



ISSN: 2237-1427

Vol. 8 | Nº. 1 | Ano 2018

Páginas 61-73

Franciele Martins Pichini
Correio

Bacharel em Administração
Centro Universitário Franciscano

franpichini@yahoo.com

Lucas Charão Brito Correio

Doutorado em Administração
pela Universidade Federal de
Santa Maria

adm.lucascharao@hotmail.com

Adriana Porto Correio

Doutorado em Administração
pela Universidade Federal de
Santa Maria

adrianaportoadm@gmail.com

Dados para contato

Lucas Charão Brito Correio
Av. Roraima, nº 1000 - Prédio 74C
Sala 4122
Santa Maria - RS – Brasil
CEP: 97105-900

Recebido em: 01/04/2017

Aprovado em: 21/11/2017

DOI:

<http://dx.doi.org/10.20503/recape.v8i1.32398>

IDENTIDADE, PLANEJAMENTO E RESILIÊNCIA: UM ESTUDO SOBRE COMPROMETIMENTO DE CARREIRA EM ESTUDANTES DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

*IDENTITY, PLANNING AND RESILIENCE: A STUDY ON CAREER
COMMITMENT IN GRADUATION STUDENTS IN ADMINISTRATION*

*IDENTIDAD, PLANIFICACIÓN Y RESILIENCIA: UN ESTUDIO SOBRE
COMPROMISO DE CARRERA EN ESTUDIANTES DE GRADUACIÓN EN
ADMINISTRACIÓN*

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar o comprometimento de carreira em graduandos de Administração que estão inseridos no mercado de trabalho. A metodologia utilizada é de caráter descritivo e quantitativa, a partir da aplicação de um instrumento de Carson e Bedeian (1994) em uma amostra de 50 estudantes de graduação. Os resultados evidenciaram que a maioria dos graduandos mostra-se comprometidos e identificados com o trabalho. Também é possível entender que não houve incompatibilidade entre as variáveis estudadas sendo assim um desafio para as organizações, uma vez que, o comprometimento de carreira conduz ao comportamento dos indivíduos no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Comprometimento; Carreira; Administração.

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze the career impairment of management graduates who are inserted in the job market. The methodology used is descriptive and quantitative, based on the application of a Carson and Bedeian (1994) instrument in a sample of 50 undergraduate students. The results showed that the majority of the students are committed and identified with the work. It is also possible to understand that there was no incompatibility between the variables studied and thus a challenge for the organizations, since, the career commitment leads to the behavior of individuals in the labor market.

Keywords: Commitment; Career; Management.

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo analizar el compromiso de carrera en graduandos de Administración que están insertos en el mercado de trabajo. La metodología utilizada es de carácter descriptivo y cuantitativo, a partir de la aplicación de un instrumento

de Carson y Bedeian (1994) en una muestra de 50 estudiantes de graduación. Los resultados evidenciaron que la mayoría de los graduandos se muestran comprometidos e identificados con el trabajo. También es posible entender que no hubo incompatibilidad entre las variables estudiadas siendo así un desafío para las organizaciones, una vez que el compromiso de carrera conduce al comportamiento de los individuos en el mercado de trabajo.

Palabras clave: Compromiso; Carrera; Administración.

1 INTRODUÇÃO

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

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

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

O comprometimento de carreira faz com que as pessoas adotem uma postura pró ativa, logo, possibilita o alcance da eficiência, e é caracterizado também, como envolvimento psicológico, que pode prover tanto de dimensões afetivas e de identificação, quanto pelo custo benefício que a permanência na organização. Frente a este contexto, este estudo tem como objetivo analisar o nível de comprometimento com a carreira – identidade,

planejamento e resiliência – em estudantes de graduação em administração inseridos no mercado de trabalho.

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

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Comprometimento de Carreira

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

Para Bastos (1994), o conceito de comprometimento de carreira abrange diferentes características, bem como o envolvimento dos indivíduos para atingir os objetivos pessoais e objetivos da empresa. Dentre os diferentes significados para o termo comprometimento, pode-se citar: engajamento, envolvimento e compromisso. Conforme Meyer e Allen (1991), o comprometimento se identifica sendo uma força interna, um estado em que o indivíduo potencializa o seu comportamento de acordo com suas aspirações e necessidades.

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

O comprometimento com a carreira é problemática devido à sua vaga delimitação, que decorre em parte da falta de consenso sobre a definição do que é uma carreira. Para Bastos (1997), este domínio de estudo da relação do indivíduo com sua 'carreira', 'profissão' ou

'ocupação' apresenta, em relação aos demais focos, problemas mais complexos relacionados à conceituação do próprio objetivo do vínculo do comprometimento. De acordo com Morrow (1993), o estudo do comprometimento com a carreira é dominado por duas operacionalizações: uma formulada por Greenhaus, que descreve carreira como uma série de empregos que um indivíduo teve em sua vida, e outra por Blau (1985), que carreiras são vocações, e entre elas profissão é um tipo. Para Morrow (1993), a operacionalização de Blau é mais recomendada devido à sua maior generalidade, pois cada vez existem menos diferenças entre empregos, ocupações e profissões. A multidimensionalidade do comprometimento com a carreira vem sendo pesquisada em outros estudos (BLAU, 2001, 2003; IRVING e COOPER, 1997; MEYER et al., 1993).

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

Quadro 01 – As dimensões do comprometimento com a carreira.

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

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

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

Comprometimento afetivo refere-se à relação entre o indivíduo e um foco, sua identificação e envolvimento. Comprometimento normativo reflete um sentimento de dívida e obrigação moral em relação ao foco. Já o comprometimento instrumental, parece ser uma antítese do comprometimento, e refere-se ao conhecimento e julgamento das implicações, ou "preço a pagar" pelo rompimento das relações com o foco.

Para tal, os indivíduos contabilizam recompensas e custos de diversas maneiras: primeiro, verificam o equilíbrio entre o que recebem por sua ligação com o foco (ex.:benefícios, salário) em relação ao que disponibilizam para ele (ex.:tempo, capacidades); segundo, avaliam se é vantajoso continuar esta ligação; terceiro, avaliam a facilidade de romper esta ligação e as

perdas potenciais que teria caso se resolvesse por isso (MEYER E ALLEN, 1993). Isso demonstra que a ligação do indivíduo com sua carreira está extremamente alinhada com os benefícios que a mesma lhe oferece no decorrer da sua permanência e execução dos trabalhos dentro da organização contribuindo para sua vida profissional e pessoal.

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

3 MÉTODO DE PESQUISA

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

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

Para Marconi e Lakatos (2009) destacam que esse tipo de levantamento permite a descoberta de fatos, compreender opiniões, percepções e atitudes, e auxilia a compreensão no comportamento a partir da avaliação, descrição e análise da população baseada especificamente em uma amostra. A coleta foi constituída a partir da aplicação de um protocolo de pesquisa com base no estudo de Ribas (2010), dividido em duas etapas: I) Perfil dos graduandos de Administração e II) Questionário aplicado e validado com itens sobre comprometimento de carreira), que totaliza 19 questões, sendo 7 para classificação do perfil dos respondentes e 12 para identificação dos três perfis do comprometimento. A pesquisa foi estruturada com questões fechadas e foi mensurada pela Escala de Likert de 5 pontos.

A aplicação do questionário foi operacionalizada diante da amostra escolhida e assim foi realizado um pré-teste com 10 profissionais, com o intuito de ajustar algumas perguntas e

verificar quaisquer dúvidas que possam surgir. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido foi encaminhado junto com o questionário explicando ao profissional o objetivo do trabalho e das questões, como também a solicitação do retorno do mesmo assinado pelo participante. Para o processamento e análise dos dados foram utilizados dois *softwares*. Um deles o Microsoft Excel 2010 e o outro *software Statistical Package for the Social Sciences – SPSS 17.0*. Para ambos os recursos, o objetivo foi o estudo da estatística descritiva de frequência, média, moda, percentual e desvio padrão de todos os resultados obtidos e tabulados.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

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

4.1 Perfil dos Entrevistados

Através das análises dos questionários, identificou-se o perfil da amostra composta por 50 estudantes de graduação em administração inseridos no mercado de trabalho, como descrito no Quadro 02:

Quadro 02: Perfil dos entrevistados

VARIÁVEIS	DESCRIÇÃO	FREQUÊNCIA	%
Gênero	Masculino	25	50
	Feminino	25	50
Estado civil	Solteiro(a)	45	90
	Casado(a)/União Estável	05	10
	Outros (Separado ou Viúvo)	0	0
VARIÁVEIS	MÉDIA (anos)	DESVIO PADRÃO	
Idade	22,760	4,07	
VARIÁVEIS	MÉDIA (hs semanais)	DESVIO PADRÃO	
Carga horária trabalhada	31,93	14,38	

Fonte: Elaborada pelos autores.

Conforme resultados apresentados no quadro 02, a amostra é composta por (50%) do gênero masculino e (50%) pelo gênero feminino. No que diz respeito ao estado civil, percebe-se que (90%) dos participantes são solteiros (as) em comparação aos casados (as)/União

estável (10%). Pode-se observar a média e desvio padrão da idade e carga horária semanal realizada pelos estudantes inseridos no mercado de trabalho. Observa-se que a média da idade dos entrevistados ficou em (22,76%) e o desvio padrão em (4,0787). Já no que se refere à carga horária semanal evidencia-se um média de (31,93) e desvio padrão (14,3268).

Assim sendo, a partir dos dados contidos nos quadros evidencia-se que a amostra está dividida igualmente em relação ao gênero, sendo a maior parte solteiros, com idade média entre 23 anos e carga horária trabalhada de 32 horas semanais.

4.2 Análise do Comprometimento de Carreira

Para melhor entendimento da análise realizada, serão apresentados três quadros com as respectivas variáveis: Identidade, Planejamento e Resiliência. No Quadro 03 foi detalhado a variável Identidade (I), no Quadro 04 foi detalhado a variável Planejamento (P) e no Quadro 05 foi detalhado a variável Resiliência (R), todos compostos por 4 itens, assim como a média e o desvio padrão correspondente a cada um dos itens.

O Quadro 03 demonstra as médias e desvio padrão sobre a variável (I) Identidade dos respondentes da pesquisa.

Quadro 03: Variável Identidade

ITEM	IDENTIDADE	MÉDIA	D.P
I1	Se eu deixar este trabalho/carreira, eu me sentiria sem opções razoáveis para a minha vida profissional.	2,740	1,4115
I2	Minha linha de trabalho/campo de carreira profissional é uma parte importante de quem eu sou.	4,140	0,9037
I3	Minha linha de trabalho/campo de carreira profissional tem grande significado pessoal para mim.	4,180	1,0039
I4	Eu NÃO me sinto emocionalmente apegado a esta linha de trabalho/campo de carreira profissional.	2,380	1,0476

Fonte: Elaborada pelos autores.

De acordo com o Quadro 03, observa-se a variável Identidade (I), onde a maior média está localizada no item I3 (4,180), referindo-se que a linha de trabalho tem grande significado pessoal, que consolida e direciona o comportamento na qual demonstram o quanto a carreira profissional influencia positivamente / diretamente no lado pessoal do graduando em estudo (MEYER; HERSCOVITCH, 2001). O segundo item a apresentar a maior média foi I2 (4,140), onde evidencia-se que a carreira profissional é importante e influencia diretamente na vida pessoal do trabalhador. Quanto aos desvios padrões baixos para essas questões I3 (1,0039) e I2 (0,9037) mostram menor dispersão das respostas, isto é, um número maior de entrevistados sentem-se do mesmo modo.

Em seguida aparecem a terceira média I1 (2,740) onde os questionados sentiram-se sem opções razoáveis para a vida profissional se deixassem este trabalho e I4 (2,380) onde as médias demonstram que não sentem medo ou sem opções para novos desafios e nem apegados emocionalmente com a carreira profissional, conforme comenta (GOULET; SINGH, 2002), ao longo da carreira os indivíduos envolvem-se, identificam-se, empregam forças ao persistirem nos objetivos automaticamente adaptando-se e se e sentindo-se parte do trabalho, apresentando os desvios padrões mais altos que as demais respostas I1(1,4115) e I4(1,0476) podendo ter ocorrido oscilações em relações às outras respostas devido ao exposto pelo autor.

Pode-se concluir através desta análise que os profissionais graduandos que apresentam médias altas do constructo em relação à variável (I) Identidade, geralmente são pessoas que se identificam com a carreira profissional sendo importante para sua vida pessoal e profissional.

Quadro 04: Variável Planejamento

ITEM	PLANEJAMENTO	MÉDIA	D.P
P1	Eu tenho uma estratégia para alcançar meus objetivos nesta linha de trabalho/campo de carreira profissional.	3,900	0,8864
P2	Eu criei um plano com objetivos e metas para meu desenvolvimento nessa linha de trabalho/campo de carreira profissional.	3,680	1,1683
P3	Eu tenho metas específicas para meu desenvolvimento profissional nesta linha de trabalho/campo de carreira profissional.	3,820	0,9833
P4	Eu NÃO costumo pensar sobre o meu desenvolvimento profissional nesta linha de trabalho/campo de carreira profissional.	1,520	0,8628

Fonte: Elaborada pelos autores.

Através do Quadro 04, observa-se a segunda variável Planejamento (P), no qual a maior média está localizada no item P1 (3,900), onde demonstra que os pesquisados têm estratégias para alcançar seus objetivos na carreira profissional, pois conforme no Modelo de Fernandes (2007), planejar a trajetória, objetivos é o primeiro passo que normalmente o indivíduo exerce em busca do sucesso em sua carreira. A segunda média está no item P3 (3,820) que afirma que os indivíduos têm metas específicas para seu desenvolvimento profissional, e como as organizações utilizam o planejamento estratégico como ferramenta de gestão, as pessoas devem também utilizá-la para o auxílio no alcance de suas metas e objetivos profissionais (MANUAL DE FERNANDES, 2007).

A terceira média P2 (3,680) afirma que os pesquisados criam um plano com objetivos e metas para sua carreira profissional e a média do P4 (1,520) foi a menor média e menor desvio padrão (0,8628) justificando que os indivíduos planejam e pensam sobre seu desenvolvimento na carreira profissional. Desta forma, parte do pressuposto que o planejamento de carreira poderia contribuir para aumentar o comprometimento e diminuir a manifestação do entrenchamento dos estudantes de graduação nas IES e nas organizações

que estão inseridos. Infere-se que carreiras planejadas trazem melhores resultados, tanto para a organização quanto para o indivíduo e à medida que o planejamento agrega formas de alcançar objetivos, conforme Goulet e Singh (2002), ele pode direcionar o indivíduo a um alto nível de comprometimento com a sua carreira.

Quadro 05: Variável Resiliência

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

Fonte: Elabora pelos autores

A terceira variável detalhada é a Resiliência (R), que de acordo com o Quadro 05, pode-se constatar que o item com a segunda maior média é o R1 (2,86) onde aponta que os desgastes associados à carreira profissional as vezes parecem grandes, item que apresenta menor desvio padrão (1,21) entre todas as respostas. Em seguida com a última média está o item R3 (2,56) onde comprova que os indivíduos se questionam o quanto os problemas na carreira valem a pena tornando-se um fardo pessoal, com desvio padrão (1,07). Observa-se que a primeira média mais elevada está o item R2 (3,14) onde os indivíduos se questionam se os ganhos compensam os problemas enfrentados na carreira profissional com maior desvio padrão (1,14). Conforme Carson e Carson (1997), indivíduos com desgastes e insatisfeitos buscarão mecanismos para gerenciar os conflitos através da saída da organização, confronto com colegas e chefias e negligências. Isso mostra que empresas preocupadas com as condições de trabalho e bem estar do colaborador, estão diretamente ligados a colaboradores que contribuem construtivamente com a organização e com a busca diária de se comprometer com a sua carreira profissional.

Por fim, conclui-se a primeira variável analisada (I) Identidade está diretamente relacionada com o envolvimento emocional que o indivíduo tem com a sua carreira, contribuindo para o direcionamento através do compromisso e envolvimento que o mesmo busca para sua carreira profissional. Segundo Bastos (1997) enfatiza a importância deste vínculo sendo essencial quando o indivíduo buscar e investir no seu crescimento profissional para responder as suas expectativas e no exercício profissional. A segunda variável (P) Planejamento, envolve os objetivos e estratégias que os indivíduos persistem para alcançar o que almejam, empregando energia e disposição podendo ser considerados possuidores de um

alto nível de comprometimento (GOULET; SINGH, 2002). E, a terceira variável (R) Resiliência demonstra a persistência dos indivíduos e o comprometimento frente às adversidades encontradas no ambiente de trabalho.

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

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo através da análise de uma amostra de estudantes de graduação em Administração, por meio das respostas dos questionários aplicados busca a identificação do perfil e nível do comprometimento de carreira, através da análise de três variáveis: (I) Identidade, (P) Planejamento e (R) Resiliência.

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

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

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

identificação. Assim, como a formação continua a partir de um curso de graduação em administração como uma forma de planejamento no alcance de metas e objetivos individuais.

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

Dentre as limitações da pesquisa, ressalta - se que, tendo em vista que a amostra é não probabilística, não permite - se inferências além deste estudo. E apesar de ser um estudo de cunho quantitativo, a generalização destes achados não pode ser ampliada a demais graduando em administração do estado ou mesmo do Brasil. Assim, como sugestão de futuras pesquisas, recomenda-se a replicação deste estudo em outros cenários.

REFERÊNCIAS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ROWE, D. E. O; BASTOS, A. V. B. (2008) *Organização ou Carreira? Comparando docentes de IESs públicas e privadas quanto à estrutura de seus vínculos de*

comprometimento no trabalho. In: XXXII ENANPAD – Encontro Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração. 2007. Anais...Rio de Janeiro.

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