



Revista de Administração da Unimep

E-ISSN: 1679-5350

gzograzian@unimep.br

Universidade Metodista de Piracicaba
Brasil

Venelli Costa, Luciano; Chiuzy, Rafael Marcus; Souza Dutra, Joel

RELAÇÕES ENTRE PERCEPÇÃO DE SUCESSO NA CARREIRA E COMPROMETIMENTO
ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO COM PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR DE
ADMINISTRAÇÃO

Revista de Administração da Unimep, vol. 11, núm. 2, mayo-agosto, 2013, pp. 103-118

Universidade Metodista de Piracicaba
São Paulo, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273728673005>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal

Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

**RELAÇÕES ENTRE PERCEPÇÃO DE SUCESSO NA CARREIRA E
COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO COM PROFESSORES
DO ENSINO SUPERIOR DE ADMINISTRAÇÃO**

***RELATIONS BETWEEN CAREER SUCCESS PERCEPTION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT: A STUDY AMONG MANAGEMENT UNIVERSITY TEACHERS***

Luciano Venelli Costa (Universidade Metodista de Ensino Superior) *luciano.venelli@gmail.com*

Rafael Marcus Chiuzy (Universidade Metodista de São Paulo) *rafachiuzi@gmail.com*

Joel Souza Dutra (FEA-USP) *jdutra@usp.br*

Endereço Eletrônico deste artigo: <http://www.raunimep.com.br/ojs/index.php/regen/editor/submissionEditing/627#scheduling>

Resumo

Este estudo tem por objetivo analisar quais os principais fatores que representam a percepção de sucesso na carreira dos professores de administração e se a percepção de sucesso na carreira influencia o comprometimento organizacional. Para tanto, foi aplicada a Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC) e a Escala de Intenções Comportamentais de Comprometimento Organizacional (EICCO). Participaram do estudo 97 professores de administração das 10 melhores universidades privadas da Grande São Paulo, segundo o Ranking do Ministério da Educação de 2008. As análises estatísticas envolveram modelagem de equações estruturais estimadas por PLS (*Partial Least Square*). Os dados revelaram que a percepção de sucesso na carreira ocorre prioritariamente por percepção de competência e identidade com a docência. Já o comprometimento organizacional é mais bem explicado por fatores intrínsecos ao professor do que por salário e nível hierárquico. A conclusão deste estudo mostra-se relevante para a gestão universitária assim como para a própria avaliação da carreira de docentes do ensino superior.

Palavras-chave: Carreira; Percepção de sucesso na carreira; comprometimento organizacional; ensino de administração.

Abstract

This study aimed to analyses which are the main factors representing career success perception among management teachers and also if career success perception influences organizational commitment. In order to do so, Career Success Perception Scale (CSPS) and Behavioral Organizational Commitment Intentions Scale (BOCI) were applied. The participants were 97 management teachers from top 10 private universities in great São Paulo according to Education Ministry ranking of 2008. Statistical analysis were performed using structural equation modeling estimated by partial least square method. Results revealed that career success perception occur mostly over competence perception as well as teaching identity. Organizational commitment, on the other hand, is explained by internal factors and less explained by salary or hierarchichal level. This research conclusion shows itself relevant to university management as well as to the career of university teachers.

Keywords: Career; Career success perception; organizational commitment; management teaching.

Artigo recebido em: 10/05/2013

Artigo aprovado em: 19/07/2013

1.Introdução

O novo contexto do ensino superior, com cursos oferecidos na modalidade a distância, intenso uso das novas tecnologias de informação e comunicação (NTIC's) e cursos superiores de tecnologia com forte ênfase no mercado profissional tem alterado a dinâmica de trabalho do professor. Seu comprometimento e dedicação não mais podem ser avaliados simplesmente pelo cumprimento de tarefas visíveis, cotidianas e ordinárias. O sucesso de um curso superior, muitas vezes, jaz na disposição do docente em trabalhar além do que é obrigatório e prescrito nas normas organizacionais, respondendo e-mails fora do tempo previsto, reunindo-se com outros professores ou técnicos para elaboração de materiais ou mesmo auxiliando em tarefas que não sejam sua especialidade. Além disso, não é incomum que o professor divida a atividade docente com outras atividades da carreira fora da Universidade.

Aliadas a este cenário específico do ambiente de ensino superior, as incertezas no mundo do trabalho de escopo mais amplo, associadas ao contexto do neoliberalismo e das transformações tecnológicas, promovem que o homem deve ser empreendedor de si mesmo, um autogestor de sua carreira (FONTENELLE, 2007). A partir deste novo cenário, os

trabalhadores passaram a nutrir menor confiança nas organizações e a buscar seus próprios caminhos profissionais, gerenciando seus motivos, habilidades e contatos no mercado de trabalho, desenvolvendo carreiras sem fronteiras (DEFILLIPPI e ARTHUR, 1994) ou simplesmente seguindo um “caminho com o coração”, em busca do conhecimento e do sucesso psicológico, como idealiza o conceito da carreira proteana proposta por Hall (2002).

Paradoxalmente, se por um lado as novas trajetórias de carreira dos trabalhadores tendem a reduzir a dependência das organizações, por outro, a era do conhecimento tem conduzido a uma maior dependência, por parte da organização, de maior comprometimento das pessoas com os objetivos organizacionais (ALBUQUERQUE, 2002). Para as organizações contemporâneas tornou-se necessário desenvolver e reter competências. Para isso, é preciso manter um núcleo estável, embora este, geralmente, seja formado por aqueles profissionais mais qualificados e capacitados a gerirem as suas próprias carreiras (FONTENELLE, 2007).

Nesse contexto, a autogestão de carreiras e a estratégia de gestão para o comprometimento parecem conduzir a interesses contraditórios em um primeiro momento, pois a autogestão da carreira leva a uma maior mobilidade interorganizacional e a necessidade de comprometimento exige não só a retenção das pessoas na organização, mas também a máxima entrega das suas competências. De qualquer maneira, encontra-se naturalmente uma área nebulosa na problemática de aliar comprometimento organizacional com as novas formas de carreira.

Nesse sentido, o presente estudo tem por objetivo analisar essa influência da percepção de sucesso na carreira sobre as intenções de comprometimento organizacional. Espera-se que tal discussão possa suscitar, dentro das políticas de gestão nas organizações, o desenvolvimento de práticas adequadas de gestão de pessoas com vistas a equilibrar o interesse destas na autogestão das suas carreiras e as necessidades organizacionais de comprometimento dos seus professores.

2. Pesquisa Bibliográfica

As referências para o desenvolvimento da pesquisa envolvem dois temas principais: carreira e comprometimento organizacional.

2.1 Carreira

London e Stumpf (1982) definem carreira como uma sequência de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa. Para Motta (2006), as carreiras se constroem como uma sequência de percepções individuais, atitudes e comportamentos que deixam transparecer um desenvolvimento e um êxito nas experiências de trabalho e de vida de uma pessoa.

Dutra (2004), ao afunilar tais conceitos, apregoa o desenvolvimento profissional como a capacidade para assumir atribuições e responsabilidades em níveis crescentes de complexidade. Entendendo-se complexidade como um conjunto de características objetivas de uma situação, as quais estão em processo contínuo de transformação, como afirma Le Boterf (2003).

Dessa forma, a partir das contribuições de London e Stumpf, Dutra e Le Boterf, carreira pode ser entendida como a sequência de posições ocupadas durante a vida de uma pessoa, em função não só dos trabalhos, estudos e outras experiências de vida, mas também das suas percepções individuais, atitudes e comportamentos profissionais, que resultam em desenvolvimento de competências para lidar com situações de trabalho de maior complexidade, e em constante transformação. A partir disso a seguinte questão emerge: o que seria então, a partir dessa definição de carreira, o sucesso?

London e Stumpf (1982), apesar de não utilizar a terminologia “sucesso”, afirmam que a progressão na carreira refere-se às mudanças no trabalho relativas a resultados profissionais ou psicologicamente positivos. Além do avanço para maiores níveis salariais e organizacionais, inclui também qualquer mudança no trabalho em um ou mais dos seguintes itens: cargo mais abrangente, maior satisfação com a vida, sentimentos de sucesso psicológico e autovalorização, sentimentos de competência, maestria e realização, alcance de recompensas organizacionais tais como dinheiro, prestígio, poder e status.

Judge, Cable e Boudreau (1995) claramente com uma visão mais psicológica de fundo cognitivo, definem sucesso na carreira como o acúmulo de resultados positivos psicológicos e profissionais provenientes de experiências de trabalho. Eles consideram que o sucesso é um conceito avaliativo, portanto, julgamentos de sucesso na carreira dependem de quem está julgando. Quando julgado por outros, o sucesso é determinado com bases relativamente objetivas e critérios visíveis, o que muitos pesquisadores chamam de *sucesso objetivo* na

carreira, verificável por meio de métricas observáveis comuns e cotidianas não estranhas àqueles que trabalham, tais como salário e número de promoções. Contudo, o sucesso na carreira também pode ser avaliado pelo próprio indivíduo que a encalça. Essa dimensão denominada *sucesso subjetivo* na carreira, pode ser avaliada por sentimentos de realização e satisfação com a própria carreira nutridos pelo próprio indivíduo.

A partir de um prisma mais atual, Arthur, Khapova e Wilderom (2005) enxergam sucesso na carreira como a realização de resultados desejáveis relativos ao trabalho em algum ponto ao longo das experiências profissionais da pessoa. Esta definição enfoca o alcance de metas pessoais, promovendo que a avaliação do sucesso na carreira também leve em consideração as expectativas da pessoa. Dries, Pepermans e Carlier (2008) com um enfoque mais psicossocial pensam sucesso na carreira mais como um construto social do que uma realidade objetiva, um conceito dinâmico ao invés de uma verdade estática e desenvolvido ao longo de contextos históricos e culturais ao seu redor. Na mesma linha, Heslin (2003) afirma que as percepções individuais de sucesso também dependem das opiniões de outros em relação a sua vida profissional.

Posto isso, percebe-se que os indivíduos caminham para uma independência de instituições ao avaliar e perceber seu sucesso na carreira. Cenários tradicionais que ditavam tal sucesso apenas pela movimentação ascendente vertical dentro de uma instituição vão sendo substituídos, aos poucos, por atitudes e processos cognitivos mais abrangentes por parte dos indivíduos que os encabeçam na hora de avaliar se são bem sucedidos ou não. Dessa forma, é necessário explorar o ponto dicotômico paradoxal deste novo tipo de encarecimento: o comprometimento organizacional.

2.2 Comprometimento organizacional

O comprometimento organizacional historicamente é estudado a partir de duas abordagens: atitudinal e comportamental. Na abordagem atitudinal, Mowday, Porter e Steers (1979) afirmam o comprometimento organizacional como uma relação de identificação e envolvimento de um indivíduo com uma organização em particular, que pode ser caracterizada por pelo menos três fatores: (1) uma forte crença e aceitação dos objetivos e valores da organização; (2) estar disposto a exercer esforço considerável em benefício da organização; e (3) um forte desejo de se manter membro da organização.

Na abordagem comportamental, Salancik (1977) define que o comprometimento é um estado de ser em que o indivíduo torna-se levado por suas ações e, por meio dessas ações,

acredita que elas sustentam as atividades de seu próprio envolvimento. O indivíduo se sente responsável pela ação e por suas consequências e tende a enfatizar o comportamento passado em escolhas futuras. Segundo Bastos, Siqueira e Medeiros (2008) essa vertente destaca a necessidade de tratar o comprometimento a partir de indicadores comportamentais ou de processos que vinculam o sujeito a um curso específico de ação.

Assim, apresentados os dois construtos principais do estudo, a seguir será apresentado o método e principais resultados encontrados.

3. Metodologia

A pesquisa foi realizada a partir de uma abordagem quantitativa com o objetivo analisar dois pontos principais:

- A. Quais os principais fatores que representam a percepção de sucesso na carreira dos professores de administração;
- B. Se a percepção de sucesso na carreira influencia o comprometimento organizacional com as instituições às quais estão vinculados

3.1 Participantes

O público alvo escolhido para a aplicação da pesquisa foi o de professores de universidades privadas, pois boa parte deste público costuma desenvolver carreiras sem fronteiras (LACOMBE e CHU, 2006), emergentes no mundo contemporâneo. Foram selecionados professores do curso de administração das 10 melhores universidades privadas da Grande São Paulo, segundo o ranking do MEC de 2008. Esta seleção foi por conveniência, mas buscou-se um público com características semelhantes, por todos trabalharem na maior metrópole do país, em instituições privadas e de bom nível. A amostra foi composta por 97 professores dentre as 10 melhores universidades privadas do Estado (segundo Ranking do Ministério da Educação de 2008), sendo: 32 mulheres (33%) e 65 homens (67%); 86,6% recebendo mais que 3000 reais mensais (5 salários-mínimos); e 76,3% já tendo pelo menos uma especialização *Lato Sensu*.

3.2 Instrumento

O instrumento de coleta de dados utilizado foi um questionário autoaplicável composto pela Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC), validada por Costa

(2011), e uma escala adaptada da Escala de Intenções Comportamentais de Comprometimento Organizacional (EICCO), validada e revalidada por Menezes (2009).

A Escala de Percepção de Sucesso na Carreira, criada e validada por Costa (2011) contem em sua versão final 48 itens distribuídos em 11 fatores; competência ($\alpha=0,85$), cooperação ($\alpha=0,81$), contribuição ($\alpha=0,87$), criatividade ($\alpha=0,72$), desenvolvimento ($\alpha=0,81$), empregabilidade ($\alpha=0,76$), identidade ($\alpha=0,84$), valores ($\alpha=0,67$), equilíbrio vida-trabalho ($\alpha=0,69$), hierarquia ou promoção ($\alpha=0,79$) e remuneração ($\alpha=0,84$).

A Escala de Intenções Comportamentais de Comprometimento Adaptada para Professores contem em sua versão final 23 itens distribuídos em dois fatores: Melhor Desempenho e Produtividade ($\alpha=0,82$) e Esforço Extra ou Sacrifício Adicional ($\alpha=0,84$).

4.Resultados

Sobre o objetivo “A”, a análise fatorial confirmatória no Smart-PLS apresentou os fatores Cooperação ($R^2 = 0,82$), Competência ($R^2 = 0,81$) e Identidade ($R^2 = 0,78$) como os mais representativos da Percepção de Sucesso na Carreira dos professores de administração (Tabela 1).

Tabela 1: Índices de R Quadrado dos fatores de Percepção de Sucesso de Carreira

Fator	R²	Fator	R²
Cooperação	0,824	Empregabilidade	0,508
Competência	0,814	Valores	0,501
Identidade	0,782	Criatividade	0,425
Contribuição	0,743	Remuneração	0,375
Hierarquia	0,742	Equilíbrio	0,161
Desenvolvimento	0,641		

Fonte: autores

Os quatro fatores de maior representatividade (maior R^2) fazem parte da dimensão intrínseca da carreira, caracterizando-se por fatores intangíveis (COSTA, 2011, p. 160), sugerindo que o estímulo da percepção de sucesso dos professores somente por cargos (hierarquia) ou salários terá impacto bem menor que o reconhecimento das suas competências, dos seus resultados como equipe, da identidade e orgulho da profissão e da contribuição que eles fazem à sociedade e à instituição.

Em relação ao objetivo “B” pode-se verificar que a percepção de sucesso na carreira (PSC) influencia o comprometimento organizacional com as instituições às quais estão vinculados - o resultado está demonstrado na Figura 1.

A análise PLS revelou que a PSC explica 20,5% das ICCO (Intenções Comportamentais de Comprometimento Organizacional). O teste de *Bootstrapping* com 97 casos e 500 amostras apresentou um índice *t* de Student de 3,296 (maior que 1,99), demonstrando que a relação entre PSC e ICCO é significativa (com risco de erro inferior a 5%).

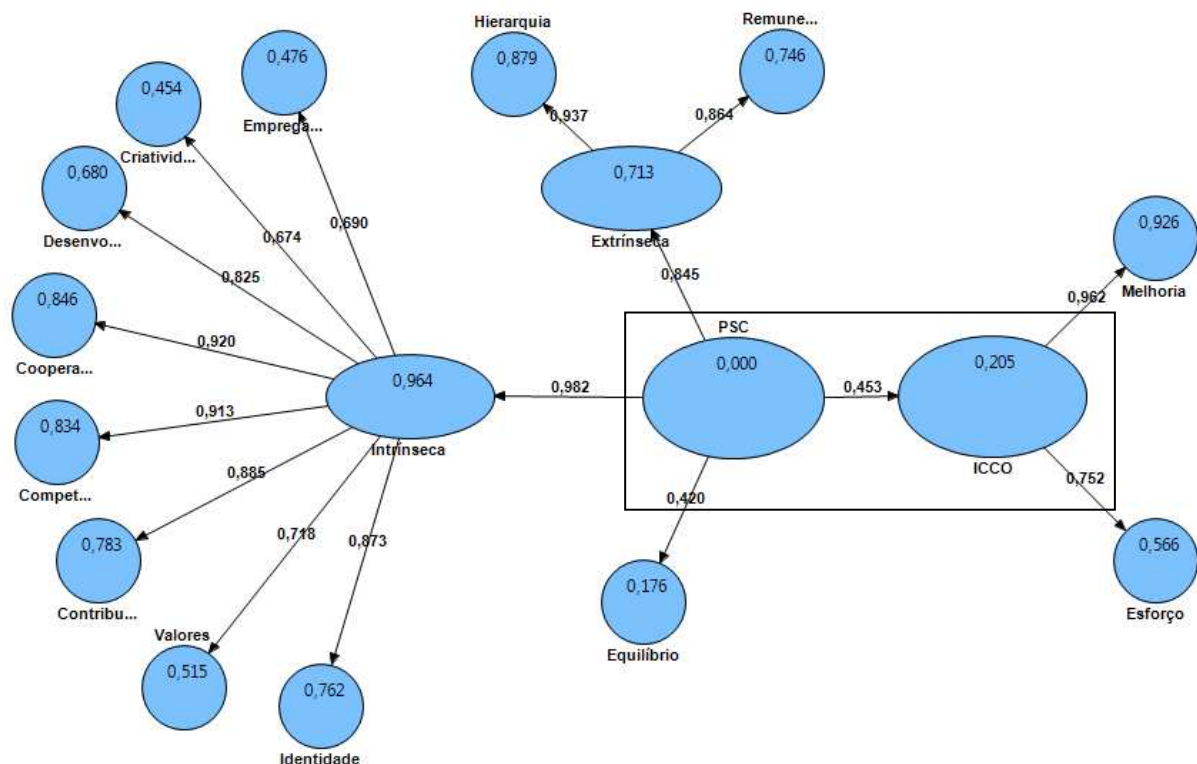


Figura 1 – Análise PLS para a relação entre PSC e ICCO

Foram realizadas outras análises PLS entre as dimensões da PSC e a ICCO, entre a PSC e os fatores da ICCO e entre as dimensões da PSC e os fatores da ICCO. Os resultados estão apresentados na Tabela 2.

Tabela 2 – Relações entre dimensões e fatores da PSC e da ICCO

Relação	Coefficiente padronizado	Significativa
PSC Extrínseca -> ICCO	-0,074	Não
PSC Intrínseca -> ICCO	0,594	Sim
Equilíbrio Vida-Trabalho -> ICCO	0,024	Não
PSC -> Melhor Desempenho	0,142	Sim
PSC -> Esforço Extra	0,381	Sim
PSC Extrínseca -> Melhor Desempenho	-0,117	Não
PSC Intrínseca -> Melhor Desempenho	0,464	Sim
Equilíbrio Vida-Trabalho -> Melhor Desempenho	0,028	Não
PSC Extrínseca -> Esforço Extra	-0,029	Não
PSC Intrínseca -> Esforço Extra	0,637	Sim
Equilíbrio Vida-Trabalho -> Esforço Extra	0,020	Não
PSC Intrínseca x PSC Extrínseca -> Esforço Extra	-0,372	Sim

Fonte: Autores.

Foram apresentados os coeficientes padronizados (*path coefficients*) ao invés do R Quadrado (R^2). O R^2 é o coeficiente padronizado ao quadrado, mas quando há várias variáveis independentes para a variável latente dependente, o R^2 é o efeito total. Nestes casos, a relação entre cada uma pode ser confirmada pelos coeficientes padronizados significativos.

4.1 Discussão dos resultados

Dentre as duas dimensões de percepção de sucesso na carreira: em relação a critérios extrínsecos (PSCE) e em relação a critérios intrínsecos (PSCI), os intrínsecos apresentaram maior relação com a PSC. Isto indica que o professor que se sente competente no que faz e que nutre sentimentos positivos em relação a isso, sente-se mais bem sucedido que aquele que está satisfeito com sua remuneração e seu cargo.

Ampliando o contexto, qualquer prática de gestão não pode deixar de levar em consideração a percepção de sucesso das pessoas a partir de seus critérios internos, supondo apenas que uma remuneração justa e possibilidades de crescimento vertical atenderão suas necessidades e, conseqüentemente, criarão condições favoráveis para a manutenção daquele indivíduo na mesma organização.

Analisando-se no nível dos fatores, pode-se perceber que aqueles que mais explicam o quanto o professor percebe sucesso em sua carreira são: o sucesso em equipe na forma de cooperação, a percepção de competência no que faz, a identidade com o que faz e a contribuição da sua carreira para a sociedade e a instituição.

Dentre os fatores da PSC com critérios extrínsecos, a satisfação com a posição hierárquica mostrou-se mais relevante que a remuneração. Isto é, a posição hierárquica está

intimamente ligada à questão do status profissional e o fato de não estar em uma posição que a pessoa considere justa ou de acordo com suas expectativas reduz sua percepção de sucesso. Este resultado vem ao encontro da afirmação de Heslin (2003), ao apontar que as percepções individuais de sucesso também dependem das opiniões de outros em relação a sua vida profissional.

O fator Equilíbrio Vida-Trabalho foi o que apresentou menor relação com a percepção de sucesso na carreira, porém ainda significativa. Embora esse tema esteja nas discussões sobre carreira (BAILYN, 2006; MAINIERO e SULLIVAN, 2006; VALCOUR, BAILYN e QUIJADA, 2007), a pesquisa empírica revelou apenas média correlação desse fator com os demais que expressam o sucesso na carreira, sugerindo que talvez ele não devesse fazer parte do instrumento e do modelo, uma vez que as pessoas não associam de forma tão revelada o sucesso na carreira e uma vida equilibrada em termos pessoais e profissionais, fato este que pode subjazer a ideia de que a carreira ainda é contemplada em seus termos tradicionais de ascensão hierárquica dentro de uma organização empregadora.

A escala de comprometimento adaptada revelou que os dois fatores têm alta explicação das intenções de comprometimento, porém o fator **Melhor Desempenho e Produtividade** é o que mais explica ($R^2 = 0,936$). Esses resultados corroboram com a pesquisa de Weasmer, Woods e Coburn (2008), ao identificarem que professores fortemente comprometidos possuem as seguintes características: estão sempre procurando novas maneiras de enriquecer o ensino; desejam expandir a aprendizagem dos estudantes; abraçam práticas inovadoras e procuram aprender novas práticas em benefício dos seus alunos; procuram se envolver em grupos colegiados para dialogarem com outros professores, tanto dentro quanto fora da instituição e do curso; consideram a devolutiva dos alunos como um motivador para melhorar as práticas pedagógicas; estão sempre testando novas abordagens pedagógicas; identificam áreas de melhoria, criam métodos ou materiais, testam sua eficácia e publicam os resultados.

Por outro lado, o **Esforço Extra ou Sacrifício Adicional**, típico do comprometimento com a organização, é o que realmente desejam os gestores das instituições de ensino. Eles esperam que, em situações emergenciais, possam contar com seus professores a fim de que realizem atividades além de seus interesses pessoais de carreira.

Já na discussão sobre as relações entre Percepção de Sucesso na Carreira e Intenções Comportamentais de Comprometimento Organizacional, a primeira relação significativa - principal objetivo deste estudo - revelou que a Percepção de Sucesso na Carreira tem relação

com as Intenções Comportamentais de Comprometimento Organizacional, explicando 20,5% dessas intenções.

Esse resultado confirma o que é esperado pela estratégia de comprometimento das pessoas com os objetivos organizacionais (ALBUQUERQUE, 2002). Quando a organização tem o foco na competitividade – busca juntar o pensar e o fazer (*empowerment*); enriquece o trabalho gerando desafios; disponibiliza tecnologia; estimula a participação, sugerindo que as decisões sejam tomadas pelo grupo; prepara o funcionário para futuras funções; e contrata para uma carreira longa na empresa, baseada na competência –, ela está estimulando a percepção de Competência, Cooperação e Identidade, que são os fatores que mais expressam a Percepção de Sucesso na Carreira na dimensão intrínseca. Quando cria critérios justos de promoção, com baixa diferenciação entre os níveis conciliando os interesses da pessoa com os da empresa, estimula a percepção de sucesso em termos de Hierarquia ou Promoção. A pessoa sente que ocupa uma posição justa e de acordo com seus interesses. Esse fator revelou-se como o mais importante do ponto de vista da percepção de sucesso na carreira na dimensão extrínseca.

Ao pesquisar qual das dimensões da percepção de sucesso na carreira tem mais efeito sobre o comprometimento organizacional, ficou evidente que somente a dimensão intrínseca tem efeito sobre o mesmo. Esse resultado corrobora com a pesquisa de Medeiros (2003), que apontava que somente os componentes afetivos influenciavam o desempenho.

O Equilíbrio Vida-Trabalho também não apresentou relação com o comprometimento nem com seus fatores em particular. É preciso interpretar esse resultado parcimoniosamente ao perfil do professor do ensino superior, pois a generalização para outras profissões implica em dizer que criar condições para reduzir o conflito vida-trabalho não afeta o comprometimento da pessoa com a organização. Não foram encontrados estudos anteriores relacionando estes dois construtos. Alguns estudos apontam uma tendência de aumento da saída da carreira corporativa em função da busca de mais equilíbrio e liberdade (BAILYN, 2006; MAINIERO e SULLIVAN, 2006; VALCOUR, BAILYN e QUIJADA, 2007), porém Menezes (2009) apontou que a intenção de sair da organização não deve ser analisada como menor intenção de comprometimento.

Portanto, a percepção de sucesso na carreira tem mais relação com o **esforço extra** do que com o **melhor desempenho**, embora ambas sejam significativas. O Esforço Extra ou Sacrifício Adicional representa a intenção em colaborar em uma situação circunstancial, enquanto o Melhor Desempenho e Produtividade implicam em intenção de comprometimento

com a carreira, com a melhoria da qualidade do trabalho e dos processos. Este resultado revela que pessoas que se sentem bem sucedidas têm forte interesse em colaborar em situações emergenciais.

A PSC sob os critérios intrínsecos é a única que tem relação significativa com a intenção de comprometimento com o **Melhor Desempenho e Produtividade**. O efeito da PSC Intrínseca sobre o **Melhor Desempenho e Produtividade** já era esperada, pois a percepção de sucesso em termos de competência, identidade, cooperação, contribuição à sociedade e desenvolvimento demonstram uma predisposição em querer participar de discussão de melhorias. A PSC Extrínseca (satisfação com Hierarquia e Remuneração) já não tinha apresentado relação com as ICCO, e também não apresenta relação com a intenção de se comprometer com **Melhor Desempenho e Produtividade**. Esse resultado pode ser explicado pelo fato de que Hierarquia e Remuneração representam a base calculativa do comprometimento, que já mostrou não influenciar o desempenho (MEDEIROS, 2003).

Por fim, a PSC sob critérios intrínsecos também é a única que tem relação com a intenção de Esforço Extra ou Sacrifício Adicional. Mais uma vez, a PSC sob critérios extrínsecos não tem relação com o comprometimento. A PSC Intrínseca, quando moderada pela PSC Extrínseca, resulta em um efeito negativo sobre a intenção de comprometimento com Esforço Extra.

Embora a PSC Intrínseca tenha forte influência sobre o Esforço Extra, essa influência é ainda maior se houver baixa PSC Extrínseca. Além de não contribuir para o comprometimento, a PSC sob critérios extrínsecos modera negativamente a relação da PSC Intrínseca com o Esforço Extra ou Sacrifício Adicional. Essa moderação negativa pode ser explicada pela teoria da autorregulação, que se baseia no princípio que o esforço diminui à medida que a pessoa se aproxima do seu objetivo (LORD, DIEFENDORFF e SCHMIDT, 2010). Ou seja, para fins de comprometimento com Esforço Extra em momentos de crise, a instituição pode contar com os professores que têm alta percepção de sucesso por fatores intrínsecos, mas se estas pessoas estiverem muito satisfeitas com sua posição e com sua remuneração, o comprometimento com as necessidades emergenciais da organização pode ser atenuado.

Do ponto de vista da gestão, os resultados aqui encontrados expõem a importância em se criar condições de trabalho para o professor, valorizando sua competência com prêmios, favorecendo o seu desenvolvimento, a sua identidade como profissional, os resultados obtidos em equipe, sua contribuição à sociedade bem como criar condições para que o mesmo se sinta

seguro em relação ao seu emprego, respeitando seus valores e exaltando suas contribuições criativas. Não é com aumentos salariais ou com cargos formais que uma universidade vai obter empenho extra quando precisar. É mais provável que o empenho seja obtido das pessoas que não estejam tão satisfeitas com seus salários e posições.

5.Considerações Finais

O presente estudo tinha por objetivo compreender a influência da percepção de sucesso na carreira sobre as intenções de comprometimento organizacional. Esta influência pode ser verificada trazendo à luz alguns aspectos importantes, adjacentes, e fundamentais para entender esta relação. Após as análises, pode-se concluir para este estudo que fatores intrínsecos apresentaram maior relação com o quanto o indivíduo percebe sucesso em sua carreira tais como identidade com o que faz, a percepção de competência no que faz e a cooperação em equipe.

Dentre os fatores da PSC com critérios extrínsecos, a satisfação com a posição hierárquica mostrou-se mais relevante que a remuneração, e o fator Equilíbrio Vida-Trabalho foi o que apresentou menor relação com a percepção de sucesso na carreira, porém ainda significativa.

Vale ressaltar que a percepção de sucesso na carreira tem relação com as Intenções Comportamentais de Comprometimento Organizacional, explicando 20,5% dessas intenções e que ficou claro que somente a dimensão intrínseca de percepção de sucesso na carreira tem efeitos diretos sobre as intenções comportamentais de comprometimento com a organização e que pessoas que se sentem bem sucedidas têm forte interesse em colaborar em situações emergenciais. Já a PSC sob critérios extrínsecos não mostrou relações com o comprometimento dos indivíduos.

A teoria de sucesso na carreira não é publicada no Brasil, a não ser no sentido de “como obter sucesso na carreira”. Até este trabalho, não há nenhum instrumento de percepção de sucesso ou de avaliação da carreira validado para o Brasil. O método tem suas limitações em função de vieses do pesquisador e dos respondentes. O fato de existir a pesquisa já interfere nas respostas, uma vez que o tema pode suscitar intenções e interesses nos respondentes antes nunca imaginados.

É preciso levar em conta possíveis erros: de especificação, que é a omissão de variáveis importantes na análise; de medida, que é a imprecisão na mensuração dos valores

“reais” devido à má interpretação dos respondentes ou escalas inapropriadas; e estatísticos, pelo percentual de confiabilidade das técnicas.

A amostra não probabilística não permite extrapolações ou inferências além do estudo. Apesar de ser um estudo quantitativo, a generalização dos resultados para todos os professores da Grande São Paulo, ou para outras profissões, seria equivocada, em função das diferenças regionais e das particularidades da amostra. Também é importante ressaltar que a Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC) só foi validada para pessoas que trabalham há pelo menos cinco anos. Estas limitações abrem possibilidades para estudos futuros e maior compreensão gradual do tema. Enfim, cientes das limitações do estudo, recomenda-se que a mesma pesquisa seja realizada com outras categorias profissionais abrangendo maior diversidade populacional.

6.Referências

ALBUQUERQUE, L.G.D. A gestão estratégica de pessoas. In: PROGEP. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002, p. 35-49.

ARTHUR, M.B.; KHAPOVA, S.N.; WILDEROM, C.P.M. Career success in a boundaryless career world. **Journal of Organizational Behavior**, v. 26, p. 177-202, 2005.

BAILYN, L. **Breaking the mold: redesigning work for productive and satisfying lives**. 2 ed. New York: Cornell University Press, 2006.

BASTOS, A.V.B.; SIQUEIRA, M.M.M.; MEDEIROS, C.A.F. et al. Comprometimento organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008, cap. 4, p. 49-95.

COSTA, Luciano Venelli. **A relação entre a percepção de sucesso na carreira e o comprometimento organizacional**: um estudo entre professores de universidades privadas selecionadas da grande São Paulo. 2011. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-24022011-202406/>>. Acesso em: 2012-02-07.

DEFILLIPPI, R.J.; ARTHUR, M.B. The boundaryless career: A competency-based perspective. **Journal of Organizational Behavior**, v. 15, n. 4, p. 307-324, 1994.

DRIES, N.; PEPERMANS, R.; CARLIER, O. Career success: Constructing a multidimensional model. **Journal of Vocational Behavior**, v. 73, n. 2, p. 254-267, 2008.

DUTRA, J.S. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. São Paulo: Atlas, 2004.

FONTENELLE, I.A. A auto-gestão de carreira chega à escola de Administração: o humano se tornou capital? **O & S**, v. 14, n. 43, p. 71-89, 2007.

HALL, D.T. **Careers in and out of organizations**. Thousand Oaks CA: Sage Publications, 2002.

HESLIN, P.A. Self- and Other-Referent Criteria of Career Success. **Journal of Career Assessment**, v. 11, n. 3, p. 262-286, August 1, 2003, 2003.

JUDGE, T.A.; CABLE, D.M.; BOUDREAU, J.W. et al. An empirical investigation of the predictors of executive career success. **Personnel Psychology**, v. 48, n. 3, p. 485-519, 1995.

LACOMBE, B.M.B.; CHU, R.A. Buscando as fronteiras da carreira sem fronteiras: uma pesquisa com professores universitários em administração de empresas na cidade de São Paulo. In: BALASSIANO, M. e COSTA, I. D. S. A. D. **Gestão de carreiras: dilemas e perspectivas** São Paulo: Atlas, 2006, p. 109-133.

LE BOTERF, G. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. 3 ed. Porto Alegre: Artmed-Bookman, 2003.

LONDON, M.; STUMPF, S.A. **Managing careers**. Reading, MA: Addison-Wesley, 1982.

LORD, R.G.; DIFENDORFF, J.M.; SCHMIDT, A.M. et al. Self-regulation at work. **Annual Review of Psychology**, v. 61, p. 543-568, 2010.

MAINIERO, L.A.; SULLIVAN, S.E. **The opt-out revolt: why people are leaving companies to create kaleidoscope careers**. Mountain View CA: Davies-Black Publishing, 2006.

MEDEIROS, C.A.F. **Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras**: Programa de pós-graduação em Administração. Tese de doutorado. São Paulo: FEA- USP, 2003.

MENEZES, I.G. **Comprometimento organizacional: construindo um conceito que integre atitudes e intenções comportamentais**. : Departamento de Psicologia. Tese de doutorado. Salvador: Universidade Federal da Bahia (UFBA), 2009.

MOWDAY, R.T.; PORTER, L.W.; STEERS, R.M. The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 14, n. 2, p. 224-247, 1979.

SALANCIK, G.R. Commitment and the control of organizational behavior and belief. In: SALANCIK, G. R. e STAW, B. M. **New directions in organizational behavior**. Chicago: St. Clair, 1977, p. 1-54.

VALCOUR, M.; BAILYN, L.; QUIJADA, M.A. Customized careers. In: GUNZ, H. e PEIPERL, M. **Handbook of career studies**. Thousand Oaks CA: Sage, 2007.

WEASMER, J.; WOODS, A.M.; COBURN, T. Enthusiastic and growing teachers: Individual dispositions, critical incidences and family supports. **Education**, v. 129, n. 1, p. 21-35, Fall 2008, 2008.
