



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

RAFAEL PEREIRA DE ARAÚJO

**COMPROMETIMENTO E ENTRINCHEIRAMENTO NA CARREIRA E
VALORES DO TRABALHO: UM ESTUDO ENTRE SERVIDORES DE
UM INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO**

Salvador

2018

RAFAEL PEREIRA DE ARAÚJO

**COMPROMETIMENTO E ENTRINCHEIRAMENTO NA CARREIRA E
VALORES DO TRABALHO: UM ESTUDO ENTRE SERVIDORES DE
UM INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO**

Dissertação apresentada ao Núcleo de Pós-Graduação em Administração da Escola de Administração, da Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Diva Ester Okazaki Rowe

Salvador

2018

Escola de Administração - UFBA

A659 Araújo, Rafael Pereira de.

Comprometimento e entrincheiramento na carreira e valores do trabalho: um estudo entre servidores de um instituto federal de educação / Rafael Pereira de Araújo – 2018.

172 f.

Orientadora: Profa. Dra. Diva Ester Okazaki Rowe.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal da Bahia, Escola de Administração, Salvador, 2018.

1. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano – Servidores públicos – Comprometimento organizacional. 2. Recompensa (Psicologia). 3. Serviço público – Cargos e funções – Pessoal - permanência. 4. Motivação no trabalho. 5. Autorrealização. I. Universidade Federal da Bahia. Escola de Escola de Administração. II. Título.

CDD – 352.3

RAFAEL PEREIRA DE ARAÚJO

**COMPROMETIMENTO E ENTRINCHEIRAMENTO NA CARREIRA E
VALORES DO TRABALHO: UM ESTUDO ENTRE SERVIDORES DE
UM INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Administração, Escola de Administração, da Universidade Federal da Bahia.

Aprovada em 23 de fevereiro de 2018.

Diva Ester Okazaki Rowe – Orientadora _____
Doutora em Administração pela Universidade Federal da Bahia (UFBA)
Universidade Federal da Bahia (UFBA)

Abdinardo Moreira Barreto de Oliveira _____
Doutor em Administração pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)
Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR)

Mauro de Oliveira Magalhães _____
Doutor em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)
Universidade Federal da Bahia (UFBA)

A

Deus pelas oportunidades oferecidas. A toda minha família por me ajudar a chegar até aqui, me conduzindo tão zelosa e sabiamente ao longo do meu amadurecimento.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por me conceder o dom da vida e me guiar ao longo dos desafios, por me inspirar nos momentos de glória e me sustentar nos momentos de fraqueza, apresentando-me lições de como é grande a nossa força.

Aos meus pais, Oscar e Antônia, pelo exemplo de vida e por todo o apoio prestado nessa jornada. Pelo amor e dedicação a educação de seus filhos.

Aos meus irmãos, Raquel, Ronaldo e Pettson, por instigar minha curiosidade, aguçar meu desejo de aprendizado e pelos exemplos de determinação em conseguir um futuro melhor através dos estudos.

Ao meu sobrinho Miguel, pelo carinho e por me fazer sorrir.

À minha esposa Hélia por todo apoio e compreensão nos momentos de dedicação à dissertação, que entendeu meu esforço para dar conta do mestrado, casa, noivado, casamento, família, lazer, trabalho, saúde e auxiliar a mamãe gestante a espera da nossa filha Valentina.

À minha orientadora, Profa. Dra. Diva, pelos ensinamentos, dedicação, paciência e pela experiência compartilhada para a realização dessa dissertação.

Ao Prof. Dr. Abdinardo pela ajuda nas modelagens de equações estruturais.

Aos professores e administrativos do NPGA, pela dedicação e ensinamentos. Cada um de forma especial contribuiu para a conclusão desse trabalho.

Aos colegas do MPA 15 que lutaram para conseguir esse objetivo, em especial os colegas Antônio, Jean, Miro, Péricles e Wandilson, que estiveram mais próximos nessa caminhada.

Ao Instituto Federal do Sertão Pernambucano, pela oportunidade e apoio a minha formação acadêmica, e a todos da instituição que dedicaram um pouco do seu tempo para responder a pesquisa.

Certamente minha carreira não foi determinada pela minha própria vontade, mas por inúmeros fatores sobre os quais não tenho nenhum controle.

Albert Einstein

ARAÚJO, R. P. Comprometimento e entrincheiramento na carreira e valores do trabalho: um estudo entre servidores de um Instituto Federal de Educação. 172 fls. 2018. Dissertação (Mestrado) – Escola de Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018.

RESUMO

A presente pesquisa parte do estudo dos valores do trabalho e dos vínculos comprometimento e entrincheiramento na carreira dos servidores do Instituto Federal do Sertão Pernambucano. Com o intuito de compreender o que é importante para os servidores no ambiente de trabalho e saber se tem relação com o comprometimento e entrincheiramento na carreira, esse estudo tem como objetivo analisar a influência dos valores do trabalho no comprometimento com a carreira e no entrincheiramento na carreira entre servidores de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia. Para atingir esse objetivo, a dissertação foi dividida em dois estudos: um bibliométrico e outro que utiliza um survey com os servidores. Inicialmente, faz-se uma análise da produção científica em língua portuguesa sobre esses temas por meio de um estudo bibliométrico, descritivo e quantitativo, abrangendo o período de 2007 a 2016, nas bases de dados SPELL, SciELO e rPOT. Foram analisados 57 artigos, sendo 21 sobre comprometimento com a carreira, 10 sobre entrincheiramento na carreira e 26 sobre valores do trabalho. O estudo buscou oferecer a potenciais pesquisadores da área, uma base consistente de informações para estudos futuros. Ao final da leitura é possível obter um conjunto de informações sobre os principais resultados e lacunas dos três construtos. Apesar da importância dos construtos pesquisados, verificam-se poucos trabalhos, indicando a necessidade de novos estudos sobre os temas, com destaque para a realização de pesquisas que integrem as múltiplas bases dos construtos e combinem diferentes perspectivas metodológicas para se entender os temas com maior propriedade. Por fim, o segundo estudo analisou os níveis de comprometimento e entrincheiramento na carreira dos servidores do IF Sertão PE, relacionando-os com os valores do trabalho. Para isso, delineou-se um estudo transversal, quantitativo, descritivo e explicativo que utilizou um survey por *e-mail* direcionado aos 991 servidores do IF Sertão PE, no período de novembro de 2016 a fevereiro de 2017 (três meses), obtendo-se 246 respostas completas (24,8%), sendo 57,32% composta por TAEs e 42,68% por docentes. Além das questões sociodemográficas, foram utilizados os instrumentos de Carson e Bedeian (1994), Carson, Carson e Bedeian (1995) e Porto e Pilati (2010) para mensurar o comprometimento com a carreira, o entrincheiramento na carreira e os valores do trabalho, respectivamente. Os dados passaram por análise estatística descritiva e tratamento dos dados através da análise exploratória, que envolveu avaliação dos *missing values*, *outliers*, normalidade, homoscedasticidade, análise de linearidade e multicolinearidade. Aplicou-se o teste t, ANOVA e técnicas multivariadas, especificamente modelagens de equações estruturais. Como principais resultados, ressalta-se que, os modelos parciais revelaram que os valores relativos ao trabalho explicam 20% do comprometimento com a carreira e apenas 2% do entrincheiramento na carreira. O modelo completo, que envolveu os três construtos, encontrou que os valores do trabalho explicam 26% do comprometimento e apenas 0,64% do entrincheiramento na carreira.

Palavras-chave: Comprometimento com a carreira. Entincheiramento na carreira. Valores relativos ao trabalho. Vínculos com a carreira.

ARAÚJO, R. P. Commitment and entrenchment in the career and values of work: a study among servers of a Federal Institute of Education. 171 fls. 2018. Dissertation (Masters) – Escola de Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018.

ABSTRACT

This present research is part of the study of the values of the work and of the bonds of commitment and entrenchment in the career of the servers of the Federal Institute of Sertão Pernambucano. In order to understand what is important to the servers in the work environment and know if it is related to the commitment and entrenchment in the career, this study aims to analyze the influence of work values on the commitment to the career and the entrenchment in the career among employees of a Federal Institute of Education, Science and Technology. To achieve this goal, the dissertation was divided into two studies: one bibliometric and one that uses a survey with the servers. Initially, there is an analysis of the scientific production in Portuguese language on these topics through a bibliometric, descriptive and quantitative study, covering the period from 2007 to 2016, in the SPELL, SciELO and rPOT databases. A total of 57 articles were analyzed, of which 21 were about career commitment, 10 were career entrenchment, and 26 were about work values. The study sought to offer potential researchers in the area a consistent basis of information for future studies. At the end of the reading it is possible to obtain a set of information about the main results and the main gaps of the three constructs. Despite the importance of the research constructs, there are few works, indicating the need for new studies on the themes, with emphasis on the realization of research that integrate the multiple bases of the constructs and combine different perspectives to understand the themes with greater property. Finally, the second study analyzed the levels of commitment and entrenchment in the career of the servers of the IF Sertão PE, relating them to the values of the work. For this, a cross-sectional, quantitative, descriptive and explanatory, study was outlined, which used an email survey directed to the 991 servers of the IF Sertão PE, in the period from November 2016 to February 2017 (three months), obtaining 246 complete answers (24.8%), being 57.32% composed by TAEs and 42.68% by teachers. In addition to sociodemographic issues, the instruments of Carson and Bedeian (1994), Carson, Carson and Bedeian (1995) and Porto and Pilati (2010) were used to measure commitment to career, career entrenchment and work values, respectively. Data were analyzed by descriptive statistical analysis and data treatment through exploratory analysis, which involved the evaluation of missing values, outliers, normality, homoscedasticity, linearity and multicollinearity analysis. The t-test, ANOVA and multivariate techniques were applied, specifically structural equation modeling. As the main results, it is pointed out that, the partial models revealed that the work figures explain 20% of the commitment to the career and only 2% of the entrenchment in the career. The complete model, which involved the three constructs, found that the values of the work explain 26% of the commitment and only 0.64% of the entrenchment in the career.

Keywords: Career commitment. Career entrenchment. Work values. Career links.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Sertão de Pernambuco segundo meso e microrregiões	23
Figura 2 – Atuação do IF Sertão – PE.....	24
Figura 3 – Detalhamento dos estudos.....	26
Figura 4 – Desenho conceitual da pesquisa	26
Figura 5 – Palavras-chave dos artigos sobre comprometimento com a carreira.....	40
Figura 6 – Palavras-chave dos artigos sobre entrincheiramento na carreira	41
Figura 7 – Palavras-chave dos artigos sobre valores do trabalho.....	42
Figura 8 – Profissões analisadas pelos construtos	43
Figura 9 – Modelo de equações estruturais I: influência dos valores relativos ao trabalho no comprometimento com a carreira	72
Figura 10 – Modelo de equações estruturais II: influência dos valores relativos ao trabalho no entrincheiramento na carreira.....	75
Figura 11 – Modelo de equações estruturais completo: VRT com CC e EC.....	78
Figura 12 – Conjunto de aspectos a serem considerados no relato de pesquisa de MEE	135
Figura 13 – Modelo hipotético inicial na AFC do instrumento de valores relativos ao trabalho	137
Figura 14 – Modelo reespecificado na AFC do instrumento de valores relativos ao trabalho	138
Figura 15 – Modelo reespecificado na AFC do instrumento de comprometimento com a carreira	139
Figura 16 – Modelo reespecificado na AFC do instrumento de entrincheiramento na carreira	140
Figura 17 – Modelo de equações estruturais I: VRT com ECC.....	145
Figura 18 – Modelo de equações estruturais II: VRT com EEC.....	149
Figura 19 – Modelo de equações estruturais completo: VRT com ECC e EEC	152
Gráfico 1 – Frequência da produção científica por ano.....	37
Gráfico 2 – Quantidade de artigos pelo número de autores.....	39
Gráfico 3 – Quantidade de artigos por abordagem	44

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Resultados das buscas – 2007 a 2016.....	35
Tabela 2 – Periódicos que publicaram comprometimento com a carreira.....	36
Tabela 3 – Periódicos que publicaram entrincheiramento na carreira.....	36
Tabela 4 – Periódicos que publicaram valores do trabalho.....	37
Tabela 5 – Escalas de comprometimento com a carreira	45
Tabela 6 – Escalas de entrincheiramento na carreira	46
Tabela 7 – Escalas de valores do trabalho	47
Tabela 8 – Escores médios de comprometimento e entrincheiramento na carreira..	61
Tabela 9 – Comprometimento e entrincheiramento entre servidores administrativos e docentes.....	63
Tabela 10 – Comprometimento e entrincheiramento entre servidores pela titulação	64
Tabela 11 – Comprometimento e entrincheiramento entre servidores pela idade	65
Tabela 12 – Escores médios de valores do trabalho.....	66
Tabela 13 – Valores do trabalho entre servidores pela titulação.....	68
Tabela 14 – Resumos das medidas de ajuste e suas referências	69
Tabela 15 – Evolução dos índices para valores do trabalho com comprometimento com a carreira	71
Tabela 16 – Evolução dos índices para valores do trabalho com entrincheiramento na carreira	73
Tabela 17 – Evolução dos índices para valores do trabalho com vínculos com a carreira	76
Tabela 18 – Identificação de observações atípicas univariadas pelo boxplot	116
Tabela 19 – Identificação de valores discrepantes univariados pelo escore Z.....	117
Tabela 20 – Testes de normalidade das variáveis	119
Tabela 21 – Campus de trabalho	123
Tabela 22 – Questões relacionadas ao cargo	124
Tabela 23 – Escores médios de comprometimento e entrincheiramento na carreira	125
Tabela 24 – Comprometimento e entrincheiramento entre servidores do sexo masculino e feminino.....	126

Tabela 25 – Comprometimento e entrincheiramento entre servidores administrativos e docentes.....	127
Tabela 26 – Comprometimento e entrincheiramento entre servidores pela titulação	129
Tabela 27 – Comprometimento e entrincheiramento entre servidores pela idade ..	130
Tabela 28 – Escores médios de valores do trabalho.....	131
Tabela 29 – Valores do trabalho entre servidores do sexo masculino e feminino...	132
Tabela 30 – Valores do trabalho entre servidores administrativos e docentes.....	133
Tabela 31 – Valores do trabalho entre servidores pela titulação.....	134
Tabela 32 – Resumo das medidas de ajuste e suas referências	143
Tabela 33 – Evolução dos índices para valores do trabalho com comprometimento com a carreira	144
Tabela 34 – Evolução dos índices para valores do trabalho com entrincheiramento na carreira	147
Tabela 35 – Evolução dos índices para valores do trabalho com vínculos com a carreira	151

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CC – Comprometimento com a Carreira
CD – Cargo de Direção
CEFET – Centro Federal de Educação Tecnológica
CNE – Conselho Nacional de Educação
CONIF – Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica
EAD – Educação à Distância
EC – Enrincheiramento na Carreira
ECC – Escala de Comprometimento com a Carreira
EEC – Escala de Enrincheiramento na Carreira
EJA – Educação de Jovens e Adultos
ENANPAD – Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração
EVT – Escala de Valores do Trabalho
EVT-R – Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho
FCC – Função de Coordenador de Curso
FG – Função Gratificada
FIC – Formação Inicial e Continuada
FNDE – Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação
IF – Institutos Federais de Educação Ciência e Tecnologia
IF SERTÃO PE – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano
MEC – Ministério da Educação
PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional
Proeja – Programa de Educação de Jovens e Adultos
Pronatec – Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego
Setec – Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
TAE – Técnico Administrativo em Educação
TCLE – Termo de Compromisso Livre e Esclarecido
UFBA – Universidade Federal da Bahia
VRT – Valores Relativos ao Trabalho
VT – Valores do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	16
1.1 Problema de pesquisa.....	19
1.2 Objetivos.....	19
1.2.1 Objetivos específicos.....	20
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO	21
2.1 O IF Sertão-PE	21
2.2 Desenho da pesquisa.....	25
3 COMPROMETIMENTO E ENTRINCHEIRAMENTO NA CARREIRA E	
VALORES DO TRABALHO: ESTUDO BIBLIOMÉTRICO DAS PUBLICAÇÕES	
ENTRE 2007 E 2016.....	28
3.1 Introdução	29
3.2 Comprometimento e entrincheiramento na carreira e valores do trabalho	30
3.2.1 Comprometimento com a carreira	31
3.2.2 Entrincheiramento na carreira.....	32
3.2.3 Valores do trabalho.....	32
3.3 Procedimentos metodológicos	33
3.4 Resultados e discussão	35
3.5 Considerações finais	48
4 VÍNCULOS COM A CARREIRA E VALORES DO TRABALHO: UM ESTUDO	
COM SERVIDORES DE UM INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO	51
4.1 Introdução	52
4.2 Vínculos com a carreira e valores do trabalho	53
4.3 Procedimentos metodológicos	57
4.3.1 Participantes	57
4.3.2 Instrumentos	57
4.3.3 Procedimentos	58
4.3.4 Tratamento e análise dos dados	58
4.4 Resultados e discussão	61
4.4.1 Comprometimento e entrincheiramento na carreira: testes comparativos	62
4.4.2 Valores relativos ao trabalho: testes comparativos	67
4.4.3 Modelagem de equações estruturais	69
Modelo parcial I: Valores relativos ao trabalho e comprometimento com a carreira	70
Modelo parcial II: Valores relativos ao trabalho e entrincheiramento na carreira.....	73
Modelo estrutural completo: Valores relativos ao trabalho e vínculos com a carreira	76
4.5 Considerações finais	79
5 CONCLUSÃO.....	82
REFERÊNCIAS	86
APÊNDICE A – Convite	94
APÊNDICE B – Questionário	95
APÊNDICE C – Procedimentos metodológicos.....	112
APÊNDICE D – Resultados e discussão	123
APÊNDICE E – Estatísticas	154
APÊNDICE F – <i>Outliers</i> univariados pelo <i>boxplot</i>.....	159
APÊNDICE G – <i>Outliers</i> univariados pelo <i>escore Z</i>.....	160

APÊNDICE H – Identificação de observações atípicas multivariadas.....	161
APÊNDICE I – Teste de Homoscedasticidade.....	163
APÊNDICE J – Coeficiente de correlação de Pearson	164
APÊNDICE K – Estatística de multicolinearidade	165
APÊNDICE L – Análise fatorial confirmatória: modelo inicial VRT	166
APÊNDICE M – Análise fatorial confirmatória: modelo reespecificado CC.....	167
APÊNDICE N – Análise fatorial confirmatória: modelo reespecificado EC.....	168
APÊNDICE O – Estimativas modelo I: EVT-R com ECC.....	169
APÊNDICE P – Estimativas modelo II: EVT-R com EEC	170
APÊNDICE Q – Estimativas modelo III: EVT-R com ECC e EEC.....	171
ANEXO A – Autorização do comitê de ética	172

1 INTRODUÇÃO

As mudanças no mundo do trabalho contemporâneo trouxeram consequências marcantes para os trabalhadores como: instabilidade na carreira e no emprego, crescimento da concorrência por postos de trabalho, incertezas e necessidade de constante capacitação. Nos dias atuais, os profissionais passam cada vez menos tempo numa mesma carreira ou numa mesma organização (PINHO, KILIMNIK e ANDRADE, 2015).

A escolha da carreira profissional não é uma decisão simples e fácil, sendo influenciada por fatores como sociedade, cultura, família e oportunidades. É no trabalho que as pessoas se motivam a alcançar suas metas pessoais. Nesse sentido, torna-se importante saber os motivos que levam as pessoas a trabalhar e é isso que o estudo dos valores do trabalho busca.

Bastos (1994) argumenta que os motivos de escolha profissional são importantes precedentes do comprometimento com a carreira. Meyer (2016) afirma que, à medida que mais pesquisas são conduzidas, está se tornando cada vez mais evidente que os valores e tradições culturais podem influenciar a importância relativa ao comprometimento com a carreira.

Porto e Tamayo (2003) definem os valores do trabalho como princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis que as pessoas buscam por meio do trabalho e que guiam as suas alternativas e o seu comportamento no trabalho.

Nas pesquisas atuais que relacionam o trabalhador com a carreira estão presentes o comprometimento e o entrincheiramento, que é o tema proposto por este trabalho. De acordo com Rowe e Bastos (2010), esses construtos buscam explicar a persistência do trabalhador em determinado curso de ação para construir uma trajetória de sucesso no plano pessoal e nos resultados para a sociedade. Sendo o curso de ação delimitado pela sua ocupação e pelos investimentos que faz.

Rowe e Bastos (2008) definem que enquanto comprometimento implica identificação e afetividade que conduzem ao desejo de permanecer na carreira, o entrincheiramento consiste na persistência na mesma linha de ação profissional por falta de opções de carreira, pela sensação de perda dos investimentos realizados ou pela percepção de uma consequência emocional muito alta em caso de mudança.

Como o comprometimento com a carreira (CC) e o entrincheiramento na carreira (EC) têm revelado associações teoricamente relevantes com variáveis como comprometimento organizacional, a motivação vital, a generatividade e interesses vocacionais, além da associação entre ambas, os estudos de Magalhães (2008, 2013) sugerem que são adequados à realidade brasileira e recomendam a sua utilização em pesquisas que relacionem os construtos a outros fatores e processos de interesse.

Os pesquisadores relatam a necessidade de ampliação das amostras e de investigar as relações do comprometimento e do entrincheiramento com outros antecedentes e consequentes. Considerando a relevância dos valores do trabalho na conjuntura laboral e a necessidade de melhor compreensão acerca dos motivos que levam os indivíduos a trabalhar e a tomar decisões sobre suas carreiras, Pinho, Kilimnik e Andrade (2015), sugerem estudos que incluam como antecedente o construto valores do trabalho.

A partir de 2008, a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica passou por um processo de expansão e atualmente conta com cerca de 60 mil servidores (docentes e administrativos) distribuídos nos 38 Institutos Federais, dois Cefets e o Colégio Pedro II (CONIF, 2017).

Com esse processo de expansão, muitas vagas de concurso público foram preenchidas e somaram-se aos servidores que passaram por esse processo de transformação. A busca por uma carreira é carregada por valores diversos, dentre eles os valores do trabalho. Esses servidores buscam nessas carreiras principalmente a estabilidade e segurança proporcionada pelo serviço público.

Nos últimos anos as instituições públicas brasileiras têm buscado a melhoria dos serviços oferecidos à população. Os autores Fowler, Mello e Costa Neto (2011) identificaram que atualmente as instituições públicas, inclusive as de ensino, têm dado importância à qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão. Essas transformações surgem em função da cobrança da sociedade por melhores profissionais e consequentemente uma melhor qualidade do serviço.

Nesse contexto, as instituições públicas precisam assumir como prioridade a área de gestão de pessoas devido ao seu papel estratégico e a sua relevância como competência organizacional essencial, uma vez que as pessoas são os principais agentes que podem contribuir com as metas da organização e com resultados superiores para a sociedade, e por se tratar de uma instituição de ensino,

as pessoas são protagonistas na consecução de resultados que contribuem para a geração do conhecimento e da inovação (DEMO et al., 2014).

Estudos sobre o comprometimento e o entrincheiramento na carreira têm sido utilizados com frequência em instituições públicas. Autores ligados a área de estudos sobre os vínculos com a carreira (MAGALHAES, 2008a; SCHEIBLE, BASTOS e RODRIGUES, 2013; ROWE, BASTOS e PINHO, 2013) têm apontado que existem lacunas e que é preciso mais pesquisas nacionais acerca do comprometimento com a carreira e do entrincheiramento na carreira.

Com base em Demo (2003), Veiga (2008), Lamas e Noronha (2014) e no levantamento de artigos realizado para a presente pesquisa, pode-se afirmar que são poucos os trabalhos com foco na carreira, sendo que a maioria tem foco na organização.

Portanto, a escolha por estudar a categoria servidor público federal se justifica pela necessidade de se acumular mais evidências sobre como os vínculos com a carreira se manifestam em diferentes instituições públicas. Em particular, pela importância estratégica das Instituições de Ensino, visto que na última década o Brasil apresentou um crescimento vertiginoso de Institutos Federais.

Nesse mesmo sentido, os autores Porto e Tamayo (2008) afirmam que estudos nacionais e internacionais têm demonstrado o impacto dos valores do trabalho sobre diversos aspectos organizacionais, apontando a relevância que esse construto pode ter na compreensão do mundo do trabalho.

O estudo dos valores do trabalho visa compreender o que é importante para as pessoas no ambiente de trabalho, destarte, é no trabalho que as pessoas se motivam para ganhar dinheiro, buscam estabilidade, suprem necessidades materiais e contribuem com a sociedade.

Conforme constatação da própria pesquisa bibliométrica, o volume de trabalhos que tratam dos construtos comprometimento com a carreira, entrincheiramento na carreira e valores do trabalho, em língua portuguesa, ainda é bem pequeno. Na análise da produção científica, foram encontrados estudos que relacionam comprometimento e entrincheiramento na carreira (MAGALHÃES, 2008a; ROWE; BASTOS, 2010; ROWE; BASTOS; PINHO, 2011, 2013; SCHEIBLE; BASTOS; RODRIGUES, 2013; LIMA et al., 2015), mas nenhum que relacione-os com valores do trabalho, o que demonstra uma lacuna na literatura. Surgindo, portanto, o tema da presente dissertação. Destaca-se que foram encontrados

estudos de vínculos com a carreira em Universidades (MAGALHAES; GOMES, 2007; MAGALHÃES, 2008a; BONDAN; BARDAGI, 2008; BARDAGI; HUTZ, 2010; ROWE; BASTOS, 2010; ZAMPIERI GROHMANN et al., 2012; ROWE; BASTOS; PINHO, 2011, 2013; PEREIRA; BRUNI, 2013; PORTO NORONHA; ALVES LAMAS, 2014; OLIVEIRA-SILVA; SILVA, 2015), mas nenhum tratou dos Institutos Federais, que são instituições de ensino superior relativamente novas que, além de oferecerem cursos de graduação e pós-graduação, atuam na qualificação profissional com a oferta de cursos de formação básica, técnica e tecnológica.

Dessa forma, este trabalho abordará o vínculo do servidor com a sua carreira envolvendo dois construtos – o de comprometimento e o de entrincheiramento, relacionando estes com a percepção de valores do trabalho em um Instituto Federal de Educação.

Portanto, verificar a importância dos valores do trabalho e dos níveis de comprometimento e entrincheiramento dos servidores com a sua carreira, bem como a sua relação, adquirem relevância para compreender e ampliar os estudos, além de gerar informações para os servidores e gestores de como o conhecimento desses valores podem contribuir para a melhoria do trabalho e das carreiras no IF Sertão PE.

Partindo desse contexto, delineou-se o presente estudo.

1.1 Problema de pesquisa

Qual a influência dos valores do trabalho no comprometimento com a carreira e no entrincheiramento na carreira entre servidores de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia?

1.2 Objetivos

O presente estudo tem como objetivo analisar a influência dos valores do trabalho no comprometimento com a carreira e no entrincheiramento na carreira entre servidores de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia.

1.2.1 Objetivos específicos

Almeja-se estudar de forma mais particular os seguintes objetivos:

- a) Analisar a produção científica em língua portuguesa sobre os vínculos com a carreira e valores do trabalho;
- b) Identificar o nível de comprometimento com a carreira entre os servidores do IF Sertão PE, nas dimensões identidade, planejamento e resiliência;
- c) Identificar o nível de entrincheiramento na carreira entre os servidores do IF Sertão PE, nas dimensões investimentos na carreira, limitação de alternativas e custos emocionais;
- d) Identificar o nível e a hierarquia de valores do trabalho;
- e) Comparar os níveis de cada dimensão dos vínculos com a carreira e de valores do trabalho nos diversos perfis sociodemográficos – como por exemplo sexo, idade, titulação, cargo, tempo de serviço;
- f) Determinar se os valores do trabalho explicam o comprometimento com a carreira e o entrincheiramento na carreira.

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Na primeira fase deste trabalho, realizou-se uma pesquisa bibliográfica sobre valores do trabalho, comprometimento com a carreira e entrenchamento na carreira. Tal pesquisa viabilizou o conhecimento sobre o estado da arte nos tópicos abordados. A partir daí, foi possível estabelecer um arcabouço teórico de referência e identificar instrumentos já validados no contexto brasileiro.

Na segunda fase, buscou-se testar as hipóteses sobre as relações entre as variáveis estudadas pela aplicação de um questionário, que utilizou os instrumentos escolhidos na primeira fase.

As questões de ética da pesquisa foram avaliadas e aprovadas pelo Comitê de Ética do IF Sertão-PE bem como no início do questionário o servidor recebeu informações sobre o estudo e aceitou o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), elaborado de acordo com os itens exigidos pelo referido comitê, que pode ser visualizado no Apêndice B.

O presente capítulo descreve os procedimentos metodológicos que foram utilizados nesta pesquisa. Para tanto, inicialmente apresenta-se a instituição que será objeto de estudo, e em seguida o desenho da pesquisa.

2.1 O IF Sertão-PE

Entre os direitos elencados na Constituição Federal de 1988 estão os direitos a educação e ao trabalho. Tendo em vista o mercado de trabalho que está cada vez mais competitivo, é preciso que tenhamos uma educação profissional e tecnológica de qualidade, que vincule teoria e prática, e que esteja alinhada as necessidades do mercado de trabalho, além de contribuir com o desenvolvimento científico e com a produção e desenvolvimento de novas tecnologias (BRASIL, 2015).

A Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, que Instituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e criou os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, tinha como objetivo principal expandir, interiorizar e democratizar a oferta de cursos técnicos e de formação inicial e continuada para a

população brasileira (BRASIL, 2008).

A Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica está presente em todos os estados brasileiros, onde oferece cursos técnicos, superiores de tecnologia, licenciaturas, mestrado e doutorado. Com a expansão da Rede, o Brasil passa a ter 61 unidades na região Norte, 184 na região Nordeste, 57 na região Centro-Oeste, 147 na região Sudeste e 113 na região Sul, totalizando 562 escolas em atividade (BRASIL, 2015).

Nesse contexto, nasce o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano (IF Sertão-PE) que é uma instituição de educação superior, básica e profissional, pluricurricular e multicampi, especializada na oferta de educação profissional e tecnológica nas seguintes modalidades de ensino:

- Formação Inicial e Continuada (FIC): destinada àqueles que querem se qualificar, independente da escolaridade. É aceito, inclusive, o não alfabetizado. São cursos rápidos em diversas áreas e com carga horária variada;
- Médio Integrado: destinada aos estudantes que concluíram o 9º ano (antiga 8ª série) do Ensino Fundamental e que desejam cursar o Ensino Médio juntamente com o curso Técnico profissionalizante. A duração média dos cursos é de quatro anos;
- Proeja (Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos): destinada àqueles que tenham acima de 18 anos e já concluíram o 9º ano (antiga 8ª série) do Ensino Fundamental ou a 4ª fase de Educação de Jovens e Adultos (EJA);
- Subsequente: destinada aos que tenham concluído o Ensino Médio e desejam cursar apenas o Técnico profissionalizante. A duração média é de dois anos;
- Superior: destinada aos que tenham concluído o Ensino Médio e desejam fazer cursos de graduação;
- Pós-Graduação: destinada a quem concluiu a graduação.

A partir das diversas modalidades de ensino, o IF Sertão-PE visa melhorar a ação sistêmica da educação, interiorizar e socializar o conhecimento, popularizar a ciência e a tecnologia, desenvolvendo os arranjos produtivos sociais e culturais locais, com foco na redução das desigualdades sociais (IF SERTÃO-PE, 2014).

Criado nos termos da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, a partir da transformação do Centro Federal de Educação Tecnológica de Petrolina (Cefet Petrolina), o IF Sertão-PE constitui-se em autarquia Federal, detentora de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar, vinculada ao Ministério da Educação (MEC), sob a supervisão da Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (Setec), e regido por seu Estatuto, Regimento, Organização Didática e pelas legislações em vigor (IF SERTÃO-PE, 2014).

Entre as suas metas, destaca-se a formação de um número cada vez maior de cidadãos, instrumentalizando-os para a construção das condições necessárias a uma atuação ativa e transformadora. Pautando-se no princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, desenvolve suas atividades pedagógicas primando pela manutenção da credibilidade conquistada a partir da qualidade do ensino ofertado (IF SERTÃO-PE, 2014).

O contexto geopolítico no qual o IF Sertão-PE encontra-se inserido é o semiárido nordestino, nas mesorregiões do Sertão Pernambucano e do São Francisco Pernambucano, compreendendo as microrregiões de Araripina, Salgueiro, Pajeú, Moxotó, Petrolina e Itaparica, conforme Figura 1.

Figura 1 – Sertão de Pernambuco segundo meso e microrregiões



Fonte: Site da instituição (2016).

O IF Sertão-PE está presente em diferentes cidades do sertão pernambucano, conforme pode ser visualizado na Figura 2, com sete campi em

funcionamento - Petrolina, Petrolina Zona Rural, Floresta, Salgueiro, Ouricuri, Santa Maria da Boa Vista e Serra Talhada. Além dos campi, conta hoje com cinco centros de referência nos municípios de Afrânio, Petrolândia, Sertânia, Araripina e Ibimirim ampliando a oferta de ensino público e gratuito para essas localidades.

Figura 2 – Atuação do IF Sertão – PE



Fonte: Site da instituição (2016).

De acordo com dados da Diretoria de Gestão de Pessoas de 22 de novembro de 2016, o IF Sertão-PE conta com um quadro de 902 servidores entre docentes e técnicos administrativos para atender mais de treze mil alunos matriculados em seus sete campi e um total de 33 cursos distribuídos nas modalidades médio integrado, subsequente, proeja, superior (Tecnológico, Bacharelado e Licenciatura) e pós-graduação, incluindo os cursos Pronatec, FIC e EAD.

A constituição dos diversos campi do IF Sertão-PE foi realizada a partir da base territorial de atuação e caracterização das regiões de desenvolvimento onde eles estão situados. Os cursos oferecidos pela instituição são destinados a um público-alvo existente tanto na região do sertão pernambucano como em diversas cidades dos estados do Piauí e da Bahia, abrangendo aproximadamente 20 municípios.

Segundo consta no Plano de Desenvolvimento Institucional vigente do IF Sertão PE, PDI (2014), a Missão, Visão e Valores que regem a instituição são:

Missão do IF Sertão-PE

Promover o desenvolvimento regional sustentável, com foco na ciência e tecnologia, por meio do Ensino, Pesquisa e Extensão, formando pessoas capazes de transformar a sociedade.

Visão do IF Sertão-PE

Ser uma instituição de excelência em todos os níveis e modalidades de Ensino, articulados com a Pesquisa e a Extensão, comprometida com a transformação social, fundamentada na ética e na cidadania.

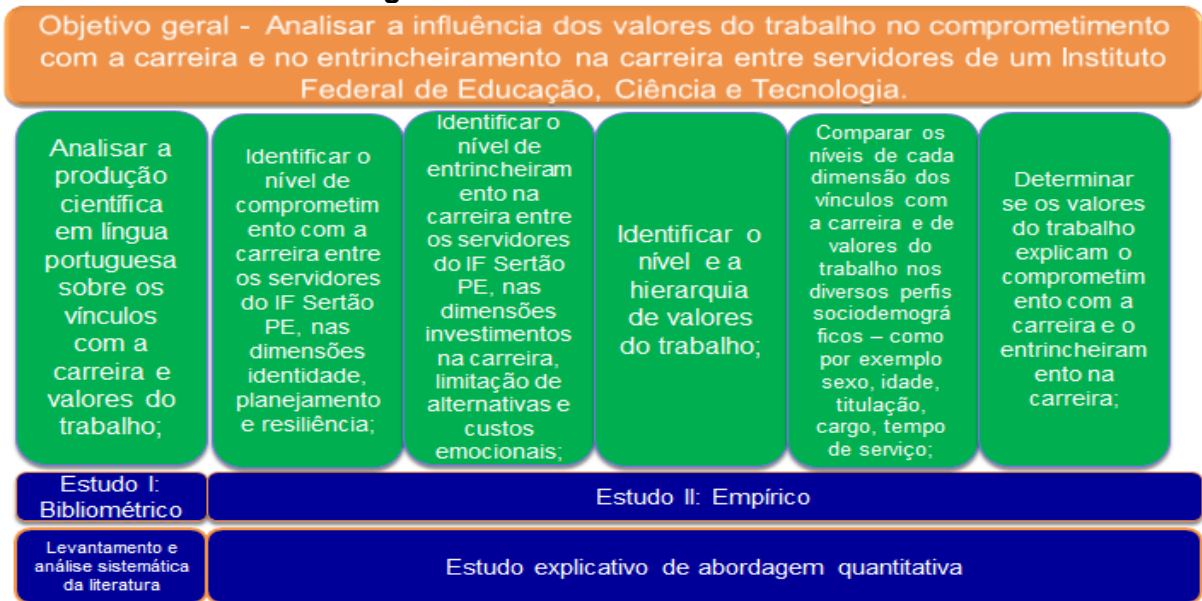
Valores do IF Sertão-PE

- ✓ Respeito
- ✓ Comprometimento
- ✓ Criatividade
- ✓ Ética
- ✓ Cooperação
- ✓ Equidade
- ✓ Diversidade
- ✓ Flexibilidade
- ✓ Valorização do ser humano
- ✓ Transparência

2.2 Desenho da pesquisa

Para o alcance dos objetivos estabelecidos, nos próximos capítulos realiza-se o desenvolvimento da pesquisa utilizando-se de diferentes estratégias metodológicas que resultaram na elaboração de dois estudos distintos, conforme Figura 3.

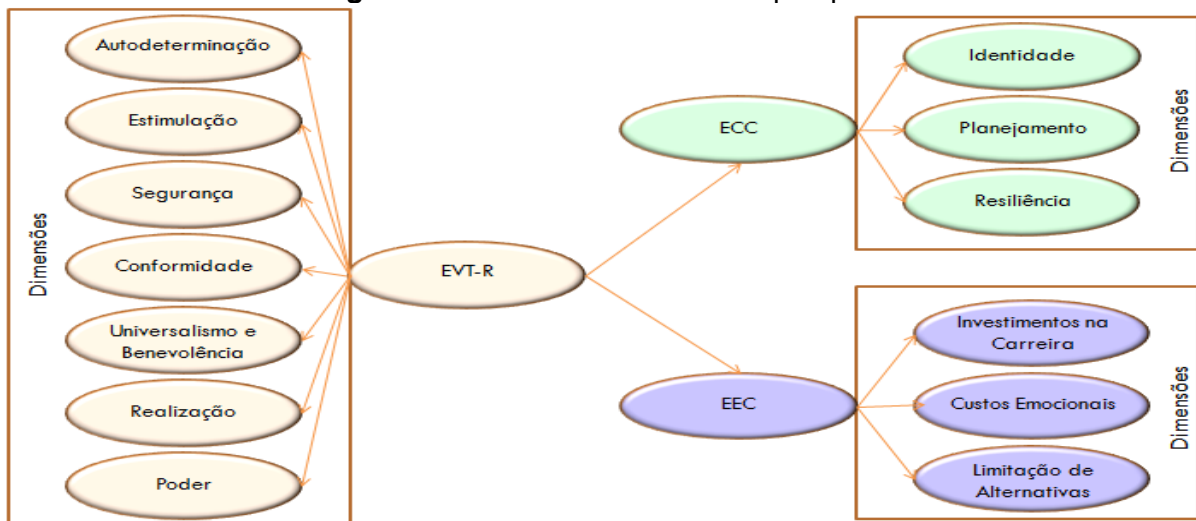
Figura 3 – Detalhamento dos estudos



Fonte: Elaborado pelo autor.

O Estudo I (Bibliométrico) teve como foco o primeiro objetivo específico, buscando realizar um levantamento das publicações em língua portuguesa, no decorrer da última década, 2007 a 2016, sobre os construtos Comprometimento com a Carreira (CC), Entincheiramento na Carreira (EC) e Valores do Trabalho (VT). O Estudo II (Empírico) tratou dos demais objetivos específicos e constituirá na coleta de dados demográficos e ocupacionais, mensuração do CC, EC e dos VT com questionário em formato *likert* de cinco pontos, os três validados no cenário nacional, relacionando os VT com CC e EC, conforme Figura 4.

Figura 4 – Desenho conceitual da pesquisa



Fonte: Elaborado pelo autor.

Na sequência, são apresentados os dois artigos, primeiramente o bibliométrico e em seguida o artigo quantitativo. Para não ficar repetitivo, a metodologia utilizada consta nos próprios artigos. Adicionalmente, todas as minúcias dos procedimentos metodológicos da pesquisa quantitativa, e que não couberam no artigo, estão detalhadas no Apêndice C.

3 COMPROMETIMENTO E ENTRINCHEIRAMENTO NA CARREIRA E VALORES DO TRABALHO: ESTUDO BIBLIOMÉTRICO DAS PUBLICAÇÕES ENTRE 2007 E 2016

Resumo

O presente trabalho tem o objetivo de analisar a produção científica em língua portuguesa sobre os temas comprometimento e entrincheiramento na carreira e valores do trabalho por meio de um estudo bibliométrico, abrangendo uma década. Foram consideradas as publicações nas bases de dados SPELL, SciELO e rPOT. O método utilizado foi a bibliometria, com característica descritiva e abordagem quantitativa. As informações foram extraídas e organizadas em uma planilha eletrônica e os dados passaram por estatísticas descritivas. Foram analisados 57 artigos, sendo 21 sobre comprometimento com a carreira, 10 sobre entrincheiramento na carreira e 26 sobre valores do trabalho. O trabalho buscou oferecer a potenciais pesquisadores da área, uma base consistente de informações para estudos futuros. Verificou-se que alguns estudos apresentam falta de clareza no método que foi utilizado e também existe uma confusão na identificação dos autores das escalas, colocando o validador como autor. Apesar da importância dos construtos pesquisados, verificam-se poucos trabalhos, indicando a necessidade de novos estudos sobre os temas, com destaque para a realização de pesquisas que ampliem as amostras e investiguem as relações do comprometimento e entrincheiramento na carreira com outros antecedentes e consequentes, integrem as múltiplas bases dos construtos e combinem diferentes perspectivas metodológicas para se entender os temas com maior propriedade.

Palavras-chave: Comprometimento com a carreira; Entrincheiramento na carreira; Valores do trabalho; Estudo bibliométrico.

3.1 Introdução

Este estudo exploratório e descritivo apresenta o seguinte problema de pesquisa: Qual o estado da arte, entre os anos de 2007 e 2016, dos construtos comprometimento com a carreira, entrincheiramento na carreira e valores do trabalho, considerando as publicações na língua portuguesa?

Da pergunta de pesquisa surge o objetivo de analisar o estado da arte dos construtos comprometimento com a carreira, entrincheiramento na carreira e valores do trabalho, segundo publicações em periódicos na língua portuguesa, entre os anos de 2007 e 2016.

Para tanto, foi realizado um estudo bibliométrico a partir de periódicos das áreas de Administração e Psicologia nas bases de dados SPELL, SciELO e rPOT, investigando-se os construtos citados.

Witter (1999) defende que a análise da produção científica de um determinado campo de estudo é de extrema relevância para a compreensão das características dos trabalhos já publicados sobre o tema, bem como para o conhecimento das necessidades a serem exploradas em futuras pesquisas.

Nesse sentido, pretende-se colaborar com futuras pesquisas no intuito de aprofundar os aspectos teóricos, conceituais e metodológicos que cercam o estudo dos vínculos do trabalhador com a sua carreira, bem como dos valores do trabalho, direcionando os esforços dos pesquisadores para que o conhecimento sobre estes construtos avance.

Demo (2003) apresenta uma revisão bibliográfica sobre o tema comprometimento no trabalho abrangendo o período de 1996 a 2001, a partir de periódicos científicos de psicologia e administração com classificação 'A' pela CAPES e dos anais do ENANPAD. Os principais resultados apontam para o crescimento dos estudos sobre comprometimento, principalmente no foco organizacional e sugerem mais pesquisas que considerem os múltiplos comprometimentos: com a carreira, com os clientes, com os colegas, com o empregador, com o sindicato, dentre outros.

Já a autora Veiga (2008) faz a análise da produção nacional sobre comprometimento com a organização e com a carreira no período de 1996 a 2004 considerando os periódicos de Administração e Psicologia que obtiveram avaliação A pela Capes. Os principais resultados apontam um avanço na investigação de mais

de um foco, especialmente a organização e a carreira. Os estudos sinalizam que os trabalhadores tendem a se envolver cada vez mais com a sua carreira do que com a organização.

Os trabalhos de Demo (2003) e Veiga (2008) tiveram como principais resultados o foco organizacional do comprometimento e destacaram a falta de estudos com o foco na carreira.

Partindo dessas revisões, Lamas e Noronha (2014) fizeram uma análise da produção científica nacional e internacional com foco no comprometimento com a carreira. A recuperação dos artigos foi realizada nas bases PsycINFO (internacional), BVS-Psi e a SciELO (nacionais) no período de 2002 a 2011. As autoras identificaram um crescente interesse sobre o construto comprometimento com a carreira, bem como a necessidade de atualização das revisões sistemáticas sobre o tema. Destacam ainda que a produção nacional é pequena e que o tema não é restrito das áreas de psicologia e administração. Assim, é preciso que outras bases de dados sejam estudadas para que artigos de outras fontes sejam analisados, visto que o construto é interdisciplinar.

Justifica-se, portanto, a presente pesquisa com foco no comprometimento com a carreira visto que a última revisão abarca até o ano de 2011 na base de dados SciELO e em duas bases de Psicologia, diferentes das analisadas neste artigo, aliado ao fato de que foram somente 11 resultados nacionais encontrados na pesquisa de Lamas e Noronha (2014).

Justifica-se também a presente pesquisa com foco no entrenchamento na carreira e nos valores do trabalho visto que, na busca realizada, não foi encontrada nenhuma análise da produção com foco nesses temas.

3.2 Comprometimento e entrenchamento na carreira e valores do trabalho

O termo “carreira” significa uma sequência de trabalhos articulados ao longo do tempo e agregam uma dimensão temporal às ocupações ou profissões - Ocupação é o conjunto de atividades pertinentes à produção de um bem ou serviço, de acordo com Magalhães (2015). Segundo este mesmo autor, uma ocupação adquire o status de profissão quando requer um processo de formação e certificação sobre temas específicos de maneira legitimada.

O autor clássico Hughes (1937) já afirmava que todos têm uma carreira e

que o sujeito tem um papel transformador sobre as instituições quando ele busca desenvolver sua carreira ao longo do tempo.

A partir da contribuição de autores como (HUGHES, 1937; LONDON e STUMPF, 1982; HALL, 2002; MOTTA, 2006), Costa (2014) define a carreira como uma sequência de posições que são ocupadas durante a vida de uma pessoa em função de percepções individuais, atitudes, comportamentos profissionais, experiências de vida, estudos e trabalhos.

Do vínculo do profissional com a sua carreira surgem seus vínculos – comprometimento e entrenchamento, que serão abordados a seguir.

3.2.1 Comprometimento com a carreira

O termo comprometimento com a carreira abrange diversas nomenclaturas que frequentemente são vistas como sinônimos: comprometimento, envolvimento, motivação ou dedicação das pessoas com a sua profissão, com a ocupação, com a carreira; saliência da carreira, profissionalismo, comprometimento afetivo com a ocupação, comprometimento instrumental com a ocupação, comprometimento normativo com a ocupação, segundo Morrow (1993) e Cooper-Hakim e Viswesvaran (2005). Diante da variedade de definições existentes, Morrow (1993) recomenda que todas essas formas sejam tratadas como um único construto. Assim, no presente estudo o comprometimento com a carreira é operacionalizado de acordo com os trabalhos de Carson e Bedeian (1994) que definem o comprometimento com a carreira como "a motivação para trabalhar em uma vocação escolhida".

Magalhães (2013) aponta para o significado do comprometimento com a carreira como a motivação e a efetiva dedicação do indivíduo para desenvolver-se como trabalhador em determinado campo de atividade e que a Escala de Comprometimento com a Carreira de Carson e Bedeian (1994) aproxima-se das definições mais recentes do que seja um trabalhador comprometido com a sua carreira, e sugere a sua utilização em pesquisas sobre o tema.

A fim de oferecer aos pesquisadores do comportamento humano no trabalho uma medida adequada e ampliar a sua utilização em estudos brasileiros, do construto comprometimento com a carreira, Magalhães (2013) aborda as qualidades psicométricas da versão brasileira da Escala de Comprometimento com a Carreira -

ECC desenvolvida por Carson e Bedeian (1994). Os indicadores de consistência interna obtidos para a escala total e para cada dimensão de comprometimento com a carreira foram satisfatórios, revelando que todos os itens contribuem para aumentar a precisão do instrumento.

3.2.2 Entrincheiramento na carreira

O entrincheiramento na carreira consiste numa metáfora que remete à continuidade de profissionais em uma carreira porque mudar lhes parece desvantajoso ou inviável. Ficam, assim, protegidos em sua trincheira - a carreira, segundo Scheible, Bastos e Rodrigues (2013).

De acordo com Magalhães (2015), o conceito de entrincheiramento surgiu para responder por que trabalhadores, que não se sentem afetivamente vinculados às suas atividades de trabalho, permanecem em suas ocupações.

Conforme Scheible, Bastos e Rodrigues (2013), os profissionais entrincheirados e satisfeitos tendem a realizar novos investimentos e a contribuir construtivamente com a organização, reduzindo a rotatividade e aumentando a estabilidade da força de trabalho.

Magalhães (2008) faz um estudo das qualidades psicométricas da versão brasileira da Escala de Entrincheiramento na Carreira - EEC desenvolvida por Carson, Carson e Bedeian (1995). Os indicadores de consistência interna obtidos para a escala total e para cada dimensão de entrincheiramento na carreira foram satisfatórios, revelando que todos os itens contribuem para aumentar a precisão do instrumento.

3.2.3 Valores do trabalho

Um sistema de valores pode estar focado em abrangentes ou específicos, a exemplo do trabalho, da família ou da religião, segundo Porto e Tamayo (2003).

Os valores do trabalho, aqui abordados, podem ser definidos como “princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizados, que as pessoas buscam por meio do trabalho e que guiam as suas avaliações sobre os resultados e o contexto do trabalho, bem como o seu comportamento no trabalho e a escolha de alternativas de trabalho” (PORTO;

TAMAYO, 2003, p. 146).

Porto e Tamayo (2003) desenvolveram e validaram no Brasil a Escala de Valores do Trabalho (EVT) com quatro dimensões: realização no trabalho; relações sociais; prestígio e estabilidade.

No trabalho de Tamayo (2007) o autor faz um breve histórico do seu interesse pelo estudo dos valores e discute algumas das suas contribuições científicas na área dos valores pessoais, laborais e organizacionais. Contudo, ele considera que o indicador mais importante é a quantidade e a qualidade dos trabalhos de pessoas que estão atualmente realizando pesquisa na área dos valores no Brasil. Os vários núcleos ou centros de pesquisa sobre os valores contribuem com um número significativo de dissertações de mestrado e teses de doutorado. Por fim, ele considera que a semente lançada no início dos anos 1990 frutificou e atualmente existe no Brasil uma frondosa floresta de pesquisas axiológicas.

Partindo de críticas ao instrumento EVT desenvolvida por Porto e Tamayo (2003) e pensando em desenvolver um modelo teórico integrador de valores do trabalho voltado ao contexto brasileiro, Porto e Pilati (2010) propuseram e validaram uma revisão da EVT, por meio de análise fatorial confirmatória da estrutura de quatro dimensões e sua adequação ao modelo de Schwartz (1992). A partir da análise, foi construída uma nova escala EVT-R, corrigindo assim, aspectos teóricos não abordados pela escala anterior. Os resultados apontam que houve melhoras significativas na estrutura empírica da escala, culminando numa escala com as seguintes dimensões: autodeterminação, estimulação; segurança; conformidade; universalismo/benevolência; realização e poder.

3.3 Procedimentos metodológicos

Com o objetivo de realizar o estado da arte sobre comprometimento com a carreira, entrincheiramento na carreira e valores do trabalho, efetuou-se uma busca por artigos científicos indexados em três bases de dados nacionais: SPELL, SciELO e rPOT, pois elas abrangem uma boa parte dos periódicos que publicam sobre o tema. O método utilizado foi a bibliometria, com característica descritiva e abordagem quantitativa.

A biblioteca eletrônica SPELL® Scientific Periodicals Electronic Library, é um repositório de artigos científicos e proporciona acesso gratuito à informação

técnico-científica que conta com mais de 35 mil documentos com mais de 23 milhões de acessos. Iniciado em 2012, o Spell concentra, inicialmente, a produção científica das áreas de Administração, Contabilidade e Turismo, publicadas a partir de 2008.

A Rede SciELO, criada em 1998, é a maior provedora de periódicos indexados pelo Diretório de Periódicos de Acesso Aberto (Directory of Open Access Journals - DOAJ). A sua vasta presença na internet é comprovada por diversos sistemas de contagem de acessos, como o Ranking Web of Repositories, que, em sua edição de julho de 2013, posicionou a coleção do SciELO Brasil em primeiro lugar. Em 2013, nos seus 15 anos de operação regular, atingiu a marca de 400 mil artigos de acesso aberto, verificando-se uma média diária de mais de 1,5 milhões downloads de artigos.

A Revista Psicologia Organizações e Trabalho - rPOT - é uma publicação trimestral da Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT). Sua missão é contribuir para a divulgação do saber científico nessa subárea da Psicologia em nosso país. Na última avaliação da CAPES (Qualis), quadriênio 2013-2016, a rPOT foi classificada no extrato A2.

As bases SciELO, SPELL e rPOT foram escolhidas por possibilitarem a busca de trabalhos publicados em periódicos de psicologia e de áreas afins, principalmente da administração, pois os construtos em questão são de interesse interdisciplinar.

Para obter um retrato atual da produção científica, delimitou-se o período entre 2007 e 2016, o que equivale a uma década.

Nas buscas foram utilizados os termos comprometimento com a carreira (comprometimento com a carreira; vínculos com a carreira; comprometimento profissional; comprometimento com o trabalho; comprometimento com a profissão e comprometimento com a ocupação), entrincheiramento na carreira (entrincheiramento; vínculos com a carreira; entrincheiramento profissional; entrincheiramento no trabalho; entrincheiramento na profissão e entrincheiramento na ocupação) e valores do trabalho (valores do trabalho, valores relativos ao trabalho e valores no trabalho).

Após a definição das bases de dados para a coleta das informações, dos termos da busca e do período de pesquisa, determinou-se quais dados seriam relevantes para serem extraídos dos artigos, que foram: título, autoria, quantidade de autores, revista, ano de publicação, palavras-chave utilizadas, setor da economia,

profissão, método, abordagem (qualitativa, quantitativa ou quali-quantitativa), quantidade de participantes, instrumento de coleta dos dados (questionários/escalas, entrevistas ou mistos), procedimentos de análise dos dados (inferencial e/ou descritivo para pesquisa quantitativa, e análise de conteúdo e/ou mapas cognitivos para pesquisa qualitativa, ou mistos no caso de pesquisas quali-quantitativa), escalas utilizadas, objetivo do artigo, justificativa, literaturas envolvidas, resultados e, finalmente, as recomendações e limitações do estudo.

Para as buscas, a coleta de informação ocorreu nas bases de dados do SciELO, SPELL e rPOT, onde os termos de pesquisa descritos anteriormente e o período de publicação foram digitados, obtendo-se os resultados. Na última etapa, cada artigo listado foi analisado e foram considerados somente os que tinham relação direta com os temas escolhidos e não tinham sido considerados em buscas anteriores na mesma base de dados. Os resultados estão listados na Tabela 1:

Tabela 1 – Resultados das buscas – 2007 a 2016

Termos	SciELO		SPELL		rPOT		TOTAIS	
	Resul- tados	Conside- rados	Resul- tados	Conside- rados	Resul- tados	Conside- rados	Resul- tados	Conside- rados
Comprometimento com a carreira	59	10	199	5	83	6	341	21
Entrincheiramento na carreira	43	7	34	2	15	1	92	10
Valores do trabalho	32	13	24	12	261	1	317	26

Fonte: Dados da pesquisa.

Assim, foram encontrados 21 artigos de comprometimento com a carreira, 10 artigos de entrincheiramento na carreira e 26 artigos de valores do trabalho. As informações foram coletadas e repassadas para planilha eletrônica e como análise dos dados predominou o método quantitativo, por meio de estatísticas descritivas.

3.4 Resultados e discussão

Para a pesquisa de comprometimento com a carreira foram considerados dez artigos da SciELO, cinco artigos da SPELL e seis artigos da rPOT, totalizando 21. A Tabela 2 lista a classificação mais alta dos **periódicos** em que os artigos foram publicados, segundo o Qualis Capes quadriênio 2013-2016, independente da área:

Tabela 2 – Periódicos que publicaram comprometimento com a carreira

REVISTA	REVISTA
Rev. Latino-Americana de Enf./Ribeirão Preto (A1)	Revista de Gestão (B1)
Pensamento Psicológico (B1)	Revista Gestão & Planejamento (B2)
O&S (A2)	Rev. Eletrônica de Sistemas de Informação (B3)
RAUSP (A2)	Enfoque Reflexão Contábil (B1)
Psicol. Cienc. e Profissão/Brasília (A2)	Revista de Administração da UFSM (B1)
Liberabit (B1)	rPOT (A2)
RAC (A2)	Rev. bras. orientac. prof. (A2)
Paidéia/Ribeirão Preto (A1)	Boletim de Psicologia (B2)
Psicologia em Estudo/Maringá (A1)	Arq. bras. psicol. (A2)

Fonte: Dados da pesquisa.

Negrito: dois artigos publicados no período.

Os resultados mostram que os 21 artigos encontrados estão distribuídos em 18 revistas distintas, apenas três tiveram mais de um artigo publicado na mesma revista. São elas: RAC, rPOT e Revista brasileira de orientação profissional, com dois artigos cada. Na pesquisa de Lamas e Noronha (2014), a análise das 87 publicações com foco no comprometimento com a carreira mostraram que somente 12,6% (n = 11) dos artigos estavam indexados em bases nacionais, corroborando com o pouco quantitativo encontrado nesta pesquisa.

Para a pesquisa de entrincheiramento na carreira foram considerados sete artigos da SciELO, dois artigos da SPELL e um artigo da rPOT, totalizando dez. Esses artigos foram publicados nas revistas apresentadas na Tabela 3:

Tabela 3 – Periódicos que publicaram entrincheiramento na carreira

REVISTA	REVISTA
Rev. Latino-Americana de Enf./Ribeirão Preto (A1)	Psicologia em Estudo/Maringá (A1)
O&S (A2)	Revista de Administração IMED (B3)
RAUSP (A2)	Revista de Carreiras e Pessoas (B4)
RAC (A2)	Rev. bras. orientac. prof. (A2)
Psico-USF (A2)	-

Fonte: Dados da pesquisa.

Negrito: dois artigos publicados no período.

Os resultados mostram que os dez artigos encontrados estão distribuídos em nove revistas distintas, apenas uma teve mais de um artigo publicado na mesma revista que foi na RAC, com dois artigos.

Para a pesquisa de valores do trabalho foram considerados 13 artigos da SciELO, 12 artigos da SPELL e um artigo da RPOT, totalizando 26. Esses artigos foram publicados nas revistas constantes na Tabela 4:

Tabela 4 – Periódicos que publicaram valores do trabalho

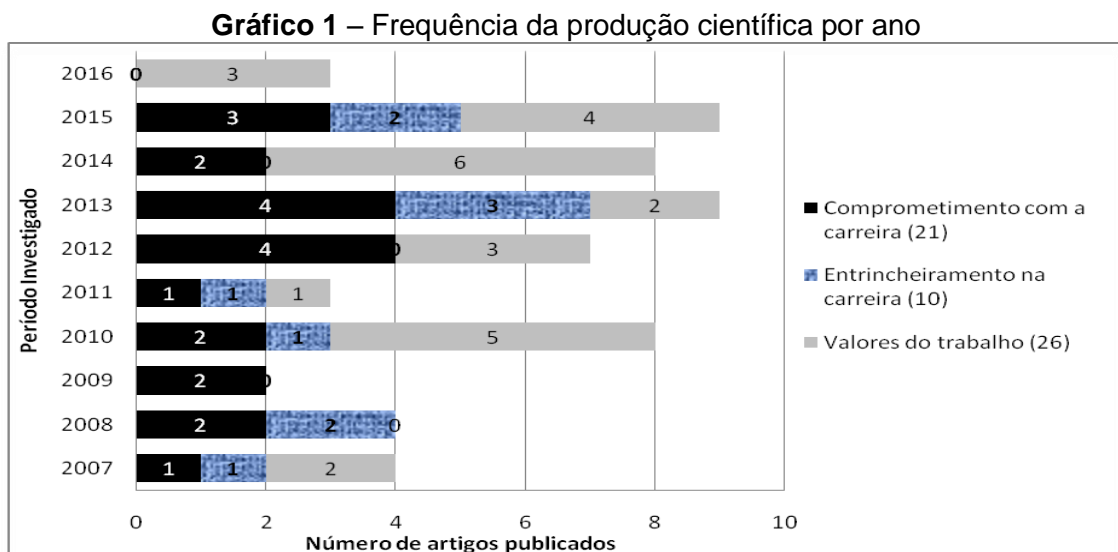
REVISTA	REVISTA
RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia (B3)	Psico-USF (A2)
Revista de Administração FACES Journal (B2)	Sociologia, Problemas e Práticas (A2)
Revista Gestão Organizacional (B2)	Psicologia & Sociedade (A2)
Revista Organizações em Contexto (B1)	Tourism & Management Studies (B1)
REAd (B1)	Psic.: Teor. e Pesq./Brasília (A1)
RAE (A1)	Estudios Gerenciales (B1)
Revista de Administração da UFSM (B1)	Psicol. Reflex. Crit./Porto Alegre (A1)
Revista Alcance (B2)	Psicologia: Teoria e Pesquisa (A1)
BASE - Revista de Administração e Contabilidade da UNISINOS (B1)	Estudos de Psicologia/Campinas (A1)
Revista Gestão & Tecnologia (B3)	Paidéia/Ribeirão Preto (A1)
RAP (A1)	Rev. bras. orientac. prof. (A2)

Fonte: Dados da pesquisa.

Negrito: dois artigos publicados no período.

Os resultados mostram que os 26 artigos identificados estão distribuídos em 22 revistas distintas, apenas quatro tiveram mais de um artigo publicado na mesma revista, são elas: Revista Gestão Organizacional, REAd, Psicologia: Teoria e Pesquisa/Brasília e Estudos de Psicologia/Campinas com dois artigos cada.

Os três construtos escolhidos para a presente revisão contam com uma produção científica ainda em construção na língua portuguesa. O levantamento realizado nas bases da SciELO, SPELL e rPOT mostra a **distribuição dos artigos por ano** e por construto no período investigado, conforme Gráfico 1:



Fonte: Dados da pesquisa.

Com relação à frequência da produção, um importante resultado a ser destacado refere-se ao número total de trabalhos encontrados dos vínculos

analisados. A quantidade de publicações dedicadas aos temas é relativamente pequena, principalmente para o construto entrincheiramento na carreira com média de uma publicação por ano.

Dos 21 artigos sobre comprometimento com a carreira analisados, 61,9% (n = 13) foram publicados nos últimos cinco anos, ou seja, de 2012 a 2016, sendo que em 2016 nenhum foi encontrado. Já para o construto entrincheiramento na carreira, dos dez artigos encontrados, verifica-se o equilíbrio entre os dois quinquênios com cinco publicações em cada, sendo que no último as publicações ficaram concentradas nos anos de 2013 (n = 3) e 2015 (n = 2). Em 2009, 2012, 2014 e 2016 não foi encontrado nenhum artigo de entrincheiramento na carreira. As pesquisas sobre valores do trabalho foram mais expressivas na segunda metade da década, com 69,2% (n = 18) artigos publicados, sendo que só em 2014 foram seis publicações.

A busca por artigos que abordam valores do trabalho obteve o maior número de resultados comparado aos dois construtos anteriores, pois os indexadores geralmente têm muitos artigos que abordam valores e trabalho isoladamente ou com outros sentidos.

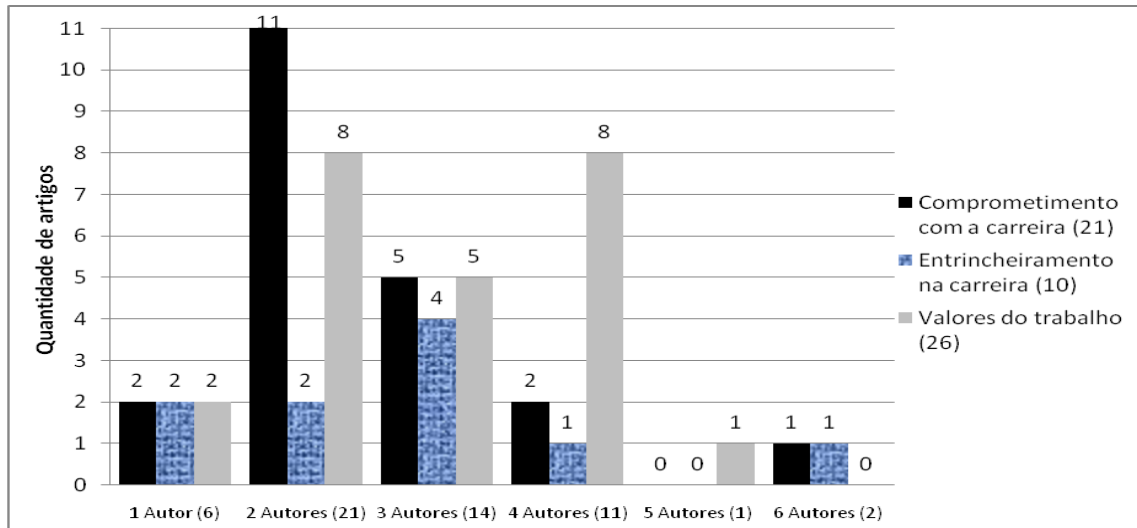
Os **autores** que mais contribuíram com publicações de artigos sobre comprometimento com a carreira foram Antônio Virgílio Bittencourt Bastos (cinco artigos), Diva Ester Okazaki Rowe (três artigos), Mauro de Oliveira Magalhães (três artigos), Marucia Patta Bardagi (três artigos) e Zélia Miranda Kilimnik (três artigos). Como o construto entrincheiramento na carreira geralmente é estudado em conjunto com comprometimento com a carreira, os principais autores se repetem, são eles: Antônio Virgílio Bittencourt Bastos (quatro artigos), Diva Ester Okazaki Rowe (três artigos) e Mauro de Oliveira Magalhães (três artigos).

Já para o construto valores do trabalho os autores que mais publicaram artigos foram Vania de Fátima Barros Estivaleta e Taís de Andrade, ambas com cinco artigos, e todos eles foram uma parceria entre elas e outros autores. Logo em seguida temos Kelmara Mendes Vieira com três artigos, sendo que todos eles foram publicados em parceria com Vania e Taís. Os autores da Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT), Porto e Tamayo, aparecem com dois artigos cada, sendo um deles a parceria que resultou na escala de valores do trabalho mais utilizada no período de 2007 a 2016.

Os artigos geralmente são publicados em parceria, o Gráfico 2 mostra o

número de artigos que foram publicados para cada quantitativo de autores, variando de um a seis autores:

Gráfico 2 – Quantidade de artigos pelo número de autores



Fonte: Dados da pesquisa.

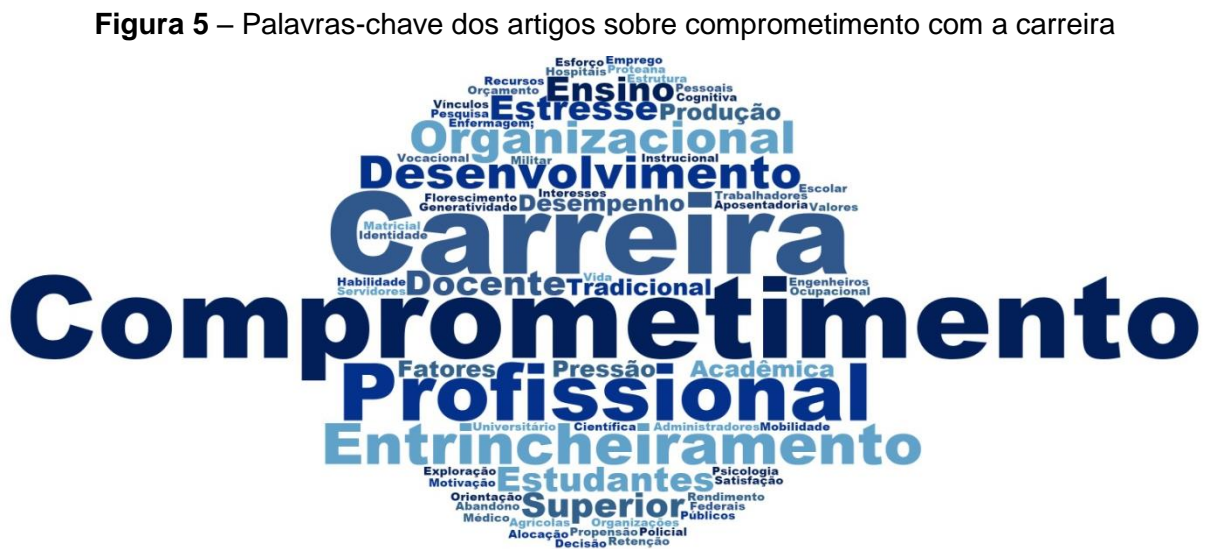
Em relação ao número de autores, a variação foi de um a seis, nos quais predominaram a composição de dois autores com 36,8% (n = 21) do total de artigos pesquisados (n = 57), com destaque para o comprometimento com a carreira que na composição de dois autores obteve 11 publicações e na sequência valores do trabalho com oito publicações. O pico de publicações sobre entrincheiramento na carreira ocorreu com a composição de três autores, obtendo 40% (n = 4) das publicações de entrincheiramento na carreira.

Apenas seis artigos foram publicados de forma individual, sendo que os dois sobre comprometimento com a carreira e os dois sobre entrincheiramento na carreira foram publicados por Mauro de Oliveira Magalhães. Nestes artigos o autor investiga as propriedades psicométricas da versão brasileira da Escala de Comprometimento com a Carreira – ECC de Carson e Bedeian (1994), as propriedades psicométricas da versão brasileira da Escala de Enrincheiramento de Carreira – EEC proposta por Carson, Carson e Bedeian (1995) e problematiza a generatividade e os vínculos com a carreira e a organização. Já os artigos publicados individualmente, relacionados a valores do trabalho, foram de autoria de Kely César Martins de Paiva que realizou uma pesquisa, mesclando as abordagens quantitativa e qualitativa, com jovens de cursos gratuitos de formação profissional

ofertados pela Associação de Ensino Social Profissionalizante e o outro foi o estudo qualitativo de Álvaro Tamayo, onde faz um breve histórico do seu interesse pelo estudo dos valores e discute algumas das suas contribuições científicas na área dos valores pessoais, laborais e organizacionais.

Segundo Gonçalves (2008), as **palavras-chave** são elementos que facilitam a comunicação do conhecimento, funcionando como ferramentas de representação e recuperação informacional de fundamental importância no âmbito da comunicação científica. As palavras-chave são importantes instrumentos de representação das principais informações que serão encontradas nos artigos, sendo de grande utilidade nos mecanismos de pesquisa. Assim, a presente pesquisa utilizou o site Wordclouds.com, que é um gerador de nuvem de palavras que são mais digitadas, para ilustrar graficamente as palavras-chave mais utilizadas nos artigos, quanto maior o tamanho da palavra mais vezes ela foi utilizada como palavra-chave.

A Figura 5 relaciona as principais palavras-chave utilizadas nos artigos de comprometimento com a carreira:



Fonte: Dados da pesquisa.

Com base nos dados da pesquisa e na Figura 5, as principais palavras utilizadas como palavras-chave pelos artigos de comprometimento com a carreira (CC) foram: comprometimento ($n = 20$); carreira ($n = 19$); profissional ($n = 7$); entrincheiramento ($n = 5$); desenvolvimento e organizacional ($n = 4$) e estudantes,

superior, estresse, docente e ensino (n = 3). Os termos “comprometimento com a carreira” e “comprometimento” (n = 7), “entrincheiramento na carreira”, “desenvolvimento profissional” e “carreira” (n = 4) e “comprometimento organizacional” e “estresse” (n= 3) resultaram nos principais termos utilizados como palavras-chave.

A Figura 6 relaciona as principais palavras-chave utilizadas nos artigos de entrincheiramento na carreira:

Figura 6 – Palavras-chave dos artigos sobre entrincheiramento na carreira



Fonte: Dados da pesquisa.

Como esperado, as palavras da Figura 6 aproximam-se das relacionadas na Figura 5, visto que o construto entrincheiramento na carreira geralmente é estudado em conjunto com o comprometimento com a carreira. Assim, as principais palavras utilizadas como palavras-chave pelos artigos de entrincheiramento na carreira (EC) foram: carreira (n = 14); comprometimento (n = 8); entrincheiramento (n = 7) e organizacional e docente (n = 3). Os termos “entrincheiramento na carreira” (n = 4), “comprometimento com a carreira” (n = 3) e “comprometimento organizacional”, “docente do ensino superior”, “produção acadêmica” e “carreira” (n= 2) resultaram nos principais termos utilizados como palavras-chave.

A Figura 7 relaciona as principais palavras-chave utilizadas nos artigos de valores do trabalho:

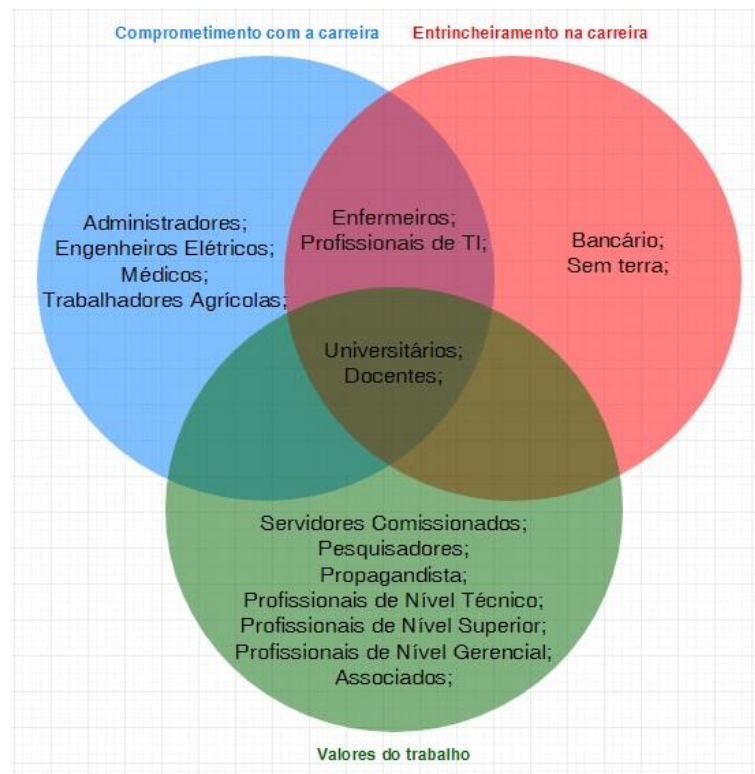
Figura 7 – Palavras-chave dos artigos sobre valores do trabalho



Fonte: Dados da pesquisa.

Com base nos dados da pesquisa e na Figura 7, as principais palavras utilizadas como palavras-chave pelos artigos de valores do trabalho (VT) foram: valores (n = 34); organizacional (n = 10); relativos (n = 9); superior (n = 5); estruturais, organização, equações, gênero e ensino (n = 4) e modelagem, pesquisa, laborais e survey (n = 3). Os termos “valores relativos ao trabalho” (n = 8); “valores do trabalho” e “valores” (n = 7); gênero (n = 4) e “valores organizacionais” (n = 3) resultaram nos principais termos utilizados como palavras-chave.

Os construtos abordados neste artigo estão intimamente ligados ao vínculo das pessoas com o trabalho, pois apresentam como o profissional se relaciona com o seu trabalho e sua carreira. Expor os **setores e profissões** é de fundamental importância para se explorar as diferenças e similaridades entre os diversos tipos de organização. Dentre os setores analisados pelos artigos estão hospitais públicos e privados, instituições de ensino superior públicas e privadas, empresa de TI, instituições públicas, setor agrícola, setor bancário, multinacionais, setor farmacêutico, rede de varejistas, indústrias frigoríficas, movimentos sociais e associações. A partir dos setores da economia que foram objeto de estudo, a Figura 8 apresenta os diversos profissionais estudados, relacionando os que foram comuns:

Figura 8 – Profissões analisadas pelos construtos

Fonte: Dados da pesquisa.

Conclui-se que os universitários e os docentes, pela facilidade de acesso, foram sujeitos de estudo comuns aos três construtos e que enfermeiros, profissionais de TI além de universitários e docentes foram sujeitos de estudo comuns aos construtos CC e EC. Observou-se que 49,1% (n = 28) das pesquisas (n = 12 de CC + 4 de EC + 12 de VT) foram realizadas em instituições públicas, sendo predominantes as instituições de ensino superior.

Com relação aos sujeitos dos artigos de comprometimento com a carreira, observou-se a presença de profissionais e estudantes universitários, com evidência do último grupo que participou de 33,3% (n = 7) dos estudos, o que destaca a relação do comprometimento com a carreira a mecanismos relacionados à escolha profissional, apontada por alguns trabalhos (MAGALHAES; GOMES, 2007; BONDAN; BARDAGI, 2008; BARDAGI; HUTZ, 2010; ZAMPIERI GROHMANN et al., 2012; PEREIRA; BRUNI, 2013; LIMA et. al, 2015; OLIVEIRA-SILVA; SILVA, 2015). Vale destacar o interesse de pesquisadores na investigação do comprometimento e do entrincamento na carreira docente (ROWE; BASTOS, 2010; ROWE; BASTOS; PINHO, 2011, 2013).

Com relação aos sujeitos dos artigos de valores do trabalho, observou-se

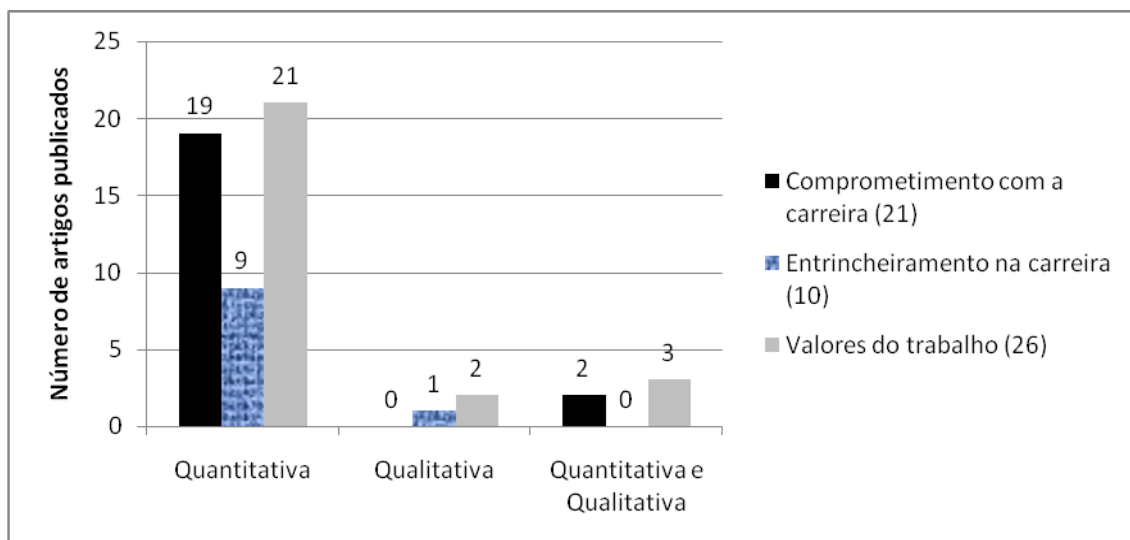
que boa parte dos estudos se concentra em estudantes universitários, que obtiveram 34,6% (n = 9) de participação nestes artigos, o que também destaca a relação dos valores relativos ao trabalho (VRT) a mecanismos relacionados à escolha profissional. Somente um estudo investigou os VRT na carreira docente (CAMARA; PEREIRA-GUIZZO, 2015).

A quantidade de participantes dos artigos de comprometimento com a carreira obteve uma média de 369, tendo como quantidade mínima dez e máxima de 939 participantes. Para os artigos de entrincheiramento na carreira, os artigos tiveram uma média de 405 participantes, tendo como quantidade mínima cinco (abordagem qualitativa) e máxima de 733 participantes. Já os artigos de valores do trabalho, obtiveram média de 344 participantes, tendo como quantidade mínima 17 (abordagem qualitativa) e máxima de 1004 participantes.

Em muitos trabalhos as limitações mais apontadas pelos autores estavam relacionadas às amostras das pesquisas, tanto por sua pequena abrangência quanto pelo método de escolha dos participantes, que em sua maioria foi não probabilística por conveniência, dificultando a generalização dos resultados encontrados.

Com relação à **abordagem** utilizada nos artigos foram encontradas as três (quantitativa, qualitativa e quali-quantitativa), sendo predominante a abordagem quantitativa que esteve presente em 86% (n = 49) dos estudos, conforme pode ser verificado no Gráfico 3:

Gráfico 3 – Quantidade de artigos por abordagem



Fonte: Dados da pesquisa.

A predominância da abordagem quantitativa está associada ao aparecimento de novos instrumentos psicométricos e da necessidade de testá-los em cada contexto, sendo um tema de grande interesse da Administração e da Psicologia nos últimos anos. Os pesquisadores buscam explicações e entendimentos sobre diversos aspectos da vida das pessoas em organizações e procuram modelos prontos e que tenham confiabilidade na academia.

Observa-se que em cada construto também ocorreu a predominância da abordagem quantitativa: 90,5% (n = 19) para comprometimento com a carreira, 90% (n = 9) para entrincheiramento na carreira e 80,8% (n = 21) para valores do trabalho. Não foi encontrado nenhum artigo de comprometimento com a carreira que utilizasse exclusivamente a abordagem qualitativa e nenhum de entrincheiramento na carreira que utilizasse a combinação das abordagens quantitativa e qualitativa.

Condizente com a abordagem quantitativa, no que diz respeito às medidas utilizadas no comprometimento com a carreira, o uso exclusivo de escalas esteve presente em (n = 16), seguidas de (n = 2) entrevistas, (n = 1) escala e entrevista, (n = 1) escala e entrevista em grupo e (n = 1) pesquisa bibliográfica. No que diz respeito às medidas utilizadas no entrincheiramento na carreira, a utilização de escalas ocorreu em (n = 9) artigos. Para os artigos de valores do trabalho também foi predominante o uso de escalas (n = 21), e em número inferior está o uso de entrevistas (n = 3), (n = 1) entrevista em grupo e (n = 1) pesquisa bibliográfica. Nesse contexto, prevalece a utilização da amostragem não probabilística por conveniência principalmente em função de limitações de tempo e recursos que são fatores comuns no desenvolvimento de artigos. As escalas utilizadas pelos artigos de comprometimento com a carreira estão listadas na Tabela 5:

Tabela 5 – Escalas de comprometimento com a carreira

Escalas	Resultados
1. Escalas de Comprometimento com a Carreira	(n = 10) Comprometimento com a carreira de Carson e Bedeian (1994); (n = 9) Comprometimento com a carreira de Blau (1985); (n = 2) Comprometimento com a ocupação (MEYER; ALLEN; SMITH, 1993);
2. Outras variáveis/escalas utilizadas	(n = 6) Entincheiramento na carreira de Carson, Carson e Bedeian (1995); (n = 2) Estresse no trabalho de Cooper, Sloan e Williams (1988); (n = 1) Comprometimento organizacional de Medeiros (2003); (n = 1) Valores Individuais (Portraits Questionnaire - PQV) de Schwartz (1992); (n = 1) Desempenho de Sonnentag e Frese (2002); (n = 1) Escala de estressores vocacionais de Bardagi e Hutz (2005); (n = 1) Personalidades vocacionais (Self Directed Search) de Holland (1997); (n = 1) Inventário de ancoras de carreira de Schein (1993); (n = 1) Comprometimento com o trabalho de Fink (1992);

Fonte: Dados da pesquisa.

Dentre as escalas mais utilizadas destacaram-se a Escala de Comprometimento com a Carreira de Carson e Bedeian (1994) com (47,6%; n = 10) e a Escala de Comprometimento com a Carreira de Blau (1985) com (42,8%; n = 9). Essas duas escalas juntas correspondem a 90,4% das escalas utilizadas em pesquisas sobre comprometimento com a carreira encontradas neste artigo.

Além das questões sociodemográficas, escalas complementares foram utilizadas para tentar relacionar os estudos de comprometimento com a carreira com outros construtos. Em sete artigos, além da ECC, foi utilizada em conjunto a EEC proposta por Carson, Carson e Bedeian (1995). Escalas relacionadas a outros construtos como comprometimento organizacional, valores, desempenho, vocação e estresse também foram utilizadas.

Com base nessas informações é possível perceber tendências relacionadas aos estudos dos três construtos analisados, a saber, comprometimento com a carreira, entrincheiramento na carreira e valores do trabalho.

As escalas utilizadas pelos artigos de entrincheiramento na carreira estão listadas na Tabela 6:

Tabela 6 – Escalas de entrincheiramento na carreira

Escalas	Resultados
1. Escalas de Entincheiramento na Carreira	(n = 10) Entincheiramento na carreira, Carson, Carson e Bedeian (1995);
2. Outras variáveis/escalas utilizadas	(n = 7) Comprometimento com a carreira de Carson e Bedeian (1994); (n = 2) Comprometimento ocupacional de Blau (1985); (n = 1) Comprometimento organizacional de Medeiros (2003); Comprometimento com a ocupação de Meyer, Allen e Smith (1993); Desempenho de Sonnentag e Frese (2002); Escala de personalidades vocacionais corresponde à escala de atividades do Self Directed Search de Holland (1997); Entincheiramento organizacional de Rodrigues e Bastos (2012); Comprometimento Organizacional de Meyer e Allen (1984, 1997); Loyola Generativity Scale de McAdams e Aubin (1998);

Fonte: Dados da pesquisa.

A EEC de Carson, Carson e Bedeian (1995) foi utilizada em (100%; n = 10) dos artigos.

Além das questões sociodemográficas, escalas complementares foram utilizadas para tentar relacionar os estudos de entrincheiramento na carreira com outros construtos. Em sete artigos, além da escala de entrincheiramento na carreira, foi utilizada em conjunto a escala de comprometimento com a carreira de Carson e

Bedeian (1994). Escalas relacionadas a outros construtos como comprometimento ocupacional, comprometimento organizacional, personalidades vocacionais e entrenchamento organizacional, também foram utilizadas.

As escalas utilizadas pelos artigos de valores do trabalho estão listadas na Tabela 7:

Tabela 7 – Escalas de valores do trabalho

Escalas	Resultados
9. Escalas de Valores do Trabalho	(n = 15) EVT de Porto e Tamayo (2003); (n = 8) EVT-R de Porto e Pilati (2010); (n = 1) EVT de Porto e Tamayo (2008); (n = 1) Valores do Trabalho de Schwartz (2005);
10. Outras variáveis/escalas utilizadas	(n = 2) Inventário de Âncoras de Carreira, desenvolvido por Schein (1993); (n = 2) Inventário de Perfis de Valores Organizacionais, IPVO, validado por Oliveira e Tamayo (2004); (n = 1) Escala de Personalidade Maquiavélica – MPS de Dahling, Whitaker e Levy (2009); (n = 1) EBACO de Medeiros (2003); (n = 1) valores organizacionais no Brasil de Tamayo e Gondim (1996); (n = 1) Preferred Organizational Values Scale (POVS) de Porto, Ferreira e Fonseca (2014); Questionário de Saúde Geral (QSG) de Goldberg (1972); Inventário de Significado do Trabalho de Borges (1999); Escala de Valores de Schwartz (1992); (n = 1) Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho – EIPST de Mendes (2003); Saliency Inventory de Super e Nevill, (1986); IPC-r de Lassance (2010); Adult Career Concern Inventory; (n = 1) Perfil Empreendedor (PE) e Auto Eficácia para Criar(AEC);

Fonte: Dados da pesquisa.

Dos 24 artigos quantitativos que utilizaram escalas, destacam-se a utilização da Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT) de Porto e Tamayo (2003), que esteve presente em 62,5% (n = 15) dos artigos. E a Escala de Valores Relativos ao Trabalho Revisada (EVT-R) de Porto e Pilati (2010) que esteve presente em 33,3% (n = 8).

Além das questões sociodemográficas, escalas complementares foram utilizadas para tentar relacionar os estudos de valores relativos ao trabalho com outros construtos. Em dois artigos, além da escala de valores do trabalho, foi utilizado em conjunto o Inventário de Âncoras de Carreira, desenvolvido por Schein (1993). Dois artigos utilizaram o Inventário de Perfis de Valores Organizacionais (IPVO), validado por Oliveira e Tamayo (2004). Outras pesquisas utilizaram a (EBACO) de Medeiros (2003), o Inventário de Significado do Trabalho de Borges (1999), a Escala de Personalidade Maquiavélica (MPS) de Dahlin, Whitaker e Levi (2009), a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) de Mendes (2003), entre outras escalas relacionadas a construtos como perfil empreendedor, preferência organizacional, saúde e valores humanos.

3.5 Considerações finais

Este trabalho abrangeu os últimos dez anos (2007 a 2016) da produção em língua portuguesa dos temas comprometimento com a carreira, entrincheiramento na carreira e valores do trabalho, contabilizando 57 estudos, sendo 21 sobre comprometimento com a carreira, 10 sobre entrincheiramento na carreira e 26 artigos que trataram de valores do trabalho. A pesquisa foi realizada através das buscas de artigos científicos indexados em três bases de dados: SPELL, SciELO e rPOT.

Nota-se um pequeno quantitativo de artigos encontrados que tratam efetivamente dos construtos que foram analisados por este artigo (57), dando uma média de menos de seis artigos por ano.

Alguns fatos são importantes para serem abordados nesta pesquisa. O primeiro diz respeito a alguns autores utilizarem palavras-chave que não se referem a uma variável ou categoria profissional, utilizando palavras que remetem a metodologia adotada, como psicométrica, equações estruturais, survey, modelagem, teoria, triangulação, fatorial entre outras, conforme pôde ser visto nas Figuras 5, 6 e 7. Outro fato está relacionado à falta de clareza em algumas pesquisas quanto à utilização de grupo focal ou entrevista em grupo, onde o autor informa que foi realizado uma discussão em grupo. O terceiro fato que merece referência está relacionado à utilização das escalas por alguns pesquisadores, fazendo confusão na identificação dos autores, colocando os validadores no Brasil como autores das escalas.

Como a ECC e a EEC têm revelado associações teoricamente relevantes com variáveis como comprometimento organizacional, a motivação vital, a generatividade e interesses vocacionais, além da associação entre ambas, os estudos de Magalhães (2008, 2013) sugerem que esses instrumentos são adequados à realidade brasileira e recomendam a sua utilização em pesquisas que relacionem os construtos a outros fatores e processos de interesse.

Os pesquisadores relatam a necessidade de ampliação das amostras e de investigar as relações do comprometimento e do entrincheiramento com outros antecedentes e consequentes. Considerando a relevância dos valores do trabalho na conjuntura laboral e a necessidade de melhor compreensão acerca dos motivos

que levam os indivíduos a trabalhar e a tomar decisões sobre suas carreiras, Pinho, Kilimnik e Andrade (2015), sugerem estudos que incluam como antecedente o construto valores do trabalho e valores com relação à carreira, sendo que esta última precisa passar por um processo prévio de refinamento.

Sugere-se ainda a utilização de variáveis como a decisão de aposentadoria, por servidores públicos, para investigar a previsão de que o comprometimento com a carreira pudesse fazer com que o trabalhador planeje se aposentar no cargo atual, conforme Menezes e França (2012).

Dos artigos encontrados na busca por entrincheiramento na carreira apenas três deles não fazem a abordagem em conjunto com o comprometimento com a carreira, são os trabalhos de Magalhães (2008) onde faz um estudo das propriedades psicométricas da versão brasileira da EEC desenvolvida por Carson, Carson e Bedeian (1995), o artigo de Silva, Lima e Leone (2015) onde entrevistam cinco gerentes de relacionamento de uma agência bancária e o artigo de Freire e colaboradores (2013) que buscam identificar se existem diferenças nos níveis de entrincheiramento na carreira dos militantes do MST, e de grupos importantes dentro da gestão do movimento.

Com relação ao comprometimento e entrincheiramento na carreira percebe-se que é comum abordar esses dois vínculos juntos no mesmo estudo, é o caso dos artigos de Magalhães e Gomes (2007); Magalhães (2008); Rowe e Bastos (2010); Rowe, Bastos e Pinho (2011, 2013); Scheible, Bastos e Rodrigues (2013) e Lima e colaboradores (2015), portanto, sugere-se que em pesquisas futuras outros construtos possam ser relacionados a esses dois como os valores do trabalho, valores pessoais, estresse no trabalho e a influência da cultura.

Conclui-se que os estudos com focos do comprometimento na carreira e entrincheiramento na carreira em língua portuguesa ainda são poucos e os principais autores desses temas recomendam fortemente a realização de mais estudos que integrem as múltiplas bases e focos dos construtos. Observou-se, ainda, uma presença massiva de estudos quantitativos e de corte transversal, sugerindo que novos estudos façam uma combinação de diferentes perspectivas metodológicas como estudos que considerem a coleta de dados longitudinais.

Muitos são os estudos com foco nos valores do trabalho, mas conforme apresentado, muitas são as lacunas existentes como a impossibilidade de generalização, a falta de evidência de estudos em Institutos Federais e falta incluir

na análise os valores organizacionais e pessoais. Assim, necessita-se de mais pesquisas que possam relacionar outros construtos e outras perspectivas metodológicas, principalmente após a pesquisa de Porto e Pilati (2010) que abre espaço a novos estudos na área.

Existe a convergência entre os autores de que as três escalas são adequadas a realidade brasileira e podem ser utilizadas em novas amostras para ampliação dos estudos da área. Há divergências quanto a quantidade de itens da EVT-R, com autores que utilizam 34 e outros 38 itens da escala revisada.

Dados como os desta pesquisa bibliométrica possuem relevância no contexto acadêmico, pois ao fornecer um panorama de pesquisas de uma década, permite a orientação de pesquisadores sobre as principais características e tendências do tema, assim como as principais recomendações para estudos futuros. Como limitação do estudo, destaca-se a restrição de três bases de dados. Por esta razão, sugere-se que estudos futuros desta natureza alcancem uma amplitude maior, abrangendo outras bases de dados.

4 VÍNCULOS COM A CARREIRA E VALORES DO TRABALHO: UM ESTUDO COM SERVIDORES DE UM INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO

Resumo

O presente artigo tem como objetivo analisar a influência dos valores do trabalho no comprometimento com a carreira e no entrincheiramento na carreira entre servidores de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia. Para isso, delineou-se um estudo transversal, quantitativo, descritivo e explicativo que utilizou um *survey* por *e-mail* direcionado aos 991 servidores do IF Sertão PE, no período de novembro de 2016 a fevereiro de 2017 (três meses), obtendo-se 246 respostas completas (24,8%), sendo 57,32% composta por técnicos administrativos em educação e 42,68% por docentes. Além das questões sociodemográficas, foram utilizados os instrumentos de Carson e Bedeian (1994), Carson, Carson e Bedeian (1995) e Porto e Pilati (2010) para mensurar o comprometimento com a carreira, o entrincheiramento na carreira e os valores do trabalho, respectivamente. Os dados passaram por análise estatística descritiva e tratamento dos dados através da análise exploratória, que envolveu avaliação dos *missing values*, *outliers*, normalidade, homoscedasticidade, análise de linearidade e multicolinearidade. Aplicou-se o teste t, ANOVA e técnicas multivariadas, especificamente modelagens de equações estruturais. Como principais resultados, ressalta-se que, os modelos parciais revelaram que os valores relativos ao trabalho explicam 20% do comprometimento com a carreira e apenas 2% do entrincheiramento na carreira. O modelo completo, que envolveu os três construtos, encontrou que os valores do trabalho explicam 26% do comprometimento e apenas 0,64% do entrincheiramento na carreira.

Palavras-chave: Comprometimento com a carreira; Entincheiramento na carreira; Valores do trabalho; Servidores públicos.

4.1 Introdução

O mais célebre cientista do século 20, Albert Einstein (1879-1955), entrou para o rol dos maiores gênios da humanidade por desenvolver a teoria da relatividade geral, mas também ficou mundialmente conhecido por suas reflexões a respeito da vida. Um de seus notáveis pensamentos trata da motivação em escolher a carreira: “Certamente minha carreira não foi determinada pela minha própria vontade, mas por inúmeros fatores sobre os quais não tenho nenhum controle” (Silva, 2014). Esse pensamento adverte que a escolha da carreira profissional não é uma decisão simples e fácil, sendo influenciada por fatores como economia, sociedade, política, cultura, família e oportunidades (Nepomuceno e Witter, 2010).

As incertezas políticas e econômicas elevam os riscos de demissões no setor privado, causando instabilidade na vida de inúmeras famílias e criando a motivação e necessidade de estabilidade que a carreira pública pode proporcionar. Segundo informações do site da Associação Nacional de Proteção e Apoio aos Concursos (Anpac) 2017, as escolas preparatórias para concursos públicos atestam que a demanda de matrículas aumentou entre 20% e 50%, desde janeiro de 2017, em comparação a 2016.

No Brasil, as pessoas são normalmente atraídas pelo serviço público muito mais pelas suas garantias e vantagens (como a estabilidade no cargo e a remuneração) do que por outros elementos, como a natureza do trabalho realizado (Matos, 1994; Albrecht e Krawulski, 2011).

Em busca de uma relação mais estável e duradoura, a cada ano observa-se um aumento do número de pessoas que querem ser servidor público, aumentando a concorrência por estas vagas. Além dos salários, os profissionais buscam, principalmente, a estabilidade, que é proporcionada pela Lei 8.112 de 1990.

Se por um lado existe a cobrança da sociedade por melhores serviços, do outro existem muitos servidores que estão em seus órgãos/setores de trabalho sem identificação com a natureza do trabalho por eles realizado. Nesses termos, dificilmente os objetivos organizacionais serão atendidos, cabendo, portanto, às instituições identificarem as recompensas desejáveis que as pessoas buscam por meio do trabalho e realocar recursos para que os servidores tenham comprometimento nas suas carreiras e contribuam para atingir os objetivos

organizacionais.

É neste foco que se enquadra esse estudo, buscando compreender o comprometimento com a carreira (CC) e o entrincheiramento na carreira (EC) através dos valores do trabalho (VT). Isto porque as carreiras e os valores com relação ao trabalho mudam ao longo do tempo (Morrow, 1993). Portanto, as organizações devem estar atentas e identificar essas mudanças de forma a atingir seus objetivos.

Nesse contexto, tendo em vista a quantidade de carreiras que uma pessoa pode decidir seguir, qual o nível de comprometimento e entrincheiramento na carreira entre os servidores? Se sentem apegados emocionalmente a esta carreira? Os servidores são mais comprometidos ou entrincheirados na carreira? Entre docentes e TAEs, qual grupo é mais comprometido e entrincheirado na carreira? A titulação e o tempo de serviço têm relação com o comprometimento e entrincheiramento na carreira? Quais valores do trabalho são importantes? Essas são algumas perguntas importantes que motivam esse estudo.

Assim, o presente estudo tem como objetivo analisar a influência dos valores do trabalho no comprometimento com a carreira e no entrincheiramento na carreira entre servidores de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia.

Após a introdução, inicia-se com uma seção que aborda os vínculos com a carreira e os valores do trabalho. Em seguida, são apresentados os procedimentos metodológicos adotados para a condução da pesquisa. Na sequência serão apresentados os resultados e discussões, culminando com as conclusões.

4.2 Vínculos com a carreira e valores do trabalho

O comprometimento traz a sensação de permanência em um curso de ação que serve para nos beneficiar no futuro, ele é importante e está presente em nossas vidas cotidianas em diversos aspectos. Os políticos assumem que serão comprometidos no seu mandato; os casais fazem promessas de comprometimento através dos laços de matrimônio; as empresas se comprometem com os seus funcionários, clientes, sindicatos, acionistas, órgãos reguladores, entre outros; os funcionários se comprometem com a organização, sindicato, equipe, supervisor, carreira, entre outros. No entanto, a maioria das pesquisas centrou-se nos comprometimentos dos funcionários (MEYER, 2016).

Embora se tenha aprendido muito sobre o comprometimento nos últimos 50 anos, ainda não existe um consenso sobre a sua definição e medida (Meyer, 2016). Desde o início, o comprometimento foi examinado sob diferentes objetivos e perspectivas disciplinares, utilizando diferentes metodologias e procedimentos analíticos, o que sugere que ainda há muito o que se aprender, justificando, portanto, a sua investigação.

Tendo em vista a importância do trabalho e de seu valor social, a maioria dos indivíduos, em algum momento de sua vida, tomará a decisão de participar dele. Morrow (1993) identifica quatro conceitos de comprometimento com foco no trabalho que já estão bem desenvolvidos: o valor, o emprego, a organização e o sindicato. Contudo, o comprometimento com foco na carreira ainda está em desenvolvimento. Hall (1971) define o comprometimento com a carreira como a motivação para trabalhar na carreira escolhida.

A importância de se estudar o CC e o EC é enfatizado por Demo (2003) e Veiga (2008) que encontraram nos resultados das suas pesquisas que os trabalhadores tendem a se envolver cada vez mais com a sua carreira do que com a organização, apontando poucos estudos com foco na carreira. Lamas e Noronha (2014) também encontraram que a produção nacional é pequena e que o tema não é restrito das áreas de psicologia e administração.

Para a consecução do presente estudo, foi realizado uma análise da produção científica em língua portuguesa sobre os temas CC, EC e VT no período de 2007 a 2016, nas bases de dados SPELL, SciELO e rPOT. Verificou-se que apesar da importância desses construtos, existem poucos estudos, sendo 21 artigos para CC, 10 para EC e 26 para VT, numa média de 5,7 artigos/ano.

Nos artigos sobre CC, dentre as escalas mais utilizadas destacaram-se a escala de comprometimento com a carreira (ECC) de Carson e Bedeian (1994) e a escala de comprometimento com a carreira de Blau (1985). Já para o EC, todos os artigos utilizaram a escala de entrincheiramento na carreira (EEC) de Carson, Carson e Bedeian (1995).

Assim, é possível afirmar que Blau (1985) e Carson e Bedeian (1994) influenciaram fortemente os estudos de CC. Blau (1985) expõe uma medida unidimensional para o construto, caracterizada por variáveis de natureza comportamental com enfoque nas expectativas prévias não atendidas e nas trocas sociais. Já Carson e Bedeian (1994) apresentam uma medida tridimensional

caracterizada pelas dimensões identidade, planejamento e resiliência. No caso do EC nota-se uma predominância da medida tridimensional desenvolvida por Carson, Carson e Bedeian (1995), caracterizada pelas dimensões investimentos na carreira, limitação de alternativas e custos emocionais (SANTOS, 2017).

Como as escalas de Carson e Bedeian (1994) e de Carson, Carson e Bedeian (1995) têm revelado associações teoricamente relevantes com variáveis como comprometimento organizacional, a motivação vital, a generatividade e interesses vocacionais, além da associação entre ambas, os estudos de Magalhães (2008, 2013) sugerem que esses instrumentos são adequados à realidade brasileira e recomendam a sua utilização em pesquisas que relacionem os construtos a outros fatores e processos de interesse.

Carson e Bedeian (1994) desenvolveram a medida de CC a partir da base conceitual denominada motivação de carreira proposta por London (1983), concebendo o comprometimento como um construto multidimensional com três componentes e definindo-o como “a motivação para trabalhar em uma vocação escolhida”. As três dimensões são: (i) **identidade**, que consiste na identificação, no significado pessoal do trabalho para o indivíduo, no desejo de crescimento e de reconhecimento, representando o vínculo emocional de apego à carreira; (ii) **planejamento**, que é a auto avaliação de necessidades de desenvolvimento e a definição de objetivos, metas e planos de carreira; e a (iii) **resiliência**, resistência à ruptura da carreira em face de adversidades ou dito de outra forma a superação ou autoconfiança para aceitar desafios e riscos e superar adversidades.

Em relação ao EC, Carson, Carson e Bedeian (1995) o definem como um processo em que os indivíduos não se adaptam e não se motivam a encontrar alternativas para o seu desenvolvimento profissional. Esse construto multidimensional possui três componentes, sendo eles: (i) **investimentos na carreira**, que diz respeito aos investimentos (tempo, dinheiro, capacitação) acumulados na carreira; (ii) **limitação de alternativas**: percepção de poucas oportunidades fora da carreira; (iii) **custo emocionais**, que diz respeito aos custos associados a mudança, relacionamentos, reconhecimento e status.

De acordo com Lima e colaboradores (2015), a formação dos vínculos CC e EC surgem da motivação dos profissionais. Porto e Tamayo (2008) ressaltam a importância do estudo dos VT, indicando que estes são responsáveis pela motivação, além de serem considerados como preditores de comportamento no local

de trabalho. Portanto, torna-se relevante compreender como os VT se relacionam com os vínculos CC e EC.

Para o estudo dos VT adota-se a definição proposta por Porto e Tamayo (2003) que definem os VT como princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis que as pessoas buscam por meio do trabalho e que guiam as suas alternativas e o seu comportamento no trabalho.

No estudo de Zampieri Grohmann e colaboradores (2012) buscou-se compreender o CC, através dos valores pessoais. Góes (2006), ao analisar os valores relativos ao trabalho (VRT) como antecedentes do comprometimento organizacional, em uma empresa pública, mostrou que os resultados indicaram uma influência de prestígio e de estabilidade (dimensões dos VRT) no comprometimento organizacional afetivo e normativo.

Esse estudo se torna relevante, pois investiga os VRT relacionados ao CC e EC e não foram encontrados estudos na língua portuguesa que fizessem isso.

Nos artigos sobre VT, dentre as escalas mais utilizadas destacam-se a utilização da Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT) de Porto e Tamayo (2003) e a Escala de Valores Relativos ao Trabalho Revisada (EVT-R) de Porto e Pilati (2010). São poucas as pesquisas sobre valores do trabalho em instituições públicas.

Porto e Tamayo (2003) fizeram uma revisão da literatura sobre o tema, levantando todos os instrumentos desenvolvidos e validados e construíram e validaram no Brasil a Escala EVT, sendo composta por 45 itens agrupados em quatro fatores, realização no trabalho, relações sociais, prestígio e estabilidade.

Com o objetivo de contribuir para o desenvolvimento de um modelo teórico que se adequasse ao modelo teórico de Schwartz (1992), Porto e Pilati (2010) revisam a EVT e constroem a EVT-R, que ficou com 34 itens agrupados nos tipos motivacionais: (i) **autodeterminação**, referente a busca por desafios constantes e a autonomia e liberdade na realização do trabalho; (ii) **estimulação**, associada a um trabalho inovador e criativo, que permita conhecer pessoas e lugares novos; (iii) **segurança**, relacionada à estabilidade e à independência financeira; (iv) **conformidade**, relativa ao compromisso e à aceitação de normas e de rotinas de trabalho; (v) **universalismo/benevolência**, referente à compreensão, à tolerância e à proteção do bem-estar dos outros; (vi) **realização**, relacionada ao sucesso pessoal por meio de demonstração de competência de acordo com padrões

sociais; e (vii) **poder**, associada ao status social e prestígio, ao controle ou ao domínio sobre outras pessoas e recursos.

4.3 Procedimentos metodológicos

Para o alcance do objetivo delineou-se um estudo transversal, quantitativo, descritivo e explicativo, de forma a proporcionar a análise da natureza e da dinâmica dos vínculos com a carreira e dos valores do trabalho.

Optou-se por aplicar *survey* por *e-mail*, visto que os *campi* da Instituição de Ensino se dividem por regiões distantes e tornaria caro a aplicação do questionário em papel. Outra facilidade se dá pelos grupos de *e-mail* dos servidores de cada *campus*, onde todos têm acesso ao *e-mail* institucional, garantindo respostas mais rápidas e de baixo custo operacional.

4.3.1 Participantes

Participaram desse estudo 246 servidores docentes e administrativos de uma instituição pública de ensino, pesquisa e extensão, o IF Sertão-PE, que foram convidados e aceitaram voluntariamente participar da pesquisa, sendo, portanto, uma amostra não probabilística por conveniência. A amostra representa 24,8% da população ($n = 991$) e dessa amostra 57,32% é composta por TAEs ($n = 141$) e 42,68% por docentes ($n = 105$).

Dos participantes, 52% homens e 48% mulheres, com idades entre 21 e 68 anos, sendo 64,2% casados ou com união estável. Para o tempo de serviço, 62,2% dos servidores tinham até seis anos de serviço na instituição. Com relação à escolaridade, os resultados mostraram que, 16,7% possuíam até o superior completo, 24,4% possuíam o título de mestre e 6,5% possuíam o de doutor. Quanto a possuir ou não alguma função comissionada, 67,1% dos servidores não possuíam nenhuma; 19,5% declararam ter função gratificada (FG), 11% cargo de direção (CD) e 2,4% função de coordenador de curso (FCC).

4.3.2 Instrumentos

Os itens para levantamento dos dados demográficos e ocupacionais

foram elaborados para esta pesquisa, contendo: idade, sexo, estado civil, última titulação, cargo, tempo de serviço, *campus* de lotação, regime de trabalho (20h, 30h, 40h ou DE), e se ocupa cargo comissionado.

Os instrumentos que foram utilizados para mensurar o CC e o EC foram propostos por Carson e Bedeian (1994) e Carson, Carson e Bedeian (1995), respectivamente. Ambos em formato tipo *Likert* de cinco pontos e com 12 itens cada, já validados no cenário brasileiro. Essas escalas foram utilizadas juntas nos estudos nacionais de Magalhães e Gomes (2007); Magalhães (2008); Rowe e Bastos (2010); Rowe, Bastos e Pinho (2011); Rowe, Bastos e Pinho (2013); Scheible, Bastos e Rodrigues (2013) e Lima e colaboradores (2015).

O instrumento utilizado para mensurar os VT foi desenvolvido por Porto e Tamayo (2003) e revisado por Porto e Pilati (2010). Sendo em formato tipo *Likert* de cinco pontos e com 34 itens, também validados no cenário brasileiro. Essa escala foi utilizada nos estudos de Cammarosano, Santos e Rojas (2014); Brandão, Ferraz e Lima (2015) e Oliveira e colaboradores (2016).

4.3.3 Procedimentos

Após um breve convite contendo a identificação do pesquisador, o questionário foi enviado através do *e-mail* institucional a todos os servidores do IF Sertão PE e ficou aberto no período de 09/11/2016 a 10/02/2017 (três meses). Após clicar no link disponível no *e-mail* o servidor era direcionado à plataforma de questionário da empresa *Survey Monkey Inc.* que em sua primeira parte continha o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE). Ressalta-se que o projeto de pesquisa foi aprovado pelo comitê de ética do IF Sertão PE.

4.3.4 Tratamento e análise dos dados

Após a aplicação do questionário, as respostas foram exportadas da plataforma de questionários para um banco de dados do software estatístico, sendo possível realizar as análises e estabelecer relações entre as variáveis da pesquisa.

Os dados foram submetidos a estatística descritiva para se caracterizar a amostra e apresentar os resultados das escalas.

Na sequência e antes da aplicação das técnicas multivariadas, os dados

coletados foram submetidos primeiramente ao tratamento dos dados através da análise exploratória, que envolveu avaliação dos *missing values*, *outliers*, normalidade univariada e multivariada, homoscedasticidade, análise de linearidade e multicolinearidade.

Como a plataforma de questionários foi programada para salvar somente os questionários que tivessem sido respondidos por completo, não houve casos omissos ou *missing values*.

Para identificação dos *outliers* univariados primeiramente foi utilizado a análise visual do diagrama em *boxplot* e em seguida o critério do valor padronizado (escore Z), conforme Hair Jr. e colaboradores (2009). Para verificação dos *outliers* multivariados adotou-se o cálculo da distância de Mahalanobis (D^2), conforme Hair Jr. e colaboradores (2009). A partir da análise uni e multivariada, mesmo sendo identificados *outliers*, optou-se por mantê-los, visto que pretende-se garantir a generalidade à população.

Segundo Tabachnik e Fidell (2013) o pressuposto da normalidade multivariada pode ser parcialmente verificado através do exame da normalidade, linearidade e homoscedasticidade. Assim, a partir da análise dos escores Z percebe-se que nenhuma das escalas apresentou níveis adequados de assimetria e curtose, uma vez que excedem o valor crítico de $\pm 2,58$, indicando não normalidade no nível de probabilidade 0,01 e a necessidade do uso de testes não-paramétricos. Pelos resultados do teste Kolmogorov-Smirnov não se pode admitir que o conjunto de dados tenha distribuição normal uma vez que a significância foi menor que o valor de alfa 0,1% (HAIR Jr. et al., 2009).

Contudo, em amostras grandes (com 200 ou mais casos), o nível de significância das medidas de assimetria e curtose não é tão importante se os desvios dos parâmetros são moderados (medidas inferiores a 1 em módulo) para grande parte das variáveis (TABACHINIK; FIDELL, 2013).

Marôco (2014) complementa que o método de máxima verossimilhança (ML) é robusto à violação do pressuposto da normalidade se a assimetria e achatamento das distribuições das variáveis manifestas não forem muito grandes.

Ainda segundo Hair Jr. e colaboradores (2009), para amostras com 200 ou mais observações o impacto da anormalidade pode ser negligenciado. Além disso, nas comparações de grupos (teste t e ANOVA), os diferentes tamanhos de grupos podem cancelar os efeitos nocivos das variáveis não normais.

O teste de linearidade foi analisado através do coeficiente de Pearson, considerando um nível de 5% de significância (unicaudal). Não foi visualizada nenhuma discrepância em relação à linearidade segundo a significância dos coeficientes de correlação, assim pode-se aceitar que os indicadores seguem padrões relativamente lineares de associação.

O teste de homoscedasticidade foi executado por meio do teste de Levene, pois esse teste é menos afetado por desvios da normalidade. O teste permitiu concluir que a maioria das variáveis apresentam homoscedasticidade, uma vez que a significância associada ao teste foi superior a 0,05 e os grupos que apresentaram significância inferior a 0,05 têm aproximadamente o mesmo tamanho. Segundo Hair Jr. e colaboradores (2009), existem evidências de que o teste F e ANOVA são robustos em relação a homoscedasticidade, sendo que as violações têm impacto mínimo quando os grupos apresentam aproximadamente o mesmo tamanho (grupo maior/grupo menor < 1,5).

Com o auxílio do software estatístico, foram realizados o teste t de Student para verificar diferenças entre as médias para as variáveis sexo, tipo de cargo (TAE ou docente) e titulação, e ANOVA para verificar se existem diferenças entre as médias para as variáveis idade, tempo de serviço, estado civil e campus de trabalho.

As análises exploratórias destacaram a ausência de casos omissos e de multicolinearidade, bem como casos extremos multivariados com pouca influência, com valores superiores a cinco ($VIF < 5$), conforme Marôco (2014). Em virtude da anormalidade dos dados não ser tão elevada, optou-se por utilizar o algoritmo de máxima verossimilhança na estimação dos parâmetros da MEE, como indicado por Pilati e Laros (2007).

Hair Jr. e colaboradores (2009) afirmam que existem diversos índices que podem ser utilizados como critérios para avaliar o ajuste geral do modelo. Para validar os modelos construídos, o presente estudo utilizou o conjunto de medidas e valores de referência dispostos na Tabela 14, que foram adaptados de Byrne (2001), Hair Jr. e colaboradores (2009) e de Marôco (2014). As medidas foram: Qui-quadrado (χ^2); df; Qui-quadrado normalizado (χ^2/df); p-value; Índice de qualidade do ajuste (GFI); Índice ajustado de qualidade do ajuste (AGFI); Índice de Tucker-Lewis (TLI); Índice de ajuste normalizado (NFI); Índice de ajuste comparativo (CFI); Índice de qualidade de ajuste parcimonioso (PGFI); Índice de ajuste normado de

parcimônia (PNFI) e Raiz quadrada média dos quadrados dos erros de aproximação (RMSEA).

Por fim, para testar possíveis influências dos valores relativos ao trabalho nas percepções do comprometimento e entrincheiramento na carreira foram realizadas modelagens de equações estruturais, com o método de máxima verossimilhança.

4.4 Resultados e discussão

Na análise das estatísticas descritivas dos instrumentos de **comprometimento com a carreira (CC)** e **entrincheiramento na carreira (EC)** foi possível verificar que os níveis obtidos nos construtos e em suas respectivas dimensões alcançaram valores acima do ponto intermediário da escala que é três, numa escala com cinco pontos. A Tabela 8 apresenta as médias encontradas nesse estudo.

Tabela 8 – Escores médios de comprometimento e entrincheiramento na carreira

Construto/ Dimensão	Comprometimento com a carreira			Entrincheiramento na carreira		
	Identidade	Planejamento	Resiliência	Investimentos na Carreira	Limitações de Alternativas	Custos Emocionais
Escore Dimensões	4,29	4,00	3,02	3,38	3,32	3,01
Desvio Padrão	0,770	0,962	1,110	1,162	0,659	0,646
Escore Construto	3,77			3,24		
Desvio Padrão	0,682			0,544		

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao se analisar os resultados para o construto CC, observa-se que o escore médio é bem mais expressivo nos fatores identidade e planejamento, obtendo mais que 4 pontos, o que indica um forte apego emocional e a determinação de necessidades de desenvolvimento e estabelecimento de metas de carreira, respectivamente. A dimensão resiliência obteve escore médio muito próximo do ponto médio da escala, indicando que o comprometimento do servidor com a sua carreira não implica necessariamente na capacidade de enfrentar adversidades para se manter nela.

Já para a o construto EC, as três dimensões alcançaram escores médios

próximos do ponto intermediário da escala, ficando a dimensão custos emocionais com o menor escore, 3,01 pontos. Os resultados revelam que o aprisionamento na carreira encontrado é decorrente principalmente dos investimentos feitos na carreira, seguido das limitações de alternativas e por último dos custos emocionais. O fraco escore dos custos emocionais revela o fato de que, para os participantes, o abandono da carreira não traria a quebra de vínculos profissionais ou desconexão da área de atuação.

De acordo com Pestana e Gageiro (2014), se a amostra for menor ou igual a 30, os testes t exigem a verificação da normalidade. Daqui se conclui que, se a amostra for superior a 30, não há necessidade da verificação da normalidade.

Se tivermos amostras com centenas de observações, a distribuição dos dados pode ser ignorada. Isso implica dizer que em amostras grandes, pode-se utilizar procedimentos paramétricos mesmo quando os dados são não normais (ELLIOTT; WOODWARD, 2007; PALLANT, 2010).

4.4.1 Comprometimento e entrincheiramento na carreira: testes comparativos

Assim, para saber se existem diferenças entre homens e mulheres na percepção do comprometimento e do entrincheiramento na carreira, comparamos esses dois vínculos com base no sexo. O resultado do teste t de Student mostra que a escala de EC apresentou diferenças estatisticamente significativas quanto ao sexo ($t = -2,133$ e o $p\text{-value } 0,034 < 0,05$). As mulheres obtiveram média superior (3,32) em relação à média dos homens (3,17) no construto EC, o que permite concluir que as mulheres da presente amostra são mais entrincheiradas na carreira. Esse resultado é diferente dos achados de Carson, Carson e Bedeian (1995), que encontraram que os homens tendem a apresentar maiores níveis de EC do que as mulheres. Nas dimensões, observou-se diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres nos fatores investimentos na carreira ($t = -2,658$ e Sig. $0,008 < 0,05$) e custos emocionais ($t = -2,102$ e Sig. $0,037 < 0,05$). Com média de (3,58) para as mulheres e (3,19) para os homens na dimensão investimentos na carreira e média de (3,10) para as mulheres e (2,93) para os homens na dimensão custos emocionais, sendo que ambas são dimensões de EC. Isso denota que as mulheres se sentem mais aprisionadas na carreira que os homens em decorrência dos investimentos feitos e da dificuldade de mudança do ponto de vista emocional.

Outra variável que poderia estar associada a distintos níveis de

comprometimento e entrincheiramento na carreira é o tipo de cargo no IF, servidor técnico administrativo ou docente. Os dados desta análise estão alocados na Tabela 9.

Tabela 9 – Comprometimento e entrincheiramento entre servidores administrativos e docentes

Dimensões	Média			Levene		Teste t	
	Administrativos	Docentes	Total	F	Sig.	t	Sig.
Comprometimento com a carreira	3,56	4,05	3,77	1,262	0,262	-5,995	0,000
Identidade	4,08	4,57	4,29	21,162	0,000	-5,118	0,000
Planejamento	3,76	4,30	4,00	12,938	0,000	-4,499	0,000
Resiliência	2,83	3,29	3,02	1,053	0,306	-3,265	0,001
Entrincheiramento na carreira	3,18	3,32	3,24	0,010	0,922	-2,042	0,042
Investimentos	3,10	3,76	3,38	3,421	0,066	-4,634	0,000
Limitação de alternativas	3,37	3,25	3,32	0,110	0,740	1,408	0,160
Custos Emocionais	3,06	2,94	3,01	1,052	0,306	1,448	0,149

Fonte: Dados da pesquisa.

O resultado do teste t mostra que todas as dimensões do CC obtiveram diferenças estatisticamente significativas quanto a ser administrativo ou docente, coincidindo com o resultado da escala total. Os docentes são mais comprometidos com a sua carreira do que os TAEs, conforme Tabela 9. Isso pode ser explicado pelo fato que o concurso para docente é mais específico. Ou seja, o concurso para TAEs ainda não é por competência, e é de forma ampla, não especificando, detalhadamente, a área de trabalho. Por exemplo, um TAE pode ter feito um concurso de forma ampla e depois ser alocado para trabalhar em licitação, sendo que somente restam vagas nesta área e nem sempre o TAE se identifica na área que é alocado, e nem sempre é possível alocar o novo TAE na área que ele prefere. Outra diferença estatística, o nível de planejamento de carreira entre docentes é maior do que os TAEs, ou seja, os docentes sentem mais necessidade de desenvolvimento na carreira. É compreensível, tendo em vista que poucos docentes participantes da pesquisa fizeram o doutoramento. Os TAEs participantes desta pesquisa, por serem, em sua maioria, jovens, coerentemente não fazem altos níveis de planejamento em carreira de TAE, já que a remuneração é baixa e não apresenta boas perspectivas de crescimento profissional, além de nem sempre proporcionar

um trabalho adequado às suas competências, de realizações profissionais. Infere-se que um TAE planeje mais sua carreira em outra esfera, além de TAE.

Para o EC, os dados revelam que existem diferenças estatisticamente significativas entre administrativos e docentes na dimensão investimentos na carreira e na escala total. O apego a carreira docente na dimensão investimentos na carreira pode ser entendido pela quantidade, geralmente maior, de investimento em tempo, dinheiro, educação e treinamento que precisa ser feito para que se consiga atingir os objetivos na carreira docente, que exige maior titulação que a carreira administrativa.

Os resultados mostram que os docentes são mais comprometidos e entrincheirados na carreira do que os TAEs. Esse resultado também foi significativo na dimensão investimentos.

Para saber se existem diferenças nos níveis do comprometimento e do entrincheiramento na carreira de acordo com a titulação, utilizando o teste t, comparamos esses dois vínculos com o nível de titulação, conforme Tabela 10:

Tabela 10 – Comprometimento e entrincheiramento entre servidores pela titulação

Dimensões	Média			Levene		Teste t	
	Até Especialização completa	De Mestrado Incompleto a Doutorado Completo	Total	F	Sig.	t	Sig.
Comprometimento com a carreira	3,62	3,90	3,77	0,440	0,508	-3,148	0,002
Identidade	4,18	4,39	4,29	0,944	0,332	-2,120	0,035
Planejamento	3,76	4,20	4,00	3,426	0,065	-3,637	0,000
Resiliência	2,93	3,10	3,02	0,567	0,452	-1,165	0,245
Entrincheiramento na carreira	3,18	3,29	3,24	0,480	0,489	-1540	0,125
Investimentos	3,16	3,57	3,38	0,306	0,580	-2,827	0,005
Limitação de alternativas	3,33	3,32	3,32	0,073	0,788	0,156	0,876
Custos Emocionais	3,06	2,98	3,01	0,127	0,722	0,972	0,332

Fonte: Dados da pesquisa.

As dimensões identidade e planejamento de carreira, bem como o construto CC, mostraram diferenças estatisticamente significativas quando comparados os níveis de titulação. No construto EC, a dimensão investimentos na carreira também apresentou diferença estatisticamente significativa. Em todos esses casos, os servidores com titulação acima de especialização tiveram médias maiores do que os que tinham até especialização. O maior CC, dos servidores que têm maior

titulação, indica que esses servidores traçam metas e estratégias para o seu desenvolvimento e isso faz com que se sintam mais apegados a sua carreira e que tenha um grande significado pessoal, devido, principalmente, aos investimentos em educação e treinamento que foram efetuados ao longo do tempo. Relevante destacar que os níveis mais elevados de titulação levam a um maior CC, destacando a importância de investimentos que impulsionem os servidores a se sentirem mais comprometidos com a carreira.

Entrando na perspectiva de idade, torna-se importante investigar as diferenças de comprometimento e entrincheiramento nessa variável. Os dados são detalhados na Tabela 11.

Tabela 11 – Comprometimento e entrincheiramento entre servidores pela idade

Dimensões	Média					ANOVA	
	21 a 31 anos	32 a 35 anos	36 a 46 anos	47 a 68 anos	Total	F	Sig.
Comprometimento com a carreira	3,67	3,74	3,73	3,96	3,77	2,181	0,091
Identidade	4,19	4,24	4,30	4,44	4,29	1,275	0,284
Planejamento	4,02	3,80	4,01	4,12	4,00	1,048	0,372
Resiliência	2,80	3,18	2,88	3,31	3,02	3,045	0,029
Entrincheiramento na carreira	3,22	3,23	3,32	3,18	3,24	0,756	0,520
Investimentos	3,26	3,39	3,62	3,29	3,38	1,252	0,291
Limitação de alternativas	3,31	3,28	3,36	3,34	3,32	0,137	0,938
Custos Emocionais	3,10	3,03	2,99	2,91	3,01	0,944	0,420

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com o teste ANOVA, complementado pelo teste de Tukey, a dimensão resiliência apresentou diferenças estatisticamente significativas ($F = 3,045$ e Sig. 0,029), quanto a idade, entre os grupos de servidores que tem entre 21 e 31 anos com o grupo que tem de 47 a 68 anos. Esse último grupo apresenta média de 3,307 em comparação a 2,805 do primeiro grupo. Esse resultado indica que os servidores participantes da pesquisa, com idades entre 47 e 68 anos, apresentam maior capacidade de se adaptar as adversidades, desgastes, problemas e desconfortos associados a carreira do que o grupo que tem entre 21 e 31 anos.

Os resultados indicam que não houve evidência suficientemente forte para provar que os construtos CC e EC e suas respectivas dimensões tivessem

diferenças estatisticamente significativas entre os servidores para as variáveis estado civil, campus de lotação e tempo de serviço.

No que diz respeito aos escores obtidos nas dimensões do construto **valores do trabalho (VT)**, também com a utilização de escala de cinco pontos, a Tabela 12 apresenta as médias encontradas nesse estudo:

Tabela 12 – Escores médios de valores do trabalho

Construto/ Dimensão	Valores do Trabalho						
	Universalismo e Benevolência	Segurança	Autodeterminação	Conformidade	Realização	Estimulação	Poder
Escore Dimensões	4,36	4,21	4,03	3,85	3,84	3,78	1,94
Desvio Padrão	0,604	0,656	0,648	0,711	0,776	0,719	0,675

Fonte: Dados da pesquisa

Foi possível verificar que os níveis obtidos em cada dimensão alcançaram medidas acima do ponto intermediário da escala que é três, com exceção da dimensão poder.

No estudo que investigou as prioridades axiológicas relativas ao trabalho de servidores da Universidade Federal do Ceará, Silva (2017) encontrou em primeiro lugar a segurança (4,03) seguido do universalismo/benevolência (3,89), resultado invertido do encontrado nessa pesquisa. Já os dois últimos foram os mesmos e na mesma ordem, estimulação (2,67) e poder (2,20).

Pela característica da instituição de ter inclusive em sua missão e visão o compromisso de promover o desenvolvimento e a transformação social da região que está inserida, para o benefício da sociedade como um todo, o resultado mostra que os servidores também adotam essa postura de universalismo/benevolência que faz com que prefiram trabalhos na instituição que beneficiem a região, seja através do ensino, da pesquisa, da extensão ou da inovação.

Embora o fator segurança não tenha obtido a maior média, ficando em segundo lugar com 4,21 pontos, numa escala de cinco pontos, não há o que se questionar que é um nível positivo forte e que de uma forma geral os servidores buscam nas carreiras públicas uma certa garantia de estabilidade em relação ao vínculo empregatício, indicando valores associados a busca de estabilidade e independência financeira e melhores condições financeiras por meio do seu trabalho. Os participantes da pesquisa não priorizam valores referentes ao poder, o

que indica que não buscam competir com os colegas de trabalho para atingir suas metas profissionais, nem ter fama e prestígio e muito menos um trabalho arriscado.

4.4.2 Valores relativos ao trabalho: testes comparativos

A partir dessas constatações referentes à percepção geral dos servidores do IF quanto aos valores relativos ao trabalho, parte-se para a verificação da existência de diferenças.

Assim, para avaliar se a percepção dos respondentes em relação aos VT diferem em relação ao sexo utilizou-se o teste t de Student para diferenças de médias. O teste t apresentou diferença estatisticamente significativa somente na dimensão poder ($t = 2,794$ e Sig. $0,006 < 0,05$), onde os homens obtiveram média superior (2,06) em relação à média das mulheres (1,82). Tanto os homens quanto as mulheres apresentam escore abaixo da média para a dimensão poder, mas o poder é menos importante para as mulheres do que para os homens. Esse resultado corrobora com Schwartz (2005) que acredita que os homens enfatizam o poder mais que as mulheres.

A fim de verificar se existem diferenças entre administrativos e docentes na percepção de valores relativos ao trabalho, realizou-se o teste t para diferenças de médias. Os resultados mostram que existem diferenças estatisticamente significativas, ao nível de 5% de significância, para as dimensões estimulação ($t = -2,979$ e Sig. $0,003$) e universalismo/benevolência ($t = -2,070$ e Sig. $0,040$) com relação a administrativos e docentes. Com média de (3,67) para os administrativos e (3,94) para os docentes na dimensão estimulação e média de (4,29) para os administrativos e (4,45) para os docentes na dimensão universalismo/benevolência, com os docentes atribuindo mais importância a essas duas dimensões do que os administrativos.

A importância à dimensão estimulação está vinculada ao desejo por trabalhos criativos, inovadores, originais e que lhes permitam expressar os conhecimentos adquiridos com a sua formação, esperando que sejam reconhecidos. Para esse fator também é importante que o trabalho proporcione que conheçam novas pessoas e lugares. A maior importância dada a esse fator pelos docentes está intimamente ligada as atividades da sua carreira que abrange o ensino, pesquisa, extensão e inovação. Diferente dos administrativos, os docentes podem dividir suas atividades nessas áreas e, a partir delas, esses desejos vinculados a dimensão

estimulação podem ser realizados, em especial nas atividades de pesquisa e extensão, que proporcionam a oportunidade de realização de trabalhos inovadores com troca de informação em lugares e com pessoas diferentes.

Os dados também mostram que os docentes dão mais importância a dimensão universalismo/benevolência que os administrativos, esse resultado também pode ser explicado com base na sua carreira distinta que permite o desenvolvimento e a transformação social apoiados no ensino, pesquisa, extensão e inovação.

A Tabela 13 apresenta as relações da percepção de valores relativos ao trabalho de acordo com a titulação dos servidores:

Tabela 13 – Valores do trabalho entre servidores pela titulação

Dimensões	Média			Levene		Teste t	
	Até Especialização completa	De Mestrado Incompleto a Doutorado Completo	Total	F	Sig.	t	Sig.
Autodeterminação	3,87	4,16	4,03	5,734	0,017	-3,538	0,000
Estimulação	3,60	3,94	3,78	2,207	0,139	-3,732	0,000
Segurança	4,17	4,23	4,21	0,758	0,385	-0,723	0,470
Conformidade	3,82	3,87	3,85	0,287	0,593	-0,591	0,555
Universalismo e Benevolência	4,25	4,45	4,36	6,149	0,014	-2,630	0,009
Realização	3,75	3,93	3,84	0,000	1,000	-1,784	0,076
Poder	1,98	1,91	1,94	20,208	0,000	0,884	0,378

Fonte: Dados da pesquisa.

As dimensões autodeterminação, estimulação e universalismo/benevolência mostraram diferenças estatisticamente significativas quando foram comparados os diferentes níveis de titulação. Quanto maior o nível de instrução, maiores as médias nessas dimensões.

Servidores que dão mais importância à autodeterminação gostam de desafios constantes no trabalho e de ter autonomia na realização de suas atividades. Os investimentos feitos em educação e treinamento, muitas vezes custeados pela própria instituição de trabalho, fazem diferença na forma com que os servidores anseiem por atividades que exijam mais da sua capacidade intelectual e esperam autonomia para realizar essas atividades, escolhendo a melhor forma de fazê-la.

No mesmo pensamento, os servidores que possuem uma maior titulação esperam ter trabalhos criativos, inovadores, originais e que lhes permitam expressar os conhecimentos adquiridos com a sua formação, esperando que sejam reconhecidos.

O fator universalismo/benevolência maior para os servidores que estão cursando mestrado ou doutorado ou que já tenham esses títulos pode ser explicado pelo sentimento de devolver para a sociedade os investimentos que foram realizados, pois, na maioria das vezes, boa parte dos custos com a capacitação ocorre com verbas da própria instituição.

4.4.3 Modelagem de equações estruturais

Para validar o modelo construído existem diversos índices que podem ser utilizados como critérios para avaliar o ajuste geral do modelo. Hair Jr. e colaboradores (2009) afirmam que o conjunto de medidas que devem ser utilizadas para avaliar a qualidade de ajuste é um processo relativo que precisa ser estudado pelo pesquisador, pois nenhuma medida em especial surge como único método. No geral, existem três grupos de medidas de ajuste: as absolutas, as incrementais e as de parcimônia. A Tabela 14 apresenta um resumo dos índices e valores de referência que serão utilizados nesta pesquisa.

Tabela 14 – Resumos das medidas de ajuste e suas referências

<i>Medidas de ajuste</i>	<i>Valores de referência</i>
Qui-quadrado (χ^2)	Quanto menor, melhor
Graus de liberdade (df)	> 1
p-value	Pelo menos $p > 0,05$, talvez 0,10 ou 0,20
Qui-quadrado (χ^2) / Graus de liberdade (df)	> 5 - Ajustamento mau 2 a 5 - Ajustamento razoável 1 a 2 - Ajustamento bom < 1 - Ajustamento muito bom
GFI (ajuste absoluto) AGFI (ajuste incremental) TLI (ajuste incremental) NFI (ajuste incremental) CFI (ajuste incremental)	0 – Ajuste pobre < 0,80 - Ajustamento mau 0,80 a 0,89 - Ajustamento razoável 0,90 a 0,95 - Ajustamento bom > 0,95 - Ajustamento muito bom 1 – Ajuste perfeito

PGFI (ajuste parcimonioso) PNFI (ajuste parcimonioso)	< 0,60 - Ajustamento mau 0,60 a 0,80 - Ajustamento bom > 0,80 - Ajustamento muito bom
RMSEA (ajuste absoluto)	> 0,10 - Ajustamento inaceitável 0,09 a 0,10 – Ajustamento razoável 0,05 a 0,08 - Ajustamento bom < 0,05 - Ajustamento muito bom

Fonte: Adaptado de Byrne (2001), Hair Jr. e colaboradores (2009) e Marôco (2014).

Assim, alicerçado na revisão da literatura, delimitou-se um modelo teórico para testar as relações entre a importância dos valores relativos ao trabalho (VRT) no comprometimento com a carreira (CC) e no entrenchamento na carreira (EC). Para isso, foram utilizadas escalas já validadas, totalizando 58 questões, sendo 34 relacionadas aos VRT, 12 de CC e 12 de EC.

O modelo teórico desta pesquisa foi representado pelo modelo estrutural completo e por dois modelos estruturais parciais, onde o modelo estrutural parcial I demonstra a relação da importância dos VRT no CC, o modelo estrutural parcial II considera a importância dos VRT no EC e o modelo estrutural completo representa o impacto dos VRT no CC e EC simultaneamente.

Modelo parcial I: Valores relativos ao trabalho e comprometimento com a carreira

No primeiro momento do processo, foi testado um modelo estrutural considerando as sete dimensões dos VRT, variáveis antecedentes, com as três dimensões de CC.

Para se chegar a esse modelo foram realizados ajustes, com a eliminação de indicadores com carga baixa, para que os índices fossem melhorados. A Tabela 15 mostra o resultado da modelagem de equações estruturais com a evolução desses índices.

Tabela 15 – Evolução dos índices para valores do trabalho com comprometimento com a carreira

Valores relativos ao trabalho e Comprometimento com a carreira	Aceitação	Modelo inicial	Modelo intermediário	Modelo parcial I
Qui-quadrado (x^2)	-	1.079,31	635,94	565,14
Graus de liberdade	> 1	572	384	358
p-value	> 0,05	0,000	0,000	0,000
Qui-quadrado (x^2)/df	Entre 1 e 2	1,887	1,656	1,579
AGFI	> 0,9	0,787	0,829	0,837
RMSEA	< 0,08	0,060	0,052	0,049
GFI	> 0,9	0,817	0,859	0,866
CFI	> 0,9	0,883	0,930	0,940
NFI	> 0,9	0,783	0,842	0,854
TLI	> 0,9	0,871	0,921	0,932
PNFI	> 0,6	0,711	0,743	0,753
PGFI	> 0,6	0,701	0,709	0,713

Fonte: Dados da pesquisa.

O modelo parcial I apresenta a medida estatística qui-quadrado da razão de verossimilhança de 565,14 com 358 graus de liberdade sendo estatisticamente significativa no nível 0,000. Segundo Hair Jr. e colaboradores (2009), medidas adicionais de ajuste devem ser empregadas para garantir a aceitabilidade do modelo.

O índice de qualidade de ajuste (GFI) de 0,866 está no nível de aceitação periférica, podendo ser considerado um ajustamento razoável. Já a raiz do erro quadrático médio (RMSEA) de 0,049, indica um ajustamento muito bom.

Das medidas de ajuste incremental, o AGFI obteve o valor de 0,837, o TLI com 0,932, o NFI com 0,854 e o CFI com 0,940. Assim, as medidas de ajuste incremental sugerem um bom ajuste do modelo, visto que duas medidas têm um ajuste bom e estão próximas de muito bom e as outras duas evoluíram de forma a ficarem próximas do recomendado, atingindo um ajustamento razoável, assim a aceitação por proximidade pode ser dada sobre essas medidas.

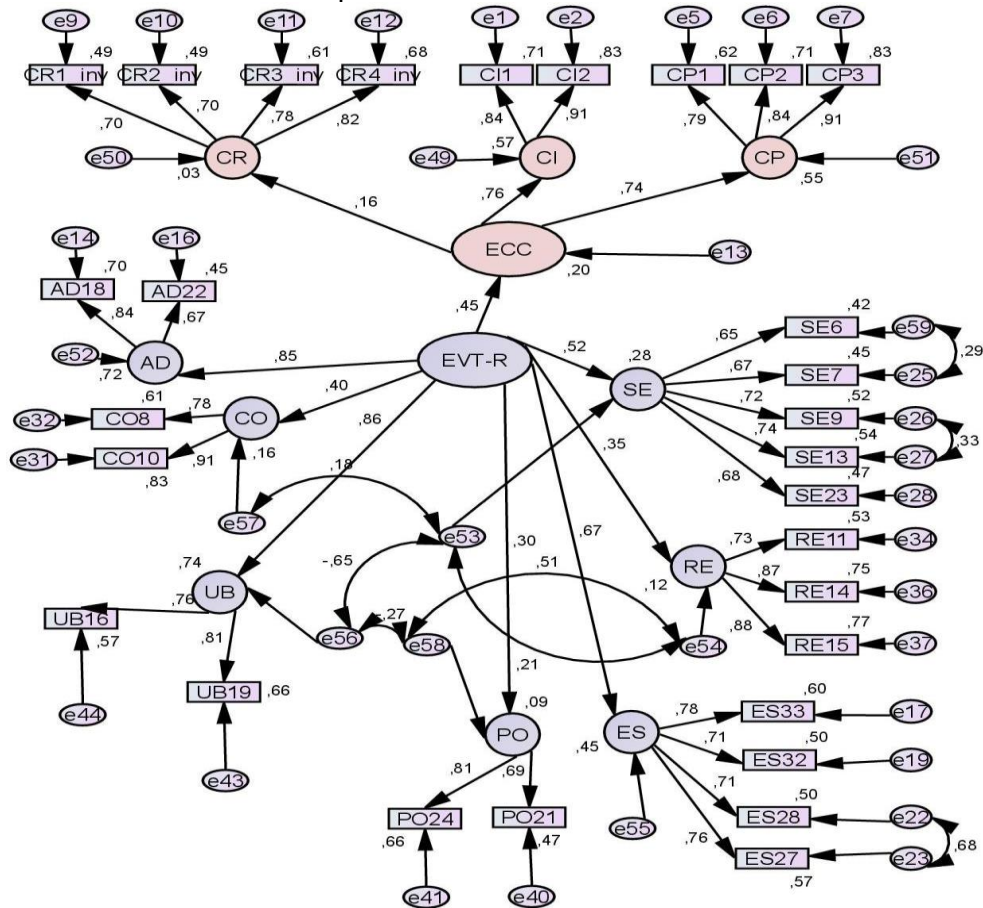
Das medidas que avaliam a parcimônia do modelo, o PNFI obteve o valor de 0,753 e o PGFI o valor de 0,713. As duas medidas superaram o nível recomendado de 0,60 para ajustamento bom, indicando parcimônia no modelo. O qui-quadrado normado (x^2 /df) tem um valor de 1,579, estando adequado dentro dos níveis recomendados de 1,0 a 2,0 para um bom ajustamento. Esses resultados

combinados viabilizam suporte condicional a ser dado para a parcimônia do modelo.

Em resumo, as várias medidas de qualidade de ajuste geral nos fornecem apoio suficiente para considerar os resultados como uma representação aceitável dos construtos teorizados.

O modelo teórico para testar as relações entre a importância dos VRT no CC chegou ao modelo final com um total de 29 itens ou variáveis manifestas, sendo 20 relacionadas aos VRT e nove a CC, tendo um total de dez fatores ou variáveis latentes. Dessa forma, apresentamos o modelo final conforme Figura 9.

Figura 9 – Modelo de equações estruturais I: influência dos valores relativos ao trabalho no comprometimento com a carreira



Fonte: Dados da pesquisa.

O peso padronizado da relação entre os EVT-R e ECC foi de 0,45, que é uma correlação positiva significativa e o peso de regressão para os VRT na predição do CC é significativamente diferente de zero ao nível de 0,1% (bicaudal). Nesse contexto, conclui-se que os VRT explicam 20% do CC, ou seja, os valores do trabalho influenciam o comprometimento com a carreira.

Essa constatação corrobora com Pinho, Kilimnik e Andrade (2015) que indicam o construto valores do trabalho como antecedente das motivações e decisões de carreira. Além disso, o modelo proposto amplia os estudos acerca dos VT e do CC, mostrando que existe uma ligação entre os dois construtos, o que indica a possibilidade de estudos conjuntos desses temas.

O construto VT emergiu como preditor significativo do CC. Fatores como universalismo/benevolência (ser útil para a sociedade e ter compromisso social), autodeterminação (ter autonomia na realização das tarefas e liberdade na forma de realização do trabalho), estimulação (ter um trabalho criativo, inovador, que requer originalidade e que permita expressar os conhecimentos) e segurança (obter estabilidade financeira, ganhar dinheiro, ter independência financeira e ter melhores condições de vida) contribuem significativamente como preditores do CC.

Na perspectiva da gestão, torna-se importante conhecer os valores do trabalho dos servidores a fim de que as atividades desenvolvidas por eles estejam relacionadas ao que consideram importantes, dentro de cada carreira, o que pode ter um impacto positivo no comprometimento com a carreira de cada servidor.

Modelo parcial II: Valores relativos ao trabalho e entrincheiramento na carreira

Da mesma forma, testou-se uma modelo estrutural considerando as sete dimensões dos VRT, variáveis antecedentes, com as três dimensões do EC, a saber, investimentos na carreira, limitações de alternativas e custos emocionais.

Para se chegar a esse modelo foram realizados ajustes para que os índices fossem melhorados. A Tabela 16 mostra o resultado dos modelos testados, apresentando a evolução dos índices:

Tabela 16 – Evolução dos índices para valores do trabalho com entrincheiramento na carreira

Valores relativos ao trabalho e Entincheiramento na carreira	Aceitação	Modelo inicial	Modelo intermediário	Modelo intermediário	Modelo intermediário	Modelo intermediário	Modelo intermediário	Modelo parcial II
Qui-quadrado (χ^2)	-	1.502,55	1.323,70	950,71	690,05	491,53	435,22	353,64
Graus de liberdade	> 1	798	683	509	388	310	285	238
p-value	> 0,05	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Qui-quadrado (χ^2)/df	Entre 1 e 2	1,883	1,938	1,868	1,778	1,586	1,527	1,486
AGFI	> 0,9	0,749	0,757	0,792	0,813	0,844	0,858	0,870

RMSEA	< 0,08	0,060	0,062	0,060	0,056	0,049	0,046	0,045
GFI	> 0,9	0,779	0,787	0,822	0,844	0,872	0,884	0,897
CFI	> 0,9	0,852	0,858	0,889	0,915	0,941	0,949	0,957
NFI	> 0,9	0,733	0,748	0,790	0,826	0,856	0,867	0,881
TLI	> 0,9	0,840	0,846	0,877	0,904	0,933	0,942	0,950
PNFI	> 0,6	0,679	0,689	0,717	0,737	0,756	0,760	0,760
PGFI	> 0,6	0,688	0,689	0,703	0,704	0,716	0,718	0,712

Fonte: Dados da pesquisa.

O modelo parcial II apresenta a medida estatística qui-quadrado da razão de verossimilhança de 353,64 com 238 graus de liberdade, sendo estatisticamente significativa no nível 0,000. Assim, medidas adicionais de ajuste devem ser empregadas para garantir a aceitabilidade do modelo.

O índice de qualidade de ajuste (GFI) de 0,897 foi ligeiramente maior que o encontrado no modelo parcial I, obtendo um ajustamento razoável e ficando no nível de aceitação por proximidade. A raiz do erro quadrático médio (RMSEA) de 0,045, também teve uma melhora, comparada ao modelo anterior, o que também indica um ajuste muito bom do modelo.

Das medidas de ajuste incremental o AGFI obteve o valor de 0,870, o TLI 0,950, NFI 0,881 e CFI 0,957, todas as medidas ligeiramente melhor que o modelo parcial I. Assim, as medidas de ajuste incremental sugerem um bom ajuste do modelo, visto que duas medidas obtiveram um ajuste muito bom e as outras duas evoluíram de forma a ficarem no nível de aceitação por proximidade, com ajustamento razoável.

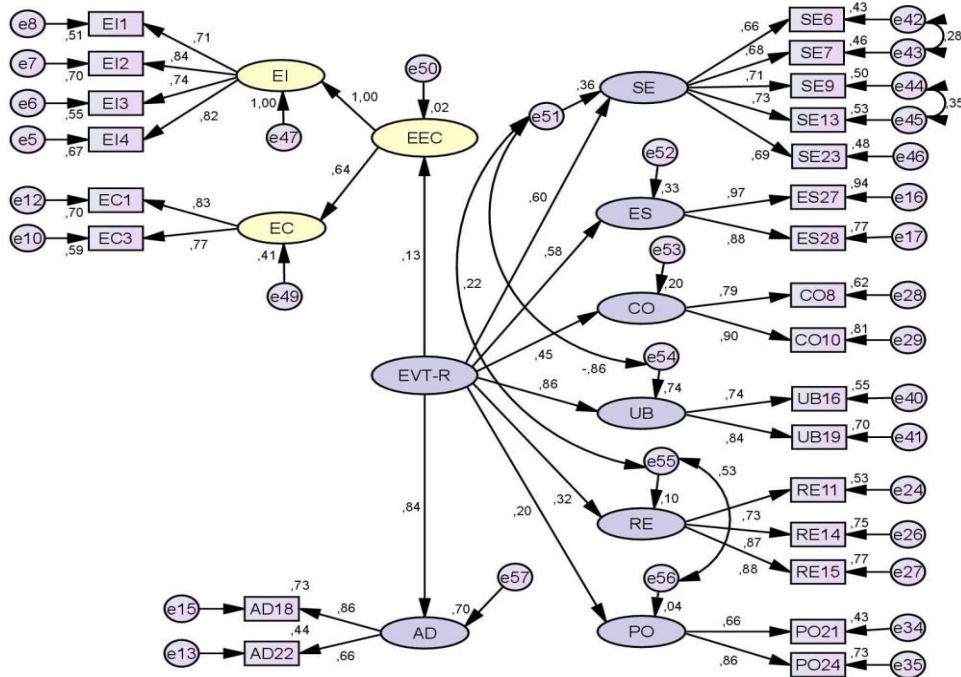
Das medidas que avaliam a parcimônia do modelo, o PNFI obteve o valor de 0,760 e o PGFI o valor de 0,712. As duas medidas superaram o nível recomendado de 0,60 para ajustamento bom, indicando parcimônia no modelo. O qui-quadrado normado (χ^2/df) tem um valor de 1,486, estando adequado dentro dos níveis recomendados de 1,0 a 2,0 para um bom ajustamento. Esses resultados combinados viabilizam suporte condicional a ser dado para a parcimônia do modelo.

Em resumo, as várias medidas de qualidade de ajuste geral nos fornecem apoio suficiente para considerar os resultados como uma representação aceitável dos construtos teorizados.

O modelo teórico para testar as relações entre a importância dos VRT no

EC chegou ao modelo final com um total de 24 itens ou variáveis manifestas, sendo 18 relacionadas aos VRT e seis a EC, e com nove fatores ou variáveis latentes. Dessa forma, apresentamos o modelo final conforme Figura 10:

Figura 10 – Modelo de equações estruturais II: influência dos valores relativos ao trabalho no entrincheiramento na carreira



Fonte: Dados da pesquisa.

O peso padronizado da relação entre os EVT-R e EEC foi de 0,13, que é uma correlação positiva, mas o peso de regressão para EVT na predição da EEC não é significativamente diferente de zero no nível 0,05 (bicaudal). Nesse contexto, conclui-se que os valores relativos ao trabalho explicam apenas 2% do entrincheiramento na carreira, o que permite concluir que os valores do trabalho têm pouca influência no entrincheiramento na carreira. Esse resultado indica que existem outras variáveis, além dos valores do trabalho, que precisam ser analisadas para que se obtenham predições melhores do construto EC.

Essa constatação indica que o construto valores do trabalho não é um bom antecedente do construto entrincheiramento na carreira, e que mais estudos são necessários para corroborar esse resultado.

O construto VT emergiu como preditor pouco significativo do EC. Fatores como universalismo/benevolência (ser útil para a sociedade e ter compromisso social), autodeterminação (ter autonomia na realização das tarefas e liberdade na

forma de realização do trabalho), segurança (obter estabilidade financeira, ganhar dinheiro, ter independência financeira e ter melhores condições de vida) e estimulação (ter um trabalho criativo e inovador) foram as que mais contribuíram como preditores do EC.

Modelo estrutural completo: Valores relativos ao trabalho e vínculos com a carreira

Com o objetivo de analisar as relações entre as variáveis das escalas de VRT, CC e EC, simultaneamente, foi testado um modelo estrutural completo envolvendo esses três construtos.

Para se chegar a esse modelo foram realizados ajustes para que os índices fossem melhorados. A Tabela 17 mostra o resultado das modelagens de equações estruturais com a evolução desses índices:

Tabela 17 – Evolução dos índices para valores do trabalho com vínculos com a carreira

Valores relativos ao trabalho e vínculos com a carreira	Aceitação	Modelo inicial	Modelo intermediário	Modelo intermediário	Modelo intermediário	Modelo completo III
Qui-quadrado (x^2)	-	3.154,86	2.202,05	1.383,94	1.049,31	978,50
Graus de liberdade	> 1	1.581	1.113	726	580	578
p-value	> 0,05	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Qui-quadrado (x^2)/df	Entre 1 e 2	1,995	1,978	1,906	1,809	1,693
AGFI	> 0,9	0,665	0,708	0,755	0,789	0,799
RMSEA	< 0,08	0,064	0,063	0,061	0,057	0,053
GFI	> 0,9	0,691	0,734	0,783	0,816	0,825
CFI	> 0,9	0,769	0,815	0,861	0,888	0,905
NFI	> 0,9	0,627	0,688	0,749	0,783	0,797
TLI	> 0,9	0,758	0,805	0,851	0,879	0,896
PNFI	> 0,6	0,600	0,651	0,698	0,721	0,732
PGFI	> 0,6	0,638	0,667	0,693	0,711	0,716

Fonte: Dados da pesquisa.

O modelo completo apresenta a medida estatística qui-quadrado da razão de verossimilhança de 978,50 com 578 graus de liberdade sendo estatisticamente significativa no nível 0,000. Assim, medidas adicionais de ajuste devem ser

empregadas para garantir a aceitabilidade do modelo.

O índice de qualidade de ajuste (GFI) de 0,825 foi menor que o encontrado nos modelos anteriores, mesmo assim a sua evolução foi bem significativa nos ajustes que foram realizados com a eliminação de indicadores com carga baixa, saindo do valor de 0,691 para 0,825, podendo ser classificado como um ajustamento razoável.

A raiz do erro quadrático médio (RMSEA) de 0,053, também teve uma pequena piora comparada aos modelos I e II, mas valores variando de 0,05 a 0,08 são considerados aceitáveis e indicam um bom ajuste do modelo.

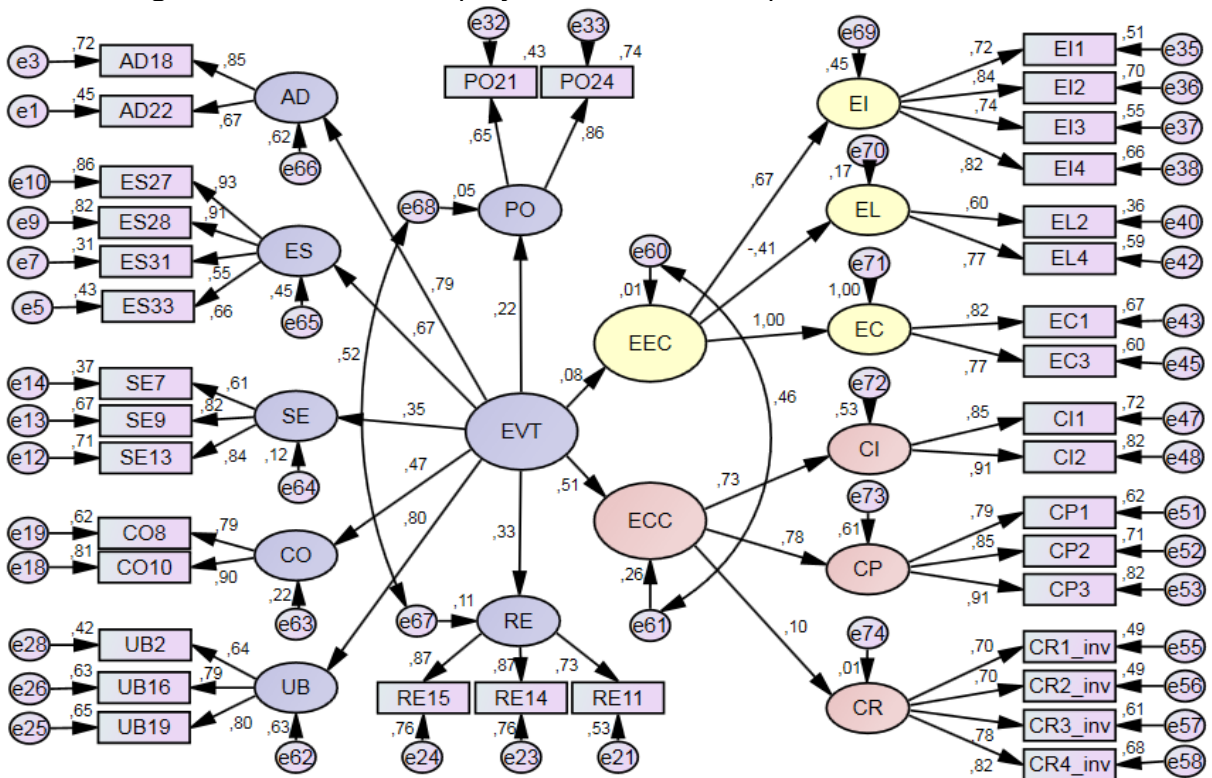
Das medidas de ajuste incremental o AGFI obteve o valor de 0,799, TLI 0,896, NFI 0,797 e CFI com 0,905. Assim, o CFI superou o nível recomendado e pode ser classificado como bom ajuste, o TLI ficou no nível de aceitação por proximidade sendo considerado um ajuste aceitável, já as medidas AGFI e NFI tiveram uma evolução significativa com a eliminação de indicadores com carga baixa, mesmo assim não atingiram o nível recomendado, embora que ao realizar a aproximação, considerando duas casas decimais, as duas medidas ficam com ajustamento razoável.

Das medidas que avaliam a parcimônia do modelo, o PNFI obteve o valor de 0,732 e o PGFI o valor de 0,716. As duas medidas superaram o nível recomendado de 0,60 para ajustamento bom, indicando parcimônia no modelo. O qui-quadrado normado (χ^2/df) tem um valor de 1,693, estando adequado dentro dos níveis recomendados de 1,0 a 2,0 para um bom ajustamento. Esses resultados combinados viabilizam suporte condicional a ser dado para a parcimônia do modelo.

Em resumo, as várias medidas de qualidade de ajuste geral nos fornecem apoio suficiente para considerar os resultados como uma representação aceitável dos construtos teorizados.

O modelo teórico para testar as relações entre a importância dos VRT no CC e no EC chegou ao modelo final com um total de 36 questões, sendo 19 relacionadas aos VRT, nove a CC e oito EC. Dessa forma, apresentamos o modelo final conforme Figura 11.

Figura 11 – Modelo de equações estruturais completo: VRT com CC e EC



Fonte: Dados da pesquisa.

O peso padronizado da relação entre os VRT e o EEC foi de 0,08, ficando pior do que o encontrado no modelo parcial II que era de 0,13, isso mostra que o peso de regressão para os VRT na predição do EC não é significativamente diferente de zero ao nível de 5% (bicaudal). Nesse contexto, conclui-se que os VRT explicam somente 0,64% do EC no modelo completo.

O peso padronizado da relação entre os VRT e o CC foi de 0,51, sendo melhor do que o modelo parcial I que foi de 0,45, isso mostra que o peso de regressão para os VRT na predição do CC é significativamente diferente de zero ao nível de 0,1% (bicaudal). Conclui-se que, no modelo completo, os valores relativos ao trabalho explicam 26% do comprometimento com a carreira.

No contexto que foi analisado, destaca-se que o CC, no modelo I, encontrou-se uma explicação de 20%, já no modelo completo esta explicação é de 26%. O EC, no modelo II, é explicado em 2%, no modelo completo esta explicação é de apenas 0,64%.

Nesse modelo completo o construto VRT influencia positiva e significativamente o CC, ao contrário do percentual de variância explicada de EC que é baixo, demonstrando que existem outros fatores não considerados que podem

ser responsáveis pelo EC.

O construto VT emergiu como preditor significativo do CC e pouco significativo do EC. Fatores como universalismo/benevolência (ter compromisso social, ser útil e colaborar para o desenvolvimento da sociedade), autodeterminação (ter autonomia na realização das tarefas e liberdade na forma de realização do trabalho), estimulação (ter um trabalho criativo e inovador, que requer originalidade e que permita conhecer pessoas novas) e segurança (ganhar dinheiro, ter independência financeira) foram as que mais contribuíram como preditores do modelo completo.

Porto e Tamayo (2008) abalizam que a compreensão dos valores do trabalho podem contribuir para a melhoria dos resultados organizacionais através da melhoria do bem estar e motivação dos funcionários.

Sendo assim, os dados da pesquisa apontam que os valores relativos ao trabalho explicam 26% do comprometimento com a carreira e devem ser considerados pelos gestores. Isso significa que, entre os servidores participantes do estudo, quanto mais importância é dada aos seus valores relativos ao trabalho no IF Sertão PE, maior se torna o comprometimento com a sua carreira.

4.5 Considerações finais

O objetivo do presente estudo consistiu em analisar a influência dos valores do trabalho (VT) no comprometimento com a carreira (CC) e no entrenchamento na carreira (EC) entre os servidores do IF Sertão PE.

Inicialmente, foi realizada a caracterização do perfil sociodemográfico dos servidores participantes e na sequência foi discutido, em cada construto e dimensão, o nível de CC, EC e VT.

As médias obtidas nos construtos CC e EC e em suas respectivas dimensões alcançaram valores acima do ponto intermediário da escala, que é três. O CC (3,77) apresentou a seguinte ordem de médias nas dimensões: identidade (4,29), planejamento (4,00) e resiliência (3,02). O EC (3,24) obteve a seguinte ordem: investimentos (3,38), limitações de alternativas (3,32) e custos emocionais (3,01).

A hierarquia de VT dos servidores apresentou a seguinte ordem: universalismo/benevolência (4,36), segurança (4,21), autodeterminação (4,03),

conformidade (3,85), realização (3,84), estimulação (3,78) e poder (1,94). O que permitiu concluir que, para os servidores participantes, as principais metas ou recompensas desejáveis estão associadas a trabalhos que contribuam para o desenvolvimento da sociedade e tenham compromisso social, além de proporcionar sua estabilidade financeira e garantir melhores condições de vida. Por outro lado, foi indicado como menos desejável o poder, que obteve valor abaixo do ponto médio da escala.

Uma vez que se tenha identificado, axiologicamente, que os servidores consideram os valores universalismo/benevolência, segurança e autodeterminação mais importantes que conformidade, realização, estimulação e poder, ações que favoreçam o comprometimento com a carreira devem ser estimuladas pelos gestores, como trabalhos que tenham compromisso social, garantia da estabilidade financeira e trabalhos que tenham liberdade, autonomia e desafios constantes.

Em seguida, foram realizados o teste t de Student para verificar diferenças entre as médias para as variáveis sexo, tipo de cargo (TAE ou docente) e titulação, e ANOVA para verificar se existem diferenças entre as médias para as variáveis idade, tempo de serviço, estado civil e campus de trabalho. Esses testes permitiram confirmar diferenças estatisticamente significativas entre os servidores para as variáveis sexo (masculino ou feminino), tipo de cargo no IF (administrativo ou docente), quanto a titulação (até especialização completa ou de Mestrando em diante) e quanto a idade (de 21 a 31 anos ou de 47 a 68 anos).

Por fim, com o auxílio das técnicas multivariadas, concluiu-se, para a amostra analisada que, nos modelos parciais, os VT explicaram 20% do CC e apenas 2% do EC. No modelo completo, que envolveu os três construtos, os VT explicaram 26% do CC e apenas 0,64% do EC. Os resultados permitem concluir que os VT são fortes preditores do comprometimento com a carreira e fracos preditores para o entrincheiramento na carreira, contribuindo para o entendimento da relação entre os construtos.

A partir dos resultados encontrados na presente pesquisa, os gestores podem identificar valores que os servidores consideram mais importantes no ambiente de trabalho, e fomentar ações para que esses valores sejam fortalecidos. Assim, estarão promovendo melhorias no comprometimento com a carreira e conseqüentemente nos resultados da instituição.

Devido à importância dos valores do trabalho e dos vínculos com a carreira, tanto para as organizações quanto para os próprios trabalhadores, novos estudos precisam ser feitos para que a pesquisa desses construtos avance. Espera-se contribuir para o entendimento da relação entre os construtos, despertando o interesse por pesquisas correlatas.

A principal limitação do presente estudo consiste na impossibilidade de generalização dos resultados devido a limitação da amostra, assim é importante que sejam realizados estudos com outros Institutos Federais para comparação dos resultados.

É relevante que novas pesquisas possam fazer a relação entre as dimensões de valores do trabalho com as dimensões de comprometimento com a carreira. Outra sugestão para estudo futuro seria verificar se o entrincheiramento na carreira pode virar sofrimento no trabalho. Sugere-se também que essa pesquisa seja complementada com uma abordagem qualitativa envolvendo entrevistas com os servidores para uma melhor compreensão dos construtos. Sugere-se ainda a realização de estudos longitudinais para verificar, ao longo do tempo na organização, se há alteração ou manutenção da hierarquia e dos níveis de valores do trabalho.

Por fim, todo o referencial teórico destaca a relevância de se conhecer bem os valores do trabalho que são considerados importantes aos seus trabalhadores, pois possibilita a organização interferir positivamente trazendo benefícios para a organização e para o trabalhador.

5 CONCLUSÃO

O objetivo do presente estudo consistiu em analisar a influência dos valores do trabalho (VT) no comprometimento com a carreira (CC) e no entrincheiramento na carreira (EC) entre os servidores do IF Sertão PE.

Para tanto, partiu-se inicialmente de um estudo bibliométrico que abarcou os últimos dez anos (2007 a 2016) da produção em língua portuguesa dos temas CC, EC e VT, contabilizando apenas 57 estudos, que resulta em uma média de menos de seis artigos por ano, sendo 21 sobre CC, 10 sobre EC e 26 artigos que trataram de VT. A pesquisa foi realizada através das buscas de artigos científicos indexados em três bases de dados: SPELL, SciELO e rPOT.

Os pesquisadores relatam a necessidade de ampliação das amostras e de investigar as relações do comprometimento e do entrincheiramento com outros antecedentes e consequentes. Considerando a relevância dos valores do trabalho na conjuntura laboral e a necessidade de melhor compreensão acerca dos motivos que levam os indivíduos a trabalhar e a tomar decisões sobre suas carreiras, Pinho, Kilimnik e Andrade (2015), sugerem estudos que incluam como antecedente o construto valores do trabalho.

Muitos são os estudos com foco nos valores do trabalho, mas conforme apresentado, muitas são as lacunas existentes e necessitam de mais pesquisas que possam relacionar outros construtos e outras perspectivas metodológicas, principalmente após a pesquisa de Porto e Pilati (2010) que abre espaço a novos estudos na área.

Assim, a importância dessa pesquisa se revela em sua contribuição para a lacuna existente, pois na análise da produção científica, foram encontrados alguns estudos que relacionam comprometimento e entrincheiramento na carreira, mas nenhum que os relacione com valores do trabalho.

A escolha por estudar a categoria servidor público federal se justifica pela necessidade de se acumular mais evidências sobre como esses três construtos se manifestam em diferentes instituições públicas. Em particular, pela importância estratégica das instituições de ensino, visto que na última década o Brasil apresentou um crescimento vertiginoso de Institutos Federais.

Após o estudo bibliométrico, partiu-se para o estudo empírico que consistiu na coleta de dados demográficos e ocupacionais, mensuração do CC, EC e dos VT com questionário em formato *Likert* de cinco pontos, os três validados no cenário nacional, relacionando as dimensões de VT com as dimensões de CC e EC.

Inicialmente, foi realizada a caracterização do perfil sociodemográfico dos servidores participantes e na sequência foi discutido, em cada construto e dimensão, o nível de CC, EC e VT.

As médias obtidas nos construtos CC e EC e em suas respectivas dimensões alcançaram valores acima do ponto intermediário da escala, que é três. O CC (3,77) apresentou a seguinte ordem de médias nas dimensões: identidade (4,29), planejamento (4,00) e resiliência (3,02). O EC (3,24) obteve a seguinte ordem: investimentos (3,38), limitações de alternativas (3,32) e custos emocionais (3,01).

A hierarquia de valores do trabalho dos servidores apresentou a seguinte ordem: universalismo/benevolência (4,36), segurança (4,21), autodeterminação (4,03), conformidade (3,85), realização (3,84), estimulação (3,78) e poder (1,94). O que permitiu concluir que, para os servidores participantes, as principais metas ou recompensas desejáveis estão associadas a trabalhos que contribuam para o desenvolvimento da sociedade e tenham compromisso social, além de proporcionar sua estabilidade financeira e garantir melhores condições de vida. Por outro lado, foi indicado como menos desejável o poder, que obteve valor abaixo do ponto médio da escala.

Uma vez que se tenha identificado, axiologicamente, que os servidores consideram os valores universalismo/benevolência, segurança e autodeterminação mais importantes que conformidade, realização, estimulação e poder, ações que favoreçam o comprometimento com a carreira devem ser estimuladas pelos gestores, como trabalhos que tenham compromisso social, garantia da estabilidade financeira e trabalhos que tenham liberdade, autonomia e desafios constantes.

Em seguida, foram realizados o teste t de Student para verificar diferenças entre as médias para as variáveis sexo, tipo de cargo (TAE ou docente) e titulação, e ANOVA para verificar se existem diferenças entre as médias para as variáveis idade, tempo de serviço, estado civil e campus de trabalho. Esses testes permitiram confirmar diferenças estatisticamente significativas entre os servidores para as variáveis sexo (masculino ou feminino), tipo de cargo no IF (administrativo

ou docente), quanto a titulação (até especialização completa ou de Mestrando em diante) e quanto a idade (de 21 a 31 anos ou de 47 a 68 anos).

Por fim, com o auxílio das técnicas multivariadas, no contexto que foi analisado, concluiu-se que, nos modelos parciais, os VT explicaram 20% do CC e apenas 2% do EC. No modelo completo, que envolveu os três construtos, os VT explicaram 26% do CC e apenas 0,64% do EC. Nesse contexto, os resultados permitem concluir que os VT são fortes preditores do comprometimento com a carreira e fracos preditores para o entrincheiramento na carreira, contribuindo para o entendimento da relação entre os construtos.

A partir dos resultados encontrados na presente pesquisa, os gestores podem identificar valores que os servidores consideram mais importantes no ambiente de trabalho, e fomentar ações para que esses valores sejam fortalecidos. Assim, estarão promovendo melhorias no comprometimento com a carreira e conseqüentemente nos resultados da instituição.

Devido à importância dos valores do trabalho e dos vínculos com a carreira, tanto para as organizações quanto para os próprios trabalhadores, novos estudos precisam ser feitos para que a pesquisa desses construtos avance. Espera-se contribuir para o entendimento da relação entre os construtos, despertando o interesse por pesquisas correlatas.

Entre as limitações dessa pesquisa, destaca-se a restrição a três bases de dados para o estudo bibliométrico. Para o estudo empírico, a limitação consiste na impossibilidade de generalização dos resultados devido a limitação da amostra, assim é importante que sejam realizados estudos com outros Institutos Federais para comparação dos resultados.

É relevante que novas pesquisas possam fazer a relação entre as dimensões de valores do trabalho com as dimensões de comprometimento com a carreira. Outra sugestão para estudo futuro seria verificar se o entrincheiramento na carreira pode virar sofrimento no trabalho. Sugere-se também que essa pesquisa seja complementada com uma abordagem qualitativa envolvendo entrevistas com os servidores para uma melhor compreensão dos construtos. Sugere-se ainda a realização de estudos longitudinais para verificar, ao longo do tempo na organização, se há alteração ou manutenção da hierarquia e dos níveis de valores do trabalho.

Por fim, todo o referencial teórico destaca a relevância de se conhecer

bem os valores do trabalho que são considerados importantes aos seus trabalhadores, pois possibilita a organização interferir positivamente trazendo benefícios para a organização e para o trabalhador.

REFERÊNCIAS

ALBRECHT, P. A. T.; KRAWULSKI, E. Concurseiros e a busca por um emprego estável: reflexões sobre os motivos de ingresso no serviço público. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 211-226, 2011.

BARDAGI, M. P.; HUTZ, C. S. **Escala de estressores vocacionais**. Manuscrito não-publicado, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS: 2005.

_____. Satisfação de vida, comprometimento com a carreira e exploração vocacional em estudantes universitários. **Arq. bras. psicol.**, Rio de Janeiro, v. 62, n. 1, p. 159-170, 2010.

BASTOS, A. V. B. **Múltiplos comprometimentos no trabalho**: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato. 1994. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade de Brasília, Brasília, 1994.

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

BONDAN, A. P.; BARDAGI, M. P. Comprometimento profissional e estressores percebidos por graduandos regulares e tecnológicos. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, Ribeirão Preto, v. 18, n. 41, p. 581-590, 2008.

BOOMSMA, A. Reporting analyses of covariance structures. **Structural Equation Modeling**, v. 7, n. 3, p. 461-483, 2000.

BORGES, L. O. A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. **Estudos de Psicologia**, p. 107-139, 1999.

BRANDÃO, R. A.; FERRAZ, S. B.; LIMA, T. C. B. Mulheres e Valores do Trabalho: Estudo em uma Multinacional. **Revista Organizações em Contexto**, v. 11, n. 22, p. 487-514, 2015.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

_____. Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa**, Poder Executivo, Brasília, DF, 30 dez. 2008.

_____. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial [da] República Federativa**, Poder Executivo, Brasília, DF, 19 abr. 1991.

- _____. Ministério da Educação. **Relatório de Gestão Consolidado MEC – Exercício 2014**. Brasília, 2015. Disponível em: <<https://contas.tcu.gov.br/egestao/ObterDocumentoSisdoc?codPapelTramitavel=52858355>>. Acesso em: 15 mai. 2016.
- BYRNE, B. M. **Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming**. Lawrence Erlbaum Associates. New Jersey, 2001.
- CAMARA, J. R. S.; PEREIRA-GUIZZO, C. S. Work-related values and organizational values from the perspective of university professors: A correlational study. **Estud. psicol. (Campinas)**, Campinas, v. 32, n. 2, p. 259-268, 2015.
- CAMMAROSANO, M.; SANTOS, F. C. A.; ROJAS, F. A. R. Valores relativos ao trabalho de pesquisadores em uma organização brasileira. **Revista de Administração de Empresas**, v. 54, n. 4, p. 445-457, 2014.
- CARSON, K. D.; BEDEIAN, A. G. Career commitment: construction of a measure and examination of its psychometric properties. **Journal of Vocational Behavior**, v. 44, p. 237-262, 1994.
- CARSON, K. D.; CARSON, P. P.; BEDEIAN, A. G. Development and construct validation of a career entrenchment measure. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 68, p. 301-320, 1995.
- CONIF. **Institutos Federais comemoram 9 anos**. Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Brasília-DF: CONIF, 2017. Disponível em: <<http://portal.conif.org.br/br/component/content/article/84-ultimas-noticias/1827-institutos-federais-comemoram-nove-anos-nesta-sexta-feira-29?Itemid=609>>. Acesso em: 28 dez. 2017.
- COOPER, C. L.; SLOAN, S. J.; WILLIAMS, J. **Occupational stress indicator management guide**. Windsor: NFER-Nelson, 1988.
- COOPER-HAKIM, A.; VISWESVARAN, C. The construct of work commitment: testing an integrative framework. **Psychological Bulletin**, v. 131, n. 2, p. 241-259, 2005.
- CORRAR, L. J.; PAULO, E.; DIAS FILHO, J. M. **Análise multivariada: para os cursos de administração, ciências contábeis e economia**. 1. ed. 7. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2014.
- COSTA, L. V. Sucesso na carreira. In.: SIQUEIRA, M. M. M.. (Org.). **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, p. 281-297, 2014.
- CRESWELL, J. W. **Research design: qualitative, quantitative and mixed method approaches**. London: Sage Publications, Inc. 2003.
- DAHLING, J.; WHITAKER, B.; LEVY, P. The development and validation of a new machiavellianism Scale. **Journal of Management**, v. 35, p. 219-257, 2009.

DEMO, G. Comprometimento no trabalho: uma síntese do estado da arte e uma revisão da produção nacional. **RPOT**, Florianópolis, v. 3, n. 2, p. 185-213, 2003.

DEMO, G. et al. Políticas e práticas de recursos humanos. In.: SIQUEIRA, M. M. M.. (Org.). **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, p. 240-255, 2014.

ELLIOTT, A. C.; WOODWARD, W. A. **Statistical Analysis Quick Reference Guidebook with SPSS Examples**. 1. ed., London: Sage Publications, 2007.

FÁVERO, L. P. et al. **Análise de dados: modelagem multivariada para tomada de decisões**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

FINK, S.L. **High commitment workplaces**. New York: Quorum Books, 1992.

FOWLER, E. D.; MELLO, C. H. P.; COSTA NETO, P. L. O. Análise exploratória da utilização do programa de qualidade GESPÚBLICA nas instituições federais de ensino superior. **Gest. Prod.**, São Carlos, v. 18, n. 4, p. 837-852, 2011.

FREIRE, D. A. L. et al. Refletindo sobre os vínculos com a carreira dos militantes do MST: Entrincheiramento em análise. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 3, n. 1, p. 20-36, 2013.

GÓES, A. M. M. **Valores relativos ao trabalho como antecedentes do comprometimento organizacional**. 2006. 72 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica de Brasília, Brasília, DF, 2006.

GOLDBERG, D. P. **The detection of psychiatric illness by questionnaire**. Londres: Oxford University Press, 1972.

GONÇALVES, A. L. Uso de resumos e palavras-chave em Ciências Sociais: uma avaliação. **Encontros Bibli: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação**, Florianópolis, v. 13, n. 26, p. 78-93, 2008.

GÜNTHER, H. Como elaborar um questionário. In: PASQUALI, L. (Org.). **Instrumentos psicológicos: manual prático de elaboração**. Brasília, DF: LabPAM/IBAPP, p. 197-226, 1999.

HAIR JR., J. F. et al. **Análise multivariada de dados**. 6. ed., Porto Alegre: Bookman, 2009.

HALL, D. T. A theoretical model of career subidentity development in organizational setting. **Organizational Behavior and Human Review**, v. 6, p. 50-76, 1971.

_____. **Careers in and out of organizations**. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc, 2002.

HOLLAND, J. L. Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. **Psychological Assessment Resources**. 3rd ed. Odessa: FL, 1997.

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

IF SERTÃO-PE. **Plano de Desenvolvimento Institucional**: PDI 2014-2018. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano. Petrolina-PE: IF Sertão-PE, 2014. Disponível em: <https://www.ifsertao-pe.edu.br/images/IF_Sertao-PE/Documentos/PDI%202014-2018.pdf>. Acesso em: 15 mai. 2016.

KLING, R. B. **Principles and practice of structural equation modeling**. New York London: The Guilford Press, 2011.

LAMAS, K. C. A.; NORONHA, A. P. P. Comprometimento com a carreira: análise da produção científica. **RPOT**, Florianópolis, v. 14, n. 1, p. 53-65, 2014.

LASSANCE, M. C. P. **Saliência de papel, valores de trabalho e tarefas de desenvolvimento de carreira**. Tese de Doutorado não publicada, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

LIMA, M. P. et al. Níveis de comprometimento e entrincheiramento com a carreira, de enfermeiros de hospitais públicos e privados. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 23, n. 6, p. 1033-1040, 2015.

LONDON, M. Toward a theory of career motivation. **Academy of Management Review**, v. 8, n. 4, p. 620-630, 1983.

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

LUBISCO, N. M. L. **Manual de estilo acadêmico**: trabalhos de conclusão de curso, dissertações e teses / Nídia M. L. Lubisco; Sônia Chagas Vieira. 5. ed. – Salvador: EDUFBA, 2013.

MAGALHAES, M. O. Generatividade e vínculos com a carreira e a organização: Problematizando as bases do comprometimento organizacional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 9, n. 2, p. 67-80, 2008a.

_____. Medidas do vínculo do trabalhador com a carreira. In.: PUENTE-PALACIOS, K.; PEIXOTO, A. L. A. (Org.). **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho**: um olhar a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2015.

_____. Propriedades psicométricas da versão brasileira da Escala de Entincheiramento na Carreira. **Psico-USF (Impr.)**, Itatiba, v. 13, n. 1, p. 13-19, 2008.

_____. Propriedades Psicométricas da versão brasileira da escala de comprometimento com a carreira. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 33, n. 2, p. 303-317, 2013.

MAGALHAES, M. O.; GOMES, W. B. Personalidades vocacionais e processos de carreira na vida adulta. **Psicol. Estud.**, Maringá, v. 12, n. 1, p. 95-103, 2007.

MARÔCO, J. **Análise de Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, Software & Aplicações.** Report number, Pêro Pinheiro, 2014.

MATOS, A. G. Alienação no serviço público. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 14, n. 1-3, p. 28-33, 1994.

MCADAMS, D. P.; AUBIN, E. **Generativity and adult development.** Washington, DC: APA, 1998.

MCDONALD, R. P.; HO, M. R. Principles and practice in reporting structural equation analyses. **Psychological Methods**, v. 7, n. 1, p. 64-82. 2002.

MEDEIROS, C. A. F. **Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras.** 166 p. Tese (Doutorado em Administração). Programa de Pós-Graduação em Administração. USP. São Paulo, 2003.

MENDES, A. M. **Validação de uma escala de indicadores de prazer-sofrimento no trabalho.** Manuscrito não-publicado, Universidade de Brasília, 2003.

MENEZES, G. S.; FRANCA, L. H. Preditores da decisão da aposentadoria por servidores públicos federais. **RPOT**, Florianópolis, v. 12, n. 3, p. 315-328, 2012.

MEYER, J. P. **Handbook of Employee Commitment.** Cheltenham, Reino Unido: Edward Elgar Publishing, 2016.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. **Commitment in the workplace: theory, research and application.** London: Sage Publications, 1997.

_____. Testing the side-bet theory of organizational commitment: Some methodological considerations. **Journal of Applied Psychology**, v. 69, n. 3, p. 372-378, 1984.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J.; SMITH, C. A. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. **Journal of Applied Psychology**, v. 78, n. 4, p. 538-551, 1993.

MORROW, P. C. **The theory and measurement of work commitment.** Greenwich: JAI Press, 1993.

MOTTA, P. R. Reflexões sobre a customização das carreiras gerenciais: a individualidade e a competitividade contemporâneas. In: BALASSIANO, M.; COSTA, I. S. A. (Org). **Gestão de carreiras: dilemas e perspectivas.** São Paulo: Atlas, 2006.

NEPOMUCENO, R. F.; WITTER, G. P. Influência da família na decisão profissional: opinião de adolescentes. **Psicol. Esc. Educ. (Impr.)**, Campinas, v. 14, n. 1, p. 15-22, 2010.

OLIVEIRA, A. F.; TAMAYO, A. Inventário de perfis de valores organizacionais. **Revista de Administração de Empresas, RAE**, v. 39, n. 2, p. 129-140, 2004.

OLIVEIRA, M. O. et. al. Valores relativos ao trabalho em gestores do poder

legislativos municipal – Natal, RN. **RACE, Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 15, n. 2, p. 705-728, 2016.

OLIVEIRA-SILVA, L. C.; SILVA, A. P. S. S. Florescimento no Trabalho: Interfaces com Comportamentos de Carreira. **Rev. bras. orientac. prof.**, Florianópolis, v. 16, n. 2, p. 197-205, 2015.

PALLANT, J. F. **SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using SPSS**. 4. ed. Berkshire: Open University, 2010.

PEREIRA, A. G.; BRUNI, A. L. Habilidades cognitivas, comprometimento com a profissão e decisões sobre alocação de recursos. **Enfoque Reflexão Contábil**, v. 32, n. 2, p. 1-19, 2013.

PESTANA, M. H.; GAGEIRO, J. A. **Análise de dados para ciências sociais: a complementariedade do SPSS**. 6. ed., Lisboa: Sílabo; 2014.

PILATI, R.; LAROS, J. A.. Modelos de equações estruturais em psicologia: conceitos e aplicações. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 23, n. 2, p. 205-216, 2007.

PINHO, E. C. S. N.; KILIMNIK, Z. M.; ANDRADE, D. F. A influência da estrutura matricial no comprometimento com a carreira em comparação com a estrutura tradicional: um estudo de caso na Emater-MG. **Revista de Gestão**, v. 22, n. 2, p. 1-17, 2015.

PORTO NORONHA, A. P.; ALVES LAMAS, K. C. Preditores do comprometimento com a carreira e sua relação com o desempenho acadêmico em universitários. **Pensam. psicol.**, Cali, v. 12, n. 2, p. 65-78, 2014.

PORTO, J. B.; FERREIRA, M. C.; FONSECA, A. M. O. Organizational values: Structure and predictive power. In.: PORTO, J. (Chair), **Organizational culture: its dimensions and impact on individuals**. Symposium at the 28th international Congress of Applied Psychology, Paris, France, 2014.

PORTO, J. B.; PILATI, R. Escala revisada de Valores relativos ao Trabalho - EVT-R. **Psicol. Reflex. Crit.**, Porto Alegre, v. 23, n. 1, p. 73-82, 2010.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Escala de valores do trabalho: EVT. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 19, n. 2, p. 145-152, 2003.

_____. Valores do trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M.; TAMAYO, A. (Org.). **Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, p. 295-307, 2008.

RODRIGUES, A. C. A.; BASTOS, A. V. B. Entrincheiramento organizacional: construção e validação da escala. **Psicologia, Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 25, n. 4, 2012.

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

ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B. Comprometimento ou Entrincheiramento na Carreira? Um Estudo Entre Docentes do Ensino Superior. In: XXXII ENANPAD – Encontro Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

_____. Vínculos com a carreira e produção acadêmica: comparando docentes de IES públicas e privadas. **RAC**, Curitiba, v. 14, n. 6, p. 1011-1030, 2010.

ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M. Comprometimento e entrincheiramento na carreira: um estudo de suas influências no esforço instrucional do docente do ensino superior. **RAC**, Curitiba, v. 15, n. 6, p. 973-992, 2011.

_____. Múltiplos comprometimentos com o trabalho e suas influências no desempenho: um estudo entre professores do ensino superior no Brasil. **O&S**, Salvador, v. 20, n. 66, p. 501-521, 2013.

RUMSEY, D. **Estatística II para leigos**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2014.

SANTOS, A. P. Comprometimento e entrincheiramento em carreiras do setor público: estudo exploratório e confirmatório. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, [S.l.], v. 22, n. 73, dez. 2017.

SCHEIBLE, A. C. F.; BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. de A. Comprometimento e entrincheiramento na carreira: integrar ou reconstruir os construtos? Uma exploração das relações à luz do desempenho. **RAUSP**, São Paulo, v. 48, n. 3, p. 530-543, 2013.

SCHEIN, E.H. **Career anchors**: discovering your real values. Revised edition. San Diego: Pfeiffer e Company, 1993.

SCHWARTZ, S. H. Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries. In: ZANNA, M. P. (Org.). **Advances in experimental social psychology**. San Diego, CA, p. 1-65, 1992.

_____. Validade e aplicabilidade de teoria de valores. In.: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (Ed.). **Valores e comportamento nas organizações**. p. 56-95. Petrópolis: Vozes, 2005.

SILVA, S. R. M. Valores do Trabalho e Entrincheiramento Organizacional em uma Instituição Federal de Ensino Superior. In: XX Seminários em Administração - SEMEAD, 2017, São Paulo. **Anais...** São Paulo: USP, 2017. Disponível em: <http://login.semead.com.br/20semead/anais/download.php?cod_trabalho=2030>. Acesso em: 5 dez 2017.

SILVA, P. M. M.; LIMA, A. N. C.; LEONE, N. M. C. P. G. Entrincheiramento organizacional: percepção de empregados de uma agência bancária. **Revista de Administração IMED**, v. 5, n. 2, p. 111-120, 2015.

SILVA, P. N. **Dicionário de citações**. 2 ed. Lisboa: Âncora, 2014.

SONNENTAG, F.; FRESE, M. Performance concepts and performance theory. In.: SONNENTAG, S. (Ed.). **Psychological Management of Individual Performance**. p. 3-25. Great Britain: John Wiley & Sons, Ltd., 2002.

SOPER, D. S. **Calculadora de tamanho de amostra A-priori para modelos de equação estrutural** [Software]. Disponível em <<http://www.danielsoper.com/statcalc>>. Acesso em 22 nov. 2017.

SUPER, D. E.; NEVILL, D. D. **The salience inventory**: Theory, application, and research. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1986.

TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S. **Using Multivariate Statistics**. 6th ed. Boston: Pearson, 2013.

TAMAYO, A. Análise dos valores pessoais, laborais e organizacionais. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 23, n. spe, p. 17-24, 2007.

TAMAYO, A.; GONDIM, M. G. C. Escala de valores organizacionais. **RAUSP**, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 62-72, 1996.

ULLMAN, J. B. Structural Equation Modeling. In: B. G. Tabachnick & L. S. Fidell (Org.), **Using Multivariate Statistics**. San Francisco: Allyn & Bacon, 2001.

VEIGA, H. M. S. Comprometimento organizacional e com a carreira: uma análise da produção científica nacional de 1996 a 2004. **Revista ANGRAD**, v. 9, n. 3, p. 201-309, 2008.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 8. ed. - São Paulo: Atlas, 2007.

VISSER, P.; KROSNICK, J.; LAVRAKAS, P. Survey research. In.: REIS, H; JUDD, C. (Ed.). **Handbook of research methods and social personality psychology**. p. 223-247, 2000.

WESTLAND, J. C. Lower bounds on sample size in structural equation modeling. **Electronic Commerce Research and Applications**, v. 9, n. 6, p. 476-487, 2010.

WITTER, G. P. Metaciência e leitura. In: G. P. Witter (Org.), **Leitura: textos e pesquisas**. p. 13-22. Campinas: Alínea. 1999.

ZAMPIERI GROHMANN, M. et al. Valores pessoais e a escolha da carreira profissional: administradores e engenheiros com valores díspares?. **liber.**, Lima, v. 18, n. 2, 2012.

APÊNDICE A – Convite

Relações do Indivíduo com o Trabalho

Prezado colega servidor **Técnico Administrativo em Educação - TAE** e **Docente** do IF Sertão PE,

Estou realizando um estudo do Mestrado Profissional em Administração da UFBA, exclusivamente científico e acadêmico, que busca analisar as relações do indivíduo com o seu trabalho.

Essa pesquisa trará resultados que poderão contribuir para que o IF Sertão possa melhorar a nossa relação com o trabalho, podendo resultar em melhorias para os TAE e Docentes da nossa Instituição.

Para efetivação desse estudo, **conto com a sua colaboração** e convido-o(a) a participar dessa pesquisa, respondendo a um questionário que **não levará mais do que 15 minutos do seu tempo**. Ressalto que **a identificação do respondente não é solicitada** e os resultados serão apresentados em termos globais e não individuais.

Não existem respostas "certas" ou "erradas", sendo importante que você seja transparente e **responda com total sinceridade às perguntas a seguir**, de acordo com o que você realmente sente. Sua colaboração é muito importante.

Agradecemos sua participação!

Rafael Pereira de Araújo

Assistente em Administração IF Sertão PE Campus Petrolina

Coordenador de Relações Empresariais e Comunitárias

Supervisor do Curso Técnico em Administração - PRONATEC

Mestrando do Núcleo de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal da Bahia - UFBA

[Iniciar questionário](#)

APÊNDICE B – Questionário



Relações do indivíduo com o Trabalho

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA MAIORES DE 18 ANOS OU EMANCIPADOS - Resolução Nº 466/12 CNS

Convidamos o(a) Sr.(a) para participar como voluntário(a) desta pesquisa que busca analisar as relações do indivíduo com o seu trabalho, que está sob a responsabilidade do pesquisador Rafael Pereira de Araújo, com endereço na [REDACTED] e CEP: [REDACTED] – Contatos: [REDACTED] e está sob a orientação da professora Dra. Diva Ester Okazaki Rowe – Contatos: [REDACTED]

Este Termo de Consentimento pode conter alguns tópicos que o(a) senhor(a) não entenda. Caso haja alguma dúvida, entre em contato com o pesquisador responsável, para que o(a) senhor(a) esteja bem esclarecido(a) sobre tudo que está respondendo.

INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA:

- O presente projeto tem como objetivo analisar as relações do indivíduo com o seu trabalho.
- O questionário será enviado através de email institucional a partir de outubro de 2016.
- A participação é voluntária. Em caso de recusa o(a) Sr.(a) não será penalizado(a) de forma alguma.
- A pesquisa possui risco mínimo, pois não se realiza nenhuma intervenção ou modificação intencional nas variáveis fisiológicas ou psicológicas e sociais dos indivíduos que participam no estudo.
- É possível que o respondente fique aborrecido com a quantidade de questões, sendo que esse risco foi minimizado com o agrupamento de questões em blocos e com questões fechadas, isso diminui o tempo gasto com a pesquisa.
- Outro risco considerado refere-se ao possível constrangimento ao responder questões relacionadas a aspectos da vida profissional e pessoal do respondente. Esse fato pode ser minimizado com a garantia de confidencialidade e sigilo e do direito de retirar o consentimento da sua participação em qualquer fase da pesquisa, sem qualquer penalidade.
- Os resultados obtidos com esta pesquisa podem ser relevantes para a gestão dos IFs e de outras instituições públicas, possibilitando um maior comprometimento no trabalho e consequentemente um melhor serviço para a sociedade.

As informações desta pesquisa são confidenciais e serão divulgadas apenas em eventos ou publicações científicas, não havendo identificação dos voluntários, a não ser entre os responsáveis pelo estudo, sendo assegurado o sigilo sobre a sua participação. Os dados coletados nesta pesquisa através dos questionários on-line ficarão armazenados em computador pessoal e em armazenamento digital, sob a responsabilidade do pesquisador Rafael Pereira de Araújo e da orientadora Dra. Diva Ester Okazaki Rowe, no endereço acima informado pelo período mínimo de 5 anos.

* 1.

Em caso de dúvidas relacionadas aos aspectos éticos deste estudo, você poderá consultar o Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos do IF SERTÃO-PE no endereço: Reitoria – Anexo, Rua Valério Pereira, 72, sala 201, Centro, Petrolina-PE, CEP 5604-060, Telefone: (87) 2101-2359 / Ramal 104, <http://www.ifsertao-pe.edu.br/index.php/comite-de-etica-em-pesquisa>, cep@ifsertao-pe.edu.br.

Após a leitura (ou a escuta da leitura) deste documento e de ter tido a oportunidade de conversar e ter esclarecido as minhas dúvidas com o pesquisador responsável, concordo em participar do estudo **COMPROMETIMENTO E ENTRINCHEIRAMENTO NA CARREIRA E VALORES DO TRABALHO: UM ESTUDO ENTRE SERVIDORES DE UM INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO**, como voluntário(a). Fui devidamente informado(a) e esclarecido(a) pelo pesquisador sobre a pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação. Foi-me garantido que posso retirar o meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade.

- ACEITO PARTICIPAR.** Declaro minha ciência sobre os procedimentos desta pesquisa e minha condição voluntária de participante.
- Eu não concordo em participar.



INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
SERTÃO PERNAMBUCANO



Relações do indivíduo com o Trabalho

BLOCO 1

2.

A seguir você encontrará uma série de frases que abordam aspectos da sua vida profissional. Você encontrará a expressão "cargo". Esta expressão refere-se à área profissional em que você foi aprovado(a) no concurso público (Ex: Docente, Contador, Assistente em Administração, Auxiliar de Biblioteca). Use a chave de respostas abaixo para informar o seu grau de concordância com o significado da frase. Os números 1, 2, 3, 4, e 5 indicam o quanto a frase se aplica a você. Quanto maior o número, mais você concorda com a frase. 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.

	(1) Discordo Totalmente	(2) Discordo Pouco	(3) Indiferente	(4) Concordo Pouco	(5) Concordo Totalmente
CI1) Minha linha de trabalho/campo de carreira/cargo é uma parte importante de quem eu sou.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EI1) Se eu ingressar em outra linha de trabalho/campo de carreira/cargo, iria perder muito investimento em educação e treinamento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CI2) Minha linha de trabalho/campo de carreira/cargo tem um grande significado pessoal para mim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EI2) Eu tenho muito tempo investido em minha linha de trabalho/campo de carreira/cargo, ficando difícil mudar agora.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CI3) Eu não me sinto emocionalmente apegado a esta linha de trabalho/campo de carreira/cargo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EI3) Mudar de linha de trabalho/campo de carreira/cargo seria muito dispendioso para mim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CI4) Eu estou fortemente identificado com a linha de trabalho/campo de carreira/cargo que escolhi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EI4) Eu já tenho muito dinheiro investido em minha linha de trabalho/campo de carreira/cargo atual, ficando difícil mudar agora.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Relações do Indivíduo com o Trabalho

BLOCO 2

• 3.

A seguir você encontrará uma série de frases que abordam aspectos da sua vida profissional. Você encontrará a expressão "cargo". Esta expressão refere-se à área profissional em que você foi aprovado(a) no concurso público (Ex: Docente, Contador, Assistente em Administração, Auxiliar de Biblioteca). Use a chave de respostas abaixo para informar o seu grau de concordância com o significado da frase. Os números 1, 2, 3, 4, e 5 indicam o quanto a frase se aplica a você. Quanto maior o número, mais você concorda com a frase. 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.

	(1) Discordo Totalmente	(2) Discordo Pouco	(3) Indiferente	(4) Concordo Pouco	(5) Concordo Totalmente
CP1) Eu tenho uma estratégia para alcançar meus objetivos nesta linha de trabalho/campo de carreira/cargo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EL1) Eu teria várias opções se decidisse por mudar de linha de trabalho/campo de carreira/cargo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CP2) Eu criei um plano para meu desenvolvimento nesta linha de trabalho/campo de carreira/cargo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EL2) Com a minha experiência e histórico profissional, existem alternativas atraentes e disponíveis para mim em outras linha de trabalho/campo de carreira/cargo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CP3) Eu tenho metas específicas para o meu desenvolvimento nesta linha de trabalho/campo de carreira/cargo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EL3) Se eu deixar esta linha de trabalho/campo de carreira/cargo, eu me sentiria sem opções razoáveis para a minha vida profissional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CP4) Eu não costumo pensar sobre o meu desenvolvimento pessoal nesta linha de trabalho/campo de carreira/cargo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EL4) Eu percebo alternativas para o meu desenvolvimento profissional se eu quiser fazer mudanças na minha carreira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
SERTÃO PERNAMBUCANO



Relações do Indivíduo com o Trabalho

BLOCO 3

4.

A seguir você encontrará uma série de frases que abordam aspectos da sua vida profissional. Você encontrará a expressão "cargo". Esta expressão refere-se à área profissional em que você foi aprovado(a) no concurso público (Ex: Docente, Contador, Assistente em Administração, Auxiliar de Biblioteca). Use a chave de respostas abaixo para informar o seu grau de concordância com o significado da frase. Os números 1, 2, 3, 4, e 5 indicam o quanto a frase se aplica a você. Quanto maior o número, mais você concorda com a frase. 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.

	(1) Discordo Totalmente	(2) Discordo Pouco	(3) Indiferente	(4) Concordo Pouco	(5) Concordo Totalmente
CR1) Os desgastes associados a minha linha de trabalho/campo de carreira/cargo às vezes me parecem grandes demais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EC1) Haveria um grande custo emocional envolvido em mudar de linha de trabalho/campo de carreira/cargo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CR2) Os problemas que eu encontro nesta linha de trabalho/campo de carreira/cargo às vezes me fazem questionar se os ganhos estão sendo compensadores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EC2) Deixar a minha linha de trabalho/campo de carreira/cargo causaria pouco trauma emocional em minha vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CR3) Os problemas desta linha de trabalho/campo de carreira/cargo me fazem questionar se o fardo pessoal está valendo a pena.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EC3) Seria emocionalmente difícil mudar minha linha de trabalho/campo de carreira/cargo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CR4) O desconforto associado a minha linha de trabalho/campo de carreira/cargo às vezes me parece muito grande.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EC4) Mudar de linha de trabalho/campo de carreira/cargo seria fácil do ponto de vista emocional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
SERGIPE



Relações do Indivíduo com o Trabalho

BLOCO 4

5.

Neste BLOCO você deve perguntar a si próprio: "Quais são os motivos que me levam a trabalhar?".

A seguir, há uma lista de valores do trabalho. Pedimos sua colaboração para avaliar quão importante cada valor é para você como um princípio orientador em sua vida no trabalho, marcando o número que melhor indique a sua opinião.

Quanto maior o número (1, 2, 3, 4, 5), mais importante é o valor como um princípio orientador em sua vida no trabalho.

É importante para mim:

	(1) Nada Importante	(2) Pouco Importante	(3) Importante	(4) Muito Importante	(5) Extremamente Importante
1. Ajudar os outros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Colaborar para o desenvolvimento da sociedade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Combater injustiças sociais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Demonstrar minhas competências	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Obter estabilidade financeira	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Ganhar dinheiro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Obedecer às normas do trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Poder me sustentar financeiramente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Respeitar a hierarquia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Ser admirado pelo meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Ser bem-sucedido em minha profissão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Ser independente financeiramente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Ser reconhecido pelo resultado satisfatório do meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Ser respeitado pelas minhas competências no trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Ser útil para a sociedade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Supervisionar outras pessoas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
SERTÃO PERNAMBUCANO



Relações do Indivíduo com o Trabalho

BLOCO 5

* 6.

Neste BLOCO você deve perguntar a si próprio: "Quais são os motivos que me levam a trabalhar?"

A seguir, há uma lista de valores do trabalho. Pedimos sua colaboração para avaliar quão importante cada valor é para você como um princípio orientador em sua vida no trabalho, marcando o número que melhor indique a sua opinião.

Quanto maior o número (1, 2, 3, 4, 5), mais importante é o valor como um princípio orientador em sua vida no trabalho.

É importante para mim:

	(1) Nada Importante	(2) Pouco Importante	(3) Importante	(4) Muito Importante	(5) Extremamente Importante
18. Ter autonomia na realização de minhas tarefas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Ter compromisso social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Ter desafios constantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Ter fama	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Ter liberdade para decidir a forma de realização do meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Ter melhores condições de vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Ter prestígio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Ter um trabalho amigável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Ter um ambiente de trabalho com hierarquia clara	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Ter um trabalho criativo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Ter um trabalho inovador	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. Ter um trabalho organizado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. Ter um trabalho que permita conhecer lugares novos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31. Ter um trabalho que permita conhecer pessoas novas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32. Ter um trabalho que permita expressar meus conhecimentos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33. Ter um trabalho que requer originalidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34. Ter uma profissão reconhecida socialmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
SERTÃO PERNAMBUCANO



Relações do indivíduo com o Trabalho

DADOS DEMOGRÁFICOS

Concluindo, gostaríamos de fazer algumas perguntas que permitam melhor caracterizar o grupo de pessoas que contribuíram nesta pesquisa.

▪ **7. Gênero**

Masculino

Feminino

▪ **8. Idade**

▪ **9. Estado civil**

▪ **10. Escolaridade**

▪ **11. Câmpus de trabalho**

▪ **12.**

Plano de Carreira no IF Sertão PE

Técnico-Administrativos em Educação

Docente



INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
SERTÃO PERNAMBUCANO



Relações do Indivíduo com o Trabalho

Técnico-Administrativos em Educação

• 13.

Nível de classificação

A

B

C

D

E



INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
SERTÃO PERNAMBUCANO



Relações do Indivíduo com o Trabalho

A

▪ 14.

Cargo no IF Sertão PE

- Auxiliar de Limpeza (A)
- Auxiliar de Padeiro (A)
- Operador de Máquinas de Lavanderia (A)
- Servente de Limpeza (A)
- Outro (especifique)



INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
SERTÃO PERNAMBUCANO



Relações do Indivíduo com o Trabalho

B

▪ 15.

Cargo no IF Sertão PE

- Auxiliar de Agropecuária (B)
- Auxiliar de Artes Gráficas (B)
- Auxiliar de Cozinha (B)
- Auxiliar de Eletricista (B)
- Auxiliar de Laboratório (B)
- Auxiliar de Mecânica (B)
- Bombeiro Hidráulico (B)
- Operador de Tele-Impressora (B)
- Padeiro (B)
- Pedreiro (B)
- Pintor - área (B)
- Servante de Obras (B)
- Tratorista (B)
- Outro (especifique)



INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
SERTÃO PERNAMBUCANO



Relações do Indivíduo com o Trabalho

C

▪ 16.

Cargo no IF Sertão PE

- Almozarife (C)
- Assistente de Alunos (C)
- Assistente de Laboratório (C)
- Auxiliar de Biblioteca (C)
- Auxiliar de Enfermagem (C)
- Auxiliar em Administração (C)
- Continuo (C)
- Cozinheiro (C)
- Eletricista (C)
- Motorista (C)
- Oper. Máq. Copiadora (C)
- Telefonista (C)
- Outro (especifique)



INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
SERTÃO PERNAMBUCANO



Relações do Indivíduo com o Trabalho

D

• 17.

Cargo no IF Sertão PE

- Assistente em Administração (D)
- Desenhista Técnico - Especialidade (D)
- Técnico de Laboratório - área (D)
- Técnico de Laboratório - área Química (D)
- Técnico de Tecnologia da Informação (D)
- Técnico em Agropecuária (D)
- Técnico em Alimentos e Laticínios (D)
- Técnico em Edificações (D)
- Técnico em Enfermagem (D)
- Técnico em Laboratório - área Agroindústria (D)
- Técnico em Laboratório - área Informática (D)
- Técnico em Laboratório - área solos (D)
- Vigilante (D)
- Outro (especifique)



INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
SERTÃO PERNAMBUCANO



Relações do Indivíduo com o Trabalho

E

▪ 18.

Cargo no IF Sertão PE

- Pedagogo - área (E)
- Administrador (E)
- Contador (E)
- Auditor (E)
- Jornalista (E)
- Psicólogo - área (E)
- Odontólogo (E)
- Assistente Social (E)
- Médico - área (E)
- Técnico em Assuntos Educacionais (E)
- Analista de Tecnologia da Informação (E)
- Bibliotecário - documentalista (E)
- Nutricionista (E)
- Zootecnista (E)
- Engenheiro Agrônomo (E)
- Outro (especifique)



INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
SERTÃO PERNAMBUCANO



Relações do Indivíduo com o Trabalho

Docente

• 19. Vínculo

- Efetivo
- Substituto



INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
SERTÃO PERNAMBUCANO



Relações do indivíduo com o Trabalho

▪ 20. Tempo de serviço no cargo

▪ 21. Carga horária semanal

- 20h
 30h
 40h
 DE

▪ 22. Exerce função gratificada?

- não
 sim, FG
 sim, CD
 sim, FCC

▪ 23. As atividades que desempenho atualmente no IF Sertão PE estão diretamente relacionadas ao cargo em que fui aprovado(a) no concurso público?

- não
 sim, parcialmente
 sim, totalmente

▪ 24. No IF Sertão PE, sou estimulado(a) a desenvolver conhecimentos em áreas diferentes das atribuições de meu cargo de concurso?

- não
 sim, parcialmente
 sim, totalmente

▪ 25. No IF Sertão PE, tenho meus conhecimentos em áreas diferentes das atribuições de meu cargo de concurso aproveitadas em outras funções?

- não
 sim, parcialmente
 sim, totalmente

▪ 26. Pretendo me aposentar no cargo que estou atualmente?

- não
- sim
- ainda não decidi
- Outro (especifique)

27. Caso tenha alguma consideração que queira fazer a respeito dos temas abordados, favor utilizar o campo abaixo:

APÊNDICE C – Procedimentos metodológicos

Para o alcance dos objetivos delineou-se um estudo transversal, quantitativo, descritivo e explicativo, de forma a proporcionar a análise da natureza e da dinâmica dos vínculos com a carreira e dos valores do trabalho. Descritiva porque busca explicitar as características de determinada população ou de determinado fenômeno, podendo também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Explicativa porque procura tornar o fenômeno sob investigação, inteligível, justificando os motivos e os fatores que contribuem para a sua ocorrência, segundo Vergara (2007).

A pesquisa *survey*, segundo Creswell (2003) e Visser, Krosnick e Lavrakas (2000), consiste em um estudo de campo específico, promovendo uma descrição quantitativa de dados que pertencem a uma amostra de uma população adequadamente definida. Para tal, usualmente se faz uso de questionário, que é muitas vezes confundido com o *survey*, e é o instrumento utilizado no *survey*. Ou seja, enquanto o *survey* é uma técnica de investigação, o questionário é a ferramenta que consubstancia esta técnica. Günther (1999) define questionário como sendo um conjunto de perguntas sobre um determinado tópico que não testa a habilidade do respondente, mas mensura sua opinião, seus interesses, aspectos de personalidade e informação bibliográfica.

Para esta pesquisa, o *survey* foi escolhido como a técnica mais adequada ao se buscar a compreensão de como os servidores estabelecem vínculos com a sua carreira e sua relação com os valores do trabalho. Além disso, a adoção de *survey* se justifica a partir do objetivo de comparar os resultados desta pesquisa com outros estudos acerca do tema, sabendo-se que esta é a principal técnica utilizada para mensurar os fenômenos comprometimento com a carreira, entrenchamento na carreira e valores do trabalho.

Optou-se por aplicar *survey* por *e-mail*, visto que os *campi* da Instituição de Ensino se dividem por regiões distantes e tornaria caro a aplicação do questionário em papel. Outra facilidade se dá pelos grupos de *e-mail* dos servidores de cada *campus*, onde todos têm acesso ao *e-mail* institucional, garantindo respostas mais rápidas e de baixo custo operacional.

Participantes

Segundo Vergara (2007) o público-alvo são elementos da sociedade que apresentam características que serão objeto do estudo. Ou seja, que fazem parte da área pesquisada. Dessa forma, a presente pesquisa tem como unidade de análise o trabalhador, que envolve os servidores de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia.

De acordo com dados da Diretoria de Gestão de Pessoas de 22 de novembro de 2016, esse IF conta com 441 docentes efetivos, sendo 133 lotados no *campus* Petrolina, 77 no *campus* Petrolina Zona Rural, 52 no *campus* Floresta, 59 no *campus* Ouricuri, 61 no *campus* Salgueiro, 29 no *campus* Santa Maria da Boa Vista e 30 no *campus* Serra Talhada. Com relação ao número de docentes substitutos os dados informam um total de 46 docentes, sendo 17 do *campus* Petrolina, sete do *campus* Petrolina Zona Rural, três do *campus* Floresta, seis do *campus* Ouricuri e 11 do *campus* Salgueiro, nenhum no *campus* Santa Maria da Boa Vista e dois no *campus* Serra Talhada. Assim teríamos 441 (efetivos) somados a 46 (substitutos), totalizando 487 docentes.

Com relação aos administrativos, no mesmo período, o IF tinha um total de 504, sendo 107 lotados na Reitoria, 122 no *campus* Petrolina, 83 no *campus* Petrolina Zona Rural, 46 no *campus* Floresta, 43 no *campus* Ouricuri, 48 no *campus* Salgueiro, 30 no *campus* Santa Maria da Boa Vista e 25 em Serra Talhada.

Uma questão relevante que surge é saber qual deve ser o tamanho da amostra para se trabalhar com modelagem de equações estruturais. Após uma recente revisão de literatura sobre o tamanho necessário para usar a modelagem de equações estruturais, Westland (2010), propôs uma fórmula para estimar o tamanho da amostra (n) a partir do número de itens (p) e do número de fatores (f) do modelo, de acordo com a seguinte fórmula: $n \geq 50r^2 - 450r + 1100$, onde $r = p/f$. Essa fórmula também pode ser acessada através da calculadora de tamanho de amostra online disponível no site de Soper (2017).

Estudos de simulação mostraram que essa fórmula é mais adequada para se calcular o tamanho mínimo da amostra a fim de se obter uma correta especificação e testagem do modelo de equações estruturais do que as regras de 5, 10 ou 15 observações por cada item do modelo (WESTLAND, 2010).

De acordo com a fórmula, para o modelo proposto neste estudo, temos

que $p = 58$, $f = 13$, $r = 4,46$ e $r^2 = 19,90$, assim, $n \geq 50(19,90) - 450(4,46) + 1100$, como resultado dessa equação temos que $n \geq 88$. Assim, a amostra para o modelo que contempla todos os itens e dimensões precisa ter no mínimo 88 respondentes.

Dos 991 possíveis sujeitos da pesquisa, já que o questionário foi enviado para todos através do *e-mail* institucional, participaram desse estudo ($n = 246$) servidores docentes e administrativos de uma instituição pública de ensino, pesquisa e extensão, o IF Sertão-PE, que foram convidados por *e-mail* e aceitaram voluntariamente participar da pesquisa, sendo, portanto, uma amostra não probabilística por conveniência. A amostra representa 24,8% da população e dessa amostra 57,32% é composta por TAEs ($n = 141$) e 42,68% por docentes ($n = 105$).

Instrumentos e procedimentos

Seguindo ao regimento interno do Comitê de Ética e Pesquisa (CEP) com seres humanos, todas as pesquisas envolvendo pessoas deverão ser submetidas à apreciação da CEP. Assim, antes do início dos procedimentos de coleta de dados o projeto desta pesquisa foi submetido à aprovação do referido comitê em 30 de junho de 2016 e somente no dia 8 de novembro de 2016 foi aprovado o início da pesquisa, conforme Parecer nº 1.811.702.

Os questionários foram inseridos na plataforma de questionários e em seguida foi realizado um pré-teste com 12 servidores sendo quatro docentes e oito administrativos de variados níveis. Foi solicitado aos servidores para tecerem comentários detalhados sobre dificuldades encontradas, na clareza da formulação das perguntas, adequação e suficiência das opções de resposta, apresentação gráfica (visual) e sugestões de melhorias, servindo ainda para avaliar o tempo de resposta.

No dia 9 de novembro de 2016, após um breve convite contendo a identificação do pesquisador (Apêndice A), o questionário (Apêndice B) foi enviado através do *e-mail* institucional a todos os servidores do IF Sertão PE e ficou aberto no período de 09/11/2016 a 10/02/2017 (três meses). Após clicar no link disponível no *e-mail* o servidor era direcionado à plataforma de questionários que em sua primeira parte continha o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE), conforme consta no Apêndice B.

Foram utilizadas as seguintes estratégias para encorajar os servidores a

responderem o questionário: divulgação no grupo dos servidores do Mestrado em Administração da UFBA para que ajudassem a compartilhar nos campi de origem; contato pessoal; divulgação aos contatos de servidores através do Whatsapp; divulgação aos servidores através de mensagens privadas no Facebook; divulgação em eventos do IF Sertão PE com questionários impressos, tablet e netbook para preenchimento; pedido aos Diretores Gerais para reencaminhar o *e-mail* no seu campus; pedido a colegas próximos que divulgasse em seus grupos em cada coordenação; reenvio do questionário; impressão de questionários que foram colocados em locais estratégicos como sala de professores.

No total tivemos 366 servidores que acessaram o questionário, sendo que quatro não concordaram em participar da pesquisa. Dos 362 servidores que aceitaram participar da pesquisa 286 iniciaram os blocos de questões das escalas de CC e EC, mas somente 254 concluíram. Na escala de valores do trabalho, 253 servidores iniciaram os blocos de questões, mas somente 251 servidores concluíram. Tivemos 246 servidores que responderam completamente.

Os itens para levantamento dos dados demográficos e ocupacionais foram elaborados para esta pesquisa, contendo: idade, sexo, estado civil, última titulação, cargo, tempo de serviço, *campus* de lotação, regime de trabalho (20h, 30h, 40h ou DE), e se ocupa cargo de chefia.

Os instrumentos que foram utilizados para mensurar o comprometimento com a carreira e o entrincheiramento na carreira foram propostos por Carson e Bedeian (1994) e Carson, Carson e Bedeian (1995), respectivamente. Ambos em formato *Likert* de cinco pontos e com 12 itens cada, já validados no cenário brasileiro. Essas escalas foram utilizadas juntas nos estudos nacionais de Magalhães e Gomes (2007); Magalhães (2008); Rowe e Bastos (2010); Rowe, Bastos e Pinho (2011); Rowe, Bastos e Pinho (2013); Scheible, Bastos e Rodrigues (2013) e Lima e colaboradores (2015).

O instrumento utilizado para mensurar os valores do trabalho foi proposto por Porto e Pilati (2010). Sendo em formato *Likert* de cinco pontos e com 34 itens, também validados no cenário brasileiro. Essa escala foi utilizada nos estudos nacionais de Cammarosano, Santos e Rojas (2014); Brandão, Ferraz e Lima (2015) e Oliveira e colaboradores (2016).

Tratamento e análise dos dados

Após a aplicação do questionário, as respostas foram exportadas da plataforma de questionários para um banco de dados do software estatístico, sendo possível realizar as análises e estabelecer relações entre as variáveis da pesquisa. Em seguida, realizou-se uma análise estatística descritiva dos dados sociodemográficos a fim de se caracterizar a amostra.

Na sequência e antes da aplicação das técnicas multivariadas, os dados coletados foram submetidos primeiramente ao tratamento dos dados através da análise exploratória, que envolveu avaliação dos *missing values*, *outliers*, normalidade univariada e multivariada, homoscedasticidade, análise de linearidade e multicolinearidade.

Como a plataforma de questionários foi programada para salvar somente os questionários que tivessem sido respondidos por completo, não houve casos omissos ou *missing values*. Diante da inexistência de *missing values* no banco de dados, partiu-se para análise dos *outliers* ou observações atípicas.

Hair Jr. e colaboradores (2009) afirmam que os *outliers* são respondentes que apresentam resultados que diferem da maioria da amostra, tanto por respostas incoerentes quanto pelo uso de notas extremas, sendo necessário uma avaliação e tratamento adequado. Esses dados podem ser identificados através de três perspectivas: univariada, bivariada e multivariada.

Partindo da perspectiva univariada, onde os casos extremos univariados são respondentes que avaliaram de forma muito diferenciada do restante do grupo um determinado aspecto, inicialmente utilizou-se para identificação dos *outliers* a análise visual do diagrama em *boxplot* que apresenta os casos diretamente abaixo ou acima dos limites da distribuição, ou seja, acima da amplitude interquartílica. Utilizando esse método são identificados como possíveis candidatos a pontos atípicos moderados os casos da Tabela 18 que são detalhados no Apêndice F.

Tabela 18 – Identificação de observações atípicas univariadas pelo boxplot

Variável	CASOS	Variável	CASOS
CI1	164; 169; 128; 83; 42	RE12)12.	145; 23; 186; 92; 67; 3
CI2	164; 83; 42; 243; 186; 177; 68	RE13)13.	145; 193; 107
CI4	202; 156; 128; 226; 192; 186	UB16)16.	138
CP1	169; 132; 128; 229; 226; 222	AD18)18.	205; 138

CP3	222; 202,169; 233; 226; 225	UB19)19.	187; 158; 138; 92
CP4_inv	208; 202; 169; 241; 235; 234; 232	PO21)21.	159; 113; 211; 133; 111
UB1)1.	186	SE23)23.	94; 67
UB2)2.	42	PO24)24.	239; 237; 211; 210
UB3)3.	213; 112; 83; 53; 225; 186; 158	PO25)25.	232; 211; 23; 161; 133; 62
PO4)4.	133; 93; 74; 46; 198; 159; 154	CO26)26.	245; 236; 228; 209
RE5)5.	237; 222; 208; 156	CO29)29.	94; 167
SE6)6.	237; 145; 240; 186; 175; 172	ES30)30.	243; 236; 209; 208
SE7)7.	237; 145; 65	ES31)31.	243; 193; 169; 156
SE9)9.	94; 193; 107	ES32)32.	237; 208; 181; 138; 67
RE11)11.	237; 219; 208; 187	ES33)33.	208; 169; 156; 76

Fonte: Dados da pesquisa.

Ainda na análise de valores discrepantes, segundo Hair Jr. e colaboradores (2009), trata-se de observações substancialmente diferentes das demais observações e que, inclusive, podem ocorrer naturalmente, cabendo ao pesquisador a identificação dos casos verdadeiramente diferentes para classificá-los como atípicos. Posteriormente à análise visual, utilizou-se o critério do valor padronizado (escore Z), que conforme Corrar, Paulo e Dias Filho (2014), é dado pela padronização da variável para ter média 0 (zero) e desvio-padrão 1 (um), sendo que para amostras maiores que 80 o *outlier* apresenta escore igual ou superior a 3 (três). Hair Jr. e colaboradores (2009), sugerem que, para amostras maiores que 80, o valor básico de escore padrão varie de 3 (três) a 4 (quatro). Utilizando esse método e o critério de escore igual ou superior a 3 (três) foram encontrados os valores discrepantes apresentados na Tabela 19 que são detalhados no Apêndice G.

Tabela 19 – Identificação de valores discrepantes univariados pelo escore Z

Casos com valores padronizados (escores Z) iguais ou que excedem ± 3			
Variável	CASOS	Variável	CASOS
CI1	164; 169; 128; 83; 42; 39; 1	RE15)15.	208; 145; 116; 66; 21
CI2	164; 83; 42; 243; 186; 177; 68; 50; 39; 1	UB16)16.	138
CI4	244; 202; 156; 128; 83; 42; 39; 9; 1	AD18)18.	205; 138
UB1)1.	186	AD20)20.	237; 208; 113; 42
UB2)2.	42	PO21)21.	159; 113
UB3)3.	213; 112; 83; 53; 23	AD22)22.	235
PO4)4.	133; 93; 74; 46	SE23)23.	94; 67
SE6)6.	237; 229; 145	PO25)25.	232; 211; 23
CO8)8.	94; 23; 18	ES27)27.	94
SE9)9.	94; 193; 107	ES28)28.	94
RE12)12.	145; 23	CO29)29.	94
RE13)13.	145	ES32)32.	237; 208
RE14)14.	208; 186; 145; 66; 21		

Fonte: Dados da pesquisa.

Para a verificação dos *outliers* multivariados, que é obtido a partir da análise simultânea de múltiplas variáveis de interesse, adotou-se o cálculo da distância de *Mahalanobis* (D^2) sendo essa a mais comumente utilizada.

A medida D^2 de *Mahalanobis* nos dá a distância de cada observação em relação ao centro médio das observações, sendo assim uma medida multidimensional com propriedades estatísticas que viabilizam testes de significância. Para classificar como uma observação atípica sugere-se que seja empregado o nível de referência conservador de 0,001 (HAIR Jr. et al., 2009).

Com base nesse critério, foi realizado o cálculo do valor D^2 considerando uma significância de $p < 0,001$, grau de liberdade igual a 58 ($gl = 58$) e 246 casos do banco de dados. O resultado mostra que foram encontrados 11 (onze) *outliers* multivariados através da distância de *Mahalanobis*, os casos 3, 23, 41, 116, 128, 145, 156, 164, 193, 208 e 237, conforme Apêndice H.

A partir da análise uni e multivariada, mesmo sendo identificadas observações diferentes da maioria da amostra, optou-se por manter os *outliers* visto que pretende-se garantir a generalidade à população como um todo. Justifica-se ainda que para esta pesquisa adotou-se a escala tipo *Likert* de cinco pontos, e as três escalas utilizam como resposta a percepção dos respondentes. Ao retirar *outliers* pressupõe-se que não pode ter servidor com percepção extrema com relação às escalas utilizadas, o que contraria a ideia de generalidade da amostra.

A normalidade multivariada, que é a suposição de que cada variável e todas as suas combinações lineares são normalmente distribuídas, é calculada como parte da derivação de muitos testes de significância que são excessivamente sensíveis, sendo que seu pressuposto pode ser parcialmente verificado através do exame da normalidade, linearidade e homoscedasticidade (TABACHINIK; FIDELL, 2013).

Segundo Hair Jr. e colaboradores (2009), o primeiro passo para se entender uma variável é fazendo a sua caracterização da forma de distribuição, sendo que muitas vezes o pesquisador consegue alcançar uma perspectiva adequada examinando variáveis métricas, desde variáveis originais até de resíduos de uma técnica multivariada, através do histograma.

Assim, a verificação da normalidade univariada dos dados, foi explorada

inicialmente através dos métodos gráficos (histogramas e diagramas Q-Q). A ausência de normalidade na distribuição de uma variável pode sugerir muitas interpretações, como ausência de variabilidade da amostra onde a grande maioria dos respondentes concordam e/ou discordam de uma afirmativa da escala *likert* (HAIR Jr. et al., 2009).

Na análise visual dos histogramas e diagramas Q-Q foram identificados alguns desvios à normalidade univariada, o que demandou a confirmação por meio da aplicação dos testes estatísticos baseados nos valores de assimetria (*skewness*) e curtose (*kurtosis*) e do teste Kolmogorov-Smirnov (K-S), visto que o tamanho da amostra é maior que 50. O teste K-S foi executado com a correção de significância de Lilliefors, tornando os resultados mais robustos e precisos. Segundo Hair Jr. e colaboradores (2009), no teste baseado nos valores de assimetria e curtose, para um nível de significância de 0,01, se o valor z calculado exceder $\pm 2,58$ então a distribuição será não-normal, ou seja, podemos rejeitar a suposição sobre a normalidade da distribuição no nível de probabilidade 0,01. Os resultados dos dois testes são apresentados na Tabela 20.

Tabela 20 – Testes de normalidade das variáveis

COMPROMETIMENTO NA CARREIRA N= 246							ENTRINCHEIRAMENTO NA CARREIRA N= 246						
Variável	Assimetria		Curtose		K-S		Variável	Assimetria		Curtose		K-S	
	Est.	z	Est.	z	Est.	Sig.		Est.	z	Est.	z	Est.	Sig.
CI1	-2,35	-15,03	6,26	20,05	0,42	0,00	EI1	-0,53	-3,36	-1,06	-3,40	0,27	0,00
CI2	-2,40	-15,34	6,32	20,24	0,41	0,00	EI2	-0,72	-4,61	-0,77	-2,45	0,25	0,00
CI3_inv	-0,51	-3,26	-1,27	-4,08	0,26	0,00	EI3	-0,49	-3,12	-0,95	-3,04	0,23	0,00
CI4	-1,84	-11,78	2,86	9,16	0,34	0,00	EI4	-0,26	-1,66	-1,31	-4,21	0,23	0,00
CP1	-1,23	-7,88	0,92	2,95	0,26	0,00	EL1	-0,25	-1,59	-1,17	-3,73	0,25	0,00
CP2	-0,94	-6,00	-0,17	-0,56	0,27	0,00	EL2	-0,70	-4,48	-0,55	-1,76	0,28	0,00
CP3	-1,13	-7,22	0,56	1,79	0,27	0,00	EL3	0,13	0,85	-1,37	-4,40	0,20	0,00
CP4_inv	-1,12	-7,18	-0,02	-0,06	0,30	0,00	EL4	-1,04	-6,68	0,66	2,10	0,30	0,00
CR1_inv	0,36	2,28	-1,09	-3,50	0,23	0,00	EC1	-0,31	-1,96	-1,22	-3,89	0,24	0,00
CR2_inv	0,21	1,34	-1,19	-3,81	0,22	0,00	EC2	-0,10	-0,63	-1,29	-4,14	0,21	0,00
CR3_inv	0,01	0,05	-1,25	-4,01	0,17	0,00	EC3	-0,04	-0,26	-1,35	-4,33	0,20	0,00
CR4_inv	-0,24	-1,53	-1,28	-4,08	0,20	0,00	EC4	0,07	0,46	-1,35	-4,32	0,20	0,00
VALORES DO TRABALHO N= 246													
Variável	Assimetria		Curtose		K-S		Variável	Assimetria		Curtose		K-S	
	Est.	z	Est.	z	Est.	Sig.		Est.	z	Est.	z	Est.	Sig.
UB1)1.	-0,74	-4,73	-0,51	-1,65	0,31	0,00	AD18)18.	-0,53	-3,392	-0,48	-1,55	0,26	0,00
UB2)2.	-1,03	-6,61	0,27	0,85	0,36	0,00	UB19)19.	-0,74	-4,72	-0,01	-0,03	0,26	0,00
UB3)3.	-1,43	-9,15	1,86	5,94	0,32	0,00	AD20)20.	-0,42	-2,661	-0,14	-0,45	0,19	0,00

PO4)4.	1,34	8,58	1,62	5,19	0,29	0,00	PO21)21.	1,25	7,987	1,44	4,60	0,28	0,00
RE5)5.	-0,40	-2,55	-0,50	-1,61	0,19	0,00	AD22)22.	-0,51	-3,268	-0,33	-1,04	0,22	0,00
SE6)6.	-0,92	-5,91	0,50	1,62	0,27	0,00	SE23)23.	-0,92	-5,878	-0,20	-0,64	0,34	0,00
SE7)7.	-0,07	-0,43	-0,53	-1,69	0,25	0,00	PO24)24.	0,44	2,81	-0,58	-1,87	0,20	0,00
CO8)8.	-0,67	-4,29	0,00	-0,01	0,23	0,00	PO25)25.	1,81	11,57	3,36	10,75	0,37	0,00
SE9)9.	-1,32	-8,45	1,22	3,91	0,37	0,00	CO26)26.	-0,21	-1,323	-0,70	-2,23	0,19	0,00
CO10)10.	-0,45	-2,91	-0,44	-1,42	0,20	0,00	ES27)27.	-0,40	-2,561	-0,63	-2,01	0,21	0,00
RE11)11.	-0,40	-2,56	-0,44	-1,42	0,18	0,00	ES28)28.	-0,52	-3,311	-0,34	-1,09	0,22	0,00
RE12)12.	-0,83	-5,29	0,53	1,69	0,25	0,00	CO29)29.	-0,75	-4,821	0,15	0,49	0,28	0,00
RE13)13.	-1,08	-6,92	0,48	1,53	0,34	0,00	ES30)30.	-0,22	-1,409	-0,74	-2,37	0,18	0,00
RE14)14.	-0,71	-4,57	0,35	1,13	0,21	0,00	ES31)31.	-0,52	-3,318	-0,23	-0,72	0,22	0,00
RE15)15.	-0,84	-5,40	0,79	2,52	0,22	0,00	ES32)32.	-0,69	-4,439	0,41	1,30	0,22	0,00
UB16)16.	-0,86	-5,51	-0,43	-1,38	0,34	0,00	ES33)33.	-0,24	-1,554	-0,35	-1,11	0,21	0,00
PO17)17.	0,59	3,76	-0,16	-0,50	0,22	0,00	ES34)34.	-0,49	-3,134	-0,40	-1,27	0,20	0,00

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da análise dos escores Z percebe-se que nenhuma das escalas apresentou níveis adequados de assimetria e curtose, uma vez que excedem o valor crítico de $\pm 2,58$, indicando não normalidade no nível de probabilidade 0,01 e a necessidade do uso de testes não-paramétricos. O teste K-S fornece um valor de prova (significância) quanto menor este valor, menor a concordância entre os dados e a hipótese nula. Pelos resultados do teste K-S não se pode admitir que o conjunto de dados tenha distribuição normal uma vez que a significância foi menor que o valor de alfa 0,1%.

Contudo, em amostras grandes (com 200 ou mais casos), o nível de significância das medidas de assimetria e curtose não é tão importante se os desvios dos parâmetros são moderados (medidas inferiores a 1 em módulo) para grande parte das variáveis (TABACHINIK; FIDELL, 2013).

Marôco (2014) complementa que o método de máxima verossimilhança (ML) é robusto à violação do pressuposto da normalidade se a assimetria e achatamento das distribuições das variáveis manifestas não forem muito grandes.

Neste caso, ficou evidenciado que nesta pesquisa o conjunto de dados não apresentam distribuição normal univariada e nem mesmo multivariada, o que não inviabiliza a análise multivariada, mas tende a enfraquecê-la. No entanto, observa-se que em ciências sociais, os dados tendem a não-normalidade (MCDONALD; HO, 2002).

Segundo Hair Jr. e colaboradores (2009), o objetivo da homoscedasticidade é garantir que a variância usada na explicação e previsão

esteja distribuída no domínio de valores para permitir um teste justo de relação entre todos os valores das variáveis não-métricas. As ações para a correção da heteroscedasticidade são semelhantes às empregadas para atingir a normalidade e muitas vezes são resultadas pela não-normalidade das variáveis, sendo que a correção da não-normalidade corrige as variáveis heteroscedásticas. O teste de Levene avalia a dispersão de variância de cada variável métrica ao longo dos níveis das variáveis não-métricas/categóricas. Quando o nível de significância observado (Sig.) tiver um valor inferior a 0,05, o teste apresenta rejeição da hipótese nula, ou seja, as variâncias da variável dependente não são homogêneas (FÁVERO et al., 2009). Para o presente estudo, o teste de homoscedasticidade foi executado por meio do teste de Levene, pois esse teste é menos afetado por desvios da normalidade. De acordo com o Apêndice I, o teste permitiu concluir que a maioria das variáveis apresentam homoscedasticidade, uma vez que a significância associada ao teste foi superior a 0,05 e os grupos que apresentaram significância inferior a 0,05 têm aproximadamente o mesmo tamanho. Segundo Hair Jr. e colaboradores (2009), existem evidências de que o teste F e ANOVA são robustos em relação a homoscedasticidade, sendo que as violações têm impacto mínimo quando os grupos apresentam aproximadamente o mesmo tamanho (grupo maior/grupo menor < 1,5).

Outra suposição implícita para a utilização de técnicas multivariadas baseadas em medidas correlacionais de associação é a linearidade. Assim, foi analisado o ajustamento entre as variáveis de acordo com o padrão linear através do coeficiente de Pearson. O Apêndice J mostra o coeficiente de correlação de Pearson entre as características sociodemográficas e os valores do trabalho com o comprometimento com a carreira e o entrincheiramento na carreira, considerando um nível de 5% de significância (unicaudal). Não foi visualizada nenhuma discrepância em relação à linearidade segundo a significância dos coeficientes de correlação, assim pode-se aceitar que os indicadores seguem padrões relativamente lineares de associação.

Para garantir a ausência de multicolinearidade é preciso que as variáveis independentes não se encontrem fortemente relacionadas. A avaliação da multicolinearidade pode ser feita através da estatística VIF (*Variance Inflation Factor*) que fornece um índice que mede o quanto a variância de um coeficiente de regressão estimado é aumentada por causa de colinearidade. Valores superiores a

cinco ($VIF > 5$) indicam possíveis problemas de multicolinearidade, tendendo a afetar o modelo (MARÔCO, 2014). Não foram encontrados valores com VIF maiores que cinco nos dados da pesquisa, conforme Apêndice K.

Com o auxílio do software estatístico, foram realizados o teste t de Student para verificar diferenças entre as médias para as variáveis sexo, tipo de cargo (TAE ou docente) e titulação, e ANOVA para verificar se existem diferenças entre as médias para as variáveis idade, tempo de serviço, estado civil e campus de trabalho.

As análises exploratórias destacaram a ausência de casos omissos e de multicolinearidade, bem como casos extremos multivariados com pouca influência. Em virtude da anormalidade dos dados não ser tão elevada, optou-se por utilizar o algoritmo de máxima verossimilhança na estimação dos parâmetros da AFC, como indicado por Pilati e Laros (2007).

Os índices avaliados para testes de ajuste do modelo nas análises fatoriais confirmatórias foram o χ^2 ; df ; χ^2/df ; CFI (*Comparative Fit Index*); RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*); NFI (*Normed Fit Index*) e GFI (*Goodness-of-fit-Index*), escolhidos de acordo com a literatura da área (BOOMSMA, 2000; ULLMAN, 2001; MCDONALD e HO, 2002). Os valores de cada índice adotados como critério de ajuste foram: CFI superior a 0,90; RMSEA próximo ou inferior a 0,08; GFI superior a 0,90; e NFI superior a 0,90, conforme recomendado por Pilati e Laros (2007).

Por fim, para testar possíveis influências dos valores relativos ao trabalho nas percepções do comprometimento e entrincheiramento na carreira foram realizadas modelagens de equações estruturais, com o método de máxima verossimilhança. Segundo Kline (2011), essa técnica de análise quantitativa multivariada permite que diversas variáveis sejam correlacionadas simultaneamente, de modo que as múltiplas relações possíveis sejam apreciadas, se colocando como alternativa promissora para a abordagem de fenômenos complexos, já que é capaz de delinear como se articulam os diversos fatores envolvidos em um fenômeno social sob análise.

APÊNDICE D – Resultados e discussão

Os dados sociodemográficos mostram que 52,0% (n= 128) da amostra foram compostas por pessoas do sexo masculino, sendo, portanto, 48,0% (n= 118) pessoas do sexo feminino, indicando que não há diferenciação significativa dos respondentes em relação ao sexo. A maioria era casada ou tinha união estável (64,2%). Para o tempo de serviço encontramos variações da amostra entre os que têm menos de um ano até os que têm 32 anos de serviço, sendo que a maioria tem até seis anos de serviço na instituição, o que corresponde a 62,2% dos servidores participantes da pesquisa. Com relação à escolaridade, os resultados mostraram que, 16,7% possuíam até o superior completo, 28,8% estavam cursando ou já eram especialistas, 17,1% estavam cursando o mestrado e 24,4% possuíam o título de mestre, 6,5% estavam cursando o doutorado e 6,5% possuíam o título de doutor. Dos 246 servidores docentes e administrativos que responderam completamente a esta pesquisa, destaca-se que 57,3% (n= 141) correspondem a servidores do cargo técnico administrativo em educação e 42,7% (n= 105) da carreira docente, e destes 105, apenas três eram substitutos. Quanto a possuir ou não alguma função comissionada, 67,1% dos servidores não possuíam nenhuma função comissionada; 19,5% declararam ter função gratificada (FG), 11% cargo de direção (CD) e 2,4% função de coordenador de curso (FCC). Dentre os participantes da pesquisa, a maior participação é de servidores do campus Petrolina, que também é o que tem o maior quantitativo de servidores, conforme Tabela 21:

Tabela 21 – Campus de trabalho

Local	Total Servidores	Respostas	Respostas (%)
Câmpus Petrolina	272	98	39,8%
Câmpus Petrolina Zona Rural	167	34	13,8%
Câmpus Salgueiro	120	15	6,1%
Câmpus Ouricuri	108	19	7,7%
Reitoria	107	29	11,8%
Câmpus Floresta	101	19	7,7%
Câmpus Santa Maria da Boa Vista	59	23	9,3%
Câmpus Serra Talhada	57	9	3,7%
TOTAL	991	246	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

No final do questionário os servidores foram indagados a responder quatro questões relacionadas ao cargo, sendo que estas não pertencem às escalas,

mas podem servir para reflexões a respeito de como os cargos são conduzidos pela instituição. As questões e respostas estão condensadas na Tabela 22:

Tabela 22 – Questões relacionadas ao cargo

Questões	Respostas		
	Não	Sim, parcialmente	Sim, totalmente
As atividades que desempenho atualmente no IF Sertão PE estão diretamente relacionadas ao cargo em que fui aprovado(a) no concurso público?	6,5%	27,6%	65,9%
No IF Sertão PE, sou estimulado(a) a desenvolver conhecimentos em áreas diferentes das atribuições de meu cargo de concurso?	26%	60,9%	13,2%
No IF Sertão PE, tenho meus conhecimentos em áreas diferentes das atribuições de meu cargo de concurso aproveitadas em outras funções?	38,3%	50,6%	11,1%

Fonte: Dados da pesquisa.

A maioria dos respondentes, 93,5%, considera que as atividades que são desenvolvidas por eles estão relacionadas ao cargo de origem. Por se tratar de uma instituição de ensino, pesquisa, extensão e inovação, existe o estímulo para o desenvolvimentos de conhecimentos em áreas diferentes do cargo de origem, isso foi constatado por 74% dos respondentes. E esse conhecimento é de alguma forma aproveitado dentro da instituição, foi o que declarou 61,7% dos servidores, não obstante, 50,6% consideram que esse aproveitamento é feito de forma parcial.

O último questionamento indagava se o servidor pretendia se aposentar no cargo atual, assim, obteve-se 22,8% de não, seguidos de 50% de sim e 27,2% de indecisos. Nos comentários percebe-se que alguns servidores que entram em cargos que não são de nível superior tendem a querer atuar na sua área de formação acadêmica no futuro, isso significa que terão que procurar outras oportunidades para poder atender aos seus desejos. Em alguns casos, essa mudança de cargo pode acontecer na própria instituição, a exemplo de um assistente em administração com formação na área de Administração e que pretende atuar como Administrador ou como professor na área de Administração, mas dependem de um novo concurso público.

Comprometimento e entrincheiramento na carreira: testes comparativos

No que concerne aos níveis obtidos nos construtos comprometimento com a carreira e entrincheiramento na carreira e em suas respectivas dimensões,

com a utilização de escalas que variam de 1 a 5, a Tabela 23 apresenta as médias encontradas nesse estudo.

Tabela 23 – Escores médios de comprometimento e entrincheiramento na carreira

Construto/ Dimensão	Comprometimento com a carreira			Etrincheiramento na carreira		
	Identidade	Planejamento	Resiliência	Investimentos na Carreira	Limitações de Alternativas	Custos Emocionais
Escore Dimensões	4,29	4,00	3,02	3,38	3,32	3,01
Desvio Padrão	0,770	0,962	1,110	1,162	0,659	0,646
Escore Construto	3,77			3,24		
Desvio Padrão	0,682			0,544		

Fonte: Dados da pesquisa.

No geral, os servidores que participaram desse estudo revelaram níveis equilibrados entre comprometimento e entrincheiramento na carreira, com destaque para a percepção de identificação com a sua carreira que se traduz em um nível positivo forte obtendo 4,29 pontos numa escala de cinco pontos. Tanto a média do construto quanto de suas dimensões, seja para comprometimento com a carreira quanto para entrincheiramento na carreira, alcançaram medidas acima do ponto intermediário da escala que é três.

Ao se analisar os resultados para o construto comprometimento com a carreira, observa-se que o escore médio é bem mais expressivo nos fatores identidade e planejamento, obtendo mais que 4 pontos, o que indica um forte apego emocional e a determinação de necessidades de desenvolvimento e estabelecimento de metas de carreira, respectivamente. A dimensão resiliência obteve escore médio muito próximo do ponto médio da escala, indicando que o comprometimento do servidor com a sua carreira não implica necessariamente na capacidade de enfrentar adversidades para se manter nela.

Já para a o construto entrincheiramento na carreira, as três dimensões alcançaram escores médios próximos do ponto intermediário da escala, ficando a dimensão custos emocionais com o menor escore, 3,01 pontos. Os resultados revelam que o aprisionamento na carreira encontrado é decorrente principalmente dos investimentos feitos na carreira, seguido das limitações de alternativas e por último dos custos emocionais. O fraco escore dos custos emocionais revela o fato de que, para os participantes, o abandono da carreira não traria a quebra de vínculos

profissionais ou desconexão da área de atuação.

Para saber se existem diferenças entre homens e mulheres na percepção do comprometimento e do entrincheiramento na carreira, comparamos esses dois vínculos com base no sexo. Neste caso foi utilizado o teste t para duas amostras independentes. Os resultados são apresentados na Tabela 24:

Tabela 24 – Comprometimento e entrincheiramento entre servidores do sexo masculino e feminino

Dimensões	Média			Levene		Teste t	
	Masculino	Feminino	Total	F	Sig.	t	Sig.
Comprometimento com a carreira	3,77	3,77	3,77	0,300	0,584	0,097	0,923
Identidade	4,23	4,35	4,29	2,561	0,111	-1,258	0,210
Planejamento	4,07	3,92	4,00	0,023	0,879	1,181	0,239
Resiliência	3,03	3,02	3,02	0,382	0,537	0,028	0,977
Entrincheiramento na carreira	3,17	3,32	3,24	1,874	0,172	-2,133	0,034
Investimentos	3,19	3,58	3,38	5,336	0,022	-2,658	0,008
Limitação de alternativas	3,38	3,26	3,32	1,545	0,215	1,434	0,153
Custos Emocionais	2,93	3,10	3,01	0,094	0,759	-2,102	0,037

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados do teste de Levene para os construtos comprometimento e entrincheiramento na carreira e a variável sexo indicaram que as variâncias são homogêneas com significâncias observadas maiores que 0,05, sendo de 0,584 e 0,172, respectivamente. Os grupos masculino ($n = 128$) e feminino ($n = 118$) ainda apresentam aproximadamente o mesmo tamanho ($128 / 118 = 1,08 < 1,5$).

A escala de entrincheiramento na carreira apresentou diferenças estatisticamente significativas quanto ao sexo com o valor do teste t de -2,133 e o p-value $0,034 < 0,05$, o que permite concluir que as médias entre homens e mulheres são diferentes. Nas dimensões, observou-se diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres nos fatores investimentos na carreira e custos emocionais. Isso denota que as mulheres se sentem mais aprisionadas na carreira em decorrência dos investimentos feitos e da dificuldade de mudança do ponto de vista emocional.

O resultado indica que as mulheres apresentam maiores níveis de entrincheiramento na carreira que os homens. Tais resultados são diferentes dos

achados de Carson, Carson e Bedeian (1995), que encontraram que os homens tendem a apresentar maiores níveis de entrincheiramento na carreira do que as mulheres.

No que se refere ao construto comprometimento com a carreira não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres para um intervalo de 95% de confiança.

Outra variável que poderia estar associada a distintos níveis de comprometimento e entrincheiramento na carreira é o tipo de cargo no IF, servidor técnico administrativo em educação ou servidor docente. A expectativa é que os docentes sejam mais entrincheirados na carreira que os técnicos administrativos em educação, visto que, geralmente, os investimentos com capacitação na carreira docente são maiores, o que poderia aprisioná-los em sua carreira. Os dados desta análise estão alocados na Tabela 25.

Tabela 25 – Comprometimento e entrincheiramento entre servidores administrativos e docentes

Dimensões	Média			Levene		Teste t	
	Administrativos	Docentes	Total	F	Sig.	t	Sig.
Comprometimento com a carreira	3,56	4,05	3,77	1,262	0,262	-5,995	0,000
Identidade	4,08	4,57	4,29	21,162	0,000	-5,118	0,000
Planejamento	3,76	4,30	4,00	12,938	0,000	-4,499	0,000
Resiliência	2,83	3,29	3,02	1,053	0,306	-3,265	0,001
Entrincheiramento na carreira	3,18	3,32	3,24	0,010	0,922	-2,042	0,042
Investimentos	3,10	3,76	3,38	3,421	0,066	-4,634	0,000
Limitação de alternativas	3,37	3,25	3,32	0,110	0,740	1,408	0,160
Custos Emocionais	3,06	2,94	3,01	1,052	0,306	1,448	0,149

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados do teste de Levene para os construtos comprometimento e entrincheiramento na carreira e a variável tipo de cargo indicaram que as variâncias são homogêneas com significâncias observadas maiores que 0,05, sendo de 0,262 e 0,922, respectivamente. Os grupos administrativos (n = 141) e docentes (n = 105) ainda apresentam aproximadamente o mesmo tamanho ($141 / 105 = 1,34 < 1,5$).

Todas as dimensões do comprometimento com a carreira obtiveram diferenças estatisticamente significativas quanto a ser administrativo ou docente,

coincidindo com o resultado da escala total. Os docentes são mais comprometidos com a sua carreira do que os TAEs, conforme Tabela 15. Isso pode ser explicado pelo fato que o concurso para docente é mais específico. Ou seja, o concurso para TAEs ainda não é por competência, e é de forma ampla, não especificando, detalhadamente, a área de trabalho. Por exemplo, um TAE pode ter feito um concurso de forma ampla e depois ser alocado para trabalhar em licitação, sendo que somente restam vagas nesta área e nem sempre o TAE se identifica na área que é alocado, e nem sempre é possível alocar o novo TAE na área que ele prefere. Outra diferença estatística, o nível de planejamento de carreira entre docentes é maior do que os TAEs, ou seja, os docentes sentem mais necessidade de desenvolvimento na carreira. É compreensível, tendo em vista que poucos docentes participantes da pesquisa fizeram o doutoramento. Os TAEs participantes desta pesquisa, por serem, em sua maioria, jovens, logicamente não fazem altos níveis de planejamento em carreira de TAE, já que a remuneração é baixa e não apresenta boas perspectivas de crescimento profissional, além de nem sempre proporcionar um trabalho adequado a suas competências, de realizações profissionais. Infere-se que um TAE planeje mais sua carreira em outra esfera, além de TAE.

Para o entrenchamento na carreira, os dados revelam que existe diferença estatisticamente significativa entre administrativos e docentes na dimensão investimentos na carreira e na escala total. O apego a carreira docente na dimensão investimentos na carreira pode ser entendido pela quantidade, geralmente maior, de investimento em tempo, dinheiro, educação e treinamento que precisa ser feito para que se consiga atingir os objetivos na carreira docente, que exige maior titulação que a carreira administrativa.

Existia a expectativa de que os professores substitutos seriam mais comprometidos com a carreira de que os efetivos, mas essa hipótese não foi testada visto que só tivemos três respostas de professores substitutos, mesmo representando 10,43% do total de professores do IF. A baixa adesão dos professores substitutos à pesquisa pode ser justificada pela carga horária elevada de aulas no IF e muitas vezes a complementação com aulas em outras instituições.

Para saber se existem diferenças nos níveis do comprometimento e do entrenchamento na carreira de acordo com a titulação, utilizando o teste t, comparamos esses dois vínculos com o nível mais elevado de titulação, conforme Tabela 26:

Tabela 26 – Comprometimento e entrincheiramento entre servidores pela titulação

Dimensões	Média			Levene		Teste t	
	Até Especialização completa	De Mestrado Incompleto a Doutorado Completo	Total	F	Sig.	t	Sig.
Comprometimento com a carreira	3,62	3,90	3,77	0,440	0,508	-3,148	0,002
Identidade	4,18	4,39	4,29	0,944	0,332	-2,120	0,035
Planejamento	3,76	4,20	4,00	3,426	0,065	-3,637	0,000
Resiliência	2,93	3,10	3,02	0,567	0,452	-1,165	0,245
Entrincheiramento na carreira	3,18	3,29	3,24	0,480	0,489	-1540	0,125
Investimentos	3,16	3,57	3,38	0,306	0,580	-2,827	0,005
Limitação de alternativas	3,33	3,32	3,32	0,073	0,788	0,156	0,876
Custos Emocionais	3,06	2,98	3,01	0,127	0,722	0,972	0,332

Fonte: Dados da pesquisa.

O resultado do teste de Levene apresentou homoscedasticidade para os construtos e todas as dimensões de comprometimento e entrincheiramento na carreira e a variável titulação. Os grupos até especialização completa ($n = 112$) e mestrado incompleto a doutorado completo ($n = 134$) ainda apresentam aproximadamente o mesmo tamanho ($134 / 112 = 1,20 < 1,5$).

As dimensões identidade e planejamento de carreira, bem como o construto comprometimento com a carreira, mostraram diferenças estatisticamente significativas quando comparados os níveis de titulação. No construto entrincheiramento na carreira, a dimensão investimentos na carreira também apresentou diferença estatisticamente significativa. Em todos esses casos, os servidores com titulação acima de especialização tiveram médias maiores do que os que tinham até especialização. O maior comprometimento com a carreira, dos servidores que têm maior titulação, indica que esses servidores traçam metas e estratégias para o seu desenvolvimento e isso faz com que se sintam mais apegados a sua carreira e que tenha um grande significado pessoal, devido, principalmente, aos investimentos em educação e treinamento que foram efetuados ao longo do tempo. Relevante destacar que os níveis mais elevados de titulação levam a um maior comprometimento com a carreira, destacando a importância de investimentos que impulsionem os servidores a se sentirem mais comprometidos com a carreira.

Entrando na perspectiva de idade, torna-se importante investigar as diferenças de comprometimento e entrincheiramento nessa variável. Para diminuir o número de categorias da variável sem perder informação, foi necessário congregiar os dados em um menor número de categorias com a criação de classes. Os quartis permitem que cada grupo terá 25% do tamanho da amostra. Os dados são detalhados na Tabela 27.

Tabela 27 – Comprometimento e entrincheiramento entre servidores pela idade

Dimensões	Média					ANOVA	
	21 a 31 anos	32 a 35 anos	36 a 46 anos	47 a 68 anos	Total	F	Sig.
Comprometimento com a carreira	3,67	3,74	3,73	3,96	3,77	2,181	0,091
Identidade	4,19	4,24	4,30	4,44	4,29	1,275	0,284
Planejamento	4,02	3,80	4,01	4,12	4,00	1,048	0,372
Resiliência	2,80	3,18	2,88	3,31	3,02	3,045	0,029
Entrincheiramento na carreira	3,22	3,23	3,32	3,18	3,24	0,756	0,520
Investimentos	3,26	3,39	3,62	3,29	3,38	1,252	0,291
Limitação de alternativas	3,31	3,28	3,36	3,34	3,32	0,137	0,938
Custos Emocionais	3,10	3,03	2,99	2,91	3,01	0,944	0,420

Fonte: Dados da pesquisa.

O resultado do teste de Levene apresentou homoscedasticidade para os construtos e todas as dimensões de comprometimento e entrincheiramento na carreira e a variável idade.

De acordo com o teste ANOVA, complementado pelo teste de Tukey, a dimensão resiliência apresentou diferenças estatisticamente significativas ($F = 3,045$ e Sig. 0,029), quanto a idade, entre os grupos de servidores que tem entre 21 e 31 anos com o grupo que tem de 47 a 68 anos. Esse último grupo apresenta média de 3,307 em comparação a 2,805 do primeiro grupo. Esse resultado indica que os servidores participantes da pesquisa, com idades entre 47 e 68 anos, apresentam maior capacidade de se adaptar as adversidades, desgastes, problemas e desconfortos associados a carreira do que o grupo que tem entre 21 e 31 anos.

Os resultados indicam que não houve evidência suficientemente forte para provar que os construtos comprometimento com a carreira e entrincheiramento na carreira e suas respectivas dimensões tivessem diferenças estatisticamente significativas entre os servidores para as variáveis estado civil, campus de lotação e

tempo de serviço.

Quando se conclui que uma diferença não é estatisticamente significativa, isso não indica propriamente que as médias sejam iguais, ou que não exista um efeito substantivo. Indica apenas que não houve evidência suficientemente forte para provar que a hipótese nula era falsa (RUMSEY, 2014).

Valores relativos ao trabalho: testes comparativos

No que diz respeito aos escores obtidos nas dimensões do construto **valores do trabalho**, também com a utilização de escala de cinco pontos, a Tabela 28 apresenta as médias encontradas nesse estudo:

Tabela 28 – Escores médios de valores do trabalho

Construto/ Dimensão	Valores do Trabalho						
	Universalismo e Benevolência	Segurança	Autodeter- minação	Conformidade	Realização	Estimulação	Poder
Escore Dimensões	4,36	4,21	4,03	3,85	3,84	3,78	1,94
Desvio Padrão	0,604	0,656	0,648	0,711	0,776	0,719	0,675

Fonte: Dados da pesquisa.

No estudo que investigou as prioridades axiológicas relativas ao trabalho de servidores da Universidade Federal do Ceará, Silva (2017) encontrou em primeiro lugar a segurança (4,03) seguido do universalismo/benevolência (3,89), resultado invertido do encontrado nessa pesquisa. Já os dois últimos foram os mesmos e na mesma ordem, estimulação (2,67) e poder (2,20).

Pela característica da instituição de ter inclusive em sua missão e visão o compromisso de promover o desenvolvimento e a transformação social da região que está inserida, para o benefício da sociedade como um todo, o resultado mostra que os servidores também adotam essa postura de universalismo/benevolência que faz com que prefiram trabalhos na instituição que beneficiem a região, seja através do ensino, da pesquisa, da extensão ou da inovação.

Embora o fator segurança não tenha obtido a maior média, ficando em segundo lugar com 4,21 pontos, numa escala de cinco pontos, não há o que se questionar que é um nível positivo forte e que de uma forma geral os servidores buscam nas carreiras públicas uma certa garantia de estabilidade em relação ao

vínculo empregatício, indicando valores associados a busca de estabilidade e independência financeira e melhores condições financeiras por meio do seu trabalho. Os participantes da pesquisa não priorizam valores referentes ao poder, o que indica que não buscam competir com os colegas de trabalho para atingir suas metas profissionais, nem ter fama e prestígio e muito menos um trabalho arriscado.

A partir dessas constatações referentes à percepção geral dos servidores do IF quanto aos valores relativos ao trabalho, parte-se para a verificação da existência de diferenças. Para saber se existem diferenças entre homens e mulheres na percepção dos valores relativos ao trabalho, comparamos as sete dimensões com base no sexo. Neste caso foi utilizado o teste t para duas amostras independentes. Os resultados são apresentados na Tabela 29.

Tabela 29 – Valores do trabalho entre servidores do sexo masculino e feminino

Dimensões	Média			Levene		Teste t	
	Masculino	Feminino	Total	F	Sig.	t	Sig.
Autodeterminação	4,03	4,03	4,03	0,479	0,490	0,002	0,998
Estimulação	3,84	3,73	3,78	0,884	0,348	1,244	0,215
Segurança	4,20	4,21	4,21	10,665	0,001	-0,124	0,901
Conformidade	3,88	3,81	3,85	0,071	0,790	0,785	0,433
Universalismo e Benevolência	4,36	4,35	4,36	4,131	0,043	0,171	0,864
Realização	3,85	3,84	3,84	5,688	0,018	0,141	0,888
Poder	2,06	1,82	1,94	4,946	0,027	2,794	0,006

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados do teste de Levene para as dimensões de valores do trabalho e a variável sexo indicaram que as variâncias são homogêneas com significâncias observadas maiores que 0,05 para três dimensões, autodeterminação, estimulação e conformidade. Para o restante, as violações têm impacto mínimo pois os grupos apresentam aproximadamente o mesmo tamanho, sendo masculino ($n = 128$) e feminino ($n = 118$), o que resulta em $(128 / 118 = 1,08 < 1,5)$.

Comparando os valores relativos ao trabalho entre os sexos masculino e feminino, observa-se que existe diferença estatisticamente significativa somente na dimensão poder. Tanto os homens quanto as mulheres apresentam score abaixo da média para a dimensão poder, mas o poder é menos importante para as mulheres do que para os homens. Esse resultado corrobora com Schwartz (2005)

que acredita que os homens enfatizam poder mais que as mulheres.

A fim de verificar se existem diferenças entre administrativos e docentes na percepção de valores relativos ao trabalho, realizou-se o teste t e os resultados estão dispostos na Tabela 30.

Tabela 30 – Valores do trabalho entre servidores administrativos e docentes

Dimensões	Média			Levene		Teste t	
	Administrativos	Docentes	Total	F	Sig.	t	Sig.
Autodeterminação	3,98	4,10	4,03	0,367	0,545	-1,475	0,141
Estimulação	3,67	3,94	3,78	1,231	0,268	-2,979	0,003
Segurança	4,25	4,16	4,21	0,558	0,456	1,072	0,285
Conformidade	3,81	3,89	3,85	2,980	0,086	-0,842	0,401
Universalismo e Benevolência	4,29	4,45	4,36	0,168	0,682	-2,070	0,040
Realização	3,84	3,86	3,84	0,293	0,589	-0,160	0,873
Poder	1,97	1,89	1,94	1,856	0,174	0,981	0,328

Fonte: Dados da pesquisa.

O resultado do teste de Levene apresentou homoscedasticidade para todas as dimensões de valores do trabalho e a variável tipo de cargo.

O resultado indica que existem diferenças estatisticamente significativas para as dimensões estimulação e universalismo/benevolência com relação a administrativos e docentes, com os docentes atribuindo mais importância e essas duas dimensões do que os administrativos.

A importância à dimensão estimulação está vinculada ao desejo por trabalhos criativos, inovadores, originais e que lhes permitam expressar os conhecimentos adquiridos com a sua formação, esperando que sejam reconhecidos. Para esse fator também é importante que o trabalho proporcione que conheçam novas pessoas e lugares. A maior importância dada a esse fator pelos docentes está intimamente ligada as atividades da sua carreira que abrange o ensino, pesquisa, extensão e inovação. Diferente dos administrativos, os docentes podem dividir suas atividades nessas áreas e, a partir delas, esses desejos vinculados a dimensão estimulação podem ser realizados, em especial nas atividades de pesquisa e extensão, que proporcionam a oportunidade de realização de trabalhos inovadores com troca de informação em lugares e com pessoas diferentes.

Os dados também mostram que os docentes dão mais importância a

dimensão universalismo/benevolência que os administrativos, esse resultado também pode ser explicado com base na sua carreira distinta que permite o desenvolvimento e a transformação social apoiados no ensino, pesquisa, extensão e inovação.

A Tabela 31 apresenta as relações da percepção de valores relativos ao trabalho de acordo com a titulação dos servidores:

Tabela 31 – Valores do trabalho entre servidores pela titulação

Dimensões	Média			Levene		Teste t	
	Até Especialização completa	De Mestrado Incompleto a Doutorado Completo	Total	F	Sig.	t	Sig.
Autodeterminação	3,87	4,16	4,03	5,734	0,017	-3,538	0,000
Estimulação	3,60	3,94	3,78	2,207	0,139	-3,732	0,000
Segurança	4,17	4,23	4,21	0,758	0,385	-0,723	0,470
Conformidade	3,82	3,87	3,85	0,287	0,593	-0,591	0,555
Universalismo e Benevolência	4,25	4,45	4,36	6,149	0,014	-2,630	0,009
Realização	3,75	3,93	3,84	0,000	1,000	-1,784	0,076
Poder	1,98	1,91	1,94	20,208	0,000	0,884	0,378

Fonte: Dados da pesquisa.

As dimensões autodeterminação, estimulação e universalismo/benevolência mostraram diferenças estatisticamente significativas quando foram comparados os diferentes níveis de titulação. Quanto maior o nível de instrução, maiores os níveis nessas dimensões.

Servidores que dão mais importância à autodeterminação gostam de desafios constantes no trabalho e de ter autonomia na realização de suas atividades. Os investimentos feitos em educação e treinamento, muitas vezes custeados pela própria instituição de trabalho, fazem diferença na forma com que os servidores anseiem por atividades que exijam mais da sua capacidade intelectual e esperam autonomia para realizar essas atividades, escolhendo a melhor forma de fazê-la.

No mesmo pensamento, os servidores que possuem uma maior titulação esperam ter trabalhos criativos, inovadores, originais e que lhes permitam expressar os conhecimentos adquiridos com a sua formação, esperando que sejam reconhecidos.

O fator universalismo/benevolência maior para os servidores que estão

cursando mestrado ou doutorado ou que já tenham esses títulos pode ser explicado pelo sentimento de devolver para sociedade os investimentos que foram realizados, pois na maioria das vezes, boa parte dos custos com a capacitação ocorre com verbas da própria instituição.

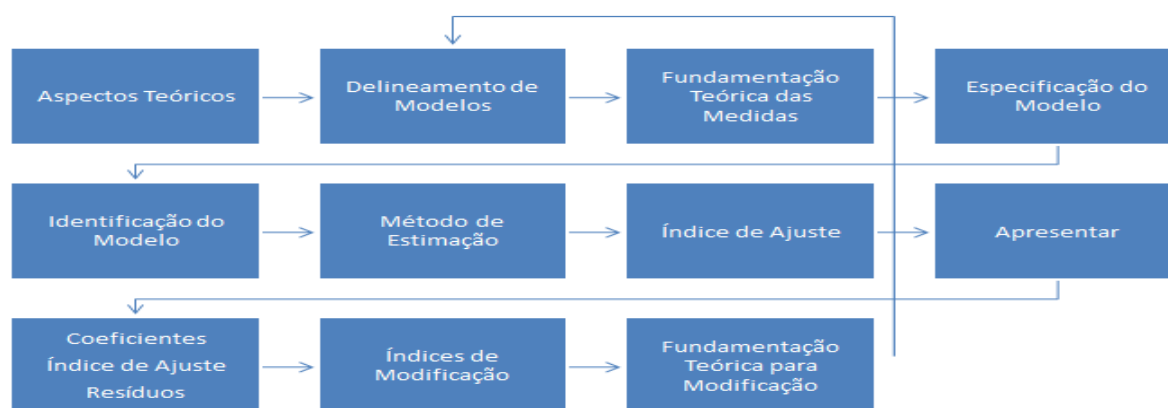
Os resultados indicam que não houve evidência suficientemente forte para provar que as dimensões do construto valores relativos ao trabalho tivessem diferenças estatisticamente significativas entre os servidores para as variáveis idade, tempo de serviço, estado civil e campus de lotação.

Modelagem de equações estruturais

A modelagem de equações estruturais é uma técnica de estimação utilizada para testar a validade de modelos teóricos que definem relações causais, hipotéticas, entre variáveis, a partir da magnitude do efeito que as variáveis independentes apresentam sobre as dependentes. Dita de outra forma, a MEE é mais do que a soma da Análise Fatorial com a Regressão Linear, podendo ser descrita como uma combinação das técnicas clássicas de Análise Fatorial (que define o modelo de operacionalização das variáveis latentes ou construtos) e de Regressão Linear, sendo esta última estabelece a relação entre as diferentes variáveis. (MARÔCO, 2014).

Pilati e Laros (2007), alicerçados na literatura internacional sobre MEE, apresentam elementos gerais e básicos para o uso criterioso dessa técnica, trazendo elementos que devem ser considerados, conforme Figura 12:

Figura 12 – Conjunto de aspectos a serem considerados no relato de pesquisa de MEE



Fonte: Adaptado de Pilati e Laros (2007).

Abalizado nos aspectos conceituais apresentados no referencial teórico, os desenhos dos modelos foram realizados seguindo conceitos e procedimentos para estruturação psicométrica com teorias sólidas e validação empírica das medidas demonstradas em estudos anteriores.

Antes de proceder com a AFC para especificação dos modelos de mensuração, o arquivo de dados passou por análises exploratórias onde foi destacada a ausência de casos omissos e de multicolinearidade, bem como os casos extremos multivariados com pouca influência. Em virtude da anormalidade dos dados não ser tão elevada, optou-se por utilizar o algoritmo de máxima verossimilhança na estimação dos parâmetros da AFC, como indicado por Pilati e Laros (2005).

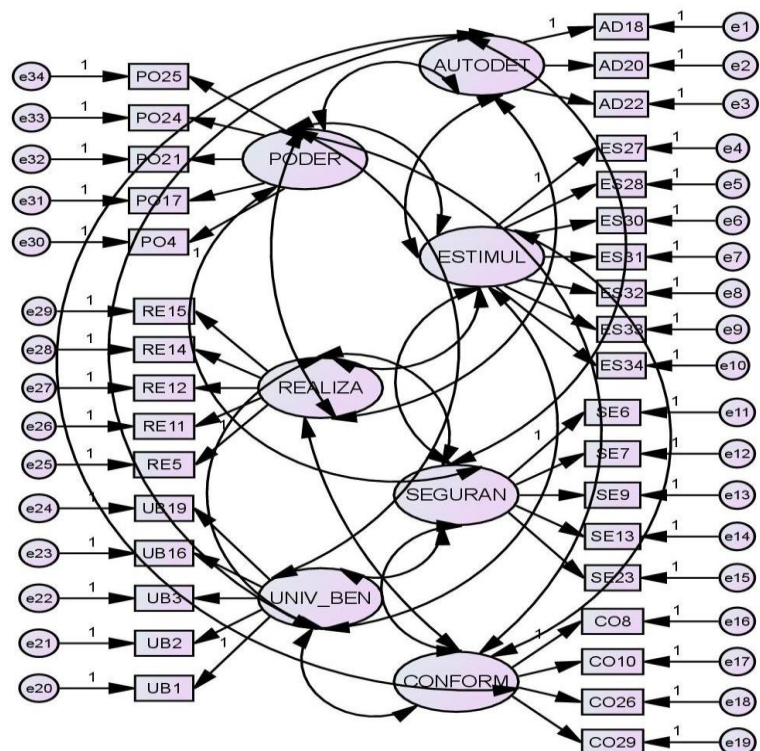
Partindo da correlação entre as dimensões dos construtos avaliados para a amostra, a adequação do modelo fatorial confirmatório foi testada através do software estatístico.

De acordo com Marôco (2014), a AFC é o primeiro passo para avaliação do modelo de equações estruturais, pois é utilizado para avaliar a qualidade de ajustamento de um modelo teórico a uma estrutura correlacional observada entre as variáveis manifestantes. Pilati e Laros (2007) também destacam a importância crucial da análise fatorial confirmatória na adequação e ajuste do modelo de mensuração para que um modelo de equações estruturais possa ser testado.

Os índices avaliados para testes de ajuste do modelo nas análises fatoriais confirmatórias foram o χ^2 ; df ; χ^2/df ; CFI (Comparative Fit Index); RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation); NFI (Normed Fit Index) e GFI (Goodness-of-fit-Index), escolhidos de acordo com a literatura da área (BOOMSMA, 2000; ULLMAN, 2001; MCDONALD e HO, 2002). Os valores de cada índice adotados como critério de ajuste foram: CFI superior a 0,90; RMSEA próximo ou inferior a 0,08; GFI superior a 0,90; e NFI superior a 0,90, conforme recomendado por Pilati e Laros (2007).

A Figura 13 apresenta os itens e fatores do instrumento de valores relativos ao trabalho, onde as trajetórias dos resíduos foram fixas em 1, indicando que os erros têm a mesma medida que os itens:

Figura 13 – Modelo hipotético inicial na AFC do instrumento de valores relativos ao trabalho



Fonte: Dados da pesquisa.

Esse instrumento inicial é hipotetizado com sete fatores latentes e um total de 34 indicadores ou variáveis observadas associadas aos seus respectivos fatores, conforme Figura 13.

O Apêndice L apresenta os resultados da análise fatorial confirmatória (cargas fatoriais não padronizadas e padronizadas (Estimates), erro padrão de cada coeficiente (S.E.), razão crítica (C.R.) e coeficientes de correlação múltipla (S.M.C.) para o instrumento VRT).

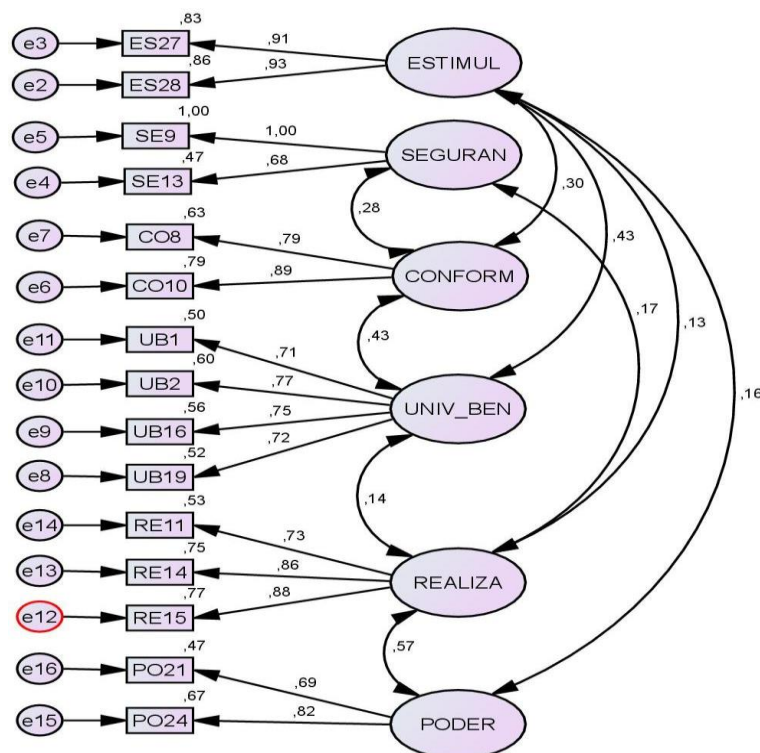
Os índices de significância de cada carga fatorial dessa análise são determinados por meio da relação do valor da carga fatorial pelo seu erro padrão. Essa divisão dá a informação da razão crítica (C.R.), elemento crucial no relato de resultados de MEE. Usualmente valores maiores do que 1,96 e menores do que -1,96 são considerados significativos em um teste bicaudal. No caso em questão, todos os coeficientes estimados obtiveram valores significativos, indicando que existe menos de 5% de probabilidade que os coeficientes, na verdade, sejam iguais à zero. Aqueles que possuem valor 1 (um) associados são os que foram pré-fixados, com o intuito de determinação da métrica de apresentação dos coeficientes e por isso não possuem erro padrão associado.

O modelo inicial de VRT apresenta índices de qualidade de ajustamento considerados sofríveis ($\chi^2 = 1355,662$; $df = 506$; $\chi^2/df = 2,679$; $CFI = 0,782$; $RMSEA = 0,083$; $NFI = 0,696$ e $GFI = 0,757$).

Recorreu-se a teoria para impor restrições ao modelo para obtenção de estimativas plausíveis. Portanto, foram feitas eliminação de vias não significativas, libertação de parâmetros fixos, fixação de parâmetros livres e correlação de erros de medida até se chegar ao modelo final com bom ajustamento dos dados. O modelo foi então reavaliado e assumiu-se a validade do modelo reespecificado.

O instrumento reespecificado da AFC dos VRT é composto por seis fatores latentes, pois saiu o fator autodeterminação, e um total de 15 indicadores ou variáveis observadas associadas aos seus respectivos fatores. A Figura 14 apresenta o modelo reespecificado já com os coeficientes estimados pela análise confirmatória.

Figura 14 – Modelo reespecificado na AFC do instrumento de valores relativos ao trabalho



Fonte: Dados da pesquisa.

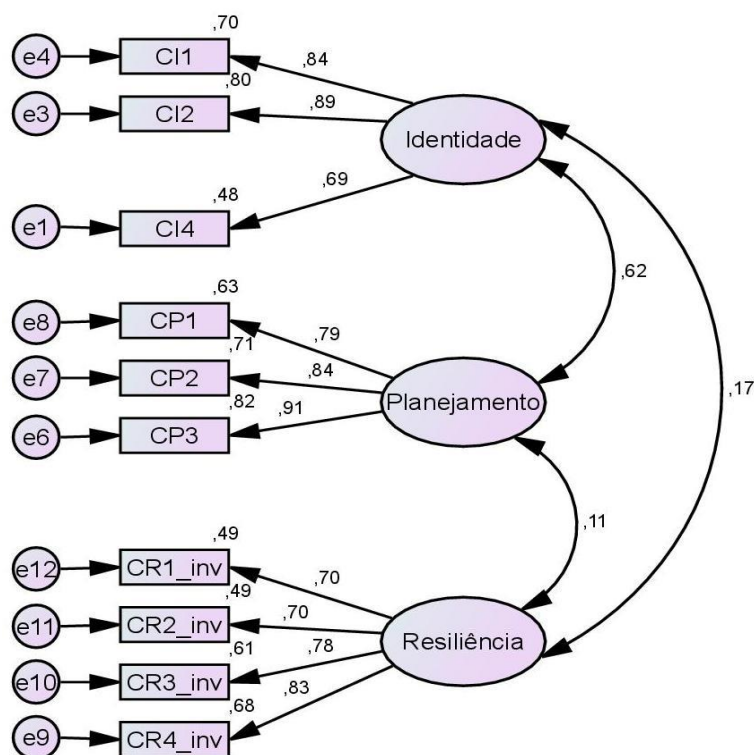
O novo modelo reespecificado do instrumento VRT apresenta índices de qualidade de ajustamento que revelam uma boa adequação das estruturas modificadas à amostra sob estudo ($\chi^2 = 171,526$; $df = 82$; $\chi^2/df = 2,092$; $CFI = 0,947$;

RMSEA = 0,067; NFI = 0,905 e GFI = 0,914).

A razão crítica (C.R.) da análise do modelo reespecificado também obteve valores maiores que 1,96, que são considerados significativos. Assim os indicadores de adequação do modelo reespecificado do instrumento VRT são satisfatórios.

O modelo reespecificado da AFC do instrumento ECC é composto por três fatores latentes e um total de 10 indicadores ou variáveis observadas associadas aos seus respectivos fatores. A Figura 15 apresenta o modelo reespecificado já com os coeficientes estimados pela análise confirmatória.

Figura 15 – Modelo reespecificado na AFC do instrumento de comprometimento com a carreira



Fonte: Dados da pesquisa.

O instrumento inicial da escala de comprometimento com a carreira é hipotetizado com três fatores latentes e um total de 12 indicadores ou variáveis observadas associadas aos seus respectivos fatores.

Recorreu-se a teoria para impor restrições ao modelo para obtenção de estimativas plausíveis. O modelo foi então reavaliado e assumiu-se a validade do modelo reespecificado.

O modelo reespecificado de comprometimento com a carreira apresenta

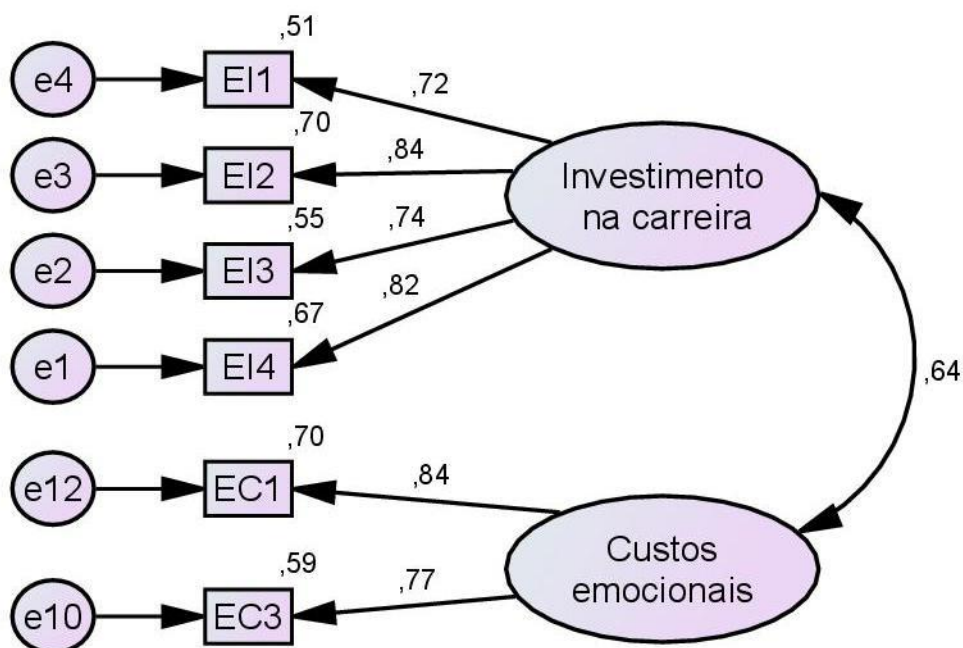
índices de qualidade de ajustamento considerados satisfatórios ($\chi^2 = 93,351$; $df = 32$; $\chi^2/df = 2,917$; $CFI = 0,951$; $RMSEA = 0,088$; $NFI = 0,928$ e $GFI = 0,933$).

O Apêndice M apresenta os resultados da análise fatorial confirmatória (cargas fatoriais não padronizadas e padronizadas (Estimates), erro padrão de cada coeficiente (S.E.), razão crítica (C.R.) e coeficientes de correlação múltipla (S.M.C.) para o instrumento reespecificado de CC).

A razão crítica (C.R.) da análise do modelo reespecificado também obteve valores maiores que 1,96, que são considerados significativos. Assim, os indicadores de adequação do modelo reespecificado do instrumento ECC são satisfatórios.

O modelo reespecificado da AFC do instrumento EEC é composto por dois fatores latentes, investimento na carreira e custos emocionais, e um total de seis indicadores ou variáveis observadas associadas aos seus respectivos fatores. A Figura 16 apresenta o modelo reespecificado já com os coeficientes estimados pela análise confirmatória.

Figura 16 – Modelo reespecificado na AFC do instrumento de entrincheiramento na carreira



Fonte: Dados da pesquisa.

O instrumento inicial da escala de entrincheiramento na carreira é hipotetizado com três fatores latentes e um total de 12 indicadores ou variáveis observadas associadas aos seus respectivos fatores.

O modelo inicial de entrincheiramento na carreira apresenta índices de qualidade de ajustamento considerados abaixo do aceitável ($\chi^2 = 150,055$; $df = 51$; $\chi^2/df = 2,942$; CFI = 0,904; RMSEA = 0,089; NFI = 0,864 e GFI = 0,906).

Recorreu-se então a teoria para impor restrições ao modelo para obtenção de estimativas plausíveis. O modelo foi reavaliado e assumiu-se a validade do modelo reespecificado.

O modelo reespecificado de entrincheiramento na carreira apresenta índices de qualidade de ajustamento que revelam uma excelente adequação das estruturas modificadas à amostra sob estudo ($\chi^2 = 14,121$; $df = 8$; $\chi^2/df = 1,765$; CFI = 0,991; RMSEA = 0,056; NFI = 0,979 e GFI = 0,982).

O Apêndice N apresenta os resultados da análise fatorial confirmatória (cargas fatoriais não padronizadas e padronizadas (Estimates), erro padrão de cada coeficiente (S.E.), razão crítica (C.R.) e coeficientes de correlação múltipla (S.M.C.) para o instrumento reespecificado de EC).

A razão crítica (C.R.) da análise do modelo reespecificado também obteve valores maiores que 1,96, que são considerados significativos. Assim os indicadores de adequação do modelo reespecificado do instrumento EEC são satisfatórios.

Para validar o modelo construído existem diversos índices que podem ser utilizados como critérios para avaliar o ajuste geral do modelo. Hair Jr. e colaboradores (2009) afirmam que o conjunto de medidas que devem ser utilizadas para avaliar a qualidade de ajuste é um processo relativo que precisa ser estudado pelo pesquisador, pois nenhuma medida em especial surge como único método. No geral, existem três grupos de medidas de ajuste: as absolutas, as incrementais e as de parcimônia.

As **medidas de adequação absolutas ou de ajuste geral** determinam o grau em que o modelo prediz a matriz de covariância ou de correlação. As três medidas básicas de ajuste absoluto são a estatística qui-quadrada da razão de verossimilhança (χ^2), o índice de qualidade de ajuste (GFI) e a raiz do erro quadrático médio de aproximação (RMSEA). Um valor pequeno de χ^2 , em relação aos graus de liberdade, que resultam em níveis de significância maiores que 0,05 ou 0,01, expressam que as matrizes são não-significantes estatisticamente, indicando que o modelo proposto se ajusta bem às correlações e covariâncias observadas, mas outro modelo poderá se ajustar igualmente, ou melhor. Essa medida é sensível em amostras menores que 100, podendo indicar ajuste aceitável sem ser, ou no

caso de amostras maiores que 200, podendo indicar diferenças significantes para modelos equivalentes, ou seja, para amostras fora do intervalo 100 a 200 o teste de significância fica menos confiável e precisa de outras medidas de qualidade de ajuste. O índice de qualidade de ajuste (GFI) representa o grau geral de ajuste e varia de 0 (ajuste pobre) a 1 (ajuste perfeito), onde valores maiores indicam melhor ajuste, mas não se tem nenhuma definição de referência para aceitabilidade. Outra medida mais adequada que tenta corrigir a tendência de rejeitar modelos com amostras maiores que 200, é a raiz do erro quadrático médio de aproximação (RMSEA), onde valores variando de 0,05 a 0,08 são considerados aceitáveis e indicam um bom ajuste do modelo e quanto menor esse valor, melhor (HAIR JR. et al., 2009).

As **medidas de ajuste incrementais ou de ajuste comparativo** comparam o modelo proposto com um modelo nulo, aquele que tem apenas um fator e sem erro de mensuração. Representa o valor da estatística qui-quadrado associado à variância total em um grupo de correlações e de covariâncias. As principais medidas de ajuste incremental são o índice ajustado de qualidade (AGFI), o índice de Tucker-Lewis (TLI) e o índice de ajuste normado (NFI), sendo que, para ambas, o nível recomendado é igual ou maior que 0,90. Outra medida de ajuste incremental que tem sido proposta é o índice de ajuste comparativo (CFI), com valores variando entre 0 e 1, onde valores maiores indicam melhor ajuste e se mostra adequado a estratégia de desenvolvimento de modelo (HAIR JR. et al., 2009).

As **medidas de ajuste de parcimônia** relacionam o ajuste do modelo proposto ao número de coeficientes estimados (graus de liberdade) necessários para atingir o nível de adequação obtido. As medidas apropriadas para avaliação direta são o índice de ajuste normado parcimonioso (PNFI) onde quanto mais próximo de 1 melhor, o índice de qualidade de ajuste parcimonioso (PGFI), com variação de 0 a 1, e quanto mais próximo de 1 mais parcimônia tem o modelo, e o qui-quadrado normado (χ^2/df) que é adequado dentro dos níveis recomendados de 1,0 a 2,0 (HAIR JR. et al., 2009).

A Tabela 32 apresenta um resumo dos índices e valores de referência que serão utilizados nesta pesquisa.

Tabela 32 – Resumo das medidas de ajuste e suas referências

<i>Medidas de ajuste</i>	<i>Valores de referência</i>
Qui-quadrado (χ^2)	Quanto menor, melhor
Graus de liberdade (df)	> 1
p-value	Pelo menos $p > 0,05$, talvez 0,10 ou 0,20
Qui-quadrado (χ^2) / Graus de liberdade (df)	> 5 - Ajustamento mau 2 a 5 - Ajustamento razoável 1 a 2 - Ajustamento bom ~ 1 - Ajustamento muito bom
GFI (ajuste absoluto) AGFI (ajuste incremental) TLI (ajuste incremental) NFI (ajuste incremental) CFI (ajuste incremental)	0 – Ajuste pobre < 0,80 - Ajustamento mau 0,80 a 0,89 - Ajustamento razoável 0,90 a 0,95 - Ajustamento bom > 0,95 - Ajustamento muito bom 1 – Ajuste perfeito
PGFI (ajuste parcimonioso) PNFI (ajuste parcimonioso)	< 0,60 - Ajustamento mau 0,60 a 0,80 - Ajustamento bom > 0,80 - Ajustamento muito bom
RMSEA (ajuste absoluto)	> 0,10 - Ajustamento inaceitável 0,09 a 0,10 – Ajustamento razoável 0,05 a 0,08 - Ajustamento bom < 0,05 - Ajustamento muito bom

Fonte: Adaptado de Byrne (2001), Hair Jr. e colaboradores (2009) e Marôco (2014).

Assim, alicerçado na revisão da literatura, delimitou-se um modelo teórico para testar as relações entre a importância dos valores relativos ao trabalho (VRT) no comprometimento com a carreira (CC) e no entrenchamento na carreira (EC). Para isso, foram utilizadas escalas já validadas, totalizando 58 questões, sendo 34 relacionadas aos VRT, 12 de CC e 12 de EC.

O modelo teórico desta pesquisa foi representado pelo modelo estrutural completo e por dois modelos estruturais parciais, onde o modelo estrutural parcial I considera a relação da importância dos VRT no CC, o modelo estrutural parcial II considera a importância dos VRT no EC e o modelo estrutural completo III representa a importância dos VRT no CC e EC simultaneamente.

Conforme Marôco (2014), a tendência atual das ciências sociais é representar o modelo de equações estruturais de forma gráfica. Por convenção, as variáveis latentes ou fatores (construtos) são representados dentro dos círculos e as variáveis manifestas ou observadas são representadas dentro dos retângulos. Deste modo, o detalhamento quanto à especificação, avaliação de qualidade de ajuste e os critérios para validade dos modelos serão apresentados nos próximos tópicos.

Modelo parcial I: valores relativos ao trabalho e comprometimento com a carreira

No primeiro momento do processo, foi testado um modelo estrutural considerando as sete dimensões dos valores relativos ao trabalho, variáveis antecedentes, com as três dimensões de comprometimento com a carreira.

Para se chegar a esse modelo foram realizados ajustes, com a eliminação de indicadores com carga baixa, para que os índices fossem melhorados. A Tabela 33 mostra o resultado das equações estruturais com a evolução desses índices.

Tabela 33 – Evolução dos índices para valores do trabalho com comprometimento com a carreira

Valores relativos ao trabalho e Comprometimento com a carreira	Aceitação	Modelo inicial	Modelo intermediário	Modelo parcial I
Qui-quadrado (x^2)	-	1.079,31	635,94	565,14
Graus de liberdade	> 1	572	384	358
p-value	> 0,05	0,000	0,000	0,000
Qui-quadrado (x^2)/df	Entre 1 e 2	1,887	1,656	1,579
AGFI	> 0,9	0,787	0,829	0,837
RMSEA	< 0,08	0,060	0,052	0,049
GFI	> 0,9	0,817	0,859	0,866
CFI	> 0,9	0,883	0,930	0,940
NFI	> 0,9	0,783	0,842	0,854
TLI	> 0,9	0,871	0,921	0,932
PNFI	> 0,6	0,711	0,743	0,753
PGFI	> 0,6	0,701	0,709	0,713

Fonte: Dados da pesquisa.

O modelo parcial I apresenta a medida estatística qui-quadrado da razão de verossimilhança de 565,14 com 358 graus de liberdade sendo estatisticamente significativa no nível 0,000. Segundo Hair Jr. e colaboradores (2009), medidas adicionais de ajuste devem ser empregadas para garantir a aceitabilidade do modelo.

O índice de qualidade de ajuste (GFI) de 0,866 está no nível de aceitação periférica, podendo ser considerado um ajustamento razoável. Já a raiz do erro quadrático médio (RMSEA) de 0,049, indica um ajustamento muito bom.

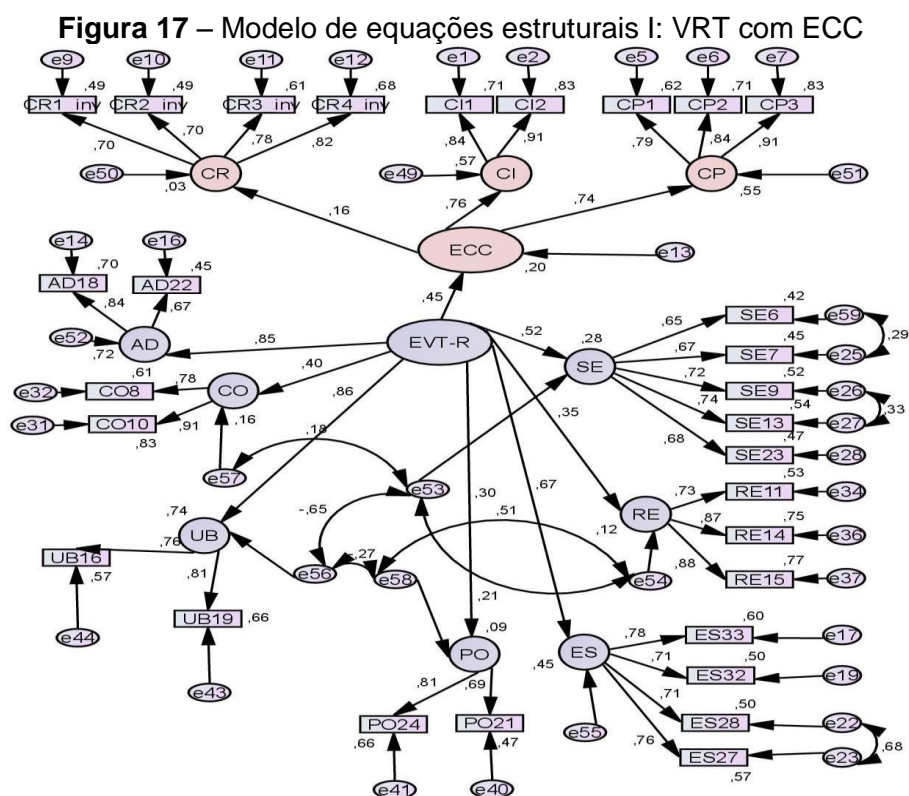
Das medidas de ajuste incremental, o AGFI obteve o valor de 0,837, o TLI com 0,932, o NFI com 0,854 e o CFI com 0,940. Assim, as medidas de ajuste incremental sugerem um bom ajuste do modelo, visto que duas medidas têm um ajuste bom e estão próximas de muito bom e as outras duas evoluíram de forma a

ficarem próximas do recomendado, atingindo um ajustamento razoável, assim a aceitação por proximidade pode ser dada sobre essas medidas.

Das medidas que avaliam a parcimônia do modelo, o PNFI obteve o valor de 0,753 e o PGFI o valor de 0,713. As duas medidas superaram o nível recomendado de 0,60 para ajustamento bom, indicando parcimônia no modelo. O qui-quadrado normado (χ^2/df) tem um valor de 1,579, estando adequado dentro dos níveis recomendados de 1,0 a 2,0 para um bom ajustamento. Esses resultados combinados viabilizam suporte condicional a ser dado para a parcimônia do modelo.

Em resumo, as várias medidas de qualidade de ajuste geral nos fornecem apoio suficiente para considerar os resultados como uma representação aceitável dos construtos teorizados.

O modelo teórico para testar as relações entre a importância dos valores relativos ao trabalho (VRT) no comprometimento com a carreira (CC) chegou ao modelo final com um total de 29 itens ou variáveis manifestas, sendo 20 relacionadas aos VRT e nove a CC, tendo um total de dez fatores ou variáveis latentes. Dessa forma, apresentamos o modelo final conforme Figura 17.



Fonte: Dados da pesquisa.

Para identificar quais variáveis exercem efeito sobre o construto, os pesos

padronizados da regressão dos construtos independentes sobre os construtos dependentes são verificados.

De acordo com os dados apresentados na Figura 17, pode-se notar que a variável referente ao “desconforto associado a minha linha de trabalho/campo de carreira às vezes me parece muito grande. (inv)” (carga fatorial padronizada CR4_inv = 0,82) exerce uma maior contribuição na formação do construto resiliência. A variável referente à “minha linha de trabalho/campo de carreira tem um grande significado pessoal para mim” (carga fatorial padronizada CI2 = 0,91) exerce uma maior contribuição na formação do construto identidade, enquanto que o construto planejamento a variável com maior contribuição é “tenho metas para o meu desenvolvimento nesta linha de trabalho/campo de carreira” (carga fatorial padronizada CP3 = 0,91).

Das dimensões de comprometimento com a carreira, a dimensão resiliência (0,16) não obteve uma predição significativamente diferente de zero no nível 5% (bicaudal).

Com relação à EVT-R, pode-se notar que a variável referente a “ter autonomia na realização de minhas tarefas” (carga fatorial padronizada AD18 = 0,84) exerce uma maior contribuição na formação do construto autodeterminação. A variável referente a “ter um trabalho que requer originalidade” (carga fatorial padronizada ES33 = 0,78) exerce uma maior contribuição na formação do construto estimulação. A variável referente a “ser independente financeiramente” (carga fatorial padronizada SE13 = 0,74) exerce uma maior contribuição na formação do construto segurança. A variável referente a “respeitar a hierarquia” (carga fatorial padronizada CO10 = 0,91) exerce uma maior contribuição na formação do construto conformidade. A variável referente a “ter compromisso social” (carga fatorial padronizada UB19 = 0,81) exerce uma maior contribuição na formação do construto universalismo e benevolência. A variável referente a “ser respeitado pelas minhas competências no trabalho” (carga fatorial padronizada RE15 = 0,88) exerce uma maior contribuição na formação do construto realização, enquanto que no construto poder a variável com maior contribuição é “ter prestígio” (carga fatorial padronizada PO24 = 0,81).

O peso padronizado da relação entre os EVT-R e ECC foi de 0,45, que é uma correlação positiva significativa, isso mostra que o peso de regressão para os VRT na predição do CC é significativamente diferente de zero ao nível de 0,1%

(bicaudal). Conclui-se que os valores relativos ao trabalho explicam 20% do comprometimento com a carreira.

A análise das estimativas não padronizadas desse modelo, presente no Apêndice O, indica que os parâmetros estruturais da matriz do modelo I são significativos, com exceção somente do peso de regressão para ECC na predição de CR (resiliência) que não é significativamente diferente de zero no nível 0,05 (bicaudal).

Nesse modelo nota-se que o poder explicativo das dimensões de valores relativos ao trabalho para explicar o comprometimento com a carreira, tem um bom ajuste, o que indica que o modelo tem boa capacidade de reproduzir os dados originais da pesquisa.

Modelo parcial II: valores relativos ao trabalho e entrincheiramento na carreira

Da mesma forma, testou-se uma modelo estrutural considerando as sete dimensões dos valores relativos ao trabalho, variáveis antecedentes, com as três dimensões do entrincheiramento na carreira, a saber, investimentos na carreira, limitações de alternativas e custos emocionais.

Para se chegar a esse modelo foram realizados ajustes para que os índices fossem melhorados. A Tabela 34 mostra o resultado dos modelos testados, apresentando a evolução dos índices:

Tabela 34 – Evolução dos índices para valores do trabalho com entrincheiramento na carreira

Valores relativos ao trabalho e Entincheiramento na carreira	Aceitação	Modelo inicial	Modelo intermediário	Modelo intermediário	Modelo intermediário	Modelo intermediário	Modelo intermediário	Modelo parcial II
Qui-quadrado (χ^2)	-	1.502,55	1.323,70	950,71	690,05	491,53	435,22	353,64
Graus de liberdade	> 1	798	683	509	388	310	285	238
p-value	> 0,05	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Qui-quadrado (χ^2)/df	Entre 1 e 2	1,883	1,938	1,868	1,778	1,586	1,527	1,486
AGFI	> 0,9	0,749	0,757	0,792	0,813	0,844	0,858	0,870
RMSEA	< 0,08	0,060	0,062	0,060	0,056	0,049	0,046	0,045
GFI	> 0,9	0,779	0,787	0,822	0,844	0,872	0,884	0,897
CFI	> 0,9	0,852	0,858	0,889	0,915	0,941	0,949	0,957
NFI	> 0,9	0,733	0,748	0,790	0,826	0,856	0,867	0,881
TLI	> 0,9	0,840	0,846	0,877	0,904	0,933	0,942	0,950
PNFI	> 0,6	0,679	0,689	0,717	0,737	0,756	0,760	0,760
PGFI	> 0,6	0,688	0,689	0,703	0,704	0,716	0,718	0,712

Fonte: Dados da pesquisa.

O modelo parcial II apresenta a medida estatística qui-quadrado da razão de verossimilhança de 353,64 com 238 graus de liberdade, sendo estatisticamente significativa no nível 0,000. Assim, medidas adicionais de ajuste devem ser empregadas para garantir a aceitabilidade do modelo.

O índice de qualidade de ajuste (GFI) de 0,897 foi ligeiramente maior que o encontrado no modelo parcial I, obtendo um ajustamento razoável e ficando no nível de aceitação por proximidade. A raiz do erro quadrático médio (RMSEA) de 0,045, também teve uma melhora, comparada ao modelo anterior, o que também indica um ajuste muito bom do modelo.

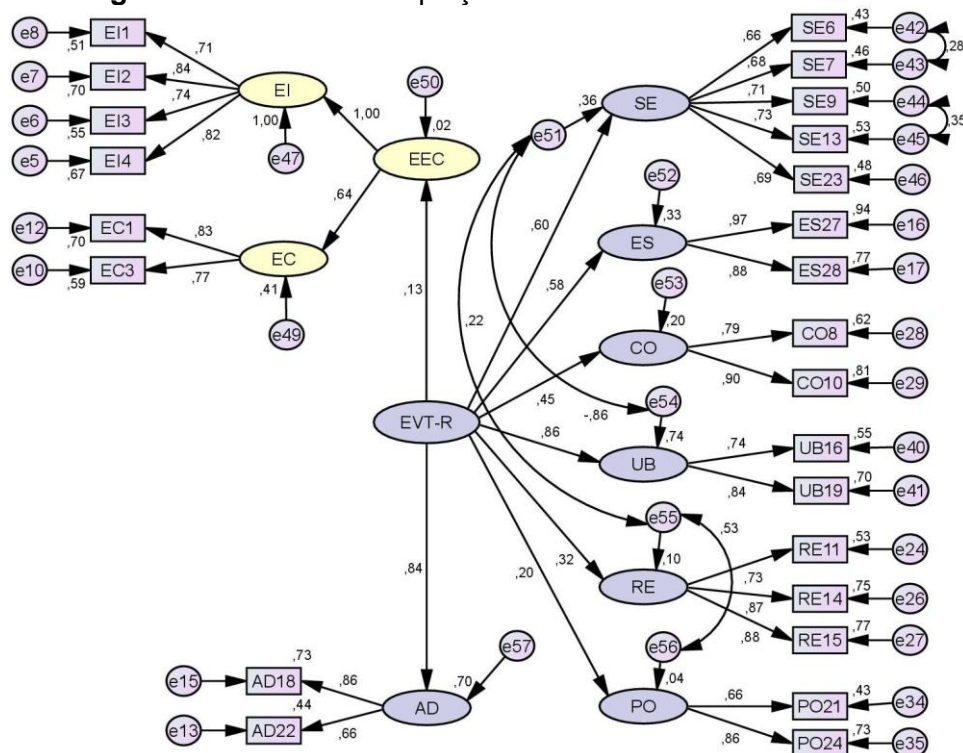
Das medidas de ajuste incremental o AGFI obteve o valor de 0,870, o TLI com 0,950, o NFI com 0,881 e o CFI com 0,957, todas elas ligeiramente melhor que o modelo parcial I. Assim, as medidas de ajuste incremental sugerem um bom ajuste do modelo, visto que duas medidas obtiveram um ajuste muito bom e as outras duas evoluíram de forma a ficarem no nível de aceitação por proximidade, com ajustamento razoável.

Das medidas que avaliam a parcimônia do modelo, o PNFI obteve o valor de 0,760 e o PGFI o valor de 0,712. As duas medidas superaram o nível recomendado de 0,60 para ajustamento bom, indicando parcimônia no modelo. O qui-quadrado normado (χ^2/df) tem um valor de 1,486, estando adequado dentro dos níveis recomendados de 1,0 a 2,0 para um bom ajustamento. Esses resultados combinados viabilizam suporte condicional a ser dado para a parcimônia do modelo.

Em resumo, as várias medidas de qualidade de ajuste geral nos fornecem apoio suficiente para considerar os resultados como uma representação aceitável dos construtos teorizados.

O modelo teórico para testar as relações entre a importância dos valores relativos ao trabalho (VRT) no entrincheiramento na carreira (EC) chegou ao modelo final com um total de 24 itens ou variáveis manifestas, sendo 18 relacionadas aos VRT e seis a EC, e com nove fatores ou variáveis latentes. Dessa forma, apresentamos o modelo final conforme Figura 18:

Figura 18 – Modelo de equações estruturais II: VRT com EEC



Fonte: Dados da pesquisa.

Para identificar quais variáveis exercem efeito sobre o construto, os pesos padronizados da regressão dos construtos independentes sobre os construtos dependentes são verificados.

De acordo com os dados apresentados na Figura 18, pode-se notar que a variável referente a “eu tenho muito tempo investido em minha linha de trabalho/campo de carreira, ficando difícil mudar agora” (carga fatorial padronizada EI2 = 0,84) exerce uma maior contribuição na formação do construto investimentos na carreira, enquanto que o construto custos emocionais a variável com maior contribuição é “haveria um grande custo emocional envolvido em mudar de linha de trabalho/campo de carreira” (carga fatorial padronizada EC1 = 0,83).

Com relação à EVT-R, pode-se notar que a mesma variável que exerceu uma maior contribuição na formação do construto autodeterminação no modelo I, “ter autonomia na realização de minhas tarefas”, exerce uma maior contribuição na formação do construto autodeterminação no modelo II (carga fatorial padronizada AD18 = 0,86). A variável referente a “ter um trabalho criativo” (carga fatorial padronizada ES27 = 0,97) exerce uma maior contribuição na formação do construto estimulação. A mesma variável que exerceu uma maior contribuição na formação do

construto segurança no modelo I, “ser independente financeiramente” exerce uma maior contribuição na formação do construto segurança no modelo II (carga fatorial padronizada SE13 = 0,73). A mesma variável que exerceu uma maior contribuição na formação do construto conformidade no modelo I, “respeitar a hierarquia” exerce uma maior contribuição na formação do construto conformidade no modelo II (carga fatorial padronizada CO10 = 0,90). A mesma variável que exerceu uma maior contribuição na formação do construto universalismo e benevolência no modelo I, “ter compromisso social”, exerce uma maior contribuição na formação do construto universalismo e benevolência no modelo II (carga fatorial padronizada UB19 = 0,84). A mesma variável que exerceu uma maior contribuição na formação do construto realização no modelo I, “ser respeitado pelas minhas competências no trabalho”, exerce uma maior contribuição na formação do construto realização no modelo II (carga fatorial padronizada RE15 = 0,88), no construto poder também foi a mesma variável “ter prestígio.” (carga fatorial padronizada PO24 = 0,86).

O peso padronizado da relação entre os EVT-R e EEC foi de 0,13, que é uma correlação positiva, em outras palavras, o peso de regressão para EVT na predição da EEC não é significativamente diferente de zero no nível 0,05 (bicaudal). Conclui-se que os valores relativos ao trabalho explicam apenas 2% do entrincheiramento na carreira.

A análise das estimativas não padronizadas do modelo II podem ser consultadas no Apêndice P.

Modelo estrutural completo: valores relativos ao trabalho e vínculos com a carreira

Com o objetivo de analisar as relações entre as variáveis das escalas de valores relativos ao trabalho, comprometimento com a carreira e entrincheiramento na carreira, simultaneamente, foi testado um modelo estrutural completo envolvendo esses três construtos.

Para se chegar a esse modelo foram realizados ajustes para que os índices fossem melhorados. A Tabela 35 mostra o resultado das equações estruturais com a evolução desses índices:

Tabela 35 – Evolução dos índices para valores do trabalho com vínculos com a carreira

Valores relativos ao trabalho e vínculos com a carreira	Aceitação	Modelo inicial	Modelo intermediário	Modelo intermediário	Modelo intermediário	Modelo completo III
Qui-quadrado (x^2)	-	3.154,86	2.202,05	1.383,94	1.049,31	978,50
Graus de liberdade	> 1	1.581	1.113	726	580	578
p-value	> 0,05	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Qui-quadrado (x^2)/df	Entre 1 e 2	1,995	1,978	1,906	1,809	1,693
AGFI	> 0,9	0,665	0,708	0,755	0,789	0,799
RMSEA	< 0,08	0,064	0,063	0,061	0,057	0,053
GFI	> 0,9	0,691	0,734	0,783	0,816	0,825
CFI	> 0,9	0,769	0,815	0,861	0,888	0,905
NFI	> 0,9	0,627	0,688	0,749	0,783	0,797
TLI	> 0,9	0,758	0,805	0,851	0,879	0,896
PNFI	> 0,6	0,600	0,651	0,698	0,721	0,732
PGFI	> 0,6	0,638	0,667	0,693	0,711	0,716

Fonte: Dados da pesquisa.

O modelo completo apresenta a medida estatística qui-quadrado da razão de verossimilhança de 978,50 com 578 graus de liberdade sendo estatisticamente significativa no nível 0,000. Assim, medidas adicionais de ajuste devem ser empregadas para garantir a aceitabilidade do modelo.

O índice de qualidade de ajuste (GFI) de 0,825 foi menor que o encontrado nos modelos anteriores, mesmo assim a sua evolução foi bem significativa nos ajustes que foram realizados com a eliminação de indicadores com carga baixa, saindo do valor de 0,691 para 0,825, podendo ser classificado como um ajustamento razoável.

A raiz do erro quadrático médio (RMSEA) de 0,053, também teve uma pequena piora comparada aos modelos I e II, mas valores variando de 0,05 a 0,08 são considerados aceitáveis e indicam um bom ajuste do modelo.

Das medidas de ajuste incremental o AGFI obteve o valor de 0,799, o TLI com 0,896, o NFI com 0,797 e o CFI com 0,905. Assim, o CFI superou o nível recomendado e pode ser classificado como bom ajuste, o TLI ficou no nível de aceitação por proximidade sendo considerado um ajuste aceitável, já as medidas AGFI e NFI tiveram uma evolução significativa com a eliminação de indicadores com carga baixa, mesmo assim não atingiram o nível recomendado, embora que ao realizar a aproximação, considerando duas casas decimais, as duas medidas ficam com ajustamento razoável.

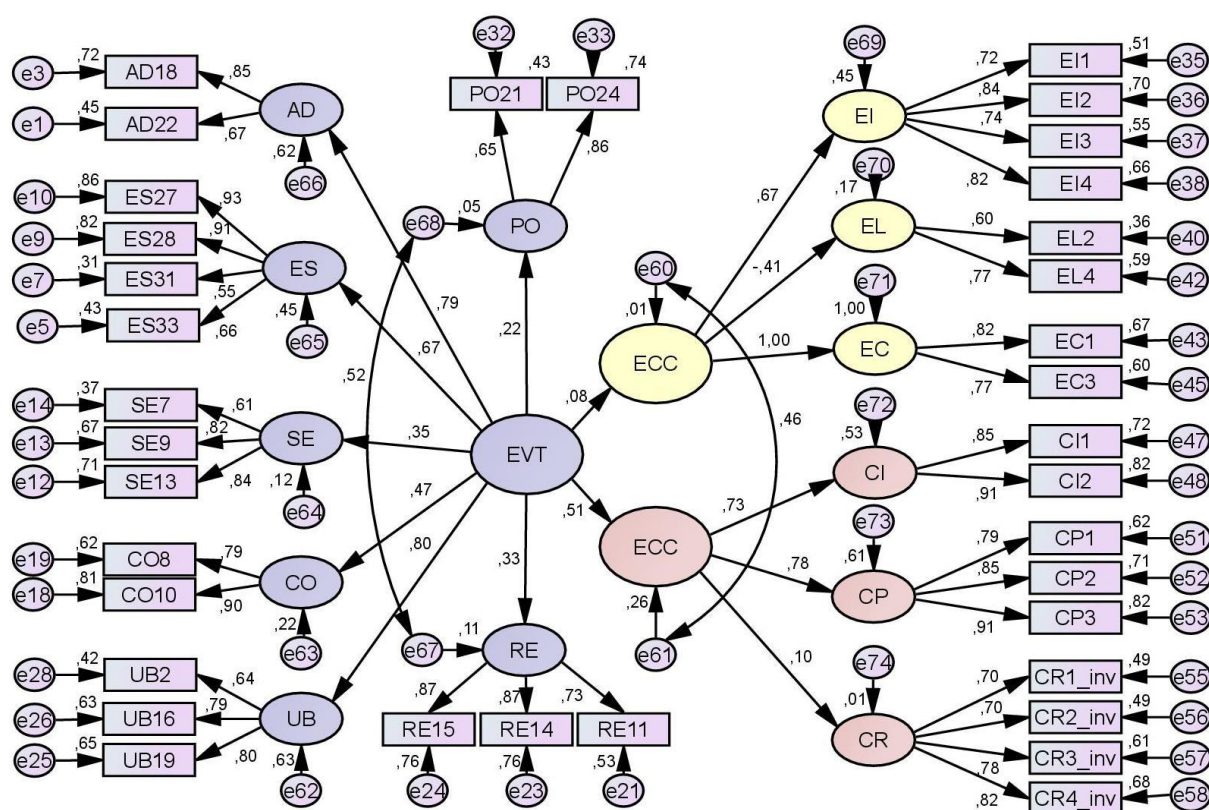
Das medidas que avaliam a parcimônia do modelo, o PNFI obteve o valor de 0,732 e o PGFI o valor de 0,716. As duas medidas superaram o nível

recomendado de 0,60 para ajustamento bom, indicando parcimônia no modelo. O qui-quadrado normado (χ^2/df) tem um valor de 1,693, estando adequado dentro dos níveis recomendados de 1,0 a 2,0 para um bom ajustamento. Esses resultados combinados viabilizam suporte condicional a ser dado para a parcimônia do modelo.

Em resumo, as várias medidas de qualidade de ajuste geral nos fornecem apoio suficiente para considerar os resultados como uma representação aceitável dos construtos teorizados.

O modelo teórico para testar as relações entre a importância dos valores relativos ao trabalho (VRT) no comprometimento com a carreira (CC) e no entrenchamento na carreira (EC) chegou ao modelo final com um total de 36 questões, sendo 19 relacionadas aos VRT, nove a CC e oito EC. Dessa forma, apresentamos o modelo final conforme Figura 19.

Figura 19 – Modelo de equações estruturais completo: VRT com ECC e EEC



Fonte: Dados da pesquisa.

O peso padronizado da relação entre os VRT e o CC foi de 0,51, sendo melhor do que o modelo parcial I que foi de 0,45, isso mostra que o peso de regressão para os VRT na predição do CC é significativamente diferente de zero ao nível de 0,1% (bicaudal). Conclui-se que, no modelo completo, os valores relativos

ao trabalho explicam 26% do comprometimento com a carreira.

Já o peso padronizado da relação entre os VRT e o EC foi de 0,08, ficando pior do que o encontrado no modelo parcial II que era de 0,13, isso mostra que o peso de regressão para os VRT na predição do EC não é significativamente diferente de zero ao nível de 5% (bicaudal). Conclui-se que os valores relativos ao trabalho explicam somente 0,64% do entrincheiramento na carreira no modelo completo.

Destaca-se que o comprometimento com a carreira no modelo I encontrou-se uma explicação de 20%, já no modelo completo esta explicação é de 26%, já o entrincheiramento na carreira no modelo II é explicado em 2%, no modelo completo esta explicação é de apenas 0,64%.

Nesse modelo completo o construto valores relativos ao trabalho influencia positiva e significativamente o comprometimento com a carreira, ao contrário do percentual de variância explicada de entrincheiramento na carreira que é baixo, demonstrando que existem outros fatores não considerados que podem ser responsáveis pelo entrincheiramento na carreira.

Isso significa que, entre os servidores participantes do estudo, quanto mais importância é dada aos seus valores relativos ao trabalho no IF Sertão PE, maior se torna o comprometimento com a sua carreira.

O Apêndice Q apresenta as estimativas não padronizadas e padronizadas desse modelo completo.

APÊNDICE E – Estatísticas

	Estatísticas							
	N		Média	Mediana	Assimetria	Erro de assimetria padrão	Kurtosis	Erro de Curtose padrão
	Válido	Ausente						
CI1) Minha linha de trabalho/campo de carreira/cargo é uma parte importante de quem eu sou.	246	0	4,6341	5,0000	-2,347	,155	6,262	,309
EI1) Se eu ingressar em outra linha de trabalho/campo de carreira/cargo, iria perder muito investimento em educação e treinamento.	246	0	3,3821	4,0000	-,525	,155	-1,063	,309
CI2) Minha linha de trabalho/campo de carreira/cargo tem um grande significado pessoal para mim.	246	0	4,5813	5,0000	-2,396	,155	6,321	,309
EI2) Eu tenho muito tempo investido em minha linha de trabalho/campo de carreira/cargo, ficando difícil mudar agora.	246	0	3,6423	4,0000	-,720	,155	-,766	,309
CI3) Eu não me sinto emocionalmente apegado a esta linha de trabalho/campo de carreira/cargo.	246	0	2,3984	2,0000	,509	,155	-1,274	,309
CI3_inv) Eu não me sinto emocionalmente apegado a esta linha de trabalho/campo de carreira/cargo. (inv)	246	0	3,6016	4,0000	-,509	,155	-1,274	,309
EI3) Mudar de linha de trabalho/campo de carreira/cargo seria muito dispendioso para mim.	246	0	3,3862	4,0000	-,488	,155	-,950	,309
CI4) Eu estou fortemente identificado com a linha de trabalho/campo de carreira/cargo que escolhi.	246	0	4,3496	5,0000	-1,840	,155	2,860	,309
EI4) Eu já tenho muito dinheiro investido em minha linha de trabalho/campo de carreira/cargo atual, ficando difícil mudar agora.	246	0	3,1179	3,0000	-,258	,155	-1,314	,309

CP1) Eu tenho uma estratégia para alcançar meus objetivos nesta linha de trabalho/campo de carreira/cargo.	246	0	4,1260	4,0000	-1,231	,155	,923	,309
EL1) Eu teria várias opções se decidisse por mudar de linha de trabalho/campo de carreira/cargo.	246	0	3,1626	4,0000	-,249	,155	-1,166	,309
CP2) Eu criei um plano para meu desenvolvimento nesta linha de trabalho/campo de carreira/cargo.	246	0	3,8130	4,0000	-,937	,155	-,174	,309
EL2) Com a minha experiência e histórico profissional, existem alternativas atraentes e disponíveis para mim em outras linha de trabalho/campo de carreira/cargo.	246	0	3,6341	4,0000	-,700	,155	-,549	,309
CP3) Eu tenho metas específicas para o meu desenvolvimento nesta linha de trabalho/campo de carreira/cargo.	246	0	3,9919	4,0000	-1,127	,155	,559	,309
EL3) Se eu deixar esta linha de trabalho/campo de carreira/cargo, eu me sentiria sem opções razoáveis para a minha vida profissional.	246	0	2,6585	3,0000	,133	,155	-1,373	,309
CP4) Eu não costumo pensar sobre o meu desenvolvimento pessoal nesta linha de trabalho/campo de carreira/cargo.	246	0	1,9431	1,0000	1,122	,155	-,020	,309
CP4_inv) Eu não costumo pensar sobre o meu desenvolvimento pessoal nesta linha de trabalho/campo de carreira/cargo. (inv)	246	0	4,0569	5,0000	-1,122	,155	-,020	,309
EL4) Eu percebo alternativas para o meu desenvolvimento profissional se eu quiser fazer mudanças na minha carreira.	246	0	3,8374	4,0000	-1,043	,155	,657	,309
CR1) Os desgastes associados a minha linha de trabalho/campo de carreira/cargo às vezes me parecem grandes demais.	246	0	3,2358	4,0000	-,356	,155	-1,094	,309
CR1_inv) Os desgastes associados a minha linha de trabalho/campo de carreira/cargo às vezes me parecem grandes demais. (inv)	246	0	2,7642	2,0000	,356	,155	-1,094	,309

EC1) Haveria um grande custo emocional envolvido em mudar de linha de trabalho/campo de carreira/cargo.	246	0	3,2195	4,0000	-,306	,155	-1,216	,309
CR2) Os problemas que eu encontro nesta linha de trabalho/campo de carreira/cargo às vezes me fazem questionar se os ganhos estão sendo compensadores.	246	0	3,1748	3,0000	-,210	,155	-1,190	,309
CR2_inv) Os problemas que eu encontro nesta linha de trabalho/campo de carreira/cargo às vezes me fazem questionar se os ganhos estão sendo compensadores. (inv)	246	0	2,8252	3,0000	,210	,155	-1,190	,309
EC2) Deixar a minha linha de trabalho/campo de carreira/cargo causaria pouco trauma emocional em minha vida.	246	0	3,0285	3,0000	-,099	,155	-1,293	,309
CR3) Os problemas desta linha de trabalho/campo de carreira/cargo me fazem questionar se o fardo pessoal está valendo a pena.	246	0	2,8171	3,0000	-,008	,155	-1,251	,309
CR3_inv) Os problemas desta linha de trabalho/campo de carreira/cargo me fazem questionar se o fardo pessoal está valendo a pena. (inv)	246	0	3,1829	3,0000	,008	,155	-1,251	,309
EC3) Seria emocionalmente difícil mudar minha linha de trabalho/campo de carreira/cargo.	246	0	2,9187	3,0000	-,041	,155	-1,353	,309
CR4) O desconforto associado a minha linha de trabalho/campo de carreira/cargo às vezes me parece muito grande.	246	0	2,6707	2,0000	,239	,155	-1,276	,309
CR4_inv) O desconforto associado a minha linha de trabalho/campo de carreira/cargo às vezes me parece muito grande. (inv)	246	0	3,3293	4,0000	-,239	,155	-1,276	,309
EC4) Mudar de linha de trabalho/campo de carreira/cargo seria fácil do ponto de vista emocional.	246	0	2,8902	3,0000	,071	,155	-1,349	,309
UB1)1. Ajudar os outros	246	0	4,3618	5,0000	-,739	,155	-,514	,309

UB2)2. Colaborar para o desenvolvimento da sociedade	246	0	4,4919	5,0000	-1,032	,155	,265	,309
UB3)3. Combater injustiças sociais	246	0	4,3049	5,0000	-1,429	,155	1,856	,309
PO4)4. Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais	246	0	1,7358	1,0000	1,339	,155	1,622	,309
RE5)5. Demonstrar minhas competências	246	0	3,5854	4,0000	-,399	,155	-,502	,309
SE6)6. Obter estabilidade financeira	246	0	4,1626	4,0000	-,923	,155	,505	,309
SE7)7. Ganhar dinheiro	246	0	3,6545	4,0000	-,066	,155	-,528	,309
CO8)8. Obedecer às normas do trabalho	246	0	4,0366	4,0000	-,670	,155	-,004	,309
SE9)9. Poder me sustentar financeiramente	246	0	4,4593	5,0000	-1,320	,155	1,223	,309
CO10)10. Respeitar a hierarquia	246	0	3,8862	4,0000	-,454	,155	-,443	,309
RE11)11. Ser admirado pelo meu trabalho	246	0	3,4756	3,5000	-,400	,155	-,443	,309
RE12)12. Ser bem-sucedido em minha profissão	246	0	4,1667	4,0000	-,826	,155	,528	,309
SE13)13. Ser independente financeiramente	246	0	4,3659	5,0000	-1,081	,155	,478	,309
RE14)14. Ser reconhecido pelo resultado satisfatório do meu trabalho	246	0	3,9553	4,0000	-,713	,155	,352	,309
RE15)15. Ser respeitado pelas minhas competências no trabalho	246	0	4,0569	4,0000	-,843	,155	,788	,309
UB16)16. Ser útil para a sociedade	246	0	4,4024	5,0000	-,861	,155	-,431	,309
PO17)17. Supervisionar outras pessoas	246	0	2,2724	2,0000	,587	,155	-,157	,309
AD18)18. Ter autonomia na realização de minhas tarefas	246	0	4,2398	4,0000	-,530	,155	-,484	,309
UB19)19. Ter compromisso social	246	0	4,2276	4,0000	-,737	,155	-,008	,309
AD20)20. Ter desafios constantes	246	0	3,8293	4,0000	-,416	,155	-,140	,309
PO21)21. Ter fama	246	0	1,7276	2,0000	1,247	,155	1,436	,309
AD22)22. Ter liberdade para decidir a forma de realização do meu trabalho	246	0	4,0244	4,0000	-,510	,155	-,326	,309
SE23)23. Ter melhores condições de vida	246	0	4,3984	5,0000	-,918	,155	-,200	,309
PO24)24. Ter prestígio	246	0	2,4431	2,0000	,439	,155	-,584	,309

PO25)25. Ter um trabalho arriscado	246	0	1,5325	1,0000	1,807	,155	3,357	,309
CO26)26. Ter um ambiente de trabalho com hierarquia clara	246	0	3,2114	3,0000	-,207	,155	-,696	,309
ES27)27. Ter um trabalho criativo	246	0	3,9878	4,0000	-,400	,155	-,626	,309
ES28)28. Ter um trabalho inovador	246	0	4,0163	4,0000	-,517	,155	-,342	,309
CO29)29. Ter um trabalho organizado	246	0	4,2602	4,0000	-,753	,155	,153	,309
ES30)30. Ter um trabalho que permita conhecer lugares novos	246	0	3,3984	3,0000	-,220	,155	-,741	,309
ES31)31. Ter um trabalho que permita conhecer pessoas novas	246	0	3,6707	4,0000	-,518	,155	-,226	,309
ES32)32. Ter um trabalho que permita expressar meus conhecimentos	246	0	4,1098	4,0000	-,693	,155	,408	,309
ES33)33. Ter um trabalho que requer originalidade	246	0	3,6911	4,0000	-,243	,155	-,346	,309
ES34)34. Ter uma profissão reconhecida socialmente	246	0	3,6260	4,0000	-,490	,155	-,397	,309

Fonte: Dados da pesquisa.

APÊNDICE F – *Outliers* univariados pelo *boxplot*

Identificação de observações atípicas univariadas pelo <i>boxplot</i>			
COMPROMETIMENTO NA CARREIRA		ENTRINCHEIRAMENTO NA CARREIRA	
Variável	CASOS	Variável	CASOS
CI1	164; 169; 128; 83; 42	EI1	NENHUM
CI2	164; 83; 42; 243; 186; 177; 68	EI2	NENHUM
CI3_inv	NENHUM	EI3	NENHUM
CI4	202; 156; 128; 226; 192; 186	EI4	NENHUM
CP1	169; 132; 128; 229; 226; 222	EL1	NENHUM
CP2	NENHUM	EL2	NENHUM
CP3	222; 202; 169; 233; 226; 225	EL3	NENHUM
CP4_inv	208; 202; 169; 241; 235; 234; 232	EL4	NENHUM
CR1_inv	NENHUM	EC1	NENHUM
CR2_inv	NENHUM	EC2	NENHUM
CR3_inv	NENHUM	EC3	NENHUM
CR4_inv	NENHUM	EC4	NENHUM
VALORES DO TRABALHO			
Variável	CASOS	Variável	CASOS
UB1)1.	186	AD18)18.	205; 138
UB2)2.	42	UB19)19.	187; 158; 138; 92
UB3)3.	213; 112; 83; 53; 225; 186; 158	AD20)20.	NENHUM
PO4)4.	133; 93; 74; 46; 198; 159; 154	PO21)21.	159; 113; 211; 133; 111
RE5)5.	237; 222; 208; 156	AD22)22.	NENHUM
SE6)6.	237; 145; 240; 186; 175; 172	SE23)23.	94; 67
SE7)7.	237; 145; 65	PO24)24.	239; 237; 211; 210
CO8)8.	NENHUM	PO25)25.	232; 211; 23; 161; 133; 62
SE9)9.	94; 193; 107	CO26)26.	245; 236; 228; 209
CO10)10.	NENHUM	ES27)27.	NENHUM
RE11)11.	237; 219; 208; 187	ES28)28.	NENHUM
RE12)12.	145; 23; 186; 92; 67; 3	CO29)29.	94; 167
RE13)13.	145; 193; 107	ES30)30.	243; 236; 209; 208
RE14)14.	NENHUM	ES31)31.	243; 193; 169; 156
RE15)15.	NENHUM	ES32)32.	237; 208; 181; 138; 67
UB16)16.	138	ES33)33.	208; 169; 156; 76
PO17)17.	NENHUM	ES34)34.	NENHUM

Fonte: Dados da pesquisa.

APÊNDICE G – *Outliers* univariados pelo escore Z

Identificação de valores discrepantes univariados pelo escore Z			
COMPROMETIMENTO NA CARREIRA		ENTRINCHEIRAMENTO NA CARREIRA	
Variável	CASOS	Variável	CASOS
CI1	164; 169; 128; 83; 42; 39; 1	EI1	NENHUM
CI2	164; 83; 42; 243; 186; 177; 68; 50; 39; 1	EI2	NENHUM
CI3_inv	NENHUM	EI3	NENHUM
CI4	244; 202; 156; 128; 83; 42; 39; 9; 1	EI4	NENHUM
CP1	NENHUM	EL1	NENHUM
CP2	NENHUM	EL2	NENHUM
CP3	NENHUM	EL3	NENHUM
CP4_inv	NENHUM	EL4	NENHUM
CR1_inv	NENHUM	EC1	NENHUM
CR2_inv	NENHUM	EC2	NENHUM
CR3_inv	NENHUM	EC3	NENHUM
CR4_inv	NENHUM	EC4	NENHUM
VALORES DO TRABALHO			
Variável	CASOS	Variável	CASOS
UB1)1.	186	AD18)18.	205; 138
UB2)2.	42	UB19)19.	NENHUM
UB3)3.	213; 112; 83; 53; 23	AD20)20.	237; 208; 113; 42
PO4)4.	133; 93; 74; 46	PO21)21.	159; 113
RE5)5.	NENHUM	AD22)22.	235
SE6)6.	237; 229; 145	SE23)23.	94; 67
SE7)7.	NENHUM	PO24)24.	NENHUM
CO8)8.	94; 23; 18	PO25)25.	232; 211; 23
SE9)9.	94; 193; 107	CO26)26.	NENHUM
CO10)10.	NENHUM	ES27)27.	94
RE11)11.	NENHUM	ES28)28.	94
RE12)12.	145; 23	CO29)29.	94
RE13)13.	145	ES30)30.	NENHUM
RE14)14.	208; 186; 145; 66; 21	ES31)31.	NENHUM
RE15)15.	208; 145; 116; 66; 21	ES32)32.	237; 208
UB16)16.	138	ES33)33.	NENHUM
PO17)17.	NENHUM	ES34)34.	NENHUM

Fonte: Dados da pesquisa.

APÊNDICE H – Identificação de observações atípicas multivariadas

Caso	D ²	p	Caso	D ²	p	Caso	D ²	p	Caso	D ²	p
1	63,43199	0,29085	63	52,2753	0,68709	125	40,79704	0,95784	187	83,7124	0,01521
2	45,9402	0,87395	64	54,88288	0,59194	126	80,27018	0,02805	188	81,24454	0,02369
*3	107,45095	0,00009	65	62,90898	0,30676	127	56,04735	0,54825	189	44,4141	0,90537
4	37,47232	0,98337	66	86,83953	0,00843	*128	101,91465	0,00033	190	62,1717	0,32997
5	69,49157	0,14352	67	55,66897	0,56247	129	47,50341	0,83585	191	42,98638	0,92964
6	36,22436	0,98889	68	56,01554	0,54945	130	72,22942	0,09902	192	58,1461	0,46991
7	41,14335	0,95406	69	40,82186	0,95758	131	38,65375	0,97632	*193	102,66191	0,00027
8	48,37771	0,81202	70	48,38531	0,81181	132	69,61332	0,14126	194	50,29316	0,75405
9	67,75649	0,17861	71	60,40362	0,38901	133	45,69275	0,87944	195	46,09218	0,87051
10	57,07427	0,50973	72	44,86234	0,89674	134	53,54042	0,64163	196	36,86592	0,98627
11	41,47098	0,95025	73	63,45341	0,29021	135	49,45094	0,78046	197	29,56238	0,99931
12	46,58566	0,85894	74	72,09099	0,10097	136	71,2834	0,11297	198	51,74846	0,70547
13	44,67843	0,90034	75	60,94685	0,3704	137	67,65315	0,18088	199	88,6294	0,00593
14	45,07354	0,8925	76	66,52521	0,20696	138	80,31852	0,02782	200	57,79699	0,48281
15	89,79624	0,00469	77	53,18595	0,65453	139	61,58171	0,34916	201	66,92982	0,19733
16	84,05071	0,01429	78	64,84984	0,25018	140	58,27319	0,46524	202	76,71822	0,05048
17	61,80453	0,34185	79	69,20515	0,14893	141	57,02584	0,51154	203	42,74175	0,93331
18	86,72893	0,00861	80	43,95082	0,91378	142	58,87118	0,4434	204	28,73776	0,99955
19	63,20964	0,29756	81	47,38191	0,83902	143	38,87723	0,97476	205	35,67504	0,99079
20	61,71379	0,34482	82	43,2401	0,92568	144	64,35206	0,26404	206	31,98025	0,99783
21	65,94346	0,22136	83	77,70724	0,04306	*145	98,40289	0,00074	207	51,30183	0,72074
22	58,52988	0,45583	84	48,71911	0,80225	146	41,01974	0,95543	*208	122,74868	0
*23	149,4405	0	85	76,08037	0,05581	147	61,16315	0,3631	209	69,58409	0,1418
24	36,68913	0,98704	86	55,80815	0,55724	148	43,89209	0,91481	210	40,08011	0,96493
25	44,72006	0,89953	87	45,62943	0,88082	149	52,11972	0,69256	211	66,83431	0,19957
26	27,47178	0,99978	88	63,25489	0,29619	150	60,23771	0,39477	212	32,70996	0,99703
27	33,1738	0,99641	89	36,62216	0,98732	151	71,98296	0,10252	213	35,32826	0,99185
28	39,40193	0,97078	90	60,44389	0,38762	152	43,33463	0,92417	214	70,77687	0,12104
29	55,14804	0,58202	91	62,38248	0,32324	153	64,51428	0,25948	215	53,65912	0,63729
30	65,44373	0,23425	92	54,43826	0,60852	154	37,25307	0,98447	216	76,38234	0,05323
31	44,00123	0,91289	93	82,4937	0,01898	155	36,58181	0,98749	217	62,1631	0,33024
32	49,11324	0,79066	94	89,02164	0,00548	*156	103,29878	0,00024	218	46,90823	0,85105
33	51,56331	0,71183	95	54,2383	0,61594	157	50,27594	0,75461	219	35,42871	0,99155
34	48,29557	0,81434	96	68,30276	0,16696	158	62,2106	0,32872	220	78,82685	0,03581
35	62,31852	0,32527	97	81,4207	0,02296	159	66,76375	0,20124	221	44,66039	0,90069
36	35,95472	0,98986	98	40,83984	0,95739	160	36,57086	0,98753	222	53,12642	0,65669
37	45,63432	0,88071	99	41,44371	0,95058	161	66,05213	0,21863	223	40,79319	0,95788
38	42,06257	0,94281	100	40,52051	0,96069	162	57,3415	0,49975	224	31,61699	0,99815
39	60,27438	0,39349	101	60,91889	0,37135	163	62,39182	0,32295	225	84,48919	0,01317
40	48,73323	0,80184	102	37,04009	0,98549	*164	101,88705	0,00033	226	65,87434	0,22312
*41	85,59002	0,01071	103	47,83311	0,82707	165	53,17972	0,65476	227	62,8232	0,30941
42	105,13055	0,00015	104	78,92199	0,03525	166	50,96553	0,73204	228	92,21866	0,00284

43	64,09197	0,27147	105	56,58579	0,52803	167	73,85258	0,07832	229	80,72207	0,02595
44	78,75336	0,03625	106	47,88942	0,82555	168	87,56264	0,00732	230	43,38242	0,92339
45	34,58533	0,99378	107	82,60406	0,0186	169	69,77367	0,13833	231	50,49745	0,74745
46	71,73231	0,10617	108	49,05631	0,79235	170	37,12351	0,9851	232	58,9497	0,44055
47	35,98363	0,98976	109	34,1591	0,9947	171	59,51706	0,42017	233	30,51147	0,99889
48	55,73988	0,55981	110	61,5524	0,35013	172	59,59069	0,41755	234	48,89885	0,797
49	43,08481	0,92812	111	50,69444	0,74101	173	57,19235	0,50531	235	90,9413	0,00371
50	51,15852	0,72558	112	80,99631	0,02474	174	45,02819	0,89342	236	51,62423	0,70974
51	58,00958	0,47495	113	85,2324	0,01146	175	67,09702	0,19344	*237	125,9296	0
52	41,32124	0,95202	114	48,45199	0,80992	176	49,51568	0,77848	238	32,15365	0,99766
53	67,00986	0,19546	115	56,93985	0,51476	177	68,18397	0,16944	239	39,29337	0,97164
54	43,91064	0,91449	*116	108,80413	0,00006	178	24,20899	0,99997	240	74,29434	0,07335
55	32,90129	0,99679	117	64,60872	0,25684	179	87,57234	0,00731	241	53,22669	0,65306
56	28,7897	0,99954	118	38,188	0,97934	180	57,07511	0,50969	242	54,47745	0,60706
57	30,35086	0,99898	119	39,04158	0,97356	181	50,29703	0,75393	243	65,99845	0,21998
58	47,64111	0,83222	120	53,44734	0,64503	182	57,57831	0,49093	244	49,22424	0,78733
59	49,85029	0,76811	121	51,20955	0,72386	183	33,6935	0,99558	245	56,62143	0,52669
60	61,52963	0,35088	122	48,15362	0,8183	184	40,18184	0,96399	246	34,20912	0,9946
61	26,48179	0,99988	123	29,61025	0,99929	185	63,0378	0,3028			
62	66,81622	0,2	124	37,46329	0,98342	186	87,61335	0,00725			

D^2 = distância de Mahalanobis baseada nas 58 variáveis das três escalas (12 de CC; 12 de EC e 34 de VT) e 246 casos do banco de dados.

p= probabilidade

gl= 58 (graus de liberdade)

significância= 0,001

* Casos considerados outliers multivariados através da distância de Mahalanobis: 3, 23, 41, 116, 128, 145, 156, 164, 193, 208 e 237 onde $p < 0,001$

Fonte: Dados da pesquisa.

APÊNDICE I – Teste de Homoscedasticidade

Variável Métrica	Variável não métrica/categórica													
	Sexo		Tipo Cargo		Titulação		Idade		Tempo Serv.		Estado Civil		Câmpus	
	Levene Statistic	Sig.	Levene Statistic	Sig.	Levene Statistic	Sig.	Levene Statistic	Sig.	Levene Statistic	Sig.	Levene Statistic	Sig.	Levene Statistic	Sig.
ECC_Identidade	2,561	,111	21,162	,000	,944	,332	2,462	,063	,818	,485	,936	,393	2,053	,049
ECC_Planejamento	,023	,879	12,938	,000	3,426	,065	1,327	,266	1,810	,146	2,920	,056	1,097	,366
ECC_Resiliencia	,382	,537	1,053	,306	,567	,452	,193	,901	1,789	,150	,467	,627	,776	,608
ECC	,300	,584	1,262	,262	,440	,508	,409	,746	,307	,821	,914	,402	,941	,476
EEC_Investimento_na_Carreira	5,336	,022	3,421	,066	,306	,580	,979	,403	1,205	,309	,128	,880	,822	,570
EEC_Limitacao_de_Alternativas	1,545	,215	,110	,740	,073	,788	,308	,819	,487	,691	1,127	,326	2,211	,034
EEC_Custos_Emocionais	,094	,759	1,052	,306	,127	,722	1,986	,117	,139	,937	,596	,552	2,037	,051
EEC	1,874	,172	,010	,922	,480	,489	1,370	,253	,993	,397	,117	,889	1,459	,183
EVT_Autodeterminacao	,479	,490	,367	,545	5,734	,017	,250	,861	2,337	,074	,592	,554	1,015	,421
EVT_Estimulacao	,884	,348	1,231	,268	2,207	,139	,927	,428	1,338	,263	,509	,602	2,988	,005
EVT_Seguranca	10,665	,001	,558	,456	,758	,385	,800	,495	,513	,674	1,667	,191	1,185	,312
EVT_Conformidade	,071	,790	2,980	,086	,287	,593	1,290	,278	,178	,911	,564	,570	2,099	,044
EVT_Universalismo/Benevolencia	4,131	,043	,168	,682	6,149	,014	1,010	,389	1,136	,335	1,119	,328	,893	,513
EVT_Realizacao	5,688	,018	,293	,589	,000	1,000	1,567	,198	1,519	,210	1,665	,191	1,165	,323
EVT_Poder	4,946	,027	1,856	,174	20,208	,000	1,480	,220	3,307	,021	2,307	,102	,395	,905

Significância do teste 0,05

Para Sig. < 0,05, as variâncias são heterogêneas

Fonte: Dados da pesquisa.

APÊNDICE J – Coeficiente de correlação de Pearson

Variáveis/Escalas		Comprometimento com a Carreira			Entrincheiramento na Carreira		
		Identidade	Planejamento	Resiliência	Investimento na Carreira	Limitação de Alternativas	Custos Emocionais
Estado civil	Correlação de Pearson	-,086	-,095	,029	,003	,043	-,094
	Sig. (1 extremidade)	,089	,068	,328	,481	,249	,072
	N	246	246	246	246	246	246
Escolaridade	Correlação de Pearson	,142*	,220**	,061	,268**	-,047	-,055
	Sig. (1 extremidade)	,013	,000	,169	,000	,234	,194
	N	246	246	246	246	246	246
Câmpus de trabalho	Correlação de Pearson	,138*	,087	,019	-,014	-,009	,001
	Sig. (1 extremidade)	,015	,087	,386	,414	,444	,494
	N	246	246	246	246	246	246
Plano de Carreira no IF Sertão PE	Correlação de Pearson	,311**	,277**	,205**	,284**	-,090	-,092
	Sig. (1 extremidade)	,000	,000	,001	,000	,080	,074
	N	246	246	246	246	246	246
Carga horária semanal	Correlação de Pearson	,309**	,299**	,097	,221**	-,035	-,112*
	Sig. (1 extremidade)	,000	,000	,065	,000	,292	,039
	N	246	246	246	246	246	246
Exerce função gratificada?	Correlação de Pearson	,027	,071	,006	,064	,122*	-,068
	Sig. (1 extremidade)	,337	,134	,465	,158	,028	,144
	N	246	246	246	246	246	246
Idade	Correlação de Pearson	,116*	,068	,105*	,018	,015	-,114*
	Sig. (1 extremidade)	,035	,146	,050	,391	,410	,037
	N	246	246	246	246	246	246
Tempo de serviço no cargo	Correlação de Pearson	-,015	-,006	,081	-,070	,020	-,115*
	Sig. (1 extremidade)	,407	,460	,102	,138	,377	,036
	N	246	246	246	246	246	246
EVT_Autodeterminacao	Correlação de Pearson	,146*	,204**	-,037	,071	,184**	,010
	Sig. (1 extremidade)	,011	,001	,284	,134	,002	,436
	N	246	246	246	246	246	246
EVT_Estimulacao	Correlação de Pearson	,204**	,271**	-,048	,026	,221**	-,065
	Sig. (1 extremidade)	,001	,000	,227	,342	,000	,156
	N	246	246	246	246	246	246
EVT_Seguranca	Correlação de Pearson	-,063	-,041	-,062	,015	,117*	,018
	Sig. (1 extremidade)	,161	,261	,167	,406	,034	,392
	N	246	246	246	246	246	246
EVT_Conformidade	Correlação de Pearson	,145*	,206**	,083	,044	,135*	-,020
	Sig. (1 extremidade)	,012	,001	,098	,247	,017	,379
	N	246	246	246	246	246	246
EVT_Universalismo_e_Benevolencia	Correlação de Pearson	,308**	,268**	,103	,122*	,201**	-,048
	Sig. (1 extremidade)	,000	,000	,053	,028	,001	,226
	N	246	246	246	246	246	246
EVT_Realizacao	Correlação de Pearson	,165**	,184**	-,018	,168**	,148**	,075
	Sig. (1 extremidade)	,005	,002	,392	,004	,010	,120
	N	246	246	246	246	246	246
EVT_Poder	Correlação de Pearson	,069	,229**	-,115*	,149**	,294**	,218**
	Sig. (1 extremidade)	,141	,000	,036	,010	,000	,000
	N	246	246	246	246	246	246

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (1 extremidade). | **. A correlação é significativa no nível 0,01 (1 extremidade).

Fonte: Dados da pesquisa.

APÊNDICE K – Estatística de multicolinearidade

Variável independente (X)	colinearidade	
	Tolerância	VIF
ECC_Identidade	0,634	1,577
ECC_Planejamento	0,653	1,531
ECC_Resiliencia	0,960	1,042

Variável independente (X)	colinearidade	
	Tolerância	VIF
EEC_Investimento_na_Carreira	0,953	1,049
EEC_Limitacao_de_Alternativas	0,969	1,032
EEC_Custos_Emocionais	0,925	1,081

Variável independente (X)	colinearidade	
	Tolerância	VIF
EVT_Autodeterminacao	0,524	1,908
EVT_Estimulacao	0,547	1,829
EVT_Seguranca	0,740	1,351
EVT_Conformidade	0,715	1,399
EVT_Universalismo_e_Benevolencia	0,659	1,518
EVT_Realizacao	0,639	1,565
EVT_Poder	0,735	1,361

Valores superiores a cinco (VIF>5) indicam possíveis problemas de multicolinearidade, tendendo a afetar o modelo (MARÔCO, 2014).

Fonte: Dados da pesquisa.

APÊNDICE L – Análise fatorial confirmatória: modelo inicial VRT

AFC: Modelo inicial VRT									
			Regression Weights:				Standardized Regression Weights:		
			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label	Estimate	S.M.C
AD22	<---	AUTODET	1,000					0,681	0,464
AD20	<---	AUTODET	0,880	0,138	6,393	***	par_1	0,554	0,307
AD18	<---	AUTODET	0,886	0,096	9,250	***	par_2	0,716	0,513
ES34	<---	ESTIMUL	1,000					0,455	0,207
ES33	<---	ESTIMUL	1,429	0,209	6,841	***	par_3	0,755	0,570
ES32	<---	ESTIMUL	1,091	0,166	6,591	***	par_4	0,664	0,441
ES31	<---	ESTIMUL	1,426	0,216	6,592	***	par_5	0,688	0,473
ES30	<---	ESTIMUL	1,334	0,221	6,031	***	par_6	0,570	0,325
ES28	<---	ESTIMUL	1,408	0,219	6,423	***	par_7	0,810	0,656
ES27	<---	ESTIMUL	1,473	0,226	6,512	***	par_8	0,832	0,692
SE23	<---	SEGURAN	1,000					0,641	0,411
SE13	<---	SEGURAN	1,347	0,140	9,608	***	par_9	0,786	0,618
SE9	<---	SEGURAN	1,271	0,134	9,483	***	par_10	0,781	0,610
SE7	<---	SEGURAN	1,366	0,153	8,930	***	par_11	0,698	0,487
SE6	<---	SEGURAN	1,274	0,146	8,716	***	par_12	0,674	0,454
CO29	<---	CONFORM	1,000					0,376	0,141
CO26	<---	CONFORM	1,872	0,418	4,474	***	par_13	0,448	0,201
CO10	<---	CONFORM	2,875	0,570	5,040	***	par_14	0,867	0,752
CO8	<---	CONFORM	2,518	0,474	5,317	***	par_15	0,796	0,634
UB19	<---	UNIV_BEN	1,000					0,727	0,529
UB16	<---	UNIV_BEN	0,956	0,088	10,868	***	par_16	0,731	0,534
UB3	<---	UNIV_BEN	1,122	0,120	9,372	***	par_17	0,676	0,457
UB2	<---	UNIV_BEN	0,936	0,088	10,592	***	par_18	0,796	0,634
UB1	<---	UNIV_BEN	0,924	0,094	9,786	***	par_19	0,718	0,516
RE5	<---	REALIZA	1,000					0,609	0,371
RE11	<---	REALIZA	1,284	0,136	9,463	***	par_20	0,757	0,573
RE12	<---	REALIZA	0,740	0,096	7,721	***	par_21	0,588	0,346
RE14	<---	REALIZA	1,183	0,124	9,548	***	par_22	0,839	0,704
RE15	<---	REALIZA	1,165	0,120	9,688	***	par_23	0,858	0,736
PO4	<---	PODER	1,000					0,420	0,176
PO17	<---	PODER	1,378	0,268	5,150	***	par_24	0,511	0,261
PO21	<---	PODER	1,694	0,295	5,741	***	par_25	0,758	0,575
PO24	<---	PODER	2,166	0,375	5,771	***	par_26	0,739	0,546
PO25	<---	PODER	1,230	0,235	5,228	***	par_27	0,566	0,320

Fonte: Dados da pesquisa.

APÊNDICE M – Análise fatorial confirmatória: modelo reespecificado CC

AFC: Modelo reespecificado ECC									
			Regression Weights:				Standardized Regression Weights:		
			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label	Estimate	S.M.C
CI4	<---	IDENTIDADE	1,000					0,691	0,477
CI2	<---	IDENTIDADE	0,994	0,087	11,465	***	par_1	0,895	0,801
CI1	<---	IDENTIDADE	0,821	0,073	11,190	***	par_2	0,835	0,697
CP3	<---	PLANEJAMENTO	1,000					0,905	0,819
CP2	<---	PLANEJAMENTO	1,043	0,062	16,801	***	par_3	0,843	0,711
CP1	<---	PLANEJAMENTO	0,822	0,055	15,018	***	par_4	0,794	0,630
CR4_inv	<---	RESILIENCIA	1,000					0,826	0,682
CR3_inv	<---	RESILIENCIA	0,933	0,077	12,055	***	par_5	0,778	0,605
CR2_inv	<---	RESILIENCIA	0,820	0,080	10,239	***	par_6	0,698	0,487
CR1_inv	<---	RESILIENCIA	0,833	0,075	11,051	***	par_7	0,703	0,494

Fonte: Dados da pesquisa.

APÊNDICE N – Análise fatorial confirmatória: modelo reespecificado EC

AFC: Modelo reespecificado EEC									
			Regression Weights:				Standardized Regression Weights:		
			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label	Estimate	S.M.C
EI4	<---	INVESTIMENTOS NA CARREIRA	1,000					0,816	0,666
EI3	<---	INVESTIMENTOS NA CARREIRA	0,850	0,069	12,311	***	par_1	0,742	0,551
EI2	<---	INVESTIMENTOS NA CARREIRA	0,975	0,070	13,966	***	par_2	0,838	0,702
EI1	<---	INVESTIMENTOS NA CARREIRA	0,853	0,074	11,534	***	par_3	0,716	0,513
EC3	<---	CUSTOS EMOCIONAIS	1,000					0,769	0,591
EC1	<---	CUSTOS EMOCIONAIS	1,055	0,119	8,841	***	par_4	0,836	0,699

Fonte: Dados da pesquisa.

APÊNDICE O – Estimativas modelo I: EVT-R com ECC

EVT-R com ECC			Regression Weights					Standardized
			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label	Estimate
ECC	<---	EVT	0,642	0,157	4,102	***	par_19	0,447
CI	<---	ECC	0,699	0,161	4,350	***	par_20	0,757
CR	<---	ECC	0,231	0,129	1,785	0,074	par_21	0,159
CP	<---	ECC	1,000					0,741
AD	<---	EVT	0,949	0,109	8,704	***	par_22	0,847
CO	<---	EVT	0,649	0,133	4,871	***	par_23	0,401
UB	<---	EVT	1,000					0,860
PO	<---	EVT	0,515	0,162	3,173	0,002	par_24	0,303
ES	<---	EVT	0,912	0,139	6,571	***	par_25	0,672
RE	<---	EVT	0,532	0,130	4,097	***	par_26	0,351
SE	<---	EVT	0,610	0,127	4,786	***	par_27	0,525
CI1	<---	CI	0,817	0,074	11,019	***	par_1	0,842
CI2	<---	CI	1,000					0,913
CP1	<---	CP	0,783	0,055	14,168	***	par_2	0,788
CP2	<---	CP	1,000					0,843
CP3	<---	CP	0,963	0,058	16,667	***	par_3	0,909
CR1_inv	<---	CR	0,834	0,076	11,040	***	par_4	0,703
CR2_inv	<---	CR	0,823	0,080	10,250	***	par_5	0,699
CR3_inv	<---	CR	0,935	0,078	12,051	***	par_6	0,779
CR4_inv	<---	CR	1,000					0,824
AD18	<---	AD	1,000					0,839
AD22	<---	AD	0,954	0,109	8,747	***	par_7	0,674
SE7	<---	SE	1,000					0,673
SE9	<---	SE	0,890	0,103	8,635	***	par_8	0,720
SE13	<---	SE	0,957	0,110	8,732	***	par_9	0,736
SE23	<---	SE	0,809	0,097	8,376	***	par_10	0,683
CO10	<---	CO	1,000					0,909
CO8	<---	CO	0,820	0,116	7,064	***	par_11	0,780
RE11	<---	RE	1,000					0,727
RE14	<---	RE	0,992	0,078	12,696	***	par_12	0,868
RE15	<---	RE	0,965	0,076	12,623	***	par_13	0,875
PO21	<---	PO	0,644	0,099	6,495	***	par_14	0,687
PO24	<---	PO	1,000					0,815
UB19	<---	UB	1,000					0,814
UB16	<---	UB	0,886	0,090	9,859	***	par_15	0,758
ES33	<---	ES	1,000					0,777
ES32	<---	ES	0,789	0,078	10,111	***	par_16	0,706
ES28	<---	ES	0,839	0,087	9,652	***	par_17	0,710
ES27	<---	ES	0,912	0,091	10,000	***	par_18	0,757
SE6	<---	SE	0,935	0,094	9,982	***	par_35	0,651

Fonte: Dados da pesquisa.

APÊNDICE P – Estimativas modelo II: EVT-R com EEC

EVT-R com EEC			Regression Weights					Standardized
			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label	Estimate
EEC	<---	EVT	0,302	0,181	1,667	0,096	par_23	0,127
EI	<---	EEC	1,000					1,000
EC	<---	EEC	0,623	0,076	8,211	***	par_16	0,642
AD	<---	EVT	0,963	0,146	6,620	***	par_17	0,836
PO	<---	EVT	0,387	0,160	2,427	0,015	par_18	0,198
RE	<---	EVT	0,525	0,140	3,742	***	par_19	0,316
UB	<---	EVT	1,129	0,170	6,640	***	par_20	0,862
CO	<---	EVT	0,792	0,155	5,111	***	par_21	0,449
ES	<---	EVT	1,000					0,576
SE	<---	EVT	0,768	0,148	5,176	***	par_22	0,598
EI4	<---	EI	1,000					0,817
EI3	<---	EI	0,848	0,069	12,325	***	par_1	0,741
EI2	<---	EI	0,974	0,070	13,989	***	par_2	0,838
EI1	<---	EI	0,850	0,074	11,525	***	par_3	0,714
EC3	<---	EC	0,951	0,108	8,837	***	par_4	0,771
EC1	<---	EC	1,000					0,835
AD22	<---	AD	1,000					0,661
AD18	<---	AD	1,089	0,124	8,806	***	par_5	0,855
ES27	<---	ES	1,000					0,967
ES28	<---	ES	0,892	0,066	13,539	***	par_6	0,879
RE11	<---	RE	1,000					0,726
RE14	<---	RE	0,992	0,078	12,685	***	par_7	0,867
RE15	<---	RE	0,966	0,077	12,618	***	par_8	0,876
CO8	<---	CO	0,833	0,120	6,933	***	par_9	0,786
CO10	<---	CO	1,000					0,902
PO21	<---	PO	0,585	0,093	6,315	***	par_10	0,657
PO24	<---	PO	1,000					0,855
UB16	<---	UB	0,841	0,087	9,713	***	par_11	0,739
UB19	<---	UB	1,000					0,835
SE6	<---	SE	0,936	0,093	10,024	***	par_12	0,655
SE7	<---	SE	1,000					0,676
SE9	<---	SE	0,872	0,100	8,691	***	par_13	0,709
SE13	<---	SE	0,942	0,107	8,788	***	par_14	0,728
SE23	<---	SE	0,814	0,097	8,383	***	par_15	0,691

Fonte: Dados da pesquisa.

APÊNDICE Q – Estimativas modelo III: EVT-R com ECC e EEC


EVT-R com ECC e EEC			Regression Weights					Standardized
			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label	Estimate
EEC	<---	EVT	0,159	0,168	0,941	0,347	par 33	0,078
ECC	<---	EVT	0,762	0,155	4,930	***	par 34	0,510
PO	<---	EVT	0,395	0,150	2,637	0,008	par 24	0,223
AD	<---	EVT	0,823	0,130	6,313	***	par 25	0,787
ES	<---	EVT	1,000					0,669
SE	<---	EVT	0,442	0,111	3,971	***	par 26	0,353
CO	<---	EVT	0,748	0,140	5,339	***	par 27	0,474
UB	<---	EVT	0,900	0,135	6,667	***	par 28	0,795
EI	<---	EEC	0,707	0,086	8,212	***	par 29	0,673
EL	<---	EEC	-0,299	0,067	-4,452	***	par 30	-0,409
EC	<---	EEC	1,000					1,000
CI	<---	ECC	0,631	0,108	5,831	***	par 31	0,727
CP	<---	ECC	1,000					0,780
CR	<---	ECC	0,131	0,116	1,127	0,26	par 32	0,095
RE	<---	EVT	0,490	0,123	3,988	***	par 35	0,330
AD22	<---	AD	1,000					0,668
AD18	<---	AD	1,065	0,137	7,753	***	par 1	0,846
ES33	<---	ES	0,757	0,064	11,912	***	par 2	0,657
ES31	<---	ES	0,699	0,074	9,452	***	par 3	0,554
ES28	<---	ES	0,961	0,045	21,447	***	par 4	0,908
ES27	<---	ES	1,000					0,927
SE13	<---	SE	1,000					0,841
SE9	<---	SE	0,923	0,089	10,412	***	par 5	0,817
SE7	<---	SE	0,831	0,094	8,870	***	par 6	0,612
CO10	<---	CO	1,000					0,899
CO8	<---	CO	0,838	0,120	6,984	***	par 7	0,789
RE11	<---	RE	1,007	0,080	12,662	***	par 8	0,729
RE14	<---	RE	1,000					0,871
RE15	<---	RE	0,966	0,062	15,644	***	par 9	0,872
UB19	<---	UB	1,000					0,804
UB16	<---	UB	0,940	0,089	10,505	***	par 10	0,794
UB2	<---	UB	0,685	0,074	9,318	***	par 11	0,645
PO21	<---	PO	0,577	0,092	6,289	***	par 12	0,652
PO24	<---	PO	1,000					0,861
EI1	<---	EI	0,853	0,074	11,551	***	par 13	0,715
EI2	<---	EI	0,977	0,070	14,017	***	par 14	0,839
EI3	<---	EI	0,850	0,069	12,320	***	par 15	0,741
EI4	<---	EI	1,000					0,815
EL2	<---	EL	0,886	0,244	3,636	***	par 16	0,597
EL4	<---	EL	1,000					0,766
EC1	<---	EC	1,000					0,817
EC3	<---	EC	0,977	0,094	10,406	***	par 17	0,775
CI1	<---	CI	0,826	0,072	11,483	***	par 18	0,847
CI2	<---	CI	1,000					0,908
CP1	<---	CP	0,780	0,055	14,193	***	par 19	0,787
CP2	<---	CP	1,000					0,845
CP3	<---	CP	0,959	0,057	16,786	***	par 20	0,908
CR1 inv	<---	CR	0,837	0,076	11,031	***	par 21	0,704
CR2 inv	<---	CR	0,826	0,080	10,261	***	par 22	0,700
CR3 inv	<---	CR	0,938	0,078	12,047	***	par 23	0,779
CR4 inv	<---	CR	1,000					0,822


Fonte: Dados da pesquisa.

ANEXO A – Autorização do comitê de ética

- DADOS DA VERSÃO DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: COMPROMETIMENTO E ENTRINCHEIRAMENTO NA CARREIRA E VALORES DO TRABALHO: UM ESTUDO ENTRE SERVIDORES DE UM INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO
Pesquisador Responsável: RAFAEL PEREIRA DE ARAUJO
Área Temática:
Versão: 4
CAAE: 59854816.0.0000.8052
Submetido em: 17/05/2017
Instituição Proponente: INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA DO SERTAO PERNAMBUCANO
Situação da Versão do Projeto: Aprovado
Localização atual da Versão do Projeto: Pesquisador Responsável
Patrocinador Principal: Financiamento Próprio



Comprovante de Recepção:  PB_COMPROVANTE_RECEPCAO_923735

- DOCUMENTOS DO PROJETO DE PESQUISA





Versão Atual Aprovada (E1) - Versão 4

- Emenda (E1) - Versão 4
 - Documentos do Projeto
 - Comprovante de Recepção - Submissão 1
 - Declaração de Pesquisadores - Submissão 1
 - Folha de Rosto - Submissão 1
 - Informações Básicas do Projeto - Submissão 1
 - Outros - Submissão 1
 - Projeto Detalhado / Brochura Investigador - Su
 - TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa
 - Apreciação 1 - Instituto Federal de Educação, Cié

Projeto Completo

Tipo de Documento	Situação	Arquivo	Postagem	Ações

- LISTA DE APRECIÇÕES DO PROJETO

Apreciação [†]	Pesquisador Responsável [†]	Versão [†]	Submissão [†]	Modificação [†]	Situação [†]	Exclusiva do Centro Coord. [†]	Ações
E1	RAFAEL PEREIRA DE ARAUJO	4	17/05/2017	12/06/2017	Aprovado	Sim	   
PO	RAFAEL PEREIRA DE ARAUJO	3	18/10/2016	08/11/2016	Aprovado	Não	