

UNIVERSIDADE FUMEC
PROGRAMA DE MESTRADO E DOUTORADO EM ADMINISTRAÇÃO

IZABELA CALEGÁRIO VISENTIN

**RELAÇÕES ENTRE OS CONSTRUTOS SUCESSO NA CARREIRA, SATISFAÇÃO
COM A CARREIRA E COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA: UM ESTUDO COM
DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR.**

BELO HORIZONTE,
2015

UNIVERSIDADE FUMEC
PROGRAMA DE MESTRADO E DOUTORADO EM ADMINISTRAÇÃO

IZABELA CALEGARIO VISENTIN

**RELAÇÕES ENTRE OS CONSTRUTOS SUCESSO NA CARREIRA, SATISFAÇÃO
COM A CARREIRA E COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA: UM ESTUDO COM
DOCENTES DE ENSINO SUPERIOR.**

Tese apresentada ao Curso de Doutorado da
Faculdade de Ciências Empresariais – FUMEC –,
como requisito parcial à obtenção do título de Doutor
em Administração.

Área de Concentração - Gestão Estratégica das
Organizações.

Linha de Pesquisa - Estratégia Organizações e
Comportamento Organizacional

Orientadora - Profa. Dra. Zélia Miranda Kilimnik

BELO HORIZONTE

2015

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

V829r Visentin, Izabela Calegário, 1977-

Relações entre os construtos sucesso na carreira, satisfação com a carreira e comprometimento com a carreira: um estudo com docentes do ensino superior/ Izabela Calegário Visentin. - Belo Horizonte, 2015.

132f. : il.; 29,7 cm

Orientadora: Zélia Miranda Kilimnik

Tese (Doutorado em Administração), Universidade FUMEC, Faculdade de Ciências Empresariais, Belo Horizonte, 2015.

1. Sucesso. 2. Satisfação no trabalho. 3. Professores universitários. I. Título. II. Kilimnik, Zélia Miranda. III. Universidade FUMEC, Faculdade de Ciências Empresariais.

CDU: 331.96

IZABELA CALEGARIO VISENTIN**RELAÇÕES ENTRE OS CONSTRUTOS SUCESSO NA CARREIRA, SATISFAÇÃO
COM A CARREIRA E COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA: UM ESTUDO COM
DOCENTES DE ENSINO SUPERIOR.**

Tese apresentada ao Curso de Doutorado da
Faculdade de Ciências Empresariais – FUMEC –,
como requisito parcial à obtenção do título de Doutor
em Administração.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Zélia Miranda Kilimnik
FUMEC

Prof. Dr. José Marcos Carvalho de Mesquita
FUMEC

Prof. Dr. Mário Teixeira Reis Neto
FUMEC

Profa. Dra. Diva Ester Okazaki Rowe
UFBA

Prof. Dra. Livia de Oliveira Borges
UFMG

A Deus, que nos criou e foi criativo nesta tarefa. Seu fôlego de vida em mim me sustentou e me deu coragem para questionar realidades e propor sempre um novo mundo de possibilidades.

AGRADECIMENTOS

“Agradecer é dar; ser grato é dividir. A gratidão é dom, a gratidão é partilha, a gratidão é amor”. Em primeiro lugar, agradeço a Deus por todas as oportunidades da minha vida.

Quero homenagear meus queridos professores doutores Cid Gonçalves Dias, Carlos Alberto Gonçalves, Luiz Antônio Antunes Teixeira, Daniel Jardim Pardini, Alexandre Teixeira Dias e a eles agradecer pelos valiosos ensinamentos durante minha trajetória no programa. Eles me ajudaram a percorrer essa caminhada. Agradeço também ao secretário Júlio, sempre atencioso comigo.

À minha querida orientadora Professora Doutora Zélia Kilimnik meu profundo agradecimento, pois é quase impossível dimensionar o tamanho de sua competência e dedicação. Sem sua paciência, apoio, sensibilidade, cumplicidade e determinação, eu jamais teria atingido este objetivo. Ela foi muito mais que uma orientadora. Foi uma amiga. A ela serei eternamente grata.

Agradeço a todos os meus amigos e familiares, pela torcida calorosa e constante. Em especial, à minha querida mãe, sempre presente e forte – Maria Izabel, meus irmãos Leonardo (meu apoio constante) e Ricardo, à minha sogra – que tanto me auxilia na jornada da vida.

Agradeço ao meu marido Luiz Gustavo, por estar ao meu lado em todos os momentos, de forma plena, integral e incondicional.

Finalmente, agradeço ao meu filho, Pietro, e ao meu sobrinho Thiago (filho do coração) que me inspiram a enfrentar os desafios. Sem eles, a vida não teria o mesmo brilho!!!

Nós devemos ser a transformação que queremos ver no mundo.
Mahatma Ghandi

RESUMO

Esta tese contempla a temática da gestão de carreiras no contexto contemporâneo no qual ocorrem profundas mudanças na natureza no mundo do trabalho com reflexos nas trajetórias profissionais, com base em Hall (2002), Inglehart e Welzel (2005) e Savickas, (2012). O estudo apresenta novas concepções que se caracterizam pelo protagonismo do indivíduo na gestão de sua carreira e pela valorização da carreira sob uma perspectiva mais subjetiva trazendo à tona, por conseguinte, os conceitos de sucesso objetivo, sucesso subjetivo, satisfação e comprometimento com a carreira. Assim, esta pesquisa teve o intuito de observar se existem possíveis associações ou interseções entre esses construtos, hipotetizando que possam estar interrelacionados, conforme estudos de Poon (2004), Ballout (2009), Aryee e Tan (1992), Aryee e Debrah (1993), Goulet e Singh's (2002), Day e Allen (2004), Fu (2010), Myrtle et al. (2011) e Kong et al. (2012). Adota o método quantitativo sob o formato da modelagem de equação estrutural, criando e analisando dois modelos para testar suas hipóteses, em especial, para a categoria profissional do docente do ensino superior no Brasil. Os resultados indicam que a satisfação com a carreira influencia o comprometimento com a carreira e que a satisfação com a carreira e o comprometimento com a carreira influenciam positivamente o sucesso subjetivo e, por fim, que a satisfação com a carreira influencia também o sucesso objetivo. Ou seja, se o docente do ensino superior sente que tem satisfação com a carreira, ele tenderá a ser nela comprometido. Também se o docente é comprometido e satisfeito com sua carreira ele tenderá a ter uma percepção de sucesso subjetivo. Esse tipo de sucesso é, assim, de natureza subjetiva, não se relacionando com recompensas financeiras e, sim, com a identificação com o trabalho que se desenvolve. Ressalta-se, assim, a contribuição desta tese para a academia, com a proposição de um modelo robusto que relaciona os construtos satisfação com a carreira, comprometimento com a carreira e percepção de sucesso (subjetivo e objetivo) na carreira, embasado teoricamente - por meio de diversos estudos nacionais e internacionais realizados dentro dessa linha - e empiricamente, com base análise fatorial exploratória e confirmatória dos resultados da presente pesquisa. E, também, com a comprovação de que as escalas que avaliam esses construtos abordam aspectos distintos entre si, embora bastante relacionados. Vale apontar, além disso, a contribuição metodológica desta tese, quanto à revalidação das escalas utilizadas que haviam sido traduzidas para o português, adaptadas para nossa realidade e validadas outros públicos ou populações.

Palavras-chave: sucesso na carreira, satisfação com a carreira, comprometimento na carreira, docente do ensino superior.

ABSTRACT

This thesis considers the theme of career management in the contemporary context in which there are profound changes in the nature in the working world reflected in professional careers on the basis of Hall (2002), Inglehart and Welzel (2005) and Savickas (2012). The study presents new concepts that are characterized by the individual's role in managing their careers and career enhancement in a more subjective perspective bringing out therefore successful goal of the concepts, subjective success, satisfaction and commitment to career. Thus, this research aimed to observe whether there are possible associations or intersections between these constructs, hypothesizing that may be interrelated, as studies Poon (2004), and Hassan Ballout (2009), Aryee and Tan (1992); Aryee and Debrah (1993), Goulet and Singh's (2002), Day and Allen (2004), Fu Jen-Ruei Fu (2010), Myrtle, Chen, Lui and Fahey (2011) and Kong et al. (2012). Adopts quantitative method in the shape of the structural equation modeling for creating and analyzing two models to test their assumptions, particularly for the professional category of higher education teaching in the Brazil. The results indicate that career satisfaction influences the commitment to career and the career satisfaction and career commitment positively influence the subjective success and, finally, that the career satisfaction also influences the success goal. That is, if the teaching of higher education feel you have career satisfaction it will tend to be compromised in this career. Also if the teacher is committed and satisfied with your career it will tend to be subjective success. This type of success is subjective in nature, not related with financial rewards but by identifying with the work develops. It is noteworthy, therefore, the contribution of this thesis is to the gym, with the proposal of a robust model that relates the satisfaction constructs with career, career commitment and success of perception (subjective and objective) career, grounded in theory - through various national and international studies along these lines - and empirically based exploratory and confirmatory factor analysis of the results of this research. And also with the evidence that the scales that assess these constructs discuss different aspects with each other, although closely related. It is worth pointing out, moreover, the methodological contribution of this thesis, as the revalidation of scales used that had been translated into Portuguese, adapted for our reality and validated for other publics or populations.

Keywords: successful career, career satisfaction career commitment, higher education faculty.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Modelo conceitual 01

Figura 2 – Modelo conceitual 02

Figura 3 – Ilustração do modelo estrutural 01

Figura 4 – Ilustração do modelo estrutural 02

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Produção Internacional sobre comprometimento com a carreira

Gráfico 2 – Publicações internacionais sobre sucesso na carreira

Gráfico 3 – Sucesso x satisfação e comprometimento

Gráfico 4 – Gráfico de barras com o intervalo de 95% de confiança para o constructo
Comprometimento com a carreira

Gráfico 5 – Gráfico de barras com o intervalo de 95% de confiança para o constructo
Sucesso Subjetivo

Gráfico 6 – Gráfico de barras com o intervalo de 95% de confiança para o constructo
sucesso objetivo

Gráfico 7 – Gráfico de barras com o intervalo de 95% de confiança para o constructo
satisfação com a carreira

Gráfico 8 – Médias dos construtos da pesquisa

Gráfico 9 – Gráfico de barras com o intervalo de 95% de confiança para os
indicadores da percepção de sucesso na carreira

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Síntese da evolução da concepção de carreira

Quadro 2 – Sentidos para o termo carreira

Quadro 3 – Investigações sobre comprometimento com a carreira

Quadro 4 – Principais estudos acionais sobre gestão de carreira com foco nos construtos estudados

Quadro 5 – Os significados de sucesso na carreira

Quadro 6 – Relações entre os construtos da tese e autores

Quadro 7 – Número total de docentes conforme o censo da educação superior

Quadro 8 – Correspondência entre os objetivos, as hipóteses e a métodos de análise de dados do Modelo 1

Quadro 9 – Correspondência entre os objetivos, as hipóteses e a métodos de análise de dados do Modelo 2

Quadro 10– Códigos dos Itens dos construtos

Quadro 11 – Hipóteses do modelo estrutural 1

Quadro 12 – Hipóteses do modelo estrutural 2

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Frequência das variáveis de caracterização dos indivíduos

Tabela 2 – Medidas descritivas dos itens dos constructos

Tabela 3 – Medidas descritivas dos indicadores dos constructos

Tabela 4 – Medidas descritivas dos itens dos constructos sobre percepção de sucesso na carreira

Tabela 5 – Medidas descritivas dos indicadores de percepção de sucesso na carreira

Tabela 6 – Análise fatorial exploratória para os constructos de primeira ordem

Tabela 7 – Confiabilidade, validade convergente e dimensionalidade dos constructos

Tabela 8 – Modelo de mensuração

Tabela 9 – Validação do modelo de mensuração

Tabela 10 – Modelo estrutural 1

Tabela 11 – Modelo estrutural 2

Tabela 12 – Comparação dos índices estimados pelo modelo de mensuração entre as variáveis sexo, estado civil, instituição, outra fonte de rendimento e exerce gestão acadêmica

Tabela 13 – Correlação de Spearman dos índices estimados pelo modelo de mensuração com as variáveis renda, faixa etária, formação, tempo de docência e carga horária.

LISTA DE ABREVIATURAS

AC – Alfa de Cronbach

AVE – Variância Média Extraída

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CC - Confiabilidade Composta

ENANPAD – Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração

ENGPR – Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho

IES – Instituição de Ensino Superior

KMO – Kaiser-Meyer-Olkin

LDBEN – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

MEC – Ministério da Educação e Cultura

PLS – Partial Least Square

SEM – Structural Equations Modeling

UNIDESC – Centro Universitário de Desenvolvimento do Centro Oeste

USAID – United States Agency for International Development

USP – Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

1.1	Objetivos	22
1.1.2	Objetivos específicos	22
1.2	Justificativa	23
2	MARCO TEÓRICO	24
2.1	O ensino superior no Brasil e a carreira docente	24
2.2	Carreiras	29
2.2.1	Carreiras: um breve histórico	30
2.2.2	Concepções e conceitos sobre carreira	32
2.3	Construtos em análise	35
2.3.1	Comprometimento na carreira: conceitos e dimensões.....	35
2.3.1.1	<i>Estudos internacionais sobre comprometimento na carreira</i>	38
2.3.1.2	<i>Comprometimento na carreira – Estudos nacionais</i>	46
2.3.2	Sucesso na carreira	51
2.3.3	Satisfação com a carreira	61
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	66
3.1	Escolha do método de pesquisa	67
3.2	Desenvolvimento e operacionalização do instrumento de coleta de dados	68
3.3	Plano amostral	69
3.3.1	População da pesquisa.....	70
3.3.2	Método de amostragem	70
3.4	Análise estatística dos dados	70
4	RESULTADOS	78
4.1	Caracterização dos pesquisados	79
4.2	Análise descritiva das variáveis dos constructos	80
4.4	Análise fatorial exploratória	92
4.5	Modelagem de equações estruturais (PLS)	96
4.5.1	Modelo de mensuração.....	96
4.5.2	Modelo estrutural	99
4.5.2.1	<i>Modelo estrutural 1</i>	100
4.5.2.2	<i>Verificação das hipóteses do modelo 01</i>	102
4.5.2.2	<i>Modelo estrutural 2</i>	102
4.5.2.3	<i>Verificação das hipóteses do modelo 2</i>	104
4.6	Cruzamentos dos índices dos construtos com dimensões demográficas, pessoais e funcionais	105
5	CONCLUSÕES	108
5.1	Contribuições do estudo	110
5.2	Limitações do estudo	112
5.3	Sugestões para estudos futuros	113
6	REFERÊNCIAS	114
7	APÊNDICES	126

1 INTRODUÇÃO

Os contextos econômicos e sociais do início dos séculos XX e XXI foram bastante diferentes. Se há um século o mundo experimentava os efeitos da revolução industrial e das então novas formas de trabalho, há uma década, a revolução foi de natureza mais informacional com uma rápida disseminação por meio de novas tecnologias computacionais (SAVICKAS, 2012).

O surgimento da *sociedade da informação* contribuiu significativamente para a aceleração de série de transformações sociais, econômicas e políticas, tais como a globalização, a competição internacional e a própria diversificação da força de trabalho, influenciando, dessa forma, a construção de um novo cenário nas organizações de trabalho.

Um dos impactos relevantes desse novo cenário globalizado tem sido o enfraquecimento do que antes era considerado um sistema estável e relativamente linear de planejamento e desenvolvimento de carreira dos empregados: um sistema conduzido pela organização e, não, pelo indivíduo.

Por outro lado, tipos de mudanças como as demográficas e culturais levaram as pessoas a alterarem seus comportamentos e as suas atitudes em relação à carreira. (SULLIVAN e BARUCH, 2009). A entrada das mulheres no mercado de trabalho, o surgimento de novas estruturas familiares, o aumento da expectativa de vida com a consequente ampliação da vida laboral, a maior ênfase no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, as novas carreiras da internet como a dos *blogueiros*, entre

outras mudanças, impulsionaram o reconhecimento da importância de outras dimensões da vida nas carreiras das pessoas como, por exemplo, a satisfação, o sucesso e o comprometimento (CHANLAT, 1995; GREENHAUS, CALLANAN e GODSHALK, 2000).

Há uma maior expectativa, assim, para que as carreiras proporcionem atividades que tenham maior significado e que reflitam propósitos de vida dos indivíduos que desejam contribuir para um mundo melhor (WRZESNIEWSKI, 2002).

De acordo com Hall (2002), a carreira tem caminhado para ser gerida pelo próprio indivíduo e, não mais, pela própria organização. O autor ainda explica que a nova carreira tende a alterar o foco da gestão da organização para o indivíduo e que a força motriz dessa alteração de foco são as necessidades, valores e desejo por um sucesso subjetivo em oposição ao sucesso objetivo.

Corroborando Hall (2002), estão as análises de Inglehart e Welzel (2005) sobre a mudança de valores que decorreu do aumento do desenvolvimento socioeconômico da era industrial para a sociedade da informação. Segundo esses autores, os valores mais salientados passaram do secular-racional, sustentado pela lógica da melhoria do bem-estar humano por meio da produção de bens materiais na era industrial, para os valores de autoexpressão. Valores esses apoiados pela lógica do aumento do bem-estar humano por meio de seu estilo de vida na sociedade da informação.

A pós-industrialização trouxe uma ênfase maior na liberdade individual, e esse processo emancipador torna as pessoas menos inclinadas a aceitar autoridades e verdades dogmáticas e faz com que priorizem a liberdade de suas escolhas em todos os domínios da vida (INGLEHART e WELZEL, 2005).

De acordo com Hall e Chandler (2005) e Hall e Mirvis (1995), em virtude da mudança no contexto da carreira, indivíduos não têm confiado na direção de suas organizações para melhorias nas suas carreiras. Eles têm realizado o autogerenciamento de suas próprias carreiras, buscando, então, o sucesso subjetivo.

Sucesso subjetivo se refere à avaliação dos indivíduos no progresso de suas carreiras, realizações e antecipação de resultados relativos aos seus próprios objetivos e aspirações (SEIBERT e KRAIMER, 2001). Sucesso subjetivo na carreira reflete uma percepção do indivíduo de suas experiências na carreira (GATTIKE e LARWOOD, 1986). Essas experiências são seus sentimentos de realização e satisfação com sua carreira (JUDGE et al., 1995) revelando, assim, que o sucesso subjetivo incorpora em seus conceitos outros indicadores, uma vez entendido como fenômeno multidimensional. O que pode, contudo, estar gerando uma interseção conceitual com os construtos satisfação na carreira e comprometimento com a carreira conforme será visto a seguir.

Satisfação é o que os indivíduos obtêm de aspectos intrínsecos e extrínsecos de suas carreiras, incluindo pagamento, crescimento e oportunidades de desenvolvimento (GREENHAUS, PARASURAMAN e WORMLEY, 1990). Fu (2010)

definiu satisfação com a carreira como o nível global de felicidade sentida por meio de sua escolha de carreira.

A satisfação dos empregados reflete como eles se sentem sobre os papéis relacionados à suas carreiras, realizações e sucessos. Preditores significativos de satisfação incluem suporte ambiental específico de metas e recursos que proporcionam apoio social e material para objetivos pessoais de um funcionário (RENEE BARNETT e BRADLEY, 2007). A medida de satisfação se estende aos indivíduos que acreditam em seus progressos de carreira que seja consistente com seus próprios objetivos, valores e preferências (ERDOGAN, KRAIMER e LIDEN, 2004; HESLIN, 2003; SEIBERT e KRAIMER, 2001).

Blau (1985) define comprometimento com a carreira como a atitude de um indivíduo em relação à sua profissão ou vocação. Comprometimento com carreira envolve o desenvolvimento de objetivos pessoais na carreira e identificação/envolvimento com eles (COLLARELLI e BISHOP, 1990). Comprometimento se refere à identificação e envolvimento em sua ocupação (MUELLER, WALLACE e PRICE, 1992).

Para Carson e Bedeian (1994), o comprometimento consiste na motivação que alguém tem para trabalhar em sua vocação escolhida. O comprometimento com carreira envolve o desenvolvimento de objetivos pessoais na carreira e uma identificação e envolvimento com eles (COLLARELLI e BISHOP, 1990).

Comprometimento é caracterizado pelo desenvolvimento de objetivos pessoais na carreira e fixação do indivíduo para identificação e envolvimento naqueles objetivos

(COLLARELLI e BISHOP, 1990). Indivíduos são incapazes de depender de uma única organização para sustentar toda uma carreira (BREMNER et al., 1991). Ambientes inadequados de trabalho e falta de perspectivas de desenvolvimento geram maior comprometimento para com a carreira e comprometimento condicional para com suas organizações (NOORDIN, WILLIAMS e ZIMMER, 2002). Comprometimento com a carreira tornou-se uma importante fonte de significado e continuidade no trabalho, visto que as organizações se tornam menos encantadoras e menos capazes de fornecer carreiras ou empregos seguros (COLLARELLI e BISHOP, 1990; ARYEE, CHAY e CHEW, 1994). Ou seja, as organizações não têm como oferecer perspectivas de carreira e, em decorrência disso, o comprometimento passa a ser mais com a carreira do que com as próprias organizações.

Parece plausível, assim, que os construtos de sucesso, satisfação e comprometimento com a carreira possam estar relacionados. É nessa proposta de compreender as relações e diferenciadores dos construtos de sucesso, satisfação e comprometimento com a carreira e de suas associações ou relações que este estudo se insere.

Logo, a pergunta de pesquisa a qual se pretende responder neste trabalho é: — Quais as relações e interseções existentes entre o sucesso, a satisfação e o comprometimento com a carreira?

Vale observar que pesquisadores têm utilizado a satisfação com a carreira como uma medida de sucesso subjetivo na carreira (HESLIN, 2003; NG et al., 2005). A ideia é analisar a relação entre as dimensões para tentar relacionar o sucesso

subjetivo na carreira e a satisfação com a carreira. E, também, com o comprometimento com a carreira, já que, segundo Carson e Bedeian (1994), uma de suas dimensões é a Identidade que consistiria no apego emocional à própria carreira, apego este resultante de um processo de identificação valorativa.

1.1 Objetivos

A fim de responder a pergunta de pesquisa “— Qual são as relações e interseções entre as dimensões de sucesso, satisfação e comprometimento com a carreira?” o estudo buscará atingir o seguinte objetivo geral:

Averiguar as relações e as interseções existentes entre as dimensões de sucesso, satisfação e comprometimento com a carreira, utilizando, como unidade de análise, o docente do ensino superior.

1.1.2 Objetivos específicos

Como específicos, elencam-se os seguintes objetivos:

- ✓ analisar e revalidar as escalas de satisfação com a carreira, comprometimento com a carreira e percepção de sucesso (objetivo e subjetivo) na carreira;
- ✓ relacionar o sucesso subjetivo na carreira com o comprometimento com a carreira, verificando possíveis interseções entre esses construtos;
- ✓ relacionar a satisfação com a carreira e o comprometimento com a carreira, verificando possíveis interseções entre esses construtos;

- ✓ relacionar a satisfação com a carreira e o sucesso subjetivo na carreira, verificando possíveis interseções entre esses construtos;
- ✓ testar modelos hipotéticos no que se refere às relações entre esses construtos.

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 et al., 2009).

Além disso, a contribuição deste estudo ocorre para que sejam criados subsídios para avanço dos estudos de carreira e das relações entre os construtos a ela relacionados, além de identificar os principais paradoxos da carreira docente e para uma reflexão sobre os principais problemas que os afetam.

Sob esse prisma da literatura pesquisada, foi encontrado apenas um estudo sobre as relações entre essas três variáveis (SRIKANTH e ISRAEL, 2012), que estudaram a influência do comprometimento com a carreira em uma carreira de sucesso tendo como mediador a satisfação com a carreira, mas não sob a perspectiva dos docentes de ensino superior, objeto desta pesquisa. Foram encontradas, também, poucas pesquisas que, de alguma forma, relacionavam os três construtos em pesquisa bibliográfica realizada nos portais CAPES, base de dados PROQUEST e Google Acadêmico, em diversas bases, dentre as quais, se destacam: Journal of

Vocational Behavior, International, Journal of Human Resource Management e Career Development International.

Esta tese está dividida em cinco capítulos, sendo o primeiro a introdução e, o segundo, o referencial teórico que aborda a questão do ensino superior no Brasil e sua relação com a carreira docente, bem como o desenvolvimento do termo carreira e dos construtos de comprometimento, sucesso e satisfação. No terceiro capítulo se apresentam os procedimentos metodológicos para o alcance do objetivo do estudo. Os resultados da pesquisa são mostrados no quarto capítulo. As conclusões se encontram no quinto capítulo. As referências e os apêndices completam a presente tese.

2 MARCO TEÓRICO

O referencial teórico desta pesquisa abrange estudos sobre o ensino superior e a carreira docente no Brasil. Logo em seguida, apresentam-se um breve histórico sobre as carreiras, as concepções, os conceitos de carreira e os construtos em análise nesta pesquisa: comprometimento, sucesso e satisfação com a carreira, apontando conceitos e estudos nacionais e internacionais sobre esses construtos.

2.1 O ensino superior no Brasil e a carreira docente

Para avançar no entendimento e na apropriação das discussões que serão realizadas será feita uma breve retomada histórica do ensino superior no Brasil.

Segundo Cunha (2011, p. 22), a instituição educacional é “[...] contextualizada, isto é, sua realidade, seus valores, sua configuração variam segundo as condições histórico-sociais que a envolvem”. E nesse contexto o professor é determinante da instituição, mas também é determinado por ela.

Tendo como parâmetro de comparação a América Espanhola, pode-se dizer que, no Brasil, a universidade chegou em tempos recentes, há pouco mais de 200 anos. A inexistência de universidades por tão longo período se deveu ao perigo, para a metrópole, quanto à possibilidade de fomentar naquele ambiente discussões que envolvessem a quebra do pacto colonial e o rompimento com Portugal.

Segundo Coelho (2012), percebe-se de forma destacada a opção por alguns modelos de universidade de acordo com o período histórico das instituições brasileiras. Inicialmente, perpassando o século XIX, o modelo adotado foi o francês ou napoleônico, que privilegiava uma organização profissionalizante dos cursos e que aqui se deu por meio de faculdades isoladas. O intuito era formar profissionais burocratas para desempenhar as funções do Estado. Esse modelo primava por um corpo docente fixo, os professores eram verdadeiros transmissores do conhecimento que, nos estudos dos clássicos, centralizavam o saber na memorização de conteúdo e na sua efetiva comprovação por meio de avaliação essencialmente classificatória.

Na transição do século XIX para o XX, emerge, na Alemanha, o modelo humboldtiano, que também influenciará as instituições brasileiras. Sob esse modelo, a universidade possibilita a edificação nacional, as pesquisas têm como intuito a renovação tecnológica de um país que estava a reboque da Inglaterra e da França

no processo de consolidação da Revolução Industrial. Essa instituição, que primava pela resolução de problemas nacionais, tinha como intuito unir professores e alunos em torno da pesquisa. Esse era um modelo no qual “[...] docência e pesquisa eram concebidas como atividades livres e criativas, desenvolvidas cooperativamente entre professores e alunos” (COELHO, 2012, p. 45).

A década de 30 do século XX é marcada pelo surgimento da Universidade de São Paulo (USP), que trazia consigo duas bandeiras: a integração das áreas do conhecimento e a produção efetiva de pesquisas pelos alunos e professores. O intuito seria formar o pesquisador, o cidadão e o profissional. A metodologia proposta previa a formação de um grupo pequeno de alunos que investigava temas específicos de forma cooperativa.

No ano de 1938, a preocupação com a formação do cidadão se restringiu às questões técnicas e a preocupação se voltou para atividades isoladas de professores em aula (MASETTO, 2012). O ano de 1968 marca o ensino superior brasileiro em função da emergência de uma forte influência do sistema de ensino norte-americano, que, baseado, em certa medida, no modelo alemão, dava destaque à produção do conhecimento e ao processo de pesquisa. O acordo estabelecido entre o Ministério da Educação (MEC) do Brasil e a United States Agency for International Development (USAID), no texto da Lei n. 5.540/68, promove a separação entre ensino e pesquisa. Isto é, sob os auspícios da graduação fica a formação do profissional e sob os cuidados da pós-graduação, a pesquisa.

As universidades brasileiras funcionaram sob a influência das mudanças promovidas na ditadura militar até meados da década de 1990. Os resquícios do modelo francês e as marcas deixadas pelo modelo estadunidense influenciaram de tal maneira as instituições educacionais superiores do País que ainda hoje se crê plenamente na premissa de que quem sabe alguma coisa, automaticamente, sabe ensinar, que quem exerce bem uma profissão pode ensinar sobre essa profissão, situação que pode resultar na construção de um verdadeiro sofisma (MASETTO, 2012).

Segundo Pimenta e Anastasiou (2010), o exercício da docência superior carrega consigo uma valorização social que é explicitada pelos profissionais em seus cartões pessoais, nos consultórios e escritórios. Contudo, o título de professor, isoladamente, é considerado algo menor, em função de parecer se referir aos professores da educação básica, um problema que envolve a docência superior, tanto no que se refere à identidade, quanto à profissão.

Tomando como base a legislação vigente, LDBEN n. Lei 9.394/96, verifica-se que ainda prevalece, em certa medida, a concepção de que, para atuar no ensino superior, o profissional não necessite de conhecimentos específicos de cunho didático e pedagógico (GATTI e BARRETTO, 2009). Enquanto a atuação na educação básica envolve obrigatoriamente disciplinas relacionadas à prática de ensino, na educação superior, a exigência é unicamente a da pós-graduação, prioritariamente, em nível de mestrado e doutorado.

Se se entender que nesses níveis a pós-graduação tem como foco a pesquisa, fica claro que as questões didáticas e pedagógicas se apresentam como de menor

importância diante da notoriedade alcançada pela pesquisa. As maiores preocupações dos pós-graduandos giram em torno de publicar os resultados da pesquisa, participar de congressos, publicar artigos, escrever livros, atividades tidas como de primeira ordem para quem está no mestrado ou doutorado e que vão intervir fortemente no seu currículo pessoal e nos concursos públicos a que se submeterá no futuro. A preocupação se volta para o profissional que vai atuar como docente, para a sua especialização, mas não para a profissionalização e o aprimoramento do docente. Ou seja, munir o professor das capacidades pedagógicas e didáticas para conseguir promover o aprendizado dos alunos e a construção do conhecimento não é uma das preocupações centrais dos programas de mestrado e doutorado.

Hoje é inquestionável que a formação ao longo da vida é uma resposta necessária aos permanentes desafios da inovação e da mudança e, simultaneamente, condição de promoção do desenvolvimento pessoal e profissional dos professores. Para ocorrer essa promoção, é necessário entender como podem ser construídas e gerenciadas essas carreiras nos dias atuais. De acordo com Baruch e Hall (2004), é importante estudar a carreira acadêmica em seu próprio mérito, considerando que a academia é um grande setor que influencia toda uma sociedade.

Considerando o que foi apresentado, pode-se concluir que ocorreram mudanças na natureza da carreira do docente do ensino superior no Brasil, sendo por isso que a próxima seção abordará a evolução do conceito de carreira, no geral, e as carreiras acadêmicas como precursoras das carreiras modernas.

2.2 Carreiras

Nesse próximo tópico será realizada uma revisão teórica sobre as carreiras e seu breve histórico, concepções e conceitos e sobre os construtos tratados nesta tese: comprometimento com a carreira, seus conceitos e dimensões, bem como estudos nacionais e internacionais, sucesso na carreira e a satisfação com a carreira.

2.2.1 Carreiras: um breve histórico

Em 1928, o sociólogo Everett Hughes, um dos fundadores do campo de estudo das ocupações, já afirmava que a carreira abrange tanto a forma como os indivíduos vêm sentido em suas passagens pela vida como também sobre o que isso revela sobre a natureza e a constituição do trabalho de uma sociedade. Contudo, somente na década de 70 é que a carreira foi estabelecida como campo de estudos organizacionais.

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. Na segunda metade dessa década, porém, 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, 1977a ou b) que analisa as carreiras e sua ligação com as organizações.

Sant'anna e Kilimnik (2009) propuseram a seguinte caracterização da evolução da concepção de carreira, ao longo do tempo como se vê no quadro 1.

Quadro 1 - Síntese da evolução da concepção de carreira

PERÍODO	CARACTERIZAÇÃO	CONCEPÇÃO DE CARREIRA
1900 – 1950	Os anos formativos	Vinculação dos conceitos carreira e ocupação. Carreira é a ocupação de uma pessoa, capaz de oferecer-lhe oportunidades para progresso e satisfação em seu trabalho
1950 – 1980	Os anos de transição	A ocupação e a carreira começam a ser definidas diferentemente. A ocupação diz respeito àquilo que alguém faz, enquanto carreira se liga ao curso seguido em um período de vida
1980 – 1990	Aparecimento das definições ampliadas	Papel, cenário e eventos vinculados ao trabalho passam a ser vistos em relação a outros papéis, cenários e eventos da vida. <i>Aprender a aprender</i> e <i>Aprendizado e autodesenvolvimento</i> começam a associar-se ao conceito de carreira
1990 - ...	As definições ampliadas tornam-se realidade	A carreira passa definitivamente a ser vista interligada com as outras dimensões da vida. Os autores caracterizam essa condição como carreira-vida (<i>life career</i>) As carreiras passam a ser altamente mutáveis e autodirigidas

Fonte - OLIVEIRA, 1998, adaptado por SANT'ANNA e KILIMNIK (2009).

Kilimnik e Visentin (2014) evidenciam, também, que o conceito de carreira desenvolveu uma linha evolutiva em direção à maior ampliação, baseada nos estudos internacionais de diversos autores (ARTHUR, HALL e LAWRENCE (1989), ARTHUR e ROUSSEAU (1996), BALLOUT (2009), BARUCH (2003), BARUCH (2004), BLAU (1985), BRISCOE, HALL e DEMUTH et al. (2006), BRISCOE HALL e MAYHOFER (2012), DEFILLIPPI e ARTHUR (1994), DUBERLEY, COHEN e MALLON (2006), GREENHAUS, CALLANAN e GODSHALK. (2000), GROTE e HALL (2013), GUNZ e PEIRPEL (2007), HALL (1996) e INKSON (2004) entre outros).

Observa-se, assim, que os estudos sobre carreira, inicialmente focados nos planos de carreira das empresas, passam a abordar exaustivamente as transformações que resultaram nos conceitos de carreiras autodirigidas, proteanas, sem fronteiras e multidirecionais. Mais recentemente, nota-se que outros temas passam a despertar o interesse dos estudiosos e dos pesquisadores, tais como equilíbrio entre a vida

pessoal e a carreira, imagens e metáforas de carreira, criatividade e, finalmente, transição de carreira, que se tornam cada vez mais frequentes. Há ainda a tendência dos estudos internacionais de considerar a influência de grupos de referência e do contexto nas decisões de carreira e, ainda, de considerar, além dos modelos de trabalho-família, incluir medidas multidimensionais em relação a carreira.

2.2.2 Concepções e conceitos sobre carreira

Os primeiros estudos de carreira analisavam o tema em um contexto mais amplo. Hughes (1937, p. 413), por exemplo, definiu carreira como “[...] uma perspectiva em movimento na qual as pessoas orientam a si mesmas com referência à ordem social e às típicas sequências e encadeamentos de cargos”.

Na visão de Hall (1976, p. 55) “[...] carreira é uma sequência de atitudes e comportamentos, associada com experiências e atividades relacionadas ao trabalho, durante o período de vida de uma pessoa”. Nota-se que a definição de Hall (1976) restringe carreira apenas à dimensão do indivíduo, não levando em consideração a complexidade dinâmica das organizações e da sociedade atual.

Dutra (1996) classifica a carreira como

uma sequência de posições, que uma pessoa pode assumir no interior de uma organização orientada em duas direções, uma de natureza profissional e outra de natureza gerencial, sendo o acesso aos maiores níveis de remuneração e de reconhecimento oferecidos pela empresa, garantido em qualquer uma das direções escolhidas – carreira paralela (DUTRA, 1996, p. 17).

Arthur, Hall e Lawrence, (1989, p. 8) definiram uma carreira como uma “[...] sequência de experiências de trabalho de uma pessoa ao longo do tempo. e

também como uma responsabilidade do indivíduo”. Já Gutteridge, Leibowitz e Shore, (1993) alteraram o foco do indivíduo para a organização e Baruch (2004a,b ou c) volta o foco para o indivíduo e, dessa forma, os indivíduos passam a ter que cuidar de suas carreiras, refletindo o contexto vigente quando da elaboração dessas concepções.

Sullivan (1999) afirma que as carreiras tradicionais dominaram o emprego industrial, já que a maioria das estruturas organizacionais as apoiava. Com as alterações administrativas, como o achatamento das estruturas organizacionais e a eliminação de camadas administrativas, as trajetórias de carreira tornam-se mais complexas, dando origem a diferentes tipos de carreira.

Surgem, então, os conceitos atuais de carreiras proteanas e sem fronteiras com diferentes formas. O adjetivo proteana associado à carreira foi usado pela primeira vez por David Hall, em 1976. David Hall, nesse trabalho, faz uma metáfora ao deus grego Proteus, que mudava de aparência conforme a circunstância, para descrever o profissional capaz de adaptar seu conhecimento, habilidades e competências ao novo contexto econômico, social e tecnológico que surgia à época. Descreve um cenário no qual a pessoa e, não, a organização passa a ter o controle da carreira.

A expressão *carreira proteana* só viria a se popularizar duas décadas depois com outro trabalho de Hall (2002). Nesse novo trabalho, Douglas Hall fala de um profissional flexível, que valoriza a liberdade, acredita em aprendizado constante e procura recompensas intrínsecas ao trabalho.

Como Hall (2002, p 8) aponta "[...] o termo carreira sofre de excesso de significado"; e também não é a sua base teórica de toda clara (GUNZ e PEIPERL, 2007). Há certo consenso de que a carreira envolve uma série de experiências ao longo do tempo (para a maioria dos autores na literatura comportamental, relacionada com o trabalho) (GUNZ e Mayrhofer 2011). De acordo com esses autores, esse conceito é usado, em geral, em seis sentidos diferentes como é possível observar no quadro 2.

Quadro 2 - Sentidos para o termo carreira

Sentido	Citação / Autor
1. Um padrão de funções/cargos analisados ao longo do tempo	O <i>objetivo</i> carreira (HUGHES, 1958, p. 63) "A carreira é a sequência de posições de trabalho ocupado durante toda a vida de uma pessoa "(LONDON e STUMPF, 1982, p. 4)
2. Um padrão de papéis tomados em conjunto com o tempo de experiência subjetiva de carreira do indivíduo	O <i>objetivo</i> e <i>subjetivo</i> ; (SCHEIN, 1980, p. 357) "A sequência evolutiva de experiências de trabalho de uma pessoa ao longo do tempo "(ARTHUR et al., 1989, p. 8)
3. Carreira como a tomada de sentido, retrospectiva	Nicholson e West (1989) argumentam é o que o distingue do que eles descrevem (p. 181) como <i>história de trabalho</i> "
4. Carreira como aquela que liga os níveis de análise	Uma "perspectiva de movimento em que as pessoas se orientam com referência à ordem social." (HUGHES, 1958, p 67) "Cair na intersecção entre o individual e a sociedade "(SCHEIN 1980, p. 357)
5. Carreira como o produto de uma vida de trabalho, em vez de um processo	Bird's (1996, p. 150) caracteriza "[...] carreiras como acúmulo de informações e conhecimento incorporado em habilidades, conhecimentos e redes de relacionamento que são adquiridos através de uma sequência evolutiva de experiências de trabalho ao longo do tempo "
6. Carreira como movimento através do espaço-tempo	O conceito de <i>caminho</i> ou <i>estrada</i> está profundamente enraizado na <i>carreira</i> , mesmo linguisticamente (Dicionário de Inglês Oxford, 1989). O <i>espaço</i> pode ser social, ocupacional ou organizacional, de tal forma que o movimento é contextualizada, ancorado em um espaço específico social (COLLIN, 2006).

Fonte - GUNZ e MAYRHOFER, 2011, adaptado pela autora da tese.

No presente estudo, optou-se por adotar o seguinte conceito de carreira: "[...] um padrão de papéis tomados em conjunto com o tempo de experiência subjetiva de carreira do indivíduo, [no sentido de tratar a carreira como] a sequência evolutiva de experiências de trabalho de uma pessoa ao longo do tempo "(ARTHUR, HALL e LAWRENCE., 1989, p. 8).

2.3 Construtos em análise

Diversas teorias e modelos buscaram, nos últimos anos, compreender e explicar a nova realidade das carreiras, além de reconhecer que a carreira tradicional ainda coexiste com as novas carreiras. Nesse diapasão, os construtos desse estudo se mostram relevantes, pois no conceito atual, o foco está sobre o indivíduo, visto como desenvolvedor e gestor da sua própria carreira. Assume-se, dessa forma, o pressuposto existencialista, que segundo Borges et al (2004) implica que é o próprio homem que se concebe a partir da sua existência, sendo portanto construtor de sua própria subjetividade. Portanto, essa nova definição de carreira engloba a maior subjetividade do indivíduo por meio de sua interpretação sobre a própria carreira e, por conseguinte, traz à tona o sucesso, a satisfação e o comprometimento com a carreira como construtos percebidos e sentidos pelo indivíduo.

2.3.1 Comprometimento na carreira: conceitos e dimensões

O comprometimento com a carreira é um construto comumente utilizado para avaliar adultos já inseridos no mundo profissional (OLIVEIRA, 1998). Autores consideram que o comprometimento com a carreira é fundamental para a compreensão do comportamento dos indivíduos no trabalho (CARSON e BEDEIAN, 1994).

Blau (2003) salienta que a crescente importância do comprometimento com a carreira é devido às mudanças que vem sofrendo o mundo do trabalho. Reestruturações, reduções de pessoal, terceirização, empregos extintos pela incorporação de novas tecnologias e empresas incapacitadas de prover a

estabilidade do emprego parecem estar deslocando o comprometimento com a organização para a carreira. Goulet e Singh (2002) afirmam que esse vínculo com a carreira envolve o desenvolvimento de objetivos pessoais a ela relacionados ou, até mesmo, como um nível no qual os indivíduos identificam sua carreira como sendo a expressão de seus valores profissionais e vocacionais. Então, de acordo com Lima (2013), qualquer que seja o indivíduo que empregue energia em prol de seus objetivos pessoais para a sua carreira apresentará um alto nível de comprometimento nesse aspecto.

Muitas são as definições para o comprometimento com a carreira, dentre elas, apresenta-se a visão de Cooper-Hakim e Viswesvaran (2005), na qual é uma dedicação ou compromisso de uma pessoa com sua profissão, ocupação ou carreira. Blau (1985, p. 280) define comprometimento com a carreira como “[...] a atitude de um trabalhador em relação à sua profissão ou vocação”. O compromisso com a carreira fornece significado e continuidade no trabalho aos colaboradores nesses tempos em que as organizações se tornaram fluídas e incapacitadas de prover estabilidade no emprego (CARSON e BEDEIAN, 1994), contribuindo para o fato de que a carreira representa o principal foco na vida de muitas pessoas (LEE, CARSWELL e ALLEN, 2000; COHEN, 2003). Rowe, Bastos e Pinho (2011) ainda destacam que o comprometimento com a carreira é fundamental na atual realidade do mercado, pois se faz necessário para que o indivíduo alinhe as metas e os objetivos organizacionais com as expectativas e necessidades pessoais. Desse modo, Carvalho (2007) argumenta que o comprometimento com a carreira é um meio de desempenho desejável, relações interpessoais adequadas, eficiência e eficácia individual e organizacional, assim como um importante preditor para o

comportamento dos colaboradores, como absenteísmo, rotatividade e comportamento de cidadania organizacional.

Portanto, justifica-se a importância do estudo desse vínculo, por ele ter uma ligação direta com os resultados profissionais e organizacionais favoráveis ou desejáveis.

No que tange às bases e dimensões do comprometimento com a carreira, os estudos relevantes da área tratam esse vínculo sob uma abordagem multidimensional (COSTA, 2005). Para Meyer e Allen (1998), o construto é composto por três bases teóricas distintas que podem ou não estar positivamente correlacionadas. São elas: afetiva, normativa e instrumental. De acordo com os autores, a base afetiva consiste na ligação emocional do indivíduo com o foco por meio da identificação e do envolvimento. Em tal situação, o indivíduo permanece na carreira porque quer. A base normativa do vínculo é associada a um sentimento de dívida e obrigação moral em relação ao foco. E, por último, a base instrumental que parece ser uma antítese do comprometimento, pois se trata do conhecimento e do julgamento acerca das implicações e dos custos pelo rompimento da ligação existente em relação ao foco.

O conceito de comprometimento com a carreira evoluiu de interesse na avaliação contínua das escolhas de carreira e ultimamente tem se caracterizado pelo desenvolvimento de objetivos pessoais de carreira, identificação e participação nesses objetivos. Aquele que mostra alto comprometimento com a carreira irá persistir na consecução de seus objetivos de carreira, apesar das potenciais barreiras e desventuras que podem se avizinhar. Assim, comprometimento com a

carreira relaciona-se com o grau em que as pessoas se sentem ancoradas em uma carreira (FU, 2015).

2.3.1.1 Estudos internacionais sobre comprometimento na carreira

O quadro 3 pretende trazer alguns estudos sobre comprometimento com a carreira, em âmbito internacional, a partir dos anos 2000, consultados nos seguintes periódicos, a partir do portal CAPES: Journal of Career Assessment, Human Resource Management, Career Development Quarterly, Career Development International: The Journal for Executive, Consultants, Academics and Individuals, Career Development International.

Quadro 3 – Investigações sobre comprometimento com a carreira

Título	Autor/ data	Escopo/ objetivo da pesquisa.	Metodologia	Resultados
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.	Envolvimento com o trabalho, o comprometimento organizacional e satisfação no trabalho estão positivamente relacionados com o comprometimento com a carreira. O medo de perder o emprego foi negativamente relacionado ao comprometimento com a carreira, enquanto que <i>ajuste de emprego</i> foi positivamente relacionado.
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	As respostas de 165 alunos de graduação em uma universidade do sul	Revelou alta consistência interna para o CDMSE-SF, e moderada correlação entre o CDMSE-SF e CCS. No entanto, não há diferenças de gênero e étnicas foram encontrados nessa correlação. As mulheres tiveram escores mais elevados do que os homens nas CCS. Blacks pontuaram mais do que os

		com a carreira (CCS; Farmer, 1985) como uma medida de critério		brancos em ambas as medidas
The Role of Emotional Intelligence in the Career Commitment and Decision-Making Process	Brown et al, (2003)	As relações entre a carreira, exploração de auto-eficácia de tomada de decisão vocacional e compromisso, e inteligência emocional foram investigados.	Os participantes do estudo foram 288 estudantes universitários atualmente matriculados em uma universidade Midwestern representando os diversos níveis acadêmicos.	Os resultados revelaram que a inteligência emocional medida pelo <i>empathy</i> , utilização de sentimentos, manuseio relacionamentos e auto-controle dos fatores está positivamente relacionado à carreira de autoeficácia de decisão e que a utilização dos sentimentos e fatores autocontrole foram inversamente relacionada com a profissional exploração e compromisso. Achados, no entanto, não revelaram o sexo como um moderador da relação entre inteligência emocional e as variáveis de carreira sob investigação.
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.	Comprometimento na carreira só predisse sucesso na carreira objetivo (i.e. nível de salário) por empregados com média para percepção de emoção alta mas não para esses com baixa percepção de emoção Porém, percepção de emoção não influenciou os efeitos de comprometimento na carreira e de sucesso na carreira subjetivo (i.e. satisfação de carreira)
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.	O apoio dos pais foi significativamente percebido e positivamente preditivo de comprometimento na e significativamente negativamente preditivo de uma tendência de encerrar prematuramente as opções de carreira. Além disso, ambas as barreiras percebidas de carreira e adesão aos mitos de carreira foram significativamente positivamente preditivas de tendência para encerrar suas escolhas de carreira
The careers of research scientists; Predictors of three	Kidd e Green (2006)	Procura identificar alguns dos fatores que explicam comprometimento na carreira dos	Uma pesquisa longitudinal por meio de um questionário para identificar	Os fatores que explicam comprometimento com a carreira e com a intenção de permanecer na profissão foram similares para homens e

dimensions of career commitment and intention to leave science		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	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	mulheres, para aqueles com vários tipos de responsabilidades familiares, e para aqueles com contratos permanentes e temporários
Predictors of career commitment and job performance of Jordanian nurses	Mrayyan, Majd, (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 pedagógicos, governamentais e privados	Enfermeiras <i>concordaram</i> na maioria de declarações sobre comprometimento na carreira e elas informaram <i>bem</i> no caso da realização dos seus trabalhos. A correlação das contagens totais do comprometimento na carreira e desempenho de trabalho das enfermeiras revelou a presença de uma relação significativa e positiva
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, autoeficácia e sucesso na carreira. As análises de regressão são usadas para testar a hipótese	Os resultados 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.
The Role of Efficacy and Identity in Science Career Commitment Among Underrepresented Minority Students	Chemers et al, (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	Uma amostra de 327 alunos de graduação e 338 estudantes de graduação e pós-bolsistas descreveram suas experiências de apoio ciência (experiência de investigação,	Entre os alunos de graduação, a auto-eficácia, e identidade foram fortes preditores de comprometimento na carreira. Resultados para a pós-graduação / pós-doutorado: a amostra revelou um padrão muito semelhante de resultados, e com o achado acrescentou que todos os três mediadores psicológicos, incluindo a liderança / trabalho em equipe e a auto-eficácia, previram o comprometimento

		apoio a ciência no comprometimento de carreiras seria mediado pela auto-eficácia e identidade como um cientista	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. As análises de modelo de equações estruturais apoiaram as previsões.	na carreira
Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator	Duffy(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	Os resultados indicam que o comprometimento com a carreira pode representar um elo crítico entre Vocação e trabalho relacionado com o bem-estar
College Students' Intentions to Use E-Portfolios: From the Perspectives of Career-Commitment Status and Weblog-Publication	Tzeng et al (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	Estudantes universitários	Os resultados 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

Behaviours.		perspectivas de carreira de estado – comprometimento e comportamentos weblog – publicação.		
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.	Foi feito contato com os departamentos de RH da indústria transformadora, de TI e de organizações.	De acordo com resultados do teste, comprometimento com a carreira foi encontrado para prever sucesso subjetivo na carreira nesse estudo
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	Os resultados indicam que o conflito trabalho-família e comprometimento com a carreira tem uma relação negativa significativa
Career commitment, proactive personality, and work outcomes: a cross-lagged study	Vandenbergh e Afife,(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	Tempo 1 -Comprometimento com a carreira foi positivamente relacionado com intenção de rotatividade, com níveis mais altos de proatividade. Personalidade Proativa também interagiu com comprometimento com a carreira no Tempo 2. Finalmente, comprometimento com a carreira foi positivamente relacionado ao volume de negócios, mas essa relação não foi moderado pela personalidade pró-ativa
Social Relationships, Well-Being, and Career Com	Wallace, (2013.)	Este estudo explora a medida em que as relações sociais,	Os dados da pesquisa foram analisados a partir de 1.436	Os resultados sugerem que nem todos os recursos de suporte ou atividades integrativas são

mitment: Exploring Cross-Domain Effects of Social Relationships		em diferentes domínios da vida, estão relacionados ao bem-estar geral e comprometimento com a carreira	advogados casados no oeste do Canadá	necessariamente benéficos e em vez disso podem ser prejudiciais para o bem-estar dos indivíduos e comprometimento com a carreira
Effects of person-vocation fit and core self- evaluation on career commit- ment of medical university students: the mediator roles of anxiety and career satisf- action.(Research h)(Survey)	Xiao et al, (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 Na	A carreira médica não pode satisfazer completamente os estudantes universitários de medicina em termos de autodesenvolvimento, elementos de cuidados de saúde, reputação e <i>status</i> social, o que os torna altamente preocupados com a sua carreira e futuro. O comprometimento com a carreira desses alunos é reduzido quando as suas necessidades não estão satisfeitas com a área médica

Fonte: Elaborado pela autora da tese.

Na investigação sobre o comprometimento com a carreira na literatura internacional, foram encontrados 16 artigos. Quanto ao período de produção, observou-se que, durante a década de 2000 e a década de 2010, o interesse pelo tema tem se mantido. O pico com um índice maior ocorreu entre os anos de 2011 a 2013, conforme pode ser observado no gráfico 1.

Gráfico 1 - Produção Internacional sobre comprometimento com a carreira



Fonte Elaborado pela autora da tese

Duas pesquisas em especial merecem atenção nesse ponto: Poon (2004) e Ballout (2009), pois ambas trazem as relações entre os construtos desse estudo.

O estudo de Poon (2004) examinou o efeito moderador da percepção de emoção - um componente básico da inteligência emocional - sobre a relação entre comprometimento com a carreira e sucesso na carreira. Funcionários de colarinho branco, a partir de um conjunto diversificado de profissões e organizações na Malásia, foram pesquisados. Resultados da regressão múltipla mostraram que comprometimento com a carreira previu o sucesso objetivo da carreira apenas para funcionários com média a elevada percepção de emoção, mas não para aqueles com baixa percepção de emoção. Percepção de emoção, no entanto, não modera os efeitos do comprometimento com a carreira de sucesso na carreira subjetiva (ou seja, a satisfação de carreira).

Já o estudo de Ballout (2009) objetivou ampliar a literatura sobre o sucesso da carreira, examinando o papel moderador de autoeficácia sobre a relação entre comprometimento com a carreira e sucesso na carreira. Pesquisou os gerentes e funcionários não-gerente, no Líbano, sobre o seu comprometimento na carreira, autoeficácia e sucesso na carreira. Utilizou-se análise de regressão para testar as hipóteses. Os resultados mostraram que o comprometimento na carreira previu, tanto o sucesso objetivo (ou seja, nível salarial), quanto o sucesso subjetivo (ou seja, a satisfação de carreira) apenas para funcionários com média a elevada autoeficácia, mas não para aqueles com baixa autoeficácia.

Nota-se que os estudos se focam na investigação dos construtos mencionados com grupos específicos: advogados, universitários, funcionários de empresas privadas, funcionários públicos, enfermeiras e, até mesmo, funcionários de uma universidade., Nenhum dos estudos, porém, investigou tais construtos diretamente com os professores do ensino superior, que é uma categoria profissional importante em nossa sociedade, cujo comprometimento com a carreira pode se traduzir em um ensino de melhor qualidade e, conseqüentemente, se refletir no desenvolvimento do País.

Há medidas que se destacam quando se trata de comprometimento com a carreira. Meyer, Allen e Smith (1993) ampliaram suas medidas que avaliam as bases do comprometimento com a organização, quais sejam, afetiva, calculativa e normativa, para o foco da carreira. Entretanto, os autores destacam que não utilizam o termo *carreira* por ser muito amplo e não se aplicar a todos os tipos de trabalhadores. Assim, preferem utilizar a expressão *ocupação/profissão*. Evidências de validade

para o instrumento elaborado por esses autores foram obtidas com amostras compostas por estudantes e profissionais de enfermagem. Outra medida que relaciona comprometimento e carreira é a *Commitment to Career Choices Scale* desenvolvida por Blustein, Ellis e Devenis (1989). Esse instrumento avalia o nível de comprometimento com a escolha profissional, uma vez que os indivíduos podem investir mais ou menos em seus objetivos de carreira. As investigações sobre suas qualidades psicométricas foram realizadas com estudantes de graduação e de pós-graduação.

A partir dessas e de outras medidas, os pesquisadores empreenderam estudos que investigaram a relação do comprometimento com a carreira e diversas atitudes e comportamentos relacionados ao trabalho, tais como satisfação na carreira, comprometimento organizacional, envolvimento no trabalho, estresse, desempenho, intenções de afastamento, autoeficácia e escolha profissional (DUFFY, DIK, e STEGER, 2011; FU, 2011; JIN, WATKINS e YUEN, 2009; MORGANSON, JONES e MAJOR, 2010; NIU, 2010; SHIM e ROHRBAUGH, 2011).

2.3.1.2 Comprometimento na carreira – Estudos nacionais

No contexto nacional, de acordo com Demo (2003), as investigações sobre comprometimento no trabalho tiveram início na década de 1980, quando as escalas de avaliação do comprometimento organizacional começaram a ser estudadas. Em uma revisão sistemática das publicações da Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, referência nacional da área de psicologia organizacional e do trabalho,

Leal, Aguillera e Melo-Silva (2011) relatam que 8,4% dos artigos se enquadraram na categoria de comprometimento no trabalho.

Os primeiros estudos de carreira no Brasil partiram da Universidade de São Paulo com o professor Joel Dutra, em 1996, com a produção da obra *Administração de carreiras – uma proposta para repensar a gestão de pessoas*. Em virtude das alterações sociológicas relativas ao trabalho, que tendiam a revelar novos comportamentos, tanto das organizações, quanto dos profissionais relacionados a carreira, bem como, possivelmente, introduzir rupturas no modelo tradicional de carreira, como foi confirmado por J. Chanlat em suas publicações em 1995 e 1996. A partir daí, assim como no âmbito internacional, houve ampliação dos estudos, ou seja, os pesquisadores brasileiros deram continuidade ao tema e, como se pode observar, houve também foco nos construtos-base deste estudo, conforme mostra o quadro 4.

Quadro 4 – Principais estudos nacionais sobre gestão de carreira com foco nos construtos estudados

Autores/D ata	Título	Escopo/obje tivo da pesquisa/		Metodologi a	Resultados
Rowe, Bastos e Pinho (2011)	Comprometimento e entrenchamento na carreira: um estudo de suas influências no esforço instrucional do docente do ensino superior		Analisa os vínculos de comprometimento e de entrenchamento com a carreira, desenvolvidos por professores universitários, inseridos em instituições públicas e privadas.	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	Foi identificado que a entidade (dimensão do comprometimento com a carreira) exerce impacto sob reforço instrucional em todas as suas dimensões. Foram encontradas também diferenças

			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	análises descritivas e multivariadas, por meio do Statistical Package for Social Sciences (SPSS), versão 15.0	significativas entre IES públicas e privadas
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, on-line, em uma amostra de 635 docentes de diferentes regiões do país. Os dados foram submetidos a análises descritivas, fatoriais e modelagens de equações estruturais	O estudo ajustado revela 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
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	O artigo 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

					<p>mundo contemporâneo, que leve em consideração as recentes mudanças no mundo do trabalho</p>
Costa (2011)	<p>Construção e validação de uma escala de percepção de sucesso na carreira</p>		<p>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</p>	<p>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</p>	<p>O instrumento final apresentou altos índices de confiabilidade e validades convergente e discriminante</p>
Scheible, Bastos, Rodrigues, (2013)	<p>Comprometimento e entrenchment na carreira: integrar ou reconstruir os construtos?</p>		<p>Apresenta-se um aprofundamento da exploração do construto comprometimento com a</p>	<p>Estudo exploratório, quantitativo, realizado com 237 funcionários de uma empresa de</p>	<p>Os resultados obtidos sugerem que o entrenchment é dado preponderantemente pela falta de alternativas</p>

	Uma exploração das relações à luz do desempenho		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	TI	de carreira
Da Rocha et al, 2014.	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 por meio de <i>survey</i> descritivo com 238 mulheres em cargos executivos, em diferentes segmentos econômicos no estado de São Paulo	Os resultados 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
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	Estudo exploratório e confirmatório das escalas de comprometimento com a carreira e entrincheiramento na carreira	Nas análises fatoriais confirmatórias, a escala de comprometimento ficou composta por 11 itens e a de Entincheiramento com 10 itens. Verificou-se, também, a existência de diferenças entre carreiras de estado no que se refere a: identidade, planejamento, resiliência,

			amostra, formada por 650 servidores públicos		investimentos e falta de alternativas de carreira
--	--	--	--	--	--

Fonte- Elaborado pela autora da tese .

O critério adotado de somente pesquisar artigos publicados a partir de 2009, no que se refere à análise dos artigos apresentados no Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração –ENANPAD – deve-se ao fato de que, a partir desse ano, foi inserido o tema de gestão de carreiras, na área de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho - ENGPR.

Notou-se que, diferentemente de outras pesquisas no contexto nacional, a maioria dos pesquisadores se dedicaram a estudar profundamente o tema, aplicando-o em vários contextos. A incidência principal partiu dos pesquisadores: Costa e Dutra (2011), Rowe (2010, 2013), Bastos (2010, 2013) e Scheible, Bastos e De Aguiar Rodrigues (2013).

Evidentemente, tanto essa retrospectiva, quanto essa análise é influenciada pela perspectiva da autora desta tese e pelos trabalhos aos quais teve acesso em seus estudos sobre essa temática.

2.3.2 Sucesso na carreira

O sucesso na carreira também sofreu a mesma alteração de foco que a carreira. Hall e Mirvis (1996) apontaram 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 impelem o indivíduo de reexaminar as suas aspirações de carreira para encontrar fontes de sucesso psicológico a fim de não correr o risco de se desapontar ou de se sentir fracassado.

Nesse sentido, é importante entender o sucesso na carreira sob uma perspectiva histórica. A evolução da economia global (embora não ocorrendo no mesmo ritmo em todas as partes do mundo), a partir de uma exploração agrícola ao longo de um período industrial para uma sociedade pós-industrial, contribuiu fortemente para o fortalecimento do construto sucesso na carreira, pois, na sociedade industrial, surgem as estruturas organizacionais, formada de multiníveis, os quais poderiam ser galgados pelos profissionais, ao longo do tempo, de acordo com o seu desempenho.

Por volta do início do século XIX, a revolução industrial marcou o fim da economia agrícola na maioria dos países ocidentais. Sucesso na carreira, naqueles dias, era determinado pela sobrevivência física e o desenvolvimento de caráter, ou seja, a conformidade com a norma de trabalho duro e comportamento ético (SAVICKAS, 2000).

O alvorecer da economia industrial foi caracterizado pelo aparecimento de grandes organizações burocráticas oferecendo outras formas de carreira. O sucesso na carreira, portanto, era medido por realizações verificáveis (por exemplo, renda, posição e *status*) referentes ao avanço ascendente sobre a *escada corporativa* (HESLIN, 2005; SAVICKAS, 2000).

Na segunda metade do século XX, a sociedade ocidental foi transformada pelo avanço da globalização e da tecnologia. Na economia pós-industrial atual, caracterizada pela reestruturação organizacional generalizada e incerteza econômica, as características da carreira tradicional foram desaparecendo. (SAVICKAS, 2000).

Algumas das características das carreiras tradicionais, contudo, ainda influenciam os profissionais, mesmo aqueles que demonstram atitudes de carreira proteana e sem fronteira (ARTHUR e ROUSSEAU, 1996; BRISCOE, HALL e DEMUTH, 2006).

A noção de progresso dentro de uma organização hierárquica, por exemplo, permanece associada ao sucesso na carreira, embora os arranjos institucionais que estão na origem dessa associação tenham mudado consideravelmente (HESLIN, 2005).

A definição de sucesso na carreira comumente referida na literatura contemporânea é "[...] a experiência de alcançar os objetivos que são pessoalmente significativos para o indivíduo, em vez do que os estabelecidos pelos pais, colegas, uma organização ou sociedade" (MIRVIS e HALL, 1994, p. 366). De acordo com essa definição, os trabalhadores de todos os tipos têm carreiras e podem ser vistos como bem-sucedidos de uma forma ou de outra.

Sucesso na carreira pode ser definido como os resultados psicológicos e os trabalhos positivos acumulados como consequência de suas experiências profissionais (SEIBERT e KRAIMER, 2001). O conceito é destacado como tendo

tanto componentes objetivos e subjetivos (GATTIKER e LARWOOD, 1988; BARUCH 2004 a/b ou c; BRELAND, et al., 2007). O objetivo é definido por referência a fatores sociais ou culturais e inclui fatores contextuais (aumento da segurança do trabalho, férias mais longas) ou hierárquicos (promoção, cargo diferente) (NABI, 1999).

O sucesso na carreira é desafio, não só para os indivíduos, mas também para organizações porque o sucesso pessoal dos colaboradores pode, eventualmente, contribuir para o sucesso organizacional (BOUDREAU, BOSWELL, e JUDGE, 2001; JUDGE, BOUDREAU e BRETZ, 1994; SEIBERT e KRAIMER , 2001; WAYNE et al. 1999).

Judge et al. (1995) afirmam que o sucesso na carreira pode ser definido como as realizações percebidas ou reais que os indivíduos têm acumulado como resultado de suas experiências de trabalho. Esta definição leva em conta somente uma dimensão, a realização do indivíduo. Essa distinção entre o *real versus o percebido* é a base da separação entre aspecto *objetivo* e o aspecto *subjetivo* do sucesso na carreira (HUGHES, 1937; HESLIN, 2005; NG et al. 2005; SULLIVAN e BARUCH 2009). Estudiosos de carreira concordam que o sucesso na carreira tem, tanto um lado objetivo, quanto um lado subjetivo (JUDGE et al., 1995 e SEIBERT e KRAIMER, 2001).

O sucesso na carreira – lado objetivo - refere-se aos aspectos da carreira de sucesso que são tangíveis e podem ser observados por outros. Exemplos do lado objetivo do sucesso na carreira são: salário, número de promoções e nível funcional (DRIES, et al. 2009). Por um longo tempo, pesquisadores de sucesso na carreira

têm focado, quase que exclusivamente, o lado objetivo do sucesso na carreira (ARTHUR, KHAPOVA e WILDEROM , 2005; HESLIN, 2005). Arthur e Rousseau (1996) constataram que mais de 75 por cento dos artigos relacionados à carreira publicados nas principais revistas interdisciplinares entre 1980 e 1994 tiveram como foco o lado objetivo do sucesso na carreira.

A dimensão subjetiva do sucesso na carreira refere-se a marcadores abstratos ou intangíveis, como reconhecimento pessoal e social. Com a tendência de as carreiras se tornarem cada vez mais sem fronteiras, ou seja, possíveis novas formas de carreiras que desafiam as concepções tradicionais, esse foco tende a mudar, desenvolvendo-se o lado subjetivo do sucesso na carreira, possibilitando, assim, as pessoas a avaliarem suas carreiras em padrões subjetivamente escolhidos (DRIES, PEPERMANS e CARLIER, 2008).

Gattiker e Larwood (1986) afirmaram que, ao contrário de critérios objetivos de sucesso, medidas subjetivas podem detectar importantes resultados na carreira que não são facilmente avaliáveis a partir de registros de pessoal ou por avaliadores especialistas. Eles também indicam que o sucesso subjetivo, além de mais do que uma perspectiva interna, refere-se a uma disposição própria do indivíduo pelo desenvolvimento em uma ocupação escolhida ou profissional.

Com base na discussão até agora apresentada, pode-se sugerir que o constructo de sucesso na carreira seja definido como a conquista de resultados desejáveis de carreira ao longo do tempo. O estudo de Dries, Pepermans e Carlier (2008) apoia essa definição, porém Karavardar (2014) relata que pesquisadores têm aplicado

satisfação com a carreira como uma medida de sucesso subjetivo na carreira (HESLIN, 2003; NG et al. 2005). Esse estudo tem o propósito de tentar trazer à luz a ligação entre o sucesso subjetivo na carreira e a satisfação com a carreira.

O quadro 5 apresenta os significados de sucesso na carreira desde os estudos dos anos 80 até a atualidade.

Quadro 5 - Os significados de sucesso na carreira

Referência	Tipo de pesquisa e população	Fatores / temas	Itens/ componentes
Greenhaus <i>Et al.</i> (1990)	Quantitativa 1628 gestores brancos e negros	Prospecção de avanço Satisfação com a carreira	Chances de promoção ter atingido um platô. Satisfação com a carreira
Parker e Chusmir (1992)	Quantitativa 756 empregados em geral	<i>Status</i> / riqueza Contribuição social Relações familiares Realização pessoal Realização profissional Segurança	Poder, influência, alta renda comparada com os pares, bons benefícios, reconhecimento, aumentos salariais Ajudar outras pessoas, ser útil, fazer diferença, melhorar o bem estar dos trabalhadores Casamento feliz e estável, ser bom(boa) pai(mãe), ser bem-sucedido na criação dos filhos Paz interior, contentamento, felicidade, valor pessoal, criatividade, satisfação, autorrespeito, desfrutar de atividades fora do trabalho Competência, desempenho, comprometimento, confiança do supervisor, aceitação dos colegas, satisfação no trabalho Segurança econômica, segurança no emprego
Boudreau <i>et al.</i> (2001)	Quantitativa 1885 executivos americanos e 1871 europeus	Crítérios extrínsecos de sucesso Crítérios intrínsecos de sucesso	Remuneração, ascensão, empregabilidade, proximidade do CEO, satisfação com a carreira, com o trabalho e com a vida
Seibert <i>et al.</i> (2001)	Quantitativa 448 empregados	Sucesso extrínseco Sucesso intrínseco	Promoções e pagamento Satisfação com a carreira
Hennequin	Qualitativa	Sucesso material	Recompensas monetárias,

(2007)	25 operários	Sucesso psicológico Sucesso social	benefícios adicionais, posição hierárquica, número de promoções Satisfação com a carreira, sucesso no emprego, sucesso interpessoal, equilíbrio na vida <i>Status</i> social, reconhecimento, reputação
Dries <i>et al.</i> (2008)	Qualitativa 22 gestores	Realização interpessoal Realização intrapessoal Afeto intrapessoal Afeto interpessoal	Desempenho, avanço, contribuição factual Autodesenvolvimento, criatividade Segurança, satisfação Reconhecimento, cooperação, contribuição percebida
Kooij, <i>et al.</i> (2010)	Quantitativa 212 pais holandeses que trabalham de diferentes organizações.	Sucesso na carreira Ambição na carreira	Ambição, gênero, horário de trabalho, bem como a utilização de quaisquer outras medidas trabalho-casa. Satisfação na carreira.
CONVERSE, <i>et al.</i> 2012.	Estudo 1 envolveu um delineamento transversal com 249 funcionários em tempo integral Estudo 2 envolveu um projeto longitudinal com 1.568 indivíduos que foram classificados na autocontrole durante a infância e concluídas as medidas relacionadas à carreira de aproximadamente 20 anos mais tarde	personalidade proativa autocontrole	(salário e prestígio ocupacional), (salário e prestígio ocupacional), (satisfação com a carreira), tendências de controle de ativos que estão focados externamente (personalidade proativa), bem como aqueles que estão focados internamente (autocontrole) e identificar os fatores principais que ligam essas características para o sucesso na carreira
VERBRUGGEN, 2012.	357 alunos de negócios	Mobilidade psicológica (mobilidade organizacional, em caso de sucesso na carreira)	Mentalidade sem fronteiras positivamente relacionada com salário e promoções, a preferência mobilidade organizacional levou a menos promoções, menor a satisfação no trabalho e menor satisfação com a carreira
SMITH <i>et al.</i> (2012)	Foram analisados os dados de um estudo transversal com 258 mulheres que trabalham em organizações australianas.	Nova medida, o Caminhos da carreira Survey (CPS), teto de vidro das sucesso subjetiva carreira	satisfação com a carreira, felicidade, bem-estar psicológico, saúde e trabalho engajamento físico.
STUMPF <i>et al.</i> (2012)	Amostra de 638 adultos trabalhando	sucesso objetivo de carreira sucesso subjetivo atual	(mobilidade, promoções e alteração salarial) (avaliações de capital humano por um de gestores, avaliações centrais independentes,

			satisfação com a carreira)
KONG et al. (2012)	Amostra de funcionários de rede hoteleira	Sucesso Satisfação Gestão de carreira	satisfação na carreira, que é um preditor de sucesso na carreira. No entanto, existem muitos fatores preditores de sucesso da carreira, como salário (THARENOU, 2001), promoção (JUDGE et al. 1995), a estrutura familiar (SCHNEER e REITMAN, 1993), e do nível de emprego (JUIZ e BRETZ, 1994)
SRIKANTH, (2012)	113 funcionários de Departamentos de RH da indústria transformadora de TI da Malásia.	Sucesso Satisfação Comprometimento	Sucesso subjetivo na carreira Sucesso objetivo na carreira Satisfação na carreira Comprometimento na carreira

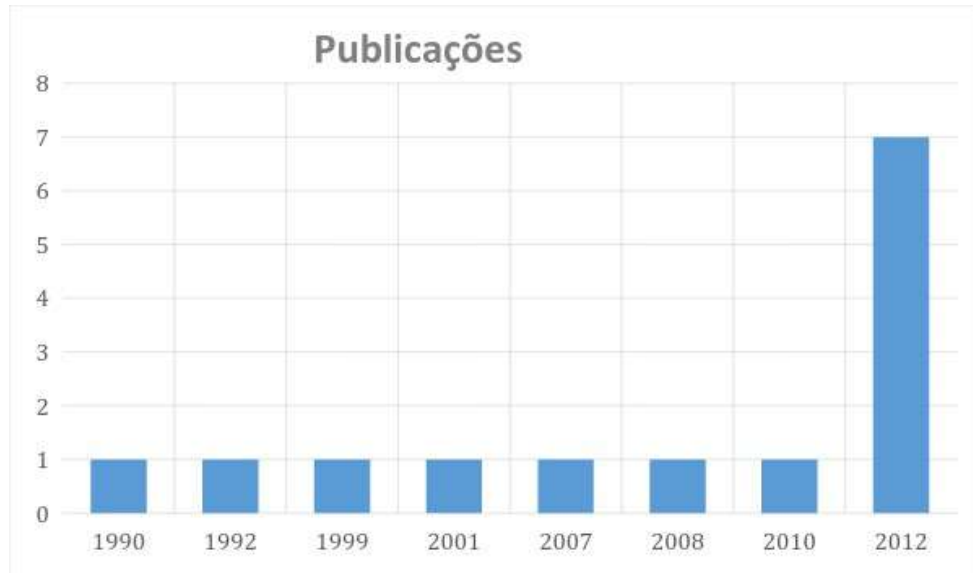
FONTE: DRIES, 2011, p.375; DRIES, PEPERMANSe CARLIER; 2008, p.262 e HENNEQUIN 2007, p. 569 adaptado e ampliado pela autora da tese.

Com base na investigação sobre o sucesso na carreira, foram selecionados 14 artigos que foram considerados principais por estarem dentro do contexto investigado neste trabalho.

Não foram observados autores que se dedicaram a estudar o tema mais profundamente, não havendo, portanto, algum que se destacasse com relação à quantidade de publicação.

48%, seis dos estudos eram quantitativos, 29% quatro se denominaram estudos qualitativos e 29% quatro foram denominados como estudos transversais. Foi observado que, com o passar dos anos, o sucesso na carreira também foi sendo alvo de maior interesse entre os pesquisadores como pode ser visto a seguir:

Gráfico 2 – Publicações internacionais sobre sucesso na carreira



Fonte: Elaborado pela autora da tese.

Gráfico 3 – Sucesso x satisfação e comprometimento



Fonte: Elaborado pela autora da tese.

Ou seja, o construto sucesso na carreira é relacionado ao construto comprometimento com a carreira em menor proporção que se relaciona ao construto

satisfação com a carreira, podendo indicar alguma similaridade ou sobreposição entre estes.

Kong, Cheung e Song. (2012) é o resultado mais importante dessa seção, pois indica a relação entre sucesso e satisfação, colocando a satisfação como um preditor. Preditores significativos de satisfação com a carreira incluem apoio e recursos ambientais específicos da meta e proporcionam apoio social e material para os objetivos pessoais de um funcionário (BARNETT e BRADLEY, 2007).

Assim, o modelo hipotético, de acordo com as pesquisas levantadas e que tratam dos três construtos ainda que de forma separada, inicia a ser esboçado a partir das seguintes relações:

Quadro 6 – Relações entre os construtos da tese e autores

Relações entre os Construtos	Autores
Comprometimento com a carreira - Sucesso subjetivo na carreira	Poon (2004) e Ballout (2009)
Comprometimento com a carreira - Sucesso objetivo na carreira	Poon (2004) e Ballout (2009)
Satisfação com a carreira – Sucesso objetivo na carreira	Kong, Cheung e Song (2012)
Satisfação com a carreira – Sucesso subjetivo na carreira	Kong, Cheung e Song (2012)
Satisfação com a carreira – Comprometimento com a carreira	- Aryee e Tan (1992), Aryee e Debrah (1993).

Fonte: Elaborado pela autora da tese.

Dessa forma, o presente trabalho buscará lançar luz sobre esse sombreamento que parece ocorrer entre esses construtos, além de tentar identificar possíveis influências entre os construtos e, por fim, tentar identificar os principais dilemas da carreira docente e para uma reflexão sobre os principais problemas que os afetam. O próximo item tratará especificamente da satisfação na carreira.

2 3.3 Satisfação com a carreira

A palavra satisfação significa contentamento; prazer resultante da realização daquilo que se espera ou do se deseja. Uma correlação de conceitos que possivelmente poderia ser feita com o conceito advindo da área de *marketing* em que a satisfação é uma avaliação (um julgamento), efetuada a *posteriori*, relativa a determinada transação. No caso em estudo, o conceito seria adaptado para satisfação como sendo uma avaliação (um julgamento) interno, efetuada a *posteriori*, relativa à carreira do indivíduo.

Satisfação com a carreira pode ser considerada como um estado de contentamento que os indivíduos têm derivado dos aspectos intrínsecos e extrínsecos de sua carreira, incluindo remuneração, progressão e as oportunidades de desenvolvimento (GREENHAUS, PARASURAMAN e WORMLEY, 1990).

Gosnell (2000) vê a satisfação com a carreira como o grau em que as pessoas estão felizes com suas carreiras. O autor também identificou atributos individuais ou

variáveis demográficas da própria carreira e uma característica organizacional como alguns fatores que podem trazer satisfação com a carreira ou insatisfação.

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.

Costa (2010) aponta que o conceito de satisfação no trabalho se insere no âmbito da psicologia social, definido como um conjunto de sentimentos positivos ou negativos que o sujeito expressa em relação ao seu trabalho. Isso resulta da comparação entre o esperado de uma determinada situação e o que seria possível dela obter. Além disso, a satisfação tem relação direta com o papel importante que a realização das expectativas profissionais representa na vida dos indivíduos.

Alves, Azevedo e Gonçalves (2014) citam os estudos sobre as variáveis que produzem efeito na satisfação profissional docente em relação à etapa ou momento na carreira que o professor vivencia. O autor delimita um conjunto de ciclos que são atravessados de maneira adaptada individualmente pelos docentes. Assim, é apresentada uma série de diferentes etapas: entrada na carreira, fase de estabilização, fase de diversificação, fase de pôr-se em questão, serenidade e distanciamento afetivo, conservantismo e lamentações, desinvestimento.

Hall e Chandler (2005) pontuam que, para além das motivações de escolha, a permanência na profissão tem relação com a satisfação no trabalho. Em um

contexto mais abrangente, a satisfação profissional é considerada como uma espécie de apreciação positiva realizada a respeito do trabalho exercido. Para tanto, incorporam-se elementos de natureza cognitiva e afetiva, para que o indivíduo produza seu julgamento, de maneira mais ou menos objetiva, dependendo de suas tendências.

Por outro lado, Alves, Azevedo e Gonçalves (2014) propõem que a comparação entre o que é obtido na atividade profissional com o que se espera dela consiste em grande influência para a satisfação no trabalho. Isso faz convergir a apreciação da situação real de trabalho com as expectativas construídas anteriormente.

A satisfação dos professores com a profissão, de acordo com os estudos produzidos, tem se mostrado resultante de um conjunto de fatores que se relacionam entre si, embora não haja um consenso na literatura sobre como avaliar tal conceito. Pensa-se esse constructo como dependente de fatores específicos, como o grau em que os professores estão satisfeitos com aspectos do seu exercício profissional (COSTA, 2013).

Satisfação com a carreira dos empregados reflete como eles se sentem sobre seus papéis relacionados à carreira, realizações e sucesso. Satisfação com a carreira mede a extensão em que as pessoas acreditam que a sua progressão na carreira é consistente com seus próprios objetivos, valores e preferências (ERDOGAN, KRAIMER e LIDEN, 2004; HESLIN, 2003; SEIBERT e KRAIMER, 2001).

De acordo Greenhaus, Parasuraman e Wormley (1990), para os gestores, satisfação com a carreira é um resultado definido internamente. Em outras palavras, as

classificações de baixo desempenho, baixa classificação geral, trabalhos menos exigentes, menos responsabilidades, menos reconhecimento na percepção do gestor em relação a outros colegas podem levar à baixa satisfação com a carreira entre os gestores.

A satisfação na carreira constitui-se, dessa forma, em um construto 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.

Observa-se, contudo, que esses mesmos indicadores poderiam ser atribuídos ao constructo do sucesso subjetivo. Senão veja-se: Arthur e Rousseau (1996) constataram que mais de 75 por cento dos artigos relacionados a carreira publicados nas principais revistas interdisciplinares entre 1980 e 1994 tiveram como foco o lado objetivo do sucesso na carreira. Com a tendência de as carreiras se tornarem cada vez mais sem fronteiras, ou seja, possíveis novas formas de carreiras que desafiam as concepções tradicionais, esse foco mudou desenvolvendo-se o lado subjetivo do sucesso na carreira, possibilitando, assim, as pessoas avaliarem suas carreiras em padrões subjetivamente escolhidos (DRIES, PEPERMANS e CARLIER, 2008) e, dessa forma, o constructo satisfação com a carreira torna-se semelhante ao construir sucesso objetivo na carreira. A avaliação da carreira associa-se, assim, intimamente, ao conceito de progressão da carreira, ou ainda, ao sucesso na carreira.

Dessa feita, Costa (2010) propõe que o termo carreira não se limita a profissões ou ocupações relacionadas a um progresso vertical. O termo estaria relacionado às

ocupações não tão específicas e mais niveladas, apresentando fases, transições e tarefas. Além disso, o termo refere-se aos estágios experimentados pela pessoa, com carreiras dinâmicas, interferindo nos critérios de decisão e valores na avaliação das carreiras ao longo da vida.

Silva (2008) aponta que pensar a satisfação na carreira não está relacionado apenas com o grau em que a pessoa se sente motivada, mas, também, como o grau em que a profissão se torna uma importante fonte de realização pessoal como, por exemplo, o sucesso subjetivo, analisando a prioridade que os indivíduos dão à carreira em relação a outras fontes de satisfação. Verifica-se mais uma vez a ideia de relação da satisfação com o sucesso subjetivo na carreira.

A satisfação na carreira também é pensada na sua interação com o sucesso na carreira, a partir da realização de resultados desejáveis, relativos às experiências profissionais de cada pessoa. Tal definição implica a realização de metas pessoais, analisando a carreira subjetiva, tomando para si os parâmetros de crescimento na carreira, sem a competência de títulos específicos (COSTA, 2010).

Alves, Azevedo e Gonçalves (2014) citam Hall (2002), ao apresentar quatro critérios para avaliar o sucesso, satisfação e eficácia da carreira:

- ✓ dinheiro e posição;
- ✓ como a carreira é percebida e avaliada pelo indivíduo;
- ✓ adaptabilidade;
- ✓ identidade.

Isso implica análise dos comportamentos em resposta ao ambiente, aprofundar o autoconhecimento, encontrar a própria identidade, desejar desenvolver competências para adaptação a determinadas situações e aplicar suas capacidades. Pensando, dessa forma, o sucesso e satisfação na carreira estão mais relacionados ao constructo social que a uma realidade objetiva e específica, isto é, diz respeito a um conceito dinâmico, não a uma verdade estática (ALVES, AZEVEDO e GONÇALVES, 2014).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo são apresentados os procedimentos metodológicos empregados na operacionalização da pesquisa realizada para a elaboração desta tese com vistas a atingir os objetivos propostos e a realizar os testes de hipóteses formuladas. Para tanto, destaca-se a justificativa pela escolha do método de pesquisa, de desenvolvimento e de operacionalização do instrumento de coleta de dados, a elaboração do plano amostral, o levantamento e a crítica dos dados e a análise dos resultados, bem como as contribuições do estudo.

3.1 Escolha do método de pesquisa

Considerando os objetivos do estudo e os testes de hipóteses a serem realizados, a pesquisa caracteriza-se como exploratório-descritiva dado constatar fenômenos relacionados à temática explorada, descrevê-los e interpretá-los.

O estudo restringe-se à coleta e à análise dos dados em um determinado momento do tempo, caracterizando, em perspectiva, um corte transversal.

A abordagem é predominantemente quantitativa, visto que busca mostrar as associações existentes entre as variáveis do modelo proposto, valendo-se para tanto, de modo especial, do recurso da quantificação e de técnicas avançadas de análise estatística.

O método utilizado é o empirista-positivista, pois compreende a observação de uma dada situação empírica e, fundamentalmente, utiliza como técnica de investigação a análise quantitativa complementada por estudos descritivos.

O nível de abrangência do estudo o define como uma pesquisa de campo. A pesquisa foi realizada com uma amostra de docentes de diferentes instituições de ensino superior do Brasil.

No presente estudo, busca-se implementar a técnica de modelagem de equações estruturais para estudar as diversas associações possíveis entre as variáveis consideradas de modo simultâneo.

3.2 Desenvolvimento e operacionalização do instrumento de coleta de dados

Em função do método de pesquisa escolhido, foi desenvolvido um único instrumento de coleta de dados – APÊNDICE A : um questionário intitulado *Valores e Atitudes em relação a carreira docente* de questões fechadas e escala do tipo Likert. Após o instrumento ter sido totalmente respondido, cada item poderá ser analisado separadamente ou, em alguns casos, as respostas dadas podem ser somadas para criar um resultado por grupo de itens.

O instrumento de pesquisa – (APÊNDICE A 1) é composto pelas seguintes partes:

Parte I – Comprometimento, sucesso e satisfação com e na carreira

- Questão de 01 a 12 distribuídas em aspectos sobre o comprometimento com a carreira baseadas na escala de Carson e Bedeian (1994).
- Questão de 13 a 60 distribuídas em aspectos sobre o sucesso na carreira, baseadas na escala de Costa (2010).
- Questão de 61 a 65 distribuídas em aspectos sobre a satisfação com a carreira, baseadas na escala de Greenhaus; Parasuman e Wormley (1990).

Parte II – dados pessoais e ocupacionais dos respondentes.

Depois de elaborado, o questionário foi submetido a um pré-teste. Dez pessoas da gestão compartilhada do Centro Universitário de Desenvolvimento do Centro Oeste – UNIDESC – localizado no município de Luziania(GO) responderam às questões da pesquisa e fizeram comentários sobre o entendimento delas, a dificuldade de responder algumas questões, a extensão e o *leiaute* do instrumento. Naquela oportunidade, pôde-se estimar o tempo médio empregado para responder todo o questionário – cerca de 12 (doze) minutos -; as imprecisões foram corrigidas e o questionário, aperfeiçoado.

Posteriormente, o instrumento foi lançado na plataforma SurveyMonkey, que é fornecedor mundial de soluções de questionário pela Web.

3.3 Plano amostral

Em função da quantidade de questões contidas no instrumento de pesquisa, da disponibilidade de tempo do docente (que normalmente já é sobrecarregado de atividades) para responder e também da necessidade de que os respondentes participassem por vontade própria, a amostragem utilizada foi a intencional.

3.3.1 População da pesquisa

A população da pesquisa foi composta pelos docentes de instituições de ensino superior no Brasil, segundo o censo da educação superior do INEP em 2013, conforme se vê no quadro 7.

Quadro 7 - Número total de docentes conforme o censo da educação superior

Total	Sem Graduação	Graduação	Especialização	Mestrado	Doutorado
383.683	18	10.046	95.022	152.750	125.847

Fonte - INEP, 2013.

3.3.2 Método de amostragem

Posteriormente à inserção do instrumento na plataforma SurveyMonkey foi aberto um coletor de respostas, por meio de convite via *e-mail* para 3.255 (três mil duzentos e cinquenta e cinco) docentes de instituições de ensino superior de todo o País. Essa amostra foi conseguida em *sites* institucionais e contatos profissionais da pesquisadora, o que caracteriza uma amostra intencional e por conveniência.

3.4 Análise estatística dos dados

Como a população pesquisada foi de 3.255 respondentes aguardava-se uma amostra de 384 respondentes. O coletor do SurveyMonkey ficou aberto para receber as respostas do dia 05/08/2015 até o dia 02/09/2015. Do total de 3.255 *e-mails*

encaminhados, obteve-se retorno de 349 respondentes, cerca de 11% do total da população, bem próximo do valor esperado de 384 respondentes.

Tendo em vista os objetivos da pesquisa e as hipóteses formuladas, foram utilizados os seguintes métodos multivariados.

- Análise Fatorial - Técnica utilizada para avaliar a estrutura de intercorrelações entre um conjunto de variáveis, com vistas à redução do número dessas variáveis para uma dimensão menor, de modo que não haja perda significativa de informação. A análise fatorial empregada foi a confirmatória com o intuito de confirmar as dimensões e subdimensões dos construtos teoricamente considerados neste estudo, tendo como base as escalas do instrumento de pesquisa.
- Análise e Modelagem de Equações Estruturais (SEM) - Esta técnica tem por finalidade investigar todos os relacionamentos, bem como o impacto das variáveis nos modelos preliminares nesse caso, uma vez que existe indicativo de influências mútuas entre os construtos, como verificado no referencial teórico. O uso da SEM permite a obtenção de um modelo específico de relacionamentos entre os construtos.

O quadro 8 foi montado para facilitar o entendimento do relacionamento entre os objetivos, as hipóteses e a metodologia empregada na pesquisa – Modelo 1, visto que, de acordo com o referencial teórico, optou-se por testar dois modelos. Em ambos modelos

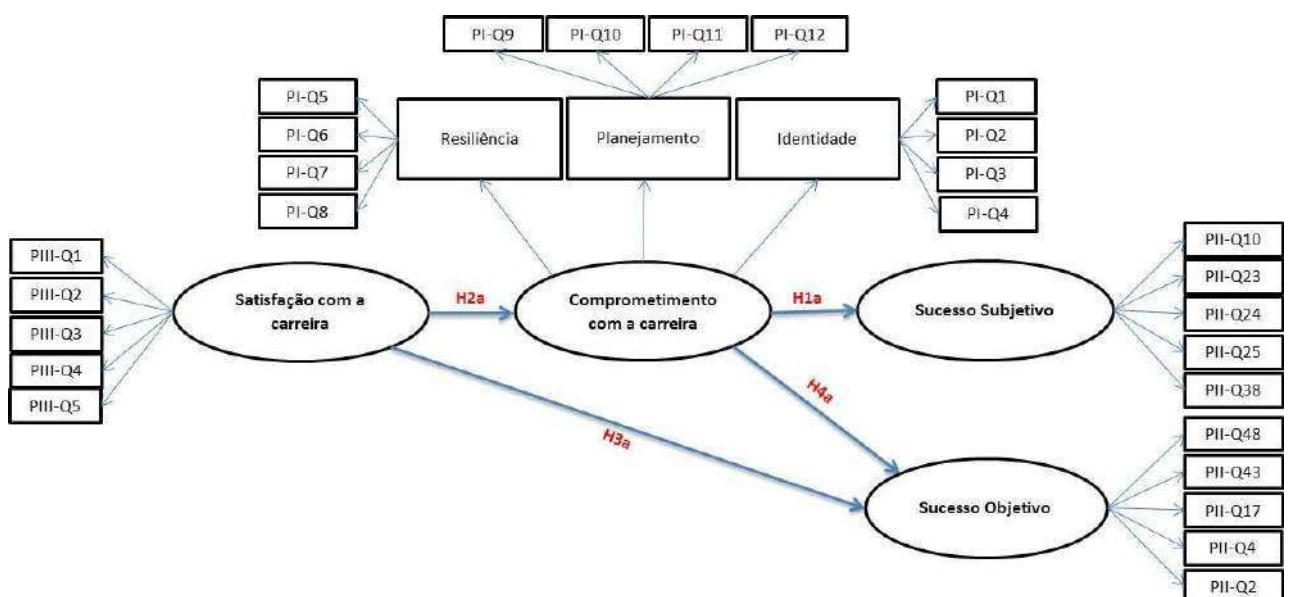
Quadro 8- Correspondência entre os objetivos, as hipóteses e a métodos de análise de dados do Modelo 1

Objetivos	Hipóteses do Modelo 1
Relacionar comprometimento com a carreira com sucesso subjetivo na carreira com, verificando possíveis interseções entre esses construtos	H1a O comprometimento com a carreira exerce influência positiva sobre o sucesso subjetivo
Relacionar satisfação com a carreira e comprometimento com a carreira, verificando possíveis interseções entre esses construtos	H2a A satisfação com a carreira exerce influência positiva sobre o comprometimento com a carreira
Relacionar satisfação com sucesso subjetivo na carreira, verificando possíveis interseções entre esses construtos	H3a A satisfação com a carreira exerce influência positiva sobre o sucesso objetivo
Relacionar comprometimento com a carreira com sucesso objetivo na carreira com, verificando possíveis interseções entre esses construtos	H4a O comprometimento com a carreira exerce influência positiva sobre o sucesso objetivo

Fonte: Elaborado pela autora da tese.

De acordo com o modelo conceitual 1 (figura 1), a satisfação com a carreira influencia o comprometimento com a carreira que, por sua vez, influencia a percepção de sucesso objetivo e a percepção de sucesso subjetivo. A satisfação com a carreira influencia diretamente, também, a percepção de sucesso subjetivo.

Figura 1- Modelo conceitual 01



Fonte- Elaborado pela autora da tese.

O quadro 9 foi montado para facilitar o entendimento do relacionamento entre os objetivos, as hipóteses e a metodologia empregada na pesquisa – Modelo 2, visto que, de acordo com o referencial teórico, optou-se por testar dois modelos.

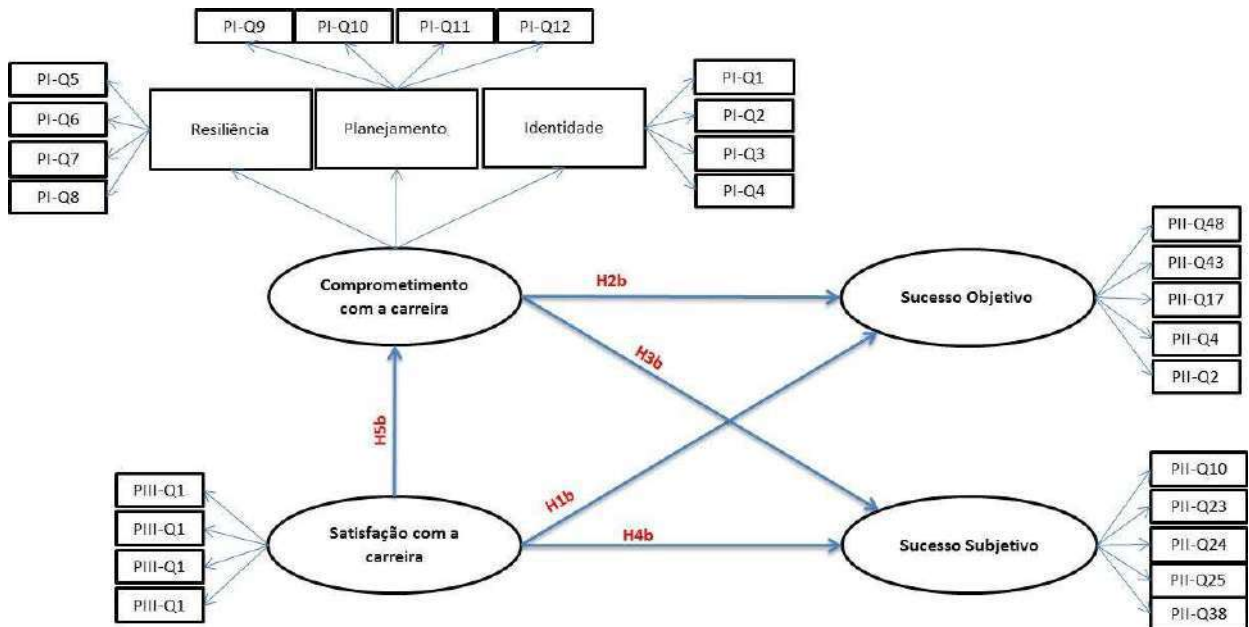
Quadro 9 - Correspondência entre os objetivos, as hipóteses e a métodos de análise de dados do Modelo 2

Objetivos	Hipóteses do Modelo 1
Relacionar satisfação com a carreira com sucesso subjetivo na carreira com, verificando possíveis interseções entre esses construtos	H1b - A satisfação com a carreira exerce influência positiva sobre o sucesso subjetivo
Relacionar comprometimento com a carreira com sucesso subjetivo na carreira com, verificando possíveis interseções entre esses construtos	H2b - O comprometimento com a carreira exerce influência positiva sobre o sucesso subjetivo
Relacionar comprometimento com a carreira com sucesso objetivo na carreira com, verificando possíveis interseções entre esses construtos	H3b - O comprometimento com a carreira exerce influência positiva sobre o sucesso objetivo
Relacionar satisfação com a carreira com sucesso objetivo na carreira com, verificando possíveis interseções entre esses construtos	H4b - A satisfação com a carreira exerce influência positiva sobre o sucesso objetivo
Relacionar satisfação com a carreira com comprometimento na carreira com, verificando possíveis interseções entre esses construtos	H5b - A satisfação com a carreira exerce influência positiva sobre o comprometimento com a carreira

Fonte - Elaborado pela autora da tese.

De acordo com o modelo conceitual 2 (figura 2), a satisfação com a carreira exerce influência positiva sobre o sucesso subjetivo e sobre o sucesso objetivo. A satisfação com a carreira influencia diretamente, também, o comprometimento com a carreira que, por sua vez, exerce influência positiva sobre o sucesso subjetivo.

Figura 2- Modelo conceitual 02



Fonte - Elaborado pela autora da tese.

De posse dos 349 questionários respondidos, procedeu-se o fechamento do coletor e posterior exportação dos dados para matrizes de arquivo do tipo Excel. Essas foram submetidas ao processo de crítica de dados, ou seja, do total de 349 respondentes, 11 indivíduos apresentaram mais de 10% de dados perdidos nas variáveis utilizadas nos modelos multivariados, por isso esses indivíduos foram excluídos da análise. Entre os 338 indivíduos restantes e as 27 variáveis utilizadas nos modelos multivariados, houve 70 (0,77%) dados perdidos em 9.126 e, nesses casos, optou-se pela imputação por meio da média da variável (HAIR, et al., 2009).

Verificou-se também a existência de dois tipos de *outliers*: univariados, que representam respostas divergentes com base em cada uma das variáveis do modelo, e os multivariados, que mostram um padrão de resposta diferente considerando todas as variáveis ao mesmo tempo. Os *outliers* univariados foram

diagnosticados por meio da padronização dos resultados, de forma que a média da variável seja 0 e o desvio-padrão 1. Assim, foram considerados *outliers* univariados aquelas observações com escores padronizados fora do intervalo de $[-3, 29]$ (HAIR et al., 2009). Já os *outliers* multivariados foram diagnosticados com base na medida D^2 de Mahalanobis. Os indivíduos que apresentam uma significância da medida inferior a 0,001 foram considerados *outliers* multivariados. Os *outliers* univariados e multivariados encontrados não foram retirados da amostra por acreditar que as observações sejam casos válidos da população e que, caso fossem eliminadas, poderiam limitar a generalidade da análise multivariada, apesar de possivelmente melhorar seus resultados (HAIR et al., 2009).

Para verificar a linearidade dos dados, foram analisadas as correlações das variáveis par a par por meio da matriz de correlação de Spearman (HOLLANDER e WOLFE, 1999), uma vez que um coeficiente de correlação significativo ao nível de 5% é indicativo da existência de linearidade. Além disso, foi realizado o teste de Bartlett (MINGOTI, 2007) para verificar a linearidade em cada constructo.

Na análise das variáveis relacionadas ao perfil dos entrevistados foram utilizadas as frequências absolutas e relativas. Para apresentar e comparar os itens e os indicadores de cada constructo, foram utilizados a média, o desvio-padrão e o intervalo percentílico *bootstrap* de 95% de confiança das variáveis padronizadas. O método *bootstrap* (EFRON e TIBSHIRANI, 1993) é muito utilizado na realização de inferências quando não se conhece a distribuição de probabilidade da variável de interesse. As variáveis foram transformadas do intervalo de 1 a 5 para variar no intervalo de -1 a 1, sendo que -1, significa *frase é totalmente falsa a meu respeito* e

1 significa *frase é totalmente verdadeira a meu respeito*. Dessa forma, valores médios negativos evidenciam uma tendência a acreditar que a frase é falsa e valores médios positivos que a frase é verdadeira.

O constructo *comprometimento com a carreira* é um constructo de segunda ordem, ou seja, não foi formado diretamente pelos itens (perguntas), mas por outras variáveis latentes (indicadores). Para tratar essa característica da estrutura de mensuração, foi utilizada a abordagem *two-step* (SANCHEZ, 2013). Assim, primeiramente foram computados os escores das variáveis latentes de primeira ordem utilizando a análise fatorial com o método de extração das componentes principais (MINGOTI, 2007).

Para analisar a qualidade e a validade dos constructos de primeira ordem foram verificadas a dimensionalidade, a confiabilidade e a validade convergente. Para verificar a validade convergente, foi utilizado o critério proposto por Fornell, et al. (1981). Ele garante tal validade caso a Variância Média Extraída (AVE), que indica o percentual médio de variância compartilhada entre o construto latente e seus itens, seja superior a 50% (HENSELER, RINGLE e SINKOVICS 2009), ou 40% no caso de pesquisas exploratórias (NUNNALLY et al., 1994). Para mensurar a confiabilidade, foi utilizado o Alfa de Cronbach (AC) e a Confiabilidade Composta (CC). De acordo com Tenenhaus et al. (2005), os indicadores AC e CC devem ser maiores que 0,70 para uma indicação de confiabilidade do constructo, sendo que, em pesquisas exploratórias, valores acima de 0,60 também são aceitos. Para verificar a dimensionalidade dos constructos, foi utilizado o critério de Kaiser (MINGOTI, 2007),

que retorna o número de fatores que devem ser retidos na análise fatorial exploratória, ou seja, a quantidade de dimensões do constructo.

Com as variáveis latentes de primeira ordem computadas, foi ajustado o modelo de equações estruturais utilizando a abordagem Partial Least Square (PLS). A abordagem PLS para modelagem de equações estruturais oferece uma alternativa à abordagem tradicional baseada na covariância. A abordagem PLS tem sido referida como uma técnica de modelagem suave com o mínimo de demanda considerando as escalas de medidas, o tamanho amostral e distribuições residuais (MONECKE e FRIDRICH 2012).

O modelo de equações estruturais divide-se em duas partes: modelo de mensuração e modelo estrutural. Para verificar a validade do modelo de mensuração, ou seja, da capacidade do conjunto de indicadores de cada constructo de representar com precisão seu respectivo conceito, foram avaliadas as validades convergente e discriminante. O critério da avaliação convergente avalia o grau em que duas medidas do mesmo conceito estão correlacionadas enquanto a avaliação discriminante mede o grau em que um constructo é verdadeiramente diferente dos demais (HAIR et al., 2009). Para verificar a validade convergente e discriminante, foi utilizado novamente o critério proposto por Fornell et al. (1981). Para mensurar a confiabilidade dos constructos, foi utilizado novamente o Alfa de Cronbach (AC) e a Confiabilidade Composta (CC) (CHIN 1998).

O método *bootstrap* foi utilizado para calcular os intervalos de confiança para os pesos do modelo de mensuração e dos coeficientes do modelo estrutural,

fornecendo importantes informações sobre a variabilidade dos parâmetros estimados, provendo, assim, uma importante validação dos resultados.

Para verificar a qualidade dos ajustes, foram utilizados o R² e o GoF (AMATO, VINZI e TENENHAUS, 2004). O R² representa, em uma escala de 0% a 100%, o quanto os constructos independentes explicam os dependentes, sendo que, quanto mais próximo de 100%, melhor. Já o GoF é uma média geométrica da média das AVEs dos construtos e a média dos R² do modelo e também varia de 0% a 100%. Ainda não existem na literatura valores de corte para considerar um ajuste como bom ou ruim, mas sabe-se que, quanto maior o valor, melhor o ajuste.

Para comparar os índices estimados pelo modelo estrutural com as variáveis de caracterização foram utilizados os testes de Mann-Whitney e de Kruskal-Wallis (HOLLANDER e WOLFE, 1999).

Para modelagem de equações estruturais via método PLS foi utilizada função `plspm()` do pacote `plspm` do *software* R (versão 3.2.2).

4 RESULTADOS

Este capítulo apresenta, inicialmente, a caracterização dos entrevistados, seguida da análise descritiva das variáveis dos constructos, da análise descritiva dos resultados da escala de percepção de sucesso na carreira (versão completa), da análise fatorial exploratória, da modelagem de equações estruturais (PLS) e, finalmente, do cruzamento dos índices dos construtos pesquisados com as variáveis de caracterização.

4.1 Caracterização dos pesquisados

Neste item, as informações coletadas pelos dados obtidos por meio dos questionários aplicados a docentes foram organizadas em tabelas e gráficos que permitem a visualização das características demográficas dos participantes, sendo apresentadas na forma de percentual, com a intencionalidade de revelar a representatividade das seguintes categorias: estado civil, natureza da IES a que pertencem, renda média, faixa etária, grau de instrução, tempo de docência, carga horária, fonte de renda e se realizavam alguma atividade administrativa.

O maior percentual de respondentes foi do sexo masculino (54,7%). A maior parte dos indivíduos são casados (66,0%). A maior parte dos indivíduos é de uma instituição pública (81,6%). 76,1% dos indivíduos têm renda média acima de R\$ 7.000. 62,7% dos indivíduos têm entre 31 a 50 anos de idade. 77,3% dos indivíduos têm doutorado ou pós-doutorado. 26,4% dos indivíduos têm até cinco anos de docência e 24,9% têm mais de 20 anos de docência. 45,9% dos indivíduos têm uma carga horária superior a 40h semanais. 22,6% dos indivíduos têm uma outra fonte de renda. 44,7% dos indivíduos têm alguma atividade administrativa.

A tabela 1 apresenta as frequências absolutas e relativas das variáveis de caracterização dos entrevistados.

Tabela 1 – Caracterização dos pesquisados (distribuição de frequência e percentual)

Variáveis		N	%
Sexo	Feminino	151	45,3%
	Masculino	182	54,7%
Estado civil	Casado (a), União estável ou vive junto	219	66,0%

	Separado (a), desquitado (a) ou divorciado (a)	43	13,0%
	Solteiro (a)	67	20,2%
	Viúvo (a)	3	0,9%
Instituição	Privada	61	18,4%
	Pública	271	81,6%
Renda média	até 3,000	16	4,8%
	de 3,001 a 5,000	20	6,1%
	de 5,001 a 7,000	43	13,0%
	de 7,001 a 10,000	146	44,2%
	acima de 10,000	105	31,8%
Faixa etária	até 30	23	6,9%
	de 31 a 40	103	31,0%
	de 41 a 50	105	31,6%
	de 51 a 60	70	21,1%
	acima de 60	31	9,3%
Formação	Graduação	5	1,5%
	Especialização	21	6,3%
	Mestrado	49	14,8%
	Doutorado	156	47,1%
	Pós-doutorado	100	30,2%
Tempo de docência	de 1 a 5	88	26,4%
	de 6 a 10	79	23,7%
	de 11 a 15	45	13,5%
	de 16 a 20	38	11,4%
	acima de 20	83	24,9%
Carga horária	até 20h	66	19,9%
	entre 20h e 30h	17	5,1%
	entre 30h e 40h	96	29,0%
	acima de 40h	152	45,9%
Outra fonte de rendimento	Não	257	77,4%
	Sim	75	22,6%
Possui gestão académica	Não	183	55,3%
	Sim	148	44,7%

Fonte - Dados da pesquisa.

4.2 Análise descritiva das variáveis dos constructos

Esta seção apresenta as medidas descritivas dos itens dos constructos com os dados já transformados para variar no intervalo de -1 a 1. Os itens (ID3, RE4, PL1, PL2, PL3 e PL4) estão explicados no quadro 9 e foram invertidos para que todos os itens do constructo ficassem no mesmo sentido, de forma que, quanto maior o valor médio dos itens do constructo, mais forte é o conceito do mesmo. Os itens

invertidos passaram a ser nomeados por ID3-Inv, RE4-Inv, PL1-Inv, PL2-Inv, PL3-Inv e PL4-Inv.

Quadro 10 – Código e descrição dos itens dos construtos de 1^a. ordem.

Constructo 2^a	Constructo 1^a	Código	Descrição	
Comprometimento com a carreira	Identidade	ID1	Minha carreira é uma parte importante de quem eu sou.	
		ID2	Minha carreira tem grande significado pessoal para mim.	
		ID3	Eu não me sinto emocionalmente apegado a esta carreira.	
		ID4	Eu estou fortemente identificado com a carreira que escolhi.	
	Resiliência	RE1	Eu tenho uma estratégia para alcançar meus objetivos nesta carreira.	
		RE2	Eu criei um plano para meu desenvolvimento nesta carreira.	
		RE3	Eu tenho metas específicas para meu desenvolvimento nesta carreira.	
		RE4	Eu não costumo pensar sobre o meu desenvolvimento profissional nesta carreira.	
		Planejamento	PL1	Os desgastes associados a minha carreira, às vezes, me parecem grandes demais.
			PL2	Os problemas que eu encontro nesta carreira, às vezes, me fazem questionar...
			PL3	Os problemas desta carreira me fazem questionar se o fardo pessoal está valendo a pena.
			PL4	O desconforto associado a minha carreira, às vezes, me parece muito grande.
	Sucesso Objetivo		SO1	Tenho recebido recompensas justas comparadas com as outras pessoas que conheço.
			SO2	A remuneração que recebo por minhas atividades profissionais é justa...
		SO3	Estou tranquilo sobre meu futuro quanto às minhas necessidades financeiras e materiais.	
		SO4	O prestígio profissional da minha posição hierárquica está de acordo com meus interesses.	
		SO5	Minha renda supre as necessidades minhas e de meus dependentes.	
Sucesso Subjetivo		SS1	Tenho orgulho do que faço profissionalmente.	
		SS2	Os trabalhos que executo compreendem grande variedade de tarefas.	
		SS3	Estou constantemente aprendendo e me desenvolvendo em minha carreira.	
		SS4	Tenho criado inovações importantes durante minha carreira profissional.	

		SS5	Os trabalhos que desenvolvo em minha carreira exigem um alto nível de competência.
Satisfação com a carreira		SC1	Estou satisfeito com minha carreira
		SC2	Estou satisfeito ... no sentido de cumprir os meus objetivos globais de carreira.
		SC3	Estou satisfeito ... no sentido de cumprir os meus objetivos para a renda.
		SC4	Estou satisfeito ... no sentido de cumprir os meus objetivos para o avanço
		SC5	Estou satisfeito ... no sentido de cumprir os meus objetivos para o desenvolvimento...

Fonte - Dados da pesquisa.

No constructo Identidade, a variável *ID1: Minha carreira é uma parte importante de quem eu sou* apresentou a maior média, enquanto que a variável *ID3-Inv: Eu me sinto emocionalmente apegado a esta carreira* apresentou a menor média.

No constructo resiliência, a variável *RE4-Inv: Eu costumo pensar sobre o meu desenvolvimento profissional nesta carreira* apresentou a maior média, enquanto a variável *RE2: Eu criei um plano para meu desenvolvimento nessa carreira* apresentou a menor média. Esse resultado pode indicar que, apesar de os docentes terem o costume de pensar sobre o seu desenvolvimento profissional, eles se dedicam em proporção bem menor ao planejamento de suas carreiras.

No constructo planejamento, a variável *PL4-Inv: O desconforto associado a minha carreira, às vezes, me parece muito pequeno* apresentou a maior média, enquanto a variável *PL1-Inv: Os desgastes associados a minha carreira, às vezes, me parecem pequenos demais* apresentou a menor média. Resultado esse que pode indicar que o desgaste vivido pelo docente em relação a carreira apresenta-se em grau elevado e bem maior do que o desconforto.

No constructo sucesso objetivo, a variável *SO4: O prestígio (ou status) profissional da minha posição hierárquica está de acordo com meus interesses* apresentou a maior média, enquanto a variável *SO2: A remuneração que recebo por minhas atividades profissionais é justa, pelo que já investi na carreira* apresentou a menor média. Ou seja, pode-se depreender que o docente não está satisfeito com sua remuneração. Em contrapartida, o prestígio social está de acordo com o que eles esperam.

No constructo sucesso subjetivo, a variável *SS1: Tenho orgulho do que faço profissionalmente* apresentou a maior média, enquanto a variável *SS4: Tenho criado inovações importantes durante minha carreira profissional* apresentou a menor média. Apesar de terem orgulho de suas carreiras, os docentes não têm buscado inovações.

No constructo satisfação com a carreira, a variável *SC2: Estou satisfeito com o progresso que fiz no sentido de cumprir os meus objetivos globais de carreira* apresentou a maior média, enquanto a variável *SC3: Estou satisfeito com o progresso que fiz no sentido de cumprir os meus objetivos para a renda* apresentou a menor média. Novamente, evidencia-se a insatisfação com os ganhos financeiros, apesar da satisfação com o progresso na carreira.

A tabela 2 apresenta as medidas descritivas dos itens dos constructos.

Tabela 2 - Medidas descritivas dos itens dos constructos de 1ª. ordem

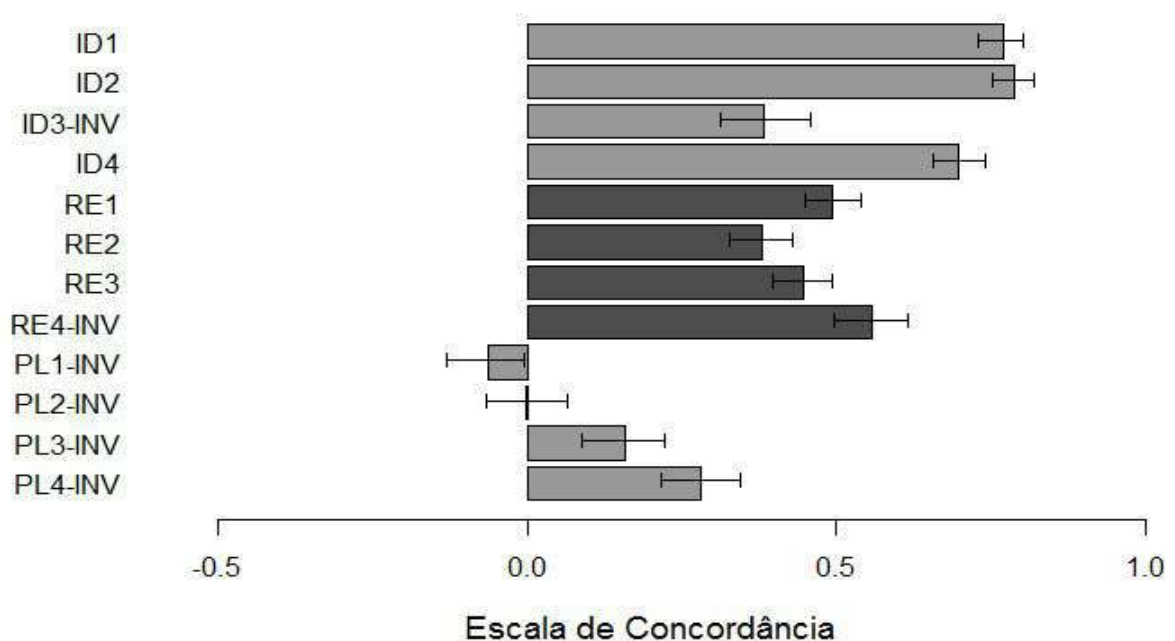
Constructo 2a.	Constructo 1ª	Itens	Média	D.P.	I.C - 95%
Comprometimento com a carreira	Identidade	ID1	0,77	0,34	[0,73; 0,80]
		ID2	0,79	0,33	[0,75; 0,82]
		ID3-Inv	0,38	0,67	[0,31; 0,46]
		ID4	0,70	0,36	[0,66; 0,74]
	Resiliência	RE1	0,49	0,44	[0,45; 0,54]
		RE2	0,38	0,49	[0,33; 0,43]
		RE3	0,45	0,49	[0,40; 0,49]
		RE4-Inv	0,56	0,56	[0,50; 0,61]
	Planejamento	PL1-Inv	-0,06	0,58	[-0,13; 0,00]
		PL2-Inv	0,00	0,63	[-0,07; 0,06]
		PL3-Inv	0,16	0,63	[0,09; 0,22]
		PL4-Inv	0,28	0,58	[0,22; 0,34]
Sucesso objetivo		SO1	0,12	0,51	[0,06; 0,17]
		SO2	-0,20	0,55	[-0,26; -0,15]
		SO3	0,08	0,54	[0,02; 0,13]
		SO4	0,37	0,46	[0,32; 0,42]
		SO5	0,15	0,55	[0,09; 0,21]
Sucesso subjetivo		SS1	0,81	0,32	[0,77; 0,84]
		SS2	0,65	0,38	[0,60; 0,68]
		SS3	0,76	0,32	[0,72; 0,79]
		SS4	0,35	0,44	[0,30; 0,39]
		SS5	0,66	0,36	[0,62; 0,70]
Satisfação com a carreira		SC1	0,48	0,42	[0,44; 0,52]
		SC2	0,50	0,41	[0,45; 0,54]
		SC3	0,17	0,52	[0,12; 0,23]
		SC4	0,39	0,43	[0,34; 0,44]
		SC5	0,41	0,41	[0,36; 0,45]

Fonte - Dados da pesquisa.

Os desgastes associados a carreira docente (PL1-INV), detectados na dimensão do planejamento da carreira, com resultado negativo (média de $-0,06$, desvio-padrão de $0,58$ e intervalo de 95% de confiança $[-0,13; 0,00]$), corroboram com resultados anteriores que indicam que os docentes consideram que a atividade docente pode ser prejudicial à interface, carreira e vida pessoal/familiar, podendo causar stress ou mesmo síndrome de *burnout*, segundo Dantas e Borges (2012). Segundo esses autores a síndrome de *burnout* é de caráter processual, sendo desenvolvida dinamicamente na relação do indivíduo com o seu ambiente de trabalho, e a partir desse estudo, podendo se dizer que também na relação do indivíduo com a sua carreira.

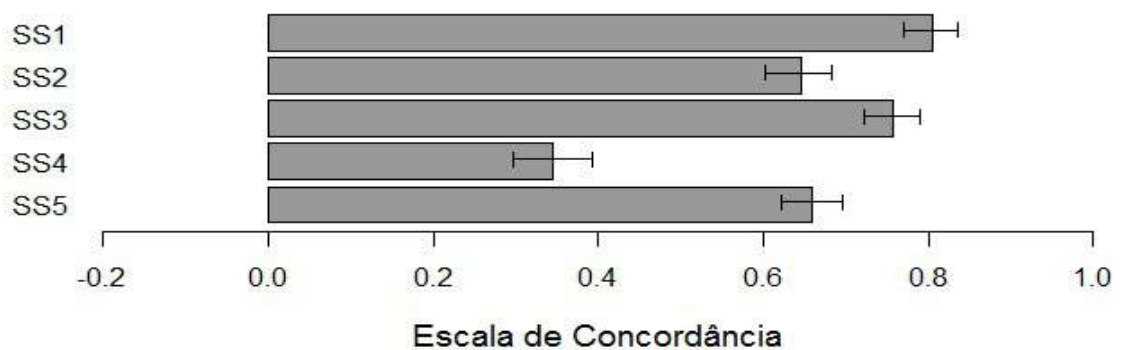
O gráfico 4 reforça o resultado negativo para os desgastes associados a carreira docente (PL1-INV).

Gráfico 4 - Construtos de 1ª. ordem do Comprometimento com a carreira (média e intervalos de confiança)



O gráfico 5 mostra as médias e os respectivos intervalos de 95% de confiança do constructo sucesso subjetivo. Ressalta-se que o docente tem orgulho do que faz profissionalmente, representado no gráfico pela questão SS1 e que, em contrapartida, sente falta de inovação na carreira docente, representada pela questão SS4.

Gráfico 5 - – Construtos de 1ª. ordem do Sucesso Subjetivo na Carreira (média e intervalos de confiança).



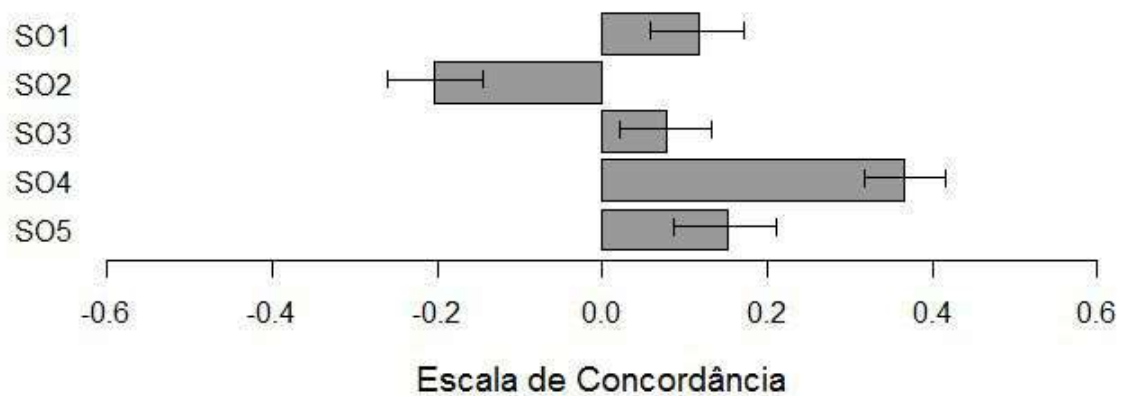
Fonte Dados da pesquisa.

Os gráficos 6 e 7 apresentam a questão da remuneração percebida pelos docentes representada pelas questões SO2 e SC3. Ou seja, no gráfico 6, questão SO2, os docentes acreditam que a remuneração que recebem por suas atividades profissionais não é justa e, conseqüentemente, no gráfico 7, questão SC3, os docentes não estão satisfeitos no sentido de cumprir os objetivos para sua renda.

Conforme resultados anteriores dessa pesquisa, observa-se que os docentes não se encontram satisfeitos com a remuneração frente aos investimentos na carreira docente e tal resultado pode ser atribuído ao fato de os docentes acreditarem

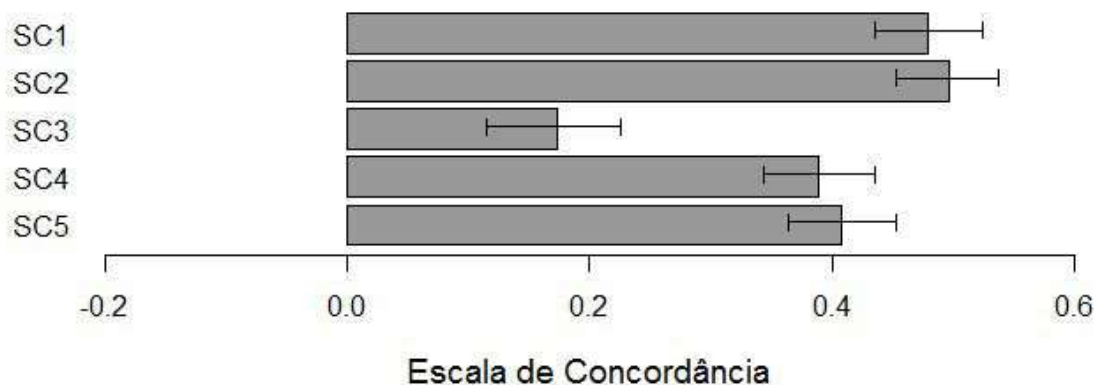
trabalhar além dos ganhos obtidos - o famoso *levar trabalho para casa*. Da mesma forma acreditam ter uma capacidade profissional superior que os possibilitaria fazer jus a remuneração maior do que a que recebem no momento.

Gráfico 6 - Itens do Sucesso objetivo percebido pelos docentes (média e intervalos de confiança)



Fonte - Dados da pesquisa.

Gráfico 7 - Itens da Satisfação com a carreira (média e intervalos de confiança)



Fonte - Dados da pesquisa.

Pode-se observar, na tabela 3, que as frases que compõem os constructos identidade e sucesso subjetivo tendem a ser mais verdadeiras para os indivíduos

(maiores médias) se comparados com as frases dos demais constructos, reforçando a ideia de que o Sucesso na Carreira e também o Comprometimento, nesse resultado, representado pela Identidade, também sofreram a mesma alteração de foco que a carreira, ou seja, esses dois construtos tendem a subjetividade. O que é corroborado pelo fato de que os constructos Planejamento de Carreira e Sucesso Objetivo terem apresentado as menores médias.

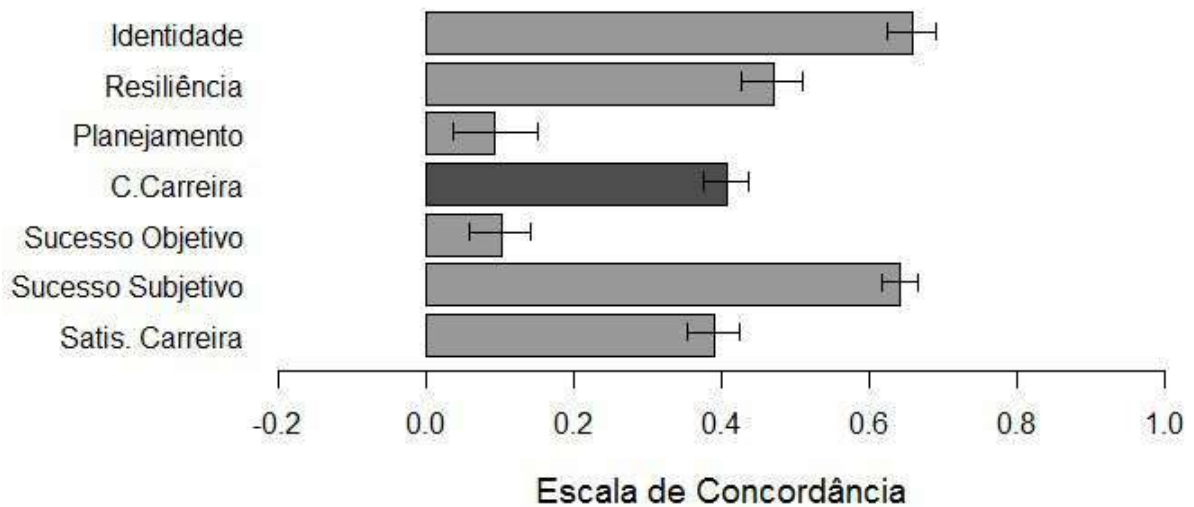
Tabela 3 - Medidas descritivas dos indicadores dos constructos

ID	Indicadores	Média	D.P.	I.C - 95%
1.1	Identidade	0,66	0,30	[0,62; 0,69]
1.2	Resiliência	0,47	0,40	[0,43; 0,51]
1.3	Planejamento	0,09	0,54	[0,04; 0,15]
1	Comprometimento com a Carreira	0,41	0,29	[0,38; 0,44]
2	Sucesso Objetivo	0,10	0,37	[0,06; 0,14]
3	Sucesso Subjetivo	0,64	0,25	[0,62; 0,67]
4	Satisfação com a Carreira	0,39	0,34	[0,35; 0,42]

Fonte - Dados da pesquisa.

Os resultados da tabela 3 podem ser comprovados ainda pelo gráfico 8, ou seja, os construtos planejamento com a carreira e sucesso objetivo apresentaram as menores médias, o que reforça a mudança do foco objetivo para o foco subjetivo dos construtos de carreira.

Gráfico 8 – Médias e intervalos e confiança dos construtos da pesquisa



Fonte - Dados da pesquisa.

4.3 Análise descritiva da percepção de sucesso na carreira

Na tabela 4 apresentam-se a média, o desvio-padrão e o intervalo de 95% de confiança dos constructos referentes à percepção de sucesso na carreira em sua forma completa, formando as medidas descritivas dos itens dos constructos de 1ª ordem da percepção de sucesso na carreira.

Tabela 4 - Medidas descritivas dos itens dos constructos de 1ª. ordem da percepção de sucesso na carreira

Constructo	Itens	Média	D.P.	I.C - 95%
Identidade	Q11	0,67	0,38	[0,63; 0,70]
	Q13	0,59	0,42	[0,54; 0,63]
	Q19	0,55	0,42	[0,51; 0,59]
	Q22	0,56	0,49	[0,51; 0,61]
	Q30	0,64	0,38	[0,60; 0,68]
Competência	Q15	0,53	0,37	[0,49; 0,57]
	Q20	0,49	0,42	[0,45; 0,54]
	Q21	0,52	0,41	[0,48; 0,56]
	Q31	0,58	0,35	[0,54; 0,61]
	Q34	0,46	0,14	[0,44; 0,47]

	Q35	0,53	0,38	[0,49; 0,57]
Desenvolvimento	Q6	0,42	0,42	[0,37; 0,46]
	Q7	0,29	0,53	[0,23; 0,35]
	Q23	0,65	0,38	[0,61; 0,69]
	Q24	0,76	0,32	[0,73; 0,79]
	Q38	0,66	0,36	[0,62; 0,69]
Contribuição	Q12	0,58	0,39	[0,54; 0,62]
	Q36	0,66	0,36	[0,62; 0,70]
	Q41	0,59	0,38	[0,55; 0,63]
	Q44	0,64	0,37	[0,60; 0,68]
	Q47	0,46	0,39	[0,42; 0,50]
Cooperação	Q14	0,59	0,38	[0,54; 0,63]
	Q18	0,65	0,32	[0,61; 0,68]
	Q29	0,42	0,42	[0,38; 0,46]
	Q42	0,46	0,38	[0,43; 0,50]
	Q46	0,33	0,47	[0,28; 0,39]
Criatividade	Q1	0,45	0,39	[0,41; 0,49]
	Q3	0,13	0,46	[0,08; 0,18]
	Q25	0,35	0,44	[0,30; 0,39]
Empregabilidade	Q27	0,57	0,51	[0,52; 0,63]
	Q28	0,47	0,43	[0,42; 0,52]
	Q45	0,11	0,53	[0,05; 0,17]
Valores	Q8	0,75	0,39	[0,71; 0,79]
	Q10	0,81	0,32	[0,77; 0,84]
	Q26	0,69	0,45	[0,64; 0,74]
Hierarquia e promoção	Q16	0,43	0,47	[0,38; 0,47]
	Q32	0,29	0,52	[0,24; 0,34]
	Q37	0,42	0,46	[0,37; 0,47]
	Q40	0,37	0,48	[0,32; 0,43]
	Q43	0,37	0,46	[0,32; 0,41]
Remuneração	Q2	0,12	0,51	[0,06; 0,17]
	Q4	-0,20	0,55	[-0,26; -0,15]
	Q17	0,08	0,54	[0,02; 0,14]
	Q48	0,15	0,55	[0,10; 0,21]
Equilíbrio vida-trabalho	Q5	0,17	0,51	[0,11; 0,22]
	Q9	0,35	0,49	[0,30; 0,40]
	Q33	0,58	0,45	[0,54; 0,63]
	Q39	0,14	0,55	[0,08; 0,19]

Fonte - Dados da pesquisa.

A tabela 5 apresenta as medidas descritivas dos constructos indicadores de percepção de sucesso na carreira. Dessa forma, pode-se ressaltar que as frases que compõem o constructo de 1ª ordem valores tendem a ser mais verdadeiras para os indivíduos se comparadas com as frases dos demais constructos. Os indivíduos ficaram divididos quanto às frases do constructo remuneração, uma vez que os intervalos de confiança têm valores, tanto negativos, quanto positivos. Para os demais constructos, as médias foram positivas, indicando que as frases que compõem cada constructo tendem a ser verdadeiras para os indivíduos.

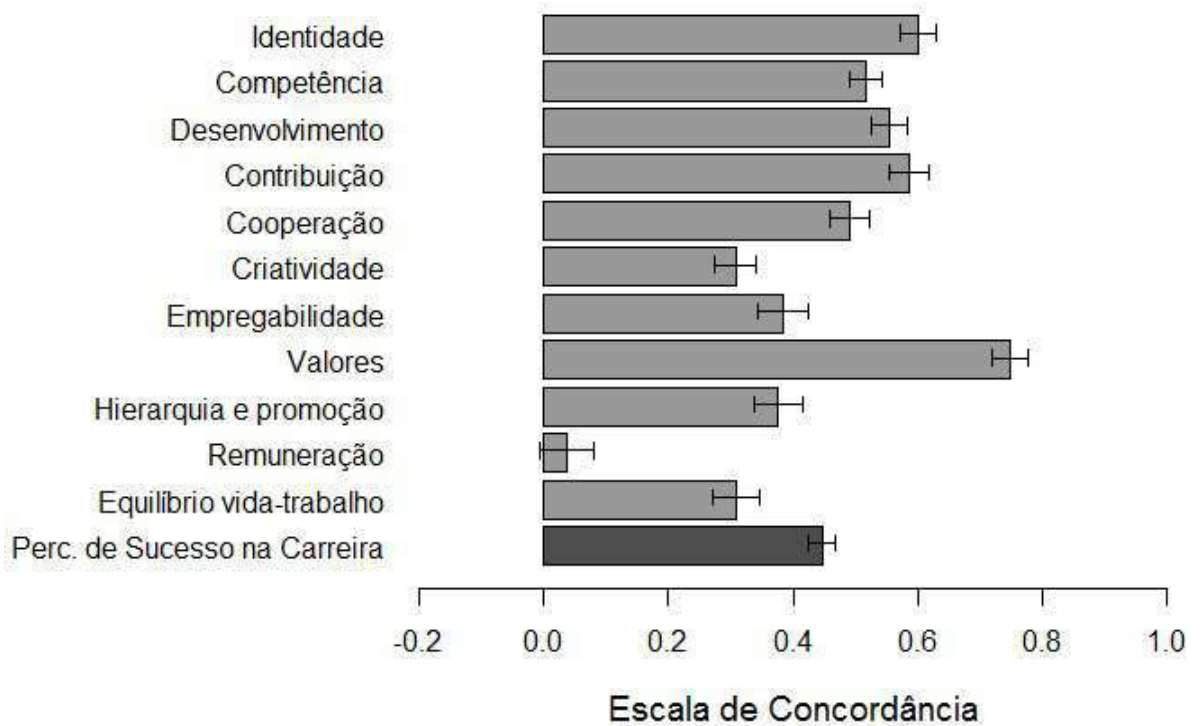
Tabela 5 - Medidas descritivas dos constructos de 1ª. ordem da percepção de sucesso na carreira

Indicadores	Média	D.P.	I.C - 95%
Identidade	0,60	0,28	[0,57; 0,63]
Competência	0,52	0,25	[0,49; 0,54]
Desenvolvimento	0,56	0,26	[0,53; 0,58]
Contribuição	0,59	0,30	[0,55; 0,62]
Cooperação	0,49	0,29	[0,46; 0,52]
Criatividade	0,31	0,33	[0,27; 0,34]
Empregabilidade	0,38	0,37	[0,34; 0,42]
Valores	0,75	0,27	[0,72; 0,78]
Hierarquia e promoção	0,38	0,36	[0,34; 0,42]
Remuneração	0,04	0,41	[-0,01; 0,08]
Equilíbrio vida-trabalho	0,31	0,37	[0,27; 0,35]
Percepção de Sucesso na Carreira	0,45	0,22	[0,42; 0,47]

Fonte - Dados da pesquisa.

A tabela 5 traz os indicadores de percepção de sucesso na carreira docente, enfatizando, mais uma vez, a questão da remuneração em contrapartida com os valores vivenciados na carreira e com o alto grau de identidade, o que afeta o resultado final do construto. Se o docente percebesse uma remuneração mais justa, a média da percepção de sucesso na carreira provavelmente subiria.

Gráfico 9 - Indicadores da percepção de sucesso na carreira (média e intervalo de 95% de confiança)



Fonte - Dados da pesquisa.

4.4 Análise fatorial exploratória

O constructo *comprometimento com a carreira* é um constructo de segunda ordem, ou seja, não é formado diretamente pelos itens (perguntas), mas por outras variáveis latentes (indicadores). Para tratar essa característica da estrutura de mensuração, foi utilizada a abordagem *two-step* (SANCHEZ, 2013). Dessa forma, primeiramente, foram computados os escores das variáveis latentes de primeira ordem, utilizando a análise fatorial com o método de extração das componentes principais (MINGOTI, 2007).

Alguns itens (ID3, RE4, PL1, PL2, PL3 e PL4) precisaram ser invertidos para que todos os itens do constructo ficassem no mesmo sentido. Os itens invertidos passaram a ser nomeados ID3-Inv, RE4-Inv, PL1-Inv, PL2-Inv, PL3-Inv e PL4-Inv.

Para os constructos de primeira a ordem, a análise fatorial exploratória tem o objetivo de verificar a necessidade de excluir algum item (pergunta) dos constructos que não esteja contribuindo para a formação dos índices, uma vez que, de acordo com Hair et al. (2009), itens com cargas fatoriais menores que 0,50 devem ser eliminados dos constructos, pois, ao não contribuir de forma relevante para formação da variável latente, prejudica o alcance das suposições básicas para validade e qualidade dos indicadores criados para representar o conceito de interesse.

Na tabela 6 pode-se verificar a análise fatorial exploratória para cada constructo. Portanto, pode-se observar que o item *ID3-Inv: Eu me sinto emocionalmente apegado a esta carreira* apresentou carga fatorial inferior a 0,50 e, por isso, posteriormente foi eliminado.

Tabela 6 - Análise fatorial exploratória para os constructos de primeira ordem

Constructos	Item	Completo			Reduzido			
		C.F.	Com.	Peso	C.F.	Com.	Peso	
Comprometimento com a carreira	Identidade	ID2	0,88	0,78	0,40	0,90	0,81	0,43
		ID1	0,87	0,76	0,40	0,89	0,79	0,42
		ID4	0,72	0,51	0,33	0,72	0,51	0,34
		ID3-Inv	0,38	0,14	0,17	-	-	-
Resiliência		RE2	0,89	0,80	0,33	0,89	0,80	0,33
		RE3	0,89	0,79	0,33	0,89	0,79	0,33

		RE1	0,87	0,76	0,32	0,87	0,76	0,32
		RE4-Inv	0,59	0,35	0,22	0,59	0,35	0,22
	Planejamento	PL3-Inv	0,91	0,83	0,29	0,91	0,83	0,29
		PL2-Inv	0,89	0,80	0,29	0,89	0,80	0,29
		PL4-Inv	0,88	0,77	0,28	0,88	0,77	0,28
		PL1-Inv	0,85	0,72	0,27	0,85	0,72	0,27
Sucesso objetivo		SO3	0,79	0,63	0,31	0,79	0,63	0,31
		SO5	0,79	0,62	0,31	0,79	0,62	0,31
		SO1	0,73	0,53	0,28	0,73	0,53	0,28
		SO2	0,70	0,48	0,27	0,70	0,48	0,27
		SO4	0,57	0,32	0,22	0,57	0,32	0,22
Sucesso subjetivo		SS5	0,77	0,59	0,34	0,77	0,59	0,34
		SS3	0,71	0,51	0,32	0,71	0,51	0,32
		SS2	0,67	0,45	0,30	0,67	0,45	0,30
		SS4	0,63	0,39	0,28	0,63	0,39	0,28
		SS1	0,55	0,31	0,25	0,55	0,31	0,25
Satisfação com a carreira		SC4	0,84	0,70	0,27	0,84	0,70	0,27
		SC2	0,84	0,70	0,27	0,84	0,70	0,27
		SC5	0,78	0,61	0,26	0,78	0,61	0,26
		SC1	0,74	0,55	0,24	0,74	0,55	0,24
		SC3	0,71	0,50	0,23	0,71	0,50	0,23

Fonte - Dados da pesquisa.

Quando se utiliza a solução fatorial, é importante verificar se ela é adequada aos dados da pesquisa. Para tanto, foi utilizada a medida de adequação da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), que indica a proporção da variância dos dados que pode ser considerada comum a todas as variáveis. É uma medida que varia de 0,0 a 1,0 sendo que, quanto mais próximo de 1,0 (unidade), mais apropriada será a amostra à aplicação da análise fatorial. É adequado aplicar a análise fatorial exploratória ao conjunto de variáveis quando o KMO for maior que 0,50.

Para analisar a qualidade e validade dos constructos de primeira ordem, foi verificada a dimensionalidade, confiabilidade e validade convergente. Para verificar a validade convergente, foi utilizado o critério proposto por Fornell e Larcker (1981).

Esse critério garante tais requisitos, caso a variância média extraída (AVE), que indica o percentual médio de variância compartilhada entre o construto latente e seus itens, seja superior a 50% (HENSELER, RINGLE e SINKOVICS 2009), ou 40% no caso de pesquisas exploratórias (NUNNALLY e BEMSTEIN 1994). Para mensurar a confiabilidade, foi utilizado o Alfa de Cronbach (AC) e a Confiabilidade Composta (CC) (CHIN 1998). De acordo com Tenenhaus et al. (2005), os indicadores AC e CC devem ser maiores que 0,70 para uma indicação de confiabilidade do constructo, sendo que, em pesquisas exploratórias, valores acima de 0,60 também são aceitos. Para verificar a dimensionalidade dos constructos, foi utilizado o critério de Kaiser (MINGOTI, 2007) que retorna o número de fatores que devem ser retidos na análise fatorial exploratória, ou seja, a quantidade de dimensões do constructo.

A tabela 7 apresenta os resultados para a validade e a qualidade dos constructos. Logo, pode-se destacar que: 1) todos os constructos foram unidimensionais e apresentaram validação convergente ($AVE > 0,40$) e Alfa de Cronbach ou Confiabilidade Composta acima de 0,60, portanto, pode-se considerar que os constructos apresentaram os níveis exigidos de confiabilidade; 2) o ajuste da análise fatorial foi adequado em todos os constructos, uma vez que todos os KMO foram maiores ou iguais a 0,50.

Tabela 7 - Confiabilidade, validade convergente e dimensionalidade dos constructos

Constructos	Itens	AVE	AC	CC	KMO	Kaiser
Identidade (I.ID)	3	0,70	0,78	0,81	0,63	1
Resiliência (I.RE)	4	0,68	0,82	0,84	0,79	1
Planejamento (I.PL)	4	0,78	0,91	0,89	0,84	1
Sucesso objetivo	5	0,52	0,76	0,78	0,76	1
Sucesso subjetivo	5	0,45	0,68	0,74	0,76	1
Satisfação com a carreira	5	0,61	0,84	0,83	0,78	1

Fonte- Dados da pesquisa.

4.5 Modelagem de equações estruturais (PLS)

4.5.1 Modelo de mensuração

Na análise do modelo de mensuração, são verificadas a validade convergente, a validade discriminante e a confiabilidade dos construtos. A validade convergente garante que os indicadores de um construto estão correlacionados suficientemente para medir o conceito latente. A validade discriminante verifica se os construtos medem efetivamente diferentes aspectos do fenômeno de interesse. A confiabilidade revela a consistência das medidas em mensurar o conceito que pretendem medir.

A fim de testar a validade convergente dos construtos, foi utilizado o critério proposto por Fornell e LARCKER (1981). Ele garante tal validade caso a variância média extraída (AVE) que indica o percentual médio de variância compartilhada entre o construto latente e seus indicadores e varia de 0% a 100% (HAIR et al., 2009), seja superior a 50% (HENSELER, RINGLE e SINKOVICS 2009) ou 40% no caso de pesquisas exploratórias (NUNNALLY e BEMSTEIN 1994). Para validade discriminante foi utilizado o critério de Fornell et al. (1981), que garante a validade discriminante quando a variância extraída (AVE) de um constructo não for menor que a variância

compartilhada desse constructo com os demais. Para mensurar a confiabilidade dos constructos, foi utilizado o Alfa de Cronbach (AC) (CRONBACH, 1951) e a Confiabilidade Composta (CC) (CHIN 1998). De acordo com Tenenhaus et al. (2005), os índices AC e CC devem ser maiores que 0,70 para uma indicação de confiabilidade do constructo.

O método bootstrap foi utilizado para calcular os intervalos de confiança para os pesos do modelo de mensuração, fornecendo informações sobre a variabilidade dos parâmetros estimados, provendo, assim, uma importante validação dos resultados.

Para um bom modelo de mensuração, esperam-se cargas fatoriais acima de 0,70 ou comunalidade acima de 0,40, porém itens com cargas fatoriais menores que 0,50 devem ser eliminados (HAIR et al., 2009), pois, ao não contribuírem de forma relevante para formação da variável latente, prejudicam o alcance das suposições básicas para validade e qualidade dos indicadores criados para representar o conceito de interesse.

A tabela 8 apresenta os pesos, as cargas fatoriais e as comunalidades do modelo de mensuração, sendo interessante destacar que: 1) avaliando os intervalos de confiança, nota-se que todos os pesos foram significativos, o que confirma a importância de todos os itens para a formação do índice que representará o constructo; 2) todos os índices atingiram valores satisfatórios nas cargas fatoriais ou comunalidades.

Tabela 8 - Cargas fatoriais e as comunalidades do modelo de mensuração

Constructos	Itens	Peso	I.C. - 95%	C.F.	Com.
Satisfação com a carreira	SC01	0,33	[0,29; 0,38]	0,79	0,63
	SC02	0,25	[0,22; 0,27]	0,83	0,69
	SC03	0,27	[0,23; 0,31]	0,74	0,54
	SC04	0,23	[0,20; 0,26]	0,80	0,64
	SC05	0,21	[0,18; 0,24]	0,74	0,55
Comprometimento com a carreira	I.ID	0,44	[0,29; 0,54]	0,72	0,51
	I.RE	0,50	[0,40; 0,59]	0,76	0,58
	I.PL	0,47	[0,36; 0,57]	0,66	0,44
Sucesso objetivo	SO01	0,39	[0,27; 0,50]	0,67	0,45
	SO02	0,20	[0,10; 0,28]	0,59	0,34
	SO03	0,35	[0,27; 0,43]	0,74	0,54
	SO04	0,27	[0,18; 0,39]	0,60	0,36
	SO05	0,28	[0,23; 0,34]	0,72	0,52
Sucesso subjetivo	SS01	0,27	[0,24; 0,30]	0,71	0,50
	SS02	0,17	[0,13; 0,21]	0,61	0,37
	SS03	0,31	[0,27; 0,34]	0,78	0,61
	SS04	0,38	[0,32; 0,45]	0,69	0,48
	SS05	0,27	[0,23; 0,30]	0,75	0,57

- Validação bootstrap.

Fonte Dados da pesquisa.

Pode-se verificar na tabela 9 que os requisitos básicos para validade convergente, validade discriminante, dimensionalidade e confiabilidade dos construtos foram alcançados, a saber: 1) os constructos apresentaram os índices de confiabilidade AC ou CC acima de 0,70, evidenciando a sua confiabilidade; 2) os constructos são unidimensionais, pois não apresentaram nenhum segundo autovalor maior que 1; 3) todos os valores de AVE foram superiores a 0,40, indicando validação convergente dos constructos.

De acordo com o critério proposto por Fornell e Larcker (1981), houve validação discriminante, uma vez que todas as variâncias compartilhadas foram menores que suas respectivas AVEs.

Tabela 9 - Validação do modelo de mensuração

Constructos	Itens	AC	CC	1º av	2º av	AVE	1	2	3
Satisfação com a carreira	5	0,84	0,89	3,07	0,74	0,61			
Comprometimento com a carreira	3	0,52	0,76	1,53	0,84	0,51	0,31		
Sucesso objetivo	5	0,76	0,84	2,58	0,84	0,50	0,46	0,19	
Sucesso subjetivo	5	0,69	0,80	2,26	0,86	0,44	0,29	0,22	0,11

Fonte - Dados da pesquisa.

4.5.2 Modelo estrutural

De acordo com Hair et al. (2009), a Structural Equations Modeling (SEM) é uma continuidade de algumas técnicas de análise multivariadas, principalmente da análise de regressão múltipla e análise fatorial. O que a difere das demais técnicas multivariadas é que a SEM permite examinar diversas relações de dependência ao mesmo tempo, enquanto as demais técnicas são capazes de verificar e examinar um único relacionamento entre as variáveis de cada vez.

O modelo de mensuração e o modelo estrutural foram realizados utilizando o método Partial Least Square (PLS). Modelos de equações estruturais baseado na estrutura de covariância (CBSEM) são muito populares em muitas disciplinas, sendo a abordagem PLS uma alternativa a essa abordagem tradicional. A abordagem PLS tem sido referida como uma técnica de modelagem suave com o mínimo de demanda ao se considerarem: as escalas de medidas, o tamanho amostral e distribuições residuais (MONECKE e LEISCH 2012).

Para verificar a qualidade do ajuste, foram utilizados o R^2 e o GoF. O R^2 representa, em uma escala de 0% a 100%, o quanto os constructos independentes explicam os

dependentes, sendo que, quanto mais próximo de 100%, melhor. Já o GoF é uma média geométrica da média das AVEs dos construtos com a média dos R^2 do modelo. Ele varia de 0% a 100%, não havendo ainda valores de corte para considerar um ajuste como bom ou ruim, mas sabe-se que, quanto mais próximo de 100%, melhor o ajuste.

4.5.2.1 Modelo estrutural 1

A tabela 10 e a figura 1 apresentam os resultados para o modelo que considera como variáveis endógenas (dependentes) os constructos *comprometimento com a carreira*, *sucesso subjetivo* e “*sucesso objetivo*”. Pode-se ressaltar que:

- 1) em relação ao comprometimento com a carreira: há influência significativa (p -valor=0,000) e positiva ($\beta=0,562$ [0,51; 0,62]) da satisfação com a carreira sobre o comprometimento com a carreira. Sendo assim, quanto maior a satisfação com a carreira, maior é o comprometimento com a carreira. A satisfação com a carreira conseguiu explicar 31,5% da variabilidade do comprometimento com a carreira;
- 2) em relação ao sucesso subjetivo: há influência significativa (p -valor=0,000) e positiva ($\beta=0,473$ [0,39; 0,57]) do comprometimento com a carreira sobre o sucesso subjetivo. Sendo assim, quanto maior o comprometimento com a carreira, maior é o sucesso subjetivo. O comprometimento com a carreira conseguiu explicar 22,3% da variabilidade do sucesso subjetivo;
- 3) em relação ao sucesso objetivo: há influência significativa (p -valor=0,000) e positiva ($\beta=0,659$ [0,60; 0,75]) da satisfação com a carreira sobre o sucesso

objetivo. Sendo assim, quanto maior a satisfação com a carreira, maior é o sucesso objetivo. Não houve uma influência significativa (p -valor=0,233) do comprometimento com a carreira sobre o sucesso objetivo. A satisfação e o comprometimento com a carreira conseguiram explicar 48,0% da variabilidade do sucesso objetivo.

Cabe ressaltar ainda que o modelo apresentou um GoF de 41,9%, e os intervalos de confiança via *bootstrap* estão de acordo com os resultados encontrados via valor-p, indicando novamente a validação dos resultados apresentados.

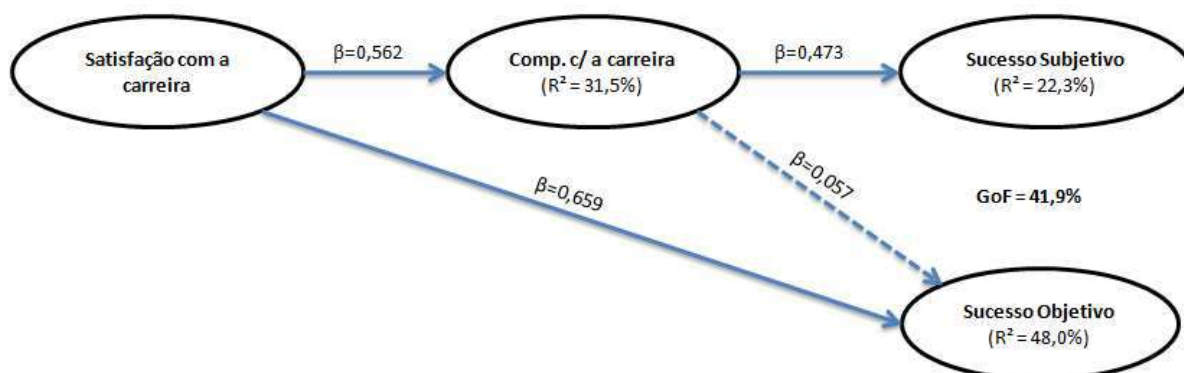
Tabela 10 - Modelo estrutural 1

Dependentes	Independentes	B	I.C - 95%	E.P.(β)	Valor-p	R ²
Comp. com a carreira	Satisfação com a carreira	0,562	[0,51; 0,62]	0,045	0,000	31,5%
Sucesso subjetivo	Comp. com a carreira	0,473	[0,39; 0,57]	0,048	0,000	22,3%
Sucesso objetivo	Satisfação com a carreira	0,659	[0,60; 0,75]	0,048	0,000	48,0%
	Comp. com a carreira	0,057	[-0,06; 0,15]	0,048	0,233	

- Validação Bootstrap; GoF= 41,9%.

Fonte - Dados da pesquisa.

Figura 3 - Ilustração do modelo estrutural 01



Fonte - Dados da pesquisa.

4.5.2.2 Verificação das hipóteses do modelo 01

O quadro 11 apresenta as hipóteses e seus respectivos resultados. Pode-se observar que as três primeiras hipóteses foram confirmadas, corroborando os estudos de Poon (2004); Ballout (2009), Aryee e Tan (1992), Aryee e Debrah (1993). A única hipótese não confirmada foi que o comprometimento exerce influência positiva sobre o sucesso objetivo. No entanto, não será esse o modelo escolhido, pois o modelo 2 tem maior GoF, ou seja, medida de qualidade de ajuste do modelo estrutural.

Quadro 11 - Hipóteses do modelo estrutural 1

Hipótese		Resultado
H1a	O comprometimento com a carreira exerce influência positiva sobre o sucesso subjetivo	Confirmada
H2a	A satisfação com a carreira exerce influência positiva sobre o comprometimento com a carreira	Confirmada
H3a	A satisfação com a carreira exerce influência positiva sobre o sucesso objetivo	Confirmada
H4a	O comprometimento com a carreira exerce influência positiva sobre o sucesso objetivo	Não confirmada

Fonte:- Dados da pesquisa.

4.5.2.2 Modelo estrutural 2

A tabela 11 e a figura 4 apresentam os resultados para o modelo que considera como variáveis endógenas (dependentes) os constructos *comprometimento com a carreira*, *sucesso subjetivo* e *sucesso objetivo*. Pode-se ressaltar que:

- 1) em relação ao comprometimento com a carreira: existe influência significativa (p -valor=0,000) e positiva (β =0,559 [0,50; 0,64]) da satisfação com a carreira sobre o comprometimento com a carreira. Sendo assim, quanto maior a

satisfação com a carreira, maior é o comprometimento com a carreira. O indicador acima conseguiu explicar 31,2% da variabilidade do comprometimento com a carreira.

- 2) em relação ao sucesso objetivo: existe influência significativa (p -valor=0,000) e positiva ($\beta=0,643$ [0,54; 0,73]) da satisfação com a carreira sobre o sucesso objetivo. Sendo assim, quanto maior a satisfação com a carreira, maior é o sucesso objetivo. Não houve uma influência significativa (p -valor=0,154) do comprometimento com a carreira sobre o sucesso objetivo. Os dois indicadores acima conseguiram explicar 46,7% da variabilidade do sucesso objetivo;
- 3) em relação ao sucesso subjetivo: existe influência significativa (p -valor=0,000) e positiva ($\beta=0,396$ [0,27; 0,51]) da satisfação com a carreira sobre o sucesso subjetivo. Sendo assim, quanto maior a satisfação com a carreira, maior é o sucesso subjetivo. Existe influência significativa (p -valor=0,000) e positiva ($\beta=0,249$ [0,13; 0,37]) do comprometimento com a carreira sobre o sucesso subjetivo. Sendo assim, quanto maior o comprometimento com a carreira, maior é o sucesso subjetivo. Os dois indicadores acima conseguiram explicar 32,9% da variabilidade do sucesso subjetivo.

Cabe ressaltar ainda que:

- ✓ o modelo apresentou um GoF de 43,7%. Ou seja, esse é modelo que apresentou melhor resultado;
- ✓ os intervalos de confiança via *bootstrap* estão de acordo com os resultados encontrados via valor- p , indicando uma validação dos resultados apresentados.

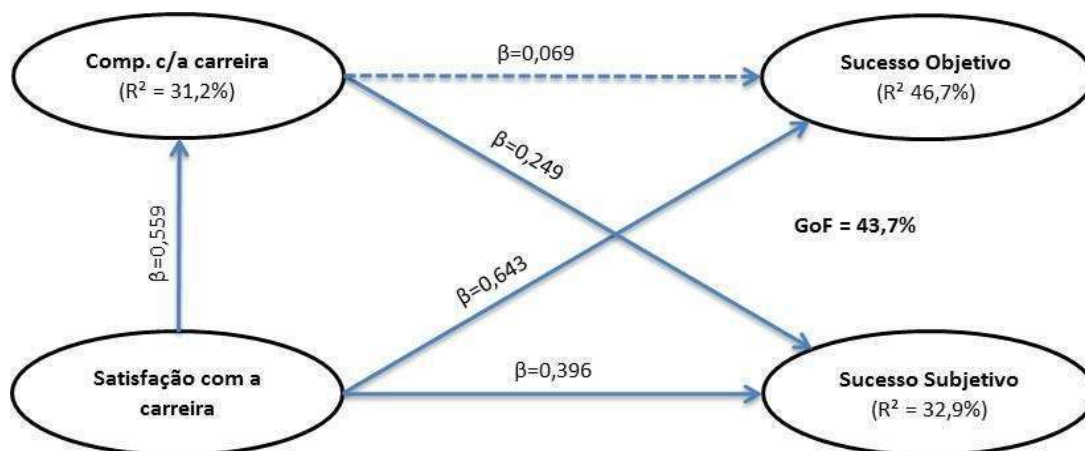
Tabela 11 - Modelo estrutural 2

Dependentes	Independentes	β	I.C - 95%	E.P.(β)	Valor-p	R ²
Comp. com a carreira	Satisfação com a carreira	0,559	[0,50; 0,64]	0,045	0,000	31,2%
Sucesso objetivo	Satisfação com a carreira	0,643	[0,54; 0,73]	0,048	0,000	46,7%
	Comp. com a carreira	0,069	[-0,04; 0,17]	0,048	0,154	
Sucesso subjetivo	Satisfação com a carreira	0,396	[0,27; 0,51]	0,054	0,000	32,9%
	Comp. com a carreira	0,249	[0,13; 0,37]	0,054	0,000	

Validação Bootstrap; GoF=43,7%.

Fonte Dados da pesquisa.

Figura 4 - Ilustração do modelo estrutural 02



Fonte - Dados da pesquisa.

4.5.2.3 Verificação das hipóteses do modelo 2

A tabela 12 apresenta as hipóteses e seus respectivos resultados. As hipóteses H1, H2, H4 e H5 foram devidamente confirmadas corroborando os estudos de Kong,, Cheung e Song (2012) , Poon (2004), Ballout (2009), Aryee e Tan (1992), Aryee e

Debrah (1993). A única hipótese não confirmada é de que o comprometimento com a carreira exerce influência positiva sobre o sucesso objetivo.

Quadro 12 - Hipóteses do modelo estrutural 2

Hipótese		Resultado
H1b	A satisfação com a carreira exerce influência positiva sobre o sucesso subjetivo	Confirmada
H2b	O comprometimento com a carreira exerce influência positiva sobre o sucesso subjetivo	Confirmada
H3b	O comprometimento com a carreira exerce influência positiva sobre o sucesso objetivo	Não confirmada
H4b	A satisfação com a carreira exerce influência positiva sobre o sucesso objetivo	Confirmada
H5b	A satisfação com a carreira exerce influência positiva sobre o comprometimento com a carreira	Confirmada

Fonte - Dados da pesquisa.

4.6 Cruzamentos dos índices dos constructos com dimensões demográficas, pessoais e funcionais

Na tabela 12, encontram-se resultados que permitem uma análise da correlação entre os índices dos constructos comprometimento com a carreira, satisfação com a carreira, sucesso objetivo e sucesso subjetivo e as variáveis demográficas e funcionais, a saber, *sexo, estado civil, instituição, outra fonte de rendimento e exercício de gestão acadêmica*. Os resultados dessa análise indicam apenas que as frases que compõem o constructo sucesso subjetivo são mais verdadeiras para os indivíduos que exercem gestão acadêmica em comparação com indivíduos que não exercem esse tipo de atividade, sendo essa diferença significativa (valor-p = 0,002). Nas demais comparações realizadas entre os índices e as variáveis mencionadas acima, não foi verificada qualquer diferença significativa (valor-p>0,05).

Tabela 12 - Comparação dos índices estimados pelo modelo de mensuração entre as variáveis sexo, estado civil, instituição, outra fonte de rendimento e exerce gestão acadêmica.

Variáveis		Satisfação na carreira		Comp. na carreira		Sucesso objetivo		Sucesso subjetivo	
		Média	Valor-p	Média	Valor-p	Média	Valor-p	Média	Valor-p
Sexo	Feminino	0,38	0,652 ¹	0,02	0,757 ¹	0,07	0,349 ¹	0,66	0,259
	Masculino	0,41		-0,02		0,11		0,63	
Estado Civil	Casado(a)...	0,42	0,139 ²	0,05	0,059 ²	0,11	0,293 ²	0,64	0,156
	Separado(a)...	0,38		0,04		0,01		0,71	
	Solteiro(a)	0,31		-0,22		0,07		0,61	
	Viúvo(a)	0,57		0,57		0,43		0,58	
Instituição	Privada	0,42	0,473 ¹	0,06	0,335 ¹	0,17	0,070 ¹	0,62	0,511
	Pública	0,38		-0,02		0,07		0,65	
Outra fonte de rendimento	Não	0,39	0,587 ¹	0,00	0,775 ¹	0,08	0,160 ¹	0,65	0,631
	Sim	0,40		-0,02		0,12		0,63	
Possui gestão acadêmica.	Não	0,36	0,154 ¹	-0,03	0,639 ¹	0,06	0,081 ¹	0,61	0,002
	Sim	0,43		0,03		0,13		0,69	

¹ Teste de Mann-Whitney, ² Teste de Kruskal-Wallis

Fonte - Dados da pesquisa.

A correlação de Spearman é uma medida de correlação limitada entre -1 e 1, sendo que, quanto mais próximo o coeficiente estiver de -1, maior a correlação negativa e, quanto mais próximo o coeficiente estiver de 1, maior a correlação positiva. Uma correlação de Spearman não significativa representa um coeficiente de correlação estatisticamente igual à zero, ou seja, não existe correlação entre as duas variáveis testadas.

A tabela 13 apresenta o coeficiente de correlação de Spearman para verificar a existência de correlação dos índices dos constructos comprometimento com a carreira, satisfação com a carreira, sucesso objetivo e sucesso subjetivo) e as

variáveis: renda, faixa etária, formação, tempo de docência e carga horária. Assim, podem-se destacar as seguintes comparações significativas.

Quanto maior a renda, mais os indivíduos tendem a concordar que as frases que compõem os índices de comprometimento com a carreira, satisfação com a carreira, sucesso objetivo e sucesso subjetivo são totalmente verdadeiras para eles. Quanto maior a faixa etária, mais os indivíduos tendem a concordar que as frases que compõem os índices de satisfação com a carreira e sucesso objetivo são totalmente verdadeiras para eles. Quanto mais instruído (formação) for o indivíduo, mais ele tende a concordar que as frases que compõem o índice de sucesso subjetivo são totalmente verdadeiras para eles. Quanto maior o tempo de docência, mais os indivíduos tendem a concordar que as frases que compõem os índices de comprometimento com a carreira, satisfação com a carreira e sucesso objetivo são totalmente verdadeiras para eles. E, quanto maior for a carga horária do indivíduo, mais eles tendem a concordar que as frases que compõem o índice de sucesso subjetivo são totalmente verdadeiras para eles.

Tabela 13 - Correlação de Spearman dos índices estimados pelo modelo de mensuração com as variáveis renda, faixa etária, formação, tempo de docência e carga horária

Variáveis\ Indicadores	Satisfação na carreira		Comp. na carreira		Sucesso subjetivo		Sucesso objetivo	
	R	Valor -p ¹	r	Valor -p ¹	R	Valor -p ¹	r	Valor -p ¹
Renda	0,22	0,000	0,12	0,029	0,24	0,000	0,18	0,001
Faixa etária	0,13	0,020	0,10	0,084	0,09	0,096	0,11	0,037
Formação	-0,03	0,537	0,01	0,896	0,17	0,002	-0,05	0,384
Tempo de	0,18	0,001	0,13	0,018	0,09	0,110	0,11	0,045

docência								
Carga horária	0,00	0,970	0,01	0,804	0,13	0,018	-0,06	0,310

Fonte - Dados da pesquisa.

Este estudo desenvolveu um modelo conceitual para compreender as interrelações entre os construtos de comprometimento com a carreira, satisfação com a carreira e sucesso na carreira. Os resultados da tese reforçaram as conclusões de outros autores, principalmente daqueles que sustentaram as hipóteses deste trabalho: Kong, Cheung e Song (2012), Poon, (2004); Ballout (2009) e Aryee e Tan (1992); Aryee e Debrah (1993) o que culminou com a proposição de um modelo robusto que relaciona os construtos satisfação com a carreira, comprometimento com a carreira e percepção de sucesso (subjetivo e objetivo) na carreira. Por fim, vale destacar que as escalas que avaliam esses construtos abordam aspectos distintos entre si, embora bastante relacionados. No próximo capítulo, serão apresentadas as principais conclusões deste trabalho.

5 CONCLUSÕES

Vou pedir licença para apresentar estas considerações na primeira pessoa.

Quando ingressei no programa de doutorado da FUMEC, já atuava no ensino superior há mais de 10 anos. Minhas funções sempre mesclaram a docência e a gestão de curso. Foi nesse contexto que pensei em trabalhar minha pesquisa.

Ao começar a frequentar as aulas de gestão de carreiras com a Profa Dra Zélia Kilimnik, identifiquei-me completamente com o assunto: Carreira Sem Fronteiras,

Carreira Proteana. Fui passeando até encontrar o comprometimento com a carreira, o sucesso na carreira e a satisfação com a carreira.

Decidido o tema, veio a pergunta: — Seria possível estudar esses construtos no âmbito da docência do ensino superior? Pois era nesse contexto que se encontrava minha curiosidade...

Avancei na revisão de literatura e descobri que havia apenas um estudo internacional que correlacionava os três construtos e que também alguns estudos confundiam, em suas redações, os construtos de sucesso e de satisfação com a carreira. Pensei que seria importante desenvolver um primeiro estudo no País.

Creio que agora, após essa etapa importante do estudo, descobri as relações que envolvem esses construtos tendo como base os docentes do ensino superior. Ou seja, que a satisfação com a carreira influencia o comprometimento com a carreira e que a satisfação com a carreira e o comprometimento com a carreira influenciam positivamente o sucesso subjetivo e, por fim, que a satisfação com a carreira influencia também o sucesso objetivo.

Em outras palavras, caso o docente do ensino superior venha a se sentir satisfeito com a carreira, ele tenderá a ser comprometido nessa carreira. Também, se o docente é comprometido e satisfeito com sua carreira, ele tenderá a ter uma percepção de sucesso subjetivo. Esse sucesso subjetivo não se relaciona com recompensas financeiras ou posições de poder nas organizações e, sim, com o gostar do que se faz e com a realização profissional.

Por fim, é relevante destacar que os resultados, por meio das maiores médias dos construtos planejamento com a carreira e sucesso objetivo, reforçam a mudança do foco objetivo para o foco subjetivo dos construtos de carreira.

5.1 Contribuições do estudo

Esta pesquisa contribui para identificar os principais paradoxos da carreira docente e para uma reflexão sobre os principais problemas que os afetam. Quanto à percepção dos docentes sobre o *sucesso na sua carreira*, tanto em relação aos aspectos subjetivos, quanto em relação aos aspectos objetivos, revela que, em relação aos primeiros, os docentes de IES estão orgulhosos do que fazem profissionalmente, porém consideram que não têm criado inovações importantes durante suas carreiras. E, em relação aos aspectos objetivos do sucesso na carreira, pode-se destacar que o prestígio ou *status* profissional que a posição hierárquica lhes proporciona está de acordo com seus interesses. No entanto, eles não consideram a remuneração justa em comparação com todo o valor investido na carreira. No geral, o sucesso subjetivo se apresenta fortalecido, pois as frases que compõem esse constructo assim como o de identidade tendem a ser mais verdadeiras para os indivíduos em comparação com as frases dos demais constructos.

Quanto à percepção sobre a *satisfação com a carreira*, os docentes de IES se sentem satisfeitos com o progresso que fizeram para alcançar os objetivos globais da carreira. Todavia, se mostram insatisfeitos com a renda.

E, quanto ao *comprometimento com a carreira*, pode-se destacar a carreira apresentando-se como parte importante de quem o docente é. Entretanto, esse docente aparece como pouco apegado emocionalmente a essa carreira em relação a todos os resultados relativos à dimensão Identidade. Sugiro aprofundamento nessa parte do estudo para tentar desvendar esse aparente paradoxo. Ainda, quanto ao comprometimento e em relação à dimensão resiliência, torna-se interessante notar que o docente costuma pensar sobre seu desenvolvimento profissional. Não tem, porém, como hábito a criação de um plano para esse desenvolvimento, o que nos remete diretamente aos resultados da última dimensão do construto de comprometimento com a carreira: o planejamento, ou seja, o docente não costuma planejar sua carreira, além disso, enxerga desgastes associados à carreira acadêmica.

Além disso, a pesquisa contribui também por indicar que a categoria de docentes de IES que realizam gestão acadêmica dá maior importância ao sucesso subjetivo se comparados aos indivíduos que não exercem gestão acadêmica, sendo essa diferença significativa, o que ocorre também com os indivíduos de maior instrução ou formação.

Ressalto, assim, a contribuição desta tese para a academia, com a proposição de um modelo robusto que relaciona os construtos satisfação com a carreira, comprometimento com a carreira e percepção de sucesso (subjetivo e objetivo) na carreira, embasado teoricamente - por meio de diversos estudos nacionais e internacionais realizados dentro dessa linha - e, empiricamente, com base na análise fatorial exploratória e confirmatória dos resultados da presente pesquisa. E,

também, com a comprovação de que as escalas que avaliam esses construtos abordam aspectos distintos entre si, embora bastante relacionados. Vale apontar, além disso, a contribuição metodológica desta tese, quanto à revalidação das escalas utilizadas que haviam sido traduzidas para o português e adaptadas para a nossa realidade e validadas para outras populações ou contextos.

Finalmente, vale destacar a relevância da temática e a carência, no Brasil, de pesquisas sobre carreira nos três aspectos propostos por esta tese, a saber: sucesso, satisfação e comprometimento com a carreira. Outro destaque da presente tese é a escolha por estudar uma categoria profissional específica, no caso, o docente do ensino superior, pois uma tendência atual é o estudo dos vínculos com o trabalho somente numa categoria profissional.

5.2 Limitações do estudo

O estudo tem limitações quanto ao método e critério de amostragem e generalização limitada à população pesquisada.

O método tem suas limitações em virtude dos vieses do pesquisador e dos respondentes. O fato de existir a pesquisa já interfere nas respostas, uma vez que o tema pode gerar intenções e interesses dos respondentes nunca antes imaginados.

Outra questão é a operacionalização. O público escolhido acaba por limitar o uso do instrumento, pois se trata de uma categoria específica. A amostra não probabilística não permite extrapolações ou inferências, além da amostra do estudo.

Essas limitações abrem possibilidades de estudos futuros e maior compreensão gradual do tema.

5.3 Sugestões para estudos futuros

O resultado desta tese pode gerar outros desdobramentos que necessitam ser investigados em associação com outras variáveis, contextos e categorias ocupacionais.

Sugiro um aprofundamento no que se refere à Identidade já que apesar de o docente destacar a carreira como parte importante de quem ele é, paradoxalmente, esse mesmo aparece como pouco apegado emocionalmente a essa carreira.

Uma outra pesquisa se faz pertinente, no sentido de tentar entender por que os docentes consideram que não têm criado inovações importantes durante suas carreiras e quais os impactos práticos de perceberem sua remuneração como injusta.

Quanto às escalas, sugiro a elaboração de uma nova escala para medir a satisfação com a carreira, pois a existente é unidimensional e, talvez, partindo do contexto educacional.

6 REFERÊNCIAS

ALVES, M.; AZEVEDO, N. R.; GONÇALVES, T. N. R. Satisfação e situação profissional: um estudo com professores nos primeiros anos de carreira. **Educ. Pesqui.**, São Paulo, Ahead of print, jan. 2014.

AMATO, S.; V. Esposito Vinzi e M. Tenenhaus. **A global goodness-of-fit index for PLS structural equation modeling**. Oral Communication to PLS Club, HEC School of Management, 2004.

ARTHUR, M. B.; HALL, D. T.; LAWRENCE, B. S. (Eds.) **Handbook of career theory**. New York: Cambridge University, 1989.

ARTHUR, M. B.; ROUSSEAU, D. M. **The boundaryless career**: a new employment principle for a new organizational era. Oxford: Oxford University Press, 1996.

ARTHUR, M.B.; HALL, D.T.; LAWRENCE, B.S.;; Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach. In: ARTHUR,M.B.; HALL, D.T.; LAWRENCE, B.S. (Eds.) **Handbook of career theory**. Cambridge University Press, Cambridge, 1989, p. 7-25.

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; CHAY, Yue Wah; CHEW, Juniper. An investigation of the predictors and outcomes of career commitment in three career stages. **Journal of Vocational Behavior**, v. 44, n. 1, p. 1-16, 1994.

ARYEE, Samuel; DEBRAH, Yaw A. A cross-cultural application of a career planning model. **Journal of Organizational Behavior**, v. 14, n. 2, p. 119-27, 1993.

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

BALLOUT, Hassan I. Career commitment and career success: moderating role of self-efficacy. **Career Development International**, v. 14, n. 7, p. 655-70, 2009.

BARNETT, Belinda Renee; BRADLEY, Lisa. The impact of organizational support for career development on career satisfaction. **Career development international**, v. 12, n. 7, p. 617-36, 2007.

BARUCH, Y. Career systems in transition: a normative model for career practices. **Personnel Review**, [S. l.], v. 32, n. 2, p. 231-51, 2003.

BARUCH, Y. **Managing careers**: theory and practice. Harlow: Pearson, 2004a.

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

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

BORGES, L. O. ; LIMA, A. M. S. ; VILELA, E. C. ; MORAIS, S. S. G. . Comprometimento no trabalho e sua sustentação na cultura e contexto organizacional. **RAE (Impresso)**, Rio de Janeiro, v. 3, n.1, p. 1-15, 2004.

BIRD, A.: Careers as repositories of knowledge: considerations for boundaryless careers. In: ARTHUR, M.B.;ROUSSEAU, D.M. (Eds.) **The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era**. Oxford: Oxford University Press, , 1996, p. 150-68.

BLAU,G. The measurement and prediction of career commitment. **Journal of Occupational Psychology**, United Kingdom, v. 58, n. 4, p.277-88, Dec. 1985.

BLAU, G. J. Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 76, p. 469-88, 2003.

BLUSTEIN, D. L.; ELLIS, M. V.; & DEVENIS, L. E. The development and validation of a two-dimensional model of the commitment to career choice process. **Journal of Vocational Behavior**, v. 35, p. 342-78, 1989.

BOUDREAU, John W.; BOSWELL, Wendy R.; JUDGE, Timothy A. Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. **Journal of Vocational Behavior**, v. 58, n. 1, p. 53-81, 2001.

BRELAND, Jacob W. et al. The interactive effect of leader-member exchange and political skill on subjective career success. **Journal of Leadership & Organizational Studies**, v. 13, n. 3, p. 1-14, 2007.

BREMNER, Brian et al. The age of consolidation. **Business Week**, v. 14, p. 86-94, 1991.

BRISCOE, J.P. HALL, D.T., e DEMUTH, R.L.F..Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. **Journal of Vocational Behavior**, v. 69, p. 30-47, 2006.

BRISCOE, J.P. HALL, D.T.,e MAYHOFER,W. **Careers around the world: Individual and contextual perspectives**. New York and London: Routledge. 2012.

BROWN, Chris; et al.. The role of emotional intelligence in the creer commitment and decision-making process. **Journal of Career Assessment**, v. 11, n.4, p. 379-92, Nov. 2003.

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. 237-62, 1994.

CARVALHO, T. A. T. **A escolha e o comprometimento com a profissão/carreira**: um estudo entre psicólogos. 2007, n. de folhas. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal da Bahia, Salvador.

CASSANDRE, M. Pet al.. As pressões advindas da reconfiguração produtiva dos cursos stricto sensu e seu impacto sobre a saúde de docentes Mestres e doutores em universidades públicas. In: XXXIII ENANAP. 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD 2009.

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.

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. 469-91, 2011.,

CHIN, W. W. The partial least squares approach for structural equation modeling. In MARCOULIDES G. A. (Ed.). **Modern methods for business research**. Cidade: Editora, 1998, p. 295–36.

CHUNG, Y. Career decision-making self-efficacy and career commitment: gender and ethnic differences among college students . **Journal of Career Development** [0894-8453]. V. 28, n. 4, p. 277-84, 2002. .

COELHO, Maria de Lourdes. **Processos de constituição da docência universitária**: o REUNI na UFMG. 2012, n. de folhas. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte..

COHEN, A. **Multiple commitments in the workplace**: an integrative approach.. New Jersey: Mahwah, , 2003.

COLLARELLI, Stephen M.; BISHOP, Ronald C. Career commitment functions, correlates and management. **Group & Organization Management**, v. 15, n. 2, p. 158-76, 1990.

COLLIN, A.: Career. In: GREENHAUS, J.H.; CALLANAN, G.A. (Eds.) **Encyclopedia of career development**.. . Thousand Oaks: Sage, , 2006, p.60-3..

CONVERSE, Patrick D. et al. Controlling your environment and yourself: Implications for career success. **Journal of Vocational Behavior**, v. 80, n. 1, p. 148-59, 2012.

COOPER-HAKIM, A.; VISWESVARAN, C. The construct of work commitment: testing an integrative framework. **Psychological Bulletin**, v. 131, n. 2, p. 241–59, 2005.

COSTA, V. M. F. **As bases afetiva e instrumental do comprometimento Organizacional: confrontando suas diferenças entre empresas e trabalhadores da agricultura irrigada do Polo Juazeiro/Petrolina**. 2005, n. de folhas. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal da Bahia. Salvador.

COSTA, L. V. **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, 216 f. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade de São Paulo, São Paulo.

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, Luciano Venelli; DUTRA, Joel. Avaliação da carreira no mundo contemporâneo: proposta de um modelo de três dimensões. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)**. ISSN 2237-1427, v. 1, n. 01, 2011.

CRONBACH, Lee J. Coefficient alpha and the internal structure of tests. *psychometrika*, v. 16, n. 3, p. 297-334, 1951.

CUNHA, Maria Izabel. **O bom professor e sua prática**. Campinas: Papirus, 2011.
DA ROCHA, Jane Barbosa et al. Percepção de sucesso na carreira da mulher executiva brasileira. **Revista de Administração da Unimep-Unimep Business Journal**, v. 12, n. 3, p. 47-72, 2014.

DANTAS, E. A. M. ; BORGES, L. O. . Saúde organizacional e síndrome de *burnout* em escolas e hospitais. *Estudos e Pesquisas em Psicologia (UERJ. Impresso)*, v. 12, p. 116-144, 2012.

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.

DEFILLIPPI, R. J.; ARTHUR, M. B. The boundaryless career: a competency-based prospective. **Journal of Organizational Behavior**, [S. l.], v. 15, n. 4, p. 307-24, 1994.

DEMO, G. . Comprometimento com a carreira: uma síntese do estado arte e uma revisão da produção nacional. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 3, p. 185-213, 2003.

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. 543-60, 2009.

DRIES, Nicky. The meaning of career success: Avoiding reification through a closer inspection of historical, cultural, and ideological contexts. **Career Development International**, v. 16, n. 4, p. 364-84, 2011.

DRIES, Nicky; PEPEMANS, Roland; CARLIER, Olivier. Career success: constructing a multidimensional model. **Journal of Vocational Behavior**, v. 73, n. 2, p. 254-67, 2008.

DUBERLEY, J.; COHEN, L.; MALLON, M. Constructing scientific careers: change, continuity and context. **Organization Studies**, [S. l.], v. 27, n. 8, p. 1.131-52, 2006.

DUFFY, R. D., DIK, B. J., e STEGER, M. F. Calling and work-related outcomes: career commitment as a mediator. **Journal of Vocational Behavior**, v. 78 p.,210-8, 2011.

DUTRA, J. S. **Administração de carreiras**: uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 1996.

EFRON, B., e TIBSHIRANI, R. J. **An introduction to the bootstrap**. New York: Chapman & Hall, 1993.

ENCONTRO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 2014, Rio de Janeiro. Anais. Rio de Janeiro: **Enanpad**, 2014. 16 p. Disponível em: http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2014_EnANPAD_GPR2192.pdf>. Acesso em: 22 set. 2015.

ERDOGAN, Berrin; KRAIMER, Maria L.; LIDEN, Robert C. Work value congruence and intrinsic career success: the compensatory roles of leader member exchange and perceived organizational support. **Personnel Psychology**, v. 57, n. 2, p. 305-32, 2004.

FORNELL, C., e LARCKER, D. F.. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**, p. 39-50, 1981.

FU, Jen-Ruei and CHEN, Jessica HF. Career commitment of information technology professionals: the investment model perspective. **Information & Management**, 2015.

FU, Jen-Ruei. Understanding career commitment of professionals: perspectives of push-pull-mooring framework and investment model. **International Journal of Information Management**, v. 31, p. 279-93, 2011.

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.

GATTI, Bernardete Angelina; BARRETO, Elba Siqueira de Sá (Coords.). **Professores do Brasil**: impasses e desafios. Brasília: Unesco, 2009.

GATTIKER, Urs E.; LARWOOD, Laurie. Predictors for managers' career mobility, success and satisfaction. **Human relations**, v. 41, n. 8, p. 569-91, 1988.

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.

GOSNELL, S 2000. Determinant of Career Satisfaction Among Federal Employees. Paper presented in **Seminar on Public Policy**. Georgia Institute of Technology. Atlanta, Georgia, U.S.A

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.

GREENHAUS, J.; CALLANAN, G.; GODSHALK, V. **Career management**. 3th ed. Fort Worth: Dryden Press, 2000.

GROTE, G., e HALL, D. T. Reference groups: A missing link in career studies. **Journal of Vocational Behavior**, v. 83, n. 3, p. 265-79. 2013.

GUNZ, Hugh P.; PEIPERL, Maury. **Handbook of career studies**. Thousand Oaks: Sage, 2007.

GUNZ, Hugh; MAYRHOFER, Wolfgang. Re-conceptualizing career success: a contextual approach. **Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung**, v. 43, n. 3, p. 251-60, 2011.

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

HAIR, Joseph Fet al.. Análise Multivariada de Henseler, J, C.M. Ringle, e R.R. Sinkovics. The Use of Partial Least Squares Path Modeling International Marketing. **Advances in International Marketing**, p. 277-319 2009.

HALL, D. T., e MIRVIS, P. H. The new protean career: psychological success and the path with a heart. In: HALL, D. T. (Org.). **The career is dead, long live the career**: a relational approach to careers. San Francisco: Jossey-Bass, 1996, p.15-45
HALL, Douglas T. **Careers in organizations**. Cidade: Goodyear , 1976.

HALL, Douglas T.; CHANDLER, Dawn E. Psychological success: when the career is a calling. **Journal of Organizational Behavior**, v. 26, n. 2, p. 155-76, 2005.

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. 269-89, 1995.

HALL, D.T. (Ed.). **The career is dead, long live the career**: a relational approach to careers. San Francisco: Jossey-Bass. 1996.

HALL, D.T. Protean careers of the 21st century. **Academy of Management Executive**, [S. l.], v.10, n.4, p.8-16, 1996.

HALL, Douglas T. **Careers in and out of organizations**. Thousand Oaks: Sage, 2002.

HENNEQUIN, Emilie. What career success means to blue-collar workers. **Career development international**, v. 12, n. 6, p. 565-81, 2007.

HENSELER, J, C.M. Ringle, e SINKOVICS, R.R.. The use of partial least squares path modeling international marketing. **Advances in International Marketing**, p. 277-319, 2009.

HESLIN, Peter A. Conceptualizing and evaluating career success. **Journal of Organizational Behavior**, v. 26, n. 2, p. 113-36, 2005.

HESLIN, Peter A. Self-and other-referent criteria of career success. **Journal of Career Assessment**, v. 11, n. 3, p. 262-86, 2003.

HOLLANDER, Myles, e DOUGLAS A. Wolfe. **Nonparametric statistical methods**. New York: John Wiley , 1999.

HUGHES, E. C. Institutional office and the person. **The American Journal of Sociology**, v. 43, n. 3, p. 404-13, 1937.

HUGHES, E.C. **Men and their Work**. Glencoe: The Free Press, 1958.

INGLEHART, Ronald; WELZEL, Christian. **Modernization, cultural change, and democracy: the human development sequence**. Cambridge: Cambridge University Press, 2005.

INKSON, K. Images of career: nine key metaphors. **Journal of Vocational Behavior**, [S. l.], v. 65, n.1, p. 96-111, Aug. 2004.

JIN, L., WATKINS, D., e YUEN, M. Personality, career decision self-efficacy and commitment to the career choices process among chinese graduate students. **Journal of Vocational Behavior**, v. 74, 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.; BOUDREAU, John W.; BRETZ, Robert D. Job and life attitudes of male executives. **Journal of Applied Psychology**, v. 79, n. 5, p. 767, 1994.

KARAVARDAR, Gulsah. Perceived organizational support, psychological empowerment, organizational citizenship behavior, job performance and job embeddedness: a research on the fast food industry in Istanbul, Turkey. **International Journal of Business and Management**, v. 9, n. 4, p. 131, 2014.

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. 229-51, 2006.

KILIMNIK, Zelia Miranda; VISENTIN, Izabela Calegario. Evolução dos estudos internacionais sobre o tema carreira. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)**. ISSN 2237-1427, v. 4, n. 2, 2014.

KONG, Haiyan; CHEUNG, Catherine; SONG, Haiyan. From hotel career management to employees' career satisfaction: The mediating effect of career competency. **International Journal of Hospitality Management**, v. 31, n. 1, p. 76-85, 2012.

LEAL, M. S., AGUILLERA, F., e MELO-SILVA, L. L. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho - Uma década de sua produção científica em análise. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 11, n. 2, p. 6-20, 2011.

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- 15, 2005.

LEE, K.; CARSWELL, J.; ALLEN, N. A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person and work-related variables. **Journal of Applied Psychology**, v. 85, p. 799-811, 2000.

LIMA, M. P. **Comprometimento e entrenchamento com a carreira de enfermeiros**: uma análise dos vínculos em instituições hospitalares públicas e privadas. 2013, n.de folhas. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria.

LONDON, M., STUMPF, S.A. **Managing careers**. Reading: Addison-Wesley, , 1982.

MASETTO, Marcos Tarcísio. **Competência pedagógica do professor universitário**. São Paulo: Summus, 2012.

MEYER, J.P., ALLEN, N. J., e SMITH, C. A.. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. **Journal of Applied Psychology**, v. 78, p. 538-51, 1993.

MEYER, J.P.; ALLEN, N. J. Commitment in a changing world of work. **Canadian Psychology / Psychologie Canadienne**, v. 39, p. 1-2, 1998.

MINGOTI, S. A. **Análise de dados através de métodos de estatística multivariada**: uma abordagem aplicada. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2007.

MIRVIS, Philip H.; HALL, Douglas T. Psychological success and the boundaryless career. **Journal of organizational behavior**, v. 15, n. 4, p. 365-80, 1994.

MONECKE, Armin e FRIEDRICH Leisch. SemPLS: structural equation modeling using partial least squares. **Journal of Statistical Software**, 2012.

MORGANSON, V. J., JONES, M. P., e MAJOR, S. A. Understanding women's underrepresentation in science, technology, engineering, and mathematics: the role of social coping. **The Career Development Quarterly**, v. 59, p. 169-79, 2010.

MRAYYAN, Majd. Predictors of career commitment and job performance of Jordanian nurses. **Journal of Nursing Management** [0966-0429]. v.16 iss 3 p 246–56, 2008..

MUELLER, Charles W.; WALLACE, Jean E.; PRICE, James L. Employee commitment resolving some issues. **Work and Occupations**, v. 19, n. 3, p. 211-36, 1992.

MYRTLE, R. Cet al. Job and career influences on the career commitment of health care executives. **Journal of Health Organization and Management**, v. 25, n. 6, p. 693–710, 2011.

NABI, Ghulam R. An investigation into the differential profile of predictors of objective and subjective career success. **Career Development International**, v. 4, n. 4, p. 212-25, 1999.

NG, Thomas WH et al. Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis. **Personnel Psychology**, v. 58, n. 2, p. 367-408, 2005.

NG, T. W. H., et al. Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis. **Personnel Psychology**, v. 58, 2, p. 367–408, 2005..

NICHOLSON, N., WEST, M.: Transitions, work histories and careers. In: ARTHUR, M.B.; HALL, D.T.; LAWRENCE, B.S. (Eds.) **Handbook of career theory**, . Cambridge: Cambridge University Press, , 1989, p. 181-201.

NIU, H. J..Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment. **International Journal of Hospitality Management**, v. 29, p. 743-50, 2010.

NOORDIN, Fauziah; WILLIAMS, Trevor; ZIMMER, Catherine. Career commitment in collectivist and individualist cultures: a comparative study. **International Journal of Human Resource Management**, v. 13, n. 1, p. 35-54, 2002.

NUNNALLY, J.C., e BERNSTEIN, I. H.. **Psychometric Theory**. New York: Editora, 1994.

OLIVEIRA, M. A. P. S. **Comprometimento organizacional e com a carreira: influência sobre a produção científica de pesquisadores brasileiros**. 1998, número de folhas. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e do Trabalho, Universidade de Brasília. Brasília, Distrito Federal.

PARKER, Barbara; CHUSMIR, Leonard H. A comparison of men and women managers' and nonmanagers' perceptions of success. **Human Resource Development Quarterly**, v. 3, n. 1, p. 73-84, 1992.

PIMENTA, Selma Garrido; ANASTASIOU, Léa das Graças Camargos. Docência do ensino superior. São Paulo: Cortez, 2010.

POON, June ML. Career commitment and career success: moderating role of emotion perception. **Career Development International**, v. 9, n. 4, p. 374-90, 2004.

RENEE Barnett, Belinda; BRADLEY, Lisa. The impact of organisational support for career development on career satisfaction. **Career Development International**, v. 12, n. 7, p. 617-36, 2007.

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. 1.011-30, 2010.

ROWE, Diva Ester Okazaki; BASTOS, Antonio 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. 973-92, 2011.

ROWE, Diva Ester Okazaki; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; PINHO, Ana Paula Moreno. Múltiplos comprometimentos com o trabalho e suas influências no desempenho: um estudo entre professores do ensino superior no Brasil. **Organizações & Sociedade**, v. 20, n. 66, p. 501-521, 2013.

SANCHEZ, G. PLS path modeling with R. Berkeley: Trowchez, 2013.

SANT'ANNA, Anderson de Souza; KILIMNIK, Zélia Miranda. Nova carreira. **GVexecutivo**, v. 8, n. 2, p. 32-5, 2009.

SAVICKAS, M. L. Life design: a paradigm for career intervention in the 21st century. **Journal of Counseling & Development**, v. 90, p. 13-19, 2012.

SAVICKAS, Mark L. Renovating the psychology of careers for the twenty-first century. **The Future of Career**, p. 53-68, 2000.

SCHEIBLE, Alba Couto Falcão; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; DE AGUIAR RODRIGUES, Ana Carolina. 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. 530-43, 2013.

SCHEIN, E.H.: Career theory and research: some issues for the future. In: DERR, C.B. (Ed.) **Work, family, and the career: new frontiers in theory and research...**, New York: Praeger, 1980, p.357-65.

SCHEIN, Edgar H.; SCHEIN, Edgan. **Career dynamics**: matching individual and organizational needs. Reading: Addison-Wesley, 1978.

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.

SHIM, D. C. e ROHRBAUGH, J.. Government career commitment and the shaping of work environment perceptions. **The American Review of Public Administration**, v. 41, n. 3, p. 263-84, 2011.

SILVA, A. D. (2008). **A Construção de Carreira no Ensino Superior**. Tese de Doutorado, Universidade do Minho, Braga.

SMITH, Paul; CAPUTI, Peter; CRITTENDEN, Nadia. How are women's glass ceiling beliefs related to career success?. **Career Development International**, v. 17, n. 5, p. 458-74, 2012.

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

SULLIVAN, S. The changing nature of careers: a review and research agenda. **Journal of Management**, v. 25, n. 3, p. 457-84, 1999.

SULLIVAN, Sherry E.; BARUCH, Yehuda. Advances in career theory and research: a critical review and agenda for future exploration. **Journal of management**, v. 35, n. 6, p. 1.542-71, 2009.

TENENHAUS, M., V. et al.. PLS path modeling. *Computational statistics & Data Analysis*, 2005.

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. 163-76, 2012.

VAN MAANEN, J. Toward a theory of the career. In: MAANEN, J. Van. (ed.) **Organizational careers**: Some new perspectives. New York: Wiley, 1977b, p. 161-79

VERBRUGGEN, Marijke. Psychological mobility and career success in the Newcareer climate. **Journal of Vocational Behavior**, v. 81, n. 2, p. 289-97, 2012.

WAYNE, Sandy J. et al. The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. **Journal of Organizational Behavior**, v. 20, n. 5, p. 577-95, 1999.

WRZESNIEWSKI, Amy. It's not just a job. Shifting meanings of work in the wake of 9/11. **Journal of Management Inquiry**, v. 11, n. 3, p. 230-34, 2002.

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.(Research)(Survey) .**International Journal of Mental Health Systems**, v. 8, Feb. 2014.

7 APÊNDICES

APÊNDICE A

INSTRUMENTO DE PESQUISA

PARTE 1 - DADOS DEMOGRÁFICOS

Esta é uma pesquisa realizada pelo Programa de Doutorado em Administração da Universidade FUMEC em Belo Horizonte (MG). Este questionário será respondido por docentes. Portanto, os resultados serão analisados estatisticamente, somente pela pesquisadora, como objetivos científicos. A sua participação é valiosa para a pesquisa e, desde já, expesso 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. Número de filhos: ____
5. Grau de escolaridade: () Pós-Graduação () Mestrado
() Doutorado () Pós-Doutorado
6. Cargo atual que ocupa: () apenas docente () coordenação () diretoria
() outros _____
7. Tempo de carreira docente:
8. Tipo de IES: () Pública () Privada
9. Carga Horária: _____

PARTE 2

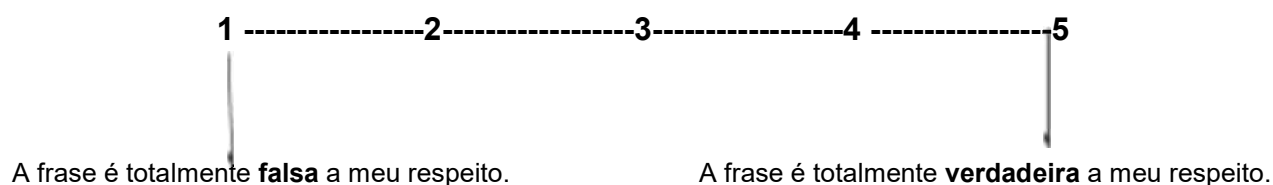
CARREIRA DOCENTE

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 a 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 isso invalidaria a análise estatística dos dados.

Chave de respostas:



E I – COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA

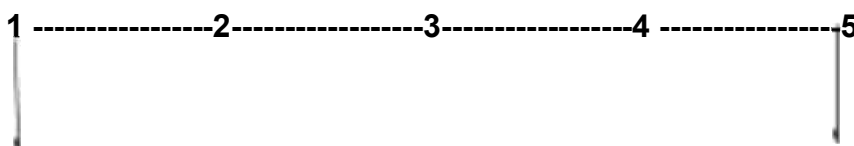
A seguir você encontrará uma série de sentenças que procuram descrever o seu grau de COMPROMETIMENTO COM A SUA CARREIRA. Registre no espaço o número que corresponde à sua posição, frente ao item, utilizando-se da seguinte escala:

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 essa 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 nessa 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 nessa 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 nessa 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 dessa linha de trabalho/campo de carreira profissional me fazem questionar se o fardo pessoal está valendo a 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

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:



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

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

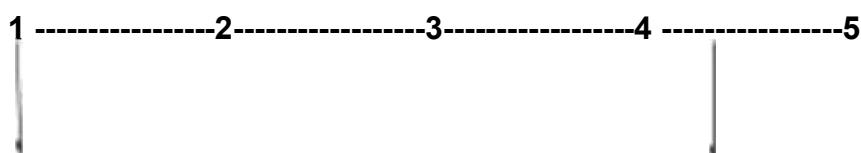
1. Encontro soluções criativas para os problemas que aparecem em minhas atividades profissionais.	1 2 3 4 5
2. Tenho recebido recompensas justas comparadas com as outras pessoas que conheço (não só na minha área). ®	1 2 3 4 5
3. Apresento ideias fora do comum.	1 2 3 4 5
4. A remuneração que recebo por minhas atividades profissionais é justa, pelo que já investi na carreira. ®	1 2 3 4 5
5. Minha carreira me permite desfrutar a vida fora do trabalho.	1 2 3 4 5
6. Os trabalhos que tenho desenvolvido são cada vez mais complexos.	1 2 3 4 5
7. Coopero com a gestão dos negócios em que estou envolvido.	1 2 3 4 5
8. Minha carreira é ética.	1 2 3 4 5
9. 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) em que atuo.	1 2 3 4 5
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	1 2 3 4 5

competências.	
22. Tenho estabilidade em minha vida profissional.	1 2 3 4 5
23.	
24. Os trabalhos que executo compreendem grande variedade de tarefas. ®	1 2 3 4 5
25. Estou constantemente aprendendo e me desenvolvendo em minha carreira. ®	1 2 3 4 5
26. Tenho criado inovações importantes durante minha carreira profissional. ®	1 2 3 4 5
27. Não tenho violado meus valores enquanto exerço minha carreira.	1 2 3 4 5
28. Estou tranquilo quanto a ter emprego ou trabalho no futuro.	1 2 3 4 5
29. Tenho uma boa rede de contatos profissionais.	1 2 3 4 5
30. Eu e as equipes com quem trabalho temos alcançado resultados de sucesso juntos.	1 2 3 4 5
31. Minha carreira é compatível com minhas vocações.	1 2 3 4 5
32. Tenho sucesso nas avaliações da minha competência.	1 2 3 4 5
33. As oportunidades de promoção que vejo pela frente são coerentes com meus interesses.	1 2 3 4 5
34. Sou feliz com minha vida pessoal/familiar.	1 2 3 4 5
35. Sou competente na realização das minhas atividades profissionais.	1 2 3 4 5
36. Os clientes das minhas atividades profissionais reconhecem meu trabalho.	1 2 3 4 5
37. Meu trabalho gera efeitos positivos na sociedade.	1 2 3 4 5
38. Tenho alcançado minhas metas de nível hierárquico (ou cargos) em minha carreira.	1 2 3 4 5
39. Os trabalhos que desenvolvo atualmente em minha carreira exigem um alto nível de competência. ®	1 2 3 4 5
40. Tenho controle sobre as fronteiras entre o meu tempo pessoal, da família e do trabalho.	1 2 3 4 5
41. Sou reconhecido(a) pelos meus superiores.	1 2 3 4 5
42. Minha carreira tem impacto positivo na comunidade.	1 2 3 4 5
43. Sou reconhecido(a) pelos colegas de trabalho.	1 2 3 4 5
44. O prestígio (ou <i>status</i>) profissional da minha posição hierárquica está de acordo com meus interesses. ®	1 2 3 4 5
45. Meu(s) trabalho(s) é(são) útil(eis) para a vida das outras pessoas.	1 2 3 4 5
46. Tenho várias oportunidades de trabalho disponíveis.	1 2 3 4 5
47. Meus colegas de trabalho me ajudam.	1 2 3 4 5
48. Sou importante onde atuo.	1 2 3 4 5
49. Minha renda supre as necessidades minhas e de meus dependentes. ®	1 2 3 4 5

PARTE III – SATISFAÇÃO COM A CARREIRA

Todas as questões abaixo devem ser respondidas levando-se 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:



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

APÊNDICE B

Gráfico10 – Gráfico de barras com o intervalo de 95% de confiança para os constructos sobre percepção de sucesso na carreira.

