

**OS VALORES DO TRABALHO EXPLICAM OS VÍNCULOS COM A CARREIRA? Um
Estudo no IF Sertão PE**

RAFAEL PEREIRA DE ARAÚJO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA (UFBA)

DIVA ESTER OKAZAKI ROWE
UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA (UFBA)

ABDINARDO MOREIRA BARRETO DE OLIVEIRA
UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ (UTFPR)

OS VALORES DO TRABALHO EXPLICAM OS VÍNCULOS COM A CARREIRA?

Um Estudo no IF Sertão PE

1. Introdução

No Brasil, as pessoas são normalmente atraídas pelo serviço público muito mais pelas suas garantias e vantagens (como a estabilidade no cargo e a remuneração) do que por outros elementos, como a natureza do trabalho realizado (Matos, 1994; Albrecht & Krawulski, 2011).

Em busca de uma relação mais estável e duradoura, a cada ano observa-se um aumento do número de pessoas que querem ser servidores públicos, aumentando a concorrência por estas vagas. Além dos salários, os profissionais buscam, principalmente, a estabilidade, que é proporcionada pela Lei n. 8.112 (1990).

Se por um lado existe a cobrança da sociedade por melhores serviços, do outro existem muitos servidores que estão em seus órgãos/setores de trabalho sem identificação com a natureza do trabalho por eles realizado. Nesses termos, dificilmente os objetivos organizacionais serão atendidos, cabendo, portanto, às instituições identificarem as recompensas desejáveis que as pessoas buscam por meio do trabalho e realocar recursos para que os servidores tenham comprometimento nas suas carreiras e contribuam para atingir os objetivos organizacionais.

É neste foco que se enquadra esse estudo, buscando compreender o comprometimento com a carreira (CC) e o entrincheiramento na carreira (EC) através dos valores do trabalho (VT). Isto porque as carreiras e os valores com relação ao trabalho mudam ao longo do tempo (Morrow, 1993). Portanto, as organizações devem estar atentas e identificar essas mudanças de forma a atingir seus objetivos.

Nesse contexto, o presente estudo apresenta o seguinte problema de pesquisa: Qual a influência dos valores do trabalho no comprometimento com a carreira e no entrincheiramento na carreira entre servidores de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia?

Da pergunta de pesquisa surge o objetivo de analisar a influência dos valores do trabalho no comprometimento com a carreira e no entrincheiramento na carreira entre servidores públicos de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, localizado no Estado de Pernambuco, Brasil.

2. Fundamentação Teórica: Comprometimento com a Carreira, Entincheiramento na Carreira e Valores do Trabalho

Embora se tenha aprendido muito sobre o comprometimento nos últimos 50 anos, ainda não existe um consenso sobre a sua definição e medida (Meyer, 2016). Desde o início, o comprometimento foi examinado sob diferentes objetivos e perspectivas disciplinares, utilizando diferentes metodologias e procedimentos analíticos, o que sugere que ainda há muito o que se aprender, justificando, portanto, a sua investigação.

Tendo em vista a importância do trabalho e de seu valor social, a maioria dos indivíduos, em algum momento de sua vida, tomará a decisão de participar dele. Morrow (1993) identifica quatro conceitos de comprometimento com foco no trabalho que já estão bem desenvolvidos: o valor, o emprego, a organização e o sindicato. Contudo, o

comprometimento com foco na carreira ainda está em desenvolvimento. Hall (1971) define o comprometimento com a carreira como a motivação para trabalhar na carreira escolhida.

A importância de se estudar o comprometimento com a carreira e o entrenchamento na carreira é enfatizado por Demo (2003) e Veiga (2008), que encontraram nos resultados das suas pesquisas que os trabalhadores tendem a se envolver cada vez mais com a sua carreira do que com a organização, apontando poucos estudos com foco na carreira. Lamas e Noronha (2014) também encontraram que a produção do tema no Brasil é pequena e que o tema não é restrito das áreas de psicologia e administração.

Para a consecução do presente estudo, foi realizada uma análise da produção científica em língua portuguesa sobre os temas comprometimento com a carreira (CC), entrenchamento na carreira (EC) e valores do trabalho (VT) no período de 2007 a 2016, nas bases de dados SPELL, SciELO e rPOT. Verificou-se que apesar da importância desses construtos, existem poucos estudos, sendo 21 artigos para CC, 10 para EC e 26 para VT, numa média de 5,7 artigos/ano.

Nos artigos sobre CC, dentre as escalas mais utilizadas destacaram-se a escala de comprometimento com a carreira (ECC) de Carson e Bedeian (1994) e a ECC de Blau (1985). Já para o EC, todos os artigos utilizaram a escala de entrenchamento na carreira (EEC) de Carson, Carson e Bedeian (1995).

Assim, é possível afirmar que Blau (1985) e Carson e Bedeian (1994) influenciaram fortemente os estudos de CC. Blau (1985) expõe uma medida unidimensional para o construto, caracterizada por variáveis de natureza comportamental com enfoque nas expectativas prévias não atendidas e nas trocas sociais. Já Carson e Bedeian (1994) apresentam uma medida tridimensional caracterizada pelas dimensões identidade, planejamento e resiliência. No caso do EC, nota-se uma predominância da medida tridimensional desenvolvida por Carson, Carson e Bedeian (1995), caracterizada pelas dimensões investimentos na carreira, limitação de alternativas e custos emocionais (Santos, 2017).

Como as escalas de Carson e Bedeian (1994) e de Carson, Carson e Bedeian (1995) têm revelado associações teoricamente relevantes com variáveis como comprometimento organizacional, a motivação vital, a generatividade e os interesses vocacionais, além da associação entre ambas, os estudos de Magalhães (2008, 2013) sugerem que esses instrumentos são adequados à realidade brasileira e recomendam seu uso em pesquisas que relacionem esses construtos com outros fatores e processos de interesse.

Carson e Bedeian (1994) desenvolveram a medida de CC a partir da base conceitual denominada motivação de carreira proposta por London (1983), concebendo o comprometimento como um construto multidimensional com três componentes e definindo-o como “a motivação para trabalhar em uma vocação escolhida”. As três dimensões são: (i) *identidade*, que consiste na identificação, no significado pessoal do trabalho para o indivíduo, no desejo de crescimento e de reconhecimento, representando o vínculo emocional de apego à carreira; (ii) *planejamento*, que é auto avaliação de necessidades de desenvolvimento e a definição de objetivos, metas e planos de carreira; e a (iii) *resiliência*, resistência à ruptura da carreira em face de adversidades, ou, dito de outra forma, a superação ou autoconfiança para aceitar desafios e riscos e superar adversidades.

Em relação ao EC, Carson, Carson e Bedeian (1995) o definem como um processo em que os indivíduos não se adaptam e não se motivam a encontrar alternativas para o seu desenvolvimento profissional. Esse construto multidimensional possui três componentes, sendo eles: (i) *investimentos na carreira*, que diz respeito aos investimentos (tempo, dinheiro, capacitação) acumulados na carreira; (ii) *limitação de alternativas*: percepção de poucas oportunidades fora da carreira; (iii) *custo emocionais*, que diz respeito aos custos associados a mudança, relacionamentos, reconhecimento e status.

De acordo com Lima et al. (2015), a formação dos vínculos CC e EC surgem da motivação dos profissionais. Porto e Tamayo (2008) ressaltam a importância do estudo dos VT, indicando que estes são responsáveis pela motivação, além de serem considerados como preditores de comportamento no local de trabalho. Portanto, torna-se relevante compreender como os VT se relacionam com os vínculos CC e EC.

Para o estudo dos VT adota-se a definição proposta por Porto e Tamayo (2003) que definem os VT como princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis que as pessoas buscam por meio do trabalho e que guiam as suas alternativas e o seu comportamento no trabalho.

No estudo de Zampieri Grohmann, Aita Riss, Hennig Silva, e Flores Battistella (2012) buscou-se compreender o CC, através dos valores pessoais. Góes (2006), ao analisar os valores relativos ao trabalho (VRT) como antecedentes do comprometimento organizacional, em uma empresa pública, mostrou que os resultados indicaram uma influência de prestígio e de estabilidade (dimensões dos VRT) no comprometimento organizacional afetivo e normativo.

Esse estudo se torna relevante, pois investiga os VRT relacionados ao CC e EC e não foram encontrados estudos na língua portuguesa que fizessem isso.

Nos artigos sobre VT, dentre as escalas mais utilizadas destacam-se a utilização da Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT) de Porto e Tamayo (2003) e a Escala de Valores Relativos ao Trabalho Revisada (EVT-R) de Porto e Pilati (2010). São poucas as pesquisas sobre valores do trabalho em instituições públicas.

Porto e Tamayo (2003) fizeram uma revisão da literatura sobre o tema, levantando todos os instrumentos desenvolvidos e validados e construíram e validaram no Brasil a Escala EVT, sendo composta por 45 itens agrupados em quatro fatores, realização no trabalho, relações sociais, prestígio e estabilidade.

Com o objetivo de contribuir para o desenvolvimento de um modelo teórico que se adequasse ao modelo teórico de Schwartz (1992), Porto e Pilati (2010) revisaram a EVT e construíram a EVT-R, resultando em 34 itens agrupados nos tipos motivacionais: (i) *autodeterminação*, referente a busca por desafios constantes e a autonomia e liberdade na realização do trabalho; (ii) *estimulação*, associada a um trabalho inovador e criativo, que permita conhecer pessoas e lugares novos; (iii) *segurança*, relacionada à estabilidade e à independência financeira; (iv) *conformidade*, relativa ao compromisso e à aceitação de normas e de rotinas de trabalho; (v) *universalismo/benevolência*, referente à compreensão, à tolerância e à proteção do bem-estar dos outros; (vi) *realização*, relacionada ao sucesso pessoal por meio de demonstração de competência de acordo com padrões sociais; e (vii) *poder*, associada ao status social e prestígio, ao controle ou ao domínio sobre outras pessoas e recursos.

3. Metodologia

Para o alcance do objetivo delineou-se um estudo transversal, quantitativo, descritivo e explicativo, de forma a proporcionar a análise da natureza e da dinâmica dos vínculos com a carreira e dos valores do trabalho.

Optou-se por aplicar *survey* enviada por *e-mail*, visto que os campi da Instituição de Ensino se dividem por regiões distantes e tornaria caro a aplicação do questionário em papel. Outra facilidade se dá pelos grupos de *e-mail* dos servidores de cada campus, onde todos têm acesso ao *e-mail* institucional, garantindo respostas mais rápidas e de baixo custo operacional.

Assim, participaram desse estudo 246 servidores docentes e técnicos administrativos em educação de uma instituição pública de ensino, pesquisa e extensão, o IF Sertão PE,

localizado no Estado de Pernambuco, Brasil, que foram convidados e aceitaram voluntariamente participar da pesquisa, sendo, portanto, uma amostra não probabilística por conveniência. A amostra representa 24,8% da população (n = 991) e dessa amostra 57,32% é composta por técnicos administrativos em educação (n= 141) e 42,68% por docentes (n= 105).

Dos participantes, 52% homens e 48% mulheres, com idades entre 21 e 68 anos, sendo 64,2% casados ou com união estável. Para o tempo de serviço, 62,2% dos servidores tinham até seis anos de serviço na instituição. Com relação à escolaridade, os resultados mostraram que, 16,7% possuíam até o superior completo, 24,4% possuíam o título de mestre e 6,5% possuíam o de doutor. Quanto a possuir ou não alguma função comissionada, 67,1% dos servidores não possuía; 19,5% declararam ter função gratificada (FG), 11% cargo de direção (CD) e 2,4% função de coordenador de curso (FCC).

Os instrumentos que foram utilizados para mensurar o CC e o EC foram propostos por Carson e Bedeian (1994) e Carson, Carson e Bedeian (1995), respectivamente. Ambos em formato tipo *likert* de cinco pontos e com 12 itens cada, já validados no cenário brasileiro. Essas escalas foram utilizadas juntas nos estudos nacionais de Magalhães e Gomes (2007); Magalhães (2008); Rowe e Bastos (2010); Rowe, Bastos e Pinho (2011); Rowe, Bastos e Pinho (2013); Scheible, Bastos e Rodrigues (2013) e Lima et al. (2015).

O instrumento utilizado para mensurar os VT foi desenvolvido por Porto e Tamayo (2003) e revisado por Porto e Pilati (2010). Sendo em formato tipo *likert* de cinco pontos e com 34 itens, também validados no cenário brasileiro. Essa escala foi utilizada nos estudos de Cammarosano, Santos e Rojas (2014); Brandão, Ferraz e Lima (2015) e Oliveira, El-aouar, Vasconcelos e Gurgel (2016).

Após um breve convite contendo a identificação do pesquisador, o questionário foi enviado através do *e-mail* institucional a todos os servidores do IF Sertão PE e ficou aberto no período de três meses. Após clicar no link disponível no *e-mail*, o servidor era direcionado à plataforma de questionário da empresa *SurveyMonkey* Inc. que em sua primeira parte continha o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE). Ressalta-se que a pesquisa foi aprovada pelo comitê de ética do IF Sertão PE.

Após a aplicação do questionário, as respostas foram exportadas da plataforma de questionários para um banco de dados do software estatístico, sendo possível realizar as análises e estabelecer relações entre as variáveis da pesquisa. Os dados foram submetidos à estatística descritiva para se caracterizar a amostra e apresentar os resultados das escalas.

Na sequência e antes da aplicação das técnicas multivariadas, os dados coletados foram submetidos primeiramente ao tratamento dos dados através da análise exploratória, que envolveu avaliação dos *missing values*, *outliers*, normalidade univariada e multivariada, homocedasticidade, análise de linearidade e multicolinearidade.

Como a plataforma de questionários foi programada para salvar somente os questionários que tivessem sido respondidos por completo, não houve casos omissos ou *missing values*.

Para identificação dos *outliers* univariados primeiramente foi utilizado a análise visual do diagrama em *boxplot* e em seguida o critério do valor padronizado (escore Z), conforme Hair, Anderson, Tatham e Black (2009). Para verificação dos *outliers* multivariados adotou-se o cálculo da distância de Mahalanobis (D^2), conforme Hair et al. (2009). A partir da análise uni e multi variada, mesmo sendo identificados *outliers*, optou-se por mantê-los, visto que se pretende garantir a generalidade à população.

Segundo Tabachnik e Fidell (2013), o pressuposto da normalidade multivariada pode ser parcialmente verificado através do exame da normalidade, linearidade e homocedasticidade. Assim, a partir da análise dos escores Z percebe-se que nenhuma das escalas apresentou níveis adequados de assimetria e curtose, uma vez que excedem o valor

crítico de $\pm 2,58$, indicando não normalidade no nível de probabilidade 0,01 e a necessidade do uso de testes não paramétricos. Pelos resultados do teste Kolmogorov-Smirnov não se pode admitir que o conjunto de dados tenha distribuição normal uma vez que a significância foi menor que o valor de alfa 0,1% (Hair et al., 2009).

Contudo, em amostras grandes (com 200 ou mais casos), o nível de significância das medidas de assimetria e curtose não é tão importante se os desvios dos parâmetros são moderados (medidas inferiores a 1 em módulo) para grande parte das variáveis (Tabachnik & Fidell, 2013).

Marôco (2014) complementa que o método de máxima verossimilhança (ML) é robusto à violação do pressuposto da normalidade se a assimetria e achatamento das distribuições das variáveis manifestas não forem muito grandes. Ainda segundo Hair et al. (2009), para amostras com 200 ou mais observações o impacto da anormalidade pode ser negligenciado.

As análises exploratórias destacaram a ausência de casos omissos e de multicolinearidade, bem como casos extremos multivariados com pouca influência. Em virtude da anormalidade dos dados não ser tão elevada, optou-se por utilizar o algoritmo de máxima verossimilhança na estimação dos parâmetros da MEE, como indicado por Pilati e Laros (2007).

Hair et al. (2009) afirmam que existem diversos índices que podem ser utilizados como critérios para avaliar o ajuste geral do modelo. Para validar os modelos construídos, o presente estudo utilizou o conjunto de medidas e valores de referência que foram adaptados de Byrne (2001), Hair et al. (2009) e de Marôco (2014). A Tabela 1 apresenta um resumo dos índices e valores de referência que serão utilizados nesta pesquisa.

Tabela 1 – Resumos das medidas de ajuste e suas referências

<i>Medidas de ajuste</i>	<i>Valores de referência</i>
Qui-quadrado (x^2)	Quanto menor, melhor
Graus de liberdade (df)	> 1
p-value	Pelo menos $p > 0,05$, talvez 0,10 ou 0,20
Qui-quadrado (x^2) / Graus de liberdade (df)	> 5 - Ajustamento mau 2 a 5 - Ajustamento razoável 1 a 2 - Ajustamento bom < 1 - Ajustamento muito bom
GFI (ajuste absoluto) AGFI (ajuste incremental) TLI (ajuste incremental) NFI (ajuste incremental)	0 – Ajuste pobre 0,80 a 0,89 - Ajustamento razoável 0,90 a 0,95 - Ajustamento bom > 0,95 - Ajustamento muito bom
PGFI (ajuste parcimonioso) PNFI (ajuste parcimonioso)	< 0,60 - Ajustamento mau 0,60 a 0,80 - Ajustamento bom > 0,80 - Ajustamento muito bom
RMSEA (ajuste absoluto)	> 0,10 - Ajustamento inaceitável 0,09 a 0,10 – Ajustamento razoável < 0,05 - Ajustamento muito bom

Fonte: Adaptado de Byrne (2001), Hair et al. (2009) e Marôco (2014).

Por fim, para testar possíveis influências dos valores relativos ao trabalho nas percepções do comprometimento e entrincheiramento na carreira foram realizadas modelagens de equações estruturais, com o método de máxima verossimilhança.

4. Apresentação e Discussão dos Resultados

Assim, alicerçado na revisão da literatura, delimitou-se um modelo teórico para testar as relações entre a importância dos valores relativos ao trabalho (VRT) no comprometimento com a carreira (CC) e no entrenchamento na carreira (EC). Para isso, foram utilizadas escalas já validadas, totalizando 58 questões, sendo 34 relacionadas aos VRT, 12 de CC e 12 de EC.

O modelo teórico desta pesquisa foi representado pelo modelo estrutural completo e por dois modelos estruturais parciais, onde o modelo estrutural parcial I demonstra a relação da importância dos VRT no CC, o modelo estrutural parcial II considera a importância dos VRT no EC e o modelo estrutural completo representa o impacto dos VRT no CC e EC simultaneamente.

4.1 Modelo parcial I: Valores relativos ao trabalho e comprometimento com a carreira

No primeiro momento do processo, foi testado um modelo estrutural considerando as sete dimensões dos VRT, variáveis antecedentes, com as três dimensões de CC.

Para se chegar a esse modelo foram realizados ajustes, com a eliminação de indicadores com carga baixa, para que os índices fossem melhorados.

O modelo parcial I apresenta a medida estatística qui-quadrado da razão de verossimilhança de 565,14 com 358 graus de liberdade, sendo estatisticamente significativa no nível 0,000. Segundo Hair et al. (2009), medidas adicionais de ajuste devem ser empregadas para garantir a aceitabilidade do modelo.

O índice de qualidade de ajuste (GFI) de 0,866 está no nível de aceitação periférica, podendo ser considerado um ajustamento razoável. Já a raiz do erro quadrático médio (RMSEA) de 0,049, indica um ajustamento muito bom do modelo.

Das medidas de ajuste incremental, o AGFI obteve o valor de 0,837, o TLI com 0,932, o NFI com 0,854 e o CFI com 0,940. Assim, as medidas de ajuste incremental sugerem um bom ajuste do modelo, visto que duas medidas têm um ajuste bom e estão próximas de muito bom e as outras duas evoluíram de forma a ficarem próximas do recomendado, atingindo um ajustamento razoável, assim a aceitação por proximidade pode ser dada sobre essas medidas. A Tabela 2 mostra o resultado da modelagem de equações estruturais com a evolução desses índices.

Tabela 2 – Evolução dos índices para valores do trabalho com comprometimento com a carreira

Valores relativos ao trabalho e Comprometimento com a carreira	Aceitação	Modelo inicial	Modelo intermediário	Modelo parcial I
Qui-quadrado (χ^2)	-	1.079,31	635,94	565,14
Graus de liberdade	> 1	572	384	358
p-value	> 0,05	0,000	0,000	0,000
Qui-quadrado (χ^2)/df	Entre 1 e 2	1,887	1,656	1,579
AGFI	> 0,9	0,787	0,829	0,837
RMSEA	< 0,08	0,060	0,052	0,049
GFI	> 0,9	0,817	0,859	0,866
CFI	> 0,9	0,883	0,930	0,940
NFI	> 0,9	0,783	0,842	0,854
TLI	> 0,9	0,871	0,921	0,932
PNFI	> 0,6	0,711	0,743	0,753
PGFI	> 0,6	0,701	0,709	0,713

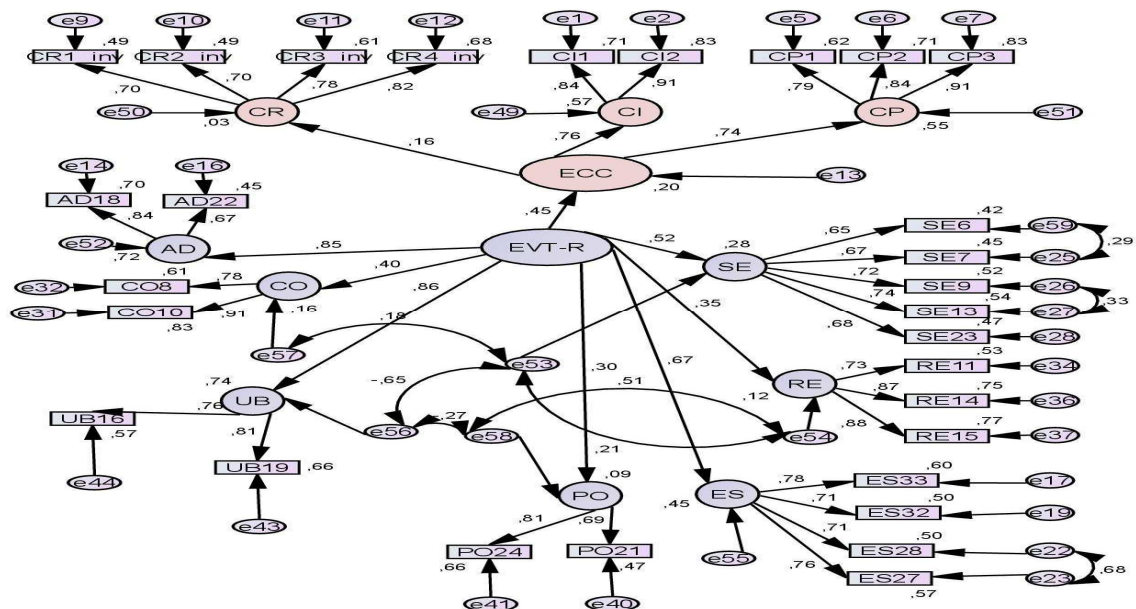
Fonte: Dados da pesquisa.

Das medidas que avaliam a parcimônia do modelo, o PNFI obteve o valor de 0,753 e o PGFI o valor de 0,713. As duas medidas superaram o nível recomendado de 0,60 para ajustamento bom, indicando parcimônia no modelo. O qui-quadrado normado (χ^2/df) tem um valor de 1,579, estando adequado dentro dos níveis recomendados de 1,0 a 2,0 para um bom ajustamento. Esses resultados combinados viabilizam suporte condicional a ser dado para a parcimônia do modelo.

Em resumo, as várias medidas de qualidade de ajuste geral nos fornecem apoio suficiente para considerar os resultados como uma representação aceitável dos construtos teorizados.

O modelo teórico para testar as relações entre a importância dos VRT no CC chegou ao modelo final com um total de 29 itens ou variáveis manifestas, sendo 20 relacionadas aos VRT e nove a CC, tendo um total de dez fatores ou variáveis latentes. Dessa forma, apresentamos o modelo final conforme Figura 1.

Figura 1 – Modelo de equações estruturais I: a influência dos valores relativos ao trabalho no comprometimento com a carreira



Fonte: Dados da pesquisa.

O peso padronizado da relação entre os EVT-R e ECC foi de 0,45, que é uma correlação positiva significativa e o peso de regressão para os VRT na predição do CC é significativamente diferente de zero ao nível de 0,1% (bicaudal). Nesse contexto, conclui-se que os VRT explicam 20% do CC, ou seja, os valores do trabalho influenciam o comprometimento com a carreira.

Essa constatação corrobora com Pinho, Kilimnik e Andrade (2015) que indicam o construto valores do trabalho como antecedente das motivações e decisões de carreira. Além disso, o modelo proposto amplia os estudos acerca dos VT e do CC, mostrando que existe uma ligação entre os dois construtos, o que indica a possibilidade de estudos conjuntos desses temas.

O construto VT emergiu como preditor significativo do CC. Fatores como universalismo/benevolência (ser útil para a sociedade e ter compromisso social), autodeterminação (ter autonomia na realização das tarefas e liberdade na forma de realização do trabalho), estimulação (ter um trabalho criativo, inovador, que requer originalidade e que permita expressar os conhecimentos) e segurança (obter estabilidade financeira, ganhar

dinheiro, ter independência financeira e ter melhores condições de vida) contribuem significativamente como preditores do comprometimento.

Na perspectiva da gestão, torna-se importante conhecer os valores do trabalho dos servidores a fim de que as atividades desenvolvidas por eles estejam relacionadas ao que consideram importantes, dentro de cada carreira, o que pode ter um impacto positivo no comprometimento com a carreira de cada servidor.

4.2 Modelo parcial II: Valores relativos ao trabalho e entrincheiramento na carreira

Da mesma forma, testou-se uma modelo estrutural considerando as sete dimensões dos VRT, variáveis antecedentes, com as três dimensões do EC, a saber, investimentos na carreira, limitações de alternativas e custos emocionais.

Para se chegar a esse modelo foram realizados ajustes para que os índices fossem melhorados. A Tabela 3 mostra o resultado dos modelos testados, apresentando a evolução dos índices:

Tabela 3 – Evolução dos índices para valores do trabalho com entrincheiramento na carreira

Valores relativos ao trabalho e Entincheiramento na carreira	Aceitação	Modelo inicial	Modelo interme diário	Modelo interme diário	Modelo interme diário	Modelo interme diário	Modelo interme diário	Modelo parcial II
Qui-quadrado (x^2)	-	1.502,5	1.323,70	950,71	690,05	491,53	435,22	353,64
Graus de liberdade	> 1	798	683	509	388	310	285	238
p-value	> 0,05	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Qui-quadrado (x^2)/df	Entre 1 e 2	1,883	1,938	1,868	1,778	1,586	1,527	1,486
AGFI	> 0,9	0,749	0,757	0,792	0,813	0,844	0,858	0,870
RMSEA	< 0,08	0,060	0,062	0,060	0,056	0,049	0,046	0,045
GFI	> 0,9	0,779	0,787	0,822	0,844	0,872	0,884	0,897
CFI	> 0,9	0,852	0,858	0,889	0,915	0,941	0,949	0,957
NFI	> 0,9	0,733	0,748	0,790	0,826	0,856	0,867	0,881
TLI	> 0,9	0,840	0,846	0,877	0,904	0,933	0,942	0,950
PNFI	> 0,6	0,679	0,689	0,717	0,737	0,756	0,760	0,760
PGFI	> 0,6	0,688	0,689	0,703	0,704	0,716	0,718	0,712

Fonte: Dados da pesquisa.

O modelo parcial II apresenta a medida estatística qui-quadrado da razão de verossimilhança de 353,64 com 238 graus de liberdade, sendo estatisticamente significativo no nível 0,000. Assim, medidas adicionais de ajuste devem ser empregadas para garantir a aceitabilidade do modelo.

O índice de qualidade de ajuste (GFI) de 0,897 foi ligeiramente maior que o encontrado no modelo parcial I, obtendo um ajustamento razoável e ficando no nível de aceitação por proximidade. A raiz do erro quadrático médio (RMSEA) de 0,045, também teve uma melhora, comparada ao modelo anterior, o que também indica um ajuste muito bom do modelo.

Das medidas de ajuste incremental, o AGFI obteve o valor de 0,870, TLI 0,950, NFI 0,881 e CFI 0,957, todas as medidas ligeiramente melhor que o modelo parcial I. Assim, as medidas de ajuste incremental sugerem um bom ajuste do modelo, visto que duas medidas obtiveram um ajuste muito bom e as outras duas evoluíram de forma a ficarem no nível de aceitação por proximidade, com ajustamento razoável.

Das medidas que avaliam a parcimônia do modelo, o PNFI obteve o valor de 0,760, e PGFI 0,712. As duas medidas superaram o nível recomendado de 0,60 para ajustamento bom, indicando parcimônia no modelo. O qui-quadrado normado (x^2 /df) tem um valor de 1,486,

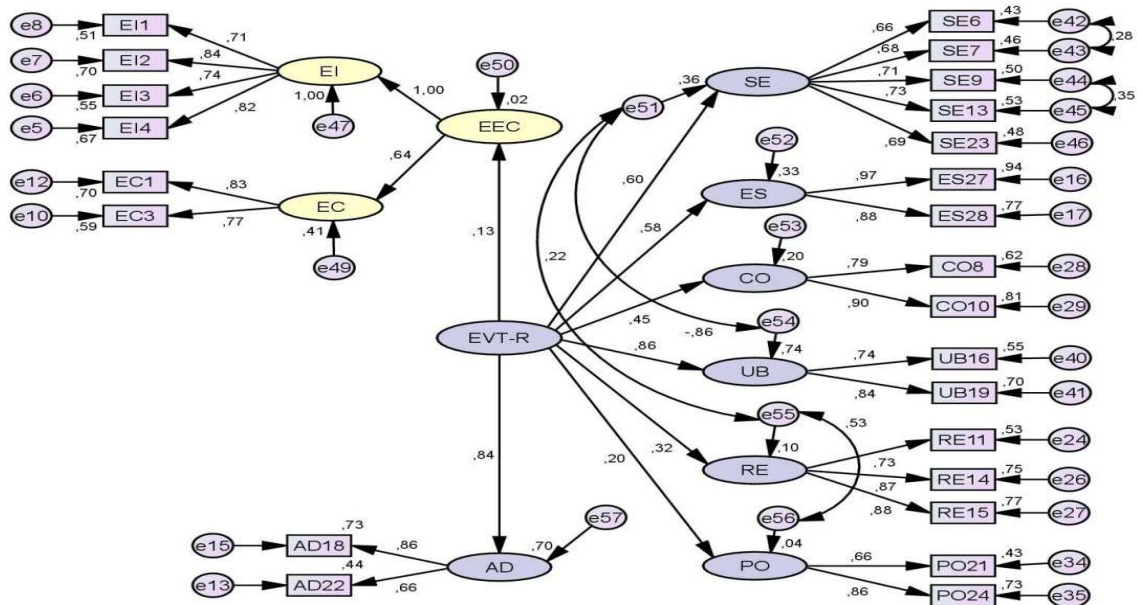
estando adequado dentro dos níveis recomendados de 1,0 a 2,0 para um bom ajustamento. Esses resultados combinados viabilizam suporte condicional a ser dado para a parcimônia do modelo.

Em resumo, as várias medidas de qualidade de ajuste geral nos fornecem apoio suficiente para considerar os resultados como uma representação aceitável dos construtos teorizados.

O modelo para testar as relações entre a importância dos VRT para explicar o EC chegou ao modelo final com um total de 24 itens ou variáveis manifestas, sendo 18 relacionadas aos valores e seis a entrincheiramento, e com nove fatores ou variáveis latentes.

O peso padronizado da relação entre os EVT-R e EEC foi de 0,13, que é uma correlação positiva, mas o peso de regressão para EVT na predição da EEC não é significativamente diferente de zero no nível 0,05 (bicaudal). Nesse contexto, conclui-se que os valores relativos ao trabalho explicam apenas 2% do entrincheiramento na carreira, o que permite concluir que os valores do trabalho têm pouca influência no entrincheiramento na carreira. Esse resultado indica que existem outras variáveis, além dos valores do trabalho, que precisam ser analisadas para que se obtenham predições melhores do construto EC. Dessa forma, apresentamos o modelo final conforme Figura 2.

Figura 2 – Modelo de equações estruturais II: influência dos valores relativos ao trabalho no entrincheiramento na carreira



Fonte: Dados da pesquisa.

Essa constatação indica que o construto valores do trabalho não é um bom antecedente do construto entrincheiramento na carreira, e que mais estudos são necessários para corroborar esse resultado.

O construto VT emergiu como preditor pouco significativo do EC. Fatores como universalismo/benevolência (ser útil para a sociedade e ter compromisso social), autodeterminação (ter autonomia na realização das tarefas e liberdade na forma de realização do trabalho), segurança (obter estabilidade financeira, ganhar dinheiro, ter independência financeira e ter melhores condições de vida) e estimulação (ter um trabalho criativo e inovador) foram as que mais contribuíram como preditores do EC.

4.3 Modelo estrutural completo: Valores relativos ao trabalho e vínculos com a carreira

Com o objetivo de analisar as relações entre as variáveis das escalas de VRT, CC e EC, simultaneamente, foi testado um modelo estrutural completo envolvendo esses três construtos.

Para se chegar a esse modelo foram realizados ajustes para que os índices fossem melhorados. A Tabela 4 mostra o resultado das modelagens de equações estruturais com a evolução desses índices:

Tabela 4 – Evolução dos índices para valores do trabalho com vínculos com a carreira

Valores relativos ao trabalho e vínculos com a carreira	Aceitação	Modelo inicial	Modelo intermediário	Modelo intermediário	Modelo intermediário	Modelo completo III
Qui-quadrado (x^2)	-	3.154,86	2.202,05	1.383,94	1.049,31	978,50
Graus de	> 1	1.581	1.113	726	580	578
p-value	> 0,05	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Qui-quadrado	Entre 1 e 2	1,995	1,978	1,906	1,809	1,693
AGFI	> 0,9	0,665	0,708	0,755	0,789	0,799
RMSEA	< 0,08	0,064	0,063	0,061	0,057	0,053
GFI	> 0,9	0,691	0,734	0,783	0,816	0,825
CFI	> 0,9	0,769	0,815	0,861	0,888	0,905
NFI	> 0,9	0,627	0,688	0,749	0,783	0,797
TLI	> 0,9	0,758	0,805	0,851	0,879	0,896
PNFI	> 0,6	0,600	0,651	0,698	0,721	0,732
PGFI	> 0,6	0,638	0,667	0,693	0,711	0,716

Fonte: Dados da pesquisa.

O modelo completo apresenta a medida estatística qui-quadrado da razão de verossimilhança de 978,50 com 578 graus de liberdade, sendo estatisticamente significativo no nível 0,000. Assim, medidas adicionais de ajuste devem ser empregadas para garantir a aceitabilidade do modelo.

O índice de qualidade de ajuste (GFI) de 0,825 foi menor que o encontrado nos modelos anteriores, mesmo assim a sua evolução foi bem significativa nos ajustes que foram realizados com a eliminação de indicadores com carga baixa, saindo do valor de 0,691 para 0,825, podendo ser classificado como um ajustamento razoável.

A raiz do erro quadrático médio (RMSEA) de 0,053, também teve uma pequena piora comparada aos modelos I e II, mas valores variando de 0,05 a 0,08 são considerados aceitáveis e indicam um bom ajuste do modelo.

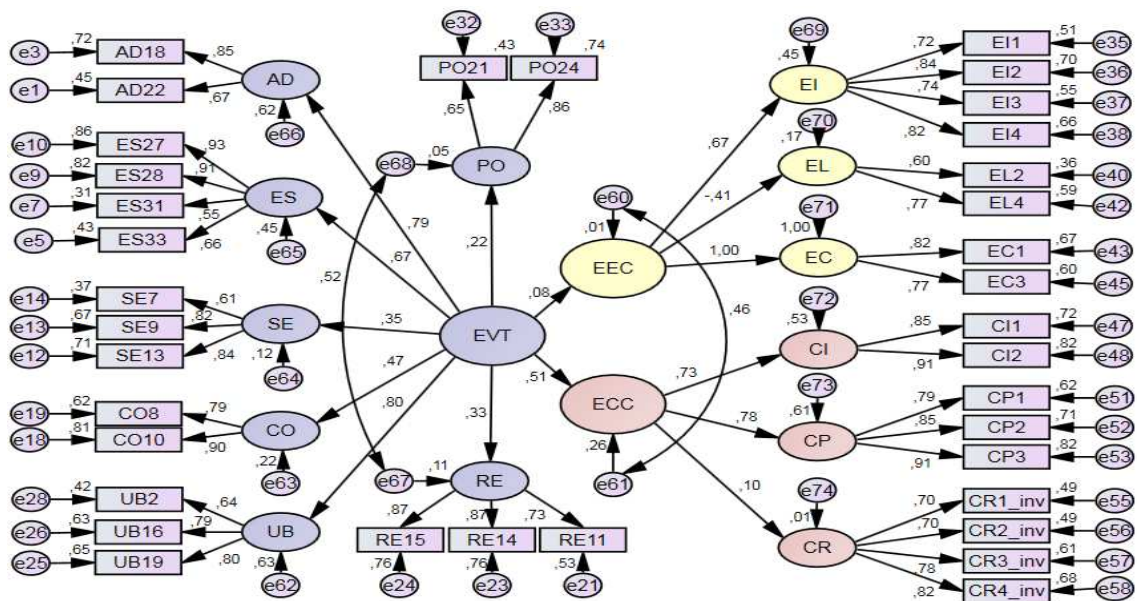
Das medidas de ajuste incremental, o AGFI obteve o valor de 0,799, o TLI com 0,896, o NFI com 0,797 e o CFI com 0,905. Assim, o CFI superou o nível recomendado e pode ser classificado como bom ajuste, o TLI ficou no nível de aceitação por proximidade sendo considerado um ajuste aceitável, já as medidas AGFI e NFI tiveram uma evolução significativa com a eliminação de indicadores com carga baixa, mesmo assim não atingiram o nível recomendado, embora que ao realizar a aproximação, considerando duas casas decimais, as duas medidas ficam com ajustamento razoável.

Das medidas que avaliam a parcimônia do modelo, o PNFI obteve o valor de 0,732 e o PGFI o valor de 0,716. As duas medidas superaram o nível recomendado de 0,60 para ajustamento bom, indicando parcimônia no modelo. O qui-quadrado normado (x^2/df) tem um valor de 1,693, estando adequado dentro dos níveis recomendados de 1,0 a 2,0 para um bom ajustamento. Esses resultados combinados viabilizam suporte condicional a ser dado para a parcimônia do modelo.

Em resumo, as várias medidas de qualidade de ajuste geral nos fornecem apoio suficiente para considerar os resultados como uma representação aceitável dos construtos teorizados.

O modelo teórico para testar as relações entre a importância dos VRT no CC e no EC chegou ao modelo final com um total de 36 questões, sendo 19 relacionadas aos valores, nove a comprometimento e oito entrincheiramento. Dessa forma, apresentamos o modelo final conforme Figura 3.

Figura 3 – Modelo de equações estruturais completo: valores como antecedentes de comprometimento e entrincheiramento



Fonte: Dados da pesquisa.

O peso padronizado da relação entre os VRT e o EEC foi de 0,08, menor do que o encontrado no modelo parcial II que era de 0,13, isso mostra que o peso de regressão para os VRT na predição do EC não é significativamente diferente de zero ao nível de 5% (bicaudal). Nesse contexto, conclui-se que os VRT explicam somente 0,64% do EC no modelo completo.

O peso padronizado da relação entre os VRT e o CC foi de 0,51, sendo melhor do que no modelo parcial I que foi de 0,45, isso mostra que o peso de regressão para os VRT na predição do CC é significativamente diferente de zero ao nível de 0,1% (bicaudal). Conclui-se que, no modelo completo, os valores relativos ao trabalho explicam 26% do comprometimento com a carreira.

No contexto que foi analisado, destaca-se que o comprometimento, no modelo I, encontrou-se uma explicação de 20%, já no modelo completo esta explicação é de 26%. O entrincheiramento, no modelo II, é explicado em 2%, no modelo completo esta explicação é de apenas 0,64%.

Nesse modelo completo o construto valores influencia positiva e significativamente o comprometimento, ao contrário do percentual de variância explicada de entrincheiramento que é baixo, demonstrando que existem outros fatores não considerados que podem ser responsáveis pelo entrincheiramento.

O construto VT emergiu como preditor significativo do CC e pouco significativo do EC. Fatores como universalismo/benevolência (ter compromisso social, ser útil e colaborar para o desenvolvimento da sociedade), autodeterminação (ter autonomia na realização das tarefas e liberdade na forma de realização do trabalho), estimulação (ter um trabalho criativo e

inovador, que requer originalidade e que permita conhecer pessoas novas) e segurança (ganhar dinheiro, ter independência financeira) foram as que mais contribuíram como preditores do modelo completo.

Porto e Tamayo (2008) abalizam que a compreensão dos valores do trabalho podem contribuir para a melhoria dos resultados organizacionais através da melhoria do bem estar e motivação dos funcionários.

Sendo assim, os dados da pesquisa apontam que os valores relativos ao trabalho explicam 26% do comprometimento com a carreira e devem ser considerados pelos gestores, dada a sua relevância. Isso significa que, entre os servidores participantes do estudo, quanto mais importância é dada aos seus valores relativos ao trabalho no IF Sertão PE, maior se torna o comprometimento com a sua carreira.

5. Conclusão

O objetivo do presente estudo constituiu em analisar a influência dos valores do trabalho (VT) no comprometimento com a carreira (CC) e no entrincheiramento na carreira (EC) entre os servidores do IF Sertão PE, localizado no Estado de Pernambuco, Brasil.

Com o auxílio das técnicas multivariadas, concluiu-se, para a amostra analisada que, nos modelos parciais, os valores relativos ao trabalho explicaram 20% do comprometimento com a carreira e apenas 2% do entrincheiramento. No modelo completo, que envolveu os três construtos, os valores explicaram 26% do comprometimento e apenas 0,64% do entrincheiramento. Os resultados permitem concluir que os valores do trabalho são fortes preditores do comprometimento com a carreira e fracos preditores para o entrincheiramento na carreira, contribuindo para o entendimento da relação entre os construtos.

A partir dos resultados encontrados na presente pesquisa, os gestores podem identificar valores que os servidores consideram mais importantes no ambiente de trabalho, e fomentar ações para que esses valores sejam fortalecidos. Assim, estarão promovendo melhorias no comprometimento com a carreira e conseqüentemente nos resultados da instituição.

Devido à importância dos valores do trabalho e dos vínculos com a carreira, tanto para as organizações quanto para os próprios trabalhadores, novos estudos precisam ser feitos para que a pesquisa desses construtos avance. Espera-se contribuir para o entendimento da relação entre os construtos, despertando o interesse por pesquisas correlatas.

A principal limitação do presente estudo consiste na impossibilidade de generalização dos resultados devido a limitação da amostra, assim é importante que sejam realizados estudos com outros Institutos Federais para comparação dos resultados.

É relevante que novas pesquisas possam fazer a relação entre as dimensões de valores do trabalho com as dimensões de comprometimento com a carreira. Sugere-se também que essa pesquisa seja complementada com uma abordagem qualitativa envolvendo entrevistas com os servidores para uma melhor compreensão dos construtos. Sugere-se ainda a realização de estudos longitudinais para verificar, ao longo do tempo na organização, se há alteração ou manutenção da hierarquia e dos níveis de valores do trabalho.

Por fim, todo o referencial teórico destaca a relevância de se conhecer os valores do trabalho que são considerados importantes aos seus trabalhadores, pois possibilita à organização interferir positivamente, trazendo benefícios para a organização e para o trabalhador.

Referências

- Albrecht, P., & Krawulski, E. (2011). Concurseiros e a busca por um emprego estável: reflexões sobre os motivos de ingresso no serviço público. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 14*(2), 211-226. DOI: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v14i2p211-226>.
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 58*(4), 277-288. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x>.
- Brandão, R. A., Ferraz, S. B., & Lima, T. C. B. (2015). Mulheres e Valores do Trabalho: Estudo em uma Multinacional. *Revista Organizações em Contexto, 11*(22), 487-514. DOI: <http://dx.doi.org/10.15603/1982-8756/roc.v11n22p487-514>.
- Byrne, B. M. (2001). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cammarosano, M., Santos, F. C. A., & Rojas, F. A. R. (2014). Valores relativos ao trabalho de pesquisadores em uma organização brasileira. *Revista de Administração de Empresas, 54*(4), 445-457. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020140409>.
- Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior, 44*(3), 237-262. DOI: <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1017>.
- Carson, K. D., Carson, P. P., & Bedeian, A. G. (1995). Development and construct validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 68*(4), 301-320. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1995.tb00589.x>.
- Demo, G. (2003). Comprometimento no trabalho: uma síntese do estado da arte e uma revisão da produção nacional. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 3*(2), 185-213.
- Hair, J. F., Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2009). *Análise multivariada de dados* (6a ed.). Porto Alegre: Bookman.
- Hall, D. T. (1971). 'A theoretical model of career subidentity development in organizational settings', *Organizational Behavior and Human Performance, 6*, 50-76. DOI: [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(71\)90005-5](https://doi.org/10.1016/0030-5073(71)90005-5).
- Lamas, K. C. A., & Noronha, A. P. P. (2014). Comprometimento com a carreira: análise da produção científica. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 14*(1), 53-65.
- Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (1990). *Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais*. Diário Oficial da União. Brasília, DF.
- Lima, M. P., Costa, V. M. F., Lopes, L. F. D., Balsan, L. A. G., Santos, A. S. & Tomazzoni, G. C. (2015). Níveis de comprometimento de carreira e entrenchment de carreira de enfermeiros de hospitais públicos e privados. *Revista Latino-Americana de Enfermagem, 23*(6), 1033-1040. DOI: <https://doi.org/10.1590/0104-1169.0211.2646>.

- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8(4), 620-630. DOI: <https://doi.org/10.2307/258263>.
- Magalhães, M. O. (2008). Propriedades psicométricas da versão brasileira da Escala de Entrincheiramento na Carreira. *Psico-USF*, 13(1), 13-19. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-82712008000100003>.
- Magalhães, M. O. (2013). Propriedades Psicométricas da versão brasileira da escala de comprometimento com a carreira. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33(2), 303-317. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932013000200005>.
- Magalhães, M. O., & Gomes, W. B. (2007). Personalidades vocacionais e processos de carreira na vida adulta. *Psicologia em Estudo*, 12(1), 95-103. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722007000100012>.
- Marôco, J. (2014). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software e aplicações*. Pêro Pinheiro, Portugal: Report Number.
- Matos, A. G. (1994). Alienação no serviço público. *Psicologia, Ciência e Profissão*, 14 (1-3), p. 28-33. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98931994000100006>.
- Meyer, J. P. (2016). *Handbook of Employee Commitment*. Cheltenham, Reino Unido: Edward Elgar Publishing.
- Morrow, P. C. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. Greenwich, CT: JAI.
- Oliveira, O. M., El-aouar, W. A., Vasconcelos, C. R. M., & Gurgel, F. (2016). Valores Relativos ao Trabalho em Gestores do Poder Legislativo Municipal – Natal, RN. *RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 15(2), 705-728.
- Pilati, R., & Laros, J. A. (2007). Modelos de equações estruturais em psicologia. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 23(2), 205-216. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722007000200011>.
- Pinho, E. C. S. N., Kilimnik, Z. M., & Andrade, D. F. (2015). A influência da estrutura matricial no comprometimento com a carreira em comparação com a estrutura tradicional: um estudo de caso na Emater-MG. *Revista de Gestão*, 22(2), 1-17. DOI: <http://dx.doi.org/10.5700/rege560>.
- Porto, J. B., & Pilati, R. (2010). Escala revisada de Valores para o Trabalho - EVT-R. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 23(1), 73-82. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-79722010000100010>.
- Porto, J. B., & Tamayo, A. (2003). Escala de valores do trabalho: EVT. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(2), 145-152. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722003000200006>.
- Porto, J. B., & Tamayo, A. (2008). *Valores do trabalho*. In M. M. M. Siqueira (Ed.), *Medidas do comportamento organizacional*. Porto Alegre, RS: Artmed.

- Rowe, D. E. O., & Bastos, A. V. B. (2010). Vínculo com a carreira e produção acadêmica: comparando docentes de IES públicas e privadas. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(6), 1011-1030. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552010000700003>.
- Rowe, D. E. O., Bastos, A. V. B., & Pinho, A. P. M. (2011). Comprometimento e entrincheiramento na carreira: um estudo de suas influências no esforço instrucional do docente do ensino superior. *Revista de Administração Contemporânea*, 15(6), 973-992. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552011000600002>.
- Rowe, D. E. O., Bastos, A. V. B., & Pinho, A. P. M. (2013). Múltiplos comprometimentos com o trabalho e suas influências no desempenho: um estudo entre professores do ensino superior no Brasil. *Organizações & Sociedade*, 20(66), 501-521. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1984-92302013000300008>.
- Santos, A. P. (2017). Comprometimento e Entincheiramento em Carreiras do Setor Público: Estudo Exploratório e Confirmatório. *Cadernos Gestão Pública e Cidadania*, 22(73), 355-378. DOI: <http://dx.doi.org/10.12660/cgpc.v22n73.56434>.
- Scheible, A. C. F., Bastos, A. V. B., & Rodrigues, A. C. A. (2013). Comprometimento e entrincheiramento na carreira: integrar ou reconstruir os construtos? Uma exploração das relações à luz do desempenho. *Revista de Administração (São Paulo)*, 48(3), 530-543. DOI: <http://dx.doi.org/10.5700/rausp1104>.
- Schwartz, S. H. (1992). *Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries*. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 24, pp. 1-65). San Diego, CA: Academic.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Veiga, H. M. S. (2008). Comprometimento organizacional e com a carreira: uma análise da produção científica nacional de 1996 a 2004. *Revista ANGRAD*, 9(3), 201-309.
- Zampieri Grohmann, M., Aita Riss, L., Hennig Silva, A., & Flores Battistella, L. (2012). Valores pessoais e a escolha da carreira profissional: administradores e engenheiros com valores díspares?. *Liberabit*, 18(2), 195-209.