

A RELAÇÃO VÍNCULO ORGANIZACIONAL E CARREIRA: UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA DOS EVENTOS DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E

***THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND CAREER: A
BIBLIOMETRIC ANALYSIS OF THE NATIONAL POST-GRADUATION ASSOCIATION AND***

DOI: <http://dx.doi.org/10.13059/racef.v10i3.661>

Jhony Pereira Moraes

jhonymoraes@hotmail.com.br

Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e FADERGS

Sidimar Meira Sagaz

sidimarsagaz@gmail.com

Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

Sidinei Rocha-De-Oliveira

rocha.oliveira@ufrgs.br

Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

Data de envio do artigo: 09 de Agosto de 2019.

Data de aceite: 08 de Outubro de 2019.

Resumo

Esta pesquisa teve por objetivo realizar um estudo bibliométrico sobre os artigos publicados nos eventos da ANPAD (EnanPAD, EnGPR, EnEO e EnAPG) sob a ótica de vínculos organizacionais e carreira, entre os anos 1999 e 2017. Identificaram-se 15 artigos relacionados ao tema. Alguns resultados alcançados: o evento EnanPAD comportou 60% dos artigos, estando na sequência o EnGPR (26,67%). As universidades que mais apresentam publicação na área são a UFBA (40,02%) e a UFSM (20,01%). Houve o predomínio de estudos voltados a analisar o público docente; trabalhar a relação entre vínculos organizacionais e carreira; e analisar a realidade organizacional. Quanto ao número de autores (primários e secundários) observou-se que somente três instituições se destacaram: FUMEC, UFBA e UFSM. Ao final sugerem-se estudos que analisem a configuração de vínculos organizacionais sob a perspectiva de carreira proteana, sem fronteiras, sustentável e caleidoscópica.

Palavras-chave: Vínculos organizacionais. Carreira. ANPAD.

Abstract

This research aimed to conduct a bibliometric study on the articles published in ANPAD events (EnanPAD, EnGPR, EnEO and EnAPG) from the perspective of organizational ties and career, between 1999 and 2017. We identified 15 articles related to the theme. . Some results achieved: the EnanPAD event included 60% of the articles, followed by the EnGPR (26.67%). The universities that present the most publications in the area are UFBA (40.02%) and UFSM (20.01%). There was a predominance of studies aimed at analyzing the teaching public; work on the relationship between organizational ties and career; and analyze the organizational reality. Regarding the number of authors (primary and secondary), it was observed that only three institutions stood out: FUMEC, UFBA and UFSM. Finally, we suggest studies that analyze the configuration of organizational bonds from the perspective

of a protean, borderless, sustainable and kaleidoscopic career.

Keywords: *Organizational commitment. Career. ANPAD.*

INTRODUÇÃO

O aumento da competitividade no ambiente organizacional desafia tanto organizações quanto colaboradores a desenvolverem mecanismos capazes de potencializar suas competências e garantir uma boa colocação no mercado (VENTURA; LEITE, 2014). Acredita-se que os vínculos realizados entre indivíduos e organizações sejam importantes mecanismos para a realização destas ações.

Neste sentido, o comprometimento organizacional vem assumindo importância considerável no contexto entre organizações e trabalhadores, uma vez que tais relações são consideradas fonte de vantagem competitiva (PFEFFER, 2005; BARNEY, 1991).

Observando-se a produção acadêmica sobre o tema “vínculo, são escassos os estudos nacionais que apresentam revisões nesse campo. Dentre esses, destaca-se a análise da produção científica brasileira sobre vínculos do indivíduo com a organização através dos eventos e periódicos da ANPAD, no período de 1997 a 2013, realizada por Balsan et al. (2016) e o estudo de Bastos et al. (2014), que analisa a produção científica brasileira sobre vínculos do empregado com a organização, abrangendo quatro temas principais: comprometimento organizacional, contratos psicológicos, cidadania organizacional e percepções de apoio e de justiça e equidade em 14 periódicos entre os 2000 e 2010.

Embora tais estudos sejam relevantes, ao trazer um panorama sobre vínculo, não foi localizado, na literatura nacional, estudo bibliométrico ou sobre análise da produção que abordasse as temáticas vínculos e comprometimentos relacionados à carreira. Considerando tais entendimentos, este estudo tem por objetivo analisar os trabalhos apresentados sobre vínculos e comprometimentos relacionados à carreira nos eventos da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração até o ano de 2017, sendo tais

eventos denominados EnanPAD (Encontro da Associação dos Programas de Pós-Graduação em Administração), EnGPR (Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho), EnEO (Encontro de Estudos Organizacionais) e EnAPG (Encontro de Administração Pública).

Para isso, este estudo está organizado, além dessa breve introdução, em um referencial teórico sobre vínculos e carreira, a análise e discussão dos resultados e, por fim, as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Vínculos: comprometimento e entrincheiramento na carreira.

Vínculo diz respeito à definição de algo que une, amarra, ata. Assim, é compreendido como a capacidade de se criar elos, os quais poderão ser mantidos por algum tipo de relação de troca (MOSCON; BASTOS; SOUZA, 2012). Estudos que abordam os vínculos dos indivíduos com organizações têm sido objeto de interesse de pesquisadores e gestores (BALSAN et al., 2016), pois propiciam articular aspectos teóricos e tecnológicos importantes para o desempenho das suas funções sociais (BASTOS et al., 2014). Nos anos 1960 iniciaram os estudos sobre comprometimento no trabalho (BASTOS et al., 2014; MOSCON; BASTOS; SOUZA, 2012), tendo como objetivo analisar vínculos estabelecidos entre o indivíduo e organização, de modo a viabilizar soluções de problemas vivenciados pelos diferentes atores organizacionais (MOSCON; BASTOS; SOUZA, 2012; ROMAN et al., 2012). O comprometimento, no âmbito das organizações, está relacionado à ideia de tratamento, desenvolvimento e oportunidades que as organizações oferecem para os seus colaboradores e à dedicação, compromisso e lealdade que o indivíduo possui frente à organização (SILVA; VIEIRA; RODRIGUES, 2014).

O comprometimento com a carreira compreende o desenvolvimento de objetivos de carreira, os quais podem se desenvolver ao longo da vida do trabalhador em seus diversos empregos. Além disso, envolve, também, a identificação do trabalhador com sua carreira,

assim como a expressão de seus valores profissionais e vocacionais. Neste sentido, trabalhadores que despendem energia e que permanecem com seus objetivos pessoais de carreira poderão ser considerados possuidores de um alto nível de comprometimento (GOULET; SINGH, 2002).

Para Allen e Meyer (1990) o comprometimento organizacional é formado por três componentes: afetivo, instrumental e normativo. O comprometimento afetivo é visto como o envolvimento ou a afeição com a organização, onde funcionários que possuem elevado nível de comprometimento afetivo permanecem na organização porque desejam e se identificam com a mesma. Já, o comprometimento instrumental é compreendido como os custos vinculados à saída da organização. Trabalhadores com forte comprometimento instrumental continuam na organização porque necessitam. Por sua vez, o comprometimento normativo diz respeito ao dever que o funcionário tem em continuar na empresa. Neste sentido, os trabalhadores com forte comprometimento normativo permanecem na organização pois se sentem obrigados (ALLEN; MEYER, 1990).

Dentro desse campo, o conceito de entrincheiramento é um vínculo que se diferencia fortemente do comprometimento com a carreira. Ele pressupõe forte identificação com a carreira escolhida, associada a afetos positivos, constituída através de outro conjunto de determinantes para a permanência e investimentos do trabalhador na construção de sua carreira. Entrincheiramento e comprometimento se reportam a atitudes relacionadas às carreiras individuais com potencial de geração de comportamentos muito distintos e impactos pessoais, organizacionais e sociais expressivos (ROWE; BASTOS; PINHO, 2011). Dessa forma, a noção de entrincheiramento inclui o desejo de evitar estigma social, medo de que a idade seja o limite para uma boa recolocação, medo de perder privilégios já adquiridos ou de arriscá-los com a possibilidade da adesão ao novo curso de ação (ROWE; BASTOS; PINHO, 2011).

A compreensão dos vínculos existentes entre os indivíduos e as organizações repercute sobre as práticas de gestão. Assim, reflete nas políticas e no desenvolvimento de práticas e modelos específicos de gestão de pessoas, com vistas ao melhoramento das relações no interior das equipes, suas relações com os líderes e gestores (BASTOS et al., 2014).

2.2 Carreira: conceito e novos entendimentos

Com surgimento no decorrer do século XIX (CHANLAT, 1995), a carreira apresenta uma trajetória recente. Chanlat (1995, p. 69) a conceitua como sendo “um ofício, uma profissão que apresenta etapas, uma progressão”; que sofre as influências das transformações estruturais e culturais da sociedade, em um processo que permeia o nascimento e o desaparecimento de profissões, tipos e modelos de carreira, diferenciando-se de um país para outro.

O conceito de carreira envolve diversas perspectivas (ARTHUR et al., 1989). De acordo com os autores, o estudo de carreira tem por fundamento os campos da sociologia e da psicologia, estando o primeiro relacionado à influência das classes sociais nos resultados de carreira; e o segundo, nas implicações ocupacionais. Diante do exposto, autores como Arthur et al (1989), Lawrence (2011) e Chudzikowski e Mayrhofer (2011) defendem o estudo de carreira como uma disciplina interdisciplinar, que envolve diferentes concepções dependendo do campo de estudo. Além da sociologia e da psicologia, a economia, a ciência política e a geografia apropriam a sua realidade o conceito de carreira (ARTHUR et al, 1989).

Arthur et al (1989) conceituam carreira como o processo que envolve uma sequência de trabalho de uma pessoa ao longo do tempo. Nesse sentido, o conceito é sustentado pela relação tempo e movimento; contemplando fatores como identidade – no curso de vida – aspectos internos ao indivíduo e externos, e trocas individuais e organizacionais.

Inkson et al (2012) contribuem ao afirmar que nos anos 70 a formação da carreira

estava arraigada na interação dinâmica entre homem e organização, numa espécie de modelo de sistema de carreira, o qual sofria influência da área de Recursos Humanos para a estruturação de carreiras organizacionais. Griza et al (2012) afirmam que essa concepção de carreira tradicional permaneceu como estrutura nas organizações por muitos anos, oriundas da lógica fordista de produção. Contudo, as mudanças ocorridas na sociedade impactaram a formação de carreira, tornando-as muito mais individualizadas, como um projeto pessoal.

Corroborando, Costa et al (2013) expõem que a carreira é uma construção a partir das percepções, atitudes e comportamentos individuais, que refletem as experiências profissionais e de vida. Esta definição associa-se ao entendimento de agência do indivíduo na constituição de sua própria carreira (ALVARENGA; PITOMBO, 2015). Nessa compreensão, o indivíduo é o responsável por conduzir sua carreira, incumbindo-se de sua gestão, o que envolve decisões em relação às expectativas profissionais e pessoais; novos sentidos de vida e trabalho, e superação de questões objetivas e subjetivas.

Nessa perspectiva, DeLuca et al (2016) conceituam carreira como “carreira é, ao mesmo tempo, uma trajetória retrospectiva e projetada, dinâmica e mutável, de um indivíduo ou coletividade, revelando negociações entre objetividades e subjetividades”. Para os autores, a retrospectiva refere-se à memória, lembrando os “projetos prévios do indivíduo ou coletividade” (DELUCA et al, 2016, p. 472). A trajetória projetada refere-se a um projeto, como “antecipação do futuro” (DELUCA et al, 2016, p. 472). “Dinâmica e mutável” representam as possibilidades; e objetividades e subjetividades estão relacionadas àquelas possibilidades.

Kilimnik *et al.* (2006) argumentam que o dinamismo e a complexidade do ambiente contemporâneo impactam na trajetória de carreira e nas experiências de trabalho. Atualmente, a abordagem de carreira não é determinada “a priori, é algo a ser construído, sugerindo um papel mais ativo do trabalhador no decorrer do processo”. Perpassa aspectos

dos “ciclos de vida, do lazer e dos estilos de vida” (KILIMNIK et al, 2006, p. 260). Segundo Duarte e Silva (2013) ao indivíduo foram associados novos comportamentos e competências, assim como a auto percepção de um ser autônomo (economicamente); responsável por sua empregabilidade e pela autogestão da carreira, essa última como um processo de planejamento sobre si mesmo, elaboração de um perfil de interesses, valores e oportunidades; metas de carreira, estratégia de carreira e avaliação dessa estratégia.

Sala e Trevisan (2014) citam que a emergência de modelos de carreira suscitou novos conceitos em relação ao sujeito e ao trabalho. Sobre o sujeito, presencia-se um ser ativo e desprendido das tradições. Quanto ao trabalho, observa-se a “desinstitucionalização tradicional do trabalho, a crise do emprego, a transformação dos vínculos indivíduo-organização e a não linearidade das carreiras profissionais” (SALA; TREVISAN, 2014, p. 158).

Assim, além da carreira tradicional, que se caracteriza pela permanência do indivíduo em uma grande empresa, onde se desenvolve, participa de uma comunidade e garante sua estabilidade (PAULI *et al.*, 2017), novos conceitos de carreira foram desenvolvidos ao longo dos anos, tais como a carreira proteana, sem fronteiras, caleidoscópica e sustentável.

Segundo Sullivan e Baruch (2009), a carreira proteana é inspirada no deus grego Proteus, que possuía a capacidade de se modificar. Assim, seguir uma carreira proteana significa adaptar-se a um ambiente em transformação, valorizar a liberdade, acreditar no aprendizado contínuo e buscar recompensas intrínsecas. Há um contrato consigo mesmo, e não com a organização; indo além, o indivíduo transforma o próprio percurso (BARUCH, 2006). Sala e Trevisan (2014) entendem esse modelo de carreira a partir das características de adaptabilidade e resiliência, variedade de experiências e mudança como um dado de realidades. Cavazotte *et al.* (2012) afirmam que o relacionamento do trabalhador com a organização sob a perspectiva desta carreira está condicionado à oferta de oportunidades

recompensadoras e ao desempenho do trabalhador. Trata-se de um relacionamento volátil em curto prazo.

Veloso e Dutra (2011) sustentam que por carreira sem fronteiras entendem-se comportamentos e atitudes que permeiam a vida profissional, mesmo nas ocasiões em que haja vínculo de emprego. Ou seja, como Baruch (2006) explica, a carreira sem fronteiras transcende as fronteiras de um único empregador. O trabalhador muda de emprego, ressignifica sua carreira, e é independente de uma organização. Lacombe (2005) afirma que a carreira sem fronteiras tem como características a troca do trabalho por uma determinada remuneração, a articulação por redes de relacionamento e o desenvolvimento de competências como responsabilidade do indivíduo.

Outro modelo de carreira é a caleidoscópica. Essa carreira concentra-se na figura da mulher, que muda o curso de sua carreira por diversos motivos, principalmente pela família, e assume diferentes papéis na sociedade (SULLIVAN; MAINIERO, 2008). De acordo com os autores, há três parâmetros que definem a carreira caleidoscópica: a autenticidade (ser fiel a si mesma), equilíbrio (coerência nas tomadas de decisão, sempre considerando os contextos pessoal e profissional) e desafio (capacidade de responsabilidade, controle e autonomia no processo de crescimento e aprendizagem).

Por fim, tem-se a carreira sustentável, que para Heijden e Vos (2017) é a sequência de diferentes experiências de carreira de um indivíduo, refletindo uma variedade de experiências em diferentes espaços sociais e tendo o homem como agente de sua carreira, fornecendo diferentes significados a sua trajetória. A carreira sustentável assemelha-se à carreira sem fronteiras, entretanto, o tempo e o planejamento são fatores que as distinguem. Como explicam as autoras, as escolhas de carreira se modificam no tempo (por exemplo, de um trabalho em tempo integral para uma experiência a tempo parcial), e o contexto de vida afetam essas escolhas. As opções são feitas de acordo com a carreira traçada pelo

indivíduo, e devem estar alinhadas com o contexto de vida, às aspirações individuais e aos objetivos organizacionais, observando sempre os benefícios tanto para o funcionário quanto para o empregador.

A definição de carreira pelo indivíduo está envolta por um conjunto de atitudes que percorrem sua trajetória pessoal e profissional. Essas atitudes, que orientam o ser humano em suas escolhas, refletindo em sua personalidade desde a infância até a aposentadoria, são definidas como âncoras de carreira (ROCHA, 2016). Kilimnik *et al* (2008, p. 48) afirmam que as âncoras são o resultado de “competências, interesses, aspirações e valores que representam a essência do trabalhador”. Elas guiam, estabilizam e integram a carreira.

A escolha da carreira visa também a obtenção do sucesso futuro. Sendo assim, Costa *et al* (2013) dizem que o sucesso na carreira está relacionado a produção de resultados profissionais e psicológicos, que incluem aspectos como satisfação, autovalorização, prestígio, status e sentimento de competência.

3 MÉTODO

Tratou-se de análise bibliográfica (GIL, 2010), a qual busca analisar a produção científica em determinado campo do conhecimento, quantitativa e qualitativamente. A etapa quantitativa buscou analisar a quantidade de trabalhos por eventos da ANPAD (EnanPAD; EnGPR; EnEO; e EnAPG); o tipo de estudo; os primeiros e segundos autores; as universidades; e os títulos das publicações. Já na etapa qualitativa buscou-se analisar os temas (ou assuntos) abordados nas pesquisas sob a perspectiva dos vínculos e carreira; os conceitos

associados à carreira; os principais resultados das pesquisas; e as principais contribuições dessas publicações.

Foram incluídos artigos apresentados no período compreendido entre 1999 até 2017 que abordavam as temáticas vínculos e comprometimentos relacionados à carreira. Dentre as publicações dos eventos foram identificados apenas 15 artigos que tratam da relação vínculo e carreira, publicados de 2005 a 2017. Importante salientar que o acesso às produções científicas no sistema de publicações da ANPAD é restrito a pesquisadores associados.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Publicações por eventos da ANPAD

A presente análise tem por objetivo comparar o total de trabalhos apresentados nos eventos da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), sendo eles: EnanPAD (Encontro da Associação dos Programas de Pós-Graduação em Administração), EnGPR (Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho), EnEO (Encontro de Estudos Organizacionais) e EnAPG (Encontro de Administração Pública), sob o aspecto da relação carreira e vínculo organizacional.

A partir da análise de 15 artigos sobre o tema na série histórica de 2005 a 2017, sendo que no ano de 2005 apresentaram-se os primeiros trabalhos relacionados ao tema conforme tabela construída no programa Microsoft Excel®, percebe-se que o evento EnanPAD possui o maior número de trabalhos apresentados (9/15), representando 60% do total de publicações. O segundo maior evento foi o EnGPR (4/15), 26,67%, conforme ilustrado na Figura 1.

Figura 1: Distribuição das publicações por evento da AnPAD

Evento / Ano	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total por evento	(%)
EnanPAD	2	1	1	1	-	1	-	1	-	1	1	-	-	9	60,00
EnGPR	1	-	-	-	-	-	-	2	-	1	-	-	-	4	26,67
EnEO	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	6,67
EnAPG	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	6,67
Total de trabalhos														15	100%

Fonte: dados da pesquisa (2018)

4.2 Tipos de estudos

Quanto à metodologia dos trabalhos, 73,34% (11 artigos) são quantitativos, com predominância de pesquisas exploratórias e *surveys*, ambas com cinco publicações. Os demais artigos (26,66% - quatro artigos) são de caráter qualitativo, entre estudos exploratórios (3), estudo de caso (1) e história de vida (1).

4.3 Participação dos autores no período de 2005 a 2017

Analisa-se neste momento a participação dos primeiros autores no período mencionado.

A maior participação nos eventos da ANPAD foi a da autora Diva Ester Okazaki Rowe, com 4 trabalhos apresentados (26,67% - 4/15), no período de 2007 a 2010. Na sequência com duas publicações (13,33%) cada uma, estão as autoras Elizabeth Navas Sanches (os dois trabalhos em 2005) e Mauren Pimentel Lima (2011 e 2012), conforme demonstrado na Figura 2. É interessante destacar que a publicação de artigos que relacionam carreira e vínculo organizacional ocorreu até o ano de 2015, não havendo trabalhos publicados nos anos seguintes, 2016 e 2017.

Figura 2: Participação dos autores no período 2005-2017

Autor / Ano	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total por evento	(%)
Adenike Abiodun Aneys Ajagunna	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	6,67
Alba Couto Falcão Scheide	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	6,67
Aleksandra Pereira dos Santos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	6,67

Diva Ester Okazaki Rowe	-	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	4	26,67
Elizabeth Navas Sanches	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	13,33
Eugênia Carla Silva Nicolato Pinho	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	6,67
Luciano Venelli Costa	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	6,67
Marcelo Padua Carvalho Pinto	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	6,67
Mauren Pimentel Lima	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	2	13,33
Neiva Maria Cantarelli	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	
Total de trabalhos													15	100%	

Fonte: dados da pesquisa (2018)

4.4 Distribuição dos autores por evento da ANPAD

Conforme a Tabela 3, a seguir, observa-se que duas das autoras que mais possuem publicações concentram sua participação no evento EnanPAD, sendo a autora Diva Ester

Okazaki Rowe possuindo 3 trabalhos publicados no EnanPAD, e Elizabeth Navas Sanches participando com dois trabalhos no referido evento. Somente dois autores publicaram nos eventos EnEO e EnAPG, sendo eles Mauren Pimentel Lima e Neiva Maria Cantarelli, respectivamente.

Tabela 3: Distribuição dos autores por evento da ANPAD

Autor / Evento	EnanPAD	EnGPR	EnEO	EnAPG
Adenike Abiodun Aneys Ajagunna	1	-	-	-
Alba Couto Falcão Scheible	1	-	-	-
Aleksandra Pereira dos Santos	1	-	-	-
Diva Ester Okazaki Rowe	3	1	-	-
Elizabeth Navas Sanches	2	-	-	-

Eugênia Carla Silva Nicolato Pinho	-	1	-	-
Luciano Venelli Costa	-	1	-	-
Marcelo Padua Carvalho Pinto	1	-	-	-
Mauren Pimentel Lima	-	1	1	-
Neiva Maria Cantarelli	-	-	-	1

Fonte: dados da pesquisa (2018)

4.5 Distribuição anual das Universidades participantes

A partir das análises realizadas, observou-se que a instituição de maior participação nos eventos da ANPAD foi a Universidade Federal da Bahia (40,02%), com seis trabalhos publicados, sendo cinco publicações no período entre 2006 e 2010 (um por ano) e uma publicação

no ano de 2015. A segunda maior participação faz referência à Universidade Federal de Santa Maria (20,01), com três trabalhos publicados, sendo dois deles no ano de 2012 e o último no ano de 2013. As instituições que apresentaram o menor número de publicações foram a FEA/USP e a UNB, ambas com 6,67% (um trabalho) do total de trabalhos (Tabela 4).

Tabela 4: Distribuição anual das Universidades participantes

Autor / Ano	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total por evento	(%)
FEA/USP	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	6,67
FUMEC	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2	6,67
UFBA	-	1	1	1	1	1	-	-	-	-	1	-	-	6	6,67
UFSM	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-	-	-	3	1
UNB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1
UNIVALI	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1
Total (ano)	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	0	0	0	15	1

Fonte: dados da pesquisa (2018)

4.6 Total de autores por Universidade

Analisou-se também a representatividade de autores (primeiro e segundo autor) por universidade participante dos eventos EnanPAD. As universidades com o maior número de autores

participantes dos eventos foram a Universidade Federal da Bahia e a Universidade Federal de Santa Maria, ambas com cinco autores. A segunda maior foi a FUMEC, representada por quatro autores (Tabela 5).

Tabela 5: Distribuição dos autores por Universidade

Universidade	Nº de autores	Autores
FEA/USP	2	Luciano Venelli Costa, Joel Souza Dutra
FUMEC	4	Eugênia Carla Silva Nicolato Pinho, Zélia Miranda Kilimnik, Luiz Antônio Antunes Teixeira
UFBA	5	Alba Couto Falcão Scheible, Antônio Bitencourt Bastos, Diva Ester Okazaki Rowe, Adenike Abiodun Aneys Ajagunna, Eduardo Davel
UFSC	1	Leila Amaral Gontijo
UFSM	5	Neiva Maria Cantarelli, Vania de Fátima Barros Estivaleta, Mauren Pimentel Lima, Tarízi Ciocari Gomes, Vânia Medianeira Flores Costa
UNB	2	Aleksandra Pereira dos Santos, Jairo Eduardo Borges Andrade
UNIVALI	1	Elizabeth Navas Sanches

Fonte: dados da pesquisa (2018)

4.7 Análise dos títulos dos trabalhos

Para a análise dos títulos, adotou-se como critério a frequência de palavras. Doze dos quinze trabalhos analisados apresentavam em seu título a expressão “comprometimento organizacional”, e apenas quatro continham a palavra “vínculo” no título. Logo, é

possível dizer que trabalhos sobre vínculo organizacional, principalmente nos eventos analisados, são retratados sob a perspectiva de comprometimento organizacional. Apenas dois trabalhos trouxeram a relação com “entrenchamento”, aspecto associado aos vínculos organizacionais. Os resultados são expostos na tabela abaixo (Tabela 6).

Tabela 6: Análise dos títulos das publicações analisadas

Palavra	Frequência
Comprometimento Organizacional	12
Vínculo	4
Entrenchamento	2
Carreira	15

Fonte: dados da pesquisa (2018)

4.8 Análise das realidades abordadas nos títulos das publicações

Realizou-se uma análise das realidades contidas nos títulos das publicações (Gráfico 1). Por realidade, definimos os contextos das pesquisas. As três realidades mais presentes nos

títulos foram: a relação de conceitos, estudos em organizações (ambos representadas por três publicações) e estudos sobre docentes de Ensino Superior (inserindo-se a classificação genérica “professores universitários”).

Gráfico 1: Análise das realidades apresentadas nos títulos das publicações



Fonte: dados da pesquisa (2018)

4.9 Temas das pesquisas

A partir das análises constatou-se que as publicações abordavam dez eixos temáticos, os quais são apresentados a seguir (Tabela 7).

Tabela 7 – Eixos temáticos das publicações analisadas

Nº	Eixo temático	Autores
1	Desempenho docente e comprometimento dos professores com suas instituições e carreiras	SANCHES et al., 2005a; ROWE; BASTOS, 2007
2	Reconhecimento do comprometimento com a organização e com a carreira	SANCHES et al., 2005b
3	Comprometimento e entrincheiramento na carreira	ROWE; BASTOS, 2008; SCHEIBLE; BASTOS, 2006
4	Vínculos com a carreira docente	ROWE; BASTOS, 2009; ROWE; BASTOS; PINHO, 2010
5	Influência da percepção de sucesso na carreira sobre o comportamento organizacional	COSTA; DUTRA, 2011

6	Mudança na estrutura de gestão e impacto na configuração de carreiras	PINHO; KILIMNIK; ANDRADE, 2011
7	Influência do comprometimento organizacional no desempenho ao longo da carreira conforme modelo de Meyer e Alan	PINTO et al., 2012
8	Relação entre as âncoras de carreira e comprometimento organizacional de servidores públicos federais	CANTARELLI; ESTIVALETE; ANDRADE, 2012
9	Comprometimento e entrincheiramento na carreira	LIMA; GOMES; GROHMANN, 2012; LIMA et al., 2013; SANTOS; ANDRADE; LAROS, 2014
10	Comprometimento com a carreira no contexto das indústrias criativas	AJAGUNNA; DAVEL; ROWE, 2015

Fonte: dados da pesquisa (2018)

4.10 Conceitos relacionados à carreira

Os principais conceitos relacionados à carreira identificados nos estudos analisados foram: 1) comprometimento com a carreira e a organização (ROWE; BASTOS, 2007; SANCHES et al., 2005a; SANCHES et al., 2005b); 2) a ocupação e a profissão (SCHEIBLE; BASTOS, 2006); 3) o comprometimento e entrincheiramento (ROWE; BASTOS, 2008; ROWE; BASTOS, 2009); 4) o esforço instrucional do docente do ensino superior (ROWE; BASTOS; PINHO, 2010); 5) sucesso na carreira (COSTA; DUTRA, 2011); 6) estrutura tradicional e estrutura matricial (PINHO; KILIMNIK; ANDRADE, 2011); 7) desempenho e comprometimento organizacional (PINTO *et al.*, 2012); 8) comprometimento organizacional, âncoras de carreira+L12 (CANTARELLI; ESTIVALETE; ANDRADE, 2012); 9) entrincheiramento de carreira e comprometimento com a carreira (LIMA; GOMES; GROHMANN, 2012); e 10) contexto de trabalho, comprometimento com a carreira e entrincheiramento com a carreira (AJAGUNNA; DAVEL; ROWE, 2015; LIMA et al., 2013; SANTOS; ANDRADE; LAROS, 2014).

4.11 Principais resultados das pesquisas

Os resultados dos artigos analisados trataram de seis categorias de assuntos principais: 1) carreira; 2) comprometimento; 3) entrincheiramento; 4) comprometimento e carreira; 5) comprometimento e

entrincheiramento; e 6) novas perspectivas de estudos.

Em relação à carreira, foi identificado que: a) identidade, planejamento de carreira, resiliência e investimentos na carreira influenciam positivamente o esforço instrucional (ROWE; BASTOS; PINHO, 2010); b) pessoas que se sentem competentes no que fazem e fazendo o que gostam se sentem mais bem-sucedidas em relação as que estão satisfeitas com a remuneração e o cargo (COSTA; DUTRA, 2011); c) antecedentes no nível do trabalho: 'criatividade', 'apoio de organizações públicas e privadas' e 'feedback do público', figuram como elementos imprescindíveis para a ocorrência do trabalho criativo e funcionam como causas de um bom desenvolvimento das carreiras criativas (AJAGUNNA; DAVEL; ROWE, 2015); d) antecedentes no nível do indivíduo: 'paixão' e 'apoio familiar' favorecem adequação a outras realidades profissionais (AJAGUNNA; DAVEL; ROWE, 2015); e) investimentos acumulados em uma carreira docente podem ser perdidos ou menos aproveitados com uma mudança de carreira (ROWE; BASTOS, 2009); f) a maior parte dos gestores pesquisados identifica-se com a carreira proteana, independentemente do tipo de estrutura a que estão vinculados (PINHO; KILIMNIK; ANDRADE, 2011); e g) enfermeiros de instituições públicas e privadas estão vinculados com suas carreiras.

Sobre o comprometimento, foram

observados aspectos como: a) existem distintos padrões de comprometimento (SANCHES et al., 2005a); b) a estrutura matricial se mostrou potencialmente capaz de gerar um maior comprometimento com a carreira que a tradicional (PINHO; KILIMNIK; ANDRADE, 2011); c) vontade de servir ou dedicação a uma causa, estilo de vida e segurança ou estabilidade são âncoras predominantes no comprometimento (CANTARELLI; ESTIVALETE; ANDRADE, 2012); d) há uma associação positiva e baixa entre as âncoras de carreira e os fatores do comprometimento organizacional (CANTARELLI; ESTIVALETE; ANDRADE, 2012); e) existem diferenças entre o comprometimento de docentes de IESs públicas e privadas (ROWE; BASTOS, 2007); e f) docentes revelarem-se bem mais comprometidos do que entrincheirados nas suas carreiras (ROWE; BASTOS, 2008). Em relação ao entrincheiramento foi verificado que: a) o conceito de entrincheiramento é útil para compreender a carreira sob uma abordagem multidimensional (SCHEIBLE; BASTOS, 2006); e b) o entrincheiramento na carreira não é comum entre bancários (LIMA; GOMES; GROHMANN, 2012).

No que diz respeito à relação entre comprometimento e carreira, os resultados dos artigos analisados apontaram para os seguintes sentidos: a) comprovação que o comprometimento com a carreira leva a um maior desempenho (ROWE; BASTOS; PINHO, 2010); b) o bom desempenho ao longo da carreira pode ser um antecedente do comprometimento organizacional (afetivo e normativo) (PINTO et al., 2012); c) a carreira na administração pública de maior mobilidade e com atribuições mais amplas apresentou maiores escores nos fatores relativos ao comprometimento (SANTOS; ANDRADE; LAROS, 2014); e d) produtores são altamente comprometidos com a sua carreira e seu desenvolvimento (AJAGUNNA; DAVEL; ROWE, 2015).

Já, sobre a categoria comprometimento e entrincheiramento verificou-se que tanto enfermeiros de hospitais públicos quanto de hospitais privados tendem a possuir alto grau de comprometimento e mediano grau

de entrincheiramento com a carreira (LIMA et al., 2013). Por fim, dentro da unidade de análise sobre novas perspectivas, identificou-se a existência de temas ainda inexplorados, como relação entre múltiplos vínculos ou focos de comprometimento e padrões de comprometimento e desempenho (SANCHES et al., 2005b).

4.12 Principais contribuições das pesquisas

Os principais resultados e contribuições dos artigos analisados foram: 1) a identificação de padrões de comprometimento (duplamente comprometidos, duplamente descomprometidos, comprometidos unilateralmente com a carreira, descomprometidos unilateralmente com a carreira, comprometidos unilateralmente com a organização e os descomprometidos unilateralmente com a organização) (SANCHES et al., 2005a); 2) relações entre temas ainda inexplorados em pesquisas especializadas, como entre os múltiplos vínculos ou focos de comprometimento e os padrões de comprometimento e desempenho (SANCHES et al., 2005b); 3) evidenciou-se o comprometimento com a carreira sob uma abordagem multidimensional através da exploração do conceito do entrincheiramento (SCHEIBLE; BASTOS, 2006); 4) diferenças referentes ao comprometimento de docentes de IESs públicas e privadas (ROWE; BASTOS, 2007); 5) docentes revelaram-se bem mais comprometidos do que entrincheirados nas suas carreiras (ROWE; BASTOS, 2008); 5) investimentos acumulados em uma carreira docente seriam perdidos ou menos aproveitados com uma mudança de carreira (ROWE; BASTOS, 2009); 6) Comprovação de que a teoria do comprometimento com a carreira leva a um maior desempenho. Percebeu-se, ainda, que identidade, planejamento de carreira, resiliência e investimentos na carreira influenciam positivamente o esforço instrucional (ROWE; BASTOS; PINHO, 2010); 7) pessoas que se sentem competentes no que fazem e fazendo o que gostam sentem-se mais bem-sucedidas que àquelas que estão satisfeitas com a remuneração e o cargo

(COSTA; DUTRA, 2011); 8) a Estrutura Matricial se mostrou potencialmente capaz de gerar um maior comprometimento com a carreira que a Tradicional. Constatou-se, também, que a maior parte dos profissionais pesquisados identifica-se com a carreira proteana, independentemente do tipo de estrutura a que estão vinculados (PINHO; KILIMNIK; ANDRADE, 2011); 9) o bom desempenho ao longo da carreira pode ser um antecedente do comprometimento organizacional (afetivo e normativo) (PINTO *et al.*, 2012); 10) âncoras predominantes foram vontade de servir ou dedicação a uma causa, estilo de vida e segurança ou estabilidade. Constatou-se, também, entre os servidores, o maior comprometimento afetivo e obrigação pelo desempenho. Percebeu-se uma associação positiva e baixa entre as âncoras de carreira e os fatores do comprometimento organizacional (CANTARELLI; ESTIVALETE; ANDRADE, 2012); 11) a maioria dos bancários não se encontram entrincheirados na carreira (LIMA; GOMES; GROHMANN, 2012); 12) enfermeiros de instituições públicas e privadas estão vinculados com suas carreiras; 13) tantos enfermeiros de hospitais públicos quanto de hospitais privados tendem a possuir alto grau de comprometimento e mediano grau de entrincheiramento com a carreira (LIMA *et al.*, 2013); 14) a carreira na administração pública de maior mobilidade e com atribuições mais amplas apresentou maiores escores nos fatores relativos ao comprometimento, enquanto a carreira com menor mobilidade e atribuições mais restritas - além do padrão remuneratório inferior - obteve maiores índices de entrincheiramento (SANTOS; ANDRADE; LAROS, 2014). 15) produtores são altamente comprometidos com a sua carreira e seu desenvolvimento. No que diz respeito aos antecedentes propostos no nível do trabalho: 'criatividade', 'apoio de organizações públicas e privadas' e 'feedback do público', figuram como elementos imprescindíveis para a ocorrência do trabalho criativo sendo evidenciados como as causas de um bom desenvolvimento das carreiras criativas. Em relação aos outros dois antecedentes propostos no nível do indivíduo: 'paixão' e 'apoio familiar', eles podem adequar-

se a outras realidades profissionais (AJAGUNNA; DAVEL; ROWE, 2015).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve por objetivo realizar um estudo bibliométrico sobre os artigos publicados nos eventos da ANPAD sob a ótica de vínculos organizacionais e carreira. Tendo como suporte o software Microsoft Excel®, para a construção da tabela de análise, buscou-se verificar os seguintes aspectos: quantitativamente, os eventos (EnanPAD, EnGPR, EnEO e EnAPG), os autores (1º e 2º autores), as universidades e o título dos artigos. Qualitativamente, os temas das pesquisas, os conceitos relacionados à carreira, e os principais resultados encontrados nos artigos. Para fins de estudo, a publicação de artigos sobre vínculo e carreira nos referidos eventos iniciou no ano de 2005, conforme observado. Portanto, a série histórica de análise configurou-se de 2005 a 2017. Identificou-se, neste período, 15 artigos relacionados ao tema.

Resumidamente, a etapa quantitativa do estudo mostrou que o evento que recebeu o maior número de publicações na área foi o EnanPAD, com destaque para as autoras Diva Ester Okazaki Rowe e Elizabeth Navas Sanches. As instituições mais representativas nos eventos da ANPAD foram a Universidade Federal da Bahia e a Universidade Federal de Santa Maria, na ordem. As mesmas instituições apresentaram o maior número de autores e coautores participantes dos eventos, ambas com 5 pesquisadores. Na análise dos títulos observou-se que o tema "vínculo organizacional" é expressivamente retratado como "comprometimento organizacional", aparecendo essa expressão em 12 dos 15 artigos analisados; enquanto que "vínculo" aparece em apenas 4 artigos. O principal cenário de estudo dos artigos – nomeado de "realidade" nesta pesquisa – refere-se a pesquisas com docentes de ensino superior.

Já a etapa qualitativa mostrou que os temas de pesquisa abordaram fatores como desempenho, comprometimento, reconhecimento, entrincheiramento, vínculos,

percepção de sucesso na carreira, mudança na gestão e seus impactos, e âncoras de carreira. Em termos de conceitos relacionados à carreira, destacam-se: ocupação e profissão, sucesso na carreira, estrutura tradicional e estrutura matricial, âncoras de carreira, e entrincheiramento de carreira. Por fim, alguns dos principais resultados das pesquisas contemplaram aspectos como: a) carreira: identidade, sentimento de competência no trabalho, criatividade no trabalho, apoio da família, mudança de carreira, carreira proteana. b) comprometimento: âncoras (vontade de servir, estilo de vida, segurança). c) entrincheiramento: importância para a compreensão de carreira em

uma perspectiva multidimensional.

Para finalizar, é visto como oportuna a realização de estudos mais profundos em vínculos organizacionais, pois as publicações limitaram-se até o ano de 2015, sendo que as edições dos eventos de 2016 e 2017 não apresentaram trabalhos nesse campo. Sugerem-se estudos que analisem a configuração de vínculos sob a perspectiva de carreira proteana, sem fronteiras, sustentável e caleidoscópica. Assim também, pesquisas que relacionem a influência da família, principalmente sob a ótica de expatriação e repatriação, na composição de vínculos organizacionais.

REFERÊNCIAS

- AJAGUNNA, A. A.; DAVEL, E. P. B.; ROWE, D. E. O. Antecedentes do comprometimento com a carreira criativa. In: ENANPAD, 39., 2015, Belo Horizonte. **Anais...** 2015. Rio de Janeiro: ANPAD, 2015, p. 1-16.
- ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, London, v. 63, p. 1-18, 1990.
- ALVARENGA, M. A.; PITOMBO, N. R. O papel dos valores nas escolhas de carreira de jovens discentes/trabalhadores. **Gestão & Regionalidade (Online)**, v. 31, n. 92, 2015.
- ARTHUR, M. B.; HALL, D. T.; LAWRENCE, B. S. (Ed.). **Handbook of career theory**. Cambridge University Press, 1989.
- BALSAN, L. A. G. et al. Os vínculos que o indivíduo estabelece com a organização: uma análise da produção científica brasileira. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v. 18, n. 45, p. 25-37, 2016.
- BARNEY, J. B. Firms resources and sustained competitive advantage. **Journal of Management**, Thousand Oaks, v. 17, n. 1, p. 99-120, 1991.
- BARUCH, Y.. Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. **Human resource management review**, v. 16, n. 2, p. 125-138, 2006.
- BASTOS, A. V. B. et al. Vínculos dos indivíduos com a organização: análise da produção científica brasileira 2000-2010. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 30, n. 2, p. 153-162, 2014.
- CANTARELLI, N. M.; ESTIVALETE, V. F. B; ANDRADE, T. Âncoras de carreira e comprometimento organizacional: ampliando a sua compreensão. In: ENAPG, 5., 2012, Salvador. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2012, p. 1-16.
- CAVAZOTTE, F. de S. C. N.; DA COSTA LEMOS, A. H.; DE AQUINO VIANA, M. D. Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais?. **Cadernos Ebape. br**, v. 10, n. 1, p. 162-180, 2012.
- CHANLAT, J; Quais carreiras e para qual sociedade?(I). **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 67-75, 1995.
- CHUDZIKOWSKI, K.; MAYRHOFER, W. In search of the blue flower? Grand social theories and career research: The case of Bourdieu's theory of practice. **Human relations**, v. 64, n. 1, p. 19-36, 2011.
- COSTA, L. V.; CHIUZI, R. M.; DUTRA, J. S. Relações entre percepção de sucesso na carreira e comprometimento organizacional: um estudo com professores do ensino superior de administração. DOI: 10.15600/1679-5350/rau. v11n2p103-118. **Revista de Administração da Unimep-Unimep Business Journal-B2**, v. 11, n. 2, p. 103-118, 2013.
- COSTA, L. V.; DUTRA, J. S. A influência da percepção de sucesso na carreira sobre o comprometimento organizacional: um estudo entre professores universitários. In: ENGPR, 2., 2011, João Pessoa. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011, p. 1-17.

DELUCA, G.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S.; DALLA CHIESA, C. Projeto e Metamorfose: Contribuições de Gilberto Velho para os Estudos sobre Carreiras/Project and Metamorphosis: Gilberto Velho's Contributions to Career Studies. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 20, n. 4, p. 458, 2016.

DUARTE, M. de F.; SILVA, A. L. A reconstrução da carreira em ambientes de trabalho em transformação. *Organizações & Sociedade*, v. 20, n. 67, p. 699-715, 2013.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GOULET, L.; SINGH, P. Career commitment: a reexamination and an extension. *Journal of Vocational Behavior*, Cambridge, v. 61, n. 1, p. 73-91, 2002.

GRIZA, A., LOCATELLI, P. A. P. C., LORENZETTI, J. V., & GARAY, A. B. B. A Percepção sobre Carreira dos Funcionários de uma Empresa Automotiva do Rio Grande do Sul. *Revista Organizações em Contexto-online*, 8(16), 247-274, 2012.

HEIJDEN, B. I.J.M. V. D.; DE VOS, A.; (Ed.). **Handbook of research on sustainable careers**. Edward Elgar Publishing, 2015.

INKSON, K. et al. Boundaryless careers: Bringing back boundaries. *Organization Studies*, v. 33, n. 3, p. 323-340, 2012.

KILIMNIK, Z. M., ANNA, S., DE SOUZA, A., OLIVEIRA, L. C. V. D., & Barros, D. T. R. Seriam as âncoras de carreiras estáveis ou mutantes?: um estudo com profissionais de Administração em transição de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(1), 43-60, 2008.

KILIMNIK, Z. M.; CASTILHO, I. V. de; SANT'ANNA, A. de S. Carreiras em transformação e seus paradoxais reflexos nos indivíduos: Metáforas de carreira e de competências. *Comportamento organizacional e gestão*, v. 12, n. 2, p. 257-280, 2006.

Lacombe, B. (2005). **O modelo da carreira sem fronteiras no contexto organizacional: Pesquisando a carreira do professor universitário no Brasil** (Relatório No. 08). Brasília, DF: Fundação Getúlio Vargas.

LAWRENCE, B. S. Careers, social context and interdisciplinary thinking. *Human Relations*, v. 64, n. 1, p. 59-84, 2011.

LIMA, M P; GOMES, T. C.; GROHMANN, M. Z. Análise do entrincheiramento na carreira entre bancários de setores públicos e privado de uma cidade da região central do Estado do Rio Grande do Sul. In: ENEO, 7., 2012, Curitiba. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2012, p. 1-16.

LIMA, M. P. et al. Comprometimento e Entincheiramento com a carreira de Enfermeiros: Estudo das relações dos vínculos em Hospitais do Rio Grande do Sul. In: ENGPR, 4., 2013, Brasília. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2013, p. 1-16.

MOSCON, D. B; BASTOS, A.V. B.; SOUZA, J. J. É possível integrar, em um mesmo conceito, os vínculos afetivo e instrumental? O olhar dos gestores sobre o comprometimento com a organização. *Organizações & Sociedade*, Salvador, v. 19, n. 61, p. 357-373, 2012.

PAULI, J., KILIMNIK, Z. M., RUFFATTO, J., & LAZZAROTTO, J. Modelos de carreira, inclinações profissionais e satisfação com a vida. *RACE-Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 16(1), 305-326, 2017

PFEFFER, J. Producing sustainable competitive advantage through the effective management of people. *Academy Management Executive*, New York, v. 9, n. 1, p. 55-72, 1995.

PINHO, E. C. S. N.; KILIMNIK, Z. M.; ANDRADE, D. F. A influência da estrutura matricial no comprometimento com a carreira em comparação com a estrutura tradicional: um estudo de caso na Emater-MG. In: ENGPR, 3., 2011, João Pessoa. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2007, p. 1-15.

PINTO, M. P. C. et al. As relações entre o desempenho ao longo da carreira e o comprometimento organizacional. In: ENANPAD, 36., 2010, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2010, p. 1-16.

ROCHA, I. V. Debate sobre autoconhecimento e âncoras de carreiras como diferenciais para o planejamento da carreira sob a perspectiva da gestão pessoal. *Pensamento & Realidade. Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados em Administração-FEA*. ISSN 2237-4418, v. 30, n. 4, 2016.

ROMAN, S. et al. Análise do comprometimento organizacional e sua natureza em relação aos funcionários públicos municipais. *Gestão & Regionalidade*, São Caetano do Sul, v. 28, n. 84, p. 5-19, 2012.

ROWE D. E. O.; BASTOS, A. V. B. Comprometimento ou Entrincheiramento na Carreira? Um Estudo Entre Docentes do Ensino Superior. In: ENANPAD, 32., 2008, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2008, p. 1-14.

ROWE D. E. O.; BASTOS, A. V. B. Organização e/ou carreira? Comparando docentes de IESs públicas e privadas quanto à estrutura de seus vínculos de comprometimento no trabalho. In: ENANPAD, 31., 2007, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2007, p. 1-14.

ROWE D. E. O.; BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M. Vínculos com a carreira e esforço instrucional: um estudo entre docentes do ensino superior. In: ENANPAD, 34., 2010, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2010, p. 1-14.

ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M. Comprometimento e entrincheiramento na carreira: um estudo de suas influências no esforço instrucional do docente do ensino superior. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 15, n. 6, p. 973-992, 2011.

ROWE, E. O.; BASTOS, A. V. B. Vínculos com a carreira e desempenho acadêmico: um estudo comparativo entre docentes de IES públicas e privadas. In: ENGPR, 2., 2009, Curitiba. *Anais...* Rio de Janeiro: ENGPR, 2009, p. 1-14.

SALA, O. T. M.; TREVISAN, L. N. A construção de carreira em ambientes inovativos—um estudo nas empresas de base tecnológicas. *RAI Revista de Administração e Inovação*, v. 11, n. 2, p. 154-178, 2014.

SANCHES, E. N. et al. Metodologia de análise do comprometimento dos professores universitários com a organização e a carreira docente e sua relação com o desempenho. In: ENANPAD, 29., 2005, Brasília. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2005a, p. 1-14.

SANCHES, E. N. et al. Padrões de comprometimento com a organização e com a carreira dos docentes de uma universidade particular. In: ENANPAD, 29., 2005, Brasília. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2005b, p. 1-14.

SANTOS, A. P.; ANDRADE, J. E. B.; LAROS, J. A. Comprometimento e entrincheiramento em carreiras de estado: estudo exploratório e confirmatório. In: ENANPAD, 38, 2014, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2014, p. 1-16.

SCHEIBLE, A. C. F.; BASTOS, A. V. B. Comprometimento com a Carreira: Explorando o Conceito de Entincheiramento. In: ENANPAD, 30, 2006, Salvador. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2006, p. 1-14.

SILVA, J. R.; VIEIRA, E. T.; RODRIGUES, J. L. K. Comprometimento organizacional: estudo de caso em uma instituição financeira em processo de integração no vale do paraíba paulista. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, Recife, v. 12, n. 2, p. 173-184, 2014.

SULLIVAN, S. E.; BARUCH, Y. Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. **Journal of management**, v. 35, n. 6, p. 1542-1571, 2009.

SULLIVAN, S. E.; MAINIERO, L. A. Using the Kaleidoscope Career Model to Understand the Changing Patterns of Women's Careers: Implementing Human Resource Development Programs to Attract and Retain Women. **Advances in Developing Human Resources**, v. 10, n. 1, 2008.

VELOSO, E. F. R.; DUTRA, J. S. Carreiras sem Fronteiras na Gestão Pessoal da Transição Profissional: um Estudo com Ex-Funcionários de uma Instituição Privatizada/Boundaryless Careers in the Personal Management of Professional Transition: a Study of Former Employees of a Privatized Institution. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 5, p. 834, 2011.

VENTURA, V. L. S.; LEITE, N. R. P. Percepção da influência da gestão estratégica de pessoas no comprometimento organizacional. **Pretexto**, Belo Horizonte, v. 15, n. 3, p. 11-28, 2014.