

# MÚLTIPLOS COMPROMETIMENTOS COM O TRABALHO E SUAS INFLUÊNCIAS NO DESEMPENHO: UM ESTUDO ENTRE PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR NO BRASIL

**Diva Ester Okazaki Rowe\***  
**Antonio Virgílio Bittencourt Bastos\*\***  
**Ana Paula Moreno Pinho\*\*\***

## Resumo

O presente trabalho analisa, em docentes do ensino superior, os efeitos dos vínculos com a carreira (comprometimento e entrenchment) e com a organização (comprometimento) no seu desempenho. Trata-se de uma pesquisa de corte transversal, envolvendo um *survey on line*, cujo questionário continha as escalas previamente validadas para medir os vínculos com o trabalho. Para avaliar o desempenho docente foram utilizados dois indicadores: autoavaliação do seu esforço instrucional e uma medida de produção acadêmica. Obteve-se uma amostra de 635 professores de Instituições de Ensino Superior (IES) públicas e privadas. Os dados foram submetidos à análises descritivas e multivariadas. Para identificar os impactos dos vínculos com o trabalho no desempenho foi utilizado o método de estimação por mínimos quadrados parciais (*partial least squares* - PLS). Nos modelos testados, o entrenchment na carreira e o comprometimento organizacional instrumental influenciam negativamente a produção acadêmica dos professores, e o comprometimento com a carreira influencia positivamente o esforço instrucional. Evidências relevantes de como o vínculo do trabalho é um importante preditor do desempenho.

**Palavras-Chave:** Entrenchment na carreira. Comprometimento com a carreira. Comprometimento organizacional. Produção acadêmica. Esforço instrucional.

## Abstract

This research analyzes, in teachers of higher education, the effects of links with the career (commitment and entrenchment) and with the Organization (commitment) in its performance. This is a cross-sectional research, involving a survey on line, whose questionnaire contained the previously validated scales for measuring the linkages with the work. To evaluate teacher performance, two indicators were used: self-evaluation of his instructional effort and a measure of academic production. The sample included 635 teachers of public and private institutions of higher education. The data were submitted to descriptive and multivariate analyses. To identify the im-

\**Doutora em Administração, Universidade Federal da Bahia (UFBA)*  
*Professora do Núcleo de Pós Graduação em Administração (NPGA) da Universidade Federal da Bahia (UFBA)*  
*E-mail: divarowe@gmail.com*

\*\**Doutor em Psicologia, Universidade de Brasília (UnB)*  
*Professor do Núcleo de Pós-Graduação em Administração (NPGA) e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGpsi) da Universidade Federal da Bahia (UFBA)*  
*E-mail: virgilio@ufba.br; brantoniovirgiliobastos@gmail.com*

\*\*\**Doutora em Administração, Universidade Federal da Bahia (UFBA)*  
*Pós-doutoranda do Instituto de Psicologia da Universidade Federal da Bahia (UFBA)*  
*E-mail: anabrito@ufba.br; anamorenopinho@gmail.com*

pacts of links with the work on performance estimation method was used by partial least squares (*partial least squares-PLS*). In the models tested, the entrenchment on career and organizational commitment instrumental influence negatively the academic production of the teachers and the commitment to career influences positively the instructional effort. The results show relevant evidence as the working link is an important predictor of performance.

**Keywords:** Entrenchment in the career. Commitment to career. Organizational commitment. Academic production. Instructional effort.

A preocupação maior com os múltiplos comprometimentos com o trabalho decorre do fato de que o maior *input* numa organização é constituído pelas pessoas. O fator humano permeia todos os níveis da organização e sem ele os demais recursos, praticamente, tornam-se inoperantes. Nesse sentido, os estudos sobre os comprometimentos do trabalhador procuram desvendar o que faz com que os indivíduos se diferenciem na forma como reagem e enfrentam os desafios do seu contexto de trabalho.

O interesse em estudar os múltiplos comprometimentos em seus diversos focos e bases tem aumentado, calcado no pressuposto que vários vínculos preveem comportamentos melhor do que um isoladamente. Essa pressuposição tem forte justificativa ao considerar que trabalhadores são comprometidos com mais de um foco, e em trabalhos distintos, diferentes focos podem ter efeitos diversificados nos resultados do comportamento do trabalhador. (COHEN, 2003)

A categoria ocupacional de professor do ensino superior apresenta características que a tornam potencialmente relevante para se estudar os comprometimentos no trabalho. Trata-se de uma categoria ampla, com um tipo de trabalho desafiador, fonte de realização e de tensão, submetidos a diferentes regimes de trabalho, com variações também nas condições de trabalho e de políticas organizacionais voltadas para o suporte ao seu desempenho. O professor pode trabalhar em alguns tipos de instituições, desenvolvendo atividades que se qualificam de formas distintas. Pode alternar-se em múltiplos empregos e mostra diferentes relações com o conhecimento, seja para produzi-lo ou para disseminá-lo. As relações com os alunos, ciências, novas tecnologias, instituições de pesquisa, pares, gestores das instituições e com a sociedade impõem elevada complexidade para o seu desempenho. É um profissional permanentemente avaliado desde o ingresso na carreira, através de concursos, avaliações sistemáticas para a ascensão profissional, submissão de trabalhos em eventos, apresentação de projetos para financiamentos e de relatórios de atividades e pesquisa. Caracteriza-se pela diversidade, pela pluralidade de opções, caminhos, alternativas e interesses. No Brasil, o ensino superior tem se expandido consideravelmente nos últimos anos e, segundo o Censo da Educação Superior do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira do Ministério da Educação (INSTITUTO..., 2012), havia 300.078 professores atuando no nível universitário em 2010.

Referente à riqueza das atividades docente, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) destaca que a educação superior objetiva, além de formar profissionais, incentivar o trabalho de pesquisa e promover a divulgação deste conhecimento que constitui patrimônio da humanidade, por meio do ensino e de publicações. (BRASIL, 1996) Cabe à academia criar e disseminar o conhecimento, sendo que a produção do conhecimento é a origem do ensino e da extensão. Nesse sentido, Moita (2002) caracteriza o docente universitário como quem, tendo conquistado espaço acadêmico através da produção, tem condições e bagagem para transmitir via ensino. Por sua vez, Baruch e Hall (2004) apontam que a mensuração da segurança e da autoavaliação de um docente na academia é composta pela produtividade em pesquisa e as habilidades escolares. Essas peculiaridades desafiam a investigação sobre os possíveis impactos dos múltiplos comprometimentos com o trabalho no desempenho do professor.

Para delinear a presente pesquisa, foram consideradas algumas lacunas de estudos sobre comprometimento no trabalho que são apontadas por diversos autores nacionais e do exterior. Entre estes, Meyer e Allen (1997) alertam que são necessários mais trabalhos no estudo dos componentes do comprometimento organizacional, apesar da atenção que já tem sido dispensada sobre o tema. Bastos (1995) aponta que por ser mais intensamente estudado, o comprometimento organizacional deveria ser integrado a vertentes de pesquisa que analisam o comprometimento frente a outros focos do contexto de trabalho, a exemplo de carreira e sindicato, e enfatiza que "parece ser irreversível a imposição de se investigar múltiplos comprometimentos simultaneamente". (BASTOS, 1995, p. 58) A carência de pesquisas de comprome-

mento com diferentes focos é levantada por Mowday, Porter e Steers (1982), assim como por Meyer e Allen (1997). Medeiros e outros colaboradores (2002) justificam a abordagem multidimensional, com múltiplos focos e bases, como uma busca para entender os indivíduos e seu comprometimento com a organização de uma maneira mais complexa, sendo considerada um dos novos desafios para a pesquisa na área. Meyer e Allen (1997) abordam a necessidade de se conduzir estudos em que o *design* da pesquisa seja adequado para mostrar uma relação de causa e efeito. Segundo Cohen (2003), o comprometimento no trabalho pode ser melhor elucidado a partir de uma abordagem multidimensional e, conseqüentemente, proporcionar melhores preditores do comportamento, superando muitas limitações da tradicional pesquisa sobre comprometimento.

A análise realizada nas publicações nacionais e estrangeiras dos últimos 14 anos revela pouca produção científica sobre o fenômeno comprometimento no trabalho entre professores, menos ainda quando se delimita professor do ensino superior. Adicionalmente, nos dois contextos, nacional e internacional, não foi encontrada nenhuma pesquisa utilizando como conseqüente dos múltiplos comprometimentos no trabalho, simultaneamente, os indicadores autoavaliação do professor quanto ao seu esforço instrucional, conjuntamente com a sua produção acadêmica. Esta é, portanto, a contribuição pretendida, além da necessidade de se estudar o compromisso do professor como emergindo de um contexto cada vez mais complexo e dinâmico e em interação com aspectos individuais.

Apoiado nas considerações anteriores, delinea-se como problema desta pesquisa: Como os professores do ensino superior articulam os seus vínculos com a carreira e com a organização e como estes impactam o seu desempenho? Mais precisamente, o estudo busca analisar se a relação de comprometimento ou de entrincheiramento na carreira, associados a diferentes níveis de comprometimento com a organização, influenciam o desempenho de professores do ensino superior brasileiro tanto em termos de produção acadêmica, quanto no esforço ou empenho instrucional.

Para tanto, após esta introdução, este artigo faz uma apresentação geral sobre os comprometimentos com o trabalho. Na seqüência, pesquisas contemporâneas sobre comprometimentos no trabalho entre professores e pesquisadores são expostas. A parte seguinte apresenta os procedimentos metodológicos utilizados. Posteriormente, apresentam-se e discutem-se os resultados obtidos, demonstrando os modelos testados, o que é base para as conclusões do trabalho.

## Comprometimentos com o trabalho

A título de fundamentação teórica, a presente seção inicialmente proporciona uma visão geral sobre os comprometimentos com o trabalho, e em seguida apresenta estudos recentes desses construtos realizados entre pesquisadores e professores.

### Comprometimento organizacional, comprometimento e entrincheiramento na carreira

Comprometimento organizacional é um estado psicológico que liga o trabalhador à organização, segundo Meyer e Allen (1991). Entendendo-se, portanto, que o comprometimento organizacional é formado pela qualidade e pela intensidade da relação entre trabalhador e organização. Meyer e Herscovitch (2001) complementam que o comprometimento influencia o comportamento e pode levar à persistência em um modo de agir.

O estudo do comprometimento organizacional foi, durante anos, largamente dominado pela abordagem "atitudinal/afetiva" que caracteriza o clássico trabalho de Mowday e outros (1982) e que trata tal fenômeno como construto global e unidimensional. Desde os anos 1990, o comprometimento organizacional passou a ser predominantemente conceituado como um construto multidimensional, integrado por

diferentes bases que se diferenciam em função dos processos psicológicos e psicossociais que geram o vínculo. No modelo multidimensional mais largamente utilizado na pesquisa sobre comprometimento, Meyer e Allen (1991) identificam três bases ou componentes do comprometimento, a saber:

- *Instrumental – diz respeito ao comprometimento que decorre do reconhecimento dos custos em deixar a organização. Refere-se a uma situação onde os sujeitos permanecem porque precisam.*
- *Afetiva - refere-se ao comprometimento que resulta de um vínculo afetivo em relação à organização, com o sujeito identificando-se e envolvendo-se com ela. Nessa situação, o empregado permanece na organização porque quer.*
- *Normativa - onde o comprometimento reflete um sentimento de obrigação do sujeito em permanecer na organização. Esse vínculo constitui-se em um conjunto de pensamentos, nos quais são reconhecidos obrigações e deveres morais para com a organização e que são acompanhados ou revestidos de sentimentos de culpa, incômodo, apreensão e preocupação quando o empregado pensa ou planeja se desligar da mesma.*

O comprometimento com a carreira é definido por Cooper-Hakim e Viswesvaram (2005) como uma dedicação de uma pessoa com sua profissão e ocupação.. Assim, uma pessoa com alto comprometimento ocupacional se identifica fortemente e tem sentimentos positivos em relação a sua ocupação. Nesse sentido, Bastos (1994) complementa que o comprometimento está ligado à consistência de linha de ação e rejeição de alternativas possíveis.

O comprometimento com a carreira envolve o desenvolvimento de objetivos com a ocupação, que pode acontecer ao longo de diversos empregos através da vida profissional do indivíduo. Também envolve a identificação do indivíduo com sua carreira, assim como a expressão de seus valores profissionais e vocacionais. Portanto, um indivíduo que empregue energia e persista em seus objetivos pessoais e ocupacionais poderá ser considerado possuidor de um alto nível de comprometimento. (GOULET; SINGH, 2002)

O entrincheiramento na carreira consiste numa imobilidade resultante de substancial investimento econômico e psicológico em uma profissão, o que torna difícil uma mudança de carreira. (CARSON et al., 1996) Esse vínculo é conceituado por Carson, Carson e Bedeian (1995) como um construto multidimensional composto de uma estrutura com três componentes, discorridos a seguir: a) Investimentos na carreira que seriam perdidos ou menos aproveitados com uma mudança na carreira. (MEYER; ALLEN, 1984) Refere-se a tempo investido, dinheiro e/ou esforço relativo à capacitação profissional, cargo e salário. b) Custos emocionais antecipados com uma mudança de carreira (HIRSCH, 1987), que envolve questões sociais e psicológicas associadas à ruptura de relações interpessoais que uma mudança de carreira traria, como quebra de vínculos profissionais. c) Falta de alternativas de carreira, que consiste na percepção de perda de opções disponíveis com uma mudança de carreira ou opção em uma nova carreira.

Após esse panorama nos diversos comprometimentos com o trabalho, a seção seguinte apresentará estudos contemporâneos sobre comprometimento no trabalho entre professores e pesquisadores.

## **Estudos de comprometimento no trabalho entre professores e pesquisadores**

Realizou-se um mapeamento nas publicações estrangeiras a partir de 1 de janeiro de 1997, utilizando as palavras-chave *commitment(s) professor(s)*; *commitment(s)*

*school(s)*, e *commitment(s) teacher(es)*. Essa busca foi realizada em 15 periódicos estrangeiros disponíveis na Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES): a) *Academy of Management Review*; b) *Educational Administration Quarterly*; c) *Harvard Business Review*; d) *Human Relations*; e) *Human Resource Management Review*; f) *Journal of Applied Psychology*; g) *Journal of Educational Administration*; h) *Social Psychology of Education*; i) *Journal of Management*; j) *Journal of Occupational and Organizational Psychology*; k) *Journal of Vocational Behavior*; l) *Research in Higher Education*; m) *Social Forces*; n) *The Journal of Social Psychology*, e o) *The International Journal of Educational Management*. Nessa investigação foram analisados títulos, palavras-chave e resumos dos artigos, sendo encontrados apenas sete, cujas variáveis estudadas estão discriminadas no quadro 1.

**Quadro 1 – Estudos estrangeiros de comprometimento no trabalho entre professores**

Autores e data	Variáveis estudadas no comprometimento
Mueller e outros (1999)	Analisaram o efeito da composição racial de professores e de estudantes na satisfação no trabalho, no comprometimento com a escola e no comprometimento com a carreira, em 405 escolas de um grande sistema de escola urbana.
Hung e Liu (1999)	Investigaram os efeitos de permanecer na profissão no comprometimento com a carreira de professores secundários em Hong Kong.
Somech e Bogler (2002)	Somech e Bogler examinaram a relação do comprometimento organizacional com a carreira, com a participação na tomada de decisão e com o comportamento de cidadania organizacional entre 983 professores de escolas médias e secundárias, em Israel.
Gaziel (2004)	Verificou a contribuição de atributos pessoais, o comprometimento organizacional do professor, dois atributos organizacionais, clima e cultura de ausência na escola, em dois tipos diferentes de ausência do professor no trabalho, voluntário e involuntário, entre 200 professores de escolas primárias de Jerusalém, Israel.
Park, Henkin e Egley (2005)	Investigaram a relação entre trabalho de equipe, confiança e comprometimento com a equipe de professores em escolas primárias.
Bragger e outros (2005)	Verificaram entre 203 professores de escolas primárias, medianas e secundárias que o comportamento de cidadania organizacional relaciona-se negativamente com conflito de trabalho-família, mas positivamente com a cultura trabalho-família, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional. Como principal resultado, encontraram que a cultura trabalho-família prediz tanto o comprometimento organizacional quanto o comportamento de cidadania organizacional, e o comprometimento organizacional não media a relação entre a cultura trabalho-família e o comportamento de cidadania organizacional.
Conley, Muncey e You (2005)	Verificaram a relação entre os seguintes construtos: padrões de trabalho compreensíveis, avaliação satisfatória, ambiguidade de papel, esforço por desempenho, autonomia no trabalho, satisfação na carreira, comprometimento organizacional e percepções na efetividade da evolução do sistema. Essa pesquisa foi realizada em quatro escolas secundárias de dois municípios vizinhos do sul da Califórnia, totalizando 178 professores.

Fonte: Elaborado pelos autores

Ao realizar este estado da arte de comprometimento no trabalho entre professores, a pesquisa de Schroder (2008) foi encontrada. O estudo de caso mensurou níveis de satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e religioso entre

835 trabalhadores, incluídos os professores de uma universidade religiosa privada. Esta pesquisa revelou que a maioria dos trabalhadores dessa universidade está mais satisfeita com as relações com os estudantes e pares e menos satisfeita com o salário e a política organizacional. Foi encontrada uma relação entre comprometimento organizacional com idade e nível educacional. Foi identificado, ainda, correlação moderada entre comprometimento organizacional e satisfação no cargo. O comprometimento religioso não teve efeito mediador na relação entre satisfação no trabalho e comprometimento organizacional. Vale destacar que essa foi a única pesquisa estrangeira identificada que estudou comprometimento no trabalho entre professores do ensino superior. As pesquisas estrangeiras apresentadas no quadro 1, apesar de poucas, utilizaram como categoria profissional o professor do ensino básico e secundário.

No quadro 1, observa-se que apenas dois estudos foram realizados com múltiplos comprometimentos, ambos com os focos comprometimento organizacional e carreira (MUELLER et al., 1999; SOMECH; BOGLER, 2002). As outras pesquisas estudaram apenas um comprometimento com o trabalho, predominando o comprometimento organizacional, com três artigos (BRAGGER et al., 2005; CONLEY; MUNCEY; YOU, 2005; GAZIEL, 2004), e os outros dois comprometimentos estudados de forma isolada são o comprometimento com a carreira (HUNG; LIU, 1999) e o comprometimento com a equipe (PARK; HENKIN; EGLEY, 2005), ambos com um artigo.

Na busca de estudos nacionais sobre comprometimento no trabalho entre pesquisadores encontrou-se apenas o trabalho pioneiro de Oliveira (1998). A autora investigou a relação entre os níveis de comprometimento com a organização e com a carreira e produção acadêmica, utilizando nove indicadores: número de trabalhos publicados em periódicos nacionais e internacionais; número de teses e dissertações orientadas; número de livros publicados – como autor principal, único autor, em coautoria e editados – e número de projetos de pesquisa apoiados pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), entre pesquisadores com bolsas de produtividade no CNPq. Este estudo encontrou influência positiva do comprometimento organizacional sobre as variáveis, artigos publicados no Brasil e orientação de dissertações de mestrado. O comprometimento com a carreira influencia positivamente a produção de livros.

No contexto internacional, Kidd e Green (2006) realizaram uma pesquisa sobre comprometimento na carreira entre pesquisadores biomédicos com a titulação de doutor. Para tanto, realizaram uma pesquisa longitudinal em dois momentos, com o intervalo de um ano. Para a mensuração do comprometimento com a carreira utilizaram a escala de Carson e Bedeian (1994), com a particularidade que reduziram esta escala de 12 para nove itens, mantendo suas três dimensões: resiliência, identidade e planejamento de carreira. Como antecedentes do comprometimento com a carreira, utilizaram variáveis demográficas e relacionadas ao trabalho, e como consequentes, a intenção de deixar a ciência. O gênero do pesquisador foi analisado como uma variável moderadora entre o comprometimento com a carreira e a intenção de deixar a ciência. Como principais resultados, encontraram que o comprometimento instrumental com a organização se relacionou significativamente e negativamente com a dimensão planejamento de carreira. Nenhuma variável demográfica se relacionou com nenhum dos componentes do comprometimento com a carreira e nem com a intenção de deixar a ciência. As três dimensões do comprometimento com a carreira correlacionaram negativamente e significativamente com a intenção de deixar a ciência, e os pesquisadores com os mais altos salários se mostraram menos propensos a deixar a ciência. Kidd e Green (2006) concluíram que os pesquisadores valorizam remuneração, autonomia e tratamento justo no trabalho.

No contexto nacional foram encontrados apenas três estudos recentes sobre comprometimento entre professores do ensino superior.

Rowe e Bastos (2007) exploraram o conjunto de percepções e explicações que são organizados por docentes do ensino superior acerca do comprometimento com o seu trabalho, explorando, qualitativamente, diferenças entre os contextos público e privado de ensino superior. Entre os 20 docentes entrevistados, os autores encontraram como consequentes do comprometimento no trabalho os seguintes aspectos:

melhor estruturação da pesquisa, produção acadêmica para a geração do conhecimento, qualidade do ensino e o esforço em preparar os alunos para se tornarem profissionais capacitados. Cançado, Genelhu e Moraes (2007) analisaram os fatores que contribuem para o comprometimento no trabalho entre 88 professores de uma universidade. Nos resultados, vale ressaltar que o comprometimento com a carreira é maior do que comprometimento organizacional. Entre as bases afetiva, instrumental e normativa do comprometimento organizacional, os professores apresentaram maior comprometimento afetivo. Traldi e Demo (2012) avaliaram a influência do comprometimento organizacional em relação a satisfação e ao bem-estar no trabalho entre 104 professores que lecionam disciplinas para alunos do curso de Administração de uma universidade. Nos resultados, o comprometimento organizacional afetivo foi o principal preditor de ambos os construtos.

O mapeamento das publicações, apresentado nesta seção, revela a inexistência de estudos da influência dos múltiplos comprometimentos com o trabalho no desempenho do professor, utilizando dois indicadores, um objetivo – produção acadêmica –, e outro subjetivo – autoavaliação do esforço instrucional. Esta é, portanto, a contribuição da presente pesquisa.

O objetivo deste estudo apresenta o desafio de se escolher quais dimensões do desempenho poderiam ser tomadas como objeto da pesquisa. A complexidade do desempenho docente e a multiplicidade de produtos que gera colocam várias alternativas, tendo-se optado, neste trabalho, pela produção acadêmica e pelo esforço instrucional, em função das seguintes razões: inicialmente Collins (2002) destaca que o desempenho é estudado verificando os produtos e resultados alcançados pelo indivíduo, bem como os processos envolvidos e o grau de esforço despendido pelo mesmo na consecução de suas atividades e responsabilidades. Nesse sentido, Sonnentag e Frese (2002) apontam duas vertentes teóricas de análise: uma que investiga o aspecto comportamental relacionado ao desempenho e a outra que investiga o resultado ou produto do desempenho.

Além disso, segundo Moita (2002), a produtividade de professores e seu impacto na sociedade vêm obtendo crescente importância, não somente no âmbito das agências de fomento e das universidades, que necessitam quantificar os efeitos de sua atuação no sistema nacional de ciência e tecnologia, como também entre o público e a mídia, que almejam conhecer quão bem aplicados têm sido os recursos públicos. Especificamente no Brasil, a produção científica tem crescido, tanto em número quanto em qualidade, apresentando índices superiores à média americana e da comunidade europeia. (BRASIL, 2005)

Nesse sentido, duas vertentes foram adotadas no presente estudo, delimitando-se a mensuração do desempenho do professor pela produção acadêmica e pelo esforço instrucional. Referente à produção acadêmica, vale destacar que é um indicador objetivo do desempenho, independe de informações fornecidas pelo próprio respondente, algo pouco usual nesse campo de pesquisa. E também utilizando um indicador subjetivo, a autoavaliação do esforço instrucional, que são as atitudes informadas pelos próprios docentes. Justifica-se assim, a relevância de se estudar as influências dos múltiplos comprometimentos com o trabalho na produção acadêmica e no esforço instrucional, cujas estratégias metodológicas estão descritas na seção seguinte.

## Procedimentos metodológicos

A pesquisa, apresentada de natureza quantitativa e de corte transversal, tomou como unidade de análise o professor do ensino superior para explorar a natureza e a articulação dos seus múltiplos comprometimentos com o desempenho.

Para a coleta de dados desta pesquisa, optou-se em aplicar *survey* por *e-mail*, porque docente de ensino superior é uma categoria ocupacional que, além do alto nível de escolaridade, geralmente tem acesso e utiliza internet tanto em casa quanto nas próprias IES, o que justifica a adoção desta também por ser o melhor método



para atingir professores de ensino superior em todo o Brasil de uma forma rápida e com baixo custo operacional.

## Participantes

Participaram desta pesquisa 635 professores de todas as regiões do Brasil e de todas as áreas do conhecimento de 201 diferentes IES, das quais 65 são públicas e 136 são IES privadas. Segundo o censo do MEC/INEP de 2010, no Brasil havia 300.078 professores do ensino superior atuando em 278 IES públicas e 2.100 IES privadas.

Entre os professores participantes desta pesquisa, 55,1% têm vínculo empregatício com IES pública e 44,9% com IES privada. Quanto ao gênero, há um equilíbrio entre professores (49,6%) e professoras (50,4%); 60% deles são casados; a idade média é de 43 anos e 50,7% são doutores.

## Instrumento de coleta de dados

O instrumento de coleta de dados para a presente pesquisa foi formado por diversas escalas, especificadas a seguir. Para mensurar os vínculos com a carreira (comprometimento e entrincheiramento), o presente estudo utilizou os instrumentos de Carson e Bedeian (1994) e Carson, Carson e Bedeian (1995). Ambas as escalas, em formato Likert, possuem 12 itens que cobrem as três dimensões que integram cada um dos construtos. Para o estudo do comprometimento organizacional foi escolhida a escala proposta e validada por Medeiros (2003) no contexto nacional, que possui 28 itens e formato Likert.

A avaliação da produção acadêmica seguiu o procedimento proposto por Oliveira (1998). Tomou-se a produção num intervalo de seis anos, coletados no currículo lattes de cada professor participante desta pesquisa. Esta escala é formada pelos quantitativos de: artigos publicados em periódicos (nacionais e estrangeiros); artigos completos em anais de congressos (nacionais e estrangeiros); teses, dissertações e monografias de especialização orientadas e concluídas; livros publicados; coordenação de projetos de pesquisa e bolsa de produtividade acadêmica.

Para mensurar o esforço instrucional, adaptou-se a escala proposta por Lopes e outros (2001), que fornece uma medida do grau de investimento e empenho pessoal do professor na sua atividade de ensino, envolvendo, por exemplo, aspectos de preparação e dinâmica de aulas, relacionamento com os discentes e exigência de estudo por parte dos mesmos.

Além das escalas, o questionário foi formado por itens para levantamento dos dados demográficos e ocupacionais que foram elaborados para fins desta pesquisa. São eles: idade, gênero, estado civil, última titulação, área de atuação, tempo de serviço, estado, natureza da IES (pública ou privada) e regime de trabalho (dedicação exclusiva, tempo parcial ou horista).

O instrumento, hospedado em uma página da internet, após o pré-teste foi disponibilizado para os participantes. Foram utilizadas diversas estratégias para divulgar a pesquisa entre os docentes, tanto na rede quanto nas listas de *e-mails* de instituições de ensino. Ao entrar na página, o participante aceitava o termo de consentimento livre e esclarecido, assegurando-se o sigilo das informações e o seu uso apenas para fins acadêmicos.

## Tratamento e análise dos dados

O banco de dados gerado no sistema de coleta foi analisado por meio do *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). A análise apoiou-se nos princípios definidos por Hair Jr e colaboradores (2005) e Malhotra (2006). Realizaram-se análises exploratórias dos dados (avaliação da normalidade, *outliers*, linearidade e multicolinearidade), análise da qualidade da mensuração das escalas (dimensionalidade, confiabilidade e validade

convergente e discriminante das medidas) e, finalmente, o método de estimação por mínimos quadrados parciais (*partial least squares* - PLS).

Por se tratar de um estudo em um segmento ocupacional específico e distinto daqueles em que foram validadas as escalas utilizadas, foram realizados testes das estruturas fatoriais das escalas, assim como os indicadores de fidedignidade das medidas. A análise fatorial de cada escala foi realizada, utilizando-se para a extração dos fatores o método dos componentes principais com *eigenvalue* maior que um e a rotação oblíqua. Todas as análises fatoriais revelaram o teste de esfericidade de Bartlett com significância  $< 0,001$ .

Os resultados da análise fatorial dos 12 indicadores da escala de entrincheiramento na carreira revelam a mesma estrutura original com três dimensões, cada uma com quatro itens. A matriz de correlação entre os itens apresenta determinante de 0,003 e, KMO de 0,84. Os três fatores da escala explicam 69,68% da variância total. Quanto à confiabilidade da medida, obteve-se um *alpha* de Cronbach de 0,84, que é um índice elevado e satisfatório. Os *alphas* de Cronbach, por fator, se situam acima de 0,82.

A análise fatorial dos 12 indicadores da escala de comprometimento com a carreira, de Carson e Bedeian (1994), revelaram a mesma estrutura original com três dimensões, tendo-se perdido apenas um item. A matriz de correlação entre os itens apresenta determinante de 0,009 e KMO de 0,78. Os três fatores da escala explicam 67,36% da variância total. Os *alphas* de Cronbach, por fator, se situam acima de 0,75.

Na escala de produção acadêmica foi realizada análise fatorial que resultou em quatro fatores. O primeiro fator, orientação, formado pelas variáveis orientação de mestrado e orientação de doutorado. O segundo fator, bolsa, composto das variáveis coordenação de projetos de pesquisa e bolsa de produtividade acadêmica. O terceiro fator, denominado publicação, consiste nas publicações em periódicos nacionais e estrangeiros, e o último fator, que foi nomeado de anais, representa as publicações em congressos científicos nacionais e estrangeiros. As outras duas variáveis, livros e orientações de monografias de especialização, foram eliminadas por apresentarem baixa carga fatorial.

A escala de esforço instrucional foi submetida a uma análise fatorial que resultou em cinco fatores que explicam 60% da variância total. O fator 1, denominado técnico, denota o empenho do professor em esclarecer o conteúdo através da exposição dos itens, da utilização de exemplos e ilustrações e do esforço para que os alunos adquiram conhecimentos e habilidades que facilitem a análise de questões referentes ao assunto da disciplina e aos assuntos mais complexos. O fator 2 foi nomeado de proteção, representando a preocupação com as dificuldades de cada aluno, a disposição em ajudá-los, ouvindo seus problemas e dando uma atenção individualizada. O fator 3 foi denominado de exigência, denotando-se a exigência de uma carga elevada de estudos e trabalhos, acarretando bastante empenho do aluno. O fator 4, intitulado perfeccionismo, representa o planejamento detalhado das disciplinas, a preparação cuidadosa e com antecedência de cada aula, esquematizando ordenadamente suas atividades didáticas. Por último, o fator 5 foi denominado encorajamento, o qual denota o encorajamento dos alunos a participarem das discussões em aula, expressando abertamente suas ideias.

A análise fatorial da escala de comprometimento organizacional revela a mesma estrutura original com sete dimensões, cada uma com quatro itens. A matriz de correlação entre os itens apresenta KMO de 0,85. Os sete fatores da escala explicam 71,04% da variância total. Quanto à confiabilidade da medida, obteve-se um *alpha* de Cronbach de 0,80.

As sete dimensões resultantes desta análise fatorial na escala de comprometimento organizacional de Medeiros (2003) foram submetidas a uma segunda análise fatorial no intuito de agregar dimensões para simplificar os testes dos modelos. Deste modo, foram identificados dois fatores de segunda ordem latentes, claramente conceituados como afetivo e instrumental, como se vê na Tabela 1.

**Tabela 1 - Análise fatorial das dimensões da escala de comprometimento organizacional**

Dimensões latentes da escala de comprometimento organizacional	Componentes	
	1	2
Afetiva - Internalização de valores e objetivos organizacionais	0,793	
Afiliativa/integração - Sentimento de fazer parte	0,787	
Normativa - Sentimento de obrigação em permanecer na organização	0,631	
Normativa - Sentimento de obrigação pelo desempenho	0,554	
Instrumental - linha consistente de atividades		0,778
Instrumental - Sentimento de falta de recompensas e oportunidades		0,734
Instrumental - poucas alternativas		0,689

Fonte: Dados da pesquisa

A dimensão 1, denominada de afetiva, é composta pelas bases afetiva, afiliativa e normativa, enquanto que a dimensão 2, nomeada de instrumental, é composta pelas três bases instrumentais. Tal análise permitiu uma simplificação das bases do comprometimento, viabilizando o teste dos dois modelos teóricos da pesquisa.

Como o teste dos dois modelos, usando técnicas de estimação por modelagem de equações estruturais tradicionais (análise de estruturas de covariância por meio de procedimentos de máxima verossimilhança), ficou limitado devido à complexidade destes modelos (número de variáveis observadas e construtos), conforme verificado na análise da validade convergente e discriminante do construto, adotou-se como alternativa o método de estimação por mínimos quadrados parciais (*partial least squares - PLS*). (HAENLEIN; KAPLAN, 2004)

Buscando representar as dimensões dos construtos de segunda ordem, aplicou-se o procedimento de desagregação parcial sugerido por Bagozzi e Heatherton (1994), que consiste em agrupar, por meio da média aritmética, os indicadores de cada dimensão referentes a uma faceta do construto, de modo a refletir o número de indicadores dos fatores de segunda ordem do modelo. Essa estratégia tem a vantagem de garantir uma estrutura parcimoniosa para análise dos resultados. Desse modo, foi possível reduzir o número de variáveis observadas no modelo e minimizar seu problema de complexidade, com uma estrutura mais enxuta que facilita a sua interpretação. Assim, os modelos da pesquisa foram testados e estão apresentados na próxima seção.

## Resultados e discussão

Esta seção, após apresentar os dados descritivos das variáveis centrais do estudo, apresenta e discute os modelos teóricos testados que buscam identificar os impactos dos diferentes vínculos sobre as duas variáveis critério, relacionadas ao desempenho docente.

### Dados descritivos dos comprometimentos com o trabalho e dos indicadores de desempenho

Os escores médios e desvios padrão das variáveis centrais da pesquisa e suas dimensões constituintes encontram-se na Tabela 2.

**Tabela 2 - Média dos múltiplos comprometimentos com o trabalho e indicadores de desempenho**

<b>Comprometimentos com o trabalho</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>	<b>Indicadores de desempenho</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>
Comprometimento organizacional			Produção acadêmica		
<i>Instrumental</i> – falta de recompensas e oportunidades	2,61	1,083	Periódico nacional	3,14	4,560
<i>Instrumental</i> – linha consistente de atividades	3,43	1,214	Periódico internacional	,65	1,412
<i>Instrumental</i> – poucas alternativas	2,61	1,253	Anais nacionais	3,59	5,447
<i>Afetiva</i> – internalização de valores	4,13	1,145	Anais internacionais	1,55	2,901
<i>Afiliativa/integração</i> – fazer parte	4,47	1,077	Livros	,75	1,403
<i>Normativa</i> – permanecer na organização	3,62	1,552	Coordenação de projeto de pesquisa	,60	1,063
<i>Normativa</i> – obrigação pelo desempenho	5,48	,456			
Comprometimento com a carreira			Esforço Instrucional		
<i>Resiliência</i>	4,30	1,631	Exigência	3,71	0,667
<i>Planejamento de carreira</i>	6,06	1,027	Encorajamento	4,57	0,524
<i>Identidade</i>	6,43	,635	Perfeccionismo	4,31	0,575
Entrincheiramento na carreira			Proteção	4,09	0,577
<i>Falta de alternativas de carreira</i>	3,20	1,435	Técnica	4,35	0,439
<i>Custo emocional</i>	4,66	1,670			
<i>Investimentos na carreira</i>	3,85	1,695			

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação ao vínculo com a sua carreira, verifica-se que os docentes se sentem bem mais fortemente comprometidos do que entrincheirados. Os elevados escores médios nas dimensões identidade e planejamento (acima do ponto 6 na escala) revelam, outrossim, que o comprometimento apoia-se em um forte sentimento de identidade com os valores vocacionais que a docência assegura. O comprometimento com a carreira, no entanto, não envolve altos níveis de resiliência ou capacidade de enfrentar adversidades para nela se manter. Por outro lado, o entrincheiramento na carreira é bem mais moderado, com escores abaixo do ponto médio em duas dimensões: falta de alternativas e investimentos. O escore médio mais elevado da dimensão custo emocional sinaliza que, congruente com os elevados níveis de identificação que são a base para o comprometimento, o aprisionamento deve-se mais aos custos emocionais em deixar a carreira. Todos esses resultados são bastante consistentes com o que se sabe sobre a escolha da docência como profissão, processo fortemente determina-

do por fatores intrínsecos e não por fatores extrínsecos, tais como salários e outras vantagens. São também coerentes com as considerações de Carson e Carson (1997). Para os autores, a mudança de carreira não implica apenas na perda de investimentos financeiros e de investimentos em titulação e qualificação, envolvendo rompimentos difíceis na própria identidade, no status social e nas relações interpessoais. Tudo isso pode estar presente na situação docente, justificando seu maior comprometimento assim como o maior peso dos custos emocionais para o sentir-se entrincheirado na carreira.

Em relação ao vínculo com a organização, investigou-se o peso das diferentes dimensões propostas por Medeiros (2003). Os dados revelam que dentre suas sete dimensões latentes, os professores apresentam um maior comprometimento na dimensão obrigação pelo desempenho (média de 5,48), que é de base normativa. O comprometimento com a IES revela-se em um sentimento de obrigação em ter um bom desempenho no seu trabalho como professor. Há também um moderado vínculo afetivo e afiliativo, ambos com médias superiores a 4, em uma escala de 6 pontos, conforme se observa na Tabela 2. Em contrapartida, é frágil o vínculo de base instrumental nas três dimensões avaliadas pela escala.

Em síntese, pode-se afirmar que as medidas de tendência central revelam que no geral o docente de ensino superior possui uma forte identificação com sua carreira, base para seu elevado comprometimento e, em certa medida, para o que os custos emocionais associados à perda possam mantê-lo moderadamente entrincheirado na carreira. O comprometimento com a instituição em que ensina também é positivo, embora menos forte que o que mantém com a sua carreira. Tal comprometimento assenta-se, sobretudo, nas bases normativa e afetiva/afiliativa.

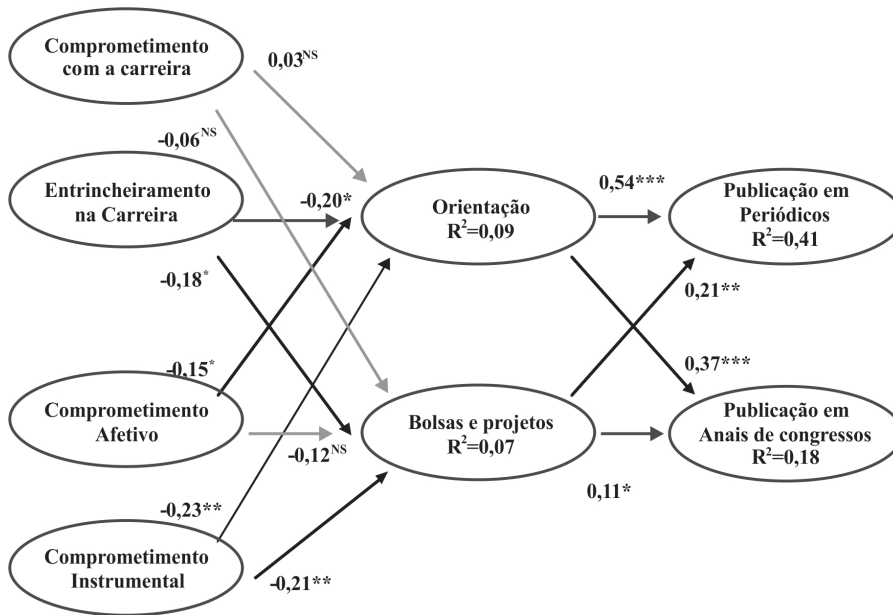
A Tabela 2 apresenta, ainda, os dados descritivos das duas variáveis critério, associadas ao desempenho docente. Quanto ao esforço instrucional, as autoavaliações são bastante positivas. Os docentes consideram que mostram elevada preocupação em motivar os seus alunos para participarem das aulas e em apoiá-los em suas dificuldades. Adicionalmente, eles se percebem como sendo preocupados com a qualidade do ensino ministrado.

Finalmente, os dados da produção, no período de seis anos examinados, mostram indicadores modestos ou reduzidos (mesmo artigos nacionais ou trabalhos apresentados em congressos não atingem a média de ao menos 1 por ano). Tal indicador é ainda menor quando consideram a publicação de livros e capítulos e, especialmente, de artigos em periódicos internacionais.

### *Múltiplos comprometimentos com o trabalho e o desempenho docente: testes dos modelos explicativos*

O modelo explicativo mais parcimonioso e com melhores indicadores de ajustamento para a relação entre múltiplos comprometimentos e produção acadêmica encontra-se na figura 1. Como observa-se na figura 1, ter bolsa de produtividade científica, coordenar projetos de pesquisas e orientar mestrandos e doutorandos são variáveis mediadoras entre os múltiplos comprometimentos e a produção acadêmica em periódicos e anais.

**Figura 1 - Modelo da pesquisa: múltiplos comprometimentos com o trabalho e desempenho acadêmico.**



Fonte: Dados da pesquisa

\*Significativo ao nível de 5% unicaudal ( $p < 0,05$ ). \*\*Significativo ao nível de 1% unicaudal ( $p < 0,01$ ).

\*\*\*Significativo ao nível de 0,1% unicaudal ( $p < 0,001$ ). R2 - percentual de variância explicada.

NS - não significativo.

Um primeiro resultado interessante do modelo testado é que as variáveis bolsa de produtividade científica, coordenação de projeto de pesquisa e orientação de mestrandos e doutorandos exercem um forte impacto sobre a publicação em periódicos, explicando 41% destas publicações, enquanto que essas mesmas variáveis explicam 18% das publicações em anais de congressos. Ou seja, a produção bibliográfica está fortemente determinada pelo pertencimento do docente a algum programa de pós-graduação que, com seus critérios de avaliação e exigência de produtividade, permite o engajamento do docente na realização contínua de pesquisa. O acesso, ainda que restrito à bolsas de produtividade, amplia a sua capacidade de maior número de publicações.

Quanto aos vínculos e seus impactos na produtividade, constata-se que um maior comprometimento instrumental com a instituição de ensino prediz, negativamente, o engajamento do docente nas tarefas de orientação de mestrado e doutorado, assim como de bolsa de produtividade de pesquisa e de coordenação de projetos de pesquisa. Ou seja, quanto mais o professor se vincula com a organização devido a poucas alternativas de trabalho, caso venha a deixar a organização, quanto mais ele se engaja em linhas consistentes de atividade para se manter no emprego, menos orienta e coordena projeto de pesquisa, bem como menos adquire bolsa de produtividade científica. Este resultado é congruente com os achados da meta-análise de Meyer e outros pesquisadores (2002), realizada com 155 amostras independentes, envolvendo 50.146 trabalhadores, quando encontraram correlação negativa ( $r = -.07$ ) entre o comprometimento instrumental e o desempenho. São também coerentes com a indicação de Siqueira e Gomide Jr. (2004) de que o comprometimento instrumental apresenta como consequência baixo desempenho.

Por outro lado, contrariando a expectativa teórica, o comprometimento organizacional afetivo não apresentou relação com bolsa de produtividade científica

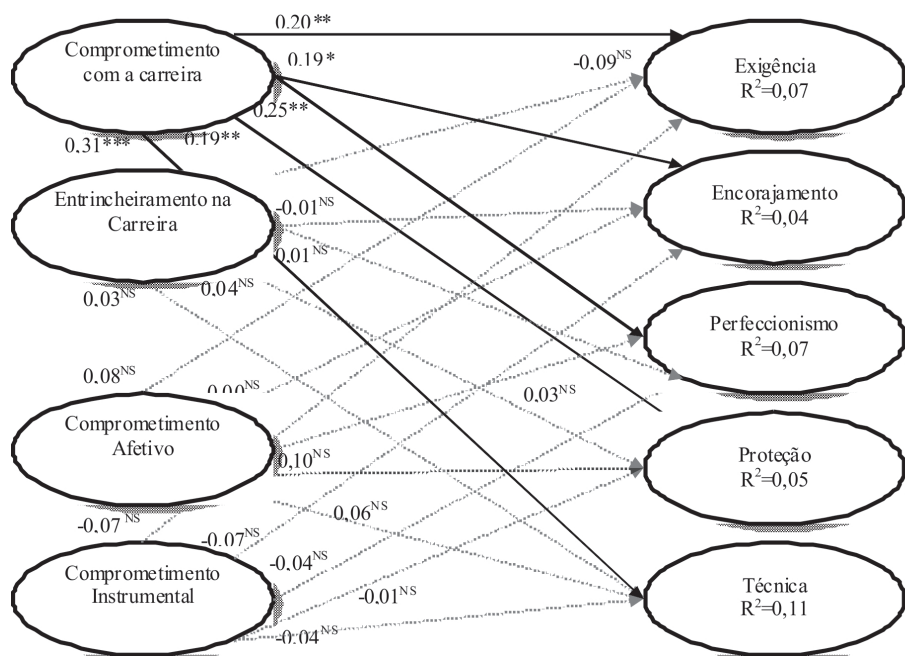
e coordenação de projeto, e, especialmente, apresentou relação negativa com orientação de doutorado e mestrado. Na realidade, as meta-análises não apontam o comprometimento como um importante preditor de desempenho no trabalho; na presente amostra o efeito é praticamente nulo. Mathieu e Zajac (1990), assim como Wright e Bonett (2002), em suas meta-análises explicam que a fraca correlação entre comprometimento organizacional e seus consequentes se deve ao fato que essa relação não é simples e direta, mas moderada por outras variáveis, exemplificada por Wright e Bonnet (2002), como tempo na organização e no cargo. Tal afirmação é corroborada por Riketta (2002) ao afirmar que a relação entre comprometimento e desempenho não é direta, pois existem diversos fatores que moderam essa relação. Por sua vez, Ellemers e van den Heuvel (1998) alertam para o fato de que comprometimento não prediz desempenho na tarefa. Ou seja, os dados apenas reforçam as dificuldades de se estabelecer relações de determinação direta entre comprometimento (uma atitude) e desempenho, o que se deve ao fato de que o desempenho é multideterminado por inúmeros fatores, inclusive competências, habilidade do sujeito e elementos contextuais.

Da mesma forma, o comprometimento com a carreira não apresentou influência significativa no desempenho acadêmico do professor, avaliado a partir dos seus indicadores de produtividade. No entanto, o entrenchamento na carreira, assim como o comprometimento instrumental, apresenta influência significativa e negativa nos indicadores de produção acadêmica. Esse resultado revela que quanto mais o professor percebe poucas opções no caso de uma mudança de carreira, quanto mais percebe que uma mudança de carreira pode acarretar ruptura de relações interpessoais, como perda de convivência com os colegas e do reconhecimento social, quanto mais fica preso a sua carreira, devido aos investimentos financeiros e de tempo despendidos em sua carreira, menor é o seu desempenho acadêmico – no que se refere a orientações, bolsas de produtividade e projetos de pesquisa.

Na realidade, é importante ressaltar que a produtividade científica é um complexo padrão de desempenho certamente influenciado por um amplo conjunto de fatores pessoais, institucionais e societais. Borges-Andrade (1991), por exemplo, destaca em estudo realizado na Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa), que a intensidade da dedicação de tempo a essas atividades, mencionadas por Borges-Andrade, Guimarães e Afanasieff (1990), aponta que a contribuição para o avanço do conhecimento está correlacionada em maior grau com variáveis ligadas ao intercâmbio intra-organizacional e comunicação entre pares. Como preditores de publicações, Borges-Andrade (1994) aponta: comunicação externa e usuários de pesquisa; experiências em papéis e atividades organizacionais; e recompensas relacionadas ao papel de pesquisador, como prêmios e auxílios financeiros. O próprio modelo constante da figura 1 nos revela que o pertencimento à pós-graduação é, hoje, no sistema de ensino superior brasileiro, condicionante decisivo para as atividades de pesquisa e produção bibliográfica.

Considerando que o desempenho docente não pode ser restrito à produção bibliográfica, a presente pesquisa testou um modelo explicativo do que foi denominado esforço instrucional, um conjunto de posturas, comportamentos e ações em que o docente avalia o seu engajamento nas atividades de ensino propriamente dita. Buscou-se, então, analisar os impactos dos múltiplos comprometimentos sobre uma dimensão do desempenho que não requer a dedicação à pesquisa ou a inserção na pós-graduação. Os resultados obtidos encontram-se na figura 2.

**Figura 2 - Modelo da pesquisa: múltiplos comprometimentos com o trabalho e esforço instrucional.**



Fonte: Dados da pesquisa

\*Significativo ao nível de 5% unicaudal ( $p < 0,05$ ). \*\*Significativo ao nível de 1% unicaudal ( $p < 0,01$ ).

\*\*\*Significativo ao nível de 0,1% unicaudal ( $p < 0,001$ ). R2 - percentual de variância explicada.

NS - não significativo.

No modelo que testa a influência dos múltiplos comprometimentos no esforço instrucional, expresso na figura 2, somente o comprometimento com a carreira se mostra significativo. Esse resultado fortalece os achados de diversos autores, tais como Wallace (1993), Carson e Bedeian (1994) e Lee, Carswell e Allen (2000), de que o comprometimento com a carreira leva a um desempenho superior.

O comprometimento com a organização, seja este afetivo ou instrumental, não impacta o esforço instrucional em nenhuma das suas dimensões. Os comprometidos com a carreira – que se identificam e a planejam – apresentam um maior esforço instrucional do que os professores não comprometidos. Nota-se que o percentual de variância explicada pelos construtos é deveras moderado, demonstrando que existem outros fatores não considerados que podem ser responsáveis pelo perfil instrucional dos professores.

Os resultados aqui obtidos encontram suporte na literatura específica com a categoria docente. Chang Jr. e colaboradores (2007) realizaram uma pesquisa entre professores de uma faculdade e verificaram que o comprometimento organizacional afetivo não está associado ao desempenho do professor em sala de aula, que foi mensurado por um instrumento de avaliação de professores pelo aluno.

É interessante assinalar, também, as diferenças observadas entre os comprometimentos afetivo e instrumental com a organização na sua associação com os dois conjuntos de indicadores de desempenho estudados. Enquanto o comprometimento afetivo não influencia significativamente nenhum dos desempenhos, o comprometimento instrumental influencia negativamente a produção acadêmica e, embora não significativas, suas associações são também negativas com as dimensões de esforço instrucional. Tais achados fortalecem a crítica feita por vários autores, como



Cohen (2003) e Solinger e Olffen e Roe (2008), de que o comprometimento instrumental talvez deva ser tratado como um vínculo específico e distinto, não devendo ser nomeado de comprometimento.

Interessante notar que, enquanto no modelo dos comprometimentos com o trabalho e o esforço instrucional (figura 2) somente o comprometimento com a carreira apresenta significância estatística, no modelo anterior (figura 1) são os outros vínculos com o trabalho (entrincheiramento na carreira, comprometimento afetivo com a organização e comprometimento instrumental com a organização) que apresentam significância estatística entre sua relação e o desempenho acadêmico. Conclui-se que, no caso dos professores do ensino superior aqui estudados, os múltiplos comprometimentos com o trabalho influenciam significativamente seus desempenhos. Todos esses resultados encontrados afirmam a relevância do comprometimento com a carreira para o alcance de um desempenho superior do trabalhador.

## Considerações finais

A agenda de pesquisa sobre comprometimento no trabalho apresenta uma lacuna que ainda se faz presente mesmo após mais de três décadas de pesquisa: as relações entre comprometimento e desempenho. Dificuldades de diversas ordens podem explicar o fato de a pesquisa acadêmica pouco se dedicar a explorar o impacto do comprometimento no desempenho no trabalho, quando toda a relevância do conceito advém de uma expectativa de que o trabalhador comprometido apresenta níveis superiores de desempenho. Em parte, essa lacuna ainda persiste pela dificuldade teórica e técnica de se avaliar desempenho. Por outra parte, a dificuldade se deve ao fato de que qualquer desempenho humano no trabalho é algo multideterminado por fatores de diferentes níveis e, nesse caso, atitudes constituem apenas um dentre inúmeros outros fatores que atuam de forma interativa.

Além de tratar de uma questão que ainda requer bem mais pesquisa, o presente trabalho destaca-se por buscar estudar, simultaneamente, diferentes vínculos do trabalhador, no caso, do professor de ensino superior. Simultaneamente, investigou-se seus vínculos com a carreira (comprometimento e entrincheiramento) e com a organização (comprometimento afetivo e instrumental).

Considerando-se os dois desafios postos pelas agendas de pesquisa na área de comprometimento no trabalho, o presente estudo, visando a melhor apreensão do desempenho do professor do ensino superior, utilizou dois indicadores bem distintos: o esforço instrucional, que é uma escala de autoavaliação do professor, consistindo, portanto, num indicador subjetivo, e o quantitativo de produção acadêmica, coletado no currículo lattes de cada professor, que é um indicador objetivo. Além de lidar com dimensões objetivas e subjetivas do desempenho, ambas permitem cobrir de forma mais ampla o leque de expectativas que se tem sobre o papel do professor no ensino superior. Assim, espera-se que ele possa se dedicar à pesquisa, produzir conhecimento e tornar tal conhecimento público. Da mesma forma, espera-se que ele se dedique ao ofício de ensinar, aprimorando os seus métodos, apoiando o aluno e melhorando a formação dos novos profissionais que a sociedade demanda.

Os dois modelos explicativos apresentados mostram que cada dimensão do desempenho docente estabeleceu um padrão diferenciado de relação com os comprometimentos do docente. A explicação da produtividade bibliográfica, como vista, é fortemente determinada pela inserção do professor no sistema de pós-graduação e da sua atividade de orientação. Nesse caso, os comprometimentos com a carreira e com a organização possuem pouco impacto nas atividades de orientação e desenvolvimento de pesquisas, que são antecedentes da produção propriamente dita. Vale destacar, no entanto, que o entrincheiramento na carreira e o comprometimento instrumental com a organização possuem um efeito negativo sobre a inserção na pós-graduação e na pesquisa. Os resultados apontam claramente que a produtividade é um desempenho que requer um conjunto mais amplo ainda de variáveis preditoras, o que pode levar

a se explorar, em estudos futuros, o papel dos comprometimentos como moderadores das relações entre outros antecedentes.

Na explicação do esforço instrucional identificamos o efeito positivo do comprometimento com a carreira. É o vínculo positivo com a carreira (apoiado na identificação) que leva o docente a se dedicar mais intensamente à atividade de ensino, aprimorando suas aulas, estimulando a participação dos estudantes, além de apoiá-los para obterem um melhor desempenho. Como destacado, o vínculo com a organização, no caso docente, não tem o impacto no desempenho.

É importante ressaltar que as relações entre comprometimentos e desempenho continuarão sendo um tópico desafiador de pesquisa nos próximos anos pela diversidade de contextos e situações que exigem criatividade e habilidade técnica para mensurar desempenho e identificar o efeito isolado ou conjunto de variáveis atitudinais, como é o caso do comprometimento. Certamente, a complexidade que cerca tanto a produtividade bibliográfica quanto o esforço instrucional dos docentes, requer novos estudos que ampliem os modelos explicativos e testem novos arranjos de variáveis.

Considerando-se os limites do presente estudo e os desafios postos por este domínio de investigação, recomenda-se como pesquisas futuras: a) ampliar a amostra de docentes, de modo que se possa submeter a teste modelos mais abrangentes, utilizando os programas AMOS ou LISREL de modelagem de equações estruturais. Com tais recursos, podemos buscar índices de ajustes que permitam decisões mais seguras estatisticamente sobre a qualidade dos modelos testados; b) controlar no modelo a inserção do docente na pós-graduação e a qualidade do programa ao qual se vincula, ambos os fatores claramente associados à produtividade acadêmica; c) rever o papel do comprometimento instrumental no modelo, considerando as recomendações atuais de que tal vínculo não pode ser considerado comprometimento; e d) avançar em hetero avaliações do esforço instrucional, aqui avaliado pelo próprio docente, o que requererá outros desenhos de investigação que não *surveys* transversais e *on line*.

Por fim, é importante destacar o fato de ter-se investigado uma categoria ocupacional que, nas pesquisas em comportamento organizacional, tem sido praticamente esquecida: o docente universitário. Quando os desafios da contemporaneidade incluem, com ênfase, uma maior qualificação das novas gerações, o papel do professor destaca-se ainda mais como elemento central em qualquer processo de melhoria do desempenho das instituições de ensino. Nesse sentido, ampliar a compreensão de como esse profissional se relaciona com o seu trabalho, a sua carreira e a sua instituição de ensino, pelos impactos que isso pode ter na melhoria da educação, é, em si mesmo, um valioso objetivo a se perseguir.

## Referências

- BAGOZZI, R. P., HEATHERTON, T. F. A general approach to representing multifaceted personality constructs: application to state self-esteem. *Structural Equation Modeling*, 133, p. 35-67, 1994.
- BARUCH, Y.; HALL, D. T. The academic career: a model for future careers in other sectors? *Journal of Vocational Behavior*, v. 64, p. 241-262. 2004.
- BASTOS, A. V. B. Comprometimento no trabalho: o estado da arte e uma possível agenda de pesquisa. *Cadernos de Psicologia*. Brasília, v. 1. 1995.
- \_\_\_\_\_. *Múltiplos comprometimentos no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato*. 1994. Tese (Doutorado em Psicologia) - Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 1994.
- BORGES-ANDRADE, J. E. Preditores individuais e ambientais da produção do pesquisador. *Revista de administração*, n. 29, v. 4, p. 64-72, 1994.
- \_\_\_\_\_. *Diagnóstico global da EMBRAPA: a produção do pesquisador e seus preditores individuais e de ambientes psicossocial e externo*. Brasília: SEA/EMBRAPA, 1991.

- BORGES-ANDRADE, J. E.; GUIMARÃES, T. A.; AFANASIEFF, R. S. Qualidade da pesquisa e ambiente organizacional. *Revista de Administração*, v. 25, n. 1, p. 61-69, 1990.
- BRAGGER, J. D. et al. Work-family conflict, work-family culture, and organizational citizenship behavior among teachers. *Journal of Business and psychology*, v. 20, n. 2, winter 2005.
- BRASIL. *Anteprojeto de lei da educação superior de 29 de julho de 2005*. Ministério da Educação. Brasília, DF, 29 jul. 2005.
- BRASIL. *Lei nº. 9.394, de 20 de dezembro de 1996*. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Sancionada em 12 de dezembro de 1996, pelo Presidente da República Federativa do Brasil. 1996.
- CANÇADO, V L.; GENELHU, P. dos S.; MORAES, L. F. R. de . Comprometimento com a Profissão - um estudo em uma Universidade do Estado de Minas Gerais. *REAd. Revista Eletrônica de Administração*, Porto Alegre, v. 13, n. 1, 2007.
- CARSON. K.; BEDEIAN, A. Career commitment: construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of vocational behavior*, v. 44, p.237-262, 1994.
- CARSON, K. D.; CARSON, P. P. Career entrenchment: a quiet march toward occupational death? *Academy Of Management Executive*, v. 11, n. 1, p. 62-75, Feb. 1997.
- CARSON, K. D.; CARSON, P.; BEDEIAN, A. Development and construct validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, v. 68, p. 301-320, 1995.
- CARSON, K. D., et al. A career entrenchment model: theoretical development and empirical outcomes. *Journal of Career Development*, v. 22, n. 4, p. 273-286, summer, 1996.
- CHANG JR., J. et al. Comprometimento organizacional afetivo como estratégia operacional no setor de ensino: uma abordagem baseada no modelo Resource-based view – RBV. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 1.. 2007. Natal. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2007. 1 CD-ROM.
- COHEN, A. *Multiple commitments in workplaces: an integrative approach*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2003.
- COLLINS, D. B. Performance-level evaluation methods used in management development studies from 1986 to 2000. *Human Resource Development Review*, n. 1, v. 1, p. 91-110. 2002.
- CONLEY, S.; MUNCEY, D. E.; YOU, S. Standards-based evaluation and teacher career satisfaction: a structural equation modeling analysis. *J Pers Eval Educ*, v. 18, p. 39-65, 2005.
- COOPER-HAKIM, A.; VISWESVARAN, C. The construct of work commitment: testing an integrative framework.. *Psychological Bulletin*, v. 131, n. 2, p. 241-259, 2005.
- ELLEMERS, N.; van den HEUVEL, D. Career-oriented versus team-oriented commitment and behavior at work. *Journal of applied psychology*, v. 83, n. 5, p. 717-730, 1998.
- GAZIEL, H. H. Predictors of absenteeism among primary school teachers. *Social psychology of education*, v. 7, p. 421-434, 2004.
- GOULET, L.; SINGH, P. Career commitment: a reexamination and an extension. *Journal of Vocational Behavior*, v. 61, p. 73-91, 2002.

- HAENLEIN, M.; KAPLAN, A. M. A beginner's guide to partial least squares (PLS) analysis, *Understanding statistics*, n. 3, v. 4, p. 283-297, 2004.
- HAIR JR., J. F. et al. Análise multivariada de dados. 5. ed., Porto Alegre: Bookman, 2005.
- HIRSCH, P. *Pack your own parachute: how to survive mergers, takeovers, and other corporate disasters*. Reading, MA: Addison-Wesley, 1987.
- HUNG, A.; LIU, J. Effects of stay-back on teachers' professional commitment. *The International Journal Of Educational Management*, v. 13, n. 5, p. 226-240, 1999.
- INSTITUTO Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. *Censo da educação superior: 2010* – resumo técnico. Brasília. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2012.
- KIDD, J. M.; GREEN, F. The careers of research scientists: predictors of three dimensions of career commitment and intention to leave science. *Personnel Review*, v. 35, n. 3, p. 229-251, 2006.
- LEE, K.; CARSWELL, J.; ALLEN, N. A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, v. 85, p. 799-811, 2000.
- LOPES, E. J. et al. Características psicométricas da escala de avaliação do planejamento e execução do trabalho do professor . In: II CONPSI, 2001, Salvador. *Anais...* São Paulo: Sonopress-Rimo Ind. e Comércio Fonográfica Ltda, 2001. p. 1.
- MALHOTRA, N. *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada*. 4 ed., Porto Alegre: Bookman, 2006.
- MATHIEU, J.; ZAJAC, D. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, v. 108, n. 2, p. 171-194, 1990.
- MEDEIROS, C. A. F. *Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras*. Tese (Doutorado em Administração). Programa de Pós-Graduação em Administração. USP. São Paulo, 2003.
- MEDEIROS, C. A. F. et al. Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. In: XXVI ENANPAD. 2002, Salvador. *Anais...* Rio de Janeiro: 2002. CD-ROM.
- MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. *Commitment in the workplace: theory, research and application*. Thousand Oaks: Sage Publications. 1997.
- \_\_\_\_\_. A three-component conceptualization of organization commitment. *Human Resource Management Review*, v. 1, n. 1, p. 61-89, 1991.
- \_\_\_\_\_. The side-bet theory of organizational commitment: some methodological considerations, *Journal of Applied Psychology* v. 69, p. 372-378, 1984.
- MEYER, J. P. et al. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences, *Journal of Vocational Behavior*, n. 61, p. 20-52, 2002.
- MEYER, J. P.; HERSCOVITCH, L. Commitment in the workplace toward a general model. *Human Resource Management Review*, v. 11, n. 3, p. 299-326, 2001.
- MOITA, M. H. V. *Um modelo para avaliação da eficiência técnica de professores universitários utilizando Análise de Envoltória de Dados: o caso dos professores da área de engenharias*. 2002. 169 f. Tese (Doutorado em Engenharia de produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

- MORROW, P. C. *The theory and measurement of work commitment*. London, Jai Press Inc., 1993.
- MOWDAY, R. T.; PORTER, L. W.; STEERS, R. M. *Employee-Organization linkages - the Psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press. 1982.
- MUELLER, C. W. et al. The effects of group racial composition on job satisfaction, organizational commitment, and career commitment. *Work and Occupations*, v. 26, n. 2, p. 187-219, May 1999.
- OLIVEIRA, M. A. P. S. *Comprometimento organizacional e com a carreira: influência sobre a produção acadêmica de pesquisadores brasileiros*. 1998. 163f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 1998.
- PARK, S.; HENKIN, A. B.; EGLEY, R. Teacher team commitment, teamwork and trust: exploring associations. *Journal of educational administration*, v. 43, n. 5, p. 462-479, 2005.
- RIKETTA, M. Attitudinal and organizational commitment and job performance: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, v. 23, p. 257-266, 2002.
- ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B. Comprometimento no trabalho: explorando o conceito, seus antecedentes e conseqüentes entre docentes universitários. In: I EnGPR. ANPAD. 2007, Natal. *Anais...* Rio de Janeiro: 2007. CD-ROM.
- SCHRODER, R. *Job satisfaction and organizational commitment for private university employees: the relationship between job satisfaction, organizational/religious commitment, and demographics for employees of a private religious university*. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller, 2008.
- SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JR, S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Org.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artemed, 2004.
- SOLINGER, O. N.; OLFFEN, W. V.; ROE, R. A. Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, v. 93, n. 1, p. 70-83, 2008.
- SOMECH, A.; BOGLER, R. Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment. *Educational Administration Quarterly*, v. 38, n. 04, Oct. 2002, p. 555-577.
- SONNENTAG, F.; FRESE, M. Performance concepts and performance theory. In: SONNENTAG, S. (Ed.), *Psychological Management of Individual Performance*. p. 3-25. Great Britain: John Wiley & Sons, Ltd. 2002.
- TRALDI, M. T. F.; DEMO, G. Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal. *REAd. Revista Eletrônica de Administração*, Porto Alegre, n. 2, 2012.
- WALLACE, J. E. Professional and organizational commitment: compatible or incompatible? *Journal of Vocational Behavior*, v. 42, p. 333-349, 1993.
- WRIGHT, T. A.; BONETT, D. G. The moderating effects of employee tenure on the relation between organizational commitment and job performance: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, v. 87, n. 6, p. 1183-1190, 2002.

**Submissão: 28/11/2011**  
**Aprovação: 26/02/2013**

