequente nas pesquisas em ciências sociais que adotam a abordagem quantitativa refere-se à consideração de qual deve ser o tamanho da amostra. Como regra geral, amostras maiores têm maior poder estatístico (PRAJAPATI; DUNNE; ARMSTRONG, 2010). A verificação do tamanho da amostra foi determinada por meio da análise de *Statistical Power* com uso o *software* G*Power versão 3.1.9.2 (FAUL *et al.*, 2009) com realização dos testes de correlação e regressão. Para obter-se um poder estatístico de 80%, os valores para o tamanho do efeito sugeridos são de $\rho = 0,30$ e $f = 0,15$ (COHEN, 1992). Os resultados obtidos sobre a amostra de 146 registros, demonstram um poder estatístico em *t-test*= 97% e *f-test*= 92%, que são apresentados no QUADRO 4 - Poder Estatístico da Amostra.

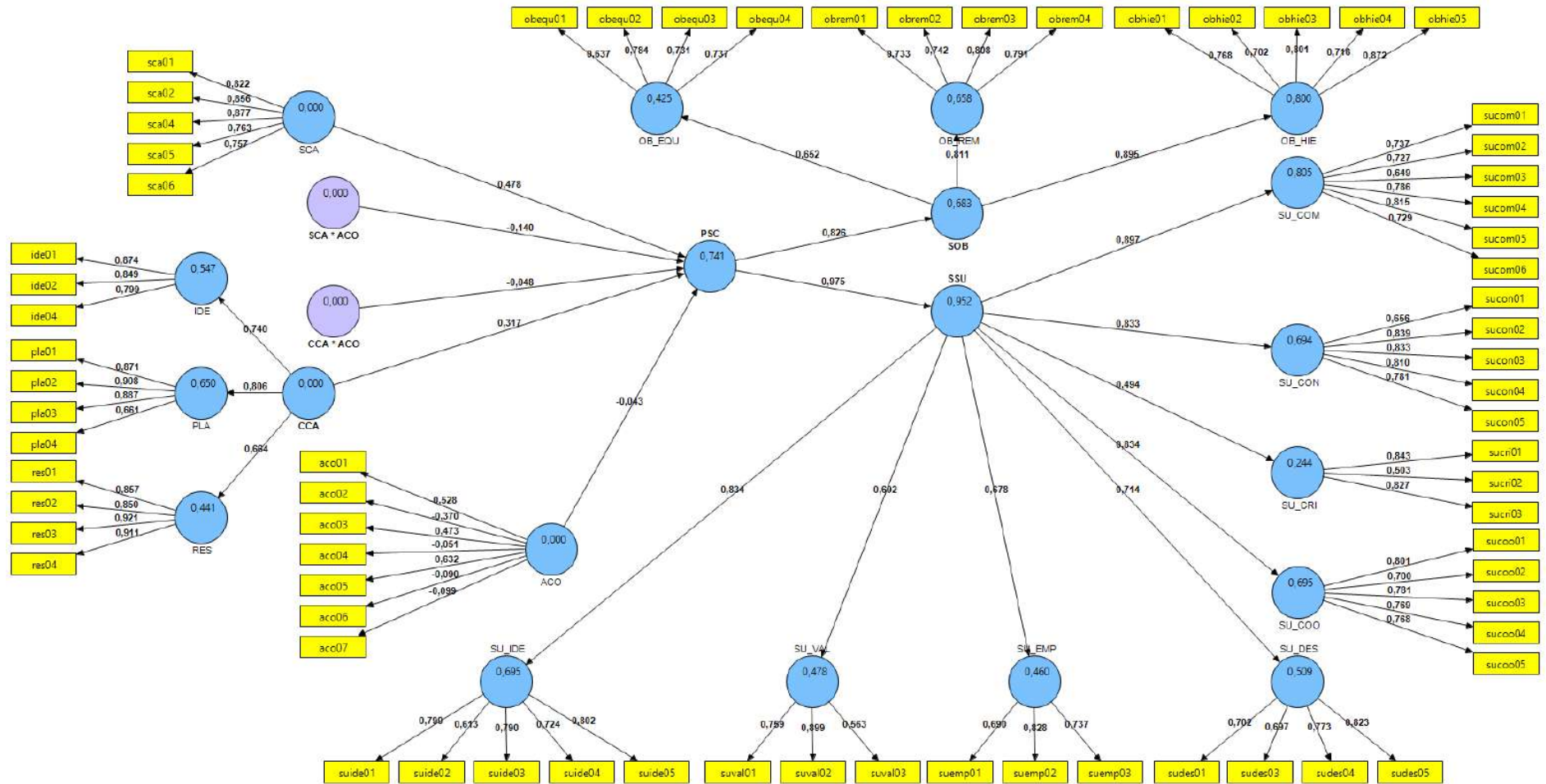
QUADRO 4 - Poder Estatístico da Amostra

Teste (Análise <i>post hoc</i>)	Descrição	Nível de Significância	Tamanho do Efeito (Médio)	Poder Estatístico (%)
<i>t-test</i>	<i>Correlation: Point biserial model two-tailed</i>	0,05	0,30	97
<i>f-test</i>	<i>Linear multiple regression: Fixed model, R² increase</i>	0,05	0,15 ^a	92

Fonte: Elaborado pela autora. Nota: ^a 20 preditores testados tendo 8 como número total de preditores.

Para estimar as relações entre os construtos com a Modelagem de Equações Estruturais por meio da estimação por Mínimos Quadrados Parciais empregou-se o *software* SmartPLS versão 2.0 (RINGLE; WENDE; WILL, 2005), configurado de acordo com os parâmetros: *Weighting Scheme* = *Path Weighting Scheme*; *Data Metric* = *Mean 0, Var 1*; *Data Iterations* = 300; *Abort Criterion* = 1.0E-5 (isto é, 0,00001); e *Initial Weights* = 1.0 (HAIR JR *et al.*, 2013, p. 84). As cargas fatoriais obtidas após a execução do algoritmo de estimação *Partial Least Squares* (PLS) são exibidas no modelo de mensuração apresentado na FIGURA 4.

FIGURA 4- Resultados do Algoritmo PLS



Nota: imagem ampliada como apêndice.

Fonte: Elaborado pela autora.

A MEE-PLS não assume que os dados são normalmente distribuídos, o que implica que os testes de significância paramétricos utilizados em análises de regressão não podem ser aplicados para testar se os coeficientes são significativos (HAIR JR *et al.*, 2013). Para isso, a MEE-PLS depende de um procedimento *bootstrap* não paramétrico para testar a significância dos coeficientes. Então, utilizando o *software* SmartPLS, foi executado o algoritmo *bootstrapping* (BT), configurado com os parâmetros: *Sign Changes = No Sign Changes*; *Cases = 146* (número de registros da amostra) e *Bootstrap Samples = 5.000* (HAIR JR *et al.*, 2013, p. 132). Também, o algoritmo *blindfolding* (BD) foi executado, tendo o parâmetro *Omission Distance = 7* (HAIR JR *et al.*, 2013, p. 180), para verificar a relevância preditiva do modelo. Para completar a estimação dos resultados, o *software* SPSS foi utilizado para a obtenção do valor de tolerância *Variance Inflation Factor* (VIF) a partir da saída do *software* SmartPLS.

4.4 Análise dos Resultados

A análise do modelo de mensuração deve preceder a análise das relações entre os construtos no modelo estrutural. O processo de avaliação da MEE-PLS segue duas fases, as quais envolvem avaliações distintas do modelo de mensuração e do modelo estrutural. A primeira fase consiste em examinar a confiabilidade e a validade dos indicadores e construtos, com base em determinados critérios associados à especificação do modelo de mensuração (HAIR JR; RINGLE; SARSTEDT, 2011). O QUADRO 5 indica as regras e parâmetros para avaliação do modelo estrutural e do modelo de mensuração com indicadores reflexivos.

QUADRO 5 - Regras para a Avaliação do Modelo MEE-PLS

Modelagem de Equações Estruturais com estimação por Mínimos Quadrados Parciais
Modelo de Mensuração com Indicador Reflexivo
Confiabilidade: 1) Consistência Interna: a confiabilidade composta (<i>Composite Reliability</i>) deve ser superior a 0,70 (em uma pesquisa exploratória: os valores de 0,60 a 0,70 são considerados como aceitáveis); e 2) Confiabilidade do Indicador: as cargas do indicador (<i>Indicator Loadings</i>) devem ser superiores a 0,70. Validade Convergente: A variância média extraída (<i>Average Variance Extracted, AVE</i>) deve ser superior a 0,50. Validade Discriminante: 1) a AVE de cada construto latente deve ser superior a maior correlação do quadrado do construto com qualquer outro construto latente (Critério de Fornell-Larcker); e, 2) as cargas de um indicador devem ser superiores a todas as suas cargas transversais (<i>Cross Loadings</i>).
Modelo Estrutural
Valores de R^2 de 0,75; 0,50 ou 0,25 para variáveis latentes endógenas do modelo estrutural podem ser descritos como substancial (<i>substantial</i>), moderado (<i>moderate</i>) ou fraco (<i>weak</i>), respectivamente. Use <i>bootstrapping</i> para avaliar a significância dos coeficientes do caminho estrutural. O número mínimo de amostras de <i>bootstrap</i> é 5.000, e o número de casos deve ser igual ao número de observações na amostra

Modelagem de Equações Estruturais com estimação por Mínimos Quadrados Parciais

original. Valores críticos t para um teste bicaudal são de 1,65 (nível de significância = 10%), 1,96 (nível de significância = 5%) e 2,58 (nível de significância = 1%).

Relevância Preditiva: use *blindfolding* para obter a validação cruzada das medidas de redundância para cada construto. Verifique se o número de observações válidas não é um número inteiro múltiplo da distância de omissão d . Escolha valores de d entre 5 e 10. Os valores de Q^2 maiores do que zero indicam que os construtos exógenos têm relevância preditiva para o construto endógeno em consideração.

Fonte: Adaptado de PLS-SEM Indeed a Silver Bullet (HAIR JR; RINGLE; SARSTEDT, 2011, p. 145).

4.4.1 Modelo de Mensuração

A confiabilidade pode ser verificada pela análise do *alfa* de Cronbach sobre valores que variam de 0 a 1 (CRONBACH, 1951). Essa tem por objetivo analisar a ausência de erro aleatório nas unidades de mensuração da escala. Quanto mais próximo de 1, maior a evidência da confiabilidade do conjunto de itens. Valores até 0,5999 apresentam confiabilidade não aceitável (COSTA, 2011) e espera-se que este indicador tenha valores superiores a 0,70 (MALHOTRA, 2012). Porém, a análise do *alfa* de Cronbach tende a proporcionar uma subavaliação severa da confiabilidade, ao avaliar a consistência interna das variáveis em modelos com estimação por Mínimos Quadrados Parciais (HENSELER; RINGLE; SINKOVICS, 2009). Especificamente, no caso da MEE-PLS, a verificação de confiabilidade se concentra na análise dos resultados da confiabilidade composta (HAIR JR; RINGLE; SARSTEDT, 2011). Assim, de acordo com as regras apontadas no QUADRO 5 é possível indicar que os indicadores possuem consistência interna, uma vez que as medidas que refletem a confiabilidade composta são superiores a 0,70. Ou seja, os construtos são confiáveis, conforme apresentado na TABELA 4.

TABELA 4 – Confiabilidade Composta e Validade Convergente dos Construtos da Pesquisa

Construtos	Alfa de Cronbach	Confiabilidade Composta	Variância Média Extraída (AVE)
Percepção de sucesso na carreira (PSC)	0,9476	0,9523	0,3126
Comprometimento com a carreira (CCA)	0,8459	0,8769	0,3956
Identidade (IDE)	0,7932	0,8788	0,7075
Planejamento (PLA)	0,8528	0,9026	0,7014
Resiliência (RES)	0,9075	0,9354	0,7837
Satisfação com a carreira (SCA)	0,8740	0,9089	0,6669
Sucesso Objetivo (SOB)	0,8533	0,8814	0,3708
Equilíbrio (OB_EQU)	0,6946	0,8143	0,5243
Hierarquia (OB_HIE)	0,8304	0,8814	0,5992
Remuneração (OB_REM)	0,7705	0,8526	0,5916
Sucesso Subjetivo (SSU)	0,9390	0,9452	0,3482
Competência (SU_COM)	0,8356	0,8800	0,5512

Construtos	Alfa de Cronbach	Confiabilidade Composta	Variância Média Extraída (AVE)
Contribuição (SU_CON)	0,8433	0,8897	0,6190
Cooperação (SU_COO)	0,8223	0,8754	0,5848
Criatividade (SU_CRI)	0,6238	0,7774	0,5492
Desempenho (SU_DES)	0,7424	0,8370	0,5634
Empregabilidade (SU_EMP)	0,6230	0,7970	0,5682
Identidade (SU_IDE)	0,8014	0,8637	0,5612
Valores (SU_VAL)	0,6211	0,7916	0,5671

Fonte: Dados da pesquisa.

Nas dimensões da MEE-PLS, a validade de construto é realizada em duas etapas, no caso de modelos de mensuração com indicadores reflexivos (HAIR JR; RINGLE; SARSTEDT, 2011). Primeiro, realiza-se o exame da validade convergente em dois passos, por meio da análise de confiabilidade do indicador e pela verificação das cargas fatoriais obtidas pela AVE. Segundo, procede-se ao exame da validade discriminante, também em dois passos, utilizando-se o Critério de *Fornell-Larcker*, para avaliar o nível do construto, e a avaliação das cargas transversais para avaliar o nível do indicador.

Na primeira etapa, em relação à validade convergente que é a amplitude em que uma medida se correlaciona positivamente com as medidas alternativas do mesmo construto (HAIR JR *et al.*, 2013), no primeiro passo, no mínimo, as cargas externas de todos os indicadores devem ser estatisticamente significantes. Porque uma carga externa significativa, ainda pode ser bastante fraca, a regra comum é que as cargas externas devem ser 0,708 ou superior. Na maioria dos casos 0,70 é considerado suficiente para 0,708 ser aceitável (HAIR JR *et al.*, 2013). Cargas de 0,50 ou 0,60 podem ser aceitáveis se existirem indicadores adicionais no bloco base de comparação (CHIN, 1998). Neste caso, a significância pode ser testada utilizando *bootstrapping* (URBACH; AHLEMANN, 2010). De fato, os pesquisadores frequentemente observam cargas externas mais fracas nas pesquisas em ciências sociais (HULLAND, 1999). Em geral, os indicadores com cargas externas entre 0,40 e 0,70 devem ser considerados para a remoção da escala apenas quando a exclusão do indicador conduz a um aumento da confiabilidade composta superior ao valor limite sugerido, visto que a decisão de excluir um indicador implica na extensão em que a sua remoção afeta a validade de conteúdo (HAIR JR *et al.*, 2013). Os indicadores que possuem carga fatorial com valores entre 0,40 e 0,70 estão hachurados na cor cinza claro e são apresentados na TABELA 5.

TABELA 5 – Carga dos Indicadores (Confiabilidade do Indicador)

Construtos															
Indicadores	IDE	OB_EQU	OB_HI E	OB_REM	PLA	RES	SCA	SUCOM	SUCON	SUCOO	SUCRI	SUDES	SUEMP	SUIDE	SUYAL
ide01	0,8742	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ide02	0,8489	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ide03	0,1955	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ide04	0,7986	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
obequ01	0	0,6368	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
obequ02	0	0,7835	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
obequ03	0	0,7307	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
obequ04	0	0,7373	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
obhie01	0	0	0,7677	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
obhie02	0	0	0,7021	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
obhie03	0	0	0,8011	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
obhie04	0	0	0,7159	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
obhie05	0	0	0,8717	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
obrem01	0	0	0	0,7328	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
obrem02	0	0	0	0,7416	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
obrem03	0	0	0	0,8085	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
obrem04	0	0	0	0,7910	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pla01	0	0	0	0	0,8707	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pla02	0	0	0	0	0,9078	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pla03	0	0	0	0	0,8865	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pla04	0	0	0	0	0,6615	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
res01	0	0	0	0	0	0,8572	0	0	0	0	0	0	0	0	0
res02	0	0	0	0	0	0,8502	0	0	0	0	0	0	0	0	0
res03	0	0	0	0	0	0,9207	0	0	0	0	0	0	0	0	0
res04	0	0	0	0	0	0,9107	0	0	0	0	0	0	0	0	0
sca01	0	0	0	0	0	0	0,8225	0	0	0	0	0	0	0	0
sca02	0	0	0	0	0	0	0,8557	0	0	0	0	0	0	0	0
sca03	0	0	0	0	0	0	0,6628	0	0	0	0	0	0	0	0
sca04	0	0	0	0	0	0	0,8775	0	0	0	0	0	0	0	0
sca05	0	0	0	0	0	0	0,7630	0	0	0	0	0	0	0	0
sca06	0	0	0	0	0	0	0,7574	0	0	0	0	0	0	0	0
sucom01	0	0	0	0	0	0	0	0,7374	0	0	0	0	0	0	0
sucom02	0	0	0	0	0	0	0	0,7275	0	0	0	0	0	0	0
sucom03	0	0	0	0	0	0	0	0,6491	0	0	0	0	0	0	0
sucom04	0	0	0	0	0	0	0	0,7860	0	0	0	0	0	0	0
sucom05	0	0	0	0	0	0	0	0,8151	0	0	0	0	0	0	0
sucom06	0	0	0	0	0	0	0	0,7287	0	0	0	0	0	0	0
sucon01	0	0	0	0	0	0	0	0	0,6558	0	0	0	0	0	0
sucon02	0	0	0	0	0	0	0	0	0,8394	0	0	0	0	0	0
sucon03	0	0	0	0	0	0	0	0	0,8333	0	0	0	0	0	0
sucon04	0	0	0	0	0	0	0	0	0,8097	0	0	0	0	0	0

Construtos																
Indicadores	IDE	OB_E QU	OB_HI E	OB_R EM	PLA	RES	SCA	SU_C OM	SU_C ON	SU_C OO	SU_C RI	SU_DE S	SU_E MP	SU_ID E	SU_V AL	
sucon05	0	0	0	0	0	0	0	0	0,7811	0	0	0	0	0	0	
sucoo01	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,8013	0	0	0	0	0	
sucoo02	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,7002	0	0	0	0	0	
sucoo03	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,7810	0	0	0	0	0	
sucoo04	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,7690	0	0	0	0	0	
sucoo05	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,7684	0	0	0	0	0	
sucri01	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,8434	0	0	0	0	
sucri02	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,5031	0	0	0	0	
sucri03	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,8266	0	0	0	0	
sudes01	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,7024	0	0	0	
sudes02	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,2410	0	0	0	
sudes03	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,6966	0	0	0	
sudes04	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,7734	0	0	0	
sudes05	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,8227	0	0	0	
suemp01	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,6898	0	0	
suemp02	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,8278	0	0	
suemp03	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,7373	0	0	
suide01	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,7988	0	
suide02	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,6134	0	
suide03	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,7896	0	
suide04	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,7243	0	
suide05	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,8022	0	
suval01	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,7586	
suval02	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,8992	
suval03	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,5632	

Fonte: Dados da pesquisa.

Os indicadores ide03 e sudes02 com valores inferiores a 0,40, que estão hachurados e riscados na cor cinza escuro na TABELA 5, foram excluídos da análise (HAIR JR *et al.*, 2013), pois, respectivamente, implicaram sobre o construto Identidade (IDE), em um aumento da confiabilidade composta de 0,8005 para 0,8788 e, da AVE de 0,5402 para 0,7075; e sobre o construto Desenvolvimento (SU_DES), em um aumento da confiabilidade composta de 0,7904 para 0,8370 e, da AVE de 0,4542 para 0,5634. O indicador sca03 também foi excluído por problemas de validade discriminante, o que será discutido adiante nesta seção. Os indicadores com valores superiores a 0,708 e os indicadores que possuem carga fatorial com valores entre 0,40 e 0,70, após examinados, foram mantidos no modelo, uma vez que se comprovou a significância estatística das cargas externas de todos os indicadores ($p < 0,01$), conforme apresentado na TABELA 6.

TABELA 6 – Teste de Significância dos Indicadores

Indicadores Reflexivos	Cargas Externas	t	Nível de Significância	P	Intervalo de Confiança 99%
ide01 ← IDE	0,8742	24,3474	***	0,0000	[0,7804 ; 0,9679]
ide02 ← IDE	0,8489	18,2180	***	0,0000	[0,7272 ; 0,9705]
ide04 ← IDE	0,7986	15,4983	***	0,0000	[0,6641 ; 0,9330]
obequ01 ← OB_EQU	0,6368	7,9374	***	0,0000	[0,4274 ; 0,8461]
obequ02 ← OB_EQU	0,7835	15,7014	***	0,0000	[0,6532 ; 0,9137]
obequ03 ← OB_EQU	0,7307	11,4296	***	0,0000	[0,5639 ; 0,8974]
obequ04 ← OB_EQU	0,7373	15,1666	***	0,0000	[0,6104 ; 0,8641]
obhie01 ← OB_HIE	0,7677	20,1952	***	0,0000	[0,6685 ; 0,8668]
obhie02 ← OB_HIE	0,7021	12,2314	***	0,0000	[0,5522 ; 0,8519]
obhie03 ← OB_HIE	0,8011	20,2605	***	0,0000	[0,6979 ; 0,9042]
obhie04 ← OB_HIE	0,7159	11,6017	***	0,0000	[0,5548 ; 0,8769]
obhie05 ← OB_HIE	0,8717	39,9950	***	0,0000	[0,8147 ; 0,9286]
obrem01 ← OB_REM	0,7328	16,9819	***	0,0000	[0,6203 ; 0,8452]
obrem02 ← OB_REM	0,7416	15,5742	***	0,0000	[0,6173 ; 0,8658]
obrem03 ← OB_REM	0,8085	24,6127	***	0,0000	[0,7228 ; 0,8941]
obrem04 ← OB_REM	0,7910	19,9535	***	0,0000	[0,6876 ; 0,8943]
pla01 ← PLA	0,8707	44,6580	***	0,0000	[0,8198 ; 0,9215]
pla02 ← PLA	0,9078	58,6118	***	0,0000	[0,8673 ; 0,9482]
pla03 ← PLA	0,8865	43,0435	***	0,0000	[0,8327 ; 0,9402]
pla04 ← PLA	0,6615	9,3535	***	0,0000	[0,4769 ; 0,8460]
res01 ← RES	0,8572	37,8283	***	0,0000	[0,7979 ; 0,9164]
res02 ← RES	0,8502	32,7351	***	0,0000	[0,7823 ; 0,9180]
res03 ← RES	0,9207	68,2771	***	0,0000	[0,8854 ; 0,9559]
res04 ← RES	0,9107	54,8480	***	0,0000	[0,8673 ; 0,9540]
sca01 ← SCA	0,8225	17,3042	***	0,0000	[0,6985 ; 0,9464]
sca02 ← SCA	0,8557	29,6286	***	0,0000	[0,7802 ; 0,9311]

Indicadores Reflexivos	Cargas Externas	t	Nível de Significância	p	Intervalo de Confiança 99%
sca04 ← SCA	0,8775	41,1226	***	0,0000	[0,8219 ; 0,9330]
sca05 ← SCA	0,7630	15,6746	***	0,0000	[0,6358 ; 0,8901]
sca06 ← SCA	0,7574	17,7959	***	0,0000	[0,6462 ; 0,8685]
sucom01 ← SU_COM	0,7374	15,4489	***	0,0000	[0,6128 ; 0,8619]
sucom02 ← SU_COM	0,7275	17,3544	***	0,0000	[0,6181 ; 0,8368]
sucom03 ← SU_COM	0,6491	10,9557	***	0,0000	[0,4945 ; 0,8036]
sucom04 ← SU_COM	0,7860	19,2259	***	0,0000	[0,6792 ; 0,8927]
sucom05 ← SU_COM	0,8151	26,9356	***	0,0000	[0,7360 ; 0,8941]
sucom06 ← SU_COM	0,7287	12,6423	***	0,0000	[0,5783 ; 0,8790]
sucon01 ← SU_CON	0,6558	10,4046	***	0,0000	[0,4913 ; 0,8202]
sucon02 ← SU_CON	0,8394	29,0441	***	0,0000	[0,7639 ; 0,9148]
sucon03 ← SU_CON	0,8333	27,5844	***	0,0000	[0,7544 ; 0,9121]
sucon04 ← SU_CON	0,8097	19,0295	***	0,0000	[0,6985 ; 0,9208]
sucon05 ← SU_CON	0,7811	15,1091	***	0,0000	[0,6461 ; 0,9160]
sucoo01 ← SU_COO	0,8013	20,6420	***	0,0000	[0,7000 ; 0,9025]
sucoo02 ← SU_COO	0,7002	11,6046	***	0,0000	[0,5428 ; 0,8575]
sucoo03 ← SU_COO	0,7810	19,4380	***	0,0000	[0,6760 ; 0,8859]
sucoo04 ← SU_COO	0,7690	22,0235	***	0,0000	[0,6779 ; 0,8600]
sucoo05 ← SU_COO	0,7684	21,3767	***	0,0000	[0,6746 ; 0,8621]
sucri01 ← SU_CRI	0,8434	17,2349	***	0,0000	[0,7157 ; 0,9710]
sucri02 ← SU_CRI	0,5031	3,8614	***	0,0002	[0,1629 ; 0,8432]
sucri03 ← SU_CRI	0,8266	17,7149	***	0,0000	[0,7047 ; 0,9484]
sudes01 ← SU_DES	0,7024	13,9380	***	0,0000	[0,5708 ; 0,8339]
sudes03 ← SU_DES	0,6966	10,2346	***	0,0000	[0,5188 ; 0,8743]
sudes04 ← SU_DES	0,7734	14,0170	***	0,0000	[0,6293 ; 0,9174]
sudes05 ← SU_DES	0,8227	29,7278	***	0,0000	[0,7503 ; 0,8950]
suemp01 ← SU_EMP	0,6898	8,6305	***	0,0000	[0,4812 ; 0,8983]
suemp02 ← SU_EMP	0,8278	24,8481	***	0,0000	[0,7408 ; 0,9147]
suemp03 ← SU_EMP	0,7373	11,8107	***	0,0000	[0,5744 ; 0,9001]
suide01 ← SU_IDE	0,7988	18,7088	***	0,0000	[0,6873 ; 0,9102]
suide02 ← SU_IDE	0,6134	10,3271	***	0,0000	[0,4583 ; 0,7684]
suide03 ← SU_IDE	0,7896	17,0390	***	0,0000	[0,6687 ; 0,9104]
suide04 ← SU_IDE	0,7243	13,7376	***	0,0000	[0,5867 ; 0,8618]
suide05 ← SU_IDE	0,8022	17,8975	***	0,0000	[0,6852 ; 0,9191]
suval01 ← SU_VAL	0,7586	6,5685	***	0,0000	[0,4571 ; 1,0600]
suval02 ← SU_VAL	0,8992	37,6450	***	0,0000	[0,8368 ; 0,9615]
suval03 ← SU_VAL	0,5632	4,0879	***	0,0001	[0,2035 ; 0,9228]

NS = não significativa | *** p < 0,01 | ** p < 0,05 | * p < 0,10

Fonte: Dados da pesquisa.

Como segundo passo de verificação da validade convergente, examinou-se a variância média extraída. Um valor da AVE de 0,50 ou superior, indica um grau suficiente de validade

convergente. Inversamente, um valor da AVE inferior a 0,50 indica que, em média, mais do erro de mensuração permanece no indicador do que a variância explicada pelo construto (HAIR JR *et al.*, 2013). Esses valores não estão associados com um intervalo especificado de valores aceitáveis ou inaceitáveis, no mínimo, todas as cargas fatoriais dos indicadores devem ser estatisticamente significantes ao se verificar a validade convergente (HAIR JR *et al.*, 2009). Assim, conforme os dados apresentados anteriormente na TABELA 4, confirma-se convergência suficiente para os construtos IDE, PLA, RES, SCA, OB_EQU, OB_HIE, OB_REM, SU_COM, SU_CON, SU_COO, SU_CRI, SU_DES, SU_EMP, SU_IDE e SU_VAL. Entretanto, como os dados da TABELA 6 comprovam a significância estatística dos indicadores, indica-se que mais variância do erro de mensuração permanece no indicador do que a variância explicada pelos construtos CCA, SOB, SSU e PSC em função dos valores da AVE que são apresentados hachurados na cor cinza claro na TABELA 4.

Na segunda etapa, a validade discriminante diz respeito ao grau que a medida de diferentes construtos difere uma da outra (URBACH; AHLEMANN, 2010). No primeiro passo, o Critério de *Fornell-Larcker* compara a raiz quadrada dos valores da AVE com as correlações das variáveis latentes (FORNELL; LARCKER, 1981) e a raiz quadrada da AVE de cada construto deve ser maior do que a sua maior correlação com qualquer outro construto (HAIR JR *et al.*, 2013). Os resultados são apresentados na TABELA 7.

TABELA 7 – Critério de Fornell-Larcker (Validade Discriminante)

Raiz Quadrada (AVE)	CCA	IDE	OB_EQU	OB_HIE	OB_REM	PLA	PSC	RES	SCA	SOB	SSU	SU_COM	SU_CON	SU_COO	SU_CRI	SU_DES	SU_EMP	SU_IDE	SU_VAL
CCA	0,6290	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IDE	0,7397	0,8411	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OB_EQU	0,5250	0,2424	0,7241	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OB_HIE	0,5062	0,3851	0,3872	0,7741	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OB_REM	0,3669	0,2501	0,3668	0,5835	0,7692	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PLA	0,8060	0,4816	0,3324	0,4277	0,1750	0,8375	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PSC	0,7015	0,5670	0,5466	0,8247	0,5257	0,5459	0,5591	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RES	0,6641	0,2366	0,5750	0,3035	0,3973	0,2343	0,4450	0,8853	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SCA	0,5968	0,5670	0,4988	0,6593	0,4978	0,4229	0,8117	0,3537	0,8166	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SOB	0,5821	0,3852	0,6522	0,8946	0,8112	0,4078	0,8262	0,4931	0,7081	0,6089	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SSU	0,6801	0,5881	0,4499	0,7214	0,3731	0,5489	0,9755	0,3763	0,7779	0,6833	0,5901	0	0	0	0	0	0	0	0
SU_COM	0,5769	0,4536	0,3944	0,6303	0,2796	0,5144	0,8639	0,3017	0,6666	0,5804	0,8975	0,7424	0	0	0	0	0	0	0
SU_CON	0,5127	0,4305	0,3268	0,5924	0,2218	0,4333	0,7934	0,2726	0,5671	0,5169	0,8331	0,7520	0,7868	0	0	0	0	0	0
SU_COO	0,5730	0,4269	0,4143	0,6893	0,4091	0,4311	0,8478	0,4116	0,6684	0,6670	0,8336	0,6595	0,6102	0,7647	0	0	0	0	0
SU_CRI	0,3309	0,3659	0,1045	0,3592	0,1811	0,3344	0,4629	0,0380	0,3733	0,3026	0,4939	0,4307	0,3862	0,3204	0,7411	0	0	0	0
SU_DES	0,4284	0,4837	0,1166	0,4146	0,1409	0,4212	0,6374	0,0551	0,5489	0,3236	0,7135	0,6113	0,5577	0,5062	0,4369	0,7506	0	0	0
SU_EMP	0,4996	0,3976	0,3850	0,5639	0,4359	0,3396	0,7089	0,3777	0,6078	0,5971	0,6782	0,4871	0,4677	0,6570	0,2961	0,3286	0,7538	0	0
SU_IDE	0,6446	0,5568	0,5057	0,6435	0,4651	0,4406	0,8548	0,4483	0,7120	0,6896	0,8338	0,7069	0,5560	0,6644	0,3077	0,4559	0,6516	0,7491	0
SU_VAL	0,5405	0,5772	0,3678	0,3525	0,0572	0,4159	0,6337	0,2287	0,5535	0,3331	0,6916	0,5672	0,5286	0,5003	0,2308	0,5396	0,3060	0,5999	0,7531
Linha e Coluna x Raiz Quadrada (AVE)	CCA	IDE	OB_EQU	OB_HI_E	OB_R_EM	PLA	PS_C	RE_S	SCA	SOB	SSU	SU_COM	SU_CON	SU_COO	SU_CRI	SU_DES	SU_EMP	SU_IDE	SU_VAL
CCA	L C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IDE	> <	L C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OB_EQU	> >	> >	L C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OB_HIE	> >	> >	> >	L C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OB_REM	> >	> >	> >	> >	L C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PLA	> <	> >	> >	> >	> >	L C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PSC	< <	< >	< >	< >	< >	< >	L C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RES	> <	> >	> >	> >	> >	> >	> >	L C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SCA	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	L C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SOB	> >	> >	< <	< <	< <	< <	< <	< <	< <	L C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SSU	< <	< >	< >	< >	< >	< >	< >	< >	< >	< >	L C	0	0	0	0	0	0	0	0
SU_COM	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	L C	0	0	0	0	0	0	0
SU_CON	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	L C	0	0	0	0	0	0
SU_COO	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	L C	0	0	0	0	0
SU_CRI	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	L C	0	0	0	0
SU_DES	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	L C	0	0	0
SU_EMP	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	L C	0	0
SU_IDE	> <	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	L C	0
SU_VAL	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	> >	L C

Fonte: Dados da pesquisa.

O Critério de *Fornell-Larcker* aponta variância extraída menor que a variância compartilhada em alguns casos. Porém, como segundo passo, de forma complementar utiliza-se outro critério para avaliar a validade discriminante, por meio das cargas transversais, este geralmente, é um pouco mais liberal. O resultado esperado da avaliação é que a carga fatorial de um indicador com o seu construto latente associado seja maior que as suas cargas com todos os construtos restantes (HAIR JR; RINGLE; SARSTEDT, 2011). A exceção à regra anterior foi verificada sobre o indicador sca03 que apresentou valores menores em relação aos construtos OB_REM e SU_IDE, portanto, excluído da análise (HAIR JR *et al.*, 2013). Os resultados são apresentados na TABELA 8.

O modelo estrutural não é examinado até que a confiabilidade e a validade (convergente e discriminante) dos construtos sejam estabelecidas. Uma vez, avaliado o modelo de mensuração, e consideradas satisfatórias todas as relações encontradas, inicia-se a análise das relações entre os construtos com avaliação do modelo estrutural.

4.4.2 Modelo Caminho Estrutural

Estimativas válidas e confiáveis do modelo exterior permitem avaliar o modelo interior (HENSELER; RINGLE; SINKOVICS, 2009). A segunda fase na MEE-PLS consiste na avaliação do modelo estrutural e implica em estabelecer a capacidade de predição e analisar os relacionamentos entre os construtos. Assim, os critérios de avaliação compreendem o nível de significância dos coeficientes do caminho estrutural e os valores de R^2 . Antes de descrever essas análises é preciso analisar a colinearidade do modelo estrutural (HAIR JR *et al.*, 2013), a qual prevê que cada conjunto de preditores no modelo estrutural para a colinearidade deve apresentar o valor de tolerância *Variance Inflation Factor* (VIF) para cada construto preditor maior do que 0,20 e inferior a 5. Os resultados são apresentados na TABELA 9.

TABELA 9 – Diagnóstico de Colinearidade

Construtos	Fator de Inflação de Variância (VIF)
Percepção de Sucesso na Carreira (PSC)	
Comprometimento com carreira (CCA)	1,5533
Satisfação com a carreira (SCA)	1,5533
Comprometimento com a carreira (CCA)	
Identidade (IDE)	1,3300
Planejamento (PLA)	1,3285
Resiliência (RES)	1,0809
Percepção de Sucesso na Carreira (PSC)	
Sucesso Objetivo (SOB)	1,8760
Sucesso Subjetivo (SSU)	1,8760
Sucesso Objetivo (SOB)	
Equilíbrio (OB_EQU)	1,2195
Hierarquia (OB_HIE)	1,6003
Remuneração (OB_REM)	1,5719
Sucesso Subjetivo (SSU)	
Competência (SU_COM)	3,6558
Contribuição (SU_CON)	2,5888
Cooperação (SU_COO)	2,6209
Criatividade (SU_CRI)	1,3393
Desempenho (SU_DES)	1,9410
Empregabilidade (SU_EMP)	2,2421
Identidade (SU_IDE)	3,1871
Valores (SU_VAL)	1,9807

Fonte: Dados da pesquisa.

Os valores estimados para as relações do caminho estrutural devem ser avaliados em termos de sinal, magnitude e significância (HENSELER; RINGLE; SINKOVICS, 2009). Dessa maneira, os caminhos que não são significantes, aqueles que mostram sinais contrários à direção da suposição, não suportam a hipótese. Já os caminhos significantes, que mostram a direção da hipótese, suportam empiricamente a relação causal proposta (HAIR JR; RINGLE; SARSTEDT, 2011). Os coeficientes do caminho estrutural têm valores padronizados entre -1 e $+1$, e para confirmar se um coeficiente é significativo, a análise depende da obtenção do seu erro padrão, o qual é obtido por meio da rotina de *bootstrapping* (HAIR JR *et al.*, 2013). A partir da execução da rotina, verificam-se os resultados de significância do caminho estrutural, tendo como parâmetro que se o valor empírico de t é maior do que o valor crítico (erro) o coeficiente é significativo com certa probabilidade de erro (isto é, o nível de significância). Os valores críticos utilizados para testes bicaudais (*two-tailed*) são de 1,65 (nível de significância = 10%, ou seja, $p < 0,10$); 1,96 (nível de significância = 5%, ou seja, $p < 0,05$); e 2,57 (nível de significância = 1%, ou seja, $p < 0,01$).

O efeito moderador descreve uma situação na qual o relacionamento entre dois construtos não é constante, mas depende dos valores de um terceiro construto moderador, o qual modifica a força ou a direção do relacionamento entre os dois construtos no modelo estrutural. Quando este efeito é mensurado por uma variável categórica, a MEE-PLS utiliza-se de variáveis auxiliares, isto é, a variável categórica é codificada como *dummy*, ou seja, assume os valores de 0 ou 1, no qual o valor zero representa a categoria de referência. No caso de várias categorias o moderador será dividido em tantas variáveis *dummy* quanto necessárias e, essas simultaneamente serão incluídas no modelo de mensuração (HAIR JR *et al.*, 2017). A operacionalização dos efeitos moderadores para a área de conhecimento foi realizada conforme TABELA 10 – Teste de Significância do Caminho Estrutural MEE-PLS e indicações CCA * ACO e SCA * ACO no modelo estrutural hipotético apresentado na FIGURA 2. Os efeitos moderadores e a relação do construto ACO com construto PSC não são estatisticamente significantes. As relações existentes entre os demais construtos são estatisticamente significantes, conforme apresentado na TABELA 10.

TABELA 10 – Teste de Significância do Caminho Estrutural MEE-PLS

Construtos	Caminho Estrutural	t	Nível de Significância	p	Intervalo de Confiança 99%
ACO → PSC	-0,0430	0,6763	NS	0,4999	[-0,209 ; 0,1230]
CCA * ACO → PSC	-0,0482	0,4544	NS	0,6502	[-0,325 ; 0,2289]
SCA * ACO → PSC	-0,1400	1,1547	NS	0,2501	[-0,456 ; 0,1763]

Construtos	Caminho Estrutural	t	Nível de Significância	p	Intervalo de Confiança 99%
SCA → PSC	0,4784	4,1641	***	0,0001	[0,1784 ; 0,7783]
CCA → PSC	0,3172	3,5616	***	0,0005	[0,0846 ; 0,5497]
CCA → IDE	0,7397	13,1766	***	0,0000	[0,5932 ; 0,8861]
CCA → PLA	0,8060	19,1602	***	0,0000	[0,6961 ; 0,9158]
CCA → RES	0,6641	8,3462	***	0,0000	[0,4563 ; 0,8718]
PSC → SOB	0,8262	28,2432	***	0,0000	[0,7497 ; 0,9026]
SOB → OB_EQU	0,6522	10,2004	***	0,0000	[0,4854 ; 0,8189]
SOB → OB_HIE	0,8946	52,2512	***	0,0000	[0,8499 ; 0,9392]
SOB → OB_REM	0,8112	24,6265	***	0,0000	[0,7253 ; 0,8970]
PSC → SSU	0,9755	148,1990	***	0,0000	[0,9582 ; 0,9927]
SSU → SU_COM	0,8975	53,1935	***	0,0000	[0,8533 ; 0,9416]
SSU → SU_CON	0,8331	25,3792	***	0,0000	[0,7474 ; 0,9187]
SSU → SU_COO	0,8336	29,3401	***	0,0000	[0,7594 ; 0,9077]
SSU → SU_CRI	0,4939	6,5979	***	0,0000	[0,2983 ; 0,6894]
SSU → SU_DES	0,7135	11,5698	***	0,0000	[0,5524 ; 0,8745]
SSU → SU_EMP	0,6782	14,4695	***	0,0000	[0,5557 ; 0,8006]
SSU → SU_IDE	0,8338	22,6628	***	0,0000	[0,7377 ; 0,9298]
SSU → SU_VAL	0,6916	10,5159	***	0,0000	[0,5198 ; 0,8633]

NS = não significativa | *** p < 0,01 | ** p < 0,05 | * p < 0,10

Fonte: Dados da pesquisa.

A MEE-PLS, também possibilita explicar os efeitos que são relevantes em função dos relacionamentos propostos pelo modelo estrutural. Então, depois de examinar a importância dos relacionamentos, é importante avaliar a relevância das relações, uma vez que os coeficientes do caminho estrutural podem ser estatisticamente significantes, mas em relação ao tamanho podem ser irrelevantes e não justificam atenção gerencial. A soma dos efeitos diretos e indiretos é referida como o efeito total e a análise relativa da importância das relações é fundamental para a interpretação dos resultados e para as conclusões (HAIR JR *et al.*, 2013). O efeito total simultâneo de todos os coeficientes do caminho estrutural é apresentado na TABELA 11.

TABELA 11 – Teste de Significância do Efeito Total MEE-PLS

Construtos	Efeito Total	t	Nível de Significância	p	Intervalo de Confiança 99%
ACO → OB_EQU	-0,0232	0,6711	NS	0,5032	[-0,113 ; 0,0668]
ACO → OB_HIE	-0,0318	0,6718	NS	0,5028	[-0,155 ; 0,0916]
ACO → OB_REM	-0,0288	0,6715	NS	0,5030	[-0,140 ; 0,0831]
ACO → PSC	-0,0430	0,6763	NS	0,4999	[-0,209 ; 0,1230]
ACO → SOB	-0,0355	0,6740	NS	0,5014	[-0,173 ; 0,1020]
ACO → SSU	-0,0419	0,6768	NS	0,4996	[-0,203 ; 0,1199]
ACO → SU_COM	-0,0376	0,6758	NS	0,5002	[-0,182 ; 0,1077]
ACO → SU_CON	-0,0349	0,6743	NS	0,5012	[-0,170 ; 0,1003]
ACO → SU_COO	-0,0350	0,6743	NS	0,5012	[-0,170 ; 0,1002]
ACO → SU_CRI	-0,0207	0,6569	NS	0,5123	[-0,102 ; 0,0615]
ACO → SU_DES	-0,0299	0,6813	NS	0,4968	[-0,144 ; 0,0846]
ACO → SU_EMP	-0,0284	0,6706	NS	0,5035	[-0,139 ; 0,0822]
ACO → SU_IDE	-0,0350	0,6770	NS	0,4995	[-0,169 ; 0,0996]

Construtos	Efeito Total	t	Nível de Significância	p	Intervalo de Confiança 99%
ACO → SU_VAL	-0,0290	0,6773	NS	0,4993	[-0,140 ; 0,0827]
SCA → OB_EQU	0,2578	3,7119	***	0,0003	[0,0763 ; 0,4392]
SCA → OB_HIE	0,3536	4,0341	***	0,0001	[0,1246 ; 0,5825]
SCA → OB_REM	0,3207	3,9207	***	0,0001	[0,1071 ; 0,5342]
SCA → PSC	0,4784	4,1641	***	0,0001	[0,1784 ; 0,7783]
SCA → SOB	0,3953	4,0926	***	0,0001	[0,1431 ; 0,6474]
SCA → SSU	0,4667	4,1767	***	0,0001	[0,1751 ; 0,7582]
SCA → SU_COM	0,4189	4,1790	***	0,0001	[0,1573 ; 0,6804]
SCA → SU_CON	0,3888	4,0856	***	0,0001	[0,1403 ; 0,6372]
SCA → SU_COO	0,3891	4,1268	***	0,0001	[0,1429 ; 0,6352]
SCA → SU_CRI	0,2305	3,6298	***	0,0004	[0,0647 ; 0,3962]
SCA → SU_DES	0,3330	4,0743	***	0,0001	[0,1197 ; 0,5462]
SCA → SU_EMP	0,3165	3,9809	***	0,0001	[0,1089 ; 0,5240]
SCA → SU_IDE	0,3891	4,1002	***	0,0001	[0,1413 ; 0,6368]
SCA → SU_VAL	0,3228	4,0138	***	0,0001	[0,1129 ; 0,5326]
CCA → PSC	0,3172	3,5616	***	0,0005	[0,0846 ; 0,5497]
CCA → IDE	0,7397	13,1766	***	0,0000	[0,5932 ; 0,8861]
CCA → PLA	0,8060	19,1602	***	0,0000	[0,6961 ; 0,9158]
CCA → RES	0,6641	8,3462	***	0,0000	[0,4563 ; 0,8718]
CCA → SOB	0,2620	3,5433	***	0,0005	[0,0688 ; 0,4551]
CCA → OB_EQU	0,1709	3,1920	***	0,0017	[0,0312 ; 0,3105]
CCA → OB_HIE	0,2344	3,5259	***	0,0006	[0,0608 ; 0,4079]
CCA → OB_REM	0,2126	3,5450	***	0,0005	[0,0559 ; 0,3692]
CCA → SSU	0,3094	3,5543	***	0,0005	[0,0823 ; 0,5364]
CCA → SU_COM	0,2777	3,5316	***	0,0006	[0,0725 ; 0,4828]
CCA → SU_CON	0,2578	3,4943	***	0,0006	[0,0651 ; 0,4504]
CCA → SU_COO	0,2579	3,5014	***	0,0006	[0,0655 ; 0,4502]
CCA → SU_CRI	0,1528	2,9956	***	0,0032	[0,0196 ; 0,2859]
CCA → SU_DES	0,2208	3,2374	***	0,0015	[0,0427 ; 0,3988]
CCA → SU_EMP	0,2098	3,3990	***	0,0009	[0,0487 ; 0,3708]
CCA → SU_IDE	0,2580	3,4602	***	0,0007	[0,0635 ; 0,4524]
CCA → SU_VAL	0,2140	3,1657	***	0,0019	[0,0375 ; 0,3904]
PSC → SOB	0,8262	28,2432	***	0,0000	[0,7497 ; 0,9026]
PSC → OB_EQU	0,5389	8,6132	***	0,0000	[0,3755 ; 0,7022]
PSC → OB_HIE	0,7392	23,3887	***	0,0000	[0,6567 ; 0,8216]
PSC → OB_REM	0,6702	17,2535	***	0,0000	[0,5689 ; 0,7714]
PSC → SSU	0,9755	148,1990	***	0,0000	[0,9582 ; 0,9927]
PSC → SU_COM	0,8755	42,1301	***	0,0000	[0,8212 ; 0,9297]
PSC → SU_CON	0,8127	23,2523	***	0,0000	[0,7216 ; 0,9037]
PSC → SU_COO	0,8132	26,6110	***	0,0000	[0,7333 ; 0,8930]
PSC → SU_CRI	0,4818	6,4640	***	0,0000	[0,2873 ; 0,6762]
PSC → SU_DES	0,6960	11,0684	***	0,0000	[0,5318 ; 0,8601]
PSC → SU_EMP	0,6616	13,9516	***	0,0000	[0,5378 ; 0,7853]
PSC → SU_IDE	0,8133	20,5264	***	0,0000	[0,7099 ; 0,9166]
PSC → SU_VAL	0,6747	10,1045	***	0,0000	[0,5003 ; 0,8490]
SOB → OB_EQU	0,6522	10,2004	***	0,0000	[0,4854 ; 0,8189]
SOB → OB_HIE	0,8946	52,2512	***	0,0000	[0,8499 ; 0,9392]
SOB → OB_REM	0,8112	24,6265	***	0,0000	[0,7253 ; 0,8970]
SSU → SU_COM	0,8975	53,1935	***	0,0000	[0,8533 ; 0,9416]
SSU → SU_CON	0,8331	25,3792	***	0,0000	[0,7474 ; 0,9187]
SSU → SU_COO	0,8336	29,3401	***	0,0000	[0,7594 ; 0,9077]
SSU → SU_CRI	0,4939	6,5979	***	0,0000	[0,2983 ; 0,6894]
SSU → SU_DES	0,7135	11,5698	***	0,0000	[0,5524 ; 0,8745]
SSU → SU_EMP	0,6782	14,4695	***	0,0000	[0,5557 ; 0,8006]
SSU → SU_IDE	0,8338	22,6628	***	0,0000	[0,7377 ; 0,9298]
SSU → SU_VAL	0,6916	10,5159	***	0,0000	[0,5198 ; 0,8633]

Construtos	Efeito Total	t	Nível de Significância	p	Intervalo de Confiança 99%
------------	--------------	---	------------------------	---	----------------------------

NS = não significativa | *** p < 0,01 | ** p < 0,05 | * p < 0,10

Fonte: Dados da pesquisa.

Como o foco da MEE-PLS está na explicação da variância das variáveis latentes endógenas, o interesse fundamental é que o nível de R^2 dos construtos seja elevado (HAIR JR; RINGLE; SARSTEDT, 2011). Este coeficiente é uma medida de precisão preditiva do modelo e os valores de R^2 variam de 0 a 1. Níveis mais elevados indicam maior precisão preditiva (HAIR JR *et al.*, 2013). Para valores de 0,75; 0,50 ou 0,25 (HAIR JR; RINGLE; SARSTEDT, 2011; HAIR JR *et al.*, 2013; 2017) e 0,67; 0,33 ou 0,19 (CHIN, 1998), a consideração é que as variáveis podem ser descritas como: substancial, moderada ou fraca, respectivamente. Outra avaliação pertinente ao modelo estrutural envolve estabelecer a capacidade de predição do modelo, para tanto, valores de Q^2 acima de zero evidenciam que o modelo tem relevância preditiva (HAIR JR *et al.*, 2013). Com isso, considerando as indicações anteriores e as regras apontadas no QUADRO 5 é possível afirmar que o construto PSC possui um R^2 substancial. O valor do R^2 e Q^2 para todos os construtos são apresentados na TABELA 12.

TABELA 12 – Coeficiente de Determinação e Relevância Preditiva

Variáveis Latentes Endógenas	R^2	Análise do R^2	Q^2
PSC	0,7412	Substancial	0,2297
IDE	0,5472	Moderado	0,3691
PLA	0,6497	Moderado	0,4483
RES	0,4410	Moderado	0,3372
SOB	0,6826	Moderado	0,2487
OB_EQU	0,4254	Moderado	0,2193
OB_REM	0,6580	Moderado	0,3808
OB_HIE	0,8004	Substancial	0,4788
SSU	0,9516	Substancial	0,3311
SU_COM	0,8055	Substancial	0,4432
SU_CON	0,6940	Moderado	0,4271
SU_CRI	0,2440	Fraco	0,1208
SU_COO	0,6949	Moderado	0,3960
SU_DES	0,5091	Moderado	0,2792
SU_EMP	0,4600	Moderado	0,2578
SU_VAL	0,4784	Moderado	0,2588
SU_IDE	0,6951	Moderado	0,3868

Fonte: Dados da pesquisa.

Com isso, conclui-se a análise dos resultados em função da Modelagem de Equações Estruturais com estimação por Mínimos Quadrados Parciais (MEE-PLS) e as hipóteses expressas pelo modelo hipotético apresentado na FIGURA 1 podem ser consideradas: suportadas ou rejeitadas.

4.4.3 Avaliação das Hipóteses

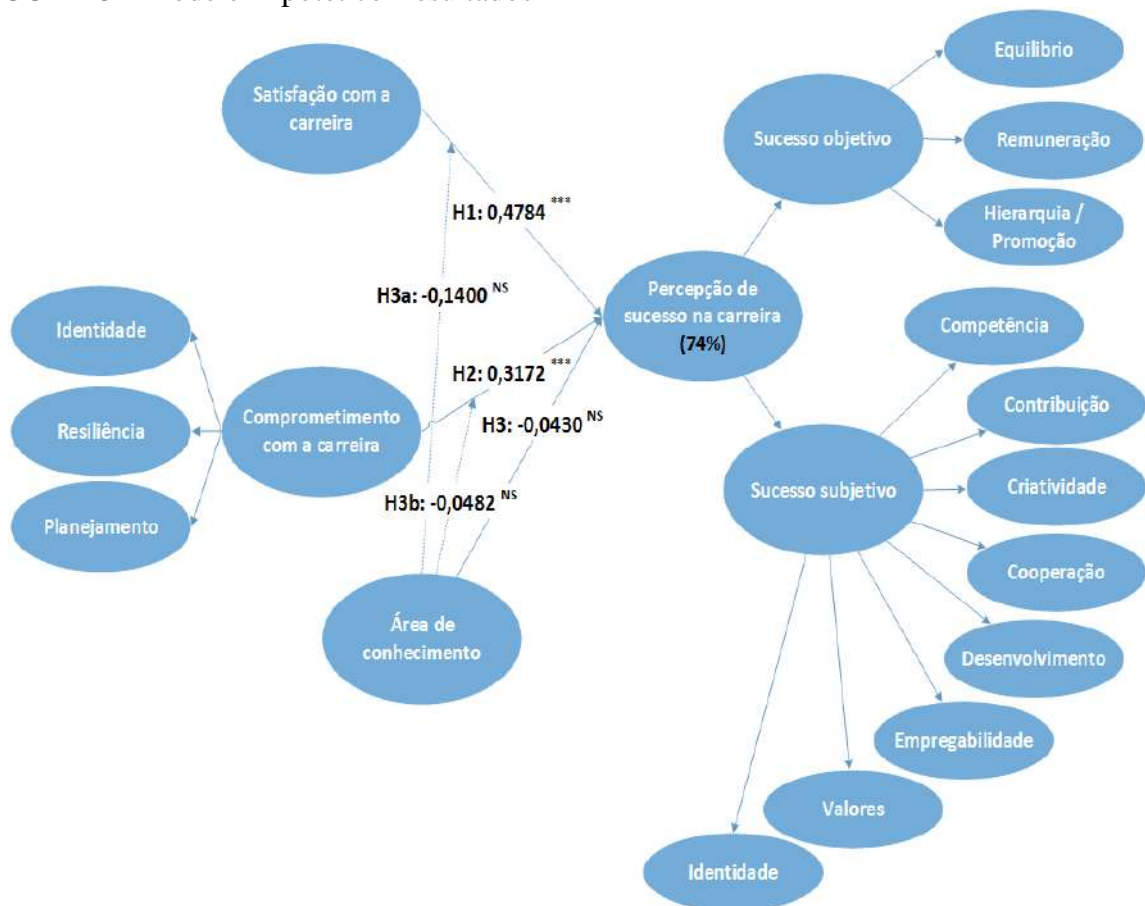
Tomando por base as cargas fatoriais exibidas na FIGURA 4- Resultados do Algoritmo PLS e os dados apresentados na TABELA 10 constata-se que as dependências foram relacionadas positivamente, de forma que o construto percepção de sucesso na carreira sobre a TABELA 12 obteve um valor de $R^2 = 0,7412$. Em outras palavras o nível de satisfação com a carreira (HESLIN, 2005; NG *et al.*, 2005; SRIKANTH; ISRAEL, 2012 e o nível de comprometimento com a carreira (POON, 2004; BALLOUT, 2009; SRIKANTH; ISRAEL, 2012; KARAVARDAR, 2014; COSTA; VIEIRA, 2014; SULTANA, 2016; KIM *et al.*, 2016) e suas respectivas relações apontadas pelo modelo hipotético são capazes de explicar a variação correspondente a um valor observado em $\approx 74\%$ da percepção de sucesso na carreira.

De acordo com os dados exibidos na FIGURA 4 e TABELA 10 é possível realizar a avaliação das hipóteses da pesquisa. Deste modo, como as relações mostraram-se positivas e estatisticamente significantes, indica-se que as hipóteses H1 – O nível de satisfação com a carreira influencia positivamente a percepção de sucesso na carreira e H2 – O nível de comprometimento com a carreira influencia positivamente a percepção de sucesso na carreira, foram suportadas pelo modelo estrutural na análise de caminho estrutural (NAKATA, 2001; SEIBERT; KRAIMER, 2001; DRIES *et al.*, 2009; DRIES; PEPERMANS; CARLIER, 2008; COSTA, 2013; ROCHA *et al.*, 2013).

Assim sendo, a satisfação com a carreira (H1; SCA = 0,4784; $p < 0,01$) e o comprometimento com a carreira (H2; CCA = 0,3172; $p < 0,01$) influenciam positivamente o grau de percepção de sucesso na carreira. Isto significa que, ocorrendo uma unidade de variação (isto é, desvio padrão) em um construto específico, desde que os demais construtos permaneçam inalterados, ocorre um desvio de acordo com valores dos coeficientes apontados no caminho estrutural no relacionamento existente entre os construtos e suas respectivas relações no modelo hipotético e a percepção de sucesso na carreira. Ou seja, cada valor apontado na FIGURA 4 indica a relação existente entre os construtos do modelo hipotético para fins de explicação da variância da percepção de sucesso na carreira, isto é, a alteração que pode ocorrer no valor do R^2 .

Sendo que nesse estudo optou-se por considerar não as diferentes áreas profissionais, mas as diferentes áreas de conhecimento em que o docente atua em uma IFES, com o objetivo de verificar se os percursos de carreira são valorizados ou planejados de maneira diferente em áreas distintas do conhecimento e como isso afetaria o grau de sucesso de carreira percebido. Entretanto, considerando os dados exibidos na FIGURA 4 e TABELA 10, a área de conhecimento em que o docente atua e a relação desse moderador com o grau de percepção de sucesso na carreira; com o nível de satisfação com a carreira; e com o nível de comprometimento com a carreira, não são estatisticamente significantes. Por isso, indica-se que as hipóteses H3, H3a e H3b são rejeitadas pelo modelo estrutural na análise de caminho estrutural. Portanto, nenhuma análise decorrente do efeito moderador da área de conhecimento com o grau de percepção de sucesso na carreira pode ser realizada. As sínteses dos resultados da pesquisa são apresentadas na FIGURA 5.

FIGURA 5 - Modelo Hipotético Resultados



Nota: NS = não significativa | *** p < 0,01 | ** p < 0,05 | * p < 0,10. Fonte: Elaborado pelo autor.

Os resultados dos relacionamentos hipotéticos verificados nesta pesquisa são apresentados no QUADRO 6.

QUADRO 6 - Avaliação dos relacionamentos hipotéticos

Hipótese	Relacionamento Hipotético	Resultado obtido
H1 - O nível de satisfação com a carreira influencia positivamente o grau de percepção de sucesso na carreira.	Positivo	Confirmada
H2 - O nível de comprometimento com a carreira influencia positivamente o grau de percepção de sucesso na carreira.	Positivo	Confirmada
H3 - A área de conhecimento em que o docente atua influencia o grau de percepção de sucesso na carreira.	Positivo	Rejeitada
H3a - A área de conhecimento de atuação do docente modera a influência do nível de satisfação com a carreira no grau de percepção do sucesso na carreira.	Positivo	Rejeitada
H3b - A área de conhecimento em que o docente atua modera a influência do nível de comprometimento com a carreira no grau de percepção de sucesso na carreira.	Positivo	Rejeitada

Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados reforçam o encontrado em pesquisas realizadas por outros autores. Para Rowe, Bastos e Pinho (2011) a base para o elevado comprometimento reside na forte identificação do docente de ensino superior com sua carreira. Nos estudos de Andrade, Fernandes e Bastos (2013) os aspectos do comprometimento com a carreira que se destacaram foram a identidade e o planejamento. Para esses autores, o resultado de seu estudo sugere que a identidade de carreira e o planejamento da carreira sejam os aspectos subjetivos que melhor definem o comprometimento dos professores universitários com sua carreira. No presente estudo o aspecto que faz com que o docente seja comprometido é a identidade. Os resultados da pesquisa de Sultana (2016) confirmam a expectativa de uma relação significativa entre o comprometimento com a carreira e sucesso da carreira objetivo/subjetivo.

Nos estudos de Costa (2010) os fatores que mais explicaram a percepção de sucesso na carreira foram a identidade com o que se faz, a percepção da competência no que se faz, a satisfação com a posição hierárquica e o desenvolvimento perante os desafios. No presente estudo, além desses, tem-se os valores respeitados no desenvolvimento da carreira e, no mesmo nível que a competência, aparecem a cooperação e a contribuição. Os estudos revelam, também, uma propensão à subjetividade da carreira, com os pesquisados baseando-se nos fatores profissionais internos no reconhecimento do sucesso, numa clara valorização da realização pessoal como medida de sucesso característica das carreiras contemporâneas.

As hipóteses H3 - A área de conhecimento em que o docente atua influencia o grau de percepção de sucesso na carreira. H3a – A área de conhecimento de atuação do docente modera a influência do nível de satisfação com a carreira no grau de percepção do sucesso na carreira. H3b – A área de conhecimento em que o docente atua modera a influência do nível de comprometimento com a carreira no grau de percepção de sucesso na carreira todas referentes à área de conhecimento foram rejeitadas, refutando o encontrado nos estudos de Bardagi e Hutz (2010) que encontrou diferenças nos resultados ao analisar os dados tendo como referência as áreas de formação (áreas de conhecimento), mas os resultados do presente estudo revelaram que a área de conhecimento em que o docente atua não modera a influência dos níveis de satisfação e comprometimento com a carreira, tampouco influencia diretamente a percepção que os pesquisados têm sobre o sucesso na carreira.

Após essa exposição dos resultados e discussão, que apresentou as características pessoais e ocupacionais dos docentes, a análise descritiva da satisfação e comprometimento com a carreira e percepção de sucesso na carreira, a estimação dos resultados e a análise dos resultados: modelo de mensuração, modelo caminho estrutural e avaliação das hipóteses, o próximo capítulo finaliza este trabalho, apresentando as considerações finais, as limitações e proposição para estudos futuros.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo teve como questão “qual a influência dos níveis de satisfação e comprometimento com a carreira no grau de percepção de sucesso na carreira dos docentes, moderada pela área de conhecimento em que atuam? Propondo-se a avaliar, descrever e explicar a influência dos níveis de satisfação e comprometimento com a carreira no grau de percepção de sucesso na carreira de docentes de uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES), e a moderação da área de conhecimento em que os docentes atuam, nessas relações. Tal proposta surgiu devido a importância dos docentes de ensino superior para a formação da força de trabalho, necessária à formação de profissionais da força produtiva de todas as outras áreas.

Com os resultados obtidos é possível indicar a confiabilidade dos construtos devido à consistência interna dos indicadores. Os efeitos moderadores e a relação da área de conhecimento com a percepção de sucesso na carreira não são estatisticamente significantes. As relações existentes entre os demais construtos são estatisticamente significantes,

Para tanto, delimitou-se os objetivos específicos para o alcance do objetivo geral. O primeiro deles consistia em mensurar o nível da satisfação e do comprometimento com a carreira e o grau de percepção de sucesso na carreira de docentes de uma IFES das diferentes áreas de conhecimento. Dessa mensuração destaca-se que, em relação à satisfação com a carreira, o docente tem prazer em realizar o seu trabalho, mas não está tão satisfeito em relação ao progresso que fez no sentido de cumprir os seus objetivos para a renda. Em relação ao comprometimento com a carreira destaca-se que o docente se identifica com o que faz e embora pense sobre o seu desenvolvimento na carreira não tem metas específicas; sente os desgastes e desconfortos associados à linha de trabalho.

O segundo objetivo específico consistia em mensurar o nível de percepção de sucesso objetivo e subjetivo na carreira de docentes de uma IFES. Quanto à percepção do sucesso com a carreira os resultados encontrados revelam o fato do docente sentir que exerce sua carreira com ética e orgulho sem ter que violar seus valores para isso. Ressalta-se, ainda, o predomínio da dimensão subjetiva do sucesso na carreira.

O terceiro objetivo específico seria analisar em que grau a área de conhecimento em que o docente atua modera a influência do nível de satisfação e comprometimento com a carreira na percepção do sucesso na carreira. As hipóteses, baseadas na premissa de que a área de conhecimento em que o docente atua moderaria a influência dos níveis de satisfação e de comprometimento com a carreira sobre a percepção de sucesso, foram rejeitadas, isto é, a área de conhecimento em que o docente atua não modera a influência exercida pelos níveis de satisfação e comprometimento com a carreira sobre a percepção de sucesso nem influencia diretamente o sucesso percebido.

Tem-se que o nível de satisfação com a carreira e o nível do comprometimento com a carreira influenciam positivamente o grau de percepção de sucesso na carreira, ou seja, os níveis de satisfação e do comprometimento com a carreira e suas respectivas relações apontadas pelo modelo hipotético são capazes de explicar a variação correspondente a um valor observado em $\approx 74\%$ da percepção de sucesso na carreira.

Assim, considerando que o nosso objetivo geral seria avaliar, descrever e explicar a influência dos níveis de satisfação e comprometimento com a carreira no grau de percepção de sucesso na carreira de docentes de uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES), e a moderação da área de conhecimento em que os docentes atuam nesses resultados, foi alcançado e a resposta à questão foi dada. E, ainda, ao considerar a pertinência do modelo estrutural envolvendo sua capacidade de predição, ressalta-se a sua relevância preditiva.

Conclui-se que, como as relações mostraram-se positivas e estatisticamente significantes, indica-se que as hipóteses H1 e H2 foram suportadas pelo modelo estrutural na análise de caminho estrutural. Portanto a satisfação com a carreira e o comprometimento com a carreira influenciam positivamente o grau de percepção de sucesso na carreira. Entretanto, considerando os dados relacionados à área de conhecimento em que o docente atua e a relação desse moderador com o grau de percepção de sucesso na carreira; com o nível de satisfação com a carreira; e com o nível de comprometimento com a carreira, não há significância estatística. Resultado esse que indica rejeição das hipóteses H3, H3a e H3b pelo modelo estrutural quando da análise de caminho estrutural. Portanto, nenhuma análise decorrente do efeito moderador da área de conhecimento com o grau de percepção de sucesso na carreira pode ser realizada.

5.1 Contribuições, Limitações, Estudos Futuros

Sob a ótica acadêmica o presente estudo pode contribuir para o avanço dos estudos de carreira ao indicar que os percursos de carreira docente de nível superior, em termos de distintas áreas de conhecimento, não influenciam o grau de sucesso de carreira percebido.

Os resultados obtidos com esta pesquisa podem ser relevantes para a gestão da IFES pesquisada, para que, a partir disso, ela possa se adequar quanto à sua forma de gerir seus docentes, possibilitando a compreensão de como o docente se sente em relação à sua carreira. As informações são muito importantes para os gestores de pessoas. Uma prática de gestão não pode deixar de levar em consideração a percepção de sucesso das pessoas de acordo com seus critérios internos, principalmente quando se considera que uma remuneração justa e a possibilidade de crescimento vertical não pode ser garantida pelas IFES, portanto não podem ser usadas como garantia de manter a pessoa sentindo-se bem sucedida. O monitoramento dessas percepções pode auxiliar o indivíduo e o gestor dando condições de conhecer o que dificulta a carreira de fluir de modo distinto.

Como uma das limitações deste estudo pode-se apontar o fato da pesquisa ter sido realizada em apenas uma universidade, com um grupo restrito de respondentes. Desse modo, sugere-se estudos comparativos entre docentes de universidades públicas estaduais e federais, ou mesmo entre privadas e públicas, para melhor conhecer o tema e validar os resultados deste estudo, considerando a importância estratégica do docente nas IES, como peças-chave no que tange à sua atuação no ensino, pesquisa e extensão. Como outro ponto limitador tem-se as especificidades da categoria escolhida para o estudo, que não permite que se extrapole, ou mesmo que se faça inferências para outras categorias, embora os resultados dessa pesquisa possam servir de referência para outros dentro dessa temática.

Apesar de suas limitações, este estudo procurou contribuir para o que se refere a estudos sobre a carreira envolvendo a satisfação e o comprometimento com a carreira e sua influência na percepção do sucesso na carreira nessa população específica de docente do ensino superior.

Em uma próxima pesquisa, pode-se levar o estudo para outras IFES, ampliando o número de respondentes. Verificando se há outros elementos moderadores, mediadores ou com

influência direta, que possa aumentar o grau de percepção de sucesso na carreira da categoria, uma vez que os docentes são essenciais no que se refere à formação de todas as outras categorias.

REFERÊNCIAS

ADIO, G; POPOOLA, S. O. Job satisfaction and career commitment of librarians in federal university libraries in Nigeria. **Library Review**, v. 59, n. 3, p. 175-184, 2010.

AGAPITO, Paula Rodrigues; POLIZZI FILHO, Angelo; SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, n. 6, 2015.

ANDRADE, Guilherme Assunção de; KILIMNIK, Zélia Miranda; PARDINI, Daniel Jardim. Carreira tradicional *versus* carreira autodirigida ou proteana: um estudo comparativo sobre a satisfação com a carreira, a profissão e o trabalho. **Revista de Ciências da Administração**, v. 13, n. 3, p. 58-80, 2011.

ANDRADE, Guilherme Assunção de. **Carreira tradicional *versus* carreira autodirigida ou proteana**: um estudo comparativo sobre a satisfação com a carreira, a profissão e o trabalho. 2009. p. 102. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade FUMEC, Faculdade de Ciências Empresariais – FACE. Belo Horizonte, p. 102, 2009.

ANDRADE, Rayana Santedicola; FERNANDES, Sônia Regina Pereira, BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. Bem-estar subjetivo e comprometimento com a carreira: examinando suas relações entre professores do ensino superior. **Revista de Psicologia**. Fortaleza, v. 4, n. 2, p. 47-60, 2013.

ARORA, Ridhi; RANGNEKAR, Santosh. Towards understanding the two way interaction effects of extraversion and openness to experience on career commitment. **International Journal for Educational and Vocational Guidance**, p. 1-20, 2015.

ARORA, Ridhi; RANGNEKAR, Santosh. the interactive effects of conscientiousness and agreeableness on career commitment. **Journal of Employment Counseling**, v. 53, n. 1, p. 14-29, 2016.

ARORA, Ridhi; RANGNEKAR, Santosh. Perceived Mentoring Relationships and Career Outcomes—Results from the Indian Power Sector. **Global Business Review**, v. 17, n. 3 p. 133-146, 2016.

ARTHUR, M. B.; HALL, D. T.; LAURENCE, B. S. (Ed.) **Handbook of career theory**. Cambridge University Press, 1989.

ARTHUR, Michael B.; KHAPOVA, Svetlana N.; WILDEROM, Celeste PM. Career success in a boundaryless career world. **Journal of Organizational Behavior**, v. 26, n. 2, p. 177-202, 2005.

ARYEE, Samuel; TAN, Kevin. Antecedents and outcomes of career commitment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 40, n. 3, p. 288-305, 1992.

BALASSIANO, Moisés; VENTURA, Elvira Cruvinel Ferreira; FONTES FILHO, Joaquim Rubens. Carreiras e cidades: existiria um melhor lugar para se fazer carreira? **Revista de Administração Contemporânea**, v. 8, n. 3, p. 99-116, 2004.

BARNETT, Belinda Renee; BRADLEY, Lisa. The impact of organizational support for career development on career satisfaction. **Journal Career Development International**, v. 12, n. 7, p. 617-636, 2007.

BARUCH, Yehuda. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: organizational and individual perspectives. **Journal Career Development International**, v. 9, n. 1, p. 58-73, 2004.

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. 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, p. 28-39, jul./set. 1997.

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. Padrões de comprometimento com a profissão e a organização: o impacto de fatores pessoais e da natureza do trabalho. **Revista de Administração**. São Paulo, v. 35, n. 4, p. 48-60, out./dez. 2000.

BALLOUT, Hassan I.(2009). Career commitment and career success: moderating role of self-efficacy. **Journal Career Development International**, v. 14, p. 655 – 670, 2009. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1108/13620430911005708>> Acesso em: 7 dez. 2015.

BARDAGI, Marúcia Patta; HUTZ, Claudio Simon. Satisfação de vida, comprometimento com a carreira e exploração vocacional em estudantes universitários. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 62, n. 1, p. 159-170, 2010. Disponível em:<<http://www.psicologia.ufrj.br/abp/>> Acesso em: 7 dez. 2015.

BLAU, Gary J. The measurement and prediction of career commitment. **Journal of Occupational Psychology**, v. 58, n. 4, p. 277-288, 1985.

BLAU, Gary J. Further exploring the meaning and measurement of career commitment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 32, n. 3, p. 284-297, 1988.

BLAU, Gary. Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. **Academy of Management Proceedings**. Academy of Management, p. 53-57. 1989.

BONDAN, Alzira Pimentel; BARDAGI, Marucia Patta. Comprometimento profissional e estressores percebidos por graduandos regulares e tecnológicos. **Paidéia**, v. 18, n. 41, p. 581-590, 2008.

BORGES, Sara Lopes; DANIEL, Fernanda. Satisfação profissional dos docentes: uma abordagem sobre instrumentos de medida. **Interações**, n. 16, p. 101-130, 2009.

BOWMAN, Thomas G.; MAZEROLLE, Stephanie M.; GOODMAN, Ashley. Career commitment of postprofessional athletic training program graduates. **Journal of athletic training**, v. 50, n. 4, p. 426-431, 2015.

BRASIL. Lei nº 5540, de 28 de novembro de 1968. **Fixa normas de organização e funcionamento do ensino superior e sua articulação com a escola média e dá outras providências**. Brasília (DF): Conselho Federal de Educação, 1968.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. **Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional**, 1996.

BRASIL. Lei n. 10.172, de 9 janeiro de 2001. **Institui o Plano Nacional de Educação e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, 2001.

BROWN, Chris; GEORGE-CURRAN, Roberta; SMITH, Marian L. The role of emotional intelligence in the career commitment and decision-making process. **Journal of Career Assessment**, v. 11, n. 4, p. 379-392, 2003.

BUARQUE, Cristovam. **A Universidade numa encruzilhada**. Brasília: Ministério da Educação/UNESCO, 2003.

CANÇADO, Vera L.; GENELHU, Patrícia; DE MORAES, Lúcio Flávio Renault. Comprometimento com a profissão: um estudo em uma Universidade no Estado de Minas Gerais. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 13, n. 1, p. 24-48, 2007.

CARSON, Kerry D.; BEDEIAN, Arthur G. Career commitment: construction of a measure and examination of its psychometric properties. **Journal of Vocational Behavior**, v. 44, n. 3, p. 237-262, 1994.

CASSANDRE, Marcio Pascoal. **As Pressões Advindas da Reconfiguração Produtiva dos cursos Stricto-Sensu e seu Impacto Sobre a Saúde de Docentes em Universidades Públicas**. 2008. 177 fl. Tese de Doutorado. Dissertação de Mestrado, Universidade Estadual de Maringá, Maringá, 2008.

CHANLAT, J. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). **Revista da Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 67-75, nov./dez. 1995.

CHAUÍ, Marilena de Souza. A universidade hoje. **Praga: Estudos marxistas**. São Paulo: HUCITEC, n. 6, 1998.

CHEMERS, Martin M. et al. The role of efficacy and identity in science career commitment among underrepresented minority students. **Journal of Social Issues**, v. 67, n. 3, p. 469-491, 2011.

CHEN, Duan-Rung et al.. Job and career influences on the career commitment of health care executives: The mediating effect of job satisfaction. **Journal of Health Organization and Management**, v. 25, n. 6, p. 693-710, 2011.

CHIN, W. W. The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. In: MARCOULIDES, G. A. **Modern Methods for Business Research**. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1998. p. 295-336.

CHUNG, Y. Barry. Career decision-making self-efficacy and career commitment: Gender and ethnic differences among college students. **Journal of Career Development**, v. 28, n. 4, p. 277-284, 2002.

COHEN, J. A Power Primer. **Psychological Bulletin**, New York, v. 112, n. 1, p. 155-159, 1992.

COOGLE, Constance L.; PARHAM, Iris A.; RACHEL, Colleen A. Job satisfaction and career commitment among Alzheimer's care providers: Addressing turnover and improving staff empowerment. **American journal of Alzheimer's disease and other dementias**, v. 26, n. 7, p. 521-527, 2011.

COSTA, Luciano Venelli. **A relação entre a percepção de sucesso na carreira e o comprometimento organizacional: um estudo entre professores de Universidades privadas selecionadas da grande São Paulo**. 2010. 271 f. Tese (Doutorado em Administração), Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo. São Paulo, p. 271, 2010.

COSTA, Luciano Venelli; DUTRA, Joel. Avaliação da carreira no mundo contemporâneo: proposta de um modelo de três dimensões. **ReCaPe - Revista de Carreiras e Pessoas**. São Paulo, v. 1, n. 1, mai./ago. 2011.

COSTA, Luciano Venelli. Construção e validação de uma escala de percepção de sucesso na carreira. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)**. ISSN 2237-1427, v. 3, n. 1, 2013.

COSTA, Antônio Roberto da; VIEIRA, Almir Martins. Percepção de sucesso na carreira, bem-estar no trabalho e desempenho: um estudo com professores universitários. **Qualit@s Revista Eletrônica**, v. 16, n. 2, 2014. Disponível em : < <http://revista.uepb.edu.br/index.php/qualitas/article/view/2061>>. Acesso em: 02 mar. 2016.

COSTA, J. F. D. **Mensuração e desenvolvimento de escalas: aplicações em administração**. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2011.

CRONBACH, L. J. Coefficient alpha and the internal structure of tests. **Psychometrika**, v. 16, n. 8, p. 297-334, 1951.

CUNHA, Maria Isabel da. Ensino como mediação da formação do professor universitário. In: MOROSINI, M. C. (Org.). **Professor do ensino superior: identidade, docência e formação**. Brasília: Instituto Nacional de estudos e Pesquisas Educacionais, p. 45-51, 2000.

DAY, Rachel; ALLEN, Tammy D. The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. **Journal of Vocational Behavior**, v. 64, n. 1, p. 72-91, 2004.

DRIES, Nicky; PEPERMANS, Roland; CARLIER, Olivier. Career success: Constructing a multidimensional model. **Journal of Vocational Behavior**, v. 73, n. 2, p. 254-267, 2008.

DRIES, Nicky *et al.* Development and validation of an objective intraorganizational career success measure for managers. **Journal of Organizational Behavior**, v. 30, n. 4, p. 543-560, 2009.

DUTRA, Joel Souza *et al.* As carreiras inteligentes e sua percepção pelo clima organizacional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 10, n. 1, p. 55-70, 2009.

DUFFY, Ryan D.; DIK, Bryan J.; STEGER, Michael F. Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. **Journal of Vocational Behavior**, v. 78, n. 2, p. 210-218, 2011.

FAGGION, Gilberto; ALLEGRETTI, Isamara; DAL'IGNA, Maria Cláudia; DAZZI, Mirian Baldo; KLAUS, Viviane. **Ser professor do ensino superior hoje: alternativas para o exercício de uma prática pedagógica universitária**. 2012. Disponível em: <<https://www.google.com.br/search?hl=pt-BR&q=SER+PROFESSOR+DO+ENSINO+SUPERIOR+HOJE:+ALTERNATIVAS+PARA+O+EXERC%C3%8DCIO+DE+UMA+PR%C3%81TICA+PEDAG%C3%93GICA+UNIVERSIT%C3%81RIA+-+UNNISINOS>>. Acesso em: 30 mar. 2016.

FAUL, Franz; ERDFELDER, Edgar; BUCHNER, Axel; LANG, Albert-Georg. Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. **Behavior Research Methods**, v. 41, n. 4, p. 1149-1160, 2009.

FIELD, A. **Discovering Statistics using IBM SPSS Statistics**. 4. ed. Thousand Oaks: Sage, 2013.

FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. **Journal of Marketing Research**, v. 18, n. 1, p. 39-50, 1981.

FRANCO, Maria Estela Dal Pai. 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, p. 109-135, 2000.

FREIRE, Leila Inês Follmann; FERNANDEZ, Carmen. O professor universitário novato: tensões, dilemas e aprendizados no início da carreira docente. **Ciência e Educação**. Bauru, v. 21, n. 1, p. 255-272, 2015.

FU, Jen-Ruei. Is information technology career unique? Exploring differences in career commitment and its determinants among IT and non-IT employees. **International Journal of Electronic Business Management**, v. 8, n. 4, p. 272, 2010.

FU, Jen-Ruei. Understanding career commitment of IT professionals: perspectives of push-pull-mooring framework and investment model. **International Journal of Information Management**, v. 31, 279-293, 2011.

FU, Jen-Ruei; CHEN, Jessica HF. Career commitment of information technology professionals: The investment model perspective. **Information & Management**, v. 52, n. 5, p. 537-549, 2015.

GADOTTI, Moacir. Perspectivas atuais da educação. **São Paulo em Perspectiva**. v. 14, n. 2, p. 3-11. São Paulo, abr./jun. 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392000000200002> Acesso em: 5 jan. 2016.

GATTIKER, Urs E.; LARWOOD, Laurie. Subjective career success: A study of managers and support personnel. **Journal of business and psychology**, v. 1, n. 2, p. 78-94, 1986.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed.. São Paulo: Atlas, 2002

GORDON, Mellissa S.; CUI, Ming. Positive parenting during adolescence and career success in young adulthood. **Journal of Child and Family Studies**, v. 24, n. 3, p. 762-771, 2015.

GOULET, Laurel R.; SINGH, Parbudyal. Career commitment: a reexamination and an extension. **Journal of Vocational Behavior**, v. 61, n. 1, p. 73-91, 2002.

GREENHAUS, J. H.; PARASURAMAN, S.; WORMLEY, W. Organizational experiences and career success of black and white managers. **Academy of Management Journal**, v. 33, n. 1, p. 64-86, 1990.

GUMUSSOY, Cigdem Altin. The Effect of Five-Factor Model of Personality Traits on Turnover Intention among Information Technology (IT) Professionals. **AJIT-e**, v. 7, n. 22, p. 7, 2016.

GUNZ, Hugh; MAYRHOFER, Wolfgang. Re-conceptualizing career success: a contextual approach. **Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung**, v. 43, n. 3, p. 251-260, 2011.

GUTTERIDGE, Thomas G.; LEIBOWITZ, Zandy B.; SHORE, J. A new look at organizational career development. **Human Resource Planning**, v. 16, p. 69-69, 1993.

HALL, Douglas T. **Careers in organizations**. Goodyear Pub. Co., 1976.

HALL, Douglas T.; MIRVIS, Philip H. The new career contract: Developing the whole person at midlife and beyond. **Journal of Vocational Behavior**, v. 47, n. 3, p. 269-289, 1995.

HALL, Douglas T. Protean careers of the 21st century. **The Academy of Management Executive**, v. 10, n. 4, p. 8-16, 1996. Disponível em: <http://amp.aom.org/content/10/4/8.short>. Acesso em: 22 fev. 2016.

HALL, Douglas T.; CHANDLER, Dawn E. Psychological success: When the career is a calling. **Journal of Organizational Behavior**, v. 26, n. 2, p. 155-176, 2005.

HALL, D. T., & Mirvis, P. H.. The new protean career: psychological success and the path with a heart. In D. T. Hall (Org.). **The career is dead, long live the career: a relational approach to careers**. San Francisco: Jossey-Bass Inc. pp. 15-45, 1996.

HALL. DOUGLAS T. **Careers in and out of organizations**. Sage, 2002.

HAIR JR, J. F.. **Multivariate Data Analysis**. 6. ed. Upper Saddle River: Pearson Education, Inc., 2009.

HAIR JR, J. F.; HULT, G. Tomas M.; RINGLE, Cristian M.; SARSTEDT, Marko. **A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)**. 1. ed. Thousand Oaks: Sage, 2013.

HAIR JR, J. F. HULT, G. Tomas M.; RINGLE, Cristian M.; SARSTEDT, Marko. **A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)**. 2. ed. Thousand Oaks: Sage, 2016.

HAIR JR, J. F.; RINGLE, C. M.; SARSTEDT, M. PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. **Journal of Marketing Theory and Practice**, v. 19, n. 2, p. 139-151, 2011.

HENSELER, J.; RINGLE, C. M.; SINKOVICS, R. R. The use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing. **Advances in International Marketing**, v. 20, n. 1, p. 277-319, 2009.

HESLIN, Peter A. Conceptualizing and evaluating career success. **Journal of Organizational Behavior**, v. 26, n. 2, p. 113-136, 2005.

HERZBERG, Frederick; MAUSNER, Bernard; SNYDERMAN, Barbara Bloch. **The motivation to work**. Transaction publishers, 2011.

HUGHES, E.C. Personality types and the division of labor. **The American Journal of Sociology**, v. 33, n. 5, p. 754-768, 1928.

HUGHES, E. C. Institutional office and the person. **The American Journal of Sociology**, v. 43, n. 3, p. 404-413, 1937.

HULLAND, J. Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: a review of four recent studies. **Strategic Management Journal**, v. 20, n. 2, p. 195-204, 1999.

INKSON, Kerr. Images of career: Nine key metaphors. **Journal of Vocational Behavior**, v. 65. P. 96-11, 2004.

IKENYIRI, Emmanuel; IHUA-MADUENYI, Richard. Teachers assessment of needs satisfiers as motivation for teachers effectiveness in rivers state primary schools. **International Conference**. p. 809-820, 2011.

IROAGANACHI, Mercy Ariomerebi; ENWEFA, Ifeakachuku. Interest and self-motivation as correlates of capacity building and career commitment: a study of female librarians in Nigeria. **Brazilian Journal of Information Science**, v. 7, n. 2, 2013.

JIN, Leili; WATKINS, David; YUEN, Mantak. Personality, career decision self-efficacy and commitment to the career choices process among Chinese graduate students. **Journal of Vocational Behavior**, v. 74, n. 1, p. 47-52, 2009.

JUDGE, Timothy A. *et al.* An empirical investigation of the predictors of executive career success. **Personnel psychology**, v. 48, n. 3, p. 485-519, 1995.

JUDGE, Timothy A.; KLINGER, Ryan. Job satisfaction: Subjective well-being at work. **The science of subjective well-being**, p. 393-413, 2008.

KANG, Dae-seok; STEWART, Jim; KIM, Hayeon. The effects of perceived external prestige, ethical organizational climate, and leader-member exchange (LMX) quality on employees' commitments and their subsequent attitudes. **Personnel Review**, v. 40, n. 6, p. 761-784, 2011.

KARAVARDAR, Gulsah. Career commitment, subjective career success and career satisfaction in the context of Helenium Processing Industry in Giresun/Turkey. **International Journal of Business and Management**. V. 9, n. 6; 2014.

KARAWEJCZYK, Tamára Cecília; ESTIVALETE, Vânia de Fátima Barros. O sentido do trabalho e o desenvolvimento de competências: perspectivas sob a ótica do professor universitário. **Encontro de Estudos Organizacionais**, v. 2, 2002.

KIDD, Jennifer M.; GREEN, Frances. 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.

KILIMNIK, Zélia Miranda; DIAS, Sheila Mara Oliveira; JAMIL, George Leal. Fatores de Pressão no trabalho e comprometimento com a carreira: um estudo com profissionais de tecnologia da informação. **Revista Eletrônica de Sistemas de Informação**, v. 11, n. 2, jul./dez. 2012. Disponível em: < <http://189.16.45.2/ojs/index.php/reinfo/article/view/1044>. Acesso em: 11.01.2016.

KIM, Hayeon et al. Career Commitment as a Mediator between Organization-Related Variables and Motivation for Training and Turnover Intentions. **Journal of Career Development**, v. 43, n. 2, p. 130-144, 2016.

KIM, Sang-Man et al. Hospital career management systems and their effects on the psychological state and career attitudes of nurses. **Service Business**, v. 10, n. 1, p. 87-112, 2016.

KOSLOWSKY, Meni et al. Ease of movement and sector affiliation as moderators of the organizational and career commitment: Turnover intentions link. **International Journal of Manpower**, v. 33, n. 7, p. 822-839, 2012.

LADEBO, Olugbenga Jelil. Effects of Work-related Attitudes on the Intention to Leave the Profession An Examination of School Teachers. **Nigeria. Educational Management Administration & Leadership**, v. 33, n. 3, p. 355-369, 2005.

LEAL-MUNIZ, Veronica; CONSTANTINE, Madonna G. Predictors of the career commitment process in Mexican American college students. **Journal of Career Assessment**, v. 13, n. 2, p. 204-215, 2005.

LEUNG, Mei-Yung; YU, Jingyu; CHONG, Ming Lin Alice. Effects of Stress and Commitment on the Performance of Construction Estimation Participants in Hong Kong. **Journal of Construction Engineering and Management**, v. 142, n. 2, p. 04015081, 2015.

LIMA, Mauren Pimentel et al. Levels of career commitment and career entrenchment of nurses from public and private hospitals. **Revista latino-americana de enfermagem**, v. 23, n. 6, p. 1033-1040, 2015.

LONDON, Manuel; STUMPF, Stephen A. **Managing careers**. Addison Wesley Publishing Company, 1982.

LONDON, M. Toward a theory of career motivation. **Academy of Management Review**, 8,620-630, 1983.

LOPINA, Erika C.; ROGELBERG, Steven G.; HOWELL, Brittany. Turnover in dirty work occupations: A focus on pre-entry individual characteristics. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 85, n. 2, p. 396-406, 2012.

MAANEN, J. van. **Organizational careers: Some new perspectives**. London/New York/Sydney/Toronto: Wiley, 1977.

MACHADO, Layla Beatriz Cordeiro Valadares. **Confrontando motivos e imagens relacionados à carreira: um estudo com profissionais de nível superior que se direcionam para o setor público**. 2009, 145 f. Dissertação (Mestrado). Curso de Mestrado da Faculdade de Ciências Empresariais (FACE) – FUMEC. p. 145, 2009.

MAGALHÃES, Mauro de Oliveira; GOMES, William B. Personalidades vocacionais e processos de carreira na vida adulta. **Psicologia em Estudo**, v. 12, n. 1, p. 95-103, 2007.

MAGALHÃES, Mauro de Oliveira. Propriedades pscométricas da versão brasileira da escala de comprometimento com a carreira. **Psicologia, Ciência e Profissão**, v. 33, n. 2, p. 304-317, 2013.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. Tradução de Lene Belon Ribeiro; Monica Stefani. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas. 5. ed., 2003.

MARTINEZ, Maria Carmem; PARAGUAY, Ana Isabel Bruzzi Bezerra. Satisfação e saúde no trabalho – aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 6, p. 58-78, 2003.

MARTINS, H. T. **Gestão de carreiras na era do conhecimento**. Qualitymark Editora Ltda, 2001.

MARTINS, Maria do Carmo Fernandes; SANTOS, Gisele Emídio. Adaptação e validação de construto da Escala de Satisfação no Trabalho. **Psico-USF**, v. 11, n. 2, p. 195-205, jul./dez. 2006.

MASLOW, A. H. A theory of human motivation. In: **Motivation and personality**. New York: Harper & Row, ed. 2, p. 35- 58, 1970.

MESQUITA, Rogério Soares. **Comprometimento médico e características organizacionais**. 142 f. Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Administração do Núcleo de Pós-Graduação em Administração, Escola de Administração, Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2010.

MEYER, J.P., ALLEN, N. J., & SMITH, C. A.. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. **Journal of Applied Psychology**, 78,538-551, 1993.

MOTTA, Paulo Roberto. Reflexões sobre a customização das carreiras gerenciais: a individualidade e a competitividade contemporâneas. **Gestão de carreiras: dilemas e perspectivas**. São Paulo: Atlas, p. 9-19, 2006.

MOROSINI, Marília Costa. Docência universitária e os desafios da realidade nacional. In: MOROSINI, M. C. (Org.). **Professor do ensino superior: identidade, docência e formação**. Brasília: Instituto Nacional de estudos e Pesquisas Educacionais, p. 11-20, 2000.

MOURA, Maria Alice; SOARES, Fátima do Espírito Santo. Competências baseadas em comportamentos de entrega e modelo de carreira proteano: desafios para as profissionais de secretariado. In: **XVII CONSEC**. Fortaleza, 2010.

MRAYYAN, Majd T.; AL-FAOURI, Ibrahim. Predictors of career commitment and job performance of Jordanian nurses. **Journal of Nursing Management**, v. 16, n. 3, p. 246-256, 2008.

NAKATA, L. E. Carreiras e Reflexões. **Estudos e Negócios, ESAGS**, ano 6, n. 11, p. 8-17, 2011.

NESJE, Kjersti. Nursing students' prosocial motivation: does it predict professional commitment and involvement in the job?. **Journal of Advanced Nursing**, v. 71, n. 1, p. 115-125, 2015.

NG, Thomas W. H.; EBY, Lillian T.; SORENSEN, Kelly L.; FELDMAN, Daniel C. Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis. **Personnel Psychology**, v. 58, p. 367-408, 2005.

NORONHA, Ana Paula Porto; LAMAS, Karen Cristina Alves. Preditores do comprometimento com a carreira e sua relação com o desempenho acadêmico em universitários. **Pensamiento Psicológico**, v. 12, n. 2, p. 65-78, 2014.

OKURAME, David E. Linking Work-Family Conflict to Career Commitment The Moderating Effects of Gender and Mentoring Among Nigerian Civil Servants. **Journal of career development**, v. 39, n. 5, p. 423-442, 2012.

OLIVEIRA, Paloma Lago Marques de; BARDAGI, Marúcia Patta. Estresse e comprometimento com a carreira em policiais militares. **Boletim de Psicologia**, v. 59, n. 131, p. 153-166, 2009.

OLIVEIRA, Ana Elisabete Lopes. **Recursos de adaptabilidade de carreira e percepção de satisfação com a carreira numa amostra do setor dos transportes públicos**. 2014. 41fl. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade de Lisboa, Faculdade de Psicologia. P. 41, 2014.

ORKIBI, Hod. Creative arts therapies students' professional identity and career commitment: A brief pilot study report. **The Arts in Psychotherapy**, v. 37, n. 3, p. 228-232, 2010.

ORKIBI, Hod. Highly artistic-social personalities buffer the effects of burnout on career commitment. **The Arts in Psychotherapy**, v. 50, p. 75-83, 2016.

POON, June ML. Career commitment and career success: moderating role of emotion perception. **Career Development International**, v. 9, n. 4, p. 374-390, 2004.

PRAJAPATI, B.; DUNNE, M.; ARMSTRONG, R. Sample size estimation and statistical power analyses. **Ot PeerReviewed**, 16 jul. 2010.

RASHID, Humayun; ZHAO, Lin. The significance of career commitment in generating commitment to organizational change among information technology personnel. **Academy of Information and Management Sciences Journal**, v. 13, n. 1, p. 111, 2010.

RINGLE, C. M.; WENDE, S.; WILL, A. SmartPLS 2.0 (M3) beta, Hamburg, Germany, 2005. Disponível em: <<http://www.smartpls.de>>.

ROCHA, Jane *et al.* Percepção de sucesso na carreira da mulher executiva brasileira. **Revista de Administração da UNIMEP**, v. 12, n. 3, 2014.

RODWELL, John; GULYAS, Andre. The impact of the psychological contract, justice and individual differences: nurses take it personally when employers break promises. **Journal of Advanced Nursing**, v. 69, n. 12, p. 2774-2785, 2013.

RODWELL, John; ELLERSHAW, Julia. What is exchanged in psychological contracts? Multiple sets of obligations, targeted effort and uncertainty reduction. **Employee Relations**, v. 37, n. 2, p. 232-247, 2015.

ROWE, D. E. O. **Múltiplos comprometimentos e suas relações com o desempenho: um estudo entre docentes do ensino superior brasileiro em IES públicas e privadas**. 2008. 000 f. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal da Bahia - UFBA, Bahia, 2008.

ROWE, Diva Ester Okazaki; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. Vínculos com a Carreira e Produção Acadêmica: Comparando Docentes de IES Públicas e Privadas. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 6, p. 1011-1030, 2010.

ROWE, Diva Ester Okazaki; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; PINHO, Ana Paula Moreno. Comprometimento e entrincheiramento na carreira: um estudo de suas influências no esforço instrucional do docente do ensino superior. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 6, p. 973-992, 2011.

SANT'ANNA, Anderson de Souza; KILIMNIK, Zélia Miranda. Nova carreira. **GVexecutivo**, v. 8, n. 2, p. 32-35, 2009.

SHAH, Naimatullah. Investigating employee career commitment factors in a public sector organisation of a developing country. **Journal of Enterprise Information Management**, v. 24, n. 6, p. 534-546, 2011.

SCHEIBLE, Alba Couto Falcão; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. Comprometimento com a carreira: explorando o conceito de entrincheiramento. **Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, 2006.

SCHEIBLE, Alba Couto Falcão; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. Práticas de gestão democrática como mediador da relação entre comprometimento e desempenho. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 6, n. 1, p. 1, 2007.

SCHEIBLE, Alba Couto Falcão; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; RODRIGUES, Ana Carolina de Aguiar. Comprometimento e entrincheiramento na carreira: integrar ou reconstruir os construtos? Uma exploração das relações à luz do desempenho. **Revista de Administração**, v. 48, n. 3, p. 530, 2013.

SCHEIN, Edgar H. **Career dynamics: Matching individual and organizational needs**. Addison Wesley Publishing Company, 1978.

SCHEIN, Edgar H. **Identidade Profissional**. Como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho. Ed. Nobel, São Paulo, 1996.

SEIBERT, Scott E.; KRAIMER, Maria L. The five-factor model of personality and career success. **Journal of vocational behavior**, v. 58, n. 1, p. 1-21, 2001.

SIMÕES, Mara Leite. O surgimento das universidades no mundo e sua importância para o contexto da formação docente. **Revista Temas em Educação**. João Pessoa, v.22, n.2, p. 136-152, jul./dez. 2013.

SOUZA, Rosali Fernandez de. Áreas do Conhecimento. **DataGramZero - Revista de Ciência da Informação**, v.5. n.2. abr. 2004.

SOUZA, Saulo Aparecido, REINERT, José Nilson. Avaliação de um curso de ensino superior através da satisfação/insatisfação discente. **Avaliação**. Campinas, v. 15, n. 1, p. 159-176, mar. 2010.

SRIKANTH, P. B.; ISRAEL, D. Career commitment & career success: mediating role of career satisfaction. **The Indian Journal of Industrial Relations**, v. 48, n. 1, p. 137-149, 2012.

SULTANA, Razia et al. Probing the interactive effects of career commitment and emotional intelligence on perceived objective/subjective career success. **Personnel Review**, v. 45, n. 4, p. 724-742, 2016.

TZENG, Jeng-Yi; CHEN, Ssu-Han. College students' intentions to use e-portfolios: From the perspectives of career-commitment status and weblog-publication behaviours. **British Journal of Educational Technology**, v. 43, n. 1, p. 163-176, 2012.

URBACH, N.; AHLEMANN, F. Structural Equation Modeling in Information Systems Research Using Partial Least Squares. **Journal of Information Technology Theory and Application**, v. 11, n. 2, p. 5-40, 2010.

VALENTE, Geilsa Soraia Cavalcanti; VIANA, Ligia de Oliveira. O ensino de nível superior no Brasil e as competências docentes: um olhar reflexivo sobre esta prática. **Práxis Educacional**. Vitória da Conquista, v. 6, n. 9, p. 209-226 jul./dez. 2010.

VANDENBERGHE, Christian; BASAK OK, Afife. Career commitment, proactive personality, and work outcomes: A cross-lagged study. **Career Development International**, v. 18, n. 7, p. 652-672, 2013.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

VIEIRA, Valter Afonso, Moderação, mediação, moderadora-mediadora e efeitos indiretos em modelagem de equações estruturais: uma aplicação no modelo de desconfirmação de expectativas. **Revista de Administração**. São Paulo, v.44, n.1, p.17-33, jan./mar. 2009.

VISENTIN, Izabela Calegário. **Relações entre os construtos sucesso na carreira, satisfação com a carreira e comprometimento com a carreira: proposta e análise de um modelo**. 2015. 132 f. Tese (Doutorado) – Faculdade de Ciências Empresariais (FACE) da Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2015.

XIAO, Wei et al. Effects of person-vocation fit and core self-evaluation on career commitment of medical university students: the mediator roles of anxiety and career satisfaction. **International journal of mental health systems**, v. 8, n. 1, p. 1, 2014.

ZETTLER, Ingo; FRIEDRICH, Niklas; HILBIG, Benjamin E. Dissecting work commitment: The role of Machiavellianism. **Career Development International**, v. 16, n. 1, p. 20-35, 2011.

ZHANG, Jiayi et al. The impact of core self-evaluations on job satisfaction: The mediator role of career commitment. **Social Indicators Research**, v. 116, n. 3, p. 809-822, 2014.

WALLACE, Jean E. Social Relationships, Well-Being, and Career Commitment: Exploring Cross-Domain Effects of Social Relationships. **Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie**, v. 50, n. 2, p. 135-153, 2013.

WICKRAMASINGHE, Vathsala. The mediating effect of job stress in the relationship between work-related dimensions and career commitment. **Journal of health organization and management**, v. 30, n. 3, p. 408-420, 2016.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Tradução Daniel Grassi- 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

YOU, Sukkyung; CONLEY, Sharon. Workplace predictors of secondary school teachers' intention to leave An exploration of career stages. **Educational Management Administration & Leadership**, p. 1741143214535741, 2014.

APÊNDICES**APÊNDICE A
DADOS DEMOGRÁFICOS**

Esta é uma pesquisa realizada pelo programa de Mestrado em Administração da Universidade FUMEC em Belo Horizonte – MG. Esse questionário será respondido pelos docentes de uma Instituição Federal de Ensino Superior. Portanto os resultados serão analisados estatisticamente, somente pela pesquisadora, como objetivos científicos. A sua participação é valiosa para a pesquisa, e desde já expresse minha gratidão por sua gentileza em colaborar.

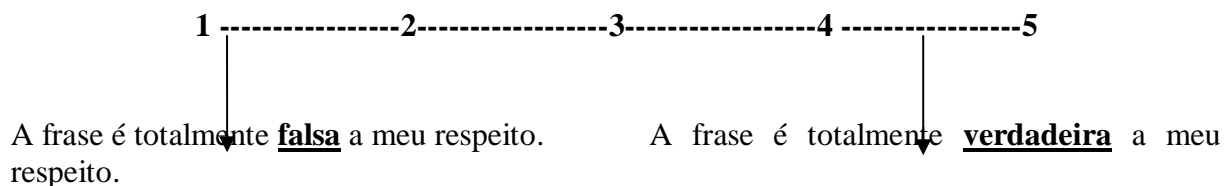
1. Sexo: () Masculino () Feminino
2. Idade: ____anos.
3. Estado Civil: ()Solteiro(a) ()Casado(a)() Separado/Divorciado (a)
() Viúvo (a) () Outros
4. Grau de Escolaridade: () Pós-Graduação () Mestrado
() Doutorado () Pós-Doutorado
5. Cargo atual que ocupa: () apenas docente () coordenação () diretoria
() outros _____
6. Tempo de carreira docente:
7. Curso no qual atua: _____
8. Área de Conhecimento na qual atua: _____

CARREIRA DOCENTE

A seguir você encontrará uma série de frases que abordarão aspectos da sua carreira docente. Este questionário será dividido em três partes: uma sobre o comprometimento com a sua carreira (CARSON e BEDEIAN , 1994), outra sobre o sucesso em relação à sua carreira (COSTA, 2010), e por fim, será avaliada a satisfação com sua carreira (GREENHAUS; PARASUMAN e WORMLEY, 1990). Você deverá responder a todas as questões.

Use a chave de respostas abaixo para informar o seu grau de concordância com o significado da frase, marcando ao lado da frase com um X o número correspondente a sua resposta. Os números 1, 2, 3, 4 e 5 indicam quanto à frase se aplica a você. Quanto maior o número, mais você concorda que a frase se aplica a você. Não se esqueça de usar os números intermediários (4, 3, e 2) para expressar níveis intermediários de concordância, e não apenas as opções extremas representadas pelos números 5 e 1. Assinale apenas uma resposta por frase, e, por favor, não deixe nenhum item sem resposta, pois isto invalidaria a análise estatística dos dados.

Chave de respostas:



PARTE I – COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA

A seguir você encontrará uma série de sentenças que procuram descrever o seu grau de COMPROMETIMENTO COM A SUA CARREIRA. Registre no espaço o número que corresponde à sua posição, frente ao item, utilizando-se da seguinte escala:

01. Minha linha de trabalho/campo de carreira profissional é uma parte importante de quem eu sou.	1 2 3 4 5
02. Minha linha de trabalho/campo de carreira profissional tem grande significado pessoal para mim.	1 2 3 4 5
03. Eu não me sinto emocionalmente apegado a esta linha de trabalho/campo de carreira profissional.	1 2 3 4 5
04. Eu estou fortemente identificado com a linha de trabalho/campo de carreira profissional que escolhi.	1 2 3 4 5
05. Eu tenho uma estratégia para alcançar meus objetivos nesta linha de trabalho/campo de carreira profissional.	1 2 3 4 5
06. Eu criei um plano para meu desenvolvimento nessa linha de trabalho/campo de carreira profissional.	1 2 3 4 5
07. Eu tenho metas específicas para meu desenvolvimento nesta linha de trabalho/campo de carreira profissional	1 2 3 4 5

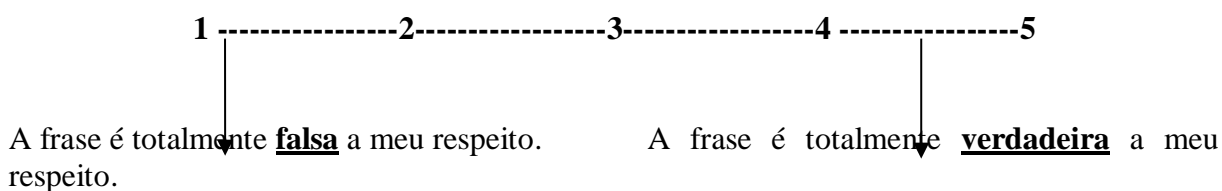
08. Eu não costumo pensar sobre o meu desenvolvimento profissional nesta linha de trabalho/campo de carreira profissional.	1 2 3 4 5
09. Os desgastes associados a minha linha de trabalho/campo de carreira profissional às vezes me parecem grandes demais.	1 2 3 4 5
10. Os problemas que eu encontro nesta linha de trabalho/campo de carreira profissional às vezes me fazem questionar se os ganhos estão sendo compensadores.	1 2 3 4 5
11. Os problemas desta linha de trabalho/campo de carreira profissional me fazem questionar se o fardo pessoal está valendo à pena.	1 2 3 4 5
12. O desconforto associado a minha linha de trabalho/campo de carreira profissional às vezes me parece muito grande.	1 2 3 4 5

Fonte: Rowe (2008)

PARTE II - PERCEPÇÃO DE SUCESSO NA CARREIRA

Todas as questões abaixo devem ser respondidas levando em consideração a SUA interpretação sobre as SUAS realizações em relação à carreira, ou seja, à sequência de posições ocupadas e de trabalhos realizados até este momento em sua vida.

Chave de respostas:



01. Encontro soluções criativas para os problemas que aparecem em minhas atividades profissionais.	1 2 3 4 5
02. Tenho recebido recompensas justas comparadas com as outras pessoas que conheço (não só na minha área). ®	1 2 3 4 5
03. Apresento ideias fora do comum.	1 2 3 4 5
04. A remuneração que recebo por minhas atividades profissionais é justa, pelo que já investi na carreira. ®	1 2 3 4 5
05. Minha carreira me permite desfrutar a vida fora do trabalho.	1 2 3 4 5
06. Os trabalhos que tenho desenvolvido são cada vez mais complexos.	1 2 3 4 5
07. Coopero com a gestão dos negócios em que estou envolvido.	1 2 3 4 5
08. Minha carreira é ética.	1 2 3 4 5
09. Tenho uma vida equilibrada.	1 2 3 4 5
10. Tenho orgulho do que faço profissionalmente.®	1 2 3 4 5
11. Tenho uma clara identidade profissional construída ao longo da minha carreira.	1 2 3 4 5
12. Meu(s) trabalho(s) é (são) importante(s) para a(s) organização (ões)	1 2 3 4 5

onde atuo.	
13. Minha carreira é reconhecida pelos meus amigos e familiares.	1 2 3 4 5
14. Tenho construído bons relacionamentos durante a carreira.	1 2 3 4 5
15. Tenho atingido as metas de desempenho com competência.	1 2 3 4 5
16. Hoje atuo em níveis hierárquicos coerentes com minha capacidade.	1 2 3 4 5
17. Estou tranquilo sobre meu futuro quanto às minhas necessidades financeiras e materiais. ®	1 2 3 4 5
18. Ajudo meus colegas de trabalho.	1 2 3 4 5
19. Sinto-me feliz com minha vida profissional.	1 2 3 4 5
20. Posso ser considerado um profissional de competência diferenciada.	1 2 3 4 5
21. Os desafios que enfrento no trabalho são coerentes com minhas competências.	1 2 3 4 5
22. Tenho estabilidade em minha vida profissional.	1 2 3 4 5
23. Os trabalhos que executo compreendem grande variedade de tarefas. ®	1 2 3 4 5
24. Estou constantemente aprendendo e me desenvolvendo em minha carreira. ®	1 2 3 4 5
25. Tenho criado inovações importantes durante minha carreira profissional. ®	1 2 3 4 5
26. Não tenho violado meus valores enquanto exerço minha carreira.	1 2 3 4 5
27. Estou tranquilo quanto a ter emprego ou trabalho no futuro.	1 2 3 4 5
28. Tenho uma boa rede de contatos profissionais.	1 2 3 4 5
29. Eu e as equipes com quem trabalho temos alcançado resultados de sucesso juntos.	1 2 3 4 5
30. Minha carreira é compatível com minhas vocações.	1 2 3 4 5
31. Tenho sucesso nas avaliações da minha competência.	1 2 3 4 5
32. As oportunidades de promoção que vejo pela frente são coerentes com meus interesses.	1 2 3 4 5
33. Sou feliz com minha vida pessoal/familiar.	1 2 3 4 5
34. Sou competente na realização das minhas atividades profissionais.	1 2 3 4 5
35. Os clientes das minhas atividades profissionais reconhecem meu trabalho.	1 2 3 4 5
36. Meu trabalho gera efeitos positivos na sociedade.	1 2 3 4 5
37. Tenho alcançado minhas metas de nível hierárquico (ou cargos) em	1 2 3 4 5

minha carreira.	
38. Os trabalhos que desenvolvo atualmente em minha carreira exigem um alto nível de competência. ®	1 2 3 4 5
39. Tenho controle sobre as fronteiras entre o meu tempo pessoal, da família e do trabalho.	1 2 3 4 5
40. Sou reconhecido(a) pelos meus superiores.	1 2 3 4 5
41. Minha carreira tem impacto positivo na comunidade.	1 2 3 4 5
42. Sou reconhecido(a) pelos colegas de trabalho.	1 2 3 4 5
43. O prestígio (ou status) profissional da minha posição hierárquica está de acordo com meus interesses. ®	1 2 3 4 5
44. Meu(s) trabalho(s) é(são) útil(eis) para a vida das outras pessoas.	1 2 3 4 5
45. Tenho várias oportunidades de trabalho disponíveis.	1 2 3 4 5
46. Meus colegas de trabalho me ajudam.	1 2 3 4 5
47. Sou importante onde atuo.	1 2 3 4 5
48. Minha renda supre as necessidades minhas e de meus dependentes. ®	1 2 3 4 5

Fonte: Costa (2010)

PARTE III – SATISFAÇÃO COM A CARREIRA

Todas as questões abaixo devem ser respondidas levando em consideração a SUA interpretação sobre O QUANTO VOCÊ SE SENTE SATISFEITO em relação à SUA carreira, ou seja, à sequência de posições ocupadas e de trabalhos realizados até este momento em sua vida profissional.

Chave de respostas:

1 -----2-----3-----4-----5

A frase é totalmente **falsa** a meu respeito.

A frase é totalmente **verdadeira** a meu respeito.

1. Estou satisfeito com minha carreira.	1 2 3 4 5
2. Estou satisfeito com o progresso que fiz no sentido de cumprir os meus objetivos globais de carreira.	1 2 3 4 5
3. Estou satisfeito com o progresso que fiz no sentido de cumprir os meus objetivos para a renda.	1 2 3 4 5
4. Estou satisfeito com o progresso que fiz no sentido de cumprir os meus objetivos para o avanço.	1 2 3 4 5
5. Estou satisfeito com o progresso que fiz no sentido de cumprir os meus objetivos para o desenvolvimento de novas habilidades.	1 2 3 4 5
6. Eu sinto prazer ao realizar o meu trabalho.	1 2 3 4 5

Fonte: Visentim (2015)

APÊNDICE B

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Esta pesquisa está sendo realizada por Ana Cristina Neto Barbosa, pesquisadora principal e aluna do Programa de Doutorado e Mestrado em Administração (PDMA) da Universidade FUMEC, sob a orientação da Profa. Dra. Zélia Miranda Kilimnik. O tema da pesquisa é “A influência dos níveis de satisfação e do comprometimento com a carreira: um estudo com docentes de uma Instituição Federal de Ensino Superior”. Seu objetivo é avaliar a influência dos níveis de satisfação e comprometimento com a carreira no grau de percepção de sucesso de docentes de uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES), e a moderação da área de conhecimento em que os docentes atuam nesses resultados. Os resultados dessa pesquisa serão utilizados apenas para fins acadêmicos.

Seguindo os preceitos éticos, com base na Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016, do Conselho Nacional de Saúde, Art. 1º, § único, inciso I e Art. 2º, inciso XIV, informamos que sua participação será absolutamente sigilosa, não constando seu nome ou qualquer outro dado referente à sua pessoa que possa identificá-lo no relatório final ou em qualquer publicação posterior sobre esta pesquisa. Pela natureza da pesquisa, sua participação não acarretará em qualquer dano a sua pessoa.

Você tem a total liberdade para recusar sua participação, assim como solicitar a execução de seus dados, retirando seu consentimento sem qualquer penalidade ou prejuízo, quando assim o desejar.

Após ser esclarecido (a) sobre as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, assinale ao final deste documento.

Sua participação consistirá no preenchimento de 1 questionário. A sua participação exigirá seu tempo e atenção, mas não criará nenhuma despesa pra você. O tempo total previsto para a resposta ao questionário é cerca de 12 minutos, mas poderá haver variação na dependência de sua velocidade de leitura. Pessoas que leem mais devagar poderão gastar mais tempo para responder. Os documentos utilizados na coleta dos dados permanecerão em sigilo e sob a responsabilidade do pesquisador.

Esclarecimentos adicionais poderão ser solicitados a qualquer tempo. O telefone para contato é 31 – 98845-4285.

Agradeço sua participação, enfatizando que a mesma em muito contribui para a formação e para a construção de um conhecimento atual nesta área.

Ouro Preto, 20/07/2016.

Ana Cristina Neto Barbosa

Pesquisadora

Prof.^a Dr.^a Zélia Miranda Kilimnik

Orientadora

ANEXOS

ANEXO A

Associação do Modelo de Mensuração com o Questionário de Pesquisa

Indicador	
Questionário de Pesquisa	
Área de Conhecimento	
aco01	Dummy 1 (Ciências da Saúde x Ciências Biológicas)
aco02	Dummy 2 (Ciências da Saúde x Ciências Agrárias)
aco03	Dummy 3 (Ciências da Saúde x Linguística, Letras e Artes)
aco04	Dummy 4 (Ciências da Saúde x Ciências Humanas)
aco05	Dummy 5 (Ciências da Saúde x Ciências Sociais Aplicadas)
aco06	Dummy 6 (Ciências da Saúde x Ciências Exatas e da Terra)
aco07	Dummy 7 (Ciências da Saúde x Engenharias)
Identidade	
ide01	Minha linha de trabalho/campo de carreira profissional é uma parte importante de quem eu sou.
ide02	Minha linha de trabalho/campo de carreira profissional tem grande significado pessoal para mim.
ide03	Eu não me sinto emocionalmente apegado a esta linha de trabalho/campo de carreira profissional.
ide04	Eu estou fortemente identificado com a linha de trabalho/campo de carreira profissional que escolhi.
Planejamento	
pla01	Eu tenho uma estratégia para alcançar meus objetivos nesta linha de trabalho/campo de carreira profissional.
pla02	Eu criei um plano para meu desenvolvimento nessa linha de trabalho/campo de carreira profissional.
pla03	Eu tenho metas específicas para meu desenvolvimento nesta linha de trabalho/campo de carreira profissional.
pla04	Eu não costumo pensar sobre o meu desenvolvimento profissional nesta linha de trabalho/campo de carreira profissional.
Resiliência	
res01	Os desgastes associados a minha linha de trabalho/campo de carreira profissional às vezes me parecem grandes demais.
res02	Os problemas que eu encontro nesta linha de trabalho/campo de carreira profissional às vezes me fazem questionar se os ganhos estão sendo compensadores.
res03	Os problemas desta linha de trabalho/campo de carreira profissional me fazem questionar se o fardo pessoal está valendo à pena.
res04	O desconforto associado a minha linha de trabalho/campo de carreira profissional às vezes me parece muito grande.
Equilíbrio	
obequ01	Minha carreira me permite desfrutar a vida fora do trabalho.
obequ02	Tenho uma vida equilibrada.
obequ03	Sou feliz com minha vida pessoal/familiar.

Indicador Questionário de Pesquisa	
obequ04	Tenho controle sobre as fronteiras entre o meu tempo pessoal, da família e do trabalho.
Remuneração	
obrem01	Tenho recebido recompensas justas comparadas com as outras pessoas que conheço (não só na minha área).
obrem02	A remuneração que recebo por minhas atividades profissionais é justa, pelo que já investi na carreira.
obrem03	Estou tranquilo sobre meu futuro quanto às minhas necessidades financeiras e materiais.
obrem04	Estou tranquilo sobre meu futuro quanto às minhas necessidades financeiras e materiais.
Hierarquia / Promoção	
obhie01	Hoje atuo em níveis hierárquicos coerentes com minha capacidade.
obhie02	As oportunidades de promoção que vejo pela frente são coerentes com meus interesses.
obhie03	Tenho alcançado minhas metas de nível hierárquico (ou cargos) em minha carreira.
obhie04	Sou reconhecido(a) pelos meus superiores.
obhie05	O prestígio (ou status) profissional da minha posição hierárquica está de acordo com meus interesses.
Competência	
sucom01	Tenho atingido as metas de desempenho com competência.
sucom02	Posso ser considerado um profissional de competência diferenciada.
sucom03	Os desafios que enfrento no trabalho são coerentes com minhas competências.
sucom04	Tenho sucesso nas avaliações da minha competência.
sucom05	Sou competente na realização das minhas atividades profissionais.
sucom06	Os clientes das minhas atividades profissionais reconhecem meu trabalho.
Contribuição	
sucon01	Meu(s) trabalho(s) é (são) importante(s) para a(s) organização (ões) onde atuo.
sucon02	Meu trabalho gera efeitos positivos na sociedade.
sucon03	Minha carreira tem impacto positivo na comunidade.
sucon04	Meu(s) trabalho(s) é(são) útil(eis) para a vida das outras pessoas.
sucon05	Sou importante onde atuo.
Cooperação	
sucoo01	Tenho construído bons relacionamentos durante a carreira.
sucoo02	Ajudo meus colegas de trabalho.
sucoo03	Eu e as equipes com quem trabalho temos alcançado resultados de sucesso juntos.
sucoo04	Sou reconhecido(a) pelos colegas de trabalho.
sucoo05	Meus colegas de trabalho me ajudam.
Criatividade	
sucri01	Encontro soluções criativas para os problemas que aparecem em minhas atividades profissionais.
sucri02	Apresento ideias fora do comum.
sucri03	Tenho criado inovações importantes durante minha carreira profissional.
Empregabilidade	

Indicador	
Questionário de Pesquisa	
suemp01	Estou tranquilo quanto a ter emprego ou trabalho no futuro.
suemp02	Tenho uma boa rede de contatos profissionais.
suemp03	Tenho várias oportunidades de trabalho disponíveis.
Desenvolvimento	
sudes01	Os trabalhos que tenho desenvolvido são cada vez mais complexos.
sudes02	Coopero com a gestão dos negócios em que estou envolvido.
sudes03	Os trabalhos que executo compreendem grande variedade de tarefas.
sudes04	Estou constantemente aprendendo e me desenvolvendo em minha carreira.
sudes05	Os trabalhos que desenvolvo atualmente em minha carreira exigem um alto nível de competência.
Valores	
suval01	Minha carreira é ética.
suval02	Tenho orgulho do que faço profissionalmente.
suval03	Não tenho violado meus valores enquanto exerço minha carreira.
Identidade	
suide01	O prestígio (ou status) profissional da minha posição hierárquica está de acordo com meus interesses.
suide02	Minha carreira é reconhecida pelos meus amigos e familiares.
suide03	Sinto-me feliz com minha vida profissional.
suide04	Tenho estabilidade em minha vida profissional.
suide05	Minha carreira é compatível com minhas vocações.
Satisfação com a carreira	
sca01	Estou satisfeito com minha carreira.
sca02	Estou satisfeito com o progresso que fiz no sentido de cumprir os meus objetivos globais de carreira.
sca03	Estou satisfeito com o progresso que fiz no sentido de cumprir os meus objetivos para a renda.
sca04	Estou satisfeito com o progresso que fiz no sentido de cumprir os meus objetivos para o avanço.
sca05	Estou satisfeito com o progresso que fiz no sentido de cumprir os meus objetivos para o desenvolvimento de novas habilidades.
sca06	Eu sinto prazer ao realizar o meu trabalho.

Fonte: Dados da pesquisa

ANEXO B

Resultados do Algoritmo PLS

