

Eixo Temático: Estratégia e Internacionalização de Empresas

**IDENTIDADE, PLANEJAMENTO E RESILIÊNCIA: UM ESTUDO SOBRE
COMPROMETIMENTO DE CARREIRA**

**IDENTITY, PLANNING AND RESILIENCE: A STUDY ON CAREER
COMMITMENT**

Franciele Martins Pichini, Lucas Charão Brito, Luciana Raquel Nunes Irineu Moura, Steffani Nikoli Dapper, Adriana Porto e Luis Felipe Dias Lopes

RESUMO

O comprometimento de carreira é analisado em indivíduos já inseridos no mercado de trabalho. Em contextos educacionais, ele pode ser descrito como sentimento de conexão com a área de estudo, estabelecendo metas em relação a ela e com a intenção de permanecer na área estudada. Desta forma, o presente estudo teve como objetivo analisar o comprometimento de carreira em graduandos de Administração de uma instituição privada do estado do Rio Grande do Sul, que estão inseridos no mercado de trabalho. A metodologia utilizada é de caráter descritivo e de natureza quantitativa e foi realizada a partir da aplicação de um instrumento elaborado por Carson e Bedeian (1994) em uma amostra de 50 estudantes de graduação. Os resultados evidenciaram que a maioria dos graduandos estiveram comprometidos e identificados com o trabalho. Também foi possível verificar que não houve incompatibilidade entre as variáveis estudadas sendo assim um desafio para as organizações e as pessoas inseridas neste contexto, uma vez que, o comprometimento de carreira conduz ao comportamento dos indivíduos no mercado de trabalho.

Palavras-chave: comprometimento, carreira, graduandos, administração, trabalho.

ABSTRACT

In educational contexts, it can be described as a feeling of connection with the area of study, setting goals in relation to it and intending to remain in the area studied. In this way, the present study aims to analyze the career commitment in Management graduates that are inserted in the job market. The methodology used is descriptive and of a quantitative nature, based on the application of a data collection tool by Carson and Bedeian (1994) in a sample of 50 undergraduate students. The results showed that the majority of the students are committed and identified with the work. It is also possible to understand that there was no incompatibility between the studied variables, thus being a challenge for the organizations and the people inserted in this context, since, the career commitment leads to the behavior of the individuals in the job market.

Keywords: commitment, career, graduates, administration, work.

1 INTRODUÇÃO

No decorrer do Terceiro Milênio o mercado de trabalho passou a exigir profissionais altamente qualificados, engajados e comprometidos para ocupar funções que atendam às necessidades das organizações. Da mesma forma, profissionais buscam através da graduação um caminho para a formação técnica e comportamental, sendo uma entre as muitas possibilidades de desenvolvimento pessoal e profissional. Haja visto, a educação como uma forma privilegiada de ascensão social e realização profissional, uma continuidade entre a vida escolar e a inserção no mercado de trabalho (MAGALHÃES; REDIVO, 1998; PACHANE, 2004; SPARTA; GOMES, 2005).

É interessante, no entanto observar, que a busca por qualificação contribui para o comprometimento de carreira e para a diferenciação do profissional no contexto das organizações (ROWE; BASTOS, 2008). Para tanto, o desafio das organizações, em relação ao comprometimento de carreira, é saber envolver diferentes grupos, saber motivar e inserir os profissionais na força de trabalho (CAVAZOTTE; LEMOS; VIANA, 2012). Sendo que, pode ser tratado como disposição e/ou condição e identificado por atitudes positivas, como se comprometer a participar como um todo (BASTOS; BRANDÃO; PINHO, 1997).

O conceito de comprometimento, ainda segundo Bastos, Brandão e Pinho (1997), compreende a importância deste vínculo do indivíduo de investir no seu crescimento profissional, no qual o seu desempenho estará colaborando para manter-se atualizado na profissão e responder às expectativas sociais que cercam o seu exercício profissional. Um colaborador, por exemplo, com alto nível de comprometimento ocupacional se identifica fortemente e têm sentimentos positivos em relação à sua ocupação profissional.

O comprometimento de carreira faz com que as pessoas adotem uma postura proativa, logo, possibilita o alcance da eficiência, e é caracterizado também, como envolvimento psicológico, que pode prover tanto de dimensões afetivas e de identificação, quanto pelo custo benefício que é a permanência na organização. Frente a este contexto, este estudo tem como objetivo analisar o nível de comprometimento com a carreira – identidade, planejamento e resiliência – em estudantes de graduação em administração inseridos no mercado de trabalho.

A relevância e pretensão deste estudo estão em contribuir para a literatura sobre o tema comprometimento de carreira, bem como relatar as variáveis estudadas nesta população específica. Diferenciar a presença de profissionais comprometidos é tão importante para as pessoas quanto para as instituições abrindo possibilidades de identificar pontos fortes já inseridos, como também, desenvolver estratégias para que as pessoas se sintam inspiradas e comprometidas com a carreira no ambiente de trabalho.

2 COMPROMETIMENTO DE CARREIRA

O estudo do comprometimento com a carreira ganhou proeminência a partir dos anos 1980 com a teoria de motivação profissional de London (1983) e as pesquisas de Blau (1985, 1988). E, embora a exploração dessa temática tenha se iniciado há pouco tempo, é notável o interesse dos pesquisadores. Carson e Bedeian (1994), por exemplo, afirmam que o comprometimento com a carreira é um dos conceitos chave dentro dos modelos de comportamento organizacional. Rousseau (1997), em sua revisão teórica, afirmou que o comprometimento com a profissão pode ser o melhor preditor da estabilidade e dedicação de um colaborador, uma vez que o profissional pode trabalhar em várias empresas ao mesmo tempo.

Para Bastos (1994), o conceito de comprometimento de carreira abrange diferentes características, bem como o envolvimento dos indivíduos para atingir os objetivos pessoais e os objetivos da empresa. Dentre os diferentes significados para o termo comprometimento,

pode-se citar: engajamento, envolvimento e compromisso. Conforme Meyer e Allen (1991), o comprometimento se identifica como sendo uma força interna, um estado em que o indivíduo potencializa o seu comportamento de acordo com as suas aspirações e necessidades.

A partir dessas e de outras medidas, os pesquisadores empreenderam estudos que investigaram a relação do comprometimento com a carreira e diversas atitudes e comportamentos relacionados ao trabalho, tais como satisfação no trabalho, comprometimento organizacional, envolvimento no trabalho, estresse, desempenho, intenções de afastamento, auto eficácia e escolha profissional.

O comprometimento com a carreira é uma problemática devido à sua vaga delimitação, que decorre em parte da falta de consenso sobre a definição do que é uma carreira. Para Bastos (1997), este domínio de estudo da relação do indivíduo com sua ‘carreira’, ‘profissão’ ou ‘ocupação’ apresenta, em relação aos demais focos, problemas mais complexos relacionados à conceituação do próprio objetivo do vínculo do comprometimento. De acordo com Morrow (1993), o estudo do comprometimento com a carreira é dominado por duas operacionalizações: uma formulada por Greenhaus, que descreve a carreira como uma série de empregos que um indivíduo teve em sua vida, e outra por Blau (1985), que define que carreiras são vocações, e, entre elas, profissão é um tipo. Para Morrow (1993), a operacionalização de Blau é mais recomendada devido à sua maior generalidade, pois cada vez existem menos diferenças entre empregos, ocupações e profissões. A multidimensionalidade do comprometimento com a carreira vem sendo pesquisada em outros estudos (BLAU, 2003; IRVING; COOPER, 1997; MEYER et al., 1993).

O comprometimento com a carreira é também um vínculo motivacional constituído de três componentes: (1) **identidade**, que representa o vínculo emocional; (2) **planejamento**, que determina as necessidades de desenvolvimento na carreira, assim como as metas e objetivos; (3) **resiliência**, que remete à obstinação na carreira mesmo em face das adversidades (CARSON; BEDEIAN, 1994; ROWE; BASTOS, 2007), conforme descrito no Quadro 01.

Quadro 1 – As dimensões do comprometimento com a carreira.

DIMENSÃO	DESCRIÇÃO
IDENTIDADE	A identidade está relacionada ao apego emocional que o profissional tem à própria carreira. Sendo que, serve como um elemento direcionador do compromisso que envolve as emoções do indivíduo em relação a sua carreira.
PLANEJAMENTO DE CARREIRA	O planejamento é identificado como um componente de London (1983) que permeia várias dimensões da carreira.
RESILIÊNCIA	Resiliência consiste no elemento de persistência do comprometimento frente às adversidades.

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

Meyer e Allen (1993) produziram uma abordagem sobre o comprometimento, definindo-o como a ligação do indivíduo com sua carreira, que pode advir da base afetiva, instrumental ou normativa, inicialmente aplicado ao comprometimento com a organização, ao comprometimento ocupacional, buscando tornar sua aplicação generalizada.

Comprometimento afetivo refere-se à relação entre o indivíduo e um foco, sua identificação e envolvimento. Comprometimento normativo reflete um sentimento de dívida e obrigação moral em relação ao foco. Já o comprometimento instrumental, parece ser uma

antítese do comprometimento, e refere-se ao conhecimento e julgamento das implicações, ou “preço a pagar” pelo rompimento das relações com o foco.

Para tal, os indivíduos contabilizam recompensas e custos de diversas maneiras: primeiro, verificam o equilíbrio entre o que recebem por sua ligação com o foco (benefícios, salário), em relação ao que disponibilizam para ele (tempo, capacidades); segundo, avaliam se é vantajoso continuar esta ligação; terceiro, avaliam a facilidade de romper esta ligação e as perdas potenciais que teriam caso se resolvesse por isso (MEYER; ALLEN, 1993). Isso demonstra que a ligação do indivíduo com sua carreira está extremamente alinhada com os benefícios que a mesma lhe oferece no decorrer da sua permanência e execução dos trabalhos dentro da organização.

O comprometimento com a carreira envolve o desenvolvimento de objetivos, que pode ocorrer ao longo da vida profissional nos diversos empregos que o indivíduo persistiu. Também envolve a identificação do indivíduo com a carreira, como também a expressão de seus valores profissionais e vocacionais. Com isso o profissional que investe energia e persiste com seus objetivos pessoais na carreira, possivelmente será possuidor de um alto nível de comprometimento (GOULET; SINGH, 2002).

3 MATERIAIS E MÉTODOS

Tendo como objetivo geral deste estudo analisar o nível de comprometimento com a carreira em estudantes de graduação em administração, inseridos no mercado de trabalho, a metodologia utilizada nesta pesquisa foi de cunho quantitativo e de natureza descritiva, isto é, quando almeja-se a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou então, o estabelecimento de relações entre variáveis (GIL, 2001). A técnica utilizada para essa abordagem de pesquisa foi o método tipo *survey*. Para Gil (1999) o levantamento *survey* é contemplado pela interrogação direta em indivíduos cujo comportamento deseja-se compreender.

A metodologia utilizada é de caráter descritivo, pois o estudo do comprometimento de carreira se enquadra como uma atitude imposta pelos profissionais/graduandos dentro da instituição e de natureza quantitativa, a partir da aplicação de um instrumento de coleta de dados de Carson e Bedeian (1994) em uma amostra de 50 estudantes de graduação.

Para Marconi e Lakavos (2009), este tipo de levantamento permite a descoberta de fatos, a compreensão de opiniões, de percepções e de atitudes, e auxilia na compreensão do comportamento a partir da avaliação, descrição e análise da população baseada, especificamente, em uma amostra. A coleta foi constituída a partir da aplicação de um protocolo de pesquisa, com base no estudo de Ribas (2010), dividido em duas etapas, sendo elas: I) Perfil dos graduandos em administração e II) Questionário aplicado e validado com itens sobre comprometimento de carreira), que totaliza 19 questões, sendo 7 para classificação do perfil dos respondentes e 12 para identificação dos três construtos do comprometimento (identidade, planejamento e resiliência). A pesquisa foi estruturada com questões fechadas e foi mensurada por uma escala *Likert* de 5 pontos que varia de “a frase é totalmente falsa ao meu respeito” a “a frase é totalmente verdadeira ao meu respeito. Os questionários foram aplicados no período de 4 de julho de 2016 a 4 de agosto de 2016 em uma universidade privada do estado do Rio Grande do Sul.

A aplicação do questionário foi operacionalizada diante da amostra escolhida e assim foi realizado um pré-teste com 10 profissionais, com o intuito de ajustar algumas perguntas e verificar quaisquer dúvidas que pudessem surgir. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido foi encaminhado junto com o questionário explicando ao profissional o objetivo do trabalho e das questões, como também a solicitação do retorno do mesmo assinado pelo participante. Para o processamento e análise dos dados foram utilizados os *softwares*

Microsoft Excel 2010 e o software *Statistical Package for the Social Sciences* – SPSS 17.0. Para ambos os recursos, o objetivo foi o estudo da estatística descritiva dos resultados obtidos e tabulados.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta etapa do trabalho será apresentada a análise dos dados coletados com os profissionais graduandos da instituição. Os resultados foram divididos para identificar, analisar e interpretar os dados buscando resultados em relação ao perfil predominante da amostra (variáveis, frequência e porcentagem) e em seguida apresentados os resultados da análise do comprometimento de carreira (itens, médias e desvios-padrão).

4.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

A partir da análise dos questionários, identificou-se o perfil da amostra composta por 50 estudantes de graduação em administração inseridos no mercado de trabalho, como pode ser observado no Quadro 2.

Quadro 2 - Perfil dos entrevistados

VARIÁVEIS	DESCRIÇÃO	FREQUÊNCIA	%
Gênero	Masculino	25	50
	Feminino	25	50
Estado civil	Solteiro (a)	45	90
	Casado (a) /União Estável	05	10
	Outros (Separado ou Viúvo)	0	0
VARIÁVEIS	MÉDIA (anos)	DESVIO-PADRÃO	
Idade	22,76	4,08	
VARIÁVEIS	MÉDIA (horas semanais)	DESVIO-PADRÃO	
Carga horária trabalhada	31,93	14,33	

Fonte: Os autores

Conforme os resultados apresentados no Quadro 2, pode-se perceber que a amostra foi composta por 50% dos respondentes do gênero masculino e 50% pelo gênero feminino. No que diz respeito ao estado civil, 90% dos participantes são solteiros. Observa-se que a média da idade dos entrevistados foi de aproximadamente 23 anos e o desvio-padrão de 4,07 anos. Já no que se refere à carga horária semanal, evidenciou-se uma média de aproximadamente 32 horas de trabalho por semana e o desvio-padrão foi de 14,32 horas.

Assim sendo, a partir dos dados analisados, evidenciou-se que a amostra está dividida igualmente em relação ao gênero, sendo a maior parte solteiros, com idade média de 23 anos e que trabalham em média 32 horas semanais.

4.2 ANÁLISE DO COMPROMETIMENTO DE CARREIRA

Para melhor entendimento da análise, serão apresentados três quadros com os resultados dos respectivos construtos: Identidade, Planejamento e Resiliência. Todas as variáveis são compostas por 4 itens.

No Quadro 3 são apresentadas as médias e desvios-padrão da variável Identidade.

Quadro 3: Construto Identidade

QUESTÃO	IDENTIDADE	MÉDIA	DESVIO-PADRÃO
I1	Se eu deixar este trabalho/carreira, eu me sentiria sem opções razoáveis para a minha vida profissional.	2,74	1,41
I2	Minha linha de trabalho/campo de carreira profissional é uma parte importante de quem eu sou.	4,14	0,90
I3	Minha linha de trabalho/campo de carreira profissional tem grande significado pessoal para mim.	4,18	1,00
I4	Eu não me sinto emocionalmente apegado a esta linha de trabalho/campo de carreira profissional.	2,38	1,04

Fonte: Os autores

De acordo com o Quadro 3, observa-se a variável Identidade, onde a maior média está localizada no item I3 (4,18), representando que a linha de trabalho tem grande significado pessoal, que consolida e direciona o comportamento na qual demonstram o quanto a carreira profissional influencia positivamente/diretamente no lado pessoal do graduando (MEYER; HERSCOVITCH, 2001). O segundo item a apresentar a maior média foi o I2 (4,14), onde evidenciou-se que a carreira profissional é importante e influencia diretamente na vida pessoal do trabalhador. Quanto aos desvios-padrão baixos para estas questões, I3 (dp=1,00) e I2 (dp=0,90), estes significam menor dispersão das respostas, isto é, um número maior de entrevistados sentem-se do mesmo modo.

Em seguida, a terceira maior média foi I1 (2,74), em que os respondentes se sentiram sem opções razoáveis para a vida profissional se deixassem este trabalho e I4 (2,38) onde as médias demonstram que os respondentes não sentem medo ou estão sem opções para novos desafios e nem apegados emocionalmente com a carreira profissional. Conforme comenta Goulet e Singh (2002), ao longo da carreira os indivíduos envolvem-se, identificam-se e empregam forças ao persistirem nos objetivos, automaticamente adaptando-se e sentindo-se parte do trabalho. Pode-se inferir através desta análise que os profissionais graduandos que apresentam médias altas, geralmente são pessoas que se identificam com a carreira profissional, sendo este fato importante para a vida pessoal e profissional.

Quadro 4 - Construto Planejamento

QUESTÃO	PLANEJAMENTO	MÉDIA	DESVIO-PADRÃO
P1	Eu tenho uma estratégia para alcançar meus objetivos nesta linha de trabalho/campo de carreira profissional.	3,90	0,89
P2	Eu criei um plano com objetivos e metas para meu desenvolvimento nessa linha de trabalho/campo de carreira profissional.	3,68	1,17
P3	Eu tenho metas específicas para meu desenvolvimento profissional nesta linha de trabalho/campo de carreira profissional.	3,82	0,98

P4	Eu NÃO costumo pensar sobre o meu desenvolvimento profissional nesta linha de trabalho/campo de carreira profissional.	1,52	0,86
----	---	------	------

Fonte: Os autores

A partir da análise dos resultados apresentados no Quadro 4, observou-se as respostas do segundo construto, o Planejamento, na qual a maior média está localizada no item P1 (3,90), o que significa que os pesquisados utilizam estratégias para alcançar seus objetivos na carreira profissional, pois conforme o modelo de Fernandes (2007), planejar a trajetória e os objetivos é o primeiro passo que normalmente o indivíduo exerce em busca do sucesso em sua carreira. A segunda maior média está no item P3 (3,82), que afirma que os indivíduos têm metas específicas para o seu desenvolvimento profissional, e como as organizações utilizam o planejamento estratégico como ferramenta de gestão, as pessoas devem também utilizá-la para o auxílio no alcance de suas metas e objetivos profissionais (MANUAL DE FERNANDES, 2007).

A terceira maior média, P2 (3,68), representa que os pesquisados criam um plano com objetivos e metas para sua carreira profissional. A média da variável P4 (1,52) representou a menor média e menor desvio-padrão (0,86) justificando que os indivíduos planejam e pensam sobre seu desenvolvimento na carreira profissional. Desta forma, parte do pressuposto que o planejamento de carreira poderia contribuir para aumentar o comprometimento e diminuir a manifestação do entrenchamento dos estudantes de graduação nas IES e nas organizações em que estão inseridos. Infere-se que carreiras planejadas trazem melhores resultados, tanto para a organização quanto para o indivíduo e à medida que o planejamento agrega formas de alcançar os objetivos, conforme Goulet e Singh (2002), ele pode direcionar o indivíduo a um alto nível de comprometimento com a sua carreira.

Quadro 5 – Construto Resiliência

QUESTÃO	RESILIÊNCIA	MÉDIA	DESVIO-PADRÃO
R1	Os desgastes associados à minha linha de trabalho/campo de carreira profissional às vezes me parecem grandes demais.	2,86	1,21
R2	Os problemas que eu encontro nesta linha de trabalho/campo de carreira profissional às vezes me fazem questionar se os ganhos estão sendo compensados.	3,14	1,14
R3	Os problemas desta linha de trabalho/campo de carreira me fazem questionar se o fardo pessoal está valendo à pena.	2,56	1,07
R4	O desconforto associado a minha linha de trabalho/campo de carreira profissional às vezes me parece muito grande.	2,58	0,9916

Fonte: Os autores

O terceiro construto é a Resiliência, que de acordo com o Quadro 5, pode-se constatar que o item com a segunda maior média foi o R1 (2,86) onde aponta que os desgastes associados à carreira profissional as vezes parecem grandes. Em seguida com a última média está o item R3 (2,56) onde comprova que os indivíduos se questionam o quanto os problemas na carreira valem a pena tornando-se um fardo pessoal, com desvio-padrão (1,07). Observa-se que a maior média está no item R2 (3,14) em que os indivíduos parecem se questionar se os ganhos compensam os problemas enfrentados na carreira profissional. Conforme Carson e Carson (1997), os indivíduos insatisfeitos buscarão mecanismos para gerenciar os conflitos através da saída da organização, do confronto com os colegas e com a chefia e da

realização de negligências. Isso mostra que empresas preocupadas com as condições de trabalho e bem-estar do colaborador estão diretamente ligadas a colaboradores que contribuem construtivamente com a organização e com a busca diária de se comprometer com a sua carreira profissional.

A partir da análise dos três construtos foi possível observar que o construto Identidade está diretamente relacionado com o envolvimento emocional que o indivíduo tem com a sua carreira, contribuindo para o direcionamento através do compromisso e envolvimento que o mesmo busca para sua carreira profissional. Bastos (1997) enfatiza a importância deste vínculo sendo essencial quando o indivíduo busca investir no seu crescimento profissional para responder as suas expectativas no exercício profissional. O segundo construto, Planejamento, envolve os objetivos e as estratégias que os indivíduos persistem para alcançar o que almejam, empregando energia e disposição podendo ser considerados possuidores de um alto nível de comprometimento (GOULET; SINGH, 2002). O terceiro construto, Resiliência, demonstra a persistência dos indivíduos e o comprometimento frente às adversidades encontradas no ambiente de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo, através da análise de uma amostra de estudantes de graduação em Administração inseridos no mercado de trabalho, buscou identificar o perfil e o nível do comprometimento de carreira, a partir de três construtos: Identidade, Planejamento e Resiliência.

A partir do exposto, compreende-se que o comprometimento com a carreira e o autogerenciamento do próprio desempenho tornam-se fatores indispensáveis no mundo do trabalho, uma vez que este se move a partir de metas e objetivos que articulam demandas organizacionais e necessidades ou expectativas pessoais.

Conforme os levantamentos realizados e as constatações a respeito do fenômeno estudado na Instituição de Ensino Superior, torna-se possível inferir que os indivíduos menos comprometidos profissionalmente, assumem mais facilmente um status de entrincheiramento com o passar do tempo. Isso porque, ao admitirem sua insatisfação após longo tempo na empresa, esses profissionais não percebem novas alternativas de carreira. Scheible, Bastos e Rodrigues (2007) chegam a questionar se o entrincheiramento não seria a “antítese do comprometimento”, uma vez que o entrincheiramento na carreira se relaciona, também, negativamente com o desempenho.

A análise descritiva das dimensões do comprometimento de carreira (identidade, planejamento e resiliência) possibilitou compreender que os indivíduos possuem considerável comprometimento de carreira, porém com algumas ressalvas em questões invertidas/negativas. Destaca-se assim, questões voltadas a situações de abandono de ligação afetiva com as organizações demonstrando dubiedade nas respostas, o que possibilita inferir que este profissional jovem tem menor apego a organização por mais que possuam identificação.

Destaca-se a necessidade de aprofundamento nos resultados obtidos, investigando outras variáveis, assim como diferentes populações, graduações e ocupações específicas relacionadas à experiência educacional e laboral, uma vez que, a exploração da temática no Brasil ainda é incipiente. Sendo que, a relação positiva entre formação escolhida em consonância com a atividade desempenhada no mercado de trabalho possibilita maior identificação, planejamento e resiliência do graduando em administração com a atividade a ser desenvolvida.

Dentre as limitações da pesquisa, ressalta-se que, tendo em vista que a amostra é não probabilística, não é possível realizar inferência para a população de estudantes de

administração. E apesar de ser um estudo de cunho quantitativo, a generalização destes achados não pode ser ampliada a demais graduandos em administração da instituição de ensino. Assim, como sugestão de futuras pesquisas, recomenda-se a replicação deste estudo em outros cenários.

A partir das constatações pode-se concluir que o grande desafio das instituições está na gestão de diferentes percepções de carreiras, que ainda precisam adequar-se as ambições dos indivíduos, tendo em vista que a sinergia entre indivíduo e organização é de extrema importância para a busca do comprometimento e êxito das organizações. Desta forma, compreende-se que é fundamental a preocupação das instituições, compartilhando as perspectivas da empresa em relação aos indivíduos para o fortalecimento em relação empresa/indivíduo em relação à importância do comprometimento com a sua carreira.

REFERÊNCIAS

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

_____. A escolha e o comprometimento com a carreira: um estudo entre profissionais e estudantes de administração. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 32, n.3, jul./set. 1997.

_____. **O Conceito de Comprometimento – sua natureza e papel nas explicações do comportamento humano no trabalho**, Cap.2, na Tese de Doutorado

BLAU, G. J. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. **Journal of Vocational Behavior**, 32, 284-297.

_____. On assessing the construct validity of two multidimensional constructs: occupational commitment and occupational entrenchment. **Human Resource Management Review**, v.11, p.279-298, 1985.

_____. Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 76, p. 469-488, 2003.

CARSON, K.; BEDEIAN, A. Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of its Psychometric Properties. **Journal of Vocational Behavior**, v.44, p.237-262, 1994.

CARSON, K.; CARSON, P. Career entrenchment: a quiet march towards occupational death? **The Academy of Management Executive**, v.11, n.1, p.62-75, Feb. 1997.

CAVAZOTTE, F.S.C.N.; LEMOS, A.H.C.; VIANA, M.D.A. Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais? **Cadernos EBAPE.BR**, v. 10, n. 1, p. 162-180, mar. 2012.

GOULET, L. e SINGH, P. Career Commitment: A Reexamination and an Extension. **Journal of Vocational Behavior**, v.61, p.73-91, 2002.

GIL, A. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2001.

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

MAGALHÃES, M. O.; REDIVO, A. Re-opção de curso e maturidade vocacional. **Revista da ABOP**, v. 2, n. 2, p.7-28. 1998.

MARCONI, M A.; LAKATOS, E. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MEYER, J. P.; HERSCOVITCH, L. Commitment in the workplace: toward a general model. **Human Resource Management Review**, v. 11, n. 3, p. 299-326, 2001.

MORROW, P.C. **The Theory and Measurement of Work Commitment**. Greenwich: JAI Press, 1993. 202 p.

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

RIBAS, F. T. F. Somos fruto da nossa socialização: a influência dos valores humanos no comprometimento organizacional. **Dissertação de Mestrado**. 2010.

ROUSSEAU, D. M. (1997). Organizational behavior in the new organizational era. **Annual Review of the Psychology**, 48, 515-546.

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

ROWE, D. E. O; BASTOS, A. V. B. Organização ou Carreira? Comparando docentes de IESs públicas e privadas quanto à estrutura de seus vínculos de comprometimento no trabalho. In: **XXXII ENANPAD – Encontro Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração**. 2007. Anais. Rio de Janeiro: 2008.

SCHEIBLE, A. C. F.; BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. A. Comprometimento e Enrincheiramento: Integrar ou Reconstruir? Uma Exploração das Relações entre estes Construtos à luz do Desempenho. In **XXXI ENANPAD – Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração**. 2007, Rio de Janeiro. Anais. Rio de Janeiro: 2007.