

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

**ORGANIZAÇÃO E CARREIRA:  
comprometimento de docentes da UFMG**

Andressa Mariana Saldanha Elias

Belo Horizonte, Fevereiro de 2013

Andressa Mariana Saldanha Elias

**ORGANIZAÇÃO E CARREIRA:  
comprometimento de docentes da UFMG**

ORIENTADOR: Anizaura Lúcia Rodrigues de Souza

Trabalho de conclusão de curso para obtenção de título de especialista, submetido à Coordenação do Curso de Especialização em Psicologia do Trabalho, da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de especialista em psicologia do trabalho.

Belo Horizonte, Fevereiro de 2013

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

Folha de Aprovação

**ORGANIZAÇÃO E CARREIRA:**  
**comprometimento de docentes de da UFMG**

Andressa Mariana Saldanha Elias

Trabalho de monografia submetido à Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Curso de Especialização em Psicologia do Trabalho da Universidade Federal de Minas Gerais, como parte dos requisitos à obtenção do título de especialista, linha de pesquisa psicologia do trabalho.

Monografia aprovada em: Fevereiro de 2013

Por:

Bruno Otávio Arantes

Camila Teixeira Heleno de Araújo

Lívia de Oliveira Borges

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Aprovado pelo Colegiado

Versão final aprovada por

\_\_\_\_\_  
Maria Elizabeth Antunes Lima  
Coordenador do curso

\_\_\_\_\_  
Anizaura Lídia Rodrigues de Souza  
Orientador

Dedico este trabalho a minha família, mas em especial a minha Mãe, a meu Pequeno Anjinho e meu Tio João Saldanha.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus em primeiro lugar, por me dar forças pra continuar lutando.

Em especial, agradeço:

- À minha família e em especial minha Mãe, tio João e tia Neném que mais uma vez me apoiaram e ajudaram em minha formação.
- Agradeço em especial a um Pequeno Anjinho, pelo incentivo, paciência, e principalmente por acreditar no meu potencial. Sua presença foi muito importante pra concluir essa etapa.
- Aos amigos Andréa, Cristiane, Diogo, Valéria, Ayandra e Danielle (prima) pela presença constante, conversas e incentivo. Presenças essenciais nessa etapa.
- A professora Lívia Borges que me ajudou bastante na conclusão do curso.
- Aos docentes que participaram da pesquisa, pois sem vocês não poderia ter ocorrido.

Finalmente, agradeço a todos que fizeram parte desta jornada, que Deus em sua infinita misericórdia derrame suas bênçãos, como raios de luz sobre todos. Muito obrigada!

## SUMÁRIO

	<b>Página</b>
1 Introdução .....	09
2 Referencial teórico .....	11
2.1 Comprometimento organizacional .....	12
2.2 Comprometimento com a carreira .....	15
2.3 O modelo tridimensional de Meyer e Allen .....	16
2.4 O modelo tetradimensional de Blau .....	19
3 Procedimentos metodológicos .....	21
3.1 Amostra analisada .....	21
3.2 Instrumento para coleta de dados .....	21
3.3 <i>Escala Likert</i> .....	22
3.4 Coleta de dados.....	22
4 Resultados .....	24
5. Análise dos resultados .....	27
6. Considerações finais .....	30
REFERÊNCIAS .....	31
ANEXO A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	34
ANEXO B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	36
ANEXO C – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	38

## **RESUMO**

A psicologia demonstra interesse no estudo do comprometimento das pessoas com seu trabalho, por ser esse um vínculo complexo e multidimensional dentro das organizações. Com isso, para desse vínculo o presente estudo foi elaborado adotou-se como estruturas teóricas o modelo tri-dimensional de comprometimento com a organização, desenvolvido por Meyer e Allen em 1991, e o modelo tetradimensional quanto ao comprometimento com a carreira, desenvolvido por Blau em 1985. Com o intuito de investigar tais formas de comprometimento em uma universidade federal, foram convidados docentes das áreas de Ciências Biológicas, Ciências Sociais Aplicadas e Ciências Exatas e da Terra com atuação na instituição em um período superior/igual a 6 meses e com atuação na carreira com um período superior/igual a 2 anos foram avaliados.

**Palavras – chave:** comprometimento organizacional; comprometimento com a carreira; docentes; áreas de conhecimento.

## **ABSTRAT**

Psychology shows interest in the study of the commitment of people to their work, being this a complex and multidimensional relationship within organizations. Thus, for this bond the present study was designed was adopted as theoretical frameworks the three-dimensional model of commitment to the organization, developed by Meyer and Allen in 1991, and the four-dimensional model on the career commitment, developed by Blau in 1985. in order to investigate these forms of commitment in a federal university, teachers were invited in the areas of Life Sciences, Social Sciences and Exact Sciences and Earth with operations in the institution longer than / equal to 6 months and acting career with a period / equal to 2 years were evaluated.

**Keywords:** organizacional commitment; carrier commitment; professor; knowledge areas.

## 1. Introdução

No ano de 2012 ocorreram greves em diversas instituições federais de ensino superior, com adesão de 95% das instituições. Entre as reivindicações dos docentes estava a reestruturação da carreira e variação salarial de 5% entre os níveis de remuneração, além de um piso salarial de 2.329,35 reais por 20 horas de trabalho semanal. (MAGGI, 2012). Levando-se em conta o histórico de greves nas instituições federais desde o ano de 1980 até o ano de 2005, questões quanto ao plano de carreira, plano de cargos e salários, e aumento salarial foram recorrentes nas demandas dos docentes (SEDUFMS, 2012), assim, como foi visto no ano de 2012.

A greve, no ano de 2012, e as reivindicações quanto a criação de uma carreira única docente, apresentou, de maneira pertinente, elementos que levaram ao questionamento do comprometimento organizacional e comprometimento com a carreira desses docentes. Com isso, no intuito de entender o fenômeno envolvido na interação do docente e seu comprometimento com a organização/instituição federal e sua carreira, o seguinte trabalho visa: Investigar o comprometimento com a organização e com a carreira de docentes de uma universidade federal que tem atuação junto às áreas de conhecimento em Ciências Biológicas, Ciências Sociais Aplicadas e Ciências Exatas e da Terra.

Partindo-se de tal questionamento, e visando um entendimento mais específico, foi cunhado dois objetivos:

- Verificar qual o foco primordial de comprometimento dos docentes, comparando o tempo na organização e o tempo de carreira.
- Comparar as áreas de conhecimento quanto ao comprometimento organizacional e comprometimento com a carreira, verificando, se há sobreposição de formas de comprometimento ou se ambas estão no mesmo patamar de presença na vida docente.

Com isso, o intuito deste trabalho é entender o comprometimento organizacional através da escala de Meyer e Allen (1991), que é composta por 18 itens distribuídos igualmente entre três dimensões do comprometimento: afetivo, normativo e instrumental, além da escala sobre o comprometimento com a carreira de Blau (1985), que é composta por 24 itens que são distribuídos da seguinte maneira: seis relacionados à dimensão afetiva, outros seis relacionados a dimensão normativa, oito relacionados a dimensão de investimentos acumulados (materiais e afetivos) e quatro ligados a dimensão de alternativas de mudança.

A amostragem foi realizada inicialmente de maneira a buscar as áreas com maior nível de produção científica, sendo assim, o foco inicial dentro da organização/instituição federal analisada foi a área de Ciências Biológicas, que apresentou baixa adesão por parte dos docentes. Com isso, de maneira randomizada, ocorreu a escolha das outras 2 (duas) áreas: Ciências Sociais Aplicadas e Ciências Exatas e da Terra, sendo retirado o escopo inicial quanto a produção científica, para a escolha das áreas.

O  $n$  total de docentes convidados dentro da organização/instituição federal foi de 690 docentes, atuando estes como docentes adjuntos, substitutivos, titular, associados e assistentes.

## 2. Referencial teórico

Para entender o comprometimento organizacional e o comprometimento com a carreira devemos primeiro definir o que é o comprometimento em âmbito geral. Assim, o verbo comprometer vem do latim *comprommittere* e refere-se a engajamento, colocar junto, agregamento e envolvimento, encontrando-se a palavra associada ao fato de se assumir responsabilidade e compromisso (SOUZA, 2006).

Bastos, Brandão e Pinho (1997) exploraram o significado do termo comprometimento na linguagem cotidiana, concluindo que há três formas de uso do conceito:

1. aproximação do conceito de “compromisso”, “com envolvimento”, indicando o grau de atenção, de esforço e cuidado na realização de tarefas.
2. estado do indivíduo que remete a lealdade a algo, durabilidade da lealdade, sendo esses estados descritos por sentenças que delimitam intenções, sentimentos e desejos.
3. relação entre conjunto de condições que levam a produtos indesejados, como prejudicar e impedir.

Tais formas descrevem dimensões de valores opostas, levando o comprometimento a ser entendido como maneiras de agir que conduzem a produtos e estados desejáveis ao sujeito, ou que levam a falha ao atingir tais produtos e estados. Além disso, comprometimento pode ser descrito como envolvimento que pode vir a dificultar ou enviesar as ações da pessoa, trazendo em si a noção de que se está amarrando, atando ou unindo o indivíduo a algo. Com isso, comprometimento possui um caráter disposicional (propensão a agir, comportamento efetuado de determinada forma, comportamentos variados, sendo um conceito em aberto) e adverbial (deve-se ter indicações da maneira e modo da ação desempenhada, permitindo que as mesmas sejam descritas como comprometidas ou não), ocorrendo que, o caráter adverbial não tem sido largamente considerado pelos pesquisadores, sendo tratado como disposição, levando o comprometimento a ser tomado como um estado de sentimentos ou reações afetivas positivas, mas no âmbito da relação indivíduo-organização, comprometimento é tratado como atitudes integradas por dimensões afetivas, cognitivas e comportamentais.

Ao se utilizar comprometimento na linguagem científica, há uma perda de amplitude do conceito, mantendo-se apenas o significado de engajamento, que leva a eliminar a valorização negativa. Com isso, o conceito de comprometimento é definido como envolvimento e identificação de apego. Termos que segundo Bastos (1993), são utilizados como constructos

em pesquisa e que apresentam significados que os aproximam, mas que encontram na noção de engajamento a dimensão principal (MORAES, GODOI e BATISTA, 2004).

Para Moraes, Godoi e Batista (2004) a definição de comprometimento feita pelos teóricos é uma forma de restringir e identificar determinantes que direcionam para um envolvimento do humano integralmente com a organização e atingindo maiores escores de produtividade.

Com isso, partindo-se das definições pré-estabelecidas, e levando-se em conta a perda existente ao se utilizar o conceito de comprometimento na linguagem científica, o conceito de comprometimento, para uma compreensão do termo, é o que o defini como: lealdade, intenções, desejos, sentimentos, responsabilidade e envolvimento que levam o indivíduo a um resultado ideal. Mas, a definição que melhor emprega o comprometimento, é a de engajamento, pois, se refere a um curso de ações do sujeito que o levam a comprometer-se com o objeto (carreira, organização, etc.) desejado.

## 2.1. Comprometimento com a organização

Estudos iniciais do comprometimento organizacional investigavam os vínculos entre organização e o trabalhador, ressaltando que os vínculos fortes, dentro da organização, eram estabelecidos por organizações que atendiam as necessidades e expectativas dos trabalhadores, sendo esses estudos elaborados em 1938 por Chester e Barnard, e suas ideias foram corroboradas em 1958 por James March e Hebert Simon, e em 1960, por Howard Becker (SIMON e COLTRE, 2012). Com isso, levando-se em conta, que o conceito inicial de comprometimento organizacional está embasado em supressão de necessidades e expectativas dos trabalhadores por parte das organizações, Kelman, no ano de 1958, estabeleceu o comprometimento em 3 (três) bases distintas: a submissão ou envolvimento instrumental; a identificação ou envolvimento baseado em desejo de afiliação; e a internalização ou envolvimento causado por congruência de valores individuais e organizacionais. Dois anos após os estudos de Kelman, no ano de 1960, Gouldner identifica 2 (duas) bases, a integração (grau em que o indivíduo ativo se sente parte da organização) e introjecção (a imagem do indivíduo inclui uma variedade de características valores organizacionais aprovados), e no ano de 1961 Etzioni, sugere uma classificação com 3 (três) bases, o envolvimento moral (internalização de objetivos, valores e normas da organização), o envolvimento calculativo (relações de troca entre o indivíduo e a organização, por meio da percepção de equidade entre

recompensas e contribuições) e o envolvimento alienativo (repressão e coerção) (MEDEIROS, *et al.*, 2003).

O estabelecimento do comprometimento em bases, entre as décadas de 60 e 70, levou os pesquisadores a elaborarem instrumentos de mensuração. Com isso, no ano de 1979, Richard Mowday, validou um instrumento de mensuração do comprometimento, o Questionário de Comprometimento Organizacional – QCO, composto por 15 itens em formato *Likert*. No ano de 1982, Yoash Wiener expôs a dimensão normativa, em que, indivíduos comprometidos exibem certos comportamentos por acreditarem na moralidade dos mesmos e que seu efetuar é certo. Dois anos após, no ano de 1984, John Meyer e Natalie Allen analisaram variâncias em diversas escalas, desenvolvendo dois questionários distintos, um com o intuito de medir o comprometimento afetivo (*Affective Commitment Scale – ACS*) e o outro para medir o comprometimento instrumental (*Continuance Commitment Scale – CCS*) (SIMON e COLTRE, 2012).

Com o surgimento dos questionários elaborados por Meyer e Allen em 1984, estudos quanto a dimensão normativa, embasados no trabalho de Yoash Wiener, apresentaram corroboração no ano de 1987, levando Meyer e Allen, no ano de 1991, a conceituarem o modelo tridimensional do comportamento organizacional, que agrupava as dimensões afetivas, instrumentais e normativas (SIMON e COLTRE, 2012). Após a conceituação do modelo tridimensional, um instrumento de análise do comprometimento foi elaborado no ano 1991, sendo o mesmo reformulado no ano de 1993 por seus autores Meyer e Allen (SIMON e COLTRE, 2012; MEDEIROS, *et al.*, 2003; MEDEIROS e ENDERS, 1998).

Sendo assim, partindo-se da década de 80 (oitenta), pode-se concluir que as últimas 4 (quatro) décadas de estudos, levaram a elaboração de instrumentos de mensuração do comprometimento organizacional, com o enfoque em encontrar resultados que tendem a explicar o nível de comprometimento do indivíduo no trabalho, de maneira a formular modelos que quantifiquem o comprometimento (SIMON e COLTRE, 2012). Com isso, durante tais décadas, houve uma evolução conceitual do comprometimento organizacional, provocando controvérsias quanto ao vínculo empregado-organização (MORAES, GODOI e BATISTA, 2004; MEYER e ALLEN, 1997).

Tal vínculo foi compreendido por Rousseau e Wade-Benzoni (1995) como uma “troca”, entre o trabalhador e a organização, não sendo assim, produto de práticas organizacionais isoladas de um ou de outro. Podendo, o conceito de “troca”, ser captada pelo conceito de suporte

organizacional ao comprometimento, que dá ênfase a conexão entre as expectativas da organização e as dos trabalhadores.

Organizações que ganham destaque por elevados níveis de comprometimento de “troca”, o fazem por terem políticas de pessoal coerente, que realizam a criação e consolidação de uma cultura organizacional voltada para o comprometimento (BOYD, 1992; DESSLER, 1996). Sendo assim, ao se consolidar uma cultura do comprometimento embasada na “troca”, amplificações do comprometimento por meio de ações unidimensionais estão fadadas ao fracasso (SOUZA, 2006), pois, o comprometimento como “troca” levaria não apenas o trabalhador a se comprometer com a organização, mas a organização a se comprometer com o trabalhador. Por meio de tais inferências, o comprometimento organizacional, pode ser entendido como advindo de contratos psicológicos entre a organização e o trabalhador, sendo um conceito atitudinal, por ser suas variáveis intervenientes ou não observáveis, por conta dos estímulos consentidos e suas respostas, levando assim, a ser entendido como tendências cognitivas ou comportamentais. Com isso, o comprometimento organizacional pode ser baseado em múltiplos processos psicológicos, acarretando com isso, estudos sob múltiplos focos, como a organização, a carreira e o sindicato (SIMON e COLTRE, 2012).

Além dos múltiplos focos, levantados anteriormente, que podem ser estudados embasados na psicologia, áreas como a sociologia e teorias organizacionais, realizaram contribuições para a compreensão do comprometimento. Com isso, a junção dessas áreas, trouxeram à luz do conhecimento do comprometimento organizacional, enfoques definidos por Bastos (1993) como o afetivo atitudinal (natureza afetiva de identificação do indivíduo com objetivos e valores organizacionais), o instrumental *side-bet* (recompensas e custos associados à permanência na organização), o normativo (pressões para que o indivíduo se comporte de acordo com objetivos e metas da organização), o comportamental (comportamentos e atos cognitivos que fortalecem tais vínculos) e o sociológico (relações de poder existentes entre empregador e empregado).

Com isso, o modelo elaborado por Meyer e Allen na década de 90, conceituando três componentes, o comprometimento afetivo, o comprometimento relacionado a custo quanto a deixar a organização e o comprometimento de obrigação em permanecer na organização, foi aceito internacionalmente, pois surge como uma forma de descrição do comprometimento em vários graus. O surgimento deste modelo elaborado por Meyer e Allen desbanca o modelo

unidimensional, deixando margem para o surgimento de novos modelos com enfoque em várias dimensões.

A partir do levantamento histórico, a base escolhida para cunhar esse estudo, será a teoria elaborada por Meyer e Allen na década de 90, por ser essa uma teoria atual de análise dentro das organizações.

## 2.2. Comprometimento com a organização

A lealdade à organização se apresenta como fator secundário, por conta das influências do neoliberalismo que naturalizou vínculos curtos e rápidos. Hoje o comprometimento do trabalhador passou a requerer um treinamento contínuo, atualização e troca de habilidades, pois para muitos a permanência em uma empresa no sentido de ser leal a mesma, dizendo de um comprometimento com a organização já não existe, por conta da fluidez em que as organizações se encontram.

Segundo Bastos (1991 apud SOUZA, 2006), carreira vem do latim “*Carraria*” (caminho), podendo ser caracterizada como um curso de vida profissional ou empregatício, que oferece oportunidade de avanço e que segue uma noção de sequências de trabalhos em determinado campo em uma dimensão temporal. O termo se refere a um ajustamento do indivíduo a uma ocupação ou a imagem possuída por ela, levando a noção de hierarquia, de sequência de papéis de responsabilidades progressivas em uma mesma ocupação.

Aryee e Tan afirmam que o comprometimento com a carreira é um conceito afetivo, expresso na habilidade de lidar com decepções, quando se busca objetivos da carreira. Assim, o constructo comprometimento com a carreira deve incluir, além da atitude do indivíduo com a permanência na organização, a atitude do indivíduo com relação ao processo contínuo de desenvolvimento profissional, que justifica a afirmação de se ter uma carreira (MAGALHÃES, 2008).

Bastos (1997, apud ROWE e BASTOS, 2010) diz que segundo uma vertente mais antiga o conceito de comprometimento com a carreira enfatiza a importância desse vínculo como preditor do investimento que o trabalhador faz para o seu crescimento profissional, mostrando o desempenho extra para manter-se atualizado na profissão e responder as expectativas sociais que cercam o exercício profissional.

Wallace e Carson e Bedeian ( ROWE e BASTOS, 2010) afirmam que o comprometimento com a carreira tem correlação com o desempenho, com o comprometimento organizacional e com a busca de desenvolvimento de habilidades, estas correlações são tidas como positivas. A rotatividade e intenções de abandonar a carreira apresentam correlação negativa ao comprometimento com a carreira.

Recentemente, surgiu o conceito de entrincheiramento, que é uma forma de abarcar uma postura estática e defensiva adotada pelo trabalhador, por conta das incertezas e inseguranças que marcam as transições no mundo do trabalho e que acaba sendo obstáculo para o investimento em outra carreira. O entrincheiramento pode ser entendido como uma resposta à realidade contemporânea do mundo do trabalho, consistindo na persistência do trabalhador na mesma linha profissional por conta da falta de opção na carreira, por sensação de perda de investimentos realizados nessa carreira, ou pela percepção de uma consequência emocional alta no caso de mudança de carreira. Estes vínculos se reportam como atitude frente à carreira que gera comportamentos distintos, com impactos pessoais, organizacionais e sociais expressivos (ROWE e BASTOS, 2010).

O conceito de entrincheiramento surge como uma forma de se discutir a questão da falta de opção de carreira, mas para o presente trabalho ela é apresentada apenas como forma de conhecimento, pois o nosso foco é o comprometimento com o trabalho de Blau.

### 2.3. O modelo tridimensional de Meyer e Allen

Na década de 90, Meyer e Allen descrevem um modelo do comprometimento chamado de Componentes do Comprometimento. Em sua base teórica há uma divisão dos componentes em três formas de comprometimento: afetivo, instrumental e normativo. O nome de Modelo Tridimensional foi inferido por conta das três bases encontradas.

O comprometimento organizacional, para Meyer e Allen (1991) é como um estado psicológico que caracteriza a ligação dos indivíduos à organização, presumindo-se que as pessoas mais comprometidas tenham maiores probabilidades de permanência na organização e de se empenharem para alcançar objetivos e realizarem as tarefas. O constructo é multidimensional, sendo a tripartição do mesmo a tese mais comum: afetivo, instrumental e normativo.

O componente afetivo relaciona-se ao desejo de permanecer na organização, existindo uma identificação, ou seja, um vínculo psicológico é criado pelo conforto e sentimento de competência que a organização transmite para o sujeito. O componente instrumental, também chamado de calculativo, relaciona-se ao comprometimento duradouro, ou seja, a permanência na organização se desenvolve por conta de necessidades, conformidade com o cargo que exerce e falta de alternativas no mercado. O componente normativo está relacionado com um alto índice de comprometimento do funcionário com a instituição, um estado psicológico desencadeado por experiências de socialização (obrigação moral) é que mantém o indivíduo na organização. (MEDEIROS *et al.*, 2003).

Meyer e Allen (1991) sintetizam o conceito dizendo que empregados com forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque querem, os com maior comprometimento instrumental se mantem empregados porque precisam e os com grau de comprometimento normativo sentem que devem permanecer na organização.

O quadro 1 mostra de forma sucinta as características de cada componente, o porquê ocorre a permanência e o estado psicológico que o trabalhador se encontra.

Quadro 1 – Os três componentes do comprometimento organizacional (MEYER; ALLEN; GELLATLY, 1990)

Categorias	Caracterização	A pessoa permanece na organização por que:	Estado psicológico
Afetivo	Grau em que o empregado se sente emocionalmente ligado, identificado e envolvido na organização	... sente que quer permanecer	Desejo
Calculativo	Grau em que o empregado se mantém ligado à organização devido ao reconhecimento dos custos associados com a sua saída	... sente que tem necessidade de permanecer	Necessidade
Normativo	Grau em que o empregado possui um sentido de obrigação (ou dever moral) de permanecer na organização	...sente que deve permanecer	Obrigação

A conceitualização em três componentes ocorreu por conta de uma análise de variância com várias escalas, chegando à conclusão que o comprometimento instrumental não era adequadamente medido. Assim, foram desenvolvidos dois instrumentos que mediam o comprometimento afetivo (*Affective Commitment Scale – ACS*) e o comprometimento instrumental (*Continuance Commitment Scale – CCS*). Esses instrumentos tiveram suas propriedades psicométricas examinadas por McGee e Ford, que identificaram o componente normativo do comprometimento. Assim, ao fazerem uma revisão Meyer e Allen incorporaram a nova dimensão e conceituaram os três componentes (MEDEIROS; ENDERS, 1998).

As escalas desenvolvidas por Meyer e Allen são de dois tipos (24 itens em uma e 18 itens na outra), com questões fechadas sobre o comprometimento organizacional e aplicadas no formato likert (De 1 a 7). Os indicadores do instrumento são divididos em comprometimento afetivo, comprometimento instrumental e comprometimento organizacional.

O modelo de conceitualização de três componentes teve sua validação no Brasil efetuada por Medeiros e Enders no ano de 1998 e Bandeira, Marques e Veiga no ano de 1999, que obtiveram os três fatores

conceituados por Meyer e Allen no ano de 1991, além de encontrarem um índice moderado de consistência interna para os três componentes da teoria e baixo percentual de variação total explicada, o que demonstra a existência de indicadores pouco adequados dentro do instrumento (este resultado foi obtido por conta do não embasamento nos indicadores especificados pelo instrumento original). Após essa validação, ocorreu uma análise fatorial confirmatória que tinha como foco testar o instrumento, isso ajudou para que em estudo posterior Medeiros e Enders encontrassem uma estrutura fatorial formada por quatro fatores, sendo obtido um quarto componente que denominaram de afiliativo (MEDEIROS *et al.*, 2003).

Meyer e Allen (1991, apud MEDEIROS, 2003) afirmam, ao concluir o trabalho sobre os três componentes, que não há clareza sobre cada componente ser único ou que represente um constructo unitário, pois, é necessário mais trabalho em relação ao tema.

As propriedades psicométricas das escalas desenvolvidas por Meyer e Allen em 1991 pra medir o comprometimento afetivo e instrumental foram examinadas por McGee e Ford que comprovaram a boa confiabilidade da escala afetiva e chegaram a encontrar duas dimensões distintas na escala instrumental, uma referente à existência de poucas alternativas de emprego para o trabalhador e a outra refletia o sacrifício pessoal associado à possibilidade de deixar a organização. Esse trabalho foi importante para a literatura sobre comprometimento, sendo um marco para a operacionalização do comprometimento, pois as pressões internalizadas de comprometimento estão ligadas ao sacrifício pessoal (MEDEIROS, 2003).

No ano de 2002, o modelo teve uma análise psicométrica feita por Ferreira, Assmar, Souto, Braga e Pacheco que confirmaram a estrutura fatorial prevista inicialmente e a qualidade psicométrica do instrumento para ser aplicado no público brasileiro (SOUZA, 2006).

O presente trabalho utilizou a escala operacional do comprometimento organizacional de Ferreira, Assmar, Souto, Braga e Pacheco. Através desse escala tentaremos entender um pouco mais sobre o comprometimento organizacional de docentes da UFMG.

## 2.4. O modelo tetrádico de Blau

Blau em 1985 (Anjos, 2005) define o comprometimento com a carreira como atitude perante a profissão envolvendo desenvolvimento de objetivos de carreira, que acontecem ao longo de diversos empregos, através da vida profissional e da identificação. Para Blau os preditores do comprometimento com a carreira abrangem três tipos de variáveis: comportamental (livre

escolha da carreira), enfoque do papel das expectativas prévias não atendidas e o enfoque das trocas sociais (que se relaciona a experiências que afetam o comprometimento).

Blau afirma que o comprometimento com a carreira envolve componentes de persistência, quando o indivíduo se sente capaz de manter a direção pra realizar seu trabalho, apesar das barreiras e dificuldades encontradas, além da identidade, que é considerada o grau de envolvimento dos indivíduos com a carreira. Assim, na escolha para um determinado emprego, pode estar implícita a necessidade de escolha de uma carreira, que gera um conjunto de expectativas e demandas depositadas pelo indivíduo na organização, podendo ser esta uma variável crítica na forma como o comprometimento com a carreira e com a organização é estruturado (SOUZA, 2006).

Blau realizou avanços na análise do comprometimento com a carreira, demonstrando que o constructo pode ser representado num modelo tetradimensional, configurado em quatro dimensões: afetiva, normativa, investimentos acumulados (investimento material e afetivo) e alternativas de mudança de carreira (SOUZA, 2006).

No presente trabalho iremos analisar o comprometimento com a carreira segundo o modelo tetradimensional de Blau cunhado em 1985.

### **3. Procedimentos metodológicos**

#### **3.1. Amostra analisada**

O estudo foi realizado com docentes de uma universidade federal sendo composta especificamente por docentes das áreas de Biológicas, Exatas e da Terra e Sociais Aplicadas, tendo o intuito entender o comprometimento com a carreira e com a organização, levando-se em conta o tempo dentro da organização e o tempo de carreira, além de realizar um comparativo entre as áreas de conhecimento, verificando qual a forma de comprometimento é o mais presente.

A escolha da amostra inicial era de docentes da área de biológicas, mas por haver um retorno insatisfatório foram escolhidas também as áreas de sociais aplicadas e exatas e da terra. Não houve um critério para a escolha das outras áreas, sendo feita de forma acidental.

Foram convidados através de e-mail, 690 docentes, destes apenas 57 responderam ao convite e apenas 38 docentes responderam os instrumentos de mensuração do comprometimento com a organização e com a carreira.

#### **3.2. Instrumento para coleta de dados**

Para a mensuração do constructo do comprometimento organizacional se utilizou a escala cunhada por Meyer e Allen (1991) e validada por Ferreira, Assmar, Souto, Braga e Pacheco (2002). O instrumento é composto por 18 itens distribuídos igualmente entre as três dimensões do comprometimento afetiva, normativa e instrumental (Anexo 1). Para responder os docentes deveriam assinalar a alternativa que representa de forma mais adequada os sentimentos e atitudes em relação à organização. O instrumento utiliza uma escala Likert que varia entre discordo totalmente a concordo totalmente, existindo um total de sete níveis na escala. A demonstração do comprometimento diz de quanto maior o resultado, maior o nível de comprometimento dos docentes.

O comprometimento com a carreira teve sua mensuração através da escala desenvolvida por Blau (2003). Nela são encontrados 24 itens, sendo divididos da seguinte forma: seis relacionados à dimensão afetiva, seis a dimensão normativa, oito a dimensão de investimentos acumulados (materiais e afetivos) e quatro ligados a dimensão de alternativas de mudança (Anexo 2). O instrumento deveria ser respondido assinalando-se a opção que representa da melhor forma os sentimentos e atitudes em relação à carreira. A escala utilizada seguia o

padrão Likert variando de discordo totalmente a concordo totalmente, sendo utilizados sete níveis na escala.

### 3.3. Escala *Likert*

No referente trabalho são utilizados dois questionários elaborados segundo a escala Likert. Essa escala é muito utilizada não apenas no meio acadêmico, mas em pesquisas de forma geral.

Seu criador é Rensis Likert, sendo a escala Likert uma escala amplamente utilizada, onde os entrevistados devem indicar um grau de concordância ou discordância com cada uma de uma série de afirmações sobre objetos de estímulo. É padrão cada item apresentar cinco categorias de resposta, que vão de “discordo totalmente” a “concordo totalmente” (MALHOTRA, 2004). O número de categorias de resposta pode ser maior que cinco, sendo no caso dos questionários aplicados sete categorias de resposta.

A escala foi proposta em 1932, sendo analisados cinco pontos com um ponto médio para registro da manifestação de situação intermediária, do tipo: ótimo, bom, regular, ruim e péssimo. A escala se tornou paradigma da mensuração qualitativa, sendo adaptada para diferentes objetos de estudo. O sucesso dessa escala pode se dar por conta dela ser sensível a manifestações de qualidades reconhecendo a oposição entre contrários, gradiente e situação intermediária (PEREIRA, 2004).

### 3.4. Coleta de dados

O convite foi feito por e-mail fornecido no site dos institutos de Ciências Biológicas, Ciências Exatas, Geociências e a Escola de Ciência da Informação. Após resposta favorável a participação o instrumento foi enviado juntamente com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, sendo devolvido pela mesma via. O termo foi recolhido posteriormente. As dúvidas foram tiradas por e-mail, através do telefone ou pessoalmente.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido é encontrado em anexo, nele foram informados os procedimentos éticos usados, como a confidencialidade dos dados sendo as pessoas identificadas como pertencentes a um grupo e não de forma individual, além disso, os docentes foram informados sobre sua livre escolha em responder ou não as escalas.

A escolha pela coleta online se deu por conta do atraso existente no semestre letivo, sendo esta uma forma de facilitar a obtenção dos dados e não prejudicar o trabalho dos docentes.

## 4. Resultados

Para analisar os objetivos específicos do comprometimento com a organização e com a carreira, utilizou-se a média aritmética, que foi conseguida a partir de cada resposta dada pelos 38 participantes. Com o cálculo da média foi possível obter a moda referente a cada categoria existente nas escalas.

Tanto a escala de comprometimento organizacional como a de comprometimento com a carreira apresentaram uma escala entre 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente) que deveriam ser usadas para avaliar

A escala do comprometimento organizacional, realizada por Meyer e Allen (1991), apresenta três categorias. O resultado obtido em cada categoria foi o seguinte:

1 - Na categoria afetiva as respostas apresentaram uma média entre 3 (discordo levemente) e 6 (concordo em grande parte), sendo a sua moda referente a categoria 5 (concordo levemente). A questão de número cinco (Na minha empresa, sinto-me como fazendo parte de uma grande família) foi a que apresentou a afirmativa de discordo levemente (3), enquanto a questão número 6 (Minha empresa tem grande significado para mim) apresentou a afirmativa de que os docentes concordam em grande parte (6).

2 - Na categoria normativa as respostas tiveram sua média entre 1 (discordo totalmente) e 5 (concordo levemente), a moda referente a categoria foi 2 (discordo em grande parte). A questão de número sete (Atualmente permaneço em minha empresa tanto por necessidade quanto por desejo) apresentou a afirmativa de concordo levemente (5). A questão número oito (Seria muito difícil para mim deixar minha empresa, caso fosse preciso) obteve nem concordância e nem discordância (4) quanto a afirmação. As questões número nove (Se eu decidisse deixar minha empresa, minha vida iria ficar completamente desorganizada), número dez (Sinto que tenho poucas opções de trabalho e, por isso, não vale à pena considerar o fato de deixar minha empresa) e número onze (Dei tudo de mim à empresa em que trabalho e, assim, não vale à pena considerar o fato de trabalhar em outro lugar), obtiveram resposta de discordância em grande parte (2).

Enquanto a afirmação de número doze (A falta de novas oportunidades de trabalho é um dos únicos motivos que me fazem permanecer na empresa em que trabalho) obteve respostas de discordância total (1).

3 - Na categoria instrumental a média de resposta se encontrou entre 2 (discordo em grande parte) e 4 (não concordo e nem concordo), sendo a moda 2 (discordo em grande parte). As afirmações treze (Sinto-me no dever de permanecer em meu atual emprego), quinze (Sentir-me-ia culpado se deixasse minha empresa agora) e dezoito (Tenho uma grande dívida com a empresa em que trabalho) apresentaram discordância em grande parte (2). Enquanto a afirmativa quatorze (Sinto que não tenho razões para abandonar minha empresa, mesmo que fosse em meu próprio benefício) apresentou uma discordância leve (3). As afirmações dezesseis (A empresa em que trabalho merece minha lealdade) e dezessete (Sinto-me comprometido com as pessoas que trabalham em minha empresa e por isso não a deixaria agora) obtiveram resposta de não discordo e nem concordo (4).

A escala sobre o comprometimento com a carreira idealizada por Blau (1985) obteve os seguintes resultados dentro das quatro categorias cunhadas:

1 – A categoria afetiva apresentou a média das afirmações entre 5 (concordo levemente) e 6 (concordo em grande parte), sendo a moda dessa categoria 6 (concordo em grande parte). A primeira afirmação (Minha carreira é importante para minha auto-imagem) apresentou leve concordância (5), enquanto da afirmação dois até a seis foram apresentadas uma concordância em grande parte (6).

2 – A segunda categoria, normativa, apresentou sua média entre 2 (discordo em grande parte) e 3 (discordo levemente), sendo a moda 2 (discordo em grande parte). A afirmação de número nove (Sinto que tenho a responsabilidade de continuar na minha carreira atual) foi tida pelo grupo como sendo de leve discordância (3), enquanto as afirmações sete, oito, dez, onze e doze (encontradas na escala em anexo) receberam uma discordância em grande parte (2).

3 – Na terceira categoria, sobre investimentos acumulados, a média de resposta do grupo se encontrou entre 2 (discordo em grande parte) e 4 (não concordo e nem discordo), obtendo uma moda 3 (discordo levemente). A afirmação vinte (Deixar minha carreira poderia me causar traumas emocionais) apresentou discordância em grande parte (2), enquanto as afirmações treze, quatorze, dezessete e dezenove apresentaram discordância leve (3). As afirmações quinze, dezesseis e dezoito não obtiveram nem concordância e nem discordância (4).

4 – Na quarta categoria, alternativas de mudança, foi obtida uma média entre 4 (não concordo e nem discordo) e 5 (concordo levemente), sendo a moda obtida 4 (não concordo e nem discordo). A afirmativa vinte e um (Há alternativas atrativas e viáveis para mim em outras carreiras, considerando-se meus conhecimentos e experiência) teve concordância levemente (5), enquanto as afirmativas vinte e dois, vinte e três e vinte e quatro, obtiveram nem discordância e nem concordância (4).

Com a obtenção da média, em cada afirmação das escalas, e da moda nas categorias existentes em cada escala do comprometimento com a organização e o comprometimento com a carreira, é possível analisar os resultados segundo os objetivos específicos propostos inicialmente.

## 5. Discussão dos resultados

O principal objetivo do presente trabalho foi analisar duas dimensões de práticas para o trabalho, sendo estas o comprometimento com a organização (utilizando o modelo tri-dimensional de Meyer e Allen (1991)) e verificando as categorias afetiva, normativa e instrumental. A segunda dimensão analisada foi a de comprometimento com a carreira (utilizando o modelo tetradimensional de Blau (1985)) e verificando as categorias afetiva, normativa, investimento acumulado e alternativas de mudança.

No que tange o trabalho, há como primeira questão verificar qual forma de comprometimento é primordial para os docentes, analisando segundo tempo de permanência na organização e tempo de carreira. A partir da média obtida em cada afirmação, realizamos a obtenção da moda em cada categoria em ambas as escalas utilizadas. Com o resultado da moda e a obtenção de uma média referente ao tempo de carreira do grupo (17 anos) e o tempo de permanência na organização (14 anos), podemos responder a este primeiro objetivo.

Segundo os dados obtidos podemos verificar que quanto ao comprometimento com a organização as categorias obtiveram uma moda 5 (concordância leve com as afirmações) quanto ao componente afetivo, os docentes apresentam um significado quanto a organização. Os componentes normativo e instrumental obtiveram a moda 2 (discordância em grande parte), apresentando que não há para o docente fatores que o prenda à organização. Obtendo uma moda 2 referente a escala.

As categorias de comprometimento com a carreira obtiveram uma moda 6 (concordo em grande parte) quanto ao componente afetivo, moda 2 (discordo em grande parte) quanto ao componente normativo, moda 3 (discordância leve) quanto aos investimentos acumulados na carreira e moda 4 (não concordo e nem discordo) quanto ao componente alternativas de mudança. Analisando a escala segundo as categorias (normativa, calculativo e afetivo) ela se apresenta como amodal, não havendo um número encontrado com frequência.

Ao analisarmos as duas dimensões, vemos que a moda obtida nas escalas nos é inútil para a análise, pois, o comprometimento com a carreira se encontra como amodal, assim verificamos que a forma de análise deve ser feita a partir dos resultados da moda obtida em cada categoria das escalas. Com isso verificamos que há um comprometimento maior dos docentes com a carreira do que com a organização, pois a média obtida nas categorias apresenta as afirmações da carreira como sendo de maior concordância. O tempo de carreira e de organização se

apresentou como fator dispensável para a análise, pois não contribuiu para a verificação da hipótese.

O segundo objetivo específico que se busca com esse trabalho é comparar as áreas de conhecimento e o comprometimento organizacional e comprometimento com a carreira, verificando qual forma de comprometimento é mais presente por área.

A análise foi realizada segundo a moda obtida em cada categoria das escalas, havendo uma comparação entre as áreas. Assim, na escala de comprometimento com a organização os docentes das três áreas estudadas (Ciências Biológicas, Ciências Sociais Aplicadas e Ciências Exatas e da Terra) foram comparados quanto às categorias.

Na categoria afetiva houve moda igual a 5 (concordo levemente) em todas as três áreas pesquisadas, havendo assim nenhuma diferença quanto a este componente e a área de atuação. Na categoria normativa apenas a área de Ciências Exatas e da Terra obteve uma moda igual a 2 (discordo em grande parte), e as outras áreas foram tidas como amodal, não existindo uma resposta com mais frequência.

Na categoria instrumental as Ciências Sociais Aplicadas apresentou ser amodal, enquanto a área de Ciências Biológicas obteve uma moda 2 (discordo em grande parte) e a área de Ciências Exatas e da Terra moda igual a 3 (discordo levemente).

Percebemos que apesar de haver pouco comprometimento com a organização por parte das áreas estudadas, a Ciências Exatas e da Terra se sobressai, demonstrando ser mais comprometida com a organização.

Ao analisarmos o comprometimento com a carreira por área, observamos um padrão na média obtida. Quanto ao componente afetivo todas as áreas obtiveram uma média 6 (concordo em grande parte). Já no componente normativo houve uma moda 2 (discordo em grande parte) em todas as áreas analisadas.

O componente de investimento acumulado apresentou moda 2 (discordo em grande parte) para os participantes das Ciências Sociais Aplicadas e moda 4 (não concordo e nem discordo) para os de outras duas áreas.

Quanto ao componente de alternativas de mudança as Ciências Sociais Aplicadas apresentou uma moda 5 (concordo levemente), enquanto as outras apresentaram moda 4 (não concordo e nem discordo).

Podemos concluir que, apesar de haver diferença nas áreas quanto a dois componentes, todas as áreas se apresentam como comprometidas com a carreira. Assim, vemos que as áreas de conhecimento apresentam um comprometimento maior com a carreira.

Com isso podemos concluir que os docentes da instituição independente da área de formação e atuação apresentam um comprometimento com a carreira maior do que com a organização.

## 6. Conclusão

Ambas as análises realizadas demonstraram haver um comprometimento maior do docente com sua carreira do que com a organização. Comprometimento com a organização receberam escores baixos.

Podemos concluir então que:

- 1 – O tempo de carreira e tempo de trabalho, junto à organização não ajudaram na análise dos dados para diferenciar qual forma de comprometimento se sobressai, pois não houve um instrumento adequado que ajudasse em tal comparação.
- 2 – As áreas de conhecimento tiveram médias com pouca diferença em ambas às escalas, demonstrando que o comprometimento com a organização obteve uma média de comprometimento baixa e que o comprometimento com a carreira é a forma de comprometimento que se sobressai quanto às áreas.
- 3 – Ao analisarmos todos os docentes sem diferenciar áreas entre outros fatores, concluímos que o comprometimento com a carreira se sobressai, demonstrando ser o foco destes profissionais.

Assim, podemos chegar à conclusão de que o comprometimento com a carreira é primordial para os docentes, mas que poderíamos obter maiores informações sobre as causas dessa forma de comprometimento se sobressair sobre comprometimento com a organização de forma destoante, ao realizarmos uma pesquisa qualitativa, tentando entender as causas reais que ajudam para este fator.

Quanto ao baixo comprometimento com a organização por parte dos docentes poderíamos ter utilizado um instrumento para analisar o comprometimento da organização com os docentes, além de utilizarmos na forma de coleta de dados, técnicas qualitativa e quantitativa para enriquecer o trabalho e conseguirmos obter maiores informações para realizar uma análise mais coerente.

O trabalho realizado conseguiu responder as hipóteses propostas, mas uma comunicação entre dados quantitativos e qualitativos iria ser mais bem aproveitada na obtenção de informações, pois durante a pesquisa foi verificada que a coleta de dados qualitativos apresentou-se como necessária, pois os instrumentos utilizados não obtiveram informações subjetivas que ajudariam numa pesquisa rica em informações e dados de discussão.

## Referências

BASTOS, A. V. B. Comprometimento Organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. **Revista de Administração de Empresas**, v. 33, n. 3, p. 52-64, 1993.

BASTOS, A. V. B.; BRANDÃO, M. G. A.; PINHO, A. P. M. Comprometimento Organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho. **Revista de Administração Contemporânea**, v.1, n.2, p. 97-120, 1997.

BLAU, G. J. Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, n. 76, p. 469 – 488, 2003.

BOYD, C. **Individual commitment and organizational change**. New York, Quorum Books, 1992.

DESSLER, G. **Conquistando comprometimento: como construir uma força de trabalho competitiva**. São Paulo: Makron Books, 1996.

MAGALHÃES, 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, 2008.

MAGGI, L. **Greve de professores atinge 95% das instituições federais**. Publicado em: 28 de junho de 2012. In: <http://veja.abril.com.br/noticia/educacao/greve-dos-professores-atinge-95-das-instituicoes-federais>. Acesso em: 20 de julho de 2012.

MALHOTRA, N. K.; *Pesquisa de marketing uma orientação aplicada*. São Paulo: Bookman, 2004.

MEDEIROS, C. A. F.; ALBUQUERQUE, L. G.; MARQUES, G. M.; SIQUEIRA, M. Uma proposta de múltiplos componentes para o comprometimento organizacional. In. **Anais da 3ª Conferência da Academia Ibero Americana de Administração: EAESP/FGS**, v. 1; p. 1-30, 2003.

MEDEIROS, C. A. F.; ENDERS, W. T. Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991). **Revista de Administração Contemporânea**, v. 2, n. 3, p. 67-87, 1998.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, v. 1, p. 61-89, 1991.

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

MORAES, F. M. M. de; GODOI, C. K.; BATISTA, M. A. Comprometimento Organizacional: uma pesquisa documental sobre a produção científica brasileira de 1994 a 2003. **Revista de Ciências da Administração**, v. 6, n. 12, p. 1-19, 2004.

PEREIRA, J. C. R.; *Análise de dados qualitativos: estratégias metodológicas para as ciências humanas e sociais*. Editora da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2004.

ROUSSEAU, D. M., WADE-BENZONI, K. A. Changing individual-organization attachments: a two-way street. In: Howard, A. **The Changing Nature of Work**. San Francisco, Jossey Bass Publishers, 1995.

ROWE, D. E. O; BASTOS, A. V. B.; Vínculos com a carreira e produção acadêmica: comparando docentes de IES pública e privadas. **Revista de Administração Contemporânea**, vol. 14, n. 6, p. 1011-1030, 2010.

SEDUFISM – Seção Sindical dos Docentes da UFSM. **Histórico de Greve: Reinvidicações e Resultados**. Disponível em: <http://www.sedufism.org.br/?secao=greve>. Acesso em: 12 de dezembro 2012.

SIMON, J.; COLTRE, S. M. O comprometimento organizacional afetivo, instrumental e normativo: estudo de caso de uma empresa familiar. **Qualitas Revista Eletrônica**, ISSN 1677 4280, v. 13, n. 1, p. 4-23, 2012. Disponível em: <http://revista.uepb.edu.br/index.php/qualitas/article/viewArticle/1338>. Acesso em: 14 de dezembro de 2012.

SOUZA, A. L. R. **As práticas organizacionais e o comprometimento com a organização e com a carreira.** Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Gama Filho, Rio de Janeiro, 2006.

## **Anexos**

Anexo A – Termo de consentimento livre e esclarecido

### **TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

**Título do Projeto:** Organização e Carreira: Comprometimento de Docentes da UFMG. **Vinculado como sub-projeto do projeto:** Condições de trabalho e o comprometimento com a organização e com a carreira de Anizaura Lidia Rodrigues de Souza.

**Número de Protocolo no Comitê de Ética:** 0496.0.203.000-11

Prezado Senhor (a),

Você está sendo convidado (a) a participar de uma pesquisa que estudará o comprometimento com a organização e o comprometimento com a carreira. Você foi selecionado por pertencer ao quadro de docentes da UFMG. Contudo, sua participação não é obrigatória e pode ser também interrompida a qualquer momento que você julgar necessário. O objetivo do projeto é verificar o nível de comprometimento dos docentes com sua carreira e com a organização.

#### **1 ) Procedimentos do Estudo**

Para participar deste estudo solicito a sua especial colaboração em responder um questionário sobre o assunto. Sua participação não implica em nenhum tipo de ônus a você. Por outro lado, não há, também, nenhum tipo de benefício imediato, a não ser aqueles ligados a uma melhor compreensão do comprometimento organizacional e com a carreira dos docentes da UFMG.

#### **2 ) Caráter Confidencial dos Registros**

A sua identidade será mantida em sigilo. Os resultados do estudo serão sempre apresentados como o retrato de um grupo e não de uma pessoa. Dessa forma, você não será identificado quando o material de seu registro for utilizado, seja para propósitos de publicação científica ou educativa.

Este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Minas Gerais.

O pesquisador responsável pelo estudo poderá fornecer qualquer esclarecimento sobre o estudo, assim como tirar dúvidas, bastando contato no seguinte endereço e/ou telefone:

**Endereço:**

**Telefone:**

#### **3 ) Declaração de Consentimento**

Li ou alguém leu para mim as informações contidas neste documento antes de assinar este termo de consentimento. Declaro que toda a linguagem técnica utilizada na descrição deste estudo de pesquisa foi satisfatoriamente explicada e que recebi respostas para todas as minhas dúvidas. Confirmando também que recebi uma cópia deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Compreendo que sou livre para me retirar do estudo em qualquer momento, sem perda de benefícios ou qualquer outra penalidade.

Dou meu consentimento de livre e espontânea vontade para participar deste estudo.

**Nome do participante (em letra de forma):**

---

**Assinatura do participante**

**Belo Horizonte, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ \_ de 2012.**

---

**Andressa Mariana Saldanha Elias**

Anexo B – Escala de comprometimento com a organização

**Abaixo você encontrará itens representativos de sentimentos e atitudes que as pessoas em geral manifestam a respeito de sua empresa. Responda a cada uma das afirmações marcando um X na opção de sua preferência, de acordo com a escala abaixo:**

1	2	3	4	5	6	7
Discordo totalmente	Discordo em grande parte	Discordo levemente	Não concordo e nem discordo	Concordo levemente	Concordo em grande parte	Concordo totalmente

	1	2	3	4	5	6	7
1 - Eu ficaria feliz se passasse o resto de minha vida profissional na empresa em que trabalho							
2 - Sinto os problemas de minha empresa como se fossem meus							
3 - Sinto-me, de fato, pertencendo à minha empresa							
4 - Sinto-me emocionalmente ligado à minha empresa							
5 - Na minha empresa, sinto-me como fazendo parte de uma grande família							
6 - Minha empresa tem grande significado para mim							
7 - Atualmente permaneço em minha empresa tanto por necessidade quanto por desejo							
8 - Seria muito difícil para mim deixar minha empresa, caso fosse preciso							
9 - Se eu decidisse deixar minha empresa, minha vida iria ficar completamente desorganizada							
10 - Sinto que tenho poucas opções de trabalho e, por isso, não vale à pena considerar o fato de deixar minha empresa							
11 - Dei tudo de mim à empresa em que trabalho e, assim, não vale à pena considerar o fato de trabalhar em outro lugar							
12 - A falta de novas oportunidades de trabalho é um dos únicos motivos que me							

fazem permanecer na empresa em que trabalho							
13 - Sinto-me no dever de permanecer em meu atual emprego							
14 - Sinto que não tenho razões para abandonar minha empresa, mesmo que fosse em meu próprio benefício							
15 - Sentir-me-ia culpado se deixasse minha empresa agora							
16 - A empresa em que trabalho merece minha lealdade							
17 - Sinto-me comprometido com as pessoas que trabalham em minha empresa e por isso não a deixaria agora							
18 - Tenho uma grande dívida com a empresa em que trabalho							

Anexo C – Escala de comprometimento com a carreira

As afirmativas a seguir representam sentimentos e atitudes que as pessoas em geral manifestam a respeito de sua carreira. Responda a cada uma das afirmações marcando um X na opção de sua preferência, de acordo com a escala abaixo:

1	2	3	4	5	6	7
Discordo totalmente	Discordo em grande parte	Discordo levemente	Não concordo e nem discordo	Concordo levemente	Concordo em grande parte	Concordo totalmente

	1	2	3	4	5	6	7
1 - Minha carreira é importante para minha auto-imagem							
2 - Sinto-me feliz por ter seguido minha carreira atual							
3 - Sinto orgulho de estar na minha atual carreira							
4 - Gosto de estar na minha carreira atual							
5 - Eu me identifico fortemente com a minha carreira							
6 - Sinto entusiasmo com a minha carreira							
7 - Acredito que as pessoas que foram treinadas para as suas carreiras têm a responsabilidade de permanecer nelas							
8 - Sinto-me obrigado a permanecer na minha carreira atual							
9 - Sinto que tenho a responsabilidade de continuar na minha carreira atual							
10 - Mesmo que fosse vantajoso, eu não acho que seria correto deixar minha carreira atual							
11 - Eu me sentiria culpado se deixasse minha carreira atual							
12 - Eu estou em minha carreira, em parte, por causa de um sentimento de lealdade a ela							
13 - Eu investi muito tempo em minha carreira para trocá-la agora							
14 - Seria muito dispendioso para mim trocar de carreira, levando-se em conta meus rendimentos atuais							

15 - Eu investi muito na minha educação e em esforço pessoal para agora trocar de carreira							
16 - Para mim, entrar em outra carreira agora iria requerer um grande investimento em treinamento							
17 - Trocar de carreira agora significaria eu mudar meu círculo de amizades							
18 - Para mim, mudar de carreira teria um alto custo emocional							
19 - Seria difícil para mim mudar de carreira devido às dificuldades que isso acarretaria à minha família							
20 - Deixar minha carreira poderia me causar traumas emocionais							
21 - Há alternativas atrativas e viáveis para mim em outras carreiras, considerando-se meus conhecimentos e experiência							
22 - Eu teria muitas opções se decidisse mudar de carreira							
23 - Fico satisfeito em saber que tenho muitas alternativas disponíveis para mudar de carreira							
24 - Sinto que teria opções de carreira interessantes a seguir, se eu deixasse minha carreira							