



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA – UFBA
Instituto de Psicologia – IPS
Programa de Pós-Graduação em Psicologia – PPGPSI
MESTRADO ACADÊMICO E DOUTORADO



LORENA PAIM LINHARES

Sistemas de comprometimento: estudo comparativo entre servidores públicos em diferentes estágios da carreira

Salvador, Ba

2023

LORENA PAIM LINHARES

Sistemas de comprometimento: estudo comparativo entre servidores públicos em diferentes estágios da carreira

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Antônio Virgílio Bittencourt Bastos.
Coorientadora: Profa. Dra. Carolina Villa Nova Aguiar

Salvador, Ba

2023

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Universitário de Bibliotecas (SIBI/UFBA), com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

L755 Linhares, Lorena Paim

Sistemas de comprometimento: estudo comparativo entre servidores públicos em diferentes estágios da carreira / Lorena Paim Linhares, 2023.
109 f.: il.

Orientador: Prof.º Drº. Antônio Virgílio Bittencourt Bastos.
Coorientadora: Praª. Dª. Carolina Villa Nova Aguiar

Dissertação (mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Instituto de Psicologia da Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2023.

1. Comprometimento organizacional. 2. Compromisso (Psicologia). 3. Carreira de vida. 4. Análise de redes (Planejamento). 5. Estágios. 6. Identidade de gênero. I. Bastos, Antônio Virgílio Bittencourt. II. Aguiar, Carolina Villa Nova. III. Universidade Federal da Bahia. Instituto de Psicologia. VI. Título.

CDD: 152.4



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA - UFBA
Instituto de Psicologia - IPS
Programa de Pós-Graduação em Psicologia - PPGPSI
MESTRADO ACADÊMICO E DOUTORADO



TERMO DE APROVAÇÃO

**SISTEMAS DE COMPROMETIMENTO: ESTUDO COMPARATIVO ENTRE
SERVIDORES PÚBLICOS EM DIFERENTES ESTÁGIOS DA CARREIRA**

Lorena Paim Linhares

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Antônio Virgílio Bittencourt Bastos (Orientador)
Universidade Federal da Bahia – UFBA

Prof.ª Dr.ª Daniela Campos Bahia Moscon
Universidade Federal da Bahia – UFBA

Prof. Dr. Laércio André Gassen Balsan
Universidade Federal de Santa Maria – UFSM

Salvador, 27 de março de 2023.

Dou fé

Prof.ª Dr.ª Antônio Virgílio Bittencourt Bastos

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Eliene e Norberto, por serem meu alicerce em todos os momentos. Agradeço por apoiarem as minhas escolhas, me ensinarem a importância de investir nos estudos e a perseverar mesmo nos dias mais difíceis. Agradeço, sobretudo, pelo amor presente nas pequenas ações dia a dia.

À minha família, minha referência de cuidado e afeto. Agradeço pela alegria contagiante e pelo suporte em todos os momentos.

Ao meu orientador, Antônio Virgílio Bittencourt Bastos, por me lançar a novos desafios que contribuíram imensamente para meu desenvolvimento profissional. Agradeço por todo conhecimento compartilhado nessa trajetória. E pela oportunidade de aprender contigo, uma referência de profissional e pesquisador, atento às nossas produções e cuidadoso com seus orientandos.

À minha coorientadora, Carolina Villa Nova Aguiar, por aceitar o convite para me acompanhar em mais jornada na minha formação profissional. Agradeço o imenso suporte dado na construção da pesquisa, pelas contribuições enriquecedoras e pela amizade que construímos ao longo dos anos.

À Almerico Biondi Lima e à equipe da COAPS/Casa Civil-Bahia pela parceria imprescindível para a construção do trabalho. E à minha equipe de trabalho, principalmente à Patrícia, pelo suporte técnico e afetivo que me foi dado.

Aos meus professores, por todo aprendizado que me proporcionaram. Em especial a Leonardo Barros e Laila Carneiro, pelo incentivo ao meu desenvolvimento profissional e pelos laços de afeto que se formaram.

Aos meus colegas da UFBA, que fizeram dessa jornada mais leve, divertida e nem um pouco solitária. Aos colegas do grupo de pesquisa, Clayton, Liberalina, Diana e Givaldo, pelo trocas de conhecimentos e suporte na construção do trabalho. Aos colegas do grupo Carreira+, pelas discussões que me estimulam a ir a diante na carreira acadêmica.

Aos meus colegas e grandes amigos Maali e Gabriel. Sou muito grata por esse encontro de interesses, ideias e afetos que nos uniu. Agradeço a vocês todo carinho, apoio, paciência e momentos felizes que compartilhamos.

Às minhas amigas, em especial a Fernanda, Patrícia, Dandara e Naiara, que acompanharam mais de perto o desenvolvimento do trabalho. Agradeço pela escuta, pelos conselhos e por estarem presentes em mais essa etapa da minha vida.

“Se você sempre faz o que sempre fez, fará o que sempre fez.”

Moms Mabley

RESUMO

O comprometimento é um fenômeno dinâmico e que sofre modificações ao longo do tempo, em conformidade com outros setores da vida. Entretanto, esse fenômeno tende a ser fragmentado para fins de análise. Como alternativa, a Teoria do Sistema de Comprometimento abrange os múltiplos compromissos e fornece ferramentas para compreensão de como eles interagem sistemicamente. Nessa interação, fatores externos podem gerar mudanças nos sistemas de comprometimento. A carreira é um processo inerente ao ciclo vital e passível a transformações ao longo do desenvolvimento. Enquanto a diferença de gênero é relevante na formação dos sistemas devido a influência sociocultural na atribuição de papéis sociais para homens e mulheres. Nesse sentido, entender com o que os profissionais se comprometem no trabalho e em outras esferas da vida que não o trabalho, nos diferentes estágios de desenvolvimento da carreira, consolida-se como uma questão a ser explorada. Diante disso, a presente pesquisa tem o intuito de comparar os sistemas de comprometimentos de servidores públicos em distintas esferas da vida (trabalho e não trabalho), identificando possíveis efeitos da variável de gênero e dos estágios de desenvolvimento da carreira. Foram realizados dois estudos quantitativos e de corte transversal: o primeiro avaliou a viabilidade da aplicação da análise de redes como estratégia metodológica para análise dos sistemas de comprometimento; e o segundo descreveu o sistema de comprometimento com diferentes focos do mundo do trabalho e de outras esferas da vida que não o trabalho, comparando as variáveis de gênero e estágios de desenvolvimento da carreira dos servidores públicos. Para coleta de dados foi utilizado um questionário estruturado autoaplicável com três seções: Focos de comprometimento no trabalho e em outras esferas da vida; Inventário de Preocupações de Carreira e; Dados sociodemográficos e profissionais. A amostra da pesquisa foi composta por 137 profissionais com idade média de 46,7 anos e, a maioria do gênero feminino (58,4%),

casados (44,5%), com filhos (57,8%) e com rendimento mensal maior que cinco salários mínimos (43,8%). Como resultados do primeiro estudo, observou-se que as relações entre os focos podem ser analisadas por diferentes métodos quantitativos, como as análises de correlação, de cluster e de redes. Entretanto, cada método foca em aspectos distintos, sendo a análise de redes considerada o método mais recomendável para compreensão do sistema de comprometimento, pois avalia o papel dos atores, a estrutura e as propriedades da rede. No segundo estudo, encontrou-se que as tarefas laborais são o foco central dos servidores, sendo que os trabalhadores em estágio de gerenciamento mostram maior interação com os focos da esfera do trabalho, enquanto os profissionais em estágio de desengajamento expressam maior equilíbrio entre os compromissos das duas esferas. Já os servidores do gênero feminino evidenciam relações mais fortes entre os focos da esfera do trabalho com a família, enquanto servidores do gênero masculino expressam equilíbrio do comprometimento entre os domínios trabalho e não trabalho.

Palavras-chave: Sistema de comprometimento. Análise de redes. Estágios de carreira. Diferenças de gênero.

ABSTRACT

Commitment is a dynamic phenomenon that undergoes changes over time, in line with other sectors of life. However, this phenomenon tends to be fragmented for analysis purposes. Alternatively, Commitment System Theory covers multiple commitments and provides tools for understanding how they interact systemically. In this interaction, external factors can generate changes in commitment systems. Career is a process inherent to the life cycle and subject to transformations throughout development. While the gender difference is relevant in the formation of systems due to sociocultural influence in assigning social roles to men and women. In this sense, understanding what professionals are committed to at work and in other spheres of life other than work, in different career gains, is consolidated as an issue to be explored. The present research aims to compare the commitment systems in different spheres of the work and life (work and non-work), identifying possible effects of the gender variable and career meanings. Two quantitative and cross-sectional studies were carried out: the first assessed the benefit of applying network analysis as a method for analyzing commitment systems; and the second, described the commitment system to different focuses of work and other spheres of life other than work, comparing the variables of gender and career incidence of civil servants. For data collection, a structured questionnaire with three sections was used: Focus of commitment at work and in other spheres of life; Career Concerns Inventory and; Sociodemographic and professional data. The research sample consisted of 137 professionals with an average age of 46.7 years and, most of them female (58.4%), married (44.5%), with children (57.8%) and with a monthly income greater than five minimum wages (43.8%). As a result of the first study, it was observed that the relationships between foci can be analyzed by different quantitative methods, such as correlation, cluster and network analyses. However,

each method focuses on different aspects, with network analysis being considered the most recommendable method for understanding the commitment system, as it evaluates the role of actors, the structure and properties of the network. In the second study, it was found that work tasks are the central focus of the workers, with those working in the management stage showing greater interaction with the focuses of the work's sphere, while professionals in the disengagement stage express a greater balance of commitments with the two spheres. Female workers show greater commitments between the work and family, while male workers express a balance of commitments between the work and non-work domains.

Keywords: Commitment system. Network analysis. Career internships. Gender differences.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Níveis de atuação dos profissionais no serviço público	28
Figura 2	Modelo teórico da pesquisa	32
Figura 3	Rede do sistema de comprometimento	48
Figura 4	Gráfico de centralidade do sistema de comprometimento	49
Figura 5	Estabilidade das arestas	50
Figura 6	Estabilidade dos índices de centralidade	51
Figura 7	Rede de comprometimento de servidores em estágio de gerenciamento	66
Figura 8	Rede de comprometimento de servidores em estágio de desengajamento	67
Figura 9	Gráfico de centralidade do sistema de comprometimento por estágios de desenvolvimento da carreira	68
Figura 10	Rede do sistema de comprometimento de servidores do gênero feminino	70
Figura 11	Rede do sistema de comprometimento de servidores do gênero masculino	71
Figura 12	Gráfico de centralidade do sistema de comprometimento por diferença de gênero	72

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Dados pessoais dos participantes	44
Tabela 2	Correlação de Spearman entre os focos de comprometimento	45
Tabela 3	Análise de cluster aplicada aos focos de comprometimento	46
Tabela 4	Caracterização pessoal e profissional dos servidores públicos	64
Tabela 5	Classificação dos estágios de desenvolvimento da carreira dos servidores públicos	65

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ARS	Análise de Redes Sociais
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CS	Coeficiente de Estabilidade
CST	Teoria do Sistema de Comprometimento
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IC	Intervalo de Confiança
IPC-r	Inventário de Preocupações e Envolvimento de Carreira
REDA	Regime Especial de Direito Administrativo
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Science</i>
SUS	Sistema Único de Saúde
UBS	Unidade Básica de Saúde

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	16
INTRODUÇÃO	17
1. Desenvolvimento teórico-conceitual do Comprometimento	19
2. Múltiplos focos de comprometimento	21
3. Dos múltiplos focos de comprometimento a Teoria de Sistema de Comprometimento.....	23
4. Estágios de desenvolvimento da carreira	25
5. O serviço público no Brasil	28
DELINEAMENTO DO OBJETO DE ESTUDO E HIPÓTESES DO ESTUDO.....	32
OBJETIVOS	35
<i>Objetivo geral</i>	<i>35</i>
<i>Objetivos específicos</i>	<i>35</i>
DELINEAMENTO METODOLÓGICO.....	36
ARTIGO 1 - SISTEMA DE COMPROMETIMENTO E ANÁLISE DE REDES: UMA PROPOSTA TEÓRICO-METODOLÓGICA	37
Introdução	37
Metodologias quantitativas aplicadas para análise dos múltiplos focos de comprometimento	39
Análise de redes aplicada ao sistema de comprometimento	40
Método	42
<i>Participantes</i>	<i>43</i>

<i>Instrumento de pesquisa</i>	43
<i>Coleta dos dados</i>	44
<i>Análise dos dados</i>	44
Resultados e discussão	45
Considerações finais	54
REFERÊNCIAS	56
ARTIGO 2 - Servir à comunidade e ...? Os múltiplos comprometimentos dos servidores públicos em diferentes estágios de desenvolvimento da carreira	58
Introdução	58
Método	62
<i>População alvo e amostra</i>	62
<i>Instrumento de pesquisa</i>	63
<i>Coleta dos dados</i>	64
<i>Análise dos dados</i>	64
Resultados e Discussão	65
Considerações finais	78
REFERÊNCIAS	80
CONSIDERAÇÕES GERAIS	84
APÊNDICE 1	88
ANEXO 1	96
ANEXO 2	98
REFERÊNCIAS	100

APRESENTAÇÃO

Estudar o comprometimento organizacional foi um tema que me despertou interesse durante a minha vivência profissional nas organizações. Profissionais comprometidos eram frequentemente requisitados pelos gestores nos processos seletivos que realizava enquanto consultora de recrutamento e seleção. Posteriormente, me deparei com o mesmo cenário, desta vez atuando no serviço público, no qual os líderes, além de se preocuparem com o comprometimento de seus liderados, expressavam grande empenho em não perpetuar a crença de descompromisso com o trabalho na administração pública.

Juntamente com a minha experiência profissional, o meu interesse foi se ampliando com a participação no grupo de pesquisa do prof. Dr. Antônio Virgílio Bittencout Bastos, que possui como eixo central de pesquisa o comprometimento, e onde foi me apresentado uma linha de estudo em desenvolvimento: o sistema de comprometimento. A ideia de investigar o construto sob uma perspectiva ainda em construção foi extremamente atrativo e se consolidou à medida que, enquanto aprofundava os estudos sobre o tema, me deparava com produções acadêmicas quantitativamente desiguais sobre o comprometimento na esfera do trabalho, em outras esferas da vida, e ainda menos sobre o ambas em conjunto.

Também se tornou uma questão de pesquisa como os focos de comprometimento se expressavam em estágios distintos de carreira dos profissionais, em especial dos que atuam no serviço público. A escolha do público-alvo tem relação com a minha aproximação profissional com esses trabalhadores, com o qual compartilho de afetos, valores e me disponho a contribuir com sucesso destes profissionais.

INTRODUÇÃO

O comprometimento é um dos construtos mais investigados dentro do campo do comportamento organizacional, devido à sua centralidade na constituição e funcionamento de organizações, além de fornecer subsídios para compreensão do indivíduo e do modo como se relaciona com mundo do trabalho (Cunha, Ribeiro & Ribeiro, 2021). Concomitante à vasta produção científica acerca da natureza, dos antecedentes e consequentes desse fenômeno, os focos com os quais os trabalhadores se comprometem também se tornou objeto de estudo. No contexto laboral, o indivíduo pode estar comprometido com um ou mais alvos, como a própria organização, sua profissão, suas tarefas, equipe etc. (Bastos, Brandão & Pinho, 1997). Do mesmo modo, múltiplos comprometimentos podem ser assumidos no contexto pessoal (Klein, Molloy & Brinsfield, 2012).

O desempenho dos múltiplos papéis ao longo da vida acompanha o desenvolvimento da carreira. Estudar, trabalhar, prestar serviços à comunidade, cuidar da casa e realizar atividades de lazer, podem promover interações benéficas ou conflituosas para os indivíduos, à medida em que vivenciam cada um dos cinco estágios de desenvolvimento da carreira, e cumprem com tarefas específicas associadas aos seus respectivos objetivos centrais: crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção e desengajamento (Lima et al, 2014). A relação do indivíduo com a carreira, portanto, requer uma participação ativa frente às suas demandas pessoais-profissionais, haja vista que os diversos papéis que os indivíduos assumem no decorrer do ciclo da vida ultrapassam as fronteiras do trabalho e amplia-se para uma perspectiva mais ampla, contextual (Paim, 2017).

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho também é um fator que reflete em como homens e mulheres se comprometem com o trabalho e com outras esferas da vida. Os

estereótipos associados ao gênero continuam mantendo as mulheres em condição de desvantagem, desde o acesso a vagas de emprego até a progressão das suas carreiras. As diferenças existentes também se estendem à remuneração, pois homens tendem a ser mais desejados para altos cargos ainda que haja mulheres com mesmo nível de qualificação ou maior. Em virtude da perpetuação dos estereótipos, encontramos uma sub-representação de mulheres nas áreas de exatas e gestão, e forte concentração desse grupo nas áreas que envolvem cuidado e serviços sociais (Vieira, 2019).

Embora os homens estejam gradualmente se responsabilizando pelas atividades de cuidados domésticos, as mulheres ainda são as principais responsáveis por tais demandas, principalmente no cuidado com os filhos. Como efeito das desigualdades, as mulheres tendem a ter maiores conflitos com outros comprometimentos, diante do aumento da responsabilidade assumida com a esfera familiar (Lemos, Barbosa & Monzato, 2020).

Há uma variedade de estudos sobre os focos do comprometimento no trabalho e suas relações com outros aspectos da vida, como trabalho-família (Aguiar & Bastos, 2017) e trabalho-saúde (Pereira & Silva, 2020). Os estudos sobre construção e desenvolvimento da carreira seguem o mesmo modelo de análise, discutindo as influências de fatores pessoais nessa esfera, por exemplo carreira-atividade doméstica (Greenhaus & Kossek, 2014) e carreira-lazer (Kelly et al., 2020). Entretanto, as pesquisas existentes tendem a análises isoladas ou em combinações específicas. Tal recorte não permite a observação dos demais focos nas interações, tampouco a análise destes como um sistema de comprometimento. Portanto, revela limitações quanto ao percurso teórico-metodológico e aponta para necessidade de desenvolver novas estratégias que levem em consideração a amplitude e complexidade dos sistemas de comprometimento que se moldam em momentos diferentes da vida e carreira das pessoas (Klein, Sollinger & Dufлот, 2020). Diante dessa lacuna, presente pesquisa possui relevância ao

apresentar como problema compreender como os sistemas de comprometimento no trabalho e fora dele se articulam a com a carreira e o gênero dos indivíduos. Nesse sentido, são levantadas as seguintes questões: Qual estratégia metodológica mais adequada para analisar o sistema de comprometimento em sua dinâmica interacional? Quais são as diferenças entre os sistemas de comprometimento estabelecidos nos estágios de desenvolvimento da carreira? E que diferenças podem ser encontradas entre os sistemas de comprometimento de trabalhadores de diferentes gêneros?

A comparação dos aspectos com os quais os profissionais se sentem comprometidos no seu trabalho e fora dele pode oferecer novas compreensões acerca da interação trabalho e vida pessoal, e dos seus possíveis impactos desse conjunto para os indivíduos. Além disso, conferir suporte para criação de estratégias de gestão destinadas às fases de carreiras e as demandas características de cada gênero.

1. Desenvolvimento teórico-conceitual do Comprometimento

A vasta produção científica, e muitas vezes difusa, sobre o comprometimento nas áreas da Psicologia, Administração e Sociologia é resultante da complexidade desse tema (Tomazzoni & Costa, 2020). O primeiro marco teórico no campo da psicologia organizacional, abordou o comprometimento como um construto unidimensional (afetiva/atitudinal), dividido em três aspectos: 1) crença de aceitação dos objetivos e valores da organização; 2) disposição para empreender esforço em benefício da organização e; c) desejo de se manter membro da organização. De acordo com esse modelo, um trabalhador comprometido é aquele que apresenta uma relação ativa com a organização, que expressa a suas crenças e se dispõe a dar algo de si mesmo para contribuir com o sucesso da empresa (Mowday, Steers & Porter, 1979).

Nos anos 1990, uma nova proposta rompe com o modelo unidimensional desenvolvido por Mowday e colaboradores (1979), e apresenta a perspectiva multidimensional. Estudos identificaram que o comprometimento se constitui por bases que possuem processos psicológicos distintos para a formação do vínculo (Nascimento, Lopes, & Salgueiro, 2008). Nesse sentido, Meyer e Allen (1991) apresentam o modelo tridimensional, no qual o comprometimento organizacional deriva de três componentes: 1) Afetivo – refere-se ao fator emocional em relação a organização; 2) Normativo – ligado a um sentimento de obrigação ou dever moral com a organização; 3) Continuação - associado ao reconhecimento dos custos em deixar a empresa.

O modelo proposto por Meyer e Allen (1991) suscitou discordâncias após análises dos componentes do comprometimento organizacional de forma isolada e em conjunto. Concluiu-se que as bases afetiva, normativa e instrumental podem apresentar relações entre si, entretanto não são interdependentes. A dissociação das bases se justifica por duas razões. Primeiramente, estudos identificaram uma sobreposição entre as bases afetiva e normativa, argumentando que um trabalhador que gosta da organização também se identifica com os valores dela e, portanto, sente que possui um dever moral para com a mesma (Cunha et al., 2021). O segundo motivo, dissocia a base instrumental do comprometimento organizacional sob a justificativa de que o trabalhador que permanece na organização devido aos custos associados à sua saída e decorrência da sua necessidade caracteriza-se como um trabalhador entrincheirado (Pinho, Bastos & Rowe, 2015).

Perante estas divergências, pesquisadores têm buscado reduzir as confusões conceituais e retomar a definição de base afetiva como a essência do comprometimento, alicerçado as constatações de que o enfoque afetivo apresenta correlações fortes com outros construtos e com comportamentos organizacionais esperados (Moscon, Bastos & Souza, 2012). Nesse sentido, o

comprometimento afetivo é caracterizado como um vínculo de lealdade que o indivíduo expressa com seus focos de comprometimento, no qual revela identificação com os valores destes focos e desejo de contribuir com o sucesso dos mesmos (Bastos, 1993). Cabe ressaltar que, a presente pesquisa utiliza como referência este aporte teórico-conceitual para resolução do problema de pesquisa proposto, a fim de agregar insumos empíricos que auxiliem na confluência teórica do construto.

Em paralelo às discussões sobre as bases do comprometimento, outros avanços teóricos se consolidavam sobre os múltiplos focos do comprometimento do trabalhador. Neste período, as organizações eram o principal foco investigado (Bastos, Brandão & Pinho, 1997), havendo expansão posterior para outros focos de comprometimento além das fronteiras do trabalho (Klein, Molloy & Cooper, 2009).

2. Múltiplos focos de comprometimento

Os múltiplos focos de comprometimento foram mencionados inicialmente por Gouldner em 1957 por meio de pesquisa sobre papéis sociais com base em três variáveis centrais: lealdade para a organização; compromisso com valores profissionais; orientações de grupo de referências. Em análise estudo identificou dois papéis distintos: Os cosmopolitas, caracterizados pela baixa lealdade ao trabalho, alto compromisso com a própria especialização e adoção de um grupo externo como referência; E os localistas, que apresentaram altos níveis de lealdade para com a organização, baixo compromisso com a própria especialização e adoção um grupo interno como referência (Sanches, Gontijo & Verdinelli, 2004).

Seguindo as pesquisas de Gouldner, nos anos 70, Grimes e Berger aprofundaram suas pesquisas sobre o construto cosmopolita-localista e propuseram quatro padrões: Cosmopolita-localista: apresenta altos níveis de comprometimento com a profissão e de lealdade para com a

organização; Cosmopolita: apresenta altos níveis de comprometimento com a profissão e baixos níveis de lealdade com a organização; Localista: apresenta baixos níveis de comprometimento com a profissão e altos níveis de lealdade com a organização; Nem cosmopolita nem localista: apresenta baixos níveis de comprometimento com os dois focos (Sanches, Gontijo & Verdinelli, 2004).

Em 1982, em meio a discussão sobre a definição de comprometimento, os focos voltam a ser abordados em estudo de Mowday, Porter e Steers, no qual propuseram a abordagem unidimensional para o comprometimento e pesquisaram sobre a relação deste com os colegas de trabalho e os supervisores (Rossenberg, Cross & Stuart, 2022). Em continuidade aos estudos, Becker (1992) definiu os focos como “pontos focais do compromisso de um indivíduo, embora também possam se referir a elementos singulares” (Rossenberg et al, 2022, p.8).

No Brasil, as discussões acerca dos focos seguiram movimento similar as pesquisas estrangeiras. Bastos (1994) conduziu um estudo sobre os vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato. Em conclusão, o autor aponta para lacunas de pesquisas sobre a integração do comprometimento com outros focos do contexto laboral (Rowe, Bastos & Pinho, 2013).

Uma agenda de pesquisa se desenvolve com o intuito de estudar os múltiplos focos de comprometimento, no trabalho e fora dele, em conjunto. Como exemplo, Aguiar e Bastos (2017) investigaram a relação entre o trabalho e a família, concluindo que as interfaces positivas e negativas da díade possuem papel preditor para o comprometimento organizacional. Kelly e outros (2020) se dedicaram a buscar os efeitos do lazer no trabalho, e encontraram evidências de que o lazer possui papel relevante como produtor de recursos psicológicos para o trabalho; mas também pode ser um agente competidor por esses recursos. Em conclusão, os autores sugerem que novas pesquisas incluam variáveis moderadoras, como prazer e motivação, para

avaliações mais específicas acerca da influência do lazer na vida laboral. Já Santos, Roazzi e Souza (2019) tecem algumas reflexões sobre a influência da religião no trabalho a partir de publicações anteriores. Para as autoras, a valorização da religião no ambiente laboral, bem como a possibilidade de aplicação dos valores religiosos no trabalho, torna os trabalhadores mais comprometidos e engajados nas suas tarefas.

Ainda que os pesquisadores buscassem a integração os múltiplos focos, observa-se uma forte tendência para analisá-los em condições fragmentadas (Klein et al., 2014). Tal questão se apresenta como um entrave significativo no aspecto metodológico para compressão dos múltiplos focos de comprometimento. As pesquisas existentes, em sua grande maioria, realizam análises estáticas, com relações de causa e efeito, focadas em resultados conflitantes ou sinérgicos entre os focos. A discordância quanto aos métodos aplicados reflete, também, na escassez de estudos que integrem os focos de comprometimento.

3. Dos múltiplos focos de comprometimento a Teoria de Sistema de Comprometimento

Um dos pressupostos centrais dos estudos sobre os focos defende que o comprometimento organizacional não pode ser generalizado a todos os outros focos de comprometimento, além de caracterizar a organização como foco central de comprometimento erroneamente (Klein, 2012). Esse pressuposto se ancora no fato de que, dentre os múltiplos focos identificados ao longo dos anos, o comprometimento com a organização é, majoritariamente, o alvo das produções acadêmicas. Essa disparidade é histórica está consolidada nas pesquisas nacionais (Demo, 2003) e internacionais (Rossenberg et al, 2022). Neste último, observou-se que cerca de 84% dos artigos priorizam a organização, enquanto 8% discutem dois ou mais focos de comprometimento. Essa centralidade, de acordo com os autores,

tem relação com a ancoragem para a identidade da área. Porém, ressaltam que essa configuração tem mudado, considerando que, na contemporaneidade, as fronteiras da vida laboral estão difusas e são, portanto, melhor representadas pelo sistema de comprometimentos (Rossenberg et al, 2022).

Assim, o comprometimento foi definido como “um vínculo psicológico volitivo que reflete a dedicação e a responsabilidade por um alvo específico.” (Klein et al., 2012, p.18). Ao apresentar esta definição, os autores pretendiam analisar os diferentes alvos simultaneamente ao tratá-lo como um tipo de vínculo socialmente construído, mutável e que se caracteriza pela escolha consciente a um ou mais focos (Klein et al., 2014). A partir desse novo conceito, a redundância teórica e metodológica se torna alvo de críticas. Klein e colaboradores (2012) defendem não haver necessidade de utilizar instrumentos de medidas diferentes para diferentes focos, já que há similaridades em como o comprometimento opera em todos eles. As discussões suscitadas pelos autores promovem um grande afastamento da teoria de comprometimento e dos seus focos. Apesar disso, tiveram significativas implicações para pesquisas futuras que explorem os focos fora do trabalho e a interseção entre a vida pessoal e profissional, visando uma melhor compreensão das interações dos comprometimentos entre trabalho e não trabalho (Klein et al, 2020).

Como uma alternativa para explicar como os comprometimentos pode apresentar interações sinérgicas, conflitantes ou neutras entre si foi desenvolvida a Teoria do Sistema de Comprometimento. A teoria tem com o objetivo, além de abarcar os múltiplos comprometimentos, oferecer ferramentas para compreensão de como esses se articulam, se influenciam sistemicamente e impactam no comportamento do trabalhador. Além do mais, visa elucidar como mudanças no conjunto de comprometimentos se relacionam com as mudanças nos fatores pessoais ou ambientais (Klein, Solinger & Duflot, 2020).

A Teoria do Sistema de Comprometimento toma como base a Teoria Geral dos Sistemas, que descreve a estrutura e operação de qualquer sistema através do mapeamento dos parâmetros em uma estrutura geométrica (Barabási, 2016). A base do sistema é composta por três parâmetros: número, força e acoplamento. O primeiro refere-se à quantidade de partes que integra o sistema. O segundo, reflete a intensidade do comprometimento estabelecido. E o terceiro, as correlações entre os comprometimentos. Esses parâmetros além de serem dinâmicos, são capazes de interagir com fatores pessoais e ambientais (Klein, Solinger & Dufлот, 2020).

Embora os autores tivessem como foco central os comprometimentos no local de trabalho, a aplicação da teoria abrange todos os tipos de comprometimentos. Abranger amplamente todos os focos de comprometimento se faz cada vez mais relevante diante da natureza mutável da vida laboral e pessoal dos trabalhadores. Tais mudanças são capazes de redefinir a estrutura do sistema de comprometimento de acordo com a centralidade do foco em questão (Klein et al., 2020). Em vista disso, o sistema de comprometimento não pode ser compreendido em sua integralidade sem considerar os fatores contextuais que podem lhe causar mutações, como a saída ou perda do emprego e transições na carreira.

4. Estágios de desenvolvimento da carreira

Assim como o trabalho é um papel central na sociedade contemporânea, outros papéis sociais também possuem grande relevância para os indivíduos. Todos interagem e se moldam reciprocamente, sendo a rede configurada pela importância que o indivíduo atribui a cada papel e se desempenha para executá-los (Savickas, 2005). Entretanto, ainda é uma questão como os comprometimentos com o trabalho e não trabalho se estabelecem durante o desenvolvimento carreira, uma vez que a compreensão não se restringe ao comportamento humano individual,

mas pelas interlocuções entre a vida pessoal e profissional que este indivíduo experiencia (Oliveira, Melo-Silva & Coleta, 2012; Savickas, 2005).

O desenvolvimento da carreira é composto por etapas não lineares e cíclicas, que tem início na infância e se entende ao longo da vida. Cada etapa representa um ponto de estabilidade que possui um conjunto de tarefas específicas a serem cumpridas. Assim, o desenvolvimento da carreira ocorre no percurso de um ponto de estabilidade para outro, denominados em cinco estágios: crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção e desengajamento (Super, 1990). Os estágios são nomeados de acordo com os objetivos que os caracterizam:

1. Crescimento (Do nascimento até os 14 anos): O primeiro estágio é marcado pela formação de autoconceitos vocacionais, ou seja, formação de autopercepções no desempenho de diversos papéis profissionais.
2. Exploração (De 15 aos 24 anos): O segundo estágio caracteriza-se pela busca de autoconhecimento e por informações profissionais. Neste momento, as preferências profissionais se tornam mais concretas, permitindo a especificação das escolhas profissionais e a realização de uma escolha, posteriormente posta em prática.
3. Estabelecimento (De 25 aos 44 anos): No terceiro estágio, a pessoa possui como objetivo tornar-se estável ocupação que realiza. Tal ação pode ser desenvolvida por meio de estabilidade ou consolidação dentro de uma organização, ou por promoções na mesma. Uma vez consolidado na profissão, o indivíduo busca produzir avanços na sua relação com o trabalho e os colegas.
4. Manutenção (De 45 aos 64 anos): No quarto estágio há maior preocupação em gerenciar o que foi estabelecido, a fim de manter a ocupação e o autoconceito. Para isso, os indivíduos buscam adquirir novos conhecimentos para atualização profissional e inovação na atuação.

5. Desengajamento (A partir de 65 anos): Refere-se a tarefas de desaceleração para preparação para aposentadoria ou mudança em sua carreira. Nesse estágio, ocorre redução do ritmo de trabalho e aumento da dedicação para descoberta e novos interesses e de hobbies que irão substituir o tempo anteriormente destinado a rotina laboral (Pimentel, 2018).

A teoria de desenvolvimento da carreira de Super, em 1990, já apontava que eventos pessoais, profissionais ou socioeconômicos produz impactos na vivência dos indivíduos nos miniciclos dos estágios (Pimentel, 2018). Em atualização a teoria, Savickas (2013) retoma os conceitos de reciclagem, e os denomina de miniciclos. Embora apresentem o mesmo nome e tarefas que os cinco estágios, os miniciclos são transversais e não possuem restrição de faixa etária, duração ou número de vezes que podem ser experienciados (Savickas, 2013). Por meio do processo de reciclagem, é possível retornar a uma etapa anterior do desenvolvimento durante períodos de rupturas profissionais, de transição ou de questões de carreiras. Deste modo, os miniciclos são capazes de acompanhar as constantes mudanças do mercado de trabalho, que promovem instabilidade na carreira dos trabalhadores (Pimentel, 2018).

Os miniciclos tiveram origem na teoria de desenvolvimento da carreira (Super, 1990), e foram retomados e atualizados na teoria de construção da carreira desenvolvida por Savickas (2005). A teoria de construção da carreira rompe com a concepção de desenvolvimento inflexível e individual, ao passo que evidencia a necessidade da interação indivíduo e sociedade nesse processo (Oliveira et al, 2012). O desenvolvimento teórico acompanha as mudanças sociais. Até os anos de 1970, as empresas tradicionais eram majoritariamente responsáveis por conferir suporte para o desenvolvimento de carreiras lineares, oferecendo estabilidade ao trabalhador e probabilidade de ascensão profissional dentro da instituição. Ainda nesse período,

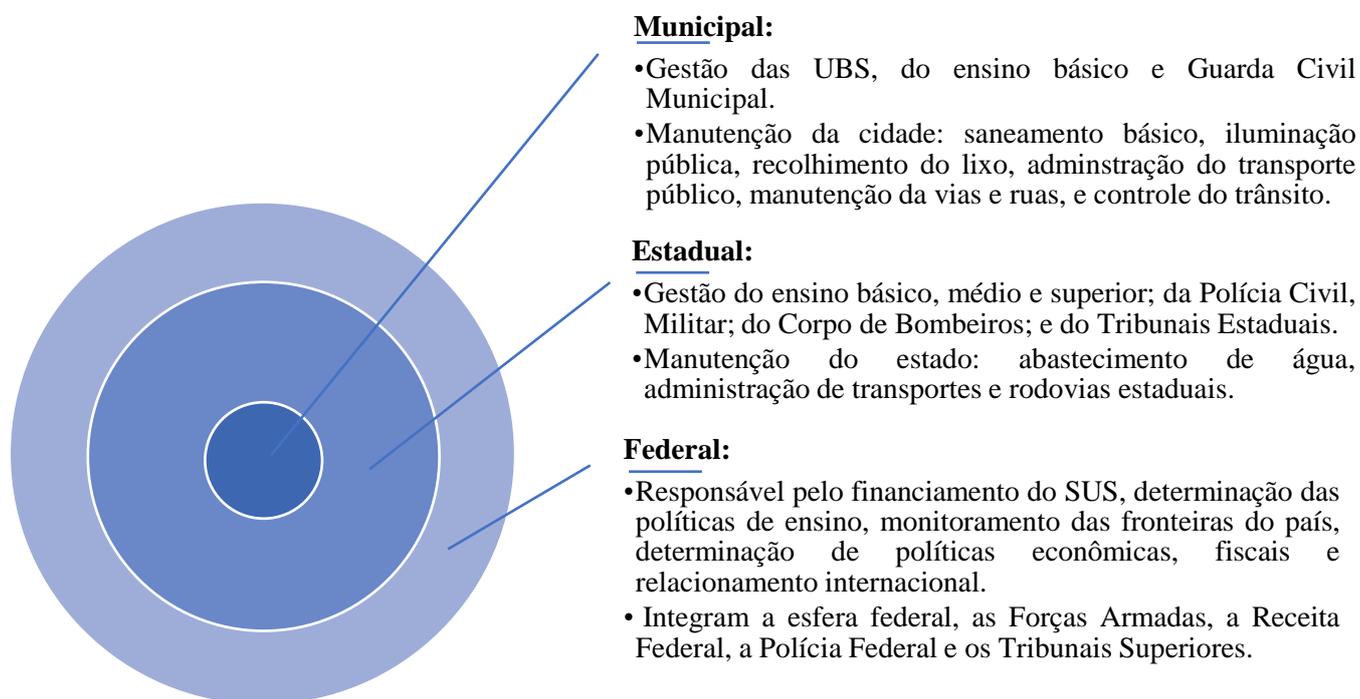
iniciou-se uma série de rompimentos com este modelo tradicional de carreira, nos quais se constituíram novas relações de trabalho caracterizadas por impulsar os indivíduos para carreiras autogeridas, com maiores exigências por competências profissionais e por interações cada vez mais dinâmicas e multidirecionais (Andrade, Kilimnik & Pardini, 2011).

Tais características não se restringem às instituições do setor privado. Embora o setor público ainda seja socialmente percebido pelas suas características enraizadas, como a de maior segurança para o trabalhador pela estabilidade no emprego (Campos et al, 2011), esse setor tem exigido cada vez mais a participação ativa dos seus trabalhadores na realização das suas atividades laborais, na aquisição de novas competências, e no direcionamento do desenvolvimento das suas carreiras.

5. O serviço público no Brasil

A formação do serviço público no Brasil teve forte influência de dois períodos políticos: O regime ditatorial e o período democrático (Negreiros, 2019). O primeiro período foi marcado pelo avanço na legitimação da administração pública em funcionamento desde a chegada do coroa portuguesa no Brasil. Entre os anos de 1964 e 1985, a gestão de bens e prestação de serviços já realizadas por empresas públicas, fundações, entre outras entidades, foram reconhecidas e outras diretrizes estabelecidas para a reforma administrativa (Decreto-Lei N°200, 1967). E, como resultado, a ação estatal desencadeou um processo de expansão das áreas de atuação nos setores de planejamento, administração, economia, desenvolvimento urbano e comunicação. Juntamente com o crescimento das áreas, houve a ampliação de mão de obra por meio da contratação de novos profissionais via Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), além de conferir estabilidade a todos os servidores que possuíssem a partir de cinco anos de trabalho (Palotti & Freire, 2015).

O segundo momento foi configurado pela reinstauração da democracia, promulgação da Constituição de 1988 e reformas adicionais. Dentre as novas mudanças, definiu-se a inserção no funcionalismo público via concurso, sendo que aqueles profissionais que já atuavam e que não ingressaram por essa via, foram transformados em servidores públicos estáveis (Constituição da República Federativa do Brasil, 1988). Já entre os anos 1990 e 1998, o serviço público enfrentou um período de redução em massa de servidores públicos, desestatização e privatização da economia brasileira. A recomposição do setor público ocorreu de forma gradual e extensiva, que abrangeu fatores como o planejamento de cargos, estrutura das equipes, modelo de gestão de pessoas e a valorização salarial e descentralização territorial para maior alcance dos serviços públicos à população (Palotti & Freire, 2015). Com o intuito de servir à população com eficiência e qualidade, os profissionais do setor público encontram-se distribuídos em três níveis de atuação (municipal, estatal e federal), nos quais cada nível possui responsabilidades de gestão e manutenção específicas do seu núcleo, como descrito na Figura 1.

Figura 1: Níveis de atuação dos profissionais no serviço público

Nesses níveis encontram-se profissionais atuando em regimes distintos de contratação.

O celetista com contratação direta com a instituição em que atua é empregado público próprio da entidade pública, contratado pelo regime CLT por prazo indeterminado (Secretaria de Saúde, 2020). Já o celetista com contratação terceirizada é intermediado por entidade (pública, privada ou mista) para ocupar emprego público, e também é contratado pelo regime CLT (Secretaria de Saúde, 2020). O estatutário efetivo refere-se a profissionais que ingressaram na administração pública por meio de concurso público para ocupar cargos típicos do Estado ou com vínculo por prazo indeterminado (DIEESE, 2021). Enquanto os cargos comissionados são destinados a profissionais, por meio de nomeação em confiança pelo comando constitucional, para desempenhar funções de direção, chefia ou assessoramento (DIEESE, 2021). Por fim, o contrato temporário se dá via processo seletivo simplificado, no qual as contratações são requeridas quando há necessidade de profissionais para: atender a emergências, calamidades e

paralisações de atividades essenciais para a população ou que estejam com acúmulo de demandas; integrar ou atividades de caráter temporário, com indicação temporária da duração do serviço (DIEESE, 2021).

Os vínculos de contratação na administração pública configuram duas relações distintas entre o empregador e o empregado: enquanto as contratações celetistas e via concurso público são vínculos com maior estabilidade no emprego, as contratações temporárias seguem o caminho inverso apresentando um cenário mais instável, com vínculos com prazo determinado e rotatividade de profissionais.

Em toda a gama de profissionais atuantes no setor público no Brasil, a maioria da força de trabalho é constituída por mulheres (Souza & Lima, 2021). Embora em vantagem quantitativa, essas profissionais lidam com barreiras que afetam o desenvolvimento das suas carreiras e o comprometimento com a esfera profissional, assim como com os outros aspectos da vida (Mota-Santos et al, 2019). Devido aos estereótipos de gênero no trabalho, as mulheres ainda enfrentam dificuldades para acessar o mercado, mesmo no setor público. Uma vez inseridas, as oportunidades ou incentivos são limitados para os cargos que não envolvam o cuidar. Assim, permanecem concentradas nos setores associados a tarefas culturalmente femininas como a assistência social, a educação e a saúde, enquanto os homens ocupam a maioria dos cargos de administração e liderança (Souza & Lima, 2021). Além disso, pesquisas apontam que as mulheres brasileiras vivenciam mais intensamente o desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Um estudo comparativo sobre a influência de gênero no trabalho entre profissionais do setor público e privado evidenciou que, o serviço público apresenta melhores condições para que as mulheres compatibilizem seus múltiplos papéis. A percepção destas profissionais atribui-se a caracterização do trabalho, que embora exigente, possui como

benefícios carga horária, flexibilidade para atender algumas demandas e segurança devido a garantias trabalhistas (Mota-Santos et al, 2019).

Nessa perspectiva, entende-se há necessidade de maiores investigações com o intuito de compreender com o que os profissionais do serviço público se comprometem no seu trabalho e em outras esferas, haja vista que possibilitam novas articulações acerca dos impactos positivos e negativos nos dois âmbitos, bem como no desenvolvimento de estratégias de gestão específicas para atender as demandas voltadas aos gêneros e os estágios de desenvolvimento da carreira.

DELINEAMENTO DO OBJETO DE ESTUDO E HIPÓTESES DO ESTUDO

As produções acadêmicas analisadas para o embasamento da pesquisa permitem compreender a relevância do comprometimento, devido à sua capacidade preditora de comportamentos organizacionais. A literatura reúne diversos achados sobre os impactos nas práticas organizacionais provenientes das relações estabelecidas entre o comprometimento e variáveis pessoais e organizacionais (Bastos, 1994;1998; Aguiar et al, 2016; Greenhaus et al, 2014; Lemos et al, 2020).

Também, ratifica a multiplicidade do construto e a sua susceptibilidade a variações ao longo do tempo (Tomazzoni & Costa, 2020). Os fatores contextuais aos quais os trabalhadores estão imersos podem ocasionar mudanças na estrutura do sistema de comprometimento (Klein et al., 2020). Como exemplo, o desenvolvimento da carreira é um fator não linear, e a sua relação com o comprometimento pode variar de acordo com o estágio da trajetória profissional do indivíduo (Paim, 2017).

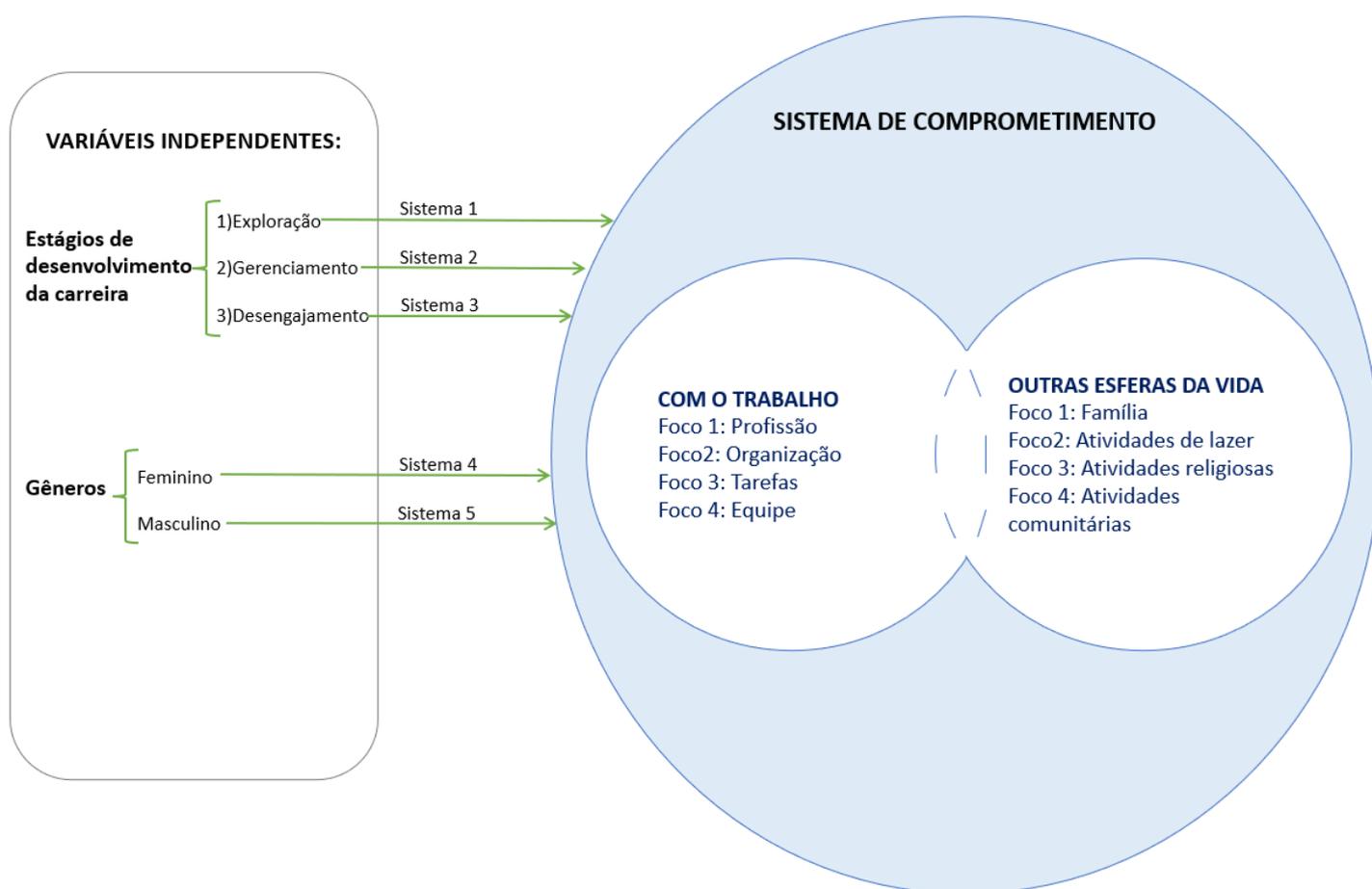
Assim como a carreira, a desigualdade de gênero também é uma variável influente nos focos de comprometimento no trabalho e em outras esferas da vida. Os estereótipos de gênero atribuem papéis, em maior ou menor intensidade para homens e mulheres. Frequentemente, as mulheres tendem assumir maior compromisso com a esfera familiar, do cuidado da casa e com os filhos, para além do trabalho (Lemos et al., 2020). Diante dessa sobrecarga, as mulheres possuem mais propensão a lidar com conflitos entre os seus focos de comprometimento do que os homens, podendo apresentar maior número de interações conflitantes no seu sistema de comprometimento.

Em paralelo, há uma ausência de consenso nos métodos de investigação para os focos de comprometimento, compreendidos frequentemente em conjuntos fragmentados ou de forma isolada (Klein et al., 2020). Tal divergência gerou lacunas empíricas significativas, uma vez que elas não conseguem explicar como vários focos se comportam como um sistema, além de ignorar a totalidade de compromettimentos que os trabalhadores possuem. Embora não seja garantia de que todos os compromissos podem ser avaliados em um sistema, acredita-se que quantos focos possam estar relacionados, mais próximo se estará da sua integralidade (Klein et al., 2020).

Com o propósito de atenuar as divergências teórico-metodológicas e contribuir com o campo de pesquisa através de uma proposta de abordagem sistêmica, a presente pesquisa possui como objeto central do estudo do sistema de comprometimento considerando como variável contextual, capaz de alterar o sistema, os diferentes estágios de desenvolvimento da carreira. Para isso, propõe-se um modelo teórico (Figura 2) que toma como ponto de partida a delimitação dos estágios de desenvolvimento da carreira. Em cada um dos estágios, somam-se a interação dos focos de comprometimento assumidos no trabalho e em outras esferas da vida. Os sistemas de comprometimento também podem apresentar diferentes interações entre os

focos em função do gênero. Acredita-se que, ao compreender como os sistemas de comprometimento no trabalho e fora dele se articulam a com a carreira e o gênero dos indivíduos, a pesquisa fomenta uma nova proposta teórico-metodológica para apreensão do fenômeno em sua complexidade e abre uma agenda de pesquisa para outros estudos de natureza dinâmica utilizando método quantitativo de coleta.

Figura 2 – Modelo teórico da pesquisa



Embora os estudos sobre a teoria do sistema de comprometimento e sua relação com variáveis contextuais ainda sejam um campo em exploração, os avanços teóricos acerca dos estágios de desenvolvimento da carreira e da desigualdade de gênero no mercado de trabalho permitem levantar como hipóteses:

H1 - Os focos dos sistemas de comprometimento, no trabalho e em outros domínios da vida, apresentam variações de acordo com o estágio de desenvolvimento da carreira em que o indivíduo se encontra.

H2 – Os sistemas de comprometimento para gêneros diferentes apresentam níveis de força distintos nas interações entre os focos, apresentando interações conflitantes do foco de comprometimento Família com um ou mais focos da esfera do trabalho.

OBJETIVOS

Objetivo geral

Comparar os sistemas de comprometimentos de servidores públicos em distintas esferas da vida (trabalho e não trabalho), identificando possíveis efeitos da variável de gênero e dos estágios de desenvolvimento da carreira.

Objetivos específicos

1. Avaliar a viabilidade da aplicação da análise de redes como estratégia metodológica para análise dos sistemas de comprometimento;
2. Mapear quais aspectos, no mundo do trabalho e fora dele, se constituem em focos do vínculo de comprometimento de trabalhadores do serviço público, avaliando a intensidade de tais vínculos;
3. Descrever os sistemas de comprometimento de trabalhadores do serviço público com diferentes focos do mundo do trabalho e de outras esferas da vida que não o trabalho, considerando o gênero e os estágios de desenvolvimento da carreira.

DELINEAMENTO METODOLÓGICO

A presente pesquisa caracteriza-se por um estudo de natureza quantitativa, de caráter descritivo e de corte transversal (Breakwell & Rose, 2010). Os objetivos específicos propostos foram explorados em dois artigos.

O primeiro artigo contemplou o primeiro objetivo específico. No estudo é traçado o desenvolvimento do campo de pesquisa sobre os múltiplos focos de comprometimento e os desafios teórico-metodológicos encontrados para apreensão do fenômeno em sua integralidade. Para suprir essa lacuna foi aplicado a análise de redes como estratégia metodológica para análise dos sistemas de comprometimento, constatando-a como uma ferramenta promissora para o avanço empíricos acerca do tema.

O segundo artigo empírico responde do segundo ao quarto objetivos específicos, no qual é testada a viabilidade da proposta teórico metodológica apresentada no artigo anterior. Nesta pesquisa foram mapeados os focos de comprometimento no trabalho e em outras esferas da vida de servidores públicos. A partir das redes formadas, suas estruturas foram descritas e as comparadas em diferentes estágios de desenvolvimento da carreira e por diferença de gênero.

Por fim, as considerações finais da dissertação conduzem a discussão sobre os resultados dos artigos e levantam reflexões sobre as contribuições desses achados para os profissionais do setor público e as organizações, apontando possíveis estratégias de gestão que atendam as demandas dos estágios de desenvolvimento da carreira e de gênero. E em conclusão, são projetadas recomendações para uma futura agenda de pesquisa.

ARTIGO 1 - SISTEMA DE COMPROMETIMENTO E ANÁLISE DE REDES: UMA PROPOSTA TEÓRICO-METODOLÓGICA

Introdução

Conhecer os focos de comprometimento se tornou um interesse crescente das organizações e pesquisadores devido a relevância para a compreensão da relação do indivíduo com o seu trabalho. Apesar de não ser um tema recente, a sua importância se renova diante das constantes mudanças organizacionais e profissionais (Lizote et al, 2017). Para isso, os estudos teóricos sobre os focos têm avançado, e suscitado atualizações, com o intuito de alcançar esse fenômeno não mais entendido como unidades distintas, mas como um conjunto complexo, integrado e dinâmico, que estabelece relações de influências entre si.

Nesse sentido, muitos avanços surgiram nos âmbitos teórico e metodológico, nos quais focos de comprometimento foram progressivamente entendidos em conjunto, como um sistema (Klein et al, 2020). Embora as literaturas apresentem suporte teórico para pesquisas sobre o sistema de comprometimento, a apreensão desse fenômeno ainda se configura como um desafio metodológico, devido a sua complexidade e dinâmica relacional.

Inicialmente, os focos de comprometimento foram definidos como elementos singulares com os quais os indivíduos são comprometidos (Becker, 1992). A priori, os elementos identificados a priori circunscreviam o ambiente laboral, como a organização, a profissão, a atividade, a equipe, o líder, os colegas etc. As investigações acerca dos focos se desenvolveram em paralelo com os estudos sobre as dimensões do comprometimento. Mowday e colaboradores (1982) propuseram em um estudo a abordagem unidimensional do comprometimento, relacionando o comprometimento com os focos colegas de trabalho e supervisores (Mowday et al, 1982).

Em avanço a essa perspectiva, Bastos (1994) enfatizou que os indivíduos possuem múltiplos focos de comprometimento no ambiente laboral, que podem estar dentro ou fora das organizações. A compreensão da multiplicidade de focos, entendido como um conjunto de objetos de apego simultâneos, atendeu as primeiras lacunas acerca de como o relacionamento entre os focos podem determinar o comportamento (Bastos, 1994). Tal preposição não desconsidera a relevância que cada foco de comprometimento possui, mas defende que a investigação dos múltiplos compromissos é capaz de apresentar melhor compreensão dos seus impactos do que a avaliação de apenas um foco de comprometimento (Meyer, 2021). Deste modo, a combinação dos focos oferece mais indicadores acerca da interação do indivíduo com o trabalho e tem se mostrado eficiente como preditores de comportamentos no ambiente de trabalho, como o desempenho e o absenteísmo. Entretanto, embora a teoria já apontasse a existência de múltiplos compromissos, os estudos empíricos seguiam a tendência de investigar os focos isoladamente ou em subconjuntos (Klein et al, 2020).

A fim de abranger os múltiplos comprometimentos e fornecer ferramentas para compreensão de como eles interagem e se influenciam sistemicamente, Klein, Brinsfield e Cooper (2020) desenvolveram a Teoria do Sistema de Comprometimento (CST). De acordo com os autores, um sistema de comprometimento é “uma rede de compromissos inter-relacionados com um conjunto de metas” (Klein et al 2020, p.5). Além de apontar que os focos de comprometimento estabelecem interações dinâmicas entre si, a teoria ressalta o papel do contexto como fator de influência nessas relações. Deste modo, entende-se que o sistema de comprometimento também interage com o ambiente, podendo oferecer contribuições e modificações a rede a medida em que o contexto externo também sofre mudanças (Klein et al, 2020).

A CST suscitou novos avanços não só no âmbito teórico com também no metodológico, nos quais focos de comprometimento foram entendidos como um conjunto interconectados (Klein et al, 2020). Em contrapartida, a aplicação de um método capaz de apreender o sistema de comprometimento ainda se configura como um desafio, devido a sua complexidade e dinâmica relacional. Esta questão metodológica ainda é um campo pouco explorado, e uma lacuna de pesquisa a ser desenvolvida.

Métodos quantitativos aplicados para análise dos múltiplos focos de comprometimento

Tradicionalmente, as pesquisas quantitativas sobre os focos de comprometimento utilizam como técnicas estatísticas a correlação ou a análise de cluster para análise das variáveis estudadas. As estratégias metodológicas possuem objetivos distintos e, portanto, apresentam diferentes resultados. A correlação é uma medida estatística não paramétrica utilizada para medir a relação entre duas variáveis ordenadas. Quando os dados possuem distribuição normal é aplicada a correlação de Pearson. Já para os dados não possuem uma distribuição normal, utiliza-se a correlação de Spearman (Miot, 2018).

Da associação entre essas duas variáveis resulta o coeficiente de correlação, cujo o valor varia de -1 a 1, sendo que -1 indica uma correlação perfeitamente negativa e 1, uma correlação perfeitamente positiva, enquanto o valor 0 evidencia ausência de correlação. Logo, o valor do coeficiente identifica a força da relação entre variáveis, e quanto mais próximo do valor absoluto, mais forte é a relação entre elas. Já o sinal atribuído ao coeficiente evidencia a direção da relação estabelecida, sendo o sinal positivo indicador de uma relação diretamente proporcional, e negativo de uma relação inversamente proporcional (Field, 2009).

Por outro lado, a análise de cluster é utilizada para agrupar elementos de acordo com características comuns. Assim, forma-se um cluster a partir das semelhanças encontradas entre os elementos, constituindo um grupo com homogeneidade interna. Consequentemente, clusters distintos irão apresentar dissemelhanças, sendo, portanto, heterogêneos entre si. Como resultado, os grupos são graficamente representados em uma árvore hierárquica ou dendrograma, no qual é possível interpretar os agrupamentos e sub agrupamentos dos elementos (Valli, 2012).

A correlação e a análise de cluster são duas técnicas estatísticas distintas, na qual a primeira é eficiente para medida da força e da direção da associação entre duas variáveis classificadas em ordem, enquanto a segunda apresenta-se como uma técnica eficaz para o agrupamento de características em clusters homogêneos. Entretanto, ambas as estratégias apresentam limitações para análise do sistema de comprometimento. Primeiramente, a correlação limita-se a associação de apenas duas variáveis, inviabilizando a observação de múltiplos focos de comprometimento como um sistema (Souza, 2019). Por seguinte, a análise de cluster não apreende a estrutura e a dinâmica dos elementos agrupados, o que impossibilita o estudo em profundidade da centralidade de cada elemento de um grupo (Valli, 2012). Nessa perspectiva, a análise de redes aplicada ao sistema de comprometimento se apresenta como uma estratégia metodológica promissora para pesquisas futuras, uma vez que permite uma análise estrutura e propriedades dos elementos da rede.

Análise de redes aplicada ao sistema de comprometimento

A metodologia de redes, adotada para a analisar relações complexas entre atores de um sistema, é representada em um modelo gráfico Gaussiano. Nele, os atores, também chamados

de nós ou nodos, interagem entre si e formam ligações que são denominadas de arestas (Epskamp et al, 2018).

Dentre as propriedades da rede, o índice de centralidade da estrutura da rede é a medida primordial do estudo por revelar o grau de importância dos nós no sistema. O índice de centralidade é dividido em força, proximidade e intermediação (Lemos et al, 2020). A centralidade da força do nó é considerada o índice de centralidade mais importante, pois apresenta maior estabilidade na rede. A força é a soma de todos os caminhos que conectam um determinado nó aos demais. A proximidade é o comprimento médio do caminho entre um determinado nó e todos os outros nós na rede. Logo quanto menor a distância, mais central é o nó. E a intermediação é o número de vezes que um nó se encontra no caminho mais curto entre pares de nós conectados (Borsboom et al, 2021).

As correlações estabelecidas entre os nós podem caracterizar as redes em tipos distintos. As redes direcionadas apresentam uma seta na aresta indicando ação unidirecional, e efeito de causalidade entre os nós. Já as redes não direcionadas não apresentam setas nas arestas, evidenciando que os nós se influenciam mutuamente. Ainda se encontram tipos mistos, em que há relações direcionais e não direcionais (Lemos et al, 2020). Vale ressaltar que, quando não há arestas entre dois nós, considera-se que os componentes são independentes entre si ou apresentam uma relação espúria no conjunto. Independentemente do tipo rede estimada, os coeficientes das arestas variam de -1 a 1. A força entre as interações equivale ao valor do coeficiente, independentemente do direcionamento positivo ou negativo. Logo, uma correlação de 0,7 possui a mesma força que uma correlação de -0,7, e ambas são mais fortes do que uma correlação de 0,5 e mais fracas do que uma correlação de -0,9 (Leme, 2021).

A análise de redes aplicada para estudos de sistemas promoveu avanços significativos no campo da pesquisa sobre o comportamento humano, como por exemplo nas redes

psicológicas. Nas redes psicológicas são estudados como diversos componentes psicológicos (nós) estão inter-relacionados (arestas). Usualmente, as redes psicológicas mapeadas em pesquisas de corte transversal são caracterizadas como redes não direcionadas. Essa particularidade se deve às limitações de recorte temporal nessas estimativas, que inviabiliza a observação das mudanças do comportamento do sistema ao longo do tempo (Epskamp et al., 2018).

Além disso, diferente das redes não direcionadas, nas redes direcionadas supõe-se que todas as variáveis causais foram medidas e que a relação de causa e efeito não é cíclica. Entretanto, ambas as suposições das propriedades das redes direcionadas não são plausíveis para interpretação dos comportamentos psicológicos, haja vista que nem sempre é possível medir todas as variáveis causais, e que relações de causa e efeito cíclicas podem ser encontradas entre os componentes psicológicos. Diante disso, o uso de redes psicológicas direcionadas apresenta restrições na interpretação do comportamento do sistema (Epskamp et al., 2018).

Diante da possibilidade de explorar os múltiplos focos de comprometimento em interação simultânea e do potencial contributivo da análise de redes para o desenvolvimento de pesquisas desse construto como um sistema, o presente estudo objetiva avaliar a viabilidade da aplicação da análise de redes como estratégia metodológica para análise dos sistemas de comprometimento.

Método

A pesquisa possui natureza quantitativa, caráter descritivo e corte transversal.

Participantes

Participaram do estudo 139 profissionais do setor público. Para a seleção da amostra, foi estabelecido como critério de inclusão que os participantes deveriam estar em exercício profissional, e como critério de exclusão, que não deveriam possuir contratos de aprendizagem (aprendiz, estágio e bolsista). Dois participantes foram excluídos de acordo com o critério, obtendo-se uma amostra não probabilística composta por 137 participantes.

Instrumento de pesquisa

Utilizou-se um questionário estruturado autoaplicável composto pelas seguintes seções:

- 1) Focos de comprometimento no trabalho e em outras esferas da vida: Foram mensurados a partir de questão desenvolvida pela equipe de pesquisa. Na questão estão listados oito focos de comprometimento: Profissão, Organização em que trabalha, Tarefas, Equipe de trabalho, Família, Atividade de lazer, Atividades religiosas e Atividades comunitárias. Os participantes avaliaram, em uma escala Likert de 0 a 5 pontos, o quanto se comprometem com cada um dos focos de comprometimento.
- 2) Dados sociodemográficos e profissionais dos participantes: Idade, Gênero, Estado civil, Religião, Região do país onde reside, Escolaridade, Rendimento mensal, Tipo de vínculo como servidor público, Tipo de contratação, Carga horária semanal de trabalho, Tempo de serviço na organização, no serviço público e no cargo atual, e Formato de trabalho adotado durante a pandemia do COVID19.

Coleta dos dados

A coleta de dados ocorreu via questionário estruturado autoaplicável dispostos na ferramenta Survey Monkey, acompanhado pelo Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para autorização do uso dos dados coletados e garantia do sigilo dos participantes, de acordo a Resolução 510/2016. Os convites para pesquisa foram enviados via e-mail, WhatsApp, outras mídias sociais. Para divulgação da pesquisa, também foi contatado a Coordenação de Acompanhamento de Políticas Sociais (COAPS) - Casa Civil/Bahia para autorização e envio do questionário aos trabalhadores de diversos Órgãos Públicos na região de Salvador/Ba.

Foi adotada a estratégia de coleta em bola de neve (*snowball sampling*). A técnica foi escolhida pois tem como vantagem, a possibilidade de alcançar a população desejada por meio pessoas chave, indivíduos que possuem facilidade para acessar outros membros do seu grupo (Dewes, 2013).

Análise dos dados

Os dados foram submetidos a análises estatísticas no software SPSS versão 25. Realizou-se a caracterização da amostra por intermédio das frequências para análise das variáveis categóricas, e de médias, desvio padrão e mínimo/máximo para análise das variáveis numéricas. Em seguida, foi investigada a associação entre as variáveis utilizando o coeficiente de correlação de Spearman, considerando a não normalidade dos dados. As magnitudes das correlações foram interpretadas considerando-as medidas de efeito. O valor igual a 0 é nulo e indica que não há relacionamento entre as variáveis. Já os valores de $\pm 0,1$ evidenciam um efeito pequeno, enquanto os valores de $\pm 0,3$ mostram um efeito médio, e valores $\pm 0,5$ representam um efeito grande (Field, 2009). Por seguinte, foi realizada a análise de agrupamento ou cluster,

para identificação de grupos de variáveis. A análise de agrupamento utilizou o método hierárquico, distância euclidiana quadrática.

Para a estimativa de redes, as análises estatísticas foram realizadas usando o software JASP Versão 0.16.4.0. Adotou-se o modelo gráfico gaussiano, com a seleção do estimador de Correlação para garantir que todos os parâmetros da rede, incluindo os espúrios, fossem analisados (Leme et al., 2020). O modelo estimado foi apresentado em uma estrutura de rede, na qual os nós representam os focos de comprometimento e as arestas representam a relação entre os focos.

Para descrição da rede e caracterização dos nós, foi medida a relevância estrutural ou proeminência dos focos de comprometimento na rede através do índice de centralidade na rede. Considera-se que, quanto mais central é um nó, mais conexões possui e, conseqüentemente, maior é a importância dele na rede. Para isso, foram analisados a centralidade da força do nó (strength), grau de proximidade (closeness) e grau de intermediação (betwiness). Adicionalmente, o banco de dados foi submetido às técnicas bootstrapping não paramétrico e case-dropping para avaliar os índices de precisão das arestas e da estabilidade das medidas de centralidade, inspecionando os intervalos de confiança (IC) de 95% com 1000 reamostragens (Epskamp et al., 2018).

Resultados e discussão

Dos 137 servidores que compuseram a amostra, a maioria é do gênero feminino (58,4%), casados (44,5%), com filhos (57,8%) (Tabela 1).

Tabela 1 - Dados pessoais dos participantes

	Média	DP	Mín.-Máx.
Idade:	46,7 anos	12,1	21-71
			N (%)
Gênero:	Feminino	80 (58,4%)	
	Masculino	57 (41,6%)	
Estado civil:	Casado(a)	61 (44,5%)	
	Solteiro(a)	44 (32,1%)	
	Divorciado(a)	16 (11,7%)	
	União estável	15 (11%)	
	Viúvo(a)	1 (0,7%)	
Possui filhos:	Sim	63 (57,8%)	
	Não	46 (42,2%)	
Religião:	Católica	55 (40,1%)	
	Não possui	30 (21,9%)	
	Evangélica	13 (9,5%)	
	Espírita	9 (6,6%)	
	Outro	8 (5,8%)	
	Ateu	6 (4,4%)	
	Candomblé	6 (4,4%)	
	Agnóstico	5 (3,7%)	
	Umbanda	4 (2,9%)	
	Protestante	1 (0,7%)	
Região onde reside:	Nordeste	115 (83,9%)	
	Centro-Oeste	10 (7,4%)	
	Norte	6 (4,4%)	
	Sudeste	5 (3,6%)	
	Sul	1 (0,7%)	

A primeira técnica estatística adotada para investigar as relações entre os focos do comprometimento foi a correlação de Spearman. dentre as 28 correlações possíveis entre os focos de comprometimento, 21 delas são estatisticamente significativas. Todos os focos se correlacionaram positivamente, apresentando correlações de magnitude moderada e fraca. Dentre os múltiplos focos, o par com maior força é estabelecido entre as Tarefas e a Organização, focos da esfera do trabalho. Já o par que expressou menor força foi entre a Religião e o Lazer, focos de outras esferas da vida. (Tabela 2) Ao utilizar a análise de correlação

como método para investigar os focos de comprometimento é possível obter dados resultantes da relação entre duas variáveis ordenadas.

Tabela 2- Correlação de Spearman entre os focos de comprometimento

Variáveis	Profissão	Organização	Tarefas	Equipe	Família	Lazer	Religião	Comunidade
1. Profissão	—							
2. Organização	0.402 ***	—						
3. Tarefas	0.518 ***	0.563 ***	—					
4. Equipe	0.282 ***	0.450 ***	0.434 ***	—				
5. Família	0.307 ***	0.287 ***	0.366 ***	0.191 *	—			
6. Lazer	0.166	0.070	0.206 *	0.145	0.123	—		
7. Religião	0.228 **	0.140	0.366 ***	0.161	0.320 ***	0.171 *	—	
8. Comunidade	0.267 **	0.206 *	0.306 ***	0.282 ***	0.073	0.274 **	0.380 ***	—

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Em síntese, ao utilizar a análise de correlação como método para investigar os focos de comprometimento é possível obter dados resultantes da relação entre duas variáveis ordenadas. Mais especificamente, por meio do método é possível interpretar se as relações entre cada par de focos de comprometimento são significativas ou não. Como resultados, também é possível identificar se a direção é positiva ou negativa. Além disso, é possível caracterizar a força dessas relações em fortes, moderadas ou fracas.

Por se tratar de relações entre pares, a correlação apenas permite observar o comportamento de dois focos. Deste modo, outras análises não são possíveis por meio desse método, como explorar o papel de um único foco do comprometimento, estabelecer correlações entre três ou mais focos de comprometimento, e gerar agrupamentos entre eles.

Em vista da lacuna apontada na correlação, foi realizada a análise de cluster aplicada aos focos de comprometimento divididos em dois conjuntos: esfera do trabalho e outras esferas da vida. A partir da amostra, foram identificados quatro agrupamentos. Os resultados derivados da análise de cluster demonstram os agrupamentos dos casos por semelhanças. Uma vez que

cada grupo reúne elementos comuns, apresentam também dissemelhanças com os demais grupos. Na interpretação dos dados é possível identificar a quantidade de casos por grupo e quais características possuem em comum.

Como ilustrado no exemplo, os casos foram distribuídos em grupos de acordo com o comprometimento com os focos das esferas do trabalho e de outras esferas da vida. O grupo 1 é representado por 19 casos (14%) e agregou os participantes que possuem baixo vínculo de comprometimento tanto com o trabalho quanto com outras esferas da vida. Já o grupo 2, com 59 casos (43,4%), apresenta comportamento oposto integrando pessoas que possuem alto comprometimento com os focos das duas esferas. O grupo 3 mostra 28 casos (20,6%) e é representado por participantes maior comprometimento com os focos da esfera do trabalho. Enquanto o grupo 4 reuniu aqueles que possuem maior comprometimento com focos de outras esferas da vida em 30 casos (22%) (Tabela 3).

Tabela 3 - Análise de cluster aplicada aos focos de comprometimento

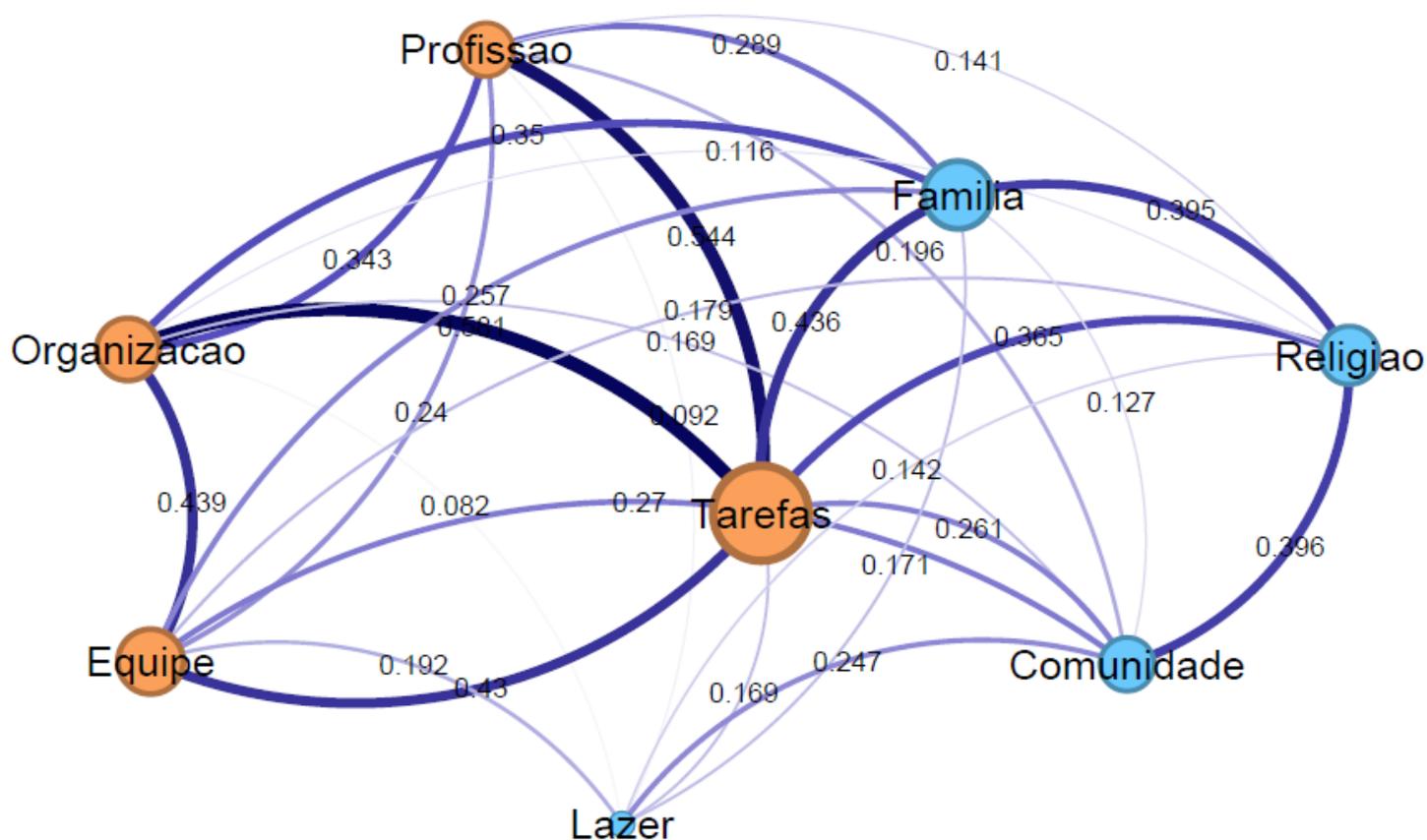
	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
Número de casos	19 (14%)	59 (43,4%)	28 (20,6%)	30 (22%)
Esfera do trabalho (Profissão, Organização, Tarefas e Equipe)	3,73	4,73	4,53	3,75
Outras esferas da vida (Família, Lazer, Religião e Comunidade)	2,64	4,46	3,37	4,23

Como os agrupamentos são formados a partir de características comuns nos casos, o cluster possibilita caracterizar a amostra a partir das semelhanças dentro de um grupo, e de divergências entre grupos. Deste modo, a interpretação se restringe a caracterização dos grupos formados. Por se tratarem de conjuntos estáticos e delimitados por suas características, o

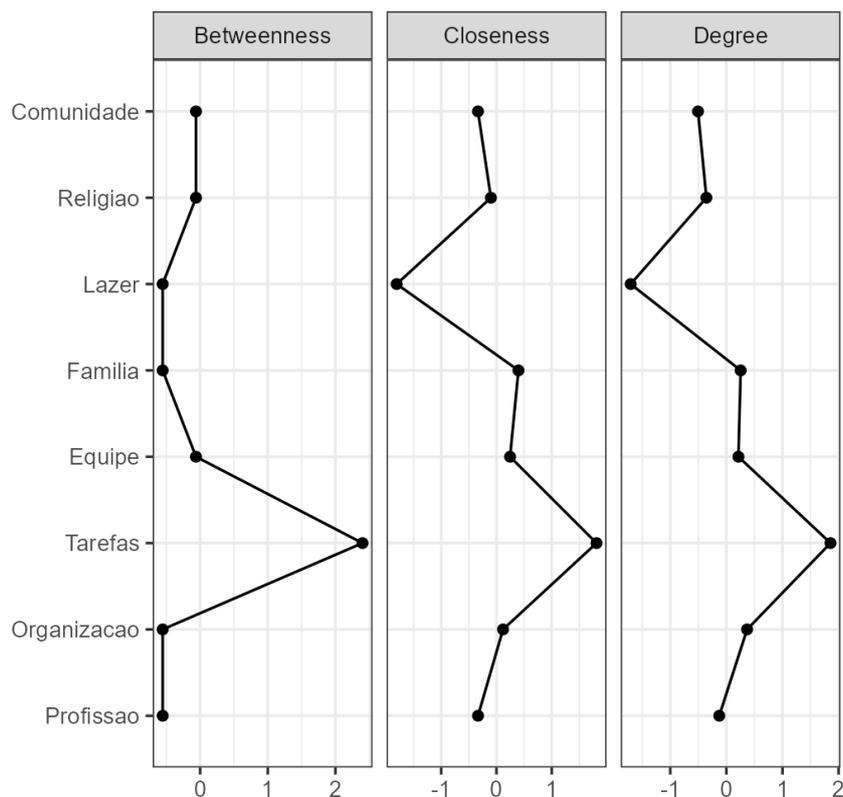
método não permite a análise em profundidade das relações entre os focos de comprometimento, inviabilizando a sua compreensão entre grupos e nem como um sistema.

Diante desta limitação, utilizou-se como método a análise de redes aplicado aos focos de comprometimento. Primariamente, a análise de redes gera uma representação visual do sistema de comprometimento, na qual é possível observar as múltiplas ligações estabelecidas entre os focos. Como mostra a Figura 3, a rede apresenta correlações integralmente positivas entre todos os nós, representadas por arestas na cor azul. Quanto mais a espessura da aresta e mais escura a sua tonalidade, maior é força da ligação entre os focos. Na rede, observa-se que os focos de comprometimento na esfera do trabalho apresentam relações fortes e intermediárias entre si. Já os focos de outras esferas da vida mostram comportamento no sentido divergente, em que a maioria das relações estabelecidas entre eles são pouco influentes. Em exceção, observa-se ligações fortes entre os focos Família, Religião e Comunidade. Ademais, o nó Lazer apresenta o menor índice de centralidade de rede e possui relações fracas e positivas com todos os outros focos de comprometimento.

Figura 3 – Rede do sistema de comprometimento

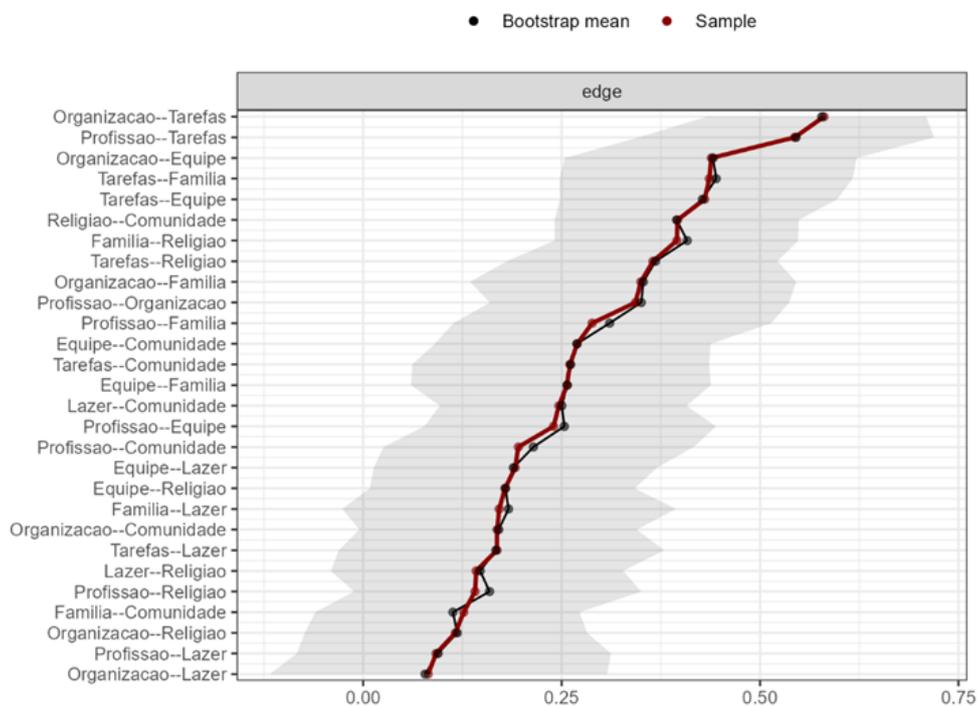


Além disso, as relações entre focos também são calculadas e graficamente representadas. O método gera medidas que possibilitam identificar os nós mais centrais da rede, gerando interpretações sobre o seu papel fundamental na estrutura do sistema. Também é possível avaliar a distância e a eficiência da transmissão de informação entre os focos. Ainda, o método permite identificar sub-redes, ou pequenos grupos interconectados, dentro da rede geral. Os resultados descritos podem ser observados na Figura 4, na qual o gráfico mostra que os nós “Tarefas” e “Organização” tem a maior índice de força, o nó “Tarefas” evidencia de intermediação, e os nós “Tarefas” e “Família” de proximidade.

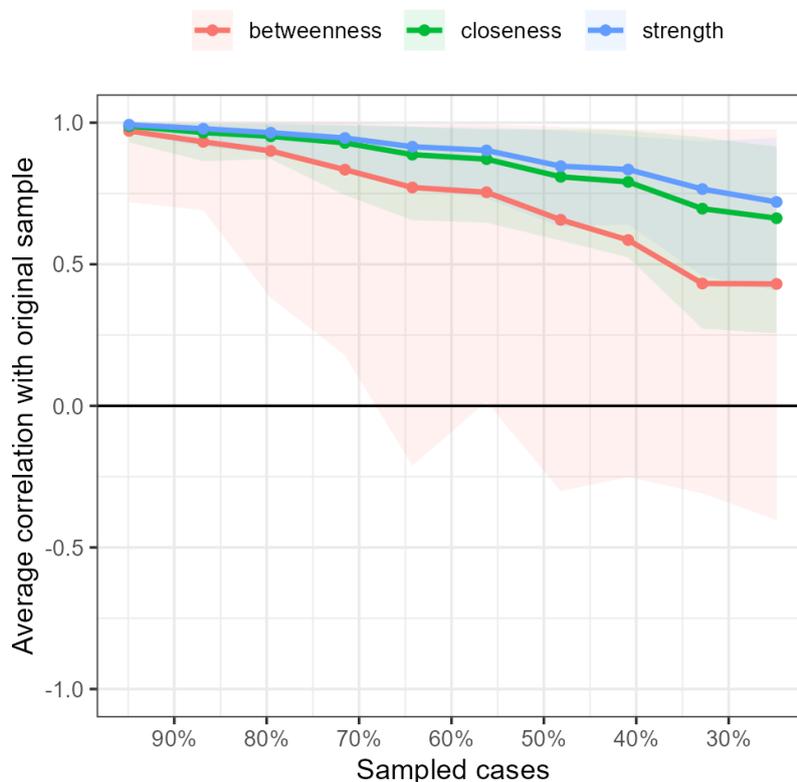
Figura 4 – Gráfico de centralidade do sistema de comprometimento**Fig. 4:** Gráfico comparativo de centralidades usando medidas padronizadas de força, proximidade e intermediação dos nós do sistema de comprometimento.

Adicionalmente, a análise de redes verifica a confiabilidade da rede por meio de duas medidas: a precisão das arestas e a estabilidade dos índices de centralidade. A precisão das arestas é verificada utilizando o intervalo de confiança de 95%, enquanto a estabilidade dos índices de centralidade utiliza estimativas de modelos de rede baseados em subconjuntos de dados.

A estabilidade das arestas é representada em um gráfico no qual as ligações estão alinhadas por ordem crescente de peso, indicadas por pontos vermelhos. Os pontos pretos equivalem a média dos valores simulados para cada aresta na reamostragem, e a área cinza indica o intervalo de confiança. No exemplo abaixo, observa-se a existência de intervalos de confiança amplos, o que indica baixa estabilidade dos pesos das arestas (Figura 5).

Figura 5 – Estabilidade das arestas

Já os índices de centralidade de Força e Proximidade se mostraram altamente estáveis, e o índice de centralidade de Intermediação possui adequada estabilidade (Figura 6). Para interpretação dos dados, observa-se o coeficiente de estabilidade após a queda de 50% da amostra. Considera-se que o coeficiente possui alta estabilidade quando apresenta valor superior a 0,7, adequada estabilidade quando apresenta valor entre 0,5 e 0,7, e baixa estabilidade quando o valor é menor que 0,5.

Figura 6 – Estabilidade dos índices de centralidade

Como ilustrado, a análise de redes oferece interpretações de relações complexas entre os focos de comprometimento, permite identificar o grau de importância de cada foco, a estrutura da rede e a confiabilidade dos dados. Embora a teoria já compreenda os focos como um sistema, no qual todos os atores se influenciam simultaneamente, ainda era uma questão como apreender esse fenômeno. Nesse sentido, os resultados fornecidos pela técnica permitem contribuições significativas no âmbito metodológico, apontando novos caminhos de investigação para o sistema de comprometimento. Tais achados oferecem novos insights para o campo e confere suporte para futuras pesquisas e intervenções mais integradas nas organizações.

Considerações finais

Avanços na teoria de focos de comprometimento defendem que os alvos com os quais os indivíduos se comprometem nos domínios trabalho e não trabalho deve ser compreendidos em conjunto. Entretanto, esse conjunto é frequentemente fragmentado nas investigações. Nesse sentido, a análise de redes aplicada aos múltiplos focos se revela estratégia metodológica promissora para as pesquisas empíricas que abordem os compromissos como um sistema (Klein et al, 2020).

O presente estudo, que objetivou avaliar a viabilidade da aplicação da análise de redes como estratégia metodológica para análise dos sistemas de comprometimento, mostrou que cada método oferece resultados distintos. Por isso, a escolha da técnica a ser aplicada devem ser correspondentes aos objetivos de pesquisa. Nesse sentido, a análise de correlação é viável quando se deseja medir a relação entre duas variáveis ordinais, sem considerar a estrutura de relacionamentos entre elas (Souza, 2019). Já a análise de cluster se mostrar a técnica mais adequada para identificação de grupos que compartilham características semelhantes, também sem avaliar a estrutura desses grupos (Valli, 2012). Por outro lado, a análise de redes é a mais recomendável para compreensão de sistemas complexos, com múltiplos relacionamentos. A técnica, diferente das da correlação e do cluster, permite examinar a estrutura e as propriedades do sistema de comprometimento como um todo (Epskamp,2018).

Embora seja um método promissor para o estudo do sistema de comprometimento, a aplicação da análise de redes à construtos psicológicos é uma técnica relativamente nova e que apresenta algumas limitações. A primeira delas refere-se à validade das redes, que depende de um grande quantitativo amostral e de uma coleta adequada para garantir a estabilidade e a validade da pesquisa. Entretanto, redes muito extensas podem apresentar dificuldades em termos interpretação dos resultados quantitativos e visuais. Por se tratar de um método em

desenvolvimento, faz-se necessário que o pesquisador possua entendimento da teoria e dos métodos da análise de redes para assegurar interpretações dos resultados com maior complexidade. A representação visual é um dado relevante para compreensão do sistema, sendo essencial estar a qualidade da visualização dos dados para o leitor e a descrição dos resultados de forma inteligível e objetiva. Deste modo, recomenda-se avaliar as limitações e os benefícios para escolha da técnica, considerando sua viabilidade para atender aos objetivos e hipóteses da pesquisa.

Em conclusão, considera-se que as redes possuem capacidade de diminuir lacunas metodológicas, haja vista que a sua aplicação promoveu a integração teórico-metodológica entre a CST e a análise de redes, além de viabilizar discussões mais integradas para a compreensão do sistema de comprometimento. Nesse sentido, sugere-se para a agenda de pesquisa futura, a replicação de pesquisas que utilizem a análise de redes, visando maiores contribuições empíricas que corroborem com o uso do método para interpretações mais complexas acerca dos focos de comprometimento como um sistema de relações e influências sobre os indivíduos.

REFERÊNCIAS

- Baganha, C., Gomes, A. R., & Esteves, A. (2016). STRESSE OCUPACIONAL, AVALIAÇÃO COGNITIVA, BURNOUT E COMPROMETIMENTO LABORAL NA AVIAÇÃO CIVIL. *PSICOLOGIA, SAÚDE & DOENÇAS*, 2016, 17(2), 164-179. <http://dx.doi.org/10.15309/16psd170212>
- Barabási, A. L. (2016). *Ciência da rede*. Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press
- Becker, T. E. (1992). Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making?. *Academy of Management Journal*, 35(1), 232-244.
- Bell, V., & O'Driscoll, C. (2018). The network structure of paranoia in the general population. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 53(7), 737-744. <https://doi.org/10.1007/s00127-018-1487-0>.
- Borsboom, D., et al. (2021). Network analysis of multivariate data in psychological science. *NATURE REVIEWS METHODS PRIMERS*. 1-58. <https://doi.org/10.1038/s43586-021-00055-w>
- Breakwell, G. M., Rose, D. (2010). Teoria, Método e Delineamento de Pesquisa. In.:G. M. Breakwell, S. Hammond, C. Fife-Schaw, J. A. Smith (Coords.) *Métodos de Pesquisa em Psicologia*. 3ed (pp. 22-41). Porto Alegre: Artmed
- Cançado, V. L., Genelhu, P., & Moraes, L. F. R. (2007). COMPROMETIMENTO COM A PROFISSÃO: UM ESTUDO EM UMA UNIVERSIDADE NO ESTADO DE MINAS GERAIS. *Revista Eletrônica de Administração*, 13(1), 24-48. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4011/401137456002.pdf>
- De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model, *Journal of Vocational Behavior*, 117. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>.
- Dewes, J. O. (2013). *Amostragem em Bola de Neve e Respondent-Driven Sampling: uma descrição dos métodos [Monografia Bacharel em Estatística]*. Instituto de Matemática. Departamento de Estatística da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul. Recuperado de <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/93246/000915046.pdf>
- Epskamp, S., Borsboom, D., & Fried, E. I. (2018). Estimating psychological networks and their accuracy: A tutorial paper. *Behav Res*, 50, 195–212. <https://doi.org/10.3758/s13428-017-0862-1>
- Field, A. (2009). *Descobrimos a estatística usando o SPSS*. Porto Alegre: Artmed.
- Greenhaus, JH, & Powell, GN (2006). Quando o trabalho e a família são aliados: uma teoria do enriquecimento trabalho-família. *Academy of Management Review*, 31 (1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Klein, H. J., Solinger, O. N., & Dufloy, V. (2020). Commitment system theory: The evolving structure of commitments to multiple targets. *Academy of Management Review*, 1-56. <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0031>

- Leme, D. E. C. (2021). *RELAÇÃO ENTRE FATORES SOCIAIS, FÍSICOS E PSICOLÓGICOS E FRAGILIDADE EM IDOSOS: ABORDAGEM EM ANÁLISE DE REDES*. [Tese de doutorado]. Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Ciências Médicas. Campinas, SP.
- Leme, D. E. C., Alves, E. V. C., Lemos, V. C. O., & Fattori, A. (2020). Análise de redes: uma abordagem multivariada para pesquisas em ciências da saúde. *Geriatr Gerontol Aging*, 14(1), 43-51. <https://cdn.publisher.gn1.link/ggaging.com/pdf/v14n1a08.pdf>
- Lizote, S. A., Verdinelli, M. A., & Nascimento, S. do .. (2017). Relação do comprometimento organizacional e da satisfação no trabalho de funcionários públicos municipais. *Revista De Administração Pública*, 51(Rev. Adm. Pública, 2017 51(6)). <https://doi.org/10.1590/0034-7612156382>
- Martins-Silva, P. O., Annor, S. J., & Gripp, C. A. L. (2020). Comprometimento organizacional para gestores de recursos humanos na perspectiva das representações sociais. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 25(4), 386-398. <https://dx.doi.org/10.22491/1678-4669.20200039>
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee—Organization Linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic press.
- Resolução Nº 510, de 07 de abril de 2016. (2016). Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes ou de informações identificáveis ou que possam acarretar riscos maiores do que os existentes na vida cotidiana, na forma definida nesta Resolução. Recuperado de <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>
- Rossenber, Y. G. T., Cross, D. & Stuart, J. (2022). An HRM perspective on workplace commitment: Reconnecting in concept, measurement and methodology. 1-21. *Human Resource Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100891>
- Sanches E. N., Próspero E. N. S., Stuker H., & Borba Júnior M. C. (2010). Organização e trabalho: padrões de comprometimento dos profissionais que atuam na estratégia saúde da família. *Rev. Eletr. Enf*, 12(2), 294-300. <http://dx.doi.org/10.5216/ree.v12i2.10356>
- Silva, M. R., & Regis, H. P. (2015). Perspectiva histórica da Análise de Redes Sociais. In.: A. V. B. Bastos, E. Loiola & H. P. Regis (Orgs.). *Análise de redes sociais em contextos organizacionais*. (pp.23-40). Salvador: EDUFBA.
- Sousa, A. (21 de março de 2019). Coeficiente de Correlação de Pearson e Coeficiente de correlação de Spearman. O que medem e em que situações devem ser utilizados?. *Correio dos Açores*. Recuperado de https://repositorio.uac.pt/bitstream/10400.3/5365/1/Sousa_CA_21%20Mar%c3%a7o%202019.pdf
- Yalabik, Z. Y., Swart, J., Kinnie, N., & van Rossenberg, Y. (2016). Multiple foci of commitment and intention to quit in knowledge-intensive organizations (KIOs): what makes professionals leave? *The International Journal of Human Resource Management*, 28(2), 417–447. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2016.1244918>

ARTIGO 2 - Servir à comunidade e ...? Os múltiplos comprometimentos dos servidores públicos em diferentes estágios de desenvolvimento da carreira

Introdução

Em um país democrático, ancorado nos princípios constitucionais e éticos, a construção e manutenção do bem-estar social é indissociável da atuação dos servidores públicos. A eles cabem a gestão pública, prezando pela organização e bom funcionamento dos municípios, estados e nação, tendo como papel central servir à sociedade, atender as demandas do povo com dignidade, respeito e cidadania (Furucho, 2012). Nesse cenário, profissionais comprometidos são indispensáveis para o cumprimento de metas institucionais e bom desempenho do serviço público (Sobreira et al, 2021).

O serviço público no Brasil passou por muitas reformas desde sua instauração em 1808, ainda no Império Português, até os dias atuais (Negreiros, 2019). Dentre elas, destaca-se a Constituição de 1988 como um marco para a consolidação do cenário político e da atuação estatal que possuímos atualmente. Nela, foi restaurado o regime democrático, estabelecidas normas de uniformização dos processos de admissão de trabalhadores via concurso público, e a descentralização para execução dos serviços prestados à população. Acréscimos posteriores foram realizados pelos Governos Presidenciais, como a criação de novas áreas para formação e capacitação de carreiras civis, a inclusão da possibilidade de novos vínculos contratuais baseados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a ampliação dos serviços seguindo as distribuições territoriais municipais e estaduais (Palotti & Freire, 2015).

Juntamente com a expansão do serviço, a atuação dos servidores públicos passou a ser cada vez mais requisitada pela sociedade e reconhecida pelos próprios profissionais. Dentre os diversos setores, a saúde e a assistência social foram os que obtiveram destaque nos últimos

três anos, principalmente em decorrência da pandemia da COVID-19. Neste período, as estruturas físicas, as equipes e o esforços dos profissionais foram redobrados no setor da saúde para atender pacientes acometidos pelo vírus e outras doenças nas unidades, bem como disponibilizar e realizar a vacinação na população em curto período de tempo (GOV, 2022). Do mesmo modo, o setor social ampliou sua atuação com o intuito de assegurar que cerca de 65,4 milhões de brasileiras(os) em situação de vulnerabilidade social e econômica tivessem acesso ao auxílio emergencial e demais serviços assistenciais (GOV, 2020). Em contrapartida, outros setores sofreram a precarização, como a educação. Os profissionais do setor de ensino e pesquisa foram afetados com a interrupção das aulas presenciais, com corte de verbas e falta de investimento nos espaços destinados a produção de conhecimento e ciência. Os impactos na formação de crianças, adolescentes e adultos, assim como no campo da pesquisa brasileira são inestimáveis, o que ressalta a importância do serviço público de qualidade na educação para a população (Ufal, 2020).

Tendo em vista o cenário desafiador que atualmente caracteriza a administração pública no Brasil, compreender os mecanismos que mantêm os vínculos dos servidores com os seus trabalhos revela-se um importante campo de estudo. Nesse sentido, as pesquisas sobre comprometimento possuem papel substancial, haja vista que o vínculo afetivo influencia no desempenho laboral e na permanência dos indivíduos no serviço público. Estar comprometido envolve o afeto, o compartilhamento dos mesmos valores e a contribuição para realização dos focos de compromisso (Cunha et al, 2021).

Vale ressaltar que as produções acadêmicas sobre comprometimento e seus focos no setor público seguem em movimento ascendente (Pinho et al., 2020). Tal crescimento se justifica pela contínua necessidade de compreender a forma como o indivíduo se relaciona com o seu trabalho, no intuito de promover, para os profissionais, satisfação e bem estar, e para as

instituições, produtividade, eficiência e qualidade nos serviços (Sobreira et al., 2021). Um estudo realizado com 311 funcionários públicos de prefeituras municipais buscou analisar a relação do comprometimento organizacional com a satisfação no trabalho, e concluiu que os participantes com alto nível de comprometimento também são os mais satisfeitos com a vida laboral (Lizote et al., 2017). Kunkel e Vieira (2012) complementam, em pesquisa realizada com 163 servidores municipais, que há grande tendência de os profissionais desenvolverem sentimentos de bem-estar no ambiente laboral quando estes estão comprometidos com a organização, envolvidos e satisfeitos com seu trabalho.

Apesar dos avanços já estabelecidos no que diz respeito aos estudos sobre comprometimento de servidores públicos, ainda é possível identificar algumas lacunas importantes. Pinho e colaboradores (2021) apontam escassez de investigações de outros possíveis focos, além da organização, com este público e incentiva o desenvolvimento de estudos nessa direção. Além da investigação de outros focos de comprometimento, observa-se a necessidade de estudos que contemplem uma comparação de gênero, haja vista que é um fator que impacta no comprometimento dos profissionais. Mesmo com critérios impessoais para o ingresso e progressão de carreira no serviço público, o setor também reproduz a estrutura patriarcal e sexista ainda presente no mercado de trabalho privado (Souza & Lima, 2021). Como reflexo, encontra-se uma distribuição desproporcional de homens e mulheres no setor público no Brasil por ramos de atividades (Vaz, 2018). De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2016), 62,15% dos cargos da administração pública eram ocupados por homens, enquanto 29,2 % dos cargos eram ocupados por mulheres. O cenário se inverte nos setores de educação, serviços sociais e de saúde, nos quais as mulheres ocupam 67,20% dos cargos e os homens 26,25%. Tal discrepância de atuação por ramos de atividades,

salienta que a divisão dos papéis ainda possui forte caráter cultural, estando os homens associados a tarefas de gestão e mulheres a tarefas que envolvem o cuidar e educar (Vaz, 2018).

Ainda sobre as lacunas identificadas na literatura, encontra-se escassez de estudos que contemplem a carreira. O serviço público possui algumas características peculiares quando se trata de carreira, pois ancora-se na complexidade da construção do plano de cargos, que não é único para todos os setores e órgãos, e põe em plano secundário como os profissionais lidam com as demandas de carreiras ao longo do tempo. Nesse cenário, uma parcela dos trabalhadores possui desenhos de cargos, com hierarquia de atribuições, regulamentada por portarias e com alinhamento salarial, o que permite o treinamento, avaliação do desenvolvimento e progressão nos níveis de atuação. Já outra parcela é composta por tarefas muito específicas, e as vezes exclusiva de determinados órgãos. Tal característica inviabiliza a mobilidade entre cargos e, conseqüentemente, a aquisição de competências por meio de novas atribuições dentro da instituição (ENAP, 2015).

Independente das especificidades dos cargos no serviço público, o desenvolvimento das carreiras dos servidores pode ser investigado, haja vista seu potencial contributivo para o desenvolvimento de estratégias de gestão de pessoas que visem melhorias no planejamento de carreira. Nessa direção, a teoria de desenvolvimento da carreira desenvolvida por Super (1990) afirma que ela se desenvolve ao longo da vida por meio das interações que o indivíduo estabelece com o ambiente, e é compreendida em cinco períodos: 1) Crescimento: Estágio de formação de autoconceitos vocacionais; 2) Exploração: Estágio que tem como objetivo central a exploração das preferências profissionais; 3) Estabelecimento: Período no qual o indivíduo busca adquirir estabilidade na sua profissão; 4) Manutenção: Período no qual o foco principal é gerenciar o que foi estabelecido no estágio anterior; 5) Desligamento: Estágio que envolve desaceleração e preparação para aposentadoria (Savickas, 2005). Portanto, o desenvolvimento

da carreira no serviço público depende da participação ativa de cada profissional no cumprimento desses ciclos, e no cumprimento do conjunto de tarefas de carreira.

Para avançar no intuito de reduzir estas lacunas, uma alternativa possível é buscar compreender os diversos focos do comprometimento não isoladamente, mas sim a partir de uma rede única e integrada, que tem sido denominada como sistema de comprometimento. Trata-se de uma teoria que visa oferecer ferramentas capazes identificar os focos de comprometimento de um indivíduo e grupos, as relações formadas entre esses focos, a intensidade de cada uma das relações formadas, bem como possíveis mudanças na rede em decorrência de aspectos pessoais ou ambientais, a exemplo do gênero ou estágios de carreira (Klein, Solinger & Duflot, 2020).

Portanto, a partir das lacunas identificadas, o presente estudo apresenta como objetivo descrever os sistemas de comprometimento de trabalhadores do serviço público com diferentes focos do mundo do trabalho e de outras esferas da vida que não o trabalho, considerando o gênero e os estágios de desenvolvimento da carreira.

Método

A pesquisa possui natureza quantitativa, caráter descritivo e de corte transversal.

População alvo e amostra

Foram convidados a participar do estudo profissionais do setor público de todas as regiões do país. Para a seleção da amostra, foi estabelecido como critério de inclusão que os participantes deveriam estar em exercício profissional.

Instrumento de pesquisa

Utilizou-se um questionário estruturado autoaplicável composto pelas seguintes seções:

- 1) Focos de comprometimento no trabalho e em outras esferas da vida: Foram mensurados a partir de questão desenvolvida pela equipe de pesquisa. Na questão estão listados oito focos de comprometimento: Profissão, Organização em que trabalha, Tarefas, Equipe de trabalho, Família, Atividade de lazer, Atividades religiosas e Atividades comunitárias. Os participantes avaliaram, em uma escala Likert de 0 a 5 pontos, o quanto se comprometem com cada um dos focos de comprometimento. A segunda questão se propõe a medir mudanças no nível de comprometimento com os focos durante a pandemia do COVID19. Foi utilizada uma escala de 5 pontos, variando de 1=Diminui muito a 5=Aumentou muito.
- 2) Inventário de Preocupações e Envolvimento de Carreira (IPC-r), adaptado por Lassance (2010) (Apêndice 1), com o objetivo de identificar em qual estágio de carreira os servidores públicos se encontram. O instrumento possui doze itens sobre tarefas de carreira que compõem três fatores: da questão 1 a 4 as afirmativas referem-se a tarefas de Exploração; da questão 5 até a 10, trata-se de tarefas de Gerenciamento e; as questões 11 e 12, tarefas de Desengajamento. Para cada afirmativa, as respostas seguem a escala Likert de 5 pontos. Na coluna preocupação, sendo 1=Atualmente isso não me tem preocupado e 5=Atualmente isso me tem preocupado muitíssimo. No estudo realizado por Lassance (2010), os índices de consistência interna do IPC-r foram de 0,87 para o fator exploração, 0,88 para gerenciamento e 0,84 para desengajamento, indicando nível de confiabilidade adequada.

- 3) Dados sociodemográficos e profissionais dos participantes: Idade, Gênero, Estado civil, Religião, Região do país onde reside, Escolaridade, Rendimento mensal, Tipo de vínculo como servidor público, Tipo de contratação, Carga horária semanal de trabalho, Tempo de serviço na organização, no serviço público e no cargo atual, e Formato de trabalho adotado durante a pandemia do COVID19.

Coleta dos dados

A coleta de dados ocorreu via questionário estruturado autoaplicável dispostos na ferramenta Survey Monkey, acompanhado pelo Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para autorização do uso dos dados coletados e garantia do sigilo dos participantes, de acordo a Resolução 466/12. Os convites para pesquisa foram enviados via e-mail, WhatsApp, outras mídias sociais, e divulgação presencial em Órgãos Públicos na região de Salvador/Ba.

Foi adotada a estratégia de coleta em bola de neve (*snowball sampling*). A técnica foi escolhida pois tem como vantagem, a possibilidade de alcançar a população desejada por meio pessoas chave, indivíduos que possuem facilidade para acessar outros membros do seu grupo (Dewes, 2013).

Análise dos dados

Todos os dados coletados foram tratados com o auxílio do software JASP Versão 0.16.4.0. e submetidos a análises descritivas. Para caracterização da amostra, as variáveis categóricas foram analisadas as frequências, e as variáveis numéricas descritas por intermédio de médias, desvio padrão e mínimo/máximo.

Os dados encontrados a partir da análise do IPC-r foram utilizados para classificar os grupos de participantes por estágio de carreira. A correção se deu através do cálculo das médias de cada fator. Assim, o estágio de carreira no qual o indivíduo se encontra é definido pelo fator de maior média. A partir do agrupamento encontrados, dois sistemas de comprometimento foram gerados através da análise de redes (gerenciamento e desengajamento). O estágio de exploração obteve número insuficiente de participantes para estimativa de rede. Também foram gerados mais dois sistemas de comprometimento para análise comparativa por gênero.

Estimou-se quatro modelos gráficos gaussianos, com a seleção do modelo Correlação para garantir que todos os parâmetros da rede, incluindo os espúrios, fossem analisados (Leme et al., 2020). O modelo estimado foi apresentado em uma estrutura de rede, na qual os nós representam os focos de comprometimento e as arestas representam a relação entre os focos.

A relevância estrutural ou proeminência dos focos de comprometimento nas redes foram medidas através do índice de centralidade na rede. Considera-se que, quanto mais central é um nó, mais conexões possui e, conseqüentemente, maior é a importância dele na rede. Para isso, foram analisados a centralidade da força do nó (strength), grau de proximidade (closeness) e grau de intermediação (betwensness). Adicionalmente, os dados foram submetidos as técnicas bootstrapping não paramétrico e case-dropping para avaliar os índices de precisão das arestas e da estabilidade das medidas de centralidade. No total, 1.000 reamostragens foram geradas em intervalos de confiança (IC) de 95% (Epskamp et al., 2018).

Resultados e Discussão

No total, 139 indivíduos responderam ao questionário do estudo. Entretanto, dois foram excluídos por não cumprirem o critério de inclusão estabelecido. A amostra final, portanto, foi

composta por 137 servidores públicos. A caracterização pessoal e profissional dos participantes encontra-se na Tabela 4.

Tabela 4 – Caracterização pessoal e profissional dos servidores públicos

	Média	DP	Mín.-Máx.
Idade:	46,7 anos	12,1	21-71
			N (%)
Gênero:	Feminino		80 (58,4%)
	Masculino		57 (41,6%)
Estado civil:	Casado(a)		61 (44,5%)
	Solteiro(a)		44 (32,1%)
	Divorciado(a)		16 (11,7%)
	União estável		15 (11%)
	Viúvo(a)		1 (0,7%)
Possui filhos:	Sim		63 (57,8%)
	Não		46 (42,2%)
Região onde reside:	Nordeste		115 (83,9%)
	Centro-Oeste		10 (7,4%)
	Norte		6 (4,4%)
	Sudeste		5 (3,6%)
	Sul		1 (0,7%)
Maior nível de escolaridade:	Especialização		39 (28,5%)
	Mestrado		27 (19,7%)
	Doutorado		25 (18,2%)
	Superior		25 (18,2%)
	Ensino médio		21 (15,4%)
Vínculo no serviço público:	Estadual		72 (52,6%)
	Federal		35 (25,5%)
	Municipal		30 (21,9%)
Tipo de contratação:	Concursado		97 (70,8%)
	Cargo comissionado		20 (14,6%)
	CLT (terceirizado)		6 (4,4%)
	CLT (contrato direto)		5 (3,6%)
	Contrato temporário		8 (5,9%)
	Outro		1 (0,7%)
Rendimento mensal:	Mais que 5 SM		60 (43,8%)
	3 a 5 SM		46 (33,6%)
	1 a 3 SM		31 (22,6%)

Em relação ao estágio de carreira em que se encontra, houve uma predominância de participantes na fase desengajamento (57,7%), conforme apresentado na Tabela 5.

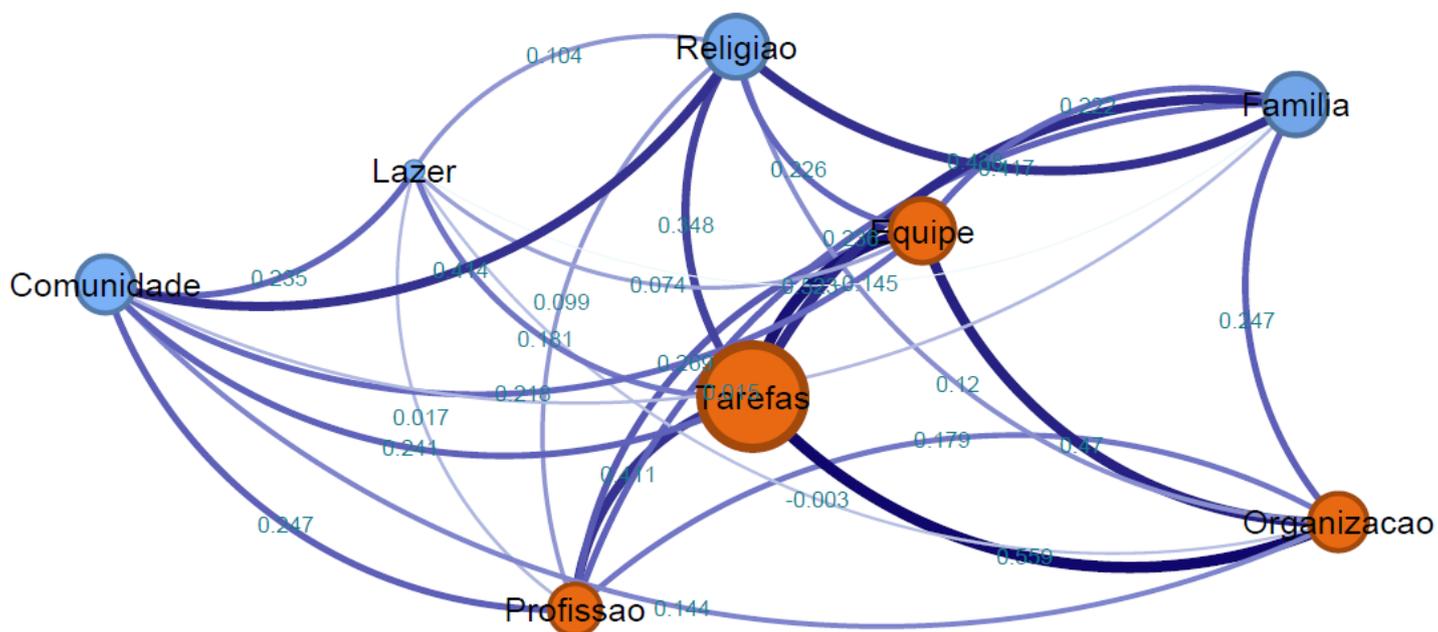
Tabela 5 – Classificação dos estágios de desenvolvimento da carreira dos servidores públicos

		N (%)
Estágios de desenvolvimento da carreira:	Exploração	17 (12,4%)
	Gerenciamento	41 (29,9%)
	Desengajamento	79 (57,7%)

Os quatro sistemas de comprometimento formam redes densas e não direcionadas. Nelas, encontram-se oito nós, em que quatro deles são focos da esfera do trabalho (cor laranja) e os outros quatro se referem a focos de outras esferas da vida (cor azul). A espessura das correlações corresponde a força da associação estabelecida entre os pares de nós, sendo também responsáveis pelo controle do efeito que os nós geram no sistema (Epskamp et al., 2018). Quanto mais forte é a correlação entre nodos, mais escura e espessa será a aresta.

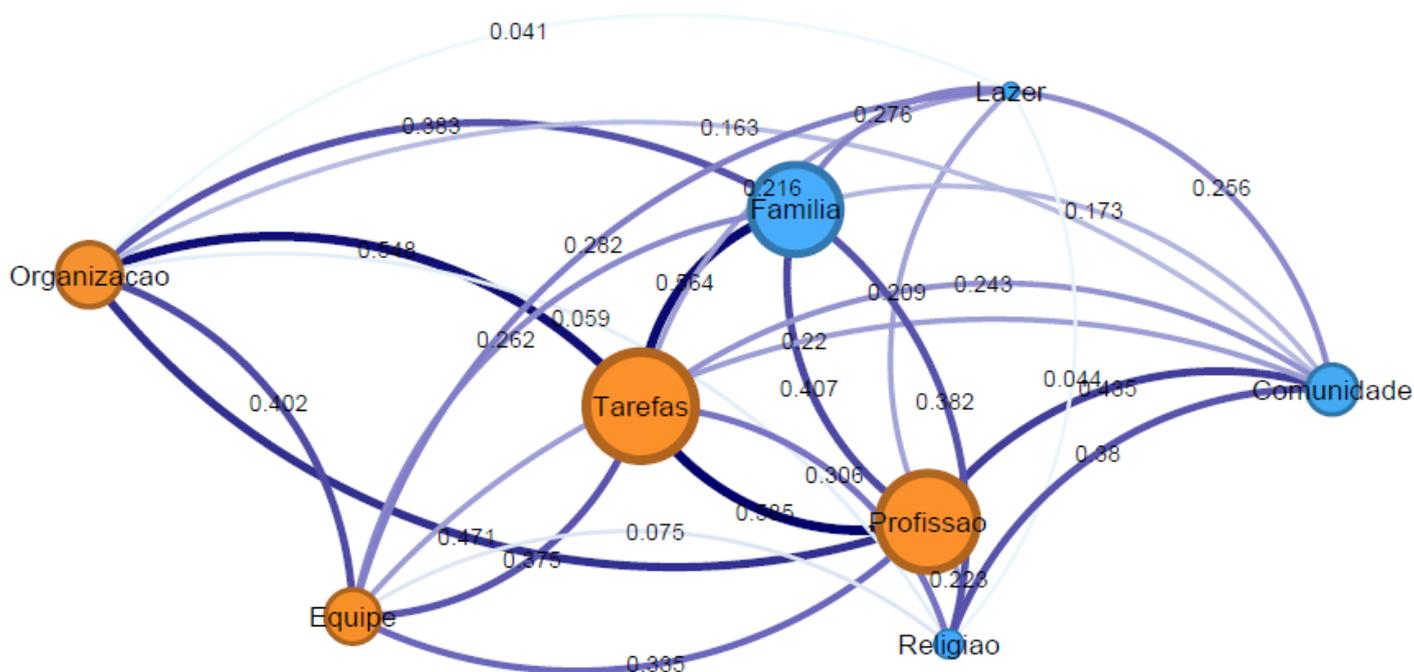
Na rede do sistema de comprometimento de servidores em estágio de gerenciamento (Figura 7), observa-se conexões especialmente fortes entre o nó “Equipe”, “Organização”, “Tarefas”, “Profissão”, “Família” e “Religião”. Isso implica em uma maior interação entre os focos do domínio trabalho, que, adicionalmente, interagem com dois focos do domínio não trabalho. Ademais, a “Comunidade” apresenta conexões intermediárias com a “Equipe” e a “Religião”, e fraca com os demais focos. Enquanto o “Lazer” apresenta relações fracas com outros nós, e negativo com a “Equipe”.

Figura 7 – Rede de comprometimento de servidores em estágio de gerenciamento



Na rede do sistema de comprometimento de servidores em estágio de desengajamento (Figura 8), observa-se melhor interação entre os focos da esfera do trabalho com os focos de outras esferas da vida. O sistema é composto por correlações essencialmente positivas, majoritariamente fortes ou intermediárias. Nota-se que as conexões fortes surgem entre o nó “Equipe”, “Organização”, “Tarefas”, “Família”, “Profissão” e “Comunidade”. Conexões intermediárias são observados entre os “Comunidade”, “Religião” e “Família”. Já o “Lazer” mantém relações fracas com todos os outros nós, porém com um aumento discreto na força.

Figura 8 – Rede de comprometimento de servidores em estágio de desengajamento



Em ambas as redes, as Tarefas é o nó com maior grau de força, definindo-o como principal foco de comprometimento (Figura 9). As Tarefas também apresentam o maior grau de proximidade, refletindo alta probabilidade de afetar mais rapidamente outros focos. Já os índices de intermediação apresentam divergências, sendo a Religião o nó de maior grau para a rede do estágio de gerenciamento, e a Profissão para a rede do estágio de desengajamento. Isso indica que os dois focos geralmente aparecem no caminho mais curto entre dois outros nós, configurando-os como transmissores de informações primordiais para os seus respectivos sistemas.

Figura 9 – Gráfico de centralidade do sistema de comprometimento por estágios de desenvolvimento da carreira

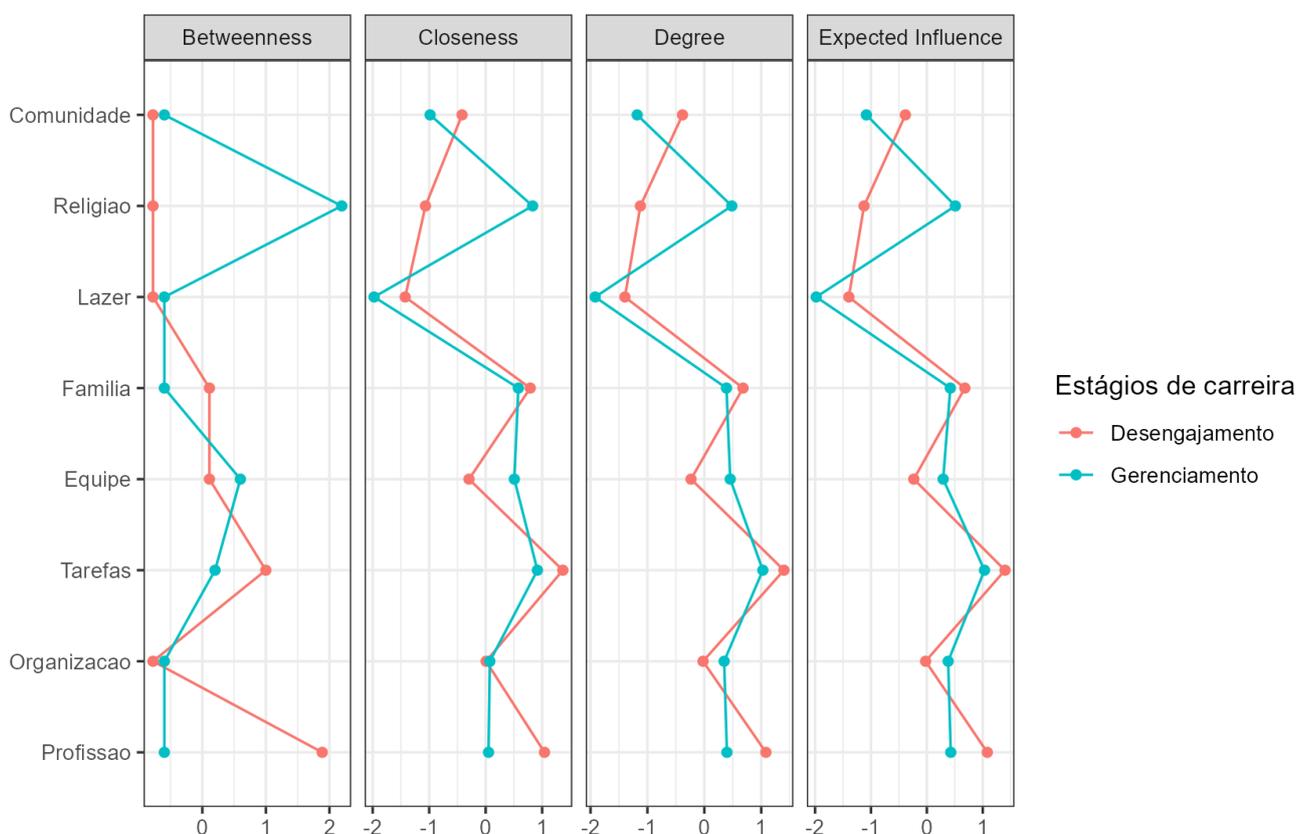


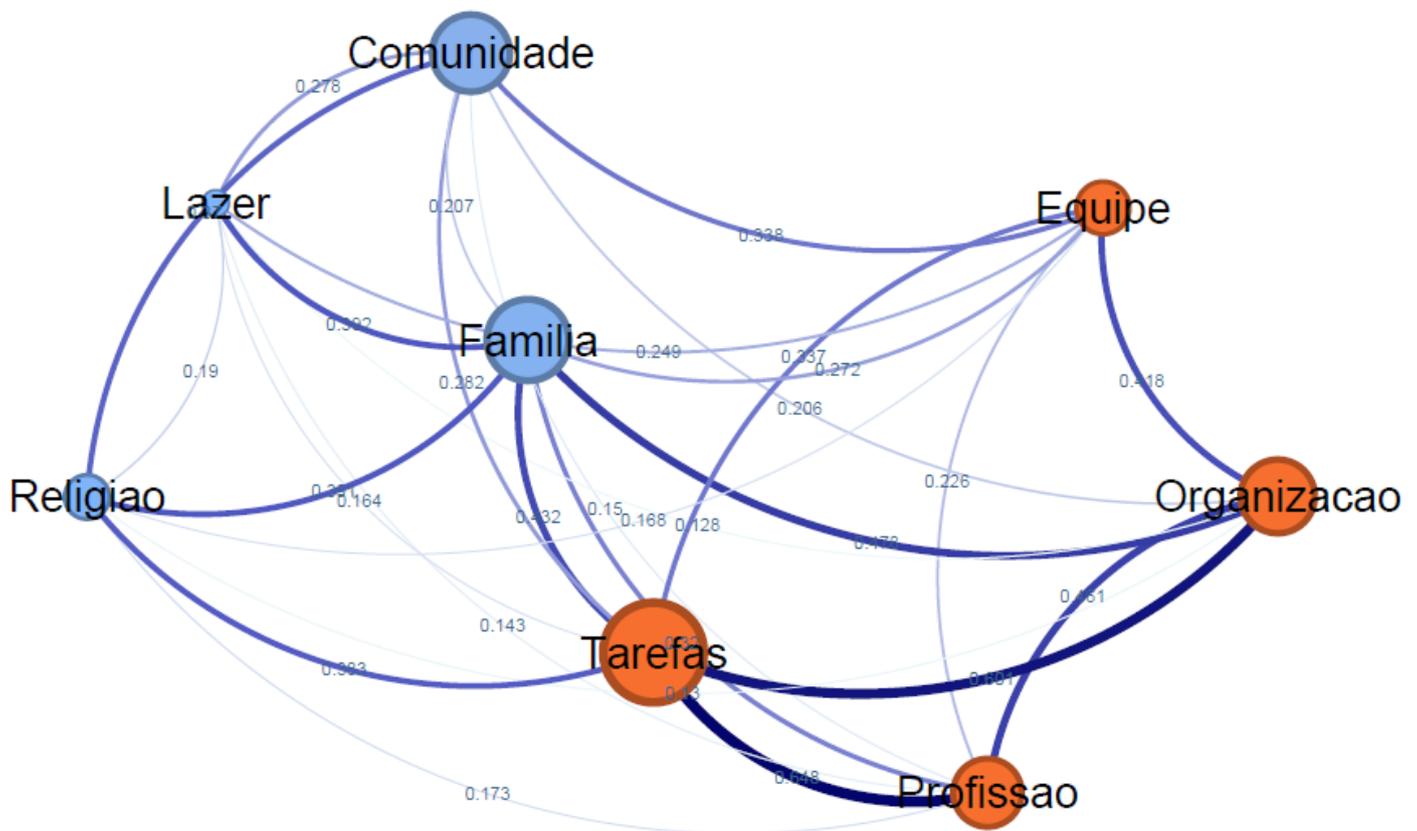
Fig. 9: Gráfico comparativo de centralidades usando medidas padronizadas de força, proximidade e intermediação dos nós. A linha azul, corresponde a rede do sistema de comprometimento dos servidores em estágio de gerenciamento e a linha vermelha, em estágio de desengajamento.

Ao comparar as redes por estágios de desenvolvimento da carreira, observa-se uma tendência de que servidores em estágio de gerenciamento apresentem maior concentração de comprometimento com alvos da esfera do trabalho. Esse direcionamento perde força no estágio de desengajamento, no qual os servidores distribuem melhor os compromissos entre os focos das duas esferas. Os achados das redes estão em conformidade com as características dos respectivos estágios. O gerenciamento mapeado pelo IPC-r agrupa duas etapas do ciclo, o estabelecimento e manutenção (Lassance, 2010). Ambos são caracterizados pelo maior envolvimento do indivíduo com o domínio do trabalho, em que o indivíduo busca assumir novas

responsabilidades profissionais, manter-se atualizado e desenvolver estratégias inovadoras para suas tarefas (Pimentel, 2018). Enquanto isso, no desengajamento há uma desaceleração do envolvimento com a vida laboral e aumento da dedicação a focos de outras esferas da vida, a fim de descobrir novos interesses e realizar atividades que substituam o trabalho (Pimentel, 2018).

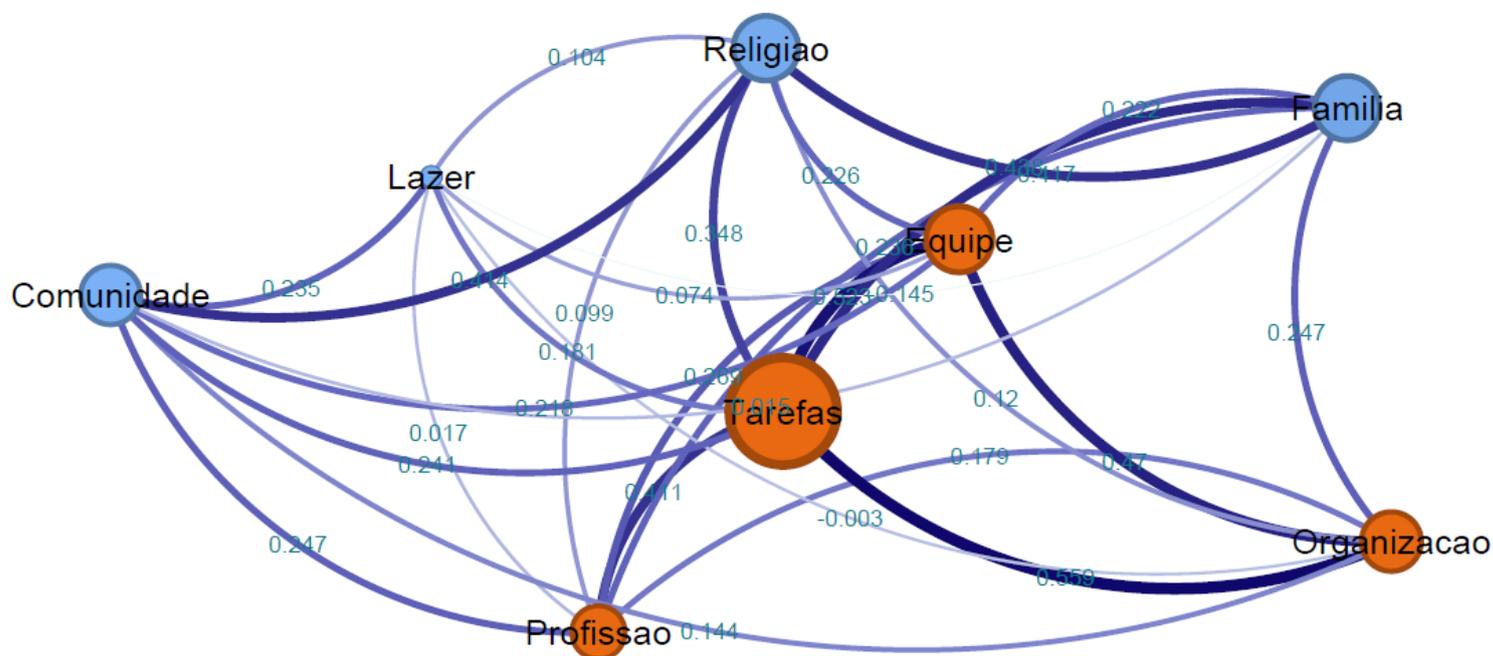
Já no sistema de comprometimento de servidores do gênero feminino (Figura 10), nota-se uma rede composta por associações positivas, em sua maioria de magnitude fraca e intermediária. As conexões fortes são estabelecidas entre o nó “Equipe”, “Organização”, “Profissão”, “Tarefas” e “Família” o que evidencia maior predomínio de comprometimento com os focos da esfera do trabalho, além da família. Enquanto o “Lazer” apresenta relações fracas com todos os outros nós, exceto a “Família” que possui relação intermediária.

Figura 10 – Rede do sistema de comprometimento de servidores do gênero feminino



Na rede do sistema de comprometimento de servidores do gênero masculino (Figura 11), observa-se uma rede composta por associações positivas e negativas, e, assim como para a rede de comprometimento do gênero feminino, apresentam majoritariamente ligações de magnitude fraca e intermediária. As conexões fortes se formam entre o nó “Equipe”, “Organização”, “Tarefas”, “Família”, “Religião” e “Comunidade”. Também, observa-se associação forte entre a “Profissão” e a “Tarefas”. Logo, retratam em uma maior interação entre os focos da esfera do trabalho com outras esferas da vida. Enquanto o “Lazer” apresenta relações fracas com todos os outros nós, e correlações negativas com a “Família” e a “Organização”.

Figura 11 – Rede do sistema de comprometimento de servidores do gênero masculino



Na análise comparativa entre os índices de centralidade das redes de comprometimento por gênero, identificou-se que o nó Tarefas é principal foco de comprometimento, pois possui o maior grau de força, proximidade e intermediação em ambas as redes (Figura 12). Isso revela que, além de ser o foco central da rede, as tarefas tem maior possibilidade de afetar mais rapidamente outros focos em seus sistemas e tendem a aparecer no caminho mais curto entre outros pares de nós, atuando como transmissores de informações. Por seguinte, os nós com maior força para o gênero feminino é a família, e para o gênero masculino, a equipe de trabalho.

Figura 12 – Gráfico de centralidade do sistema de comprometimento por diferença de gênero

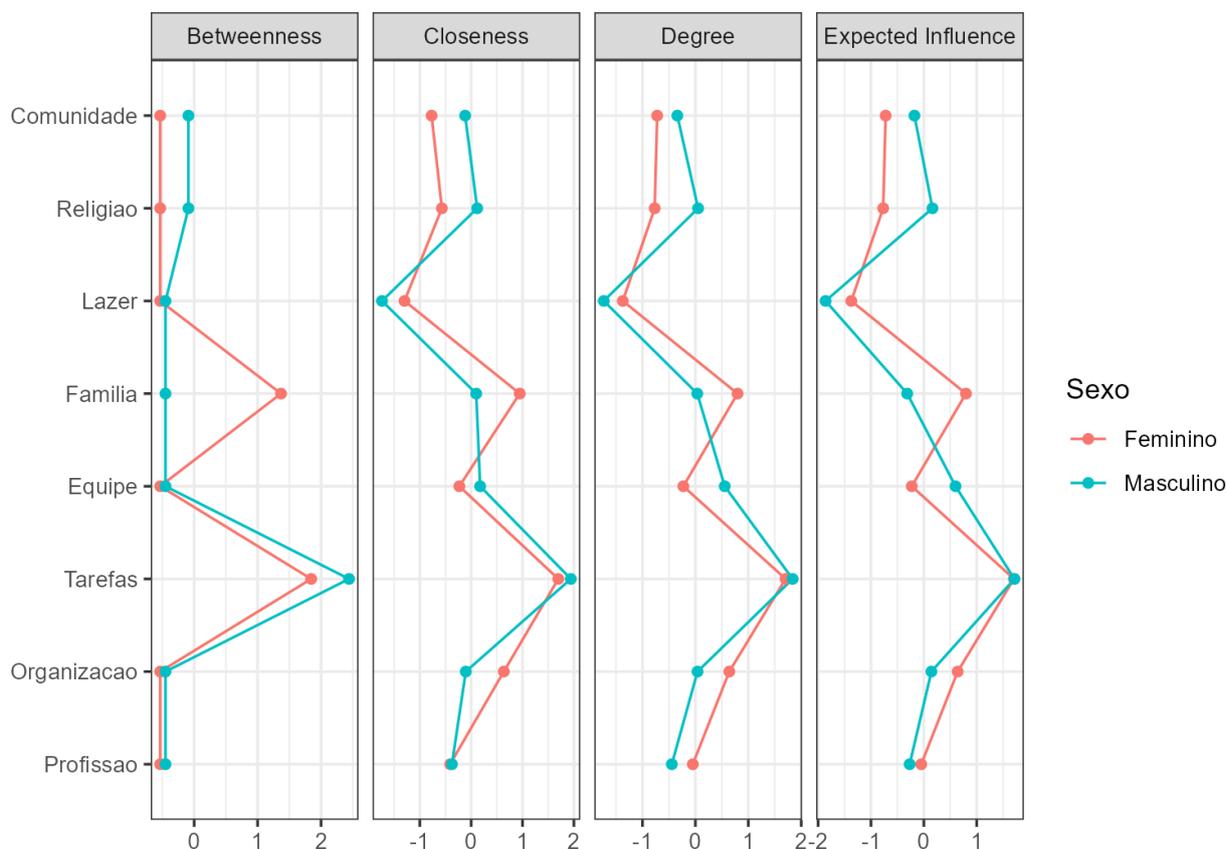


Fig. 12: Gráfico comparativo de centralidades usando medidas padronizadas de força, proximidade e intermediação dos nós. A linha azul, corresponde a rede do sistema de comprometimento dos servidores do gênero masculino e a linha vermelha, do gênero feminino.

Quando comparadas as redes por gênero, observa-se que o sistema de comprometimento de servidores do gênero feminino é formado, exclusivamente, por interações positivas entre os focos (Figura 10). Em contraponto, a rede do sistema de comprometimento de servidores do gênero masculino é composta por relações tanto positivas, quanto negativas (Figura 11). Os resultados divergem das discussões teóricas e empíricas, que apontam que as mulheres vivenciam mais conflitos entre os seus papéis sociais.

Mesmo após a inserção no mercado de trabalho, as mulheres permaneceram como principais responsáveis pelo cuidado do lar e da família. Os estereótipos associados ao gênero

se intensificam quando os indivíduos possuem filhos, dado que o cuidado deles ainda é tido como uma função prioritariamente materna. A licença paternidade é uma política que reforça tal estereótipo, pois concede apenas 5 dias de afastamento em decorrência de nascimento ou adoção de filhos (Souza & Lima, 2021). Diante disso, as mulheres tendem a lidar mais frequentemente com a dupla jornada, articulando a rotina doméstica com a rotina profissional (Mota-Santos et al, 2019).

Apesar dos impactos distintos para homens e mulheres no mercado de trabalho devido as atribuições guiadas pelos papéis de gênero, o serviço público também é reconhecido pela flexibilidade que permite aos trabalhadores conciliar a vida profissional e pessoal (Schilling, 2015). Tal suporte do setor as demandas individuais pode ser a razão pela qual não foram encontrados conflitos entre as duas esferas na rede do gênero feminino.

Em geral, as tarefas que os profissionais do setor público realizam é o principal foco do sistema de comprometimento. O resultado das redes aponta para o papel central desses trabalhadores: servir a comunidade. A prestação de serviços a sociedade, seja de forma direta ou indireta, tem como finalidade atender as necessidades da população por meio da gestão pública (Furucho, 2012). Deste modo, a atividade laboral se configura como alvo com o qual os servidores mais tendem a desempenhar respostas apropriadas para lidar com suas demandas e metas profissionais (Vespasiano & Mendes, 2017).

Diferente das tarefas laborais, a atividade comunitária se refere à prática realizada na comunidade pelos próprios moradores ou voluntários externos. Tais ações são fomentadas pelo diálogo e cooperação dos seus membros, e construídas com base nos sentidos e significados que elas possuem para o coletivo (Pacheco & Bonfim, 2022). Nas redes, observa-se que o compromisso com as atividades comunitárias (foco de outras esferas da vida) pode se relacionar ao domínio do trabalho. As principais ligações desse foco são com a equipe, a profissão e as

tarefas. Esses vínculos podem ser estabelecidos por meio da responsabilidade social que o profissional e seu grupo de trabalho exercem através de ações junto à comunidade (Bareli & Lima, 2010). As atividades comunitárias também se ligam aos focos do domínio não trabalho. A associação de maior intensidade e comum a todas as redes foi com as atividades religiosas, evidenciando que essas práticas podem estar ligadas ao espaço comunitário, associadas à promoção de bem-estar e de suporte social para os indivíduos (Glidden et al, 2019).

Por outro lado, o lazer é o foco de comprometimento com o menor índice de centralidade nos quatro sistemas apresentados. As correlações fracas são relevantes para a expansão das redes, pois permitem maior mobilidade de influências entre os nós. Os laços fracos também possuem maior capacidade de ligação com outros nós desconectados, diferentemente do que se observa nas relações fortes, em que geralmente há tendência para associações redundantes, o que implica na restrição das influências e limita o crescimento da rede (Magalhães & Brito, 2015). Desse modo, entende-se que o nó Lazer é o foco que possui interações mais fluidas com outros focos do comprometimento, além de apontar possibilidades para futuras explorações no que se refere ao seu potencial de integrar novos focos ao sistema.

Embora as correlações sejam majoritariamente espúrias, observa-se que: na rede de comprometimento de servidores em estágio de gerenciamento, o lazer estabelece correlação negativa com a equipe; enquanto na rede de comprometimento de servidores em estágio de desengajamento, o lazer possui relações integralmente positivas com todos os focos; já a rede do sistema de comprometimento de servidores do gênero feminino, o lazer possui uma relação forte e positiva com a família; porém na rede do sistema de comprometimento de servidores do gênero masculino o foco apresenta correlações negativas com a família e a organização.

Estudos acerca da influência do lazer na esfera do trabalho ainda são escassos e apresentam divergências (Kelly et al, 2020). As relações ambivalentes que o lazer estabelece

nas redes podem ser explicadas por duas perspectivas: de um lado, defende-se que o lazer é um papel gerador de recursos, tendo como perspectiva que focos não relacionados ao trabalho podem aumentar o desempenho e o bem-estar nos domínios do trabalho (De Vos et al, 2020; Greenhaus & Powell, 2006); por outro lado, afirma-se que o lazer pode apresentar relações negativas com o domínio do trabalho quando ambos os focos competem pelos mesmos recursos do indivíduo, ou possuem atividades semelhantes (Binnewies, et al, 2009; Ng & Feldman, 2012).

Ademais, as relações fracas do lazer com os demais focos podem ser explicadas pelo período em que o estudo foi realizado. A pesquisa foi aplicada após o retorno dos profissionais à rotina laboral modificada pela pandemia do COVID-19. Nesse período, 66,5% dos participantes sofreram redução do lazer e 76,2% passaram por alterações no formato de trabalho, se adequando para o modelo remoto parcial ou integral. Os fatores externos são capazes de produzir mudanças na rede. Nesse sentido, sugere-se a realização de estudos longitudinais com o intuito de avaliar a longo prazo as relações entre os focos.

Por fim, a estabilidade das arestas e dos índices de centralidade foram precisados por meio de modelos de rede baseados em subconjuntos de dados. A precisão das arestas das quatro redes foi verificada por meio da inspeção dos intervalos de confiança (IC) de 95%. Como resultados, encontrou-se intervalos de confiança amplos e alguns pesos da amostra original sobrepostos aos da reamostragem (Anexo 2). Isso indica que os pesos das arestas possuem baixa precisão e, possivelmente, não se diferenciam um do outro. Deste modo, sugere-se para estudos futuros a redução da quantidade de nós ou o aumento do número de participantes com o intuito de alcançar maior estabilidade das arestas.

Por seguinte, estimou-se a estabilidade dos índices de centralidade por meio do Coeficiente de Estabilidade (CS). Considera-se que $CS > 0.7$ equivalem aos índices altamente

estáveis, e $CS > 0.5$ denotam adequada estabilidade. Nas quatro redes, a força demonstra alta estabilidade ($CS > 0.7$), apresentando leve queda ao terem os casos reduzidos. A proximidade também mostra comportamento similar para todas as redes, com exceção para o sistema de comprometimento de servidores do gênero masculino que possui estabilidade adequada ($CS > 0.5$). Já a estabilidade de intermediação possui redução mais acentuada, caracterizando baixa estabilidade ($CS < 0.5$), exceto para o para o sistema de comprometimento de servidores do gênero feminino que mostra estabilidade adequada ($CS > 0.5$) (Anexo 3).

Considerações finais

O comprometimento dos profissionais do setor público é uma questão de pesquisa frequente no âmbito organizacional, dado que o fenômeno é preditor do desempenho do trabalhador na instituição. Considerando a relevância da temática para os profissionais e para a organização, o estudo cumpriu com os objetivos de descrever o sistema de comprometimento de trabalhadores do serviço público com diferentes focos do mundo do trabalho e de outras esferas da vida que não o trabalho, e comparar as estruturas que articulam os vínculos no trabalho e não trabalho considerando o gênero e os estágios de desenvolvimento da carreira dos servidores públicos. Além disso, trouxe contribuições importantes para avanços empíricos na compreensão dos múltiplos comprometimentos de forma integrada e evidenciam implicações práticas para gestão dos trabalhadores.

A partir das redes de comprometimento foi identificado que a tarefa laboral, ou seja, o serviço prestado à comunidade, é o foco central de comprometimento. Ao analisar comparativamente os sistemas de comprometimento por estágios de desenvolvimento da carreira, conclui-se que os trabalhadores em estágio de gerenciamento tendem a estar mais envolvidos com os focos da esfera do trabalho, enquanto os profissionais em estágio de

desengajamento evidenciam maior distribuição do compromisso com os focos de outras esferas da vida. Do mesmo modo, foram encontradas divergências entre os sistemas de comprometimento de servidores do gênero feminino e masculino, evidenciando maior enfoque das mulheres no domínio do trabalho e com a Família, enquanto os homens mostram maior equilíbrio de compromisso entre as duas esferas.

Diante dos resultados, as redes de comprometimento também podem auxiliar em possíveis intervenções no setor público com objetivo de atender as necessidades de cada grupo de modo mais assertivo. Nesse sentido, é possível pensar em estratégias de gestão de pessoas que incentivem a qualificação e a implementação de ações inovadoras no trabalho para profissionais em estágio de gerenciamento, e que realizem planejamento e preparação para a transição de carreira ou aposentadoria para trabalhadores em estágio de desengajamento. Já para dirimir as diferenças de gênero, pode-se desenvolver ações integrativas para discussões acerca dos papéis de gênero na sociedade e suas implicações no ambiente de trabalho, assim como a implantação de políticas mais diretas de apoio às mulheres, voltadas ao incentivo a qualificação, criação de maiores oportunidades para cargos de liderança, o aumento do prazo licença paternidade, dentre outros.

O estudo apresentou como limitação o tamanho reduzido da amostra e a sua distribuição. O baixo número de representantes no estágio de exploração inviabilizou a estimativa dessa rede e, conseqüentemente a comparação entre as três etapas. Portanto, para pesquisas futuras, recomenda-se a escolha de outras estratégias de coletas para alcance de uma melhor distribuição amostral.

REFERÊNCIAS

- Bareli, P., & Lima, A. J. F. S. (2010). A IMPORTÂNCIA SOCIAL NO DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO VOLUNTÁRIO. *Revista de Ciências Gerenciais*, 14(20), 173-184. Recuperado de <https://cienciasgerenciais.pgskroton.com.br/article/view/2280/2179>
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E.J. (2009). Daily performance at work: feeling recovered in the morning as a predictor of day-level job performance. *J. Organiz. Behav.*, 30: 67-93. <https://doi.org/10.1002/job.541>
- Cunha, K. F., Ribeiro, C., & Ribeiro, P. (2021). COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: PERSPETIVAS ATUAIS E TENDÊNCIAS FUTURAS. *Gestão e Desenvolvimento*, 29, 223-244. <https://doi.org/10.34632/gestaoedesenvolvimento.2021.10031>
- Dewes, J. O. (2013). Amostragem em Bola de Neve e Respondent-Driven Sampling: uma descrição dos métodos [Monografia Bacharel em Estatística]. Instituto de Matemática. Departamento de Estatística da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul. Recuperado de <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/93246/000915046.pdf>
- ENAP- Escola Nacional de Administração Pública. (2015). Gestão estratégica de pessoas e planos de carreira. Brasília, DF. Recuperado de https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/2126/1/GEST%C3%83O_ESTRAT%C3%89GICA_PESSOAS_M%C3%B3dulo_3.pdf
- Epskamp, S., Borsboom, D., & Fried, E. I. (2018). Estimating psychological networks and their accuracy: A tutorial paper. *Behav Res*, 50, 195–212. <https://doi.org/10.3758/s13428-017-0862-1>
- Furucho, N. Y. (2012). Servidor Público: A sua importância para a sociedade. Secretaria Municipal de Administração. Recuperado de http://semad.piracicaba.sp.gov.br/site/index.php?option=com_content&view=article&id=67&catid=9:noticias&Itemid=20#:~:text=O%20servidor%20p%C3%ABlico%20pode%20contribuir,profissionalismo%2C%20transpar%C3%Aancia%20e%2C%20principalmente%2C
- Glidden, R. F., Borges, C. D., Pianezzer, A. A., & Martins, J. (2019). A participação de idosos em grupos de terceira idade e sua relação com satisfação com suporte social e otimismo. *Boletim - Academia Paulista de Psicologia*, 39(97), 261-275. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2019000200011&lng=pt&tlng=pt.
- GOV (novembro 01, 2022). Do laboratório ao braço: caminho das vacinas Covid-19 tem controle de qualidade rígido e operação logística em tempo recorde. Ministério da Saúde. Recuperado de <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2021-1/agosto/do-laboratorio-ao-braco-caminho-das-vacinas-covid-19-tem-controle-de-qualidade-rigido-e-operacao-logistica-em-tempo-recorde>

- GOV (janeiro 10, 2020). Auxílio Emergencial alcança mais de 65 milhões de brasileiros. Cidadania e Assistência Social. Recuperado de <https://www.gov.br/pt-br/noticias/assistencia-social/2020/07/auxilio-emergencial-alcanca-mais-de-65-milhoes-de-brasileiros>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística[IBGE]. (2016). Pesquisa nacional por amostra de domicílios: síntese de indicadores. Rio de Janeiro, RJ.
- Kelly, C. M., Strauss, K., Arnold, J. & Stride, C. (2020). The relationship between leisure activities and psychological resources that support a sustainable career: The role of leisure seriousness and work-leisure similarity. *Journal of Vocational Behavior*, 117(August 2019), 103340. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.10334>
- Klein, H. J., Solinger, O. N., & Dufлот, V. (2020). Commitment system theory: The evolving structure of commitments to multiple targets. *Academy of Management Review*, 1-56. <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0031>
- Kunkel, F. I. R., & Vieira, K. M. (2012). BEM-ESTAR NO TRABALHO: UM ESTUDO JUNTO AOS SERVIDORES PÚBLICOS DA PREFEITURA MUNICIPAL DE CERRO LARGO, RIO GRANDE DO SUL. *Gestão & Regionalidade*, 28(83). Recuperado de https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/1789/1237
- Lassance, M.C.P. (2010). SALIÊNCIA DE PAPEL, VALORES DE TRABALHO E TAREFAS DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA [Tese de Doutorado]. Programa de Pós-graduação em Psicologia do Desenvolvimento da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10183/25070>
- Leme, D. E. C., Alves, E. V. C., Lemos, V. C. O., & Fattori, A. (2020). Análise de redes: uma abordagem multivariada para pesquisas em ciências da saúde. *Geriatr Gerontol Aging*, 14(1), 43-51. <https://cdn.publisher.gn1.link/ggaging.com/pdf/v14n1a08.pdf>
- Lemos, A. H. C., Barbosa, A. O. & Monzato, P. P. (2020). MULHERES EM HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19 E AS CONFIGURAÇÕES DO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA. *Revista de Administração de Empresas* [online]. 60:6, 388-399. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200603>
- Lizote, S. A., Verdinelli, M. A. e Nascimento, S. (2017). Relação do comprometimento organizacional e da satisfação no trabalho de funcionários públicos municipais. *Revista de Administração Pública*, 51(6), 947-967. <https://doi.org/10.1590/0034-7612156382>
- Mota-Santos, C., Neto, A. C., Oliveira, P., & Andrade, J. (2019). Reforçando a contribuição social de gênero: a servidora pública qualificada versus a executiva. *REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA*, 53(1):101-123. <http://dx.doi.org/10.1590/0034-761220170156>
- Negreiros, R. C. A. (2019). ÉTHOS, EDUCAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO: Uma tríade basilar na construção de uma sociedade saudável. 99p. Curitiba: Appris
- Ng, T.W.H. and Feldman, D.C. (2012), Employee voice behavior: A meta-analytic test of the conservation of resources framework. *J. Organiz. Behav.*, 33: 216-234. <https://doi.org/10.1002/job.754>

- Pacheco, F. P., & Bomfim, Z. A. C. (2022). Atividade comunitária, estima de lugar e conscientização: uma análise da participação social do movimento Resistência Vila Vicentina. *Interações (campo Grande)*, 23(Interações (Campo Grande), 2022 23(1)). <https://doi.org/10.20435/inter.v23i1.3120>
- Palotti, P., & Freire, S. (2015). *Servidores públicos federais: novos olhares e perspectivas*. Brasília: Enap. Recuperado de <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/2563>
- Pimentel, A. C. (2018). REVISITANDO DONALD SUPER E OS PRINCIPAIS CONCEITOS DA TEORIA DO DESENVOLVIMENTO VOCACIONAL. *Educon*, 11(1), 1-12. http://anais.educonse.com.br/2017/revisitando_donald_super_e_os_principais_conceitos_da_teorica_do_d.pdf
- Pinho, A. P. M., Oliveira, E. R. S. O., & Silva, C. R. M. (2020). Comprometimento Organizacional no Setor Público: um olhar sobre três décadas da produção científica brasileira (1989-2019). *Revista do Serviço Público*, 71(3), 504-539. <https://doi.org/10.21874/rsp.v71i3.3507>
- Resolução Nº 510, de 07 de abril de 2016. (2016). Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes ou de informações identificáveis ou que possam acarretar riscos maiores do que os existentes na vida cotidiana, na forma definida nesta Resolução. Recuperado de <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. Em S.D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling – putting theory and research to work* (149-205). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Schilling, E. (2015). “Success is satisfaction with what you have?” Biographical balance of older female employees in public administration. *Gender, Work & Organization*, 22(5), 474-494. <https://doi.org/10.1111/gwao.12097>
- Silva, T. F., Ramos, T. C. S., David, H. M. S. L. & Vieira, A.C.T. (2021). Características e especificidades da Metodologia de Análise de Redes Sociais. *Research, Society and Development*, 10(3), 1-14. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i3.13622>
- Sobreira, F. E., Zille, L. P., & Faroni W. (2021). COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: estudo com servidores técnicoadministrativos de nível superior da Universidade Federal de Viçosa. *Administração Pública e Gestão Social*, 13(1), 1-18. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=351564966001>
- Souza, L. G., & Lima, F. C. (março 12, 2021). As desigualdades de gênero no serviço público. *Observatório das Desigualdades*. Recuperado de <http://observatoriodesigualdades.fjp.mg.gov.br/?p=1548#:~:text=Analisando%20pelos%20crit%C3%A9rios%20de%20g%C3%AAnero,ocupam%20somente%204%25%20desses%20cargos.&text=Fonte%3A%20Ipea%20%E2%80%93Atlas%20do%20Estado%20Brasileiro>
- Ufal, A. (2020). Professor faz análise sobre a importância do servidor público para a sociedade. *Notícias Universidade Federal De Alagoas*. Recuperado de

<https://ufal.br/servidor/noticias/2020/10/professor-faz-analise-sobre-a-importancia-do-servidor-publico-para-a-sociedade>

Valli, M. (2012). Análise de Cluster. Augusto Guzzo - Revista Acadêmica. (4), 77-87.
<http://dx.doi.org/10.22287/ag.v0i4.107>

Vaz, D. V. (2018). Diferenças salariais por gênero no setor público brasileiro no período 2002-2015: magnitude, evolução e determinantes. *Acta Scientiarum. Human and Social Sciences*, 40(2). <https://doi.org/10.4025/actascihumansoc.v40i2.41507>

Vespasiano, C. S., & Mendes, A. C. B. (2017). Bem-estar no trabalho, comprometimento e satisfação de servidores técnico-administrativos com sua atividade. *Práticas em Gestão Pública Universitária*, 1(1), 81-101. Recuperado de <https://revistas.ufrj.br/index.php/pgpu/article/download/4195/7696>

CONSIDERAÇÕES GERAIS

O interesse por investigar os focos de comprometimento tornou-se crescente no campo acadêmico devido a sua relevância para compreensão do comportamento do trabalhador e, mais especificamente, para explorar a razão pela qual os profissionais agem de maneiras distintas no trabalho, bem como lidam com os desafios que emergem desse contexto (Rowe et al., 2013). À medida que os estudos avançam, consolida-se o pressuposto de que os múltiplos focos fornecem resultados mais integrados quando compreendidos como um conjunto, o que tem impulsionado pesquisadores a explorar estratégias metodológicas capazes de apreender os múltiplos comprometimentos em um sistema (Klein et al., 2020).

A partir dessa demanda, a presente dissertação teve como objetivo geral comparar os sistemas de comprometimentos de servidores públicos em distintas esferas da vida (trabalho e não trabalho), identificando possíveis efeitos das variáveis de gênero e dos estágios de desenvolvimento da carreira. O estudo produziu dois artigos, que apresentaram os resultados encontrados e considerações relevantes para o desenvolvimento teórico e metodológico do sistema de comprometimento.

O primeiro artigo propôs uma integração teórico-metodológica, utilizando a análise de redes aplicada ao sistema de comprometimento. Seu objetivo visou avaliar a viabilidade da aplicação da análise de redes como estratégia metodológica para análise dos sistemas de comprometimento. Em análise comparativa dentre as técnicas de correlação, cluster e análise de redes foi possível avaliar que cada delas responde a objetivos distintos. Dentre elas, a análise de redes é a técnica que promove discussões mais complexas e integradas para o sistema de comprometimento, fornecendo resultados do papel de cada foco para o sistema, dos relacionamentos entre os focos e da estrutura geral da rede. Por fim, o estudo ressalta que a

análise de redes é capaz de suprir a lacuna metodológica para compreensão dos múltiplos focos em conjunto, uma vez que estes são frequentemente fragmentados para fins de pesquisa. Em complemento, lança como sugestão que futuros estudos utilizem a análise de redes como método com o intuito de desenvolver campo teórico e empírico do sistema de comprometimento.

Em continuidade aos objetivos de pesquisa, o segundo artigo empírico testou a viabilidade da proposta teórico metodológica ao descrever o sistema de comprometimento de trabalhadores do serviço público com diferentes focos do mundo do trabalho e de outras esferas da vida que não o trabalho, e comparar as estruturas que articulam os vínculos considerando o gênero e os estágios de desenvolvimento da carreira dos profissionais. Nesse estudo contribuições relevantes são observadas para os servidores públicos e as instituições. A primeira, o foco principal de comprometimento é a tarefa laboral. O comprometimento com as tarefas pode ser mantido e reforçado pelas próprias organizações por meio de estratégias de gestão que visem o investimento em: capacitação que gerem novos aprendizados, ferramentas que auxiliem os processos de trabalho e feedbacks periódicos voltados para o desenvolvimento dos trabalhadores.

No que se refere às análises comparativas entre os sistemas de comprometimento por estágios de desenvolvimento da carreira, as redes evidenciam que os profissionais em estágio de gerenciamento apresentam maior comprometimento com os focos da esfera do trabalho. Já os profissionais em estágio de desengajamento mostram uma tendência distinta, demonstrando equilíbrio entre os domínios trabalho e não trabalho. Esses achados oferecem indicadores importantes para intervenções no ambiente laboral. A gestão de pessoas pode atuar, para o estágio de gerenciamento, no auxílio para o desenvolvimento profissional através de incentivo à qualificação e às ações inovadoras no trabalho. E para o estágio de desengajamento, pode

conferir suporte a fase de desaceleração do trabalho, auxiliando no planejamento e preparação para a transição de carreira ou aposentadoria.

As análises comparativas entre os sistemas de comprometimento dos gêneros também expressam diferenças. As mulheres direcionam o compromisso para a maior parte das esferas do trabalho. Enquanto na relação com os focos da esfera da vida, demonstra maior compromisso com a Família. Já os homens manifestam melhor distribuição do compromisso entre os focos das duas esferas. Diante desses resultados, as organizações podem intervir por meio de ações integrativas que desenvolvam espaço para discussão sobre os papéis de gênero na sociedade e no trabalho. Também é possível a implantação de políticas que objetivem o equilíbrio dos focos de compromisso para as mulheres, como incentivo a qualificação e a progressão de carreira, bem como maiores oportunidades para cargos de liderança, além do aumento da licença paternidade.

Como limitações, o estudo apresentou desequilíbrio na distribuição da amostra entre os três estágios de desenvolvimento da carreira, o que inviabilizou a estimativa da rede de profissionais no estágio de exploração devido ao baixo número de representantes. Logo, recomenda-se a escolha de outras estratégias de coleta de dados para alcance de uma melhor distribuição amostral em estudos futuros. Ademais, o tamanho da amostra não permitiu os estudos gerarem resultados generalizáveis para população. Sugere-se, portanto, a replicação com um quantitativo maior de participantes.

Por fim, considera-se que a pesquisa atingiu o objetivo proposto ao viabilizar discussões sobre os sistemas de comprometimento de forma integrada e trazer contribuições relevantes para o desenvolvimento empírico do vínculo. Ao utilizar a análise de redes como estratégia metodológica para mapeamento e interpretação dos sistemas de comprometimento, a pesquisa também oferece uma ferramenta para aplicação em estudos futuros que visem aprofundar os

conhecimentos sobre os sistemas e realizar análises comparativas com fatores pessoais e profissionais. Além disso, as redes possuem potencial para auxiliar as organizações nos processos de investigação e intervenção nos alvos de compromisso dos seus trabalhadores, promovendo melhorias no desempenho laboral e manutenção dos comprometimentos com os múltiplos focos das esferas do trabalho e da vida.

APÊNDICE 1

TERMO DE CONSENTIMENTO ESCLARECIDO (TCLE)**PESQUISA: Sistemas de comprometimento com o trabalho e outras esferas da vida: estudo comparativo entre servidores públicos em diferentes estágios da carreira.**

Ao clicar em concordo, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário(a) da pesquisa supracitada, sob a responsabilidade da pesquisadora Lorena Paim Linhares, mestranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia.

Concordando com este Termo de Consentimento estou ciente de que:

- 1- **O objetivo da pesquisa** é mapear a rede de comprometimento que se interrelacionam (no trabalho e em outras esferas da vida) de servidores públicos, analisar essas interações em sistema e comparar as estruturas encontradas entre os gêneros e os estágios de desenvolvimento da carreira.
- 2- A participação é **voluntária e anônima** e você poderá decidir participar ou não, bem como desistir a qualquer momento sem penalização.
- 3- Durante o estudo será necessário que eu responda alguns questionários com **duração estimada em 15 minutos**. Os **riscos associados a participação são mínimos**, podendo sentir fadiga ou desconforto emocional.
- 4- Caso ocorra algum desconforto emocional ou qualquer outro problema, recomenda-se entrar em contato com a pesquisadora para receber orientações e ser encaminhado(a) para serviços psicológicos gratuitos.
- 5- Os seus dados pessoais serão **mantidos em sigilo** e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada.
- 6- Ao final da pesquisa, todo material será mantido em arquivo digital sem conexão com a internet, sob responsabilidade do pesquisador, por pelo menos 5 anos, conforme **Resolução 466/12**.
- 7- Este estudo se enquadra no projeto de pesquisa da CAPES intitulado “**Múltiplos comprometimentos no trabalho: avanços conceituais, metodológicos e empíricos**”, proposto pelo Prof. Dr. Virgílio Bastos. Em caso de dúvidas, você poderá entrar em contato com a orientanda responsável pela pesquisa, Lorena Paim Linhares, pelo e-mail lorena.linhares@ufba.br.
- 8- Para ter acesso a uma cópia deste termo, você poderá salvá-lo diretamente em seu computador ou celular.

Declaro que entendi os objetivos e condições de minha participação na pesquisa e concordo em participar

Parte I – Comprometimento com o trabalho e com outras esferas da vida

Duas noções são básicas para que possa responder as questões seguintes. Primeiro, a noção de comprometimento. Entendemos por comprometimento um vínculo que a pessoa desenvolve com algum aspecto (pessoa, lugar, trabalho etc.) do seu mundo. Esses aspectos nós denominamos de focos do comprometimento. Esse vínculo tem três componentes. Um afetivo (gostar ou quantidade de afeto que possui em relação a um foco); um cognitivo (identificação com, avaliação do quanto compartilha coisas em comum); e um terceiro que é a disposição de agir para o bem daquele foco ou aspecto do mundo ao qual se vincula.

1. No quadro a seguir nós listamos 8 (oito) focos ou aspectos do seu mundo com os quais você pode ter um vínculo de comprometimento. Para cada foco, há três dimensões que você deve avaliar (afetiva, cognitiva e a disposição para ação). Em relação a cada uma dessas dimensões de cada foco, avalie, em um contínuo de 0 a 5, no qual 0 representa nenhum comprometimento e 5 a maior intensidade de comprometimento. Você tem a possibilidade de acrescentar até mais quatro focos que não foram listados e que você acha importante em termos do seu comprometimento.

	Afetiva (Gostar)	Identificação (Valores e princípios)	Disposição para contribuir com
1. Profissão			
2. Organização em que trabalha			
3. Tarefas de trabalho			

4. Equipe de trabalho

5. Família

6. Atividades de lazer

7. Atividades religiosas

8. Atividades comunitárias

9.

10.

11.

12.

2. Desde o ano de 2020, quando o Brasil foi acometido pela pandemia do COVID 19, grande parte da população passou por mudanças no âmbito pessoal e profissional. Tais mudanças também envolvem os focos de comprometimento nessas duas esferas da vida.

Em relação a cada um dos focos listados e/ou acrescentados por você na questão anterior, como você avalia a mudança ocorrida em função a pandemia? Indique na tabela abaixo, a intensidade com que seu comprometimento se alterou:

Aumentou muito	Aumentou	Não se alterou	Diminuiu	Diminuiu muito
-------------------	----------	----------------	----------	-------------------

1. Profissão

2. Organização em que trabalha

3. Tarefas de trabalho

4. Equipe de trabalho

5. Família

6. Atividades de lazer

7. Atividades religiosas

8. Atividades comunitárias

9.

10.

11.

12.

Parte II. Estágios de desenvolvimento da carreira

A vida no trabalho caracteriza-se por diferentes momentos que colocam desafios e preocupações específicos para o trabalhador. Isso caracteriza diferentes estágios de desenvolvimento da carreira. Para cada frase abaixo, responda de acordo com a grade de respostas a seguir, em medida cada afirmação tem preocupado você nesse momento

GRADE DE RESPOSTAS	
1	Atualmente isso não me tem preocupado
2	Atualmente isso me tem preocupado pouco
3	Atualmente isso me tem preocupado
4	Atualmente isso me tem preocupado muito
5	Atualmente isso me tem preocupado muitíssimo

1. Descobrir o tipo de trabalho que é mais adequado para mim.	1	2	3	4	5
2. Encontrar um tipo de trabalho que realmente me interessa.	1	2	3	4	5

3. Começar na minha área profissional escolhida.	1	2	3	4	5
4. Estar estabelecido em um emprego em que eu possa permanecer.	1	2	3	4	5
5. Tornar-me particularmente conhecedor ou competente em meu trabalho.	1	2	3	4	5
6. Planejar como progredir na linha de trabalho em que estou estabelecido.	1	2	3	4	5
7. Manter o respeito das pessoas de minha área.	1	2	3	4	5
8. Manter-me atualizado com os novos conhecimentos, equipamentos e métodos (técnicas) de minha área.	1	2	3	4	5
9. Identificar novos problemas para resolver.	1	2	3	4	5
10. Desenvolver métodos (caminhos) mais fáceis para fazer meu trabalho.	1	2	3	4	5
11. Fazer bons planos para a minha aposentadoria.	1	2	3	4	5
12. Ter um bom lugar para viver quando eu me aposentar.	1	2	3	4	5

Parte III - DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS E PROFISSIONAIS

• **Idade:** _____

• **Gênero:**

Feminino

Masculino

Outros: _____

• **Estado civil:**

Solteiro(a)

Casado(a)

Divorciado(a)

Viúvo(a)

Outros: _____

• **Possui filhos?** Sim Não

• **Você tem religião:** Sim Não

• **Se sim, qual?**

Católica

Evangélica

Candomblé

Umbandista

Espírita

Protestante

Ateu

Agnóstico

Outros: _____

• **Cidade onde reside:** _____ / **Estado:** _____

• **Maior nível de escolaridade:**

Ensino médio

Superior

Especialização

Mestrado

Doutorado

- **Ano em que finalizou a formação:** _____
- **Profissão:** _____
- **Você está fazendo algum curso para obter nova habilitação profissional?**
 Sim Não Se sim, qual? _____
- **Esse é o seu primeiro emprego?** Sim Não
- **O seu emprego atual é o mesmo do primeiro emprego?** Sim Não
Caso não, quantos empregos você já esteve incluindo o atual? _____
- **Que cargo que ocupa no seu emprego atual?** _____
- **Vínculo como servidor público:**
 - Serviço público municipal
 - Servidor público estadual
 - Servidor público federal
- **Tipo de contratação:**
 - CLT (contrato direto com a instituição em que atua)
 - CLT (terceirizado)
 - Regime Especial de Direito Administrativo (REDA)
 - Concursado
 - Cargo comissionado
 - Contrato temporário
- **Qual a sua carga horária semanal de trabalho?** _____ horas
- **Tempo de serviço na organização:** _____ ano(s) e _____ mes(es)
- **Tempo de atuação no serviço público:** _____ ano(s) e _____ mes(es)
- **Tempo de serviço no cargo atual:** _____ ano(s) e _____ mes(es)
- **Rendimento mensal:**

- 1 a 3 Salários-mínimos
- 3 a 5 Salários-mínimos
- Mais que 5 Salários-mínimos

• **Você combina esse trabalho com outro trabalho (formal ou informal)?**

- Sim Não

• **Já ficou desempregada(o)?** Sim Não

Sua experiência na pandemia:

• **Como você se manteve trabalhando nesse período da pandemia?**

- Fiquei em trabalho remoto todo o período.
- Combinei trabalho remoto e presencial
- Mantive o trabalho presencial todo o período

ANEXO 1

Figura 13 - Estabilidade das arestas do sistema de comprometimento de servidores em estágio de gerenciamento

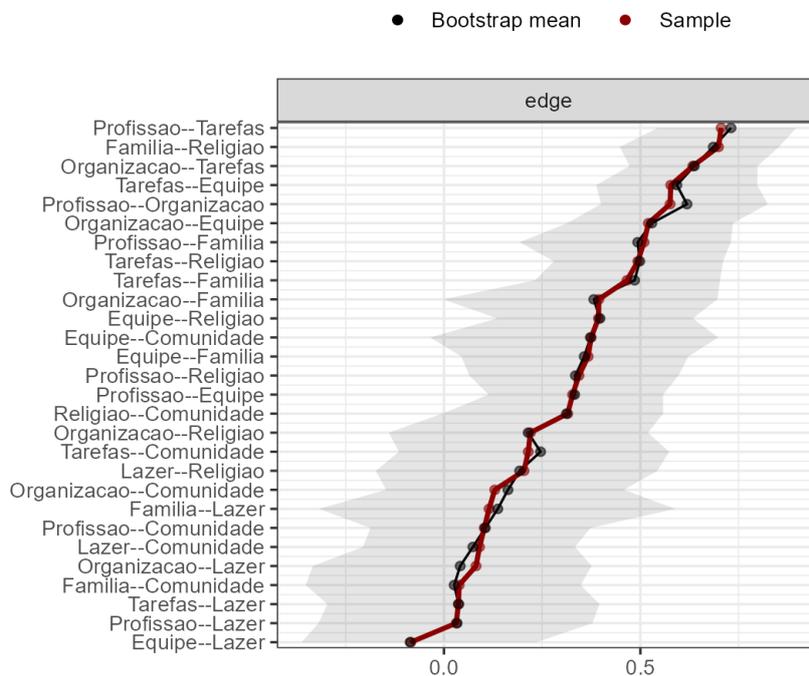


Figura 14 – Estabilidade dos índices de centralidade do sistema de comprometimento de servidores em estágio de gerenciamento

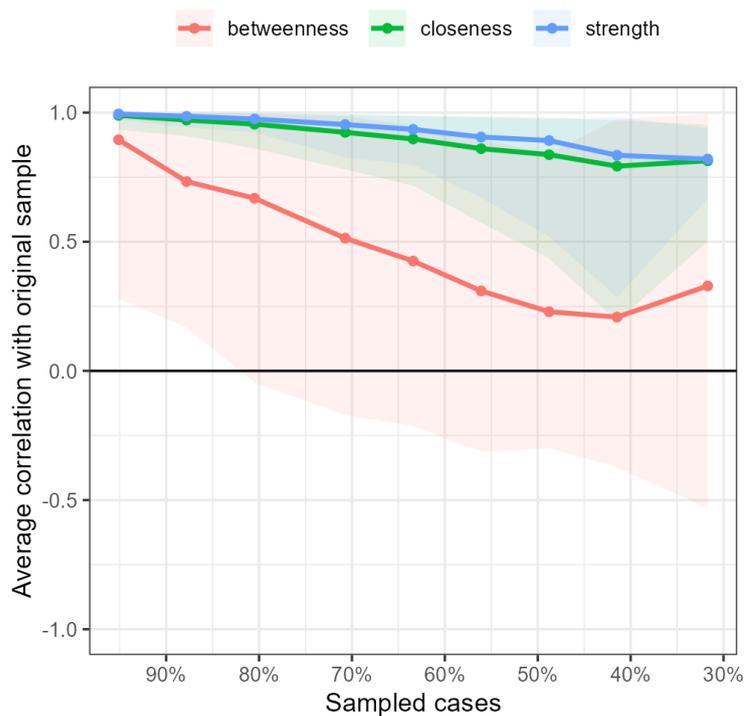


Figura 15 - Estabilidade das arestas do sistema de comprometimento de servidores em estágio de desengajamento

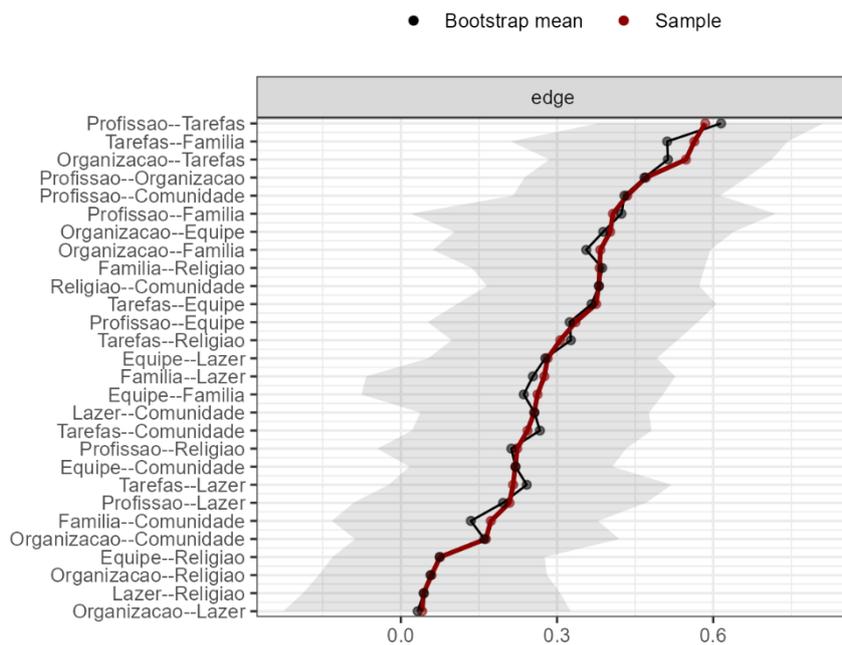
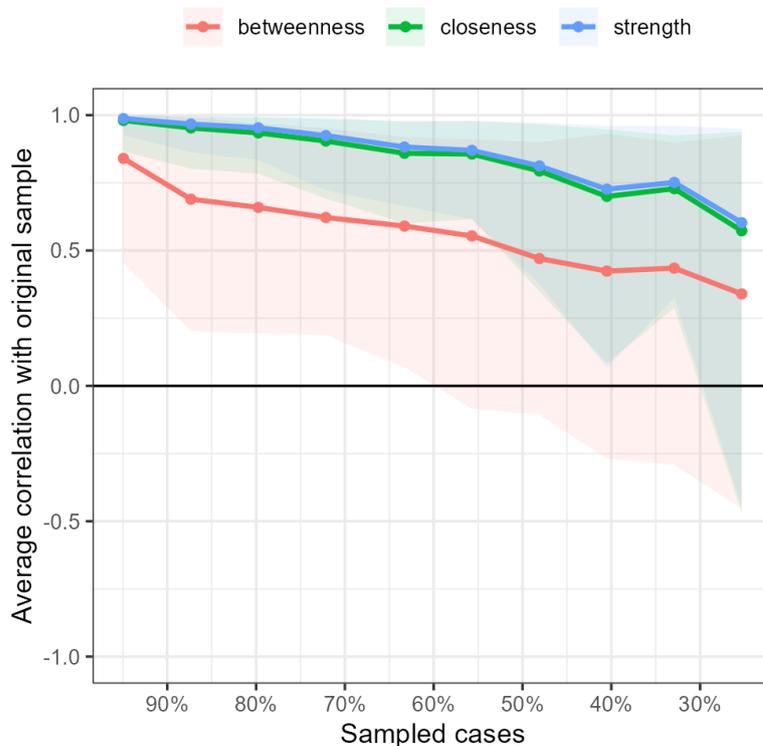


Figura 16 – Estabilidade dos índices de centralidade do sistema de comprometimento de servidores em estágio de desengajamento



ANEXO 2

Figura 17 - Estabilidade das arestas do sistema de comprometimento de servidores do gênero feminino

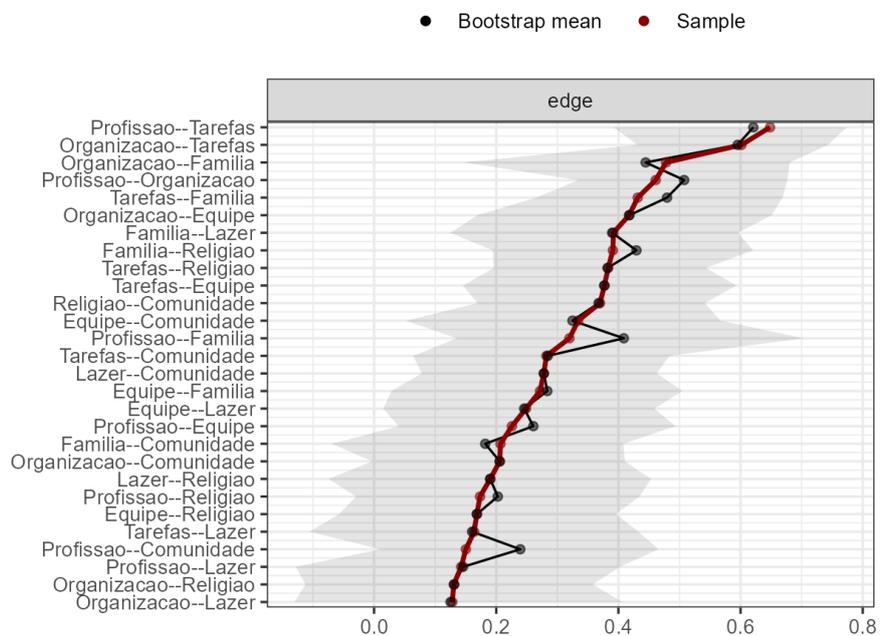


Figura 18 – Estabilidade dos índices de centralidade do sistema de comprometimento de servidores do gênero feminino

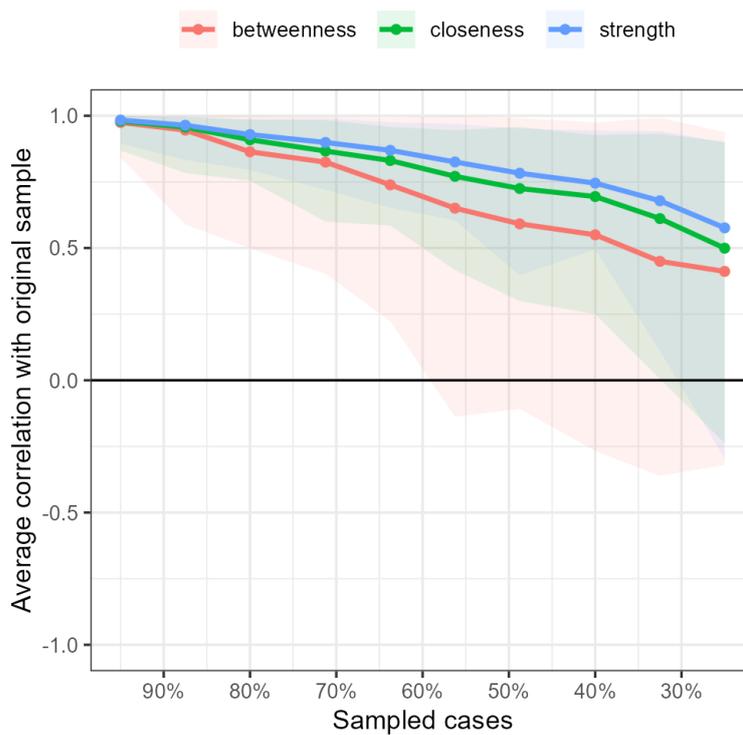


Figura 19 - Estabilidade das arestas do sistema de comprometimento de servidores do gênero masculino

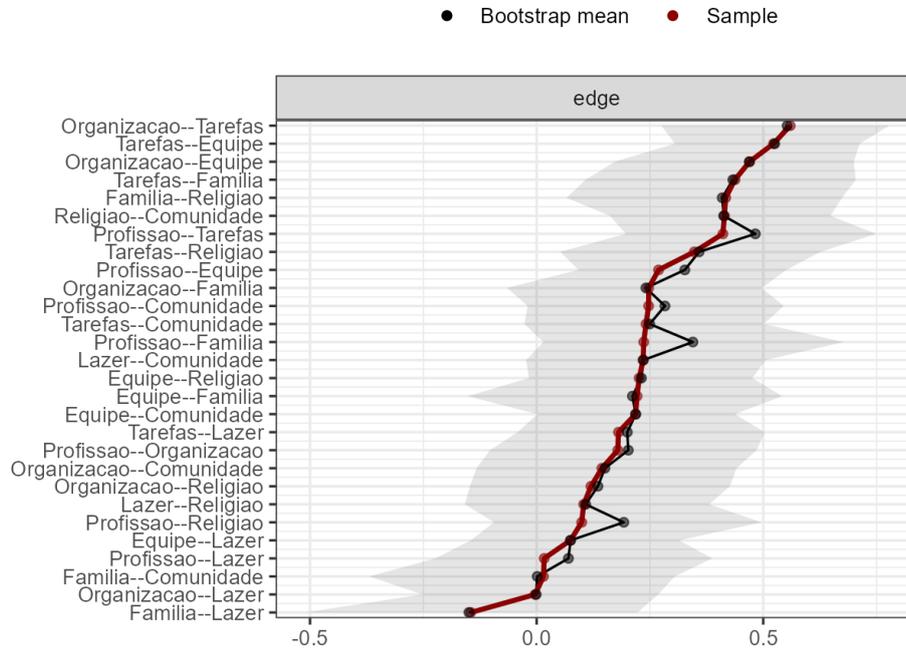
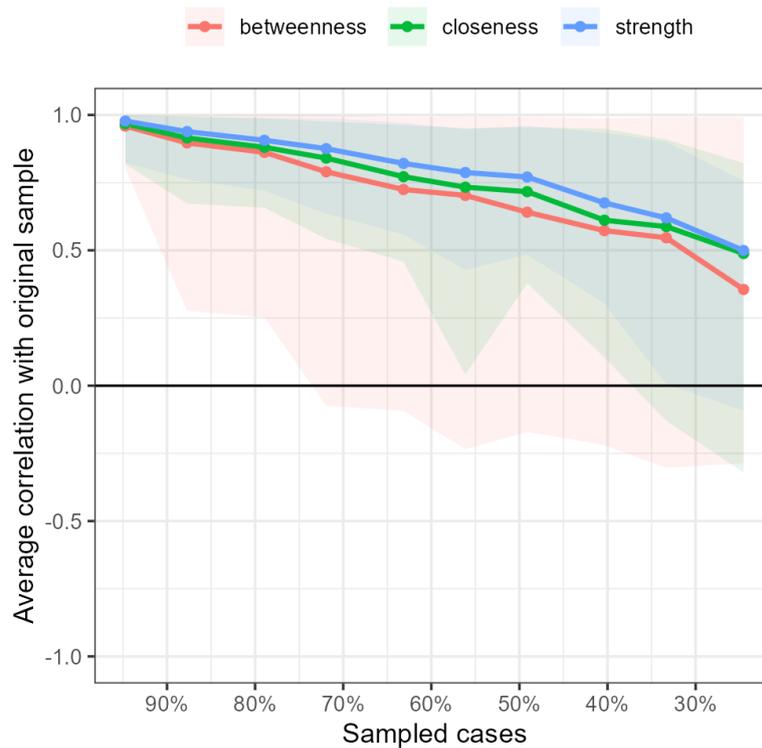


Figura 20 – Estabilidade dos índices de centralidade do sistema de comprometimento de servidores do gênero masculino



REFERÊNCIAS

- Aguiar, C. V. N. & Bastos, A.V. B. (2017). Interfaces entre trabalho e família: caracterização do fenômeno e análise de preditores. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(1), 15-21. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.1.12540>
- Akkermans, J., Richardson, J. & Kraemer, M. (2020). The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational. *Journal of Vocational Behavior*, 103434. doi: 10.1016 / j.jvb.2020.103434
- Andrade, G. A., Kilimnik, Z. M. & Pardini, D. J. (2011). Carreira tradicional versus carreira autodirigida ou proteana: um estudo comparativo sobre a satisfação com a carreira, a profissão e o trabalho. *Revista de Ciências Da Administração*, 58–80. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2011v13n31p58>
- Baganha, C., Gomes, A. R., & Esteves, A. (2016). STRESSE OCUPACIONAL, AVALIAÇÃO COGNITIVA, BURNOUT E COMPROMETIMENTO LABORAL NA AVIAÇÃO CIVIL. *PSICOLOGIA, SAÚDE & DOENÇAS*, 2016, 17(2), 164-179. <http://dx.doi.org/10.15309/16psd170212>
- Barabási, A. L. (2016). *Ciência da rede*. Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press
- Bareli, P., & Lima, A. J. F. S. (2010). A IMPORTÂNCIA SOCIAL NO DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO VOLUNTÁRIO. *Revista de Ciências Gerenciais*, 14(20), 173-184. Recuperado de <https://cienciasgerenciais.pgsskroton.com.br/article/view/2280/2179>
- 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]. Escola de Administração, Universidade de Brasília, Brasília.
- Bastos, A. V. B. (1998). *Comprometimento no trabalho: contextos em mudança e os rumos da pesquisa neste domínio*. Anais do ENANPAD, org.36. Foz do Iguaçu.
- Bastos, A. V. B. (2013). Padrões de Comprometimento no Trabalho: Um Estudo de Casos. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 12(3), 205–217. Recuperado de <https://periodicos.unb.br/index.php/revistatp/article/view/17292>
- Bastos, A. V. B., & Aguiar, C. V. N. (2015). Comprometimento organizacional. In: Puente-Palacios, K.; Peixoto, A. L. A. (Org.). *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia*. (p. 78-91). Porto Alegre: Artmed.
- Bastos, A. V. B., Brandão, M. G. A. & Pinho, A. P. M. (1997). Comprometimento organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no seu cotidiano de trabalho. *Revista de Administração Contemporânea*, 1(2), 97-120. <https://doi.org/10.1590/S1415-65551997000200006>
- Bastos, A. V. B., & Costa, F. M. (2001). Múltiplos comprometimentos no trabalho: articulando diferentes estratégias de pesquisa. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 1, 11-41. Recuperado de <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/6654/6132>

- Becker, T. E. (1992). Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making?. *Academy of management Journal*, 35(1), 232-244.
- Bell, V., & O'Driscoll, C. (2018). The network structure of paranoia in the general population. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 53(7), 737-744. <https://doi.org/10.1007/s00127-018-1487-0>. Binnewies, C., Sonnentag, S. and Mojza, E.J. (2009), Daily performance at work: feeling recovered in the morning as a predictor of day-level job performance. *J. Organiz. Behav.*, 30: 67-93. <https://doi.org/10.1002/job.541>
- Borsboom, D., et al. (2021). Network analysis of multivariate data in psychological science. *NATURE REVIEWS METHODS PRIMERS*. 1-58. <https://doi.org/10.1038/s43586-021-00055-w>
- Breakwell, G. M., Rose, D. (2010). Teoria, Método e Delineamento de Pesquisa. In: G. M. Breakwell, S. Hammond, C. Fife-Schaw, J. A. Smith (Coords.) *Métodos de Pesquisa em Psicologia*. 3ed (pp. 22-41). Porto Alegre: Artmed.
- Campos, J.G.F., Tavares, B.P., Prestes, J., & Leite, N.R.P. (2011). Comprometimento organizacional no setor público: estudo de caso de uma faculdade da Universidade de São Paulo (USP). XII SEMEAD. 1-17. Recuperado de <http://sistema.semead.com.br/12semead/resultado/trabalhosPDF/970.pdf>
- Cançado, V. L., Genelhu, P., & Moraes, L. F. R. (2007). COMPROMETIMENTO COM A PROFISSÃO: UM ESTUDO EM UMA UNIVERSIDADE NO ESTADO DE MINAS GERAIS. *Revista Eletrônica de Administração*, 13(1), 24-48. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4011/401137456002.pdf>
- CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. CAPÍTULO VII. DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte. Recuperado de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
- Cunha, K. F., Ribeiro, C., & Ribeiro, P. (2021). Comprometimento organizacional: perspectivas atuais e tendências futuras. *Gestão E Desenvolvimento*, (29), 223-244. <https://doi.org/10.34632/gestaoedesenvolvimento.2021.10031>
- De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model, *Journal of Vocational Behavior*, 117. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>.
- DECRETO-LEI Nº 200, DE 25 DE FEVEREIRO DE 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Recuperado de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm
- Dewes, J. O. (2013). Amostragem em Bola de Neve e Respondent-Driven Sampling: uma descrição dos métodos [Monografia Bacharel em Estatística]. Instituto de Matemática. Departamento de Estatística da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul. Recuperado de <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/93246/000915046.pdf>

- DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. (5 de fevereiro de 2021). Nota Técnica Os novos vínculos de contratação no serviço público propostos na PEC 32/2020. Recuperado de <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2021/notaTec250reformaAdministrativa.pdf> ENAP - Escola Nacional de Administração Pública. (2015). Gestão estratégica de pessoas e planos de carreira. Brasília, DF. Recuperado de https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/2126/1/GEST%C3%83O_ESTRAT%C3%89GICA_PESSOAS_M%C3%B3dulo_3.pdf
- Epskamp, S., Borsboom, D., & Fried, E. I. (2018). Estimating psychological networks and their accuracy: A tutorial paper. *Behav Res*, 50, 195–212. <https://doi.org/10.3758/s13428-017-0862-1>
- Field, A. (2009). *Descobrimo a estatística usando o SPSS*. Porto Alegre: Artmed.
- Furucho, N. Y. (2012). *Servidor Público: A sua importância para a sociedade*. Secretaria Municipal de Administração. Recuperado de http://semad.piracicaba.sp.gov.br/site/index.php?option=com_content&view=article&id=67&catid=9:noticias&Itemid=20#:~:text=O%20servidor%20p%C3%BAblico%20pode%20contribuir,profissionalismo%2C%20transpar%C3%AAncia%20e%2C%20principalmente%2C
- Glidden, R. F., Borges, C. D., Pianezzer, A. A., & Martins, J. (2019). A participação de idosos em grupos de terceira idade e sua relação com satisfação com suporte social e otimismo. *Boletim - Academia Paulista de Psicologia*, 39(97), 261-275. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2019000200011&lng=pt&tlng=pt.
- Greenhaus, J. H. & Kossek, E. E. (2014). The Contemporary Career: A Work-Home Perspective. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 361-388. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091324>
- Greenhaus, J.H. & Powell, G.N. (2006). Quando trabalho e família são aliados: uma teoria do trabalho enriquecimento familiar. *Academy of Management Review*, 31(1): 72-92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- GOV (novembro 01, 2022). Do laboratório ao braço: caminho das vacinas Covid-19 tem controle de qualidade rígido e operação logística em tempo recorde. Ministério da Saúde. Recuperado de <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2021-1/agosto/do-laboratorio-ao-braco-caminho-das-vacinas-covid-19-tem-controle-de-qualidade-rigido-e-operacao-logistica-em-tempo-recorde>
- GOV (janeiro 10, 2020). Auxílio Emergencial alcança mais de 65 milhões de brasileiros. Cidadania e Assistência Social. Recuperado de <https://www.gov.br/pt-br/noticias/assistencia-social/2020/07/auxilio-emergencial-alcanca-mais-de-65-milhoes-de-brasileiros>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE]. (2016). *Pesquisa nacional por amostra de domicílios: síntese de indicadores*. Rio de Janeiro, RJ.
- Kelly, C. M., Strauss, K., Arnold, J. & Stride, C. (2020). The relationship between leisure activities and psychological resources that support a sustainable career: The role of

- leisure seriousness and work-leisure similarity. *Journal of Vocational Behavior*, 117(August 2019), 103340. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.10334>
- Klein, H.J., Cooper, J.T., Molloy, J.C. & Swanson, J.A. (2014). The assessment of commitment: Advantages of a unidimensional, target-free approach. *Journal of Applied Psychology*, 99, 222-238. <https://doi.org/10.1037/a0034751>
- Klein, H.J. & Molloy J.C. & Brinsfield, C. (2012). RECONCEPTUALIZING WORKPLACE COMMITMENT TO REDRESS A STRETCHED CONSTRUCT: REVISITING ASSUMPTIONS AND REMOVING CONFOUNDS. *Academy of Management Review*. 37. 130-151. <http://dx.doi.org/10.5465/amr.2010.0018>
- Klein, H. J., Molloy, J. C. & Cooper, J. T. (2009). Conceptual foundations: construct definitions and theoretical representations of workplace commitments. In H. J. Klein, T. E. Becker & J. P. Meyer (Eds.). *Commitment in organizations: accumulated wisdom and new directions* (Vol. 1, pp. 3-36). New York: Routledge.
- Klein, H. J., Solinger, O. N., & Dufloy, V. (2020). Commitment system theory: The evolving structure of commitments to multiple targets. *Academy of Management Review*, 1-56. <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0031>
- Kunkel, F. I. R., & Vieira, K. M. (2012). BEM-ESTAR NO TRABALHO: UM ESTUDO JUNTO AOS SERVIDORES PÚBLICOS DA PREFEITURA MUNICIPAL DE CERRO LARGO, RIO GRANDE DO SUL. *Gestão & Regionalidade*, 28(83). Recuperado de https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/1789/1237
- Lassance, M.C.P. (2010). SALIÊNCIA DE PAPEL, VALORES DE TRABALHO E TAREFAS DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA [Tese de Doutorado]. Programa de Pós-graduação em Psicologia do Desenvolvimento da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10183/25070>
- Leite, K. C. (2020). A (IN)ESPERADA PANDEMIA E SUAS IMPLICAÇÕES PARA O MUNDO DO TRABALHO. *Psicologia & Sociedade* [online]. 32. <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2020v32240215>
- Leme, D. E. C. (2021). RELAÇÃO ENTRE FATORES SOCIAIS, FÍSICOS E PSICOLÓGICOS E FRAGILIDADE EM IDOSOS: ABORDAGEM EM ANÁLISE DE REDES. [Tese de doutorado]. Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Ciências Médicas. Campinas, SP.
- Leme, D. E. C., Alves, E. V. C., Lemos, V. C. O., & Fattori, A. (2020). Análise de redes: uma abordagem multivariada para pesquisas em ciências da saúde. *Geriatr Gerontol Aging*, 14(1), 43-51. <https://cdn.publisher.gn1.link/ggaging.com/pdf/v14n1a08.pdf>
- Lemos, A. H. C., Barbosa, A. O. & Monzato, P. P. (2020). MULHERES EM HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19 E AS CONFIGURAÇÕES DO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA. *Revista de Administração de Empresas* [online]. 60:6, 388-399. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200603>
- Lima, R., Cruz, R. B., & Rafael, M. (2014). Estudo das preocupações de carreira em aconselhamento: uma nova abordagem para a promoção do bem-estar dos indivíduos. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(2), 115-125. Recuperado em 20 de

- maio de 2023, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902014000200003&lng=pt&tlng=pt.
- Lizote, S. A., Verdinelli, M. A. e Nascimento, S. (2017). Relação do comprometimento organizacional e da satisfação no trabalho de funcionários públicos municipais. *Revista de Administração Pública*, 51(6), 947-967. <https://doi.org/10.1590/0034-7612156382>
- Magalhães, M. (2013). Valores pessoais, vínculos com a carreira e comprometimento organizacional. *Interação em Psicologia*, 17(2). doi:<http://dx.doi.org/10.5380/psi.v17i2.26431>
- Magalhães, M. O., & Brito, F. S. (2015). Avaliação da personalidade e redes sociais: uma proposta de integração. *Avaliação Psicológica*, 14(1), 107-114. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712015000100013&lng=pt&tlng=pt.
- Martins-Silva, P. O., Annor, S. J., & Gripp, C. A. L. (2020). Comprometimento organizacional para gestores de recursos humanos na perspectiva das representações sociais. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 25(4), 386-398. <https://dx.doi.org/10.22491/1678-4669.20200039>
- Menezes, I. G., Aguiar, C. V. N. & Bastos, A. V. B. (2016). Comprometimento organizacional: questões que cercam sua natureza e os seus limites conceituais. *Psicologia em Revista*, 22(3), 768-789. <https://dx.doi.org/DOI-10.5752/P.1678-9523.2016V22N3P768>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, JP, Morin, AJS, Rousseau, V., Boudrias, J.-S., & Brunelle, E. (2021). Perfis de compromissos de trabalho globais e específicos: por que a compatibilidade é melhor e como alcançá-la. *Journal of Vocational Behavior*, 128, 103588. doi:10.1016/j.jvb.2021.103588
- Miot, H. A. (2018). Análise de correlação em estudos clínicos e experimentais. *Jornal Vascular Brasileiro*, 17(4), 275–279. <https://doi.org/10.1590/1677-5449.174118>
- Moscon, D. C. B., Bastos, A. V. B. & Souza, J. A. J. (2012). É possível integrar, em um mesmo conceito, os vínculos afetivo e instrumental?: o olhar de gestores sobre o comprometimento com a organização. *Organizações & Sociedade*, 19, 357-373.
- Mota-Santos, C., Neto, A. C., Oliveira, P., & Andrade, J. (2019). Reforçando a contribuição social de gênero: a servidora pública qualificada versus a executiva. *REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA*, 53(1):101-123. <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7612201701563>
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee—Organization Linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 43-77.
- Nascimento, J. L., Lopes, A. & Salgueiro, M. F. (2008). Estudo sobre a validação do ‘modelo de comportamento organizacional de Meyer e Allen para o contexto português.

- Comportamento Organizacional e Gestão, 14(1), 115–133. Disponível em: www.scielo.mec.pt/pdf/cog/v14n1/v14n1a08.pdf
- Negreiros, R. C. A. (2019). ÉTHOS, EDUCAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO: Uma tríade basilar na construção de uma sociedade saudável. 99p. Curitiba: Appris
- Ng, T.W.H. and Feldman, D.C. (2012), Employee voice behavior: A meta-analytic test of the conservation of resources framework. *J. Organiz. Behav.*, 33: 216-234. <https://doi.org/10.1002/job.754>
- Oliveira, E. C., Lucas, A. C., & Casado, T. (2017). Sessão especial - Fast Track SEMEAD: Antecedentes do conflito trabalho-família: diferenças entre a percepção de homens e mulheres nas melhores empresas para você trabalhar. *REGE - Revista de Gestão*, 24(4). 293-303. <https://doi.org/10.1016/j.rege.2017.07.001>
- Oliveira, M. C., Melo-Silva, L.L. & Coleta, M. F. D. (2012). Pressupostos teóricos de super: dados ou aplicáveis à psicologia vocacional contemporânea?. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(2), 223-234. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902012000200009&lng=pt&tlng=pt.
- Oliveira, G. L., & Ribeiro, A. P. (2021). Relações de trabalho e a saúde do trabalhador durante e após a pandemia de COVID-19. *Cadernos de Saúde Pública* [online]. 37(3). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00018321>
- Pacheco, F. P., & Bomfim, Z. A. C. (2022). Atividade comunitária, estima de lugar e conscientização: uma análise da participação social do movimento Resistência Vila Vicentina. *Interações (campo Grande)*, 23(Interações (Campo Grande), 2022 23(1)). <https://doi.org/10.20435/inter.v23i1.3120>
- Paim, D. S. (2017). A DINÂMICA DOS VÍNCULOS COM AS ORGANIZAÇÕES EMPREGADORAS: UM OLHAR PARA O CONTEXTO E TRAJETÓRIA DO TRABALHADOR [Dissertação de Mestrado]. Programa de Pós-Graduação em Administração. Faculdade de Economia Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo. Disponível em: https://www.teses.usp.br/index.php?option=com_jumi&fileid=17&Itemid=160&id=47A973471A44&lang=pt-br
- Palotti, P., & Freire, S. (2015). Servidores públicos federais: novos olhares e perspectivas. Brasília: Enap. Recuperado de <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/2563>
- Pereira, G. P. & Silva, C. M. G. D. da. (2020). Prática De Atividade Física E Qualidade De Vida No Trabalho Do Docente Universitário: Revisão Bibliográfica / Practice of Physical Activity and Quality of Life At Work of Professors: Bibliographic Review. *Brazilian Journal of Development*, 6(10), 74997–75013. <https://doi.org/10.34117/bjdv6n10-067>
- Perrone, K. M., Gordon, P. A., Fitch, J. C. & Civiletto, C. L. (2003). The Adult Career Concerns Inventory: development of a short form. *Journal of Employment Counseling*. 40(4), 172-180. DOI: 10.1002/j.2161-1920.2003.tb00868.x
- Pimentel, A. C. (2018). REVISITANDO DONALD SUPER E OS PRINCIPAIS CONCEITOS DA TEORIA DO DESENVOLVIMENTO VOCACIONAL. *Educon*,

- 11(1), 1-12.
http://anais.educonse.com.br/2017/revisitando_donald_super_e_os_principais_conceitos_da_teorias_do_d.pdf
- Pinho, A. P. M., Bastos, A. V. B. & Rowe, D. E. O. (2015). Diferentes Vínculos Indivíduo-Organização: Explorando Seus Significados entre Gestores. *Revista de Administração Contemporânea* [online]. 19(3), 288-304. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac20151635>
- Pinho, A. P. M., Oliveira, E. R. S. O., & Silva, C. R. M. (2020). Comprometimento Organizacional no Setor Público: um olhar sobre três décadas da produção científica brasileira (1989-2019). *Revista do Serviço Público*, 71(3), 504-539. <https://doi.org/10.21874/rsp.v71i3.3507>
- Resolução Nº 510, de 07 de abril de 2016. (2016). Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes ou de informações identificáveis ou que possam acarretar riscos maiores do que os existentes na vida cotidiana, na forma definida nesta Resolução. Recuperado de <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>
- Rossenberg, Y. G. T., Cross, D. & Stuart, J. (2022). An HRM perspective on workplace commitment: Reconnecting in concept, measurement and methodology. 1-21. *Human Resource Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100891>
- Rowe, D. E. O., Bastos, A. V. B., & Pinho, A. P. M. (2013). Múltiplos comprometimentos com o trabalho e suas influências no desempenho: um estudo entre professores do ensino superior no Brasil. *Organizações & Sociedade*. 20(66), 501-521. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302013000300008>
- Sanches, E. N. S., Gontijo, L. A., & Verdinelli, M. A. (2004). ORGANIZAÇÃO E CARREIRA: PADRÕES DE COMPROMETIMENTO DOS DOCENTES DE UMA UNIVERSIDADE PARTICULAR. IV Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul. Florianópolis. <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/35672/Elizabeth%20Navas%20Sanches%20-%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20e%20carrera.pdf?sequence=4>
- Sanches E. N., Próspero E. N. S., Stuker H., & Borba Júnior M. C. (2010). Organização e trabalho: padrões de comprometimento dos profissionais que atuam na estratégia saúde da família. *Rev. Eletr. Enf*, 12(2), 294-300. <http://dx.doi.org/10.5216/ree.v12i2.10356>
- Santos, C., Roazzi, A., Souza, B. C. (2019). RELIGIÃO E TRABALHO: REFLEXÕES SOBRE A INFLUÊNCIA DA EXPERIÊNCIA RELIGIOSA NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL. *Revista AMAZônica*, 23. 106-129. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/333918747_RELIGIAO_E_TRABALHO_REFLEXOES SOBRE A INFLUENCIA DA EXPERIENCIA RELIGIOSA NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. Em S.D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling – putting theory and research to work* (149-205). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

- Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2ª. edição, pp. 147-183). Hoboken: Wiley.
- Schilling, E. (2015). “Success is satisfaction with what you have?” Biographical balance of older female employees in public administration. *Gender, Work & Organization*, 22(5), 474-494. <https://doi.org/10.1111/gwao.12097>
- Secretaria de Saúde – Departamento de Planejamento e Regulação em Saúde (2020). ANEXO 1A - TABELA DE FORMA DE CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAL SUS / NÃO-SUS NO CNES. Recuperado de https://www.guarulhos.sp.gov.br/sites/default/files/file/arquivos/Tabela%201A%20-%20Forma%20de%20Contrata%20C3%A7%C3%A3o%20CNES_todas.pdf
- Silva, T. F., Ramos, T. C. S., David, H. M. S. L. & Vieira, A.C.T. (2021). Características e especificidades da Metodologia de Análise de Redes Sociais. *Research, Society and Development*, 10(3), 1-14. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i3.13622>
- Silva, M. R., & Regis, H. P. (2015). Perspectiva histórica da Análise de Redes Sociais. In: A. V. B. Bastos, E. Loiola & H. P. Regis (Orgs.). *Análise de redes sociais em contextos organizacionais*. (pp.23-40). Salvador: EDUFBA.
- Sobreira, F. E., Zille, L. P., & Faroni W. (2021). COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: estudo com servidores técnicoadministrativos de nível superior da Universidade Federal de Viçosa. *Administração Pública e Gestão Social*, 13(1), 1-18. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=351564966001>
- Sousa, A. (21 de março de 2019). Coeficiente de Correlação de Pearson e Coeficiente de correlação de Spearman. O que medem e em que situações devem ser utilizados?. *Correio dos Açores*. Recuperado de https://repositorio.uac.pt/bitstream/10400.3/5365/1/Sousa_CA_21%20Mar%c3%a7o%202019.pdf
- Souza, L. G., & Lima, F. C. (março 12, 2021). As desigualdades de gênero no serviço público. *Observatório das Desigualdades*. Recuperado de <http://observatoriodesigualdades.fjp.mg.gov.br/?p=1548#:~:text=Analisando%20pelos%20crit%C3%A9rios%20de%20g%C3%AAnero,ocupam%20somente%204%25%20desses%20cargos.&text=Fonte%3A%20Ipea%20%E2%80%93%20Atlas%20do%20Estado%20Brasileiro.>
- Super, D. E. (1990). The life span, life space approach to career development. Em D. Brown & L. Brooks (Orgs.), *Career Choice and Development* (2ª ed., pp.197-261): San Francisco: Jossey-Bass.
- Tomazzoni, G. C., Costa, V. M. F. (2020). Vínculos organizacionais de comprometimento, entrincheiramento e consentimento: explorando seus antecedentes e consequentes. *Cadernos EBAPE.BR* [online], 18(2), 268-283. <https://doi.org/10.1590/1679-395175056>
<https://doi.org/10.1590/1679-395175056x>
- Ufal, A. (2020). Professor faz análise sobre a importância do servidor público para a sociedade. *Notícias Universidade Federal De Alagoas*. Recuperado de <https://ufal.br/servidor/noticias/2020/10/professor-faz-analise-sobre-a-importancia-do-servidor-publico-para-a-sociedade>

- Valli, M. (2012). Análise de Cluster. *Augusto Guzzo Revista Acadêmica*, (4), 77-87. <https://doi.org/10.22287/ag.v0i4.107>
- Vaz, D. V. (2018). Diferenças salariais por gênero no setor público brasileiro no período 2002-2015: magnitude, evolução e determinantes. *Acta Scientiarum. Human and Social Sciences*, 40(2). <https://doi.org/10.4025/actascihumansoc.v40i2.41507>
- Veloso, E. F. R., Dutra, J. S. & Nakata, L. E. (2016). Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações y, x e baby boomers. *REGE - Revista de Gestão*, 23(2), 88–98. <https://doi.org/10.1016/j.rege.2015.05.0017>
- Vespasiano, C. S., & Mendes, A. C. B. (2017). Bem-estar no trabalho, comprometimento e satisfação de servidores técnico-administrativos com sua atividade. *Práticas em Gestão Pública Universitária*, 1(1), 81-101. Recuperado de <https://revistas.ufrj.br/index.php/pgpu/article/download/4195/7696>
- Vieira, A. et al. (2019). Um estudo das relações entre gênero e âncoras de carreira. *Cadernos EBAPÉ.BR [online]*. 17(3), pp. 577-589. <https://doi.org/10.1590/1679-395172911>
- Yalabik, Z. Y., Swart, J., Kinnie, N., & van Rossenberg, Y. (2016). Multiple foci of commitment and intention to quit in knowledge-intensive organizations (KIOs): what makes professionals leave? *The International Journal of Human Resource Management*, 28(2), 417–447. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2016.1244918>