

Comprometimento com a Carreira: Análise da Produção Científica

Career Commitment: Analysis of Scientific Production

- » Karen Cristina Alves LAMAS¹ (Universidade São Francisco)
- » Ana Paula Porto NORONHA² (Universidade São Francisco)

Resumo

Com o objetivo de realizar uma análise cientométrica sobre comprometimento com a carreira, efetuou-se uma busca por artigos científicos indexados em duas bases de dados nacionais e uma internacional, utilizando o termo em questão na língua portuguesa e inglesa, respectivamente. O período de busca delimitado foi de 2002 a 2011. Dentre os 97 artigos recuperados foram analisados 87. Os principais resultados indicam que a frequência de publicações ao ano não é uniforme, há maior número de produções estrangeiras e os periódicos são direcionados a diferentes públicos. No que se refere ao delineamento dos estudos, constatou-se o predomínio da pesquisa empírica, bem como do uso de análise quantitativa dos dados e das escalas como instrumentos de medida. As amostras tendem a ser compostas por profissionais de ambos os sexos e mais de uma centena de construtos foram relacionados à variável comprometimento com a carreira. Ressalta-se a necessidade de mais estudos teóricos e qualitativos que investiguem, por exemplo, o desenvolvimento do construto e o modo como este influencia outras variáveis relacionadas ao trabalho. Destaca-se a relevância do comprometimento com a carreira para a compreensão do desenvolvimento profissional dos indivíduos e ampla aplicabilidade do seu estudo em contextos organizacionais e acadêmicos.

Palavras-chave

Comprometimento, psicologia organizacional, pesquisa científica, desenvolvimento profissional.

Abstract

Aiming to conduct a scientometric analysis on career commitment, this study searched scientific papers indexed in two Brazilian and one international database, using the term in question in Portuguese and English, respectively. The search period was delimited as 2002 through 2011. Among the 97 articles retrieved, 87 were analyzed. The main results indicate that the frequency of publications per year is not uniform, foreign production volume is higher, and the journals are targeted to different audiences. As regards the design of the studies, there was a prevalence of empirical research, as well as predominant use of quantitative data analysis and scales as measuring instruments. The samples tend to be composed of professionals of both sexes and over a hundred constructs were related to the career commitment variable. The need is emphasized for more qualitative and theoretical studies to investigate, for example, the development of the construct and how it influences other work-related variables. The relevance of career commitment in understanding the professional development of individuals and wide applicability of its study on organizational and academic contexts is emphasized.

Keywords

Commitment, organizational psychology, scientific research, professional development.

1 Mestre em Psicologia pela Universidade Federal de Juiz de Fora e doutoranda do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco. Bolsista da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo – FAPESP. Endereço para contato: Rua Alexandre Rodrigues Barbosa, 45, Centro, Itatiba-SP, CEP 13251-900. Telefone: (11) 4534-8000. E-mail: karen_lammas@yahoo.com.br

2 Doutora em Psicologia Ciência e Profissão pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Professora associada doutora da Universidade São Francisco.

Ciência e sociedade estão interligadas, de forma que há estreita relação entre seus produtos (Witter, 1999). Ambas estão em constante desenvolvimento e explicam a trajetória humana, sendo que a função da ciência é facilitar esse caminho. Portanto, analisar a produção científica de uma determinada área é de extrema relevância para a compreensão das dimensões desenvolvidas, bem como para o conhecimento das necessidades a serem exploradas (Stumpf et al., 2006; Witter, 1999).

Um setor da sociedade que tem passado por várias transformações é o mundo do trabalho. O caráter cada vez mais competitivo do atual mundo organizacional produz uma série de funções ocupacionais, avanços tecnológicos, ritmo de produção acelerado, e sobretudo, vínculos empregatícios mais frágeis ao lado da exigência de constante aperfeiçoamento das capacidades dos colaboradores (Zanelli & Bastos, 2004). A Psicologia Organizacional e do Trabalho é uma das áreas do conhecimento capaz de auxiliar o homem a lidar com as modificações no mundo do trabalho. O número de estudos desse campo é crescente, inclusive aqueles identificados como pesquisa empírica (Leal, Aguilera, & Melo-Silva, 2011), portanto análises cientométricas de suas dimensões devem ser constantes, uma vez que tais revisões podem reunir os focos dos principais achados e indicar futuras investigações (Stumpf et al., 2006).

O comprometimento com a profissão é uma variável psicológica, citada por Bastos (1997), que está relacionada às características dos profissionais que obtêm sucesso diante das turbulências no campo do trabalho. Dentre as variáveis que compõem o modelo de comprometimento no trabalho elaborado por Morrow (1993), a saber, ética no trabalho, envolvimento no trabalho, comprometimento organizacional e comprometimento com a carreira, a última foi aquela que recebeu destaque mais recentemente. 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 desse tema 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.

A teoria de motivação profissional de London (1983), que explica o comportamento no trabalho por meio das inter-relações entre variáveis individuais, situacionais e comportamentais, impulsionou os estudos sobre comprometimento com a carreira. Com base nessa abordagem, Blau (1985) operacionalizou o conceito, definindo-o como uma atitude em relação à profissão/vocação escolhida, que envolve identificação e intenção de permanecer na profissão, e ainda, criou um instrumento para mensurá-lo. O autor desenvolveu a *Career Commitment Scale*, uma escala unifatorial, que apresentou evidências de validade e confiabilidade suficientes utilizando amostra de enfermeiros (Blau, 1985), de funcionários de uma empresa de jornal e de uma companhia de seguros (Blau, 1988), além de caixas de banco (Blau, 1989).

Entretanto, Carson e Bedeian (1994) aprofundaram os estudos e desenvolveram uma escala multifatorial, na qual o comprometimento com a carreira é composto por três fatores, a saber: identidade, planejamento e resiliência. A escala foi denominada *Career Commitment Measure*, e seus estudos de validade foram realizados com amostras compostas por profissionais de diversos setores, com apresentação de boas qualidades psicométricas, inclusive quando associadas ao instrumento de Blau (1985).

Há ainda outras medidas que se destacam quando se trata de comprometimento com a carreira. Meyer, Allen e Smith (1993) ampliaram suas medidas que avaliam as bases do comprometimento com a organização, quais sejam, afetiva, calculativa e normativa, para o foco da carreira. Entretanto, os autores destacam que não utilizam o termo 'carreira' por ser muito amplo e não se aplicar a todos os tipos de trabalhadores, assim preferem utilizar o termo 'ocupação/profissão'. Evidências de validade para o instrumento elaborado por esses autores foram obtidas com amostras compostas por estudantes e profissionais de enfermagem. Outra medida

que relaciona comprometimento e carreira é a *Commitment to Career Choices Scale* desenvolvida por Blustein, Ellis e Devenis (1989). Esse instrumento avalia o nível de comprometimento com a escolha profissional, uma vez que os indivíduos podem investir mais ou menos em seus objetivos de carreira. As investigações sobre suas qualidades psicométricas foram realizadas com estudantes de graduação e pós-graduação.

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, autoeficácia e escolha profissional (Duffy, Dik, & Steger, 2011; Fu, 2011; Jin, Watkins, & Yuen, 2009; Morganson, Jones, & Major, 2010; Niu, 2010; Shim & Rohrbaugh, 2011). Embora o volume de pesquisas que incluem o tema seja crescente, são raras suas revisões sistemáticas.

Nas fontes internacionais consultadas, encontrou-se apenas um estudo de meta-análise, publicado no ano 2000, que buscou sintetizar as informações sobre as relações entre comprometimento com a ocupação/profissão e algumas variáveis pessoais e relacionadas ao trabalho (Lee, Carswell, & Allen, 2000), dentre as citadas no parágrafo anterior. Lee et al. (2000) analisaram os resultados de 77 estudos. Entre os critérios de inclusão dos trabalhos, destaca-se a exigência de que a amostra fosse composta por empregados ou estudantes com a área de atuação identificada, e que a definição operacional de comprometimento com a carreira fosse condizente com a adotada pelos autores da meta-análise. Não foram encontradas revisões sistemáticas mais recentes.

No contexto nacional, de acordo com Demo (2003), as investigações sobre comprometimento no trabalho tiveram início na década de 1980, quando as escalas de avaliação do comprometimento organizacional começaram a ser estudadas. Em uma revisão sistemática das publicações da Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, referência nacional da área de Psicologia Organizacional e do Trabalho, Leal et al. (2011) relatam que 8,4% dos artigos se enquadraram na categoria de comprometimento no trabalho. Entretanto, investigações desse tema que incluíram o construto comprometimento com a carreira foram realizadas recentemente, a partir de 1994, com a tese de Bastos. Consequentemente, as revisões nacionais sobre o assunto investigaram publicações entre o final da década de 1990 e início dos anos 2000, e destacaram a falta de estudos com o foco na carreira (Demo, 2003; Veiga, 2008).

Demo (2003) empreendeu uma revisão da literatura empírica nacional sobre comprometimento no trabalho, no período de 1996 a 2001. Os trabalhos foram selecionados a partir de periódicos científicos de psicologia e administração com classificação 'A' pela CAPES e os anais do ENANPAD. Segundo a autora, 52% dos estudos eram provenientes das revistas de psicologia, 74% utilizaram a análise quantitativa, 13% eram qualitativos e 13% fizeram uso de análise mista. Por conseguinte, o questionário esteve presente em 69,6% das pesquisas, as entrevistas em 17,4% e 13% utilizaram os dois instrumentos. O foco de comprometimento mais investigado foi o organizacional. De acordo com Demo (2003) ele é o mais pesquisado no Brasil e no exterior.

Veiga (2008) também realizou um levantamento da produção empírica nacional sobre comprometimento organizacional e com a carreira. A autora consultou os principais periódicos de administração e psicologia, melhor avaliados pelo sistema de classificação da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES, delimitando o período de 1996 a 2004. Foram incluídos no estudo aqueles artigos que investigaram comprometimento organizacional e/ou comprometimento com a carreira e utilizaram amostras brasileiras. De acordo com os resultados, prevaleceram os estudos de natureza quantitativa, apenas duas pesquisas utilizaram análise qualitativa e outras duas, análise qualitativa/quantitativa. Consequentemente, o uso de questionários foi maior que a utilização de entrevistas. Ressalta-se que maior número de artigos foi encontrado nas revistas de administração e somente quatro foram extraídos das revistas de psicologia. Quanto ao foco de comprometimento, a autora relata que a 'organização' foi investigada em nove (60%) trabalhos e exclusivamente a 'carreira' foi investigada por

apenas um (3,6%), de modo que os outros estudos se dividiram entre 'organização, carreira e sindicato', 'organização e carreira' e 'organização e sindicato'.

De acordo com a revisão de literatura apresentada, verifica-se um crescente interesse sobre o construto comprometimento com a carreira, bem como a necessidade de atualização das revisões sistemáticas sobre o tema. Como apresentado anteriormente, a última revisão internacional nas bases consultadas data do ano 2000 (Lee et al., 2000) e o último estudo nacional teve 2004 como limite para a recuperação dos trabalhos (Veiga, 2008). Portanto, uma análise cientométrica sobre esse tipo de vínculo com o trabalho pode beneficiar a área de Psicologia Organizacional e do Trabalho, ao apresentar características gerais dos novos trabalhos e as lacunas que ainda precisam ser investigadas. Assim, o objetivo do presente estudo foi efetuar uma análise da produção científica com o foco em comprometimento com a carreira, que compreendesse estudos nacionais e internacionais. Para este fim, analisaram-se os artigos científicos indexados em três bases de dados, duas nacionais e uma internacional, verificando-se principalmente, a natureza do periódico, o ano de publicação, a autoria, a natureza do estudo, e, entre os estudos empíricos, investigaram-se o tipo de análise dos dados, as medidas utilizadas, as características das amostras e os construtos associados.

MÉTODO

Seleção das fontes

A recuperação dos artigos foi realizada por meio da base de dados PsycINFO (*American Psychological Association* [APA], 2012) e da Biblioteca Virtual em Saúde-Psicologia (BVS-Psi) (Biblioteca Virtual em Saúde – Psicologia da União Latino-Americana de Entidades de Psicologia do Brasil [Bvs-Psi Ulapsi Brasil], 2012), que disponibiliza acesso às bases Portal Nacional BVS Brasil em Saúde e SciELO. Essas fontes foram escolhidas por possibilitarem a recuperação de trabalhos publicados em periódicos de psicologia e de áreas afins, principalmente da administração, pois o construto em questão, comprometimento com a carreira, é de interesse interdisciplinar.

A PsycINFO possibilita o acesso a inúmeros periódicos de revisão por pares, direcionados a ciências do comportamento e saúde mental, de forma que além das revistas de psicologia, a base indexa periódicos de outras áreas, tais como medicina, direito, serviço social, neurociência, negócios, enfermagem, medicina forense e engenharia. A Biblioteca Virtual em Saúde-Psicologia (BVS-Psi) oferece acesso a várias bases de dados que reúnem principalmente periódicos nacionais e latino-americanos, livros e outras comunicações científicas relevantes para o campo da psicologia. Assim, duas bases nacionais foram utilizadas neste estudo, o Portal Nacional BVS Brasil em Saúde e a SciELO. A primeira tem como foco publicações na área da saúde, a segunda reúne periódicos dos mais diversos campos do conhecimento.

Procedimento

Para a recuperação dos artigos foram empregados os termos '*career commitment*' na base de dados PsycINFO e 'comprometimento com a carreira' na BVS-Psi, em qualquer campo indexado, pois não há estes termos como um descritor nas fontes selecionadas. A fim de obter um retrato atual da produção científica, delimitou-se o período entre 2002 e 2011, o que equivale a uma década.

Foram recuperados, no total, 97 artigos em 13 de abril de 2012, dos quais, 10 (10,3%) foram excluídos, porque não se relacionavam aos termos de busca. Entre essas publicações excluídas, duas (2,1%) investigaram outro tipo de comprometimento e oito (8,2%) não se relacionavam com o tema, provavelmente foram recuperadas devido a forma de busca, ou seja, empregando o termo em qualquer campo indexado, como explicitado no parágrafo anterior.

Foram analisadas, portanto, 87 publicações. Destas, 87,4% ($n = 76$) estavam disponíveis na PsycINFO, 5,7% ($n = 5$) na BVS, 4,6% ($n = 4$) na SciELO, e 2,3% ($n = 2$) dos artigos estavam

indexados, concomitantemente, nas três bases de dados. Destaca-se que foram incluídos todos os artigos, mesmo aqueles cujos textos completos não puderam ser obtidos ($n = 16, 18,4\%$), dos quais foram usados o resumo e outras informações disponibilizadas pelas bases, tais como, título, periódico, ano da publicação, autores, país dos autores, sexo dos participantes e metodologia do estudo.

A definição das variáveis investigadas neste estudo foi fundamentada pela literatura sobre cientometria e metaciência (Stumpf et al., 2006; Witter, 1999). Assim, foram analisadas: o ano de publicação, a área do periódico de acordo com a classificação da CAPES, a autoria (individual ou múltipla), a natureza do estudo (pesquisa empírica ou revisão da literatura); e entre os estudos empíricos, verificaram-se o tipo de análise dos dados (quantitativa, qualitativa ou mista), as medidas utilizadas (entrevistas, questionários ou escalas), as características das amostras (profissão e sexo) e os construtos relacionados. As informações foram digitadas em planilha eletrônica e como análise dos dados predominou o método quantitativo, por meio de estatísticas descritivas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados são apresentados e discutidos de acordo com a ordem estabelecida para os critérios de análise. Quando necessário, os artigos recuperados são citados para exemplificar e referenciar as afirmações efetuadas.

A primeira variável investigada foi o ano de publicação (Tabela 1). Observou-se que a média ($M = 8,70$; $DP = 4,32$) de publicações ao ano foi relativamente alta, embora a frequência não tenha sido uniforme ao longo dos anos. Houve concentração entre 2006 e 2008 (41,4%), além de maior quantidade em 2002 (11,5%) e 2011 (16,1%). Muito esporádicas foram as publicações nacionais. Essa inconstância foi encontrada também por Demo (2003) ao analisar a produção brasileira sobre comprometimento no trabalho.

Reitera-se que 89,7% ($n = 78$) dos artigos analisados advieram da PsyINFO, enquanto apenas 12,6% ($n = 11$) foram provenientes da BVS-PSI. Contudo, outros estudos destacaram, também, a falta de investigações nacionais sobre comprometimento no trabalho (Leal et al., 2011) e mais especificamente sobre comprometimento com a carreira (Demo, 2003; Veiga, 2008). Diversamente, no contexto internacional, Lee et al. (2000) recuperaram 77 estudos sobre comprometimento com carreira, um número considerável diante dos rigorosos critérios de inclusão adotados.

Quanto aos periódicos, foram encontrados 61 títulos diferentes. Devido ao pequeno número de publicações por revista adotou-se como critério para a análise a quantidade mínima de três artigos por periódico. Assim, destacaram-se: *Journal of Vocational Behavior* ($n = 7$; 8,0%), *Journal of Career Development* ($n = 5$; 5,7%), *Journal of Career Assessment* ($n = 3$; 3,4%), *Journal of Managerial Psychology* ($n = 3$; 3,4%), *The Career Development International* ($n = 3$; 3,4%), e *American Journal of Alzheimer's Disease and Other Dementias* ($n = 3$; 3,4%). Embora não tenham atingido a frequência estabelecida, é importante mencionar as revistas brasileiras que publicaram artigos sobre comprometimento com a carreira, são elas: Arquivos

TABELA 1. Distribuição dos artigos de acordo com o ano de publicação

ANO DE PUBLICAÇÃO	Estrangeira		Nacional		Total	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
2002	9	11,8	1	9,1	10	11,5
2003	5	6,6	-	-	5	5,7
2004	2	2,6	1	9,1	3	3,4
2005	6	7,9	1	9,1	7	8,0
2006	10	13,2	-	-	10	11,5
2007	8	10,5	2	18,2	10	11,5
2008	14	18,4	2	18,2	16	18,4
2009	3	3,9	-	-	3	3,4
2010	6	7,9	3	27,3	9	10,3
2011	13	17,1	1	9,1	14	16,1
Total	76	100,0	11	100,0	88	100,0

Brasileiros de Psicologia, Boletim de Psicologia, Paidéia, Psicologia: Ciência e Profissão, Psicologia em Estudo, Revista Brasileira de Orientação Profissional, RAE *Electron* e Revista de Administração Contemporânea.

Nota-se que a maior parte das revistas estrangeiras é direcionada para os profissionais que trabalham com desenvolvimento de carreira e psicologia organizacional e do trabalho, de forma que ao consultar os *sites* de tais periódicos encontram-se como público alguns profissionais de outras áreas, além da psicologia, como os administradores. Destaca-se, ainda, uma revista direcionada aos profissionais de uma especialidade da área de saúde, confirmando o pressuposto de que o construto, comprometimento com a carreira, embora de origem atitudinal, é do interesse de diferentes campos de estudo.

Essa ideia se confirma, também, quando verificada a área de conhecimento referente às revistas. Para essa análise utilizou-se o critério de classificação do Portal de Periódicos da CAPES. Assim, dos 60 periódicos recuperados, 47 (78,3%) estão indexados pelo portal e foram, portanto, analisados. A CAPES classifica as revistas em uma ou mais áreas do conhecimento e especifica as especialidades/disciplinas relacionadas (CAPES, 2012). Assim, alguns periódicos foram classificados em apenas uma especialidade, por exemplo, 'psicologia' ou 'administração', e outros periódicos foram classificados em até oito áreas conjuntamente, a saber, 'ciências da saúde (geral), saúde coletiva, psicologia, administração de empresas, administração pública, contabilidade, engenharia de produção, higiene e segurança do trabalho'.

O resultado da referida análise diz respeito aos 71 artigos publicados pelos periódicos indexados no Portal CAPES. A Tabela 2 apresenta as classificações que contiveram mais de um artigo. É possível visualizar que as publicações se concentraram em revistas direcionadas para a psicologia, administração e outras disciplinas, no caso, educação e contabilidade.

TABELA 2. Classificação dos periódicos segundo o Portal CAPES

CLASSIFICAÇÃO	n	%
educação, psicologia, administração e contabilidade	18	25,4
psicologia, administração e contabilidade	12	16,9
Psicologia	6	8,5
psicologia e sociologia	2	2,8
medicina e psicologia	2	2,8
Enfermagem	2	2,8
Educação	2	2,8
ciência da computação, administração e ciência da informação	2	2,8
Administração	3	4,2
administração e contabilidade	3	4,2

Quando em classificações que as separam por áreas, 10 (14,1%) artigos estavam em revistas voltadas para a psicologia e oito (11,2%) na administração. Esse resultado está de acordo com o estudo brasileiro realizado por Demo (2003) que verificou, também, predominância das revistas de psicologia em detrimento da administração. No entanto, resultado relativamente diverso foi encontrado por Veiga (2008), que ao realizar sua revisão de literatura, encontrou maior

número de periódicos da área de administração. Ressalta-se, por fim, a presença de publicações em revistas que não estão diretamente direcionadas para essas disciplinas, mas para a enfermagem, o que demonstra a interdisciplinaridade do construto comprometimento com a carreira.

Em relação ao número de autores, a variação foi de um a sete, sendo que 25,3% ($n = 22$) dos artigos tiveram apenas um autor, os demais trabalhos foram escritos em parceria, nos quais predominaram a composição de dois ($n = 31$; 35,6%) e três autores ($n = 25$; 28,7%). Quanto à proveniência da autoria na base de dados internacional, foram identificados 22 países diferentes (Alemanha, Austrália, Bélgica, Brasil, Canadá, China, Coreia do Sul, Finlândia, França, Hong Kong, Israel, Japão, Jordânia, Líbano, Malásia, Holanda, Nova Zelândia, Paquistão, Portugal, Taiwan, Reino Unido e EUA), sendo que os Estados Unidos foi o país que mais publicou, o que já era esperado, pois além do alto investimento científico existente

nesse país, uma das bases de dados é administrada por uma instituição americana, a *American Psychological Association* (APA). Acrescenta-se que o único representante da América do Sul foi o Brasil, o que denota o interesse dos pesquisadores brasileiros por esse tema, e relativo desenvolvimento científico nessa área quando comparado aos países vizinhos. Ressalta-se que dois trabalhos tiveram contribuições de autores pertencentes a localidades diferentes, a saber, Coreia do Sul e Reino Unido (Kang, Stewart, & Kim, 2011) e Taiwan e EUA (Huang, Lawler, & Lei, 2007). A parceria internacional é muito desejada atualmente, devido à globalização, estudos transculturais são fundamentais, por exemplo, para os processos de gestão de pessoas realizados por instituições transnacionais.

No que se refere à natureza dos estudos, houve predominância do relato de pesquisa empírica ($n = 86$; 98,9%), sendo que apenas um trabalho foi identificado como revisão de literatura. Corrobora-se, portanto, a falta de revisões sistemáticas atuais sobre o tema. Além, denota-se a necessidade de estudos teóricos sobre o construto, ressalta-se que existe uma discussão sobre sua dimensionalidade que poderia ser discutida de forma mais aprofundada em um artigo dessa natureza. A maior parte das pesquisas ($n = 76$; 88,4%) utilizou o método quantitativo para a análise dos dados, apenas 4,7% ($n = 4$) adotaram o método qualitativo e 4,7% ($n = 4$) utilizaram análise mista, salienta-se que em dois resumos não foi possível identificar o método utilizado. Os achados de Demo (2003) e Veiga (2008) apoiam os resultados desse estudo, no sentido da pequena quantidade de pesquisas que utilizaram análises qualitativas e mistas.

No que diz respeito às medidas, predominou o uso de escalas ($n = 65$; 75,6%), e em número inferior está o uso de questionários ($n = 5$; 5,8%) e entrevistas ($n = 3$; 3,5%), e novamente, os resultados se aproximam daqueles encontrados em outras revisões sistemáticas sobre comprometimento no trabalho (Demo, 2003; Veiga, 2008). Não foi possível identificar a característica do instrumento em 13 (14,9%) publicações.

Dentre as escalas mais utilizadas, ou seja, com frequência igual ou superior a cinco, destacaram-se a *Career Commitment Scale* de Blau (1985, 1988, 1989) ($n = 19$; 29,3%), a *Career Commitment Measure* de Carson e Bedeian (1994) ($n = 17$; 26,2%) e a *Commitment to Career Choices Scale* de Blustein et al. (1989) ($n = 5$; 7,7%). Nota-se que os instrumentos mais utilizados, embora fundamentados pela teoria de London (1983), possuem características diferentes. A escala de Blau (1985) é a mais antiga e compreende o construto como unifatorial, sua ampla utilização pode ocorrer devido a sua facilidade de aplicação, às várias adaptações que foram realizadas para diferentes países e populações, e, evidentemente, às boas qualidades psicométricas. A medida desenvolvida por Carson e Bedeian (1994) é uma proposta um pouco mais nova, que também possui evidências de validade e estudos de precisão, de modo que o número de trabalhos em que esta escala foi adotada denota sua ampla aceitação pelos pesquisadores. Em outra direção, o instrumento de Blustein et al. (1989), que é direcionado para um contexto mais específico, de escolha profissional, foi a medida menos frequente entre aquelas que se sobressaíram.

Ressalta-se que em nove (10,3%) trabalhos os instrumentos de coleta de dados foram elaborados pelos autores do artigo especificamente para a pesquisa, sem o objetivo de realizar estudos de validação. Trata-se de investigações qualitativas que utilizaram entrevistas (p. ex.: Baker, 2010) e de autores que se basearam em outras medidas de comprometimento (p. ex.: Shim & Rohrbaugh, 2011) ou simplesmente criaram o próprio questionário (p. ex.: Greenwood, 2008). Nota-se que em apenas um (1,1%) artigo os autores não informaram a origem da medida de comprometimento com a carreira (Mustafa & Amjad, 2011).

Ainda versando sobre qualidades psicométricas, importante parte dos artigos ($n = 53$; 61,6%) citaram algum tipo de estudo de validade e/ou precisão dos instrumentos, enquanto 17 (19,8%) não o fizeram, e em 16 (18,6%) não foi possível recuperar a informação. De forma geral, verifica-se a preocupação dos autores com a qualidade psicométrica das medidas. Contudo, é notável a prevalência da utilização das medidas de Blau (1985) e de Carson e Bedeian (1994),

sugerindo que poucos instrumentos estão em evidência no estudo do comprometimento com a carreira.

No que diz respeito às amostras, observou-se a presença de estudantes e profissionais, com destaque do último grupo (Tabela 3). A porcentagem de estudos que contaram com estudantes como participantes denota a relação do comprometimento com a carreira e mecanismos relacionados à escolha profissional, apontada por alguns trabalhos (Bardagi & Hutz, 2010; Leal-Muniz & Constantine, 2005; Porfeli, Lee, Vondracek, & Weigold, 2011). Também, é possível notar o interesse dos pesquisadores na investigação do comprometimento com a carreira acadêmica (Chemers, Zurbriggen, Syed, Goza, & Bearman, 2011; Rowe & Bastos, 2010; Rowe, Bastos, & Pinho, 2011), quando a amostra foi composta por estudantes de pós-graduação e/ou professores – como especifica o próximo parágrafo. Já a presença de profissionais, de um modo geral, era esperada, pois o construto se refere a uma atitude relacionada à carreira e/ou profissão.

TABELA 3. Características ocupacionais dos participantes

CARACTERÍSTICAS OCUPACIONAIS	N	%
Estudantes do Ensino Fundamental ou Médio	4	4,7
Estudantes de graduação	11	12,8
Estudantes de pós-graduação	3	3,5
Profissionais	62	72,0
Estudantes e Profissionais	2	2,3
Estudantes de graduação e pós-graduação	4	4,7
Total	87	100,0

Os profissionais mais citados foram considerando aqueles com frequência acima de um: professores ($n = 8$; 9,2%), enfermeiros ($n = 5$; 5,7%), cuidadores de pessoas com algum tipo de demência como o Alzheimer ($n = 4$; 4,5%), profissionais da área de gestão ($n = 5$; 7,4%), militares ($n = 3$; 3,4%), psicólogos ($n = 3$; 3,3%) e profissionais de tecnologia da informação ($n = 2$; 2,3%). Ainda, 19,5% ($n = 17$) dos trabalhos utilizaram

amostras compostas por colaboradores de diferentes campos de atuação. Por um lado, estudos que pesquisaram um grupo de profissionais específico indicam a necessidade de investigar o comprometimento com a carreira perante algumas peculiaridades de determinadas profissões (Coogler, Parham, & Rachel, 2011; Fu, 2011; Shim & Rohrbach, 2011). Por outro lado, pesquisas com diversos profissionais revelam o interesse pela relação existente entre o construto e seus correlatos (Hartog & Belschak, 2007; Kang et al., 2011). É preciso informar que em quatro (4,6%) trabalhos a variável área de atuação não se aplica, pois a amostra foi composta por estudantes de ensino fundamental e/ou médio, e em 12 (13,8%) artigos não foi possível identificá-la devido à falta de informação no resumo ou no texto completo.

Quanto ao sexo, houve predominância de pesquisas que utilizaram amostras compostas por ambos os sexos ($n = 69$; 80,2%), somente dois (2,3%) trabalhos tiveram participantes exclusivamente de mulheres e não foi possível identificar essa variável em 15 (17,4%) artigos. Esse resultado indica que não há elevada preocupação com as diferenças sexuais e sua influência nas atitudes relacionadas ao trabalho, embora alguns estudos façam comparações (Baker, 2010; Morganson et al., 2010; Wallace, 2008) e outros se limitem a questões de gênero mais específicas relacionadas ao sexo feminino (Hoffnung, 2006; Shehan, Wiggins, & Cody-Rydzewski, 2007) e à orientação sexual (Ragins, Singh, & Cornwell, 2007).

A variável comprometimento com a carreira foi associada a 109 construtos diferentes, sendo que a variação por artigo foi de um a oito. Como mostra a Tabela 4, grande parte dos estudos relacionou o construto em questão a outras formas de comprometimento, principalmente, o comprometimento organizacional. Foi muito frequente também a associação a outras variáveis inseridas na situação de trabalho, por exemplo, satisfação, envolvimento no trabalho e intenções de afastamento. Destacou-se, também, o desempenho no trabalho e os construtos que o afetam, como a relação trabalho-família e o suporte social. Ressalta-se a presença de

construtos referentes a abordagens teóricas mais recentes, como a Teoria Social Cognitiva, dentre eles a autoeficácia e as expectativas.

É importante explicitar a falta de um modelo teórico mais delimitado que possa otimizar a classificação dessas variáveis em antecedentes, correlatas e consequentes ao comprometimento com a carreira. Na revisão efetuada foram encontrados alguns estudos empíricos de origem estrangeira que buscaram identificar quais desses construtos são preditores do comprometimento com a carreira (Chemers et al., 2011; Fu, 2011; Gaither et al., 2008) e quais são consequentes (Duff et al., 2011; Kidd & Green, 2006), inclusive com a utilização de análises mais robustas como a modelagem de equações estruturais, que permite confirmar as direções das relações estabelecidas entre múltiplos fatores, especialmente construtos ou variáveis latentes (Pilati & Laros, 2007). No entanto, entre as publicações brasileiras da década analisada, apenas dois estudos adotaram tal procedimento,

ao investigarem a relação com o desempenho (Rowe & Bastos, 2010; Rowe et al. 2011), os demais verificaram apenas o nível de associação existente. Ressalta-se que Veiga (2008), já havia apresentado a necessidade de investigações que buscassem verificar os antecedentes do comprometimento com a carreira no contexto brasileiro. Reforça-se, também, o imperativo no que se refere aos consequentes.

Um artigo que serve como exemplo de investigação que buscou verificar a direção das relações entre o comprometimento com a carreira e variáveis relacionadas ao trabalho, dentro de um grupo específico de profissionais, foi publicado por Fu (2011). Esse estudo teve como objetivo verificar os antecedentes do comprometimento com a carreira, relevantes para os profissionais de Tecnologia da Informação (TI), segundo a abordagem *push-pull-mooring* e o modelo de investimento. A amostra foi composta por 255 profissionais, sendo que, para avaliar o efeito moderador do tempo de efetivação na profissão, foram geradas duas subamostras: um grupo de profissionais com menos de cinco anos de efetivação (TIs juniores) e outro formado por aqueles com mais de 10 anos que se tornaram efetivos (TIs seniores). A coleta de dados foi feita por meio de escalas, dentre estas, para medir comprometimento foi usado o instrumento de Carson e Bedeian (1994).

Ao utilizar modelos estruturais, Fu (2011) verificou que, para a amostra geral, a satisfação com a carreira foi o determinante mais forte do comprometimento com a carreira, seguido por autoeficácia profissional, ameaça de obsolescência profissional e investimento na carreira. A análise de moderação revelou atitudes diferentes entre os grupos. Para os TIs juniores, o investimento na carreira foi um preditor significativo, enquanto para o grupo mais antigo essa variável não foi significativa. E, como esperado pelo autor, o impacto negativo da ameaça de obsolescência profissional em comprometimento com a carreira é mais forte para os TIs seniores.

Mais um exemplo importante é a pesquisa de Duffy et al. (2010), que investigou antecedentes e consequentes do comprometimento com a carreira em uma amostra composta por profissionais diversos. O objetivo desses pesquisadores foi verificar o poder de mediação

TABELA 4. Construtos associados ao comprometimento com a carreira

CONSTRUTOS	Frequência	%
autoeficácia	13	5,5
comprometimento organizacional	26	10,3
desempenho no trabalho	6	2,4
entrincheiramento na carreira	5	2,0
envolvimento com o trabalho	10	4,0
estresse	5	2,0
expectativas	5	2,0
identidade vocacional	5	2,0
intenções de afastamento da carreira	8	3,2
intenções de turnover	9	3,5
interesses profissionais	6	2,4
relação trabalho-família	8	3,1
satisfação no trabalho	19	7,5
suporte social	5	2,0

do comprometimento com a carreira para a percepção do trabalho como uma vocação e as variáveis satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e intenções de deixar a ocupação. Para isso, realizaram uma aplicação on-line em uma amostra de 370 funcionários que atuavam dentro de uma universidade em diferentes áreas. Foram utilizadas quatro escalas que mensuravam os construtos alvo, dentre elas, a medida de comprometimento com a carreira de Blau (1985; 1988).

Por meio da modelagem de equações estruturais, os referidos autores verificaram que a percepção de vocação contribuiu para altos níveis de comprometimento com a carreira, que por sua vez, explicam completamente a satisfação no trabalho e parcialmente o comprometimento organizacional e a intenção de deixar o cargo. Portanto, indivíduos que percebem seu trabalho como uma vocação são mais comprometidos com a carreira e, em decorrência deste último, estão mais satisfeitos com o trabalho, bem como comprometidos com a organização. Quanto às intenções de deixar a ocupação, os autores interpretaram que quando há um grande senso de vocação, mas o comprometimento com a escolha de carreira atual é baixo, a intenção de deixar a ocupação é mais forte.

Seja como preditor ou como critério, o comprometimento com a carreira é um dos fatores que deve ser considerado, sem diminuir a importância de outros vínculos com o trabalho, quando se pretende compreender o comportamento do indivíduo no meio organizacional (Lee et al., 2000). Portanto, é notável a relevância desses estudos tanto para o desenvolvimento teórico das abordagens em Psicologia Organizacional e do Trabalho, quanto para a prática dos diversos profissionais que lidam, por exemplo, com gestão de pessoas e orientação profissional e de carreira.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Reitera-se que o objetivo do presente estudo foi efetuar uma análise da produção científica com o foco em comprometimento com a carreira, que compreendesse estudos nacionais e internacionais. O elevado número de publicações ao ano que incluíram a variável em seus estudos revela o interesse dos pesquisadores quanto ao comprometimento com a carreira, contudo é preciso destacar que a produção nacional ainda é pequena. Acrescenta-se que a investigação do tema não é restrita às áreas de psicologia ou administração, mas pertence aos pesquisadores de diversos campos, que buscam investigar o comprometimento de determinados profissionais com o seu trabalho.

Constata-se que artigos provenientes de parcerias internacionais ainda são raros. Entretanto, há publicações isoladas de autores de diferentes países que podem auxiliar na aplicação do construto em contextos distintos. Especificamente no Brasil, os estudos sobre o tema foram realizados esporadicamente.

De modo geral, há uma importante produção de conhecimento sobre o construto, o que não necessariamente torna dispensável o desenvolvimento técnico-científico. Assim, uma agenda para pesquisa inclui trabalhos de revisões teóricas e, também, de investigações qualitativas. Ambos poderão aprofundar a discussão sobre o desenvolvimento do construto, por exemplo, em relação a sua dimensionalidade e a sua gênese enquanto preditor e/ou critério para outros fatores que compõem o comportamento organizacional e o desenvolvimento de carreira. A consolidação de um modelo teórico mais delimitado que permita a identificação das variáveis antecedentes, correlatas e consequentes ao comprometimento com a carreira é ainda uma etapa a ser concluída. Assim, mais estudos empíricos que confirmem a direção das relações entre o comprometimento e as diversas variáveis podem contribuir para a efetivação dessa tarefa.

Também devem ser realizados estudos que promovam o constante aperfeiçoamento das medidas. Ressalta-se que em meio a 86 trabalhos empíricos apenas três instrumentos foram objetos de mais investigações. Nesse sentido, é importante que as outras medidas tenham seus parâmetros psicométricos investigados com novas amostras e aplicações em contextos distintos. É relevante que instrumentos com características diferentes sejam construídos e

estejam disponíveis para atender a variedade de necessidades dos profissionais que atuam no contexto de carreira.

Outro ponto a ser explorado em futuras investigações sobre comprometimento é a inclusão de estudantes nas amostras. Considerando que eles são os futuros profissionais atuantes no mercado de trabalho e que precisarão atender às exigências deste, por meio da constante qualificação, por exemplo, é importante investigar quais são os elementos que contribuem para sustentar o comprometimento com a carreira desses alunos. Portanto, mais pesquisas que tenham amostras compostas por estudantes de graduação e pós-graduação, além daqueles de nível técnico devem ser realizadas; elas podem favorecer intervenções em desenvolvimento de carreira.

Nesse sentido, verifica-se que o comprometimento com a carreira relaciona-se ao processo de escolha profissional, bem como aos mecanismos que contribuem para o desenvolvimento do indivíduo em momentos posteriores, quando já inserido no mundo do trabalho (Duffy et al., 2011) e abrange, portanto, um amplo campo de investigação. Tal conclusão se fundamenta ao constatar as diversas características das amostras utilizadas, quais sejam escolaridade e área de atuação dos participantes, além de construtos, por exemplo, interesses profissionais e envolvimento no trabalho.

Em síntese, os objetivos deste estudo foram alcançados e a análise efetuada permite expressar algumas conclusões. Quanto às características gerais das publicações, assevera-se que: a frequência não é uniforme; há maior número de produções estrangeiras; e os periódicos são direcionados a diferentes públicos. No que se refere ao delineamento dos estudos, é possível afirmar que há o predomínio da pesquisa empírica, bem como do uso de análise quantitativa dos dados e das escalas como instrumentos de medida; as amostras tendem a ser compostas por profissionais de ambos os sexos; e mais de uma centena de construtos foram relacionados à variável comprometimento com a carreira.

Tais conclusões devem ser consideradas ao lado das limitações deste estudo. Essas circunscrições se referem ao número restrito de bases de dados consultadas. Uma vez que o construto é interdisciplinar, podem existir artigos que tratam do assunto e não foram analisados porque não estão indexados às fontes utilizadas nesta investigação. Ademais, não foi possível recuperar todos os textos completos, nesses casos a análise foi efetuada a partir de títulos, resumos e indexadores, restringindo o acesso a determinadas variáveis e limitando, de certa forma, o alcance das análises e conclusões efetuadas. Acrescenta-se, ainda, que a revisão não incluiu teses e dissertações.

Não obstante as limitações, a análise cientométrica realizada revela que, embora as primeiras investigações sejam recentes, muitas pesquisas sobre o comprometimento com a carreira vêm sendo realizadas com diferentes populações e contextos. Ratifica-se a relevância do comprometimento com a carreira para o desenvolvimento profissional dos indivíduos e que o seu estudo tende a gerar resultados de elevada aplicabilidade tanto nos contextos organizacionais quanto nos meios acadêmicos.

REFERÊNCIAS

- American Psychological Association. (2012). *PsycINFO*. Acessado em 13 abril 2012, de <http://www.psycnet.apa.org>.
- Baker, M. (2010). Choices or constraints? Family responsibilities, gender and academic career. *Journal of Comparative Family Studies*, 41(1), 1-18.
- Bardagi, M. P. & Hutz, C. S. (2010). Satisfação de vida, comprometimento com a carreira e exploração vocacional em estudantes universitários. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 62(1), 159-170.
- Bastos, A. V. B. (1994). *Comprometimento no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato*. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, DF.

- Bastos, A. V. B. (1997). A escolha e o comprometimento com a carreira: um estudo entre profissionais e estudantes de administração. *Revista de Administração*, 32(3), 28-39.
- Biblioteca Virtual em Saúde – Psicologia da União Latino-Americana de Entidades de Psicologia do Brasil (2012). BVS-Psi. Acessado em 13 abril 2012, de <http://www.bvs-psi.org.br/metaiah/search.php#>.
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 58, 277-288.
- Blau G. J. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 284–297.
- Blau, G. J. (1989). Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 88–103.
- Blustein, D. L., Ellis, M. V., & Devenis, L. E. (1989). The development and validation of a two-dimensional model of the commitment to career choice process. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 342-378.
- Carson, K. D. & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237-262.
- Chemers, M. M., Zurbriggen, E. L., Syed, M., Goza, B. K., & Bearman, S. (2011). The role of efficacy and identity in science career commitment among underrepresented minority students. *Journal of Social Issues*, 67, 469-491.
- Coogle, C. L., Parham, I. A., & Rachel, C. A. (2011). Job satisfaction and career commitment among Alzheimer's care providers: Addressing turnover and improving staff empowerment [Resumo]. *American Journal of Alzheimer's Disease and Other Dementias*, 26, 521-527.
- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES (2012). *Buscar Periódico/Detalhes do Periódico Eletrônico*. Acessado em 15 de junho de 2012 de: http://www.periodicos.capes.gov.br.ez25.periodicos.capes.gov.br/index.php?optio= n = com_pmetabusca
- Demo, G. (2003). Comprometimento com a carreira: uma síntese do estado arte e uma revisão da produção nacional. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 3, 185-213.
- Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 210-218.
- Fu, J. R. (2011). Understanding career commitment of IT professionals: perspectives of push–pull–mooring framework and investment model. *International Journal of Information Management*, 31, 279-293.
- Gaither, C. G., Kahaleh, A. A., Doucette, W. R., Mott, D. A., Pederson, C. A., & Schommer, J. C. (2008). A modified model of pharmacists' job stress: the role of organizational, extra-role, and individual factors on work-related outcomes. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 4, 231-243.
- Greenwood, J. I. (2008). Validation of a multivariate career and educational counseling intervention model using long-term follow-up. *The Career Development Quarterly*, 56, 353-361.
- Hartog, D. N. D. & Belschak, F. D. (2007). Personal initiative, commitment and affect at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 601- 622.
- Hoffnung, M. (2006). What's In a Name? Marital Name Choice Revisited. *Sex Roles*, 55, 817- 825.
- Huang, T. C., Lawler, J., & Lei, C. Y. (2007). He effects of quality of work life on commitment and turnover intention. *Social Behavior and Personality*, 35, 735-750.
- Jin, L., Watkins, D., & Yuen, M. (2009). Personality, career decision self-efficacy and commitment to the career choices process among Chinese graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 47-52.
- Kang, D., Stewart, J., & Kim, H. (2011). The effects of perceived external prestige, ethical organizational climate, and leader-member exchange (LMX) quality on employees' commitments and their subsequent attitudes. *Personnel Review*, 40, 761-784.
- Kidd, J. M. & Green, F. (2006). The careers of research scientists: predictors of three dimensions of career commitment and intention to leave science. *Personnel Review*, 35, 229-251.
- Leal, M. S., Aguilera, F., & Melo-Silva, L. L. (2011). Revista Psicologia: Organizações e Trabalho – Uma década de sua produção científica em análise. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 11(2), 6-20.
- Leal-Muniz, V. & Constantine, M. G. (2005). Predictors of the career commitment process in mexican american college students. *Journal of Career Assessment*, 13, 204-215.

- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person- and work-related variables. *Journal of Applied Psychology, 85*, 799-811.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review, 8*, 620-630.
- Meyer, J.P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78*, 538-551.
- Morganson, V. J., Jones, M. P., & Major, S. A. (2010). Understanding women's underrepresentation in science, technology, engineering, and mathematics: The role of social coping. *The Career Development Quarterly, 59*, 169-179.
- Morrow, P. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. Greenwich, CT: JAI.
- Mustafa, L. & Amjad, S. (2011). Emotional intelligence determining work attitudes and outcomes of university teachers: Evidence from Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 2*, 240-259.
- Niu, H. J. (2010). Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment. *International Journal of Hospitality Management, 29*, 743-750.
- Pilati, R., & Laros, J. A. (2007). Modelos de equações estruturais em psicologia. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 23*, 205-216.
- Porfeli, E. J., Lee, B., Vondracek, F. W., & Weigold, I. K. (2011). A multi-dimensional measure of vocational identity status. *Journal of Adolescence, 34*, 853-871.
- Ragins, B. R., Singh, R., & Cornwell, J. M. (2007). Making the invisible visible: fear and disclosure of sexual orientation at work. *Journal of Applied Psychology, 92*, 1103-1118.
- 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. (2010). Vínculos com a carreira e produção acadêmica: comparando docente de IES públicas e privadas. *Revista de Administração Contemporânea, 6*, 1011-1030.
- Rowe, D. E. O., Bastos, A. V. B., & Pinho, A. P. M. (2011). Comprometimento e entrenchamento na carreira: um estudo de suas influências no esforço instrucional do docente do ensino superior. *Revista de Administração Contemporânea, 15*, 973-992.
- Shehan, C. L., Wiggins, M., & Cody-Rydzewski, S. (2007). Responding to and retreating from the call: career salience, work satisfaction, and depression among clergywomen. *Pastoral Psychol, 55*, 637- 643.
- Shim, D. C. & Rohrbaugh, J. (2011). Government career commitment and the shaping of work environment perceptions. *The American Review of Public Administration, 41*(3), 263-284.
- Stumpf et al. (2006). Uso dos termos: cienciometria e cientometria pela comunidade científica brasileira. Em D. A. Poblacion, G. P. Witter, & J. F. M. Silva (Orgs.), *Comunicação e Produção Científica: Contexto, Indicadores, Avaliação* (pp. 341-370). São Paulo: Angellara.
- 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.
- Wallace, J. E. (2008). Parenthood and commitment to the legal profession: Are mothers less committed than fathers? *Journal of Family and Economic Issues, 29*(3), 478-495.
- Witter, G. P. (1999). Metaciência e leitura. Em G. P. Witter (Org.), *Leitura: Textos e pesquisas* (pp. 13-22). Campinas: Alínea.
- Zanelli, J. C. & Bastos, A. V. B. (2004). Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. Em J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp. 466-491). Porto Alegre: Artmed.