

VÍNCULOS COM A CARREIRA E VALORES DO TRABALHO: ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA

BONDS WITH THE CAREER AND WORK VALUES: SCIENTIFIC PRODUCTION ANALYSIS

Rafael Pereira de Araújo

Assistente em Administração do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano atuando na função de Coordenador de Relações Empresariais e Comunitárias do Campus Petrolina - IF SERTÃO PE e UFBA

Petrolina, PE, Brasil

E-mail: rafael.araujo@ifsertao-pe.edu.br

Diva Ester Okazaki Rowe

Professora Associada I no Núcleo de Pós-Graduação em Administração (NPGA) da Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia (UFBA)

Salvador, BA, Brasil

E-mail: divarowe@gmail.com

RESUMO

O presente trabalho tem o objetivo de analisar a produção científica em língua portuguesa sobre os temas comprometimento e entrenchamento 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. Foram identificados somente 57 artigos, sendo 21 sobre comprometimento com a carreira, 10 sobre entrenchamento na carreira e 26 sobre valores do trabalho. Verificou-se que alguns estudos apresentam falta de clareza no método e há outros que colocam o validador como autor da escala. São necessários novos estudos, com destaque para pesquisas que ampliem as amostras e investiguem as relações do comprometimento e entrenchamento 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, Entrenchamento na Carreira, Vínculos com a Carreira, Valores do Trabalho, Estudo Bibliométrico.

Data de submissão: 2 de agosto de 2018.

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the scientific production in Portuguese language on the subjects commitment and entrenchment in the career and values of work for the period of one decade. We considered the publications in the SPELL, SciELO and rPOT databases and we used a bibliometric study, with descriptive characteristics and quantitative approach. We identify only of 57 articles of which 21 were about career commitment, 10 were about career entrenchment, and 26 were about work values. We found that some studies show lack of clarity in the method and there are others that put the validator as author of the scale. Further researches are needed, especially researches that broaden the sample and investigate the relationships among commitment and entrenchment in the career with other antecedents and consequents, integrate multiple bases of the constructs and combine different methodological perspectives to understand the topics more appropriately.

Keywords: Career Commitment, Career Entrenchment, Career Links, Work Values, Bibliometric Study.

Data de aprovação: 29 de outubro de 2019.

INTRODUÇÃO

Nas pesquisas atuais que relacionam o trabalhador com a carreira estão presentes o comprometimento e o entrenchamento. 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.

Enquanto comprometimento implica na identificação e afetividade que conduzem ao desejo de permanecer na carreira, o entrenchamento 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 (Rowe & Bastos, 2011).

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.

Nesse contexto, o presente 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, entrenchamento 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, entrenchamento 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 entrincheiramento na carreira e nos valores do trabalho visto que, na busca realizada, não foi encontrada nenhuma análise da produção com foco nesses temas.

COMPROMETIMENTO E ENTRINCHEIRAMENTO 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. 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 entrincheiramento, que serão abordados a seguir.

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 (ECC) 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 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.

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 Entincheiramento 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 entincheiramento na carreira foram satisfatórios, revelando que todos os itens contribuem para aumentar a precisão do instrumento.

Por sua vez, quanto a valores, 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.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Com o objetivo de realizar o estado da arte sobre comprometimento com a carreira, entincheiramento 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.

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, 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.

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.

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 Figura 1 lista a classificação mais alta dos periódicos em que os artigos foram publicados, segundo o Qualis Capes quadriênio 2013-2016, independente da área:

REVISTA	REVISTA
Rev. Latino-Americana de Enf./Ribeirão Preto (A1)	Revista de Gestão (B1)
Pensamiento 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)

Figura 1. Periódicos que publicaram comprometimento com a carreira.
Fonte: Dados da pesquisa.

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 Figura 2:

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)	-

Figura 2. Periódicos que publicaram entrincheiramento na carreira.
Fonte: Dados da pesquisa.

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 Figura 3.

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.

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)

Figura 3. Periódicos que publicaram valores do trabalho.
Fonte: Dados da pesquisa.

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 Figura 4.

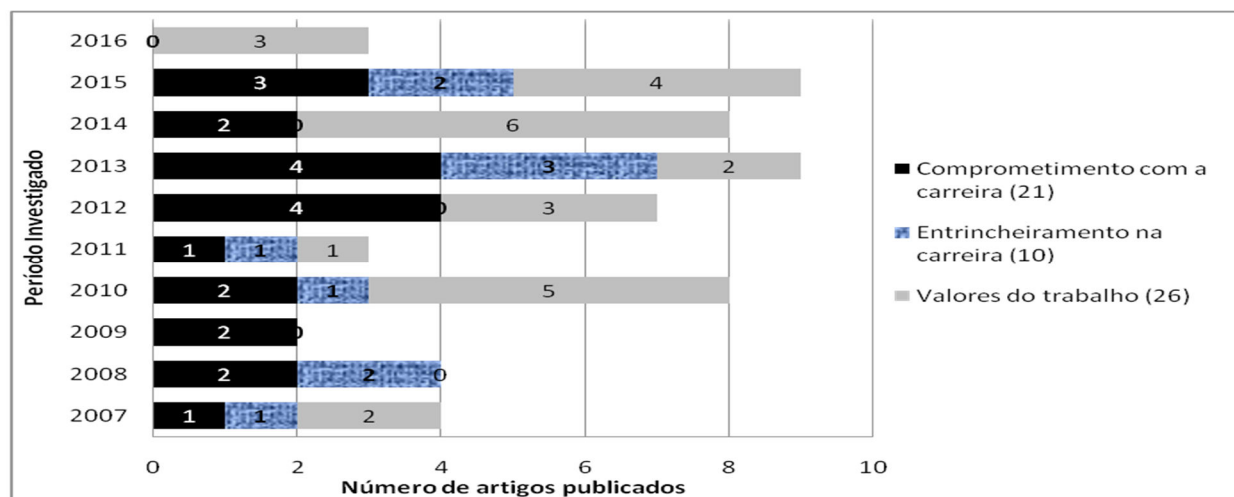


Figura 4. Frequência da produção científica por ano.
Fonte: Dados da pesquisa.

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 Estivalet 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

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.

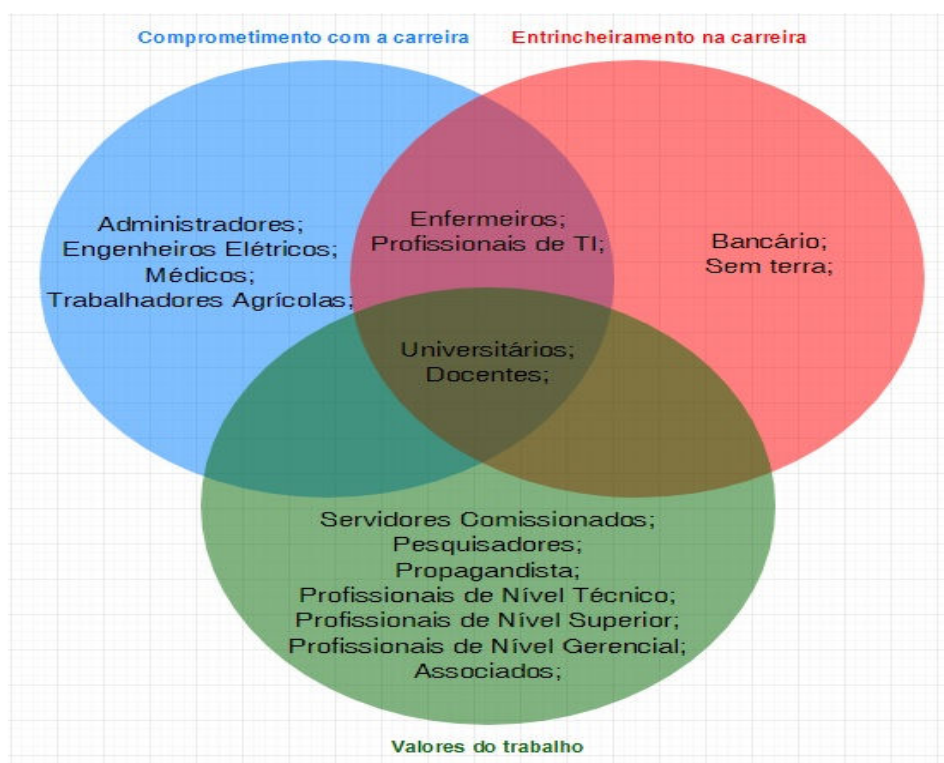


Figura 8. Profissões analisadas pelos construtos.
Fonte: Dados da pesquisa.

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 (Bardagi & Hutz, 2010; Bondan & Bardagi, 2008; Lima et al., 2015; Magalhães & Gomes, 2007; Oliveira-Silva & Silva, 2015; Pereira & Bruni, 2013; Zampieri Grohmann, Aita Riss, Hennig Silva, & Flores Battistella, 2012). Vale destacar o interesse de pesquisadores na investigação do comprometimento e do entrincheiramento 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-quant), sendo predominante a abordagem quantitativa que esteve presente em 86% (n = 49) dos estudos, conforme pode ser verificado na Figura 9:

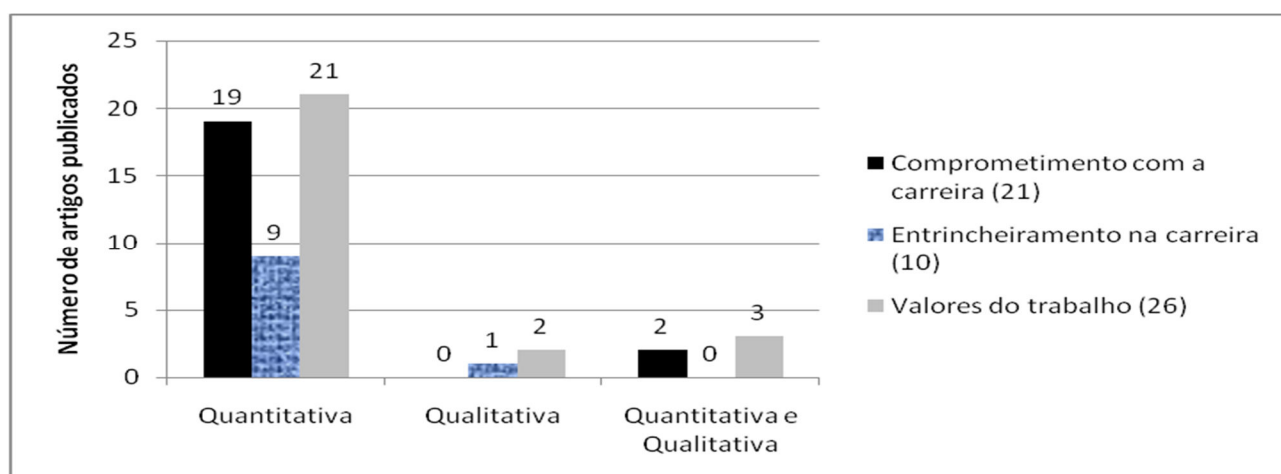


Figura 9. Quantidade de artigos por abordagem.
Fonte: Dados da pesquisa.

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 entincheiramento 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 entincheiramento 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 Figura 10.

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 de Meyer, Allen e Smith (1993);
2. Outras variáveis/escalas utilizadas	(n = 6) Entrincheiramento 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 Shwartz (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);

Figura 10. Escalas de comprometimento com a carreira.

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 Figura 11.

Escalas	Resultados
1. Escalas de Entrincheiramento na Carreira	(n = 10) Entrincheiramento 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); Entrincheiramento organizacional de Rodrigues e Bastos (2012); Comprometimento Organizacional de Meyer e Allen (1984, 1997); Loyola Generativity Scale de McAdams e Aubin (1998);

Figura 11. Escalas de entrincheiramento na carreira.

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 entrincheiramento organizacional, também foram utilizadas.

As escalas utilizadas pelos artigos de valores do trabalho estão listadas na Figura 12.

Escalas	Resultados
1. 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);
2. 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 Neville, (1986); IPC-r de Lassance (2010); Adult Career Concern Inventory; (n = 1) Perfil Empreendedor (PE) e Auto Eficácia para Criar (AEC).

Figura 12. Escalas de valores do trabalho.

Fonte: Dados da pesquisa.

Dos 24 artigos quantitativos que utilizaram escalas, destaca-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) 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 Dahling, Whitaker e Levy (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.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

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 realizada 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, Silva, Muritiba e Santos (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 et al. (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 no comprometimento 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.

Para os estudos com foco nos valores do trabalho, 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 à realidade brasileira e podem ser utilizadas em novas amostras para ampliação dos estudos da área. Há divergências quanto à 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.

REFERÊNCIAS

- Bardagi, M. P., & Hutz, C. S. (2005). *Escala de estressores vocacionais*. Manuscrito não-publicado, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre: RS.
- Bardagi, M. P., & Hutz, C. S. (2010). Satisfação de vida, comprometimento com a carreira e exploração vocacional em estudantes universitários. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 62(1), 159-170.
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58 (4), 277-288. doi: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x>
- Bondan, A. P., & Bardagi, M. P. (2008). Comprometimento profissional e estressores percebidos por graduandos regulares e tecnológicos. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 18(41), 581-590. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S0103-863X2008000300013>
- Borges, L. O. (1999). A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 4(1), 107-139. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X1999000100007>
- Câmara, J. R. S., & Pereira-Guzzo, C. S. (2015). Work-related values and organizational values from the perspective of university professors: A correlational study. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 32(2), 259-268. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/0103-166X2015000200010>
- Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237-262. doi: <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1017>
- Carson, K. D., Carson, P. P., & Bedeian, A. G. (1995). Development and construct validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68(4), 301-320. doi: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1995.tb00589.x>
- Cooper, C. L., Sloan, S. J., & Williams, S. (1988). *Occupational Stress Indicator: Management Guide*. Windsor: NFER-Nelson.
- Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131, 241-259.
- Costa, L. V. (2014). Sucesso na carreira. In M. M. M. Siqueira (Org.). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. (pp. 281-297). Porto Alegre: Artmed.
- Dahling, J., Whitaker, B., & Levy, P. (2009). The Development and Validation of a New Machiavellianism Scale. *Journal of Management*, 35, 219-257. doi: <https://doi.org/10.1177/0149206308318618>
- Demo, G. (2003). Comprometimento no trabalho: uma síntese do estado da arte e uma revisão da produção nacional. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 3(2), 185-213.
- Fink, S. L. (1992). *High Commitment Workplaces*. New York: Quorum Books.
- Freire, D. A. L., Silva, L. V., Muritiba, P. M., & Santos, F. R. S. (2013). Refletindo sobre os vínculos com a carreira dos militantes do MST: Enrincheiramento em análise. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 3(1), 20-36.
- Goldberg, D. P. (1972). *The detection of psychiatric illness by questionnaire*. Londres: Oxford University Press. doi: <https://doi.org/10.1017/S0033291700048613>
- Gonçalves, A. L. (2008). Uso de resumos e palavras-chave em Ciências Sociais: uma avaliação. *Encontros Bibli: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação*, 13(26), 78-93. doi: <https://doi.org/10.5007/1518-2924.2008v13n26p78>
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. (3rd ed.). Odessa: FL: Psychological Assessment Resources.
- Lamas, K. C. A., & Noronha, A. P. P. (2014). Comprometimento com a carreira: análise da produção científica. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(1), 53-65.
- Lassance, M. C. P. (2010). *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.
- Lima, M., Costa, V., Lopes, L., Balsan, L., Santos, A., & Tomazzoni, G. (2015). Níveis de comprometimento e entrincheiramento com a carreira, de enfermeiros de hospitais públicos e privados. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 23(6), 1033-1040. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0104-1169.0211.2646>
- Magalhães, M. O. (2008). Propriedades psicológicas da versão brasileira da Escala de Enrincheiramento na Carreira. *Psico-USF*, 13 (1), 13-19. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-82712008000100003>

- Magalhães, M. O. (2013). Propriedades Psicométricas da versão brasileira da escala de comprometimento com a carreira. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33(2), 303-317. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932013000200005>
- Magalhães, M. O. (2015). Medidas do vínculo do trabalhador com a carreira. In K. Puente-Palacios, & A. L. A. Peixoto (Orgs.). *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed.
- Magalhães, M. O., & Gomes, W. B. (2007). Personalidades vocacionais e processos de carreira na vida adulta. *Psicologia em Estudo*, 12(1), 95-103. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722007000100012>
- McAdams, D. P., McAdams, D. P. (Ed.), & Aubin, E. (Ed.) (1998). *Generativity and adult development: How and why we care for the next generation*. Washington, D.C.: American Psychological Association Press.
- Medeiros, C. A. F. (2003). *Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras*. Tese de Doutorado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo. doi:10.11606/T.12.2004.tde-05042004-105813
- Mendes, A. M. (2003). Validação de uma escala de indicadores de prazer-sofrimento no trabalho. Manuscrito não-publicado, Universidade de Brasília.
- Menezes, G. S., & França, L. H. (2012). Preditores da decisão da aposentadoria por servidores públicos federais. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(3), 315-328.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, Calif: Sage Publications. doi: <http://dx.doi.org/10.4135/9781452231556>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Morrow, P. C. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. Greenwich, Conn: JAI Press.
- Oliveira, A. F., & Tamayo, A. (2004). Inventário de perfis de valores organizacionais. *Revista de Administração*, 39(2), 129-140.
- Oliveira-Silva, L. C., & Silva, A. P. S. S. (2015). Florescimento no Trabalho: Interfaces com Comportamentos de Carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(2), 197-205.
- Pereira, A. G., & Bruni, A. L. (2013). Habilidades cognitivas, comprometimento com a profissão e decisões sobre alocação de recursos. *Enfoque Reflexão Contábil*, 32(2), 1-19. doi: 10.4025/enfoque.v32i2.19608
- Pinho, E. C. S. N., Kilimnik, Z. M., & Andrade, D. F. (2015). A influência da estrutura matricial no comprometimento com a carreira em comparação com a estrutura tradicional: um estudo de caso na Emater-MG. *REGE Revista de Gestão*, 22(2), 223-239. doi: <http://dx.doi.org/10.5700/issn.2177-8736.rege.2015.102650>
- Porto, J. B., Ferreira, M. C., & Fonseca, A. M. O. (2014). Organizational values: Structure and predictive power. In J. Porto (Chair), *Organizational culture: its dimensions and impact on individuals*. Symposium at the 28th international Congress of Applied Psychology, Paris, France.
- Porto, J. B., & Pilati, R. (2010). Escala revisada de Valores relativos ao Trabalho - EVT-R. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 23(1), 73-82. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-79722010000100010>
- Porto, J. B., & Tamayo, A. (2003). Escala de valores relativos ao trabalho: EVT. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(2), 145-152. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722003000200006>
- Rowe, D. E. O., & Bastos, A. V. B. (2010). Vínculos com a carreira e produção acadêmica: comparando docentes de IES públicas e privadas. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(6), 1011-1030. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S1415-6552010000700003>
- Rowe, D. E. O., Bastos, A. V. B. (2011) O Vínculo do Docente do Ensino Superior com a Carreira: Comprometimento ou Entrincheiramento? In Z. M. Kilimnik (Org.). *Transformações e Transições nas Carreiras: estudos nacionais e internacionais sobre o tema*. (pp. 135-162). Rio de Janeiro: QualityMark.
- Rowe, D. E. O., Bastos, A. V. B., & Pinho, A. P. M. (2011). Comprometimento e entrincheiramento na carreira: um estudo de suas influências no esforço instrucional do docente do ensino superior. *Revista de Administração Contemporânea*, 15(6), 973-992. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S1415-6552011000600002>
- Rowe, D. E. O., Bastos, A. V. B., & Pinho, A. P. M. (2013). Múltiplos comprometimentos com o trabalho e suas influências no desempenho: um estudo entre professores do ensino superior no Brasil. *Organizações & Sociedade*, 20(66), 501-521. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S1984-92302013000300008>
- Scheible, A. C. F., Bastos, A. V. B., & Rodrigues, A. C. A. (2013). Comprometimento e entrincheiramento na carreira: integrar ou reconstruir os construtos? Uma exploração das relações à luz do desempenho. *Revista de Administração (São Paulo)*, 48(3), 530-543. doi: <https://dx.doi.org/10.5700/rausp1104>
- Schein, E. H. (1993) *Career anchors: discovering your real values*. Revised edition. San Diego: Pfeiffer, Inc.

- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries. In M. P. Zanna (Org.). *Advances in experimental social psychology* (p. 1-65). San Diego: CA.
- Silva, P. M. M., Lima, A. N. C., & Leone, N. M. C. P. G. (2015). Entrincheiramento organizacional: percepção de empregados de uma agência bancária. *Revista de Administração IMED*, 5(2), 111-120. doi: <https://doi.org/10.18256/2237-7956/raimed.v5n2p111-120>
- Sonnentag, F., Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. In S. Sonnentag (Ed.). *Psychological Management of Individual Performance* (p. 3-25). Great Britain: John Wiley & Sons, Ltd.
- Super, D. E., & Neville, D. D. (1986). *The Salience Inventory: Theory, application, and research*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Tamayo, A. (2007). Contribuições ao estudo dos valores pessoais, laborais e organizacionais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 23(spe), 17-24. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722007000500004>
- Tamayo, A., & Gondim, M. D. G. C. (1996). Escala de valores organizacionais. *Revista de Administração*, 31(2), 62-72.
- Veiga, H. M. S. (2008). Comprometimento organizacional e com a carreira: uma análise da produção científica nacional de 1996 a 2004. *Revista ANGRAD*, 9(3), 201-309.
- Witter, G. P. Metaciência e leitura. (1999). In G. P. Witter (Org.). *Leitura: textos e pesquisas* (pp. 13-22). Campinas: Alínea.
- Zampieri Grohmann, M., Aita Riss, L., Hennig Silva, A., & Flores Battistella, L. (2012). Valores pessoais e a escolha da carreira profissional: administradores e engenheiros com valores díspares?. *Liberabit*, 18(2), 195-209.