

**A INFLUÊNCIA DO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA E O COMPROMETIMENTO  
COM A CARREIRA NA PERCEPÇÃO DE SUCESSO NA CARREIRA DE MULHERES  
DOCENTES**

**THE INFLUENCE OF WORK-FAMILY CONFLICT AND CAREER COMMITMENT IN THE  
PERCEPTION OF SUCCESS IN THE CAREERS OF WOMEN TEACHERS**

**LA INFLUENCIA DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA Y EL COMPROMISO CON LA  
CARRERA EN LA PERCEPCIÓN DE ÉXITO EN LA CARRERA DE MUJERES DOCENTES**

**Martiele Gonçalves Moreira**

Mestranda

Universidade Federal do Pampa – Brasil

[martiele18moreira@gmail.com](mailto:martiele18moreira@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3792-2212>

**Andressa Hennig Silva**

Doutora

Universidade Federal do Pampa – Brasil

[andressasilva@unipampa.edu.br](mailto:andressasilva@unipampa.edu.br)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6635-2768>

Submetido em: 18/06/2018

Aprovado em: 13/09/2018

Doi: [alcance.v25n2\(Mai/Ago\).p177-193](https://doi.org/10.24090/alcance.v25n2(Mai/Ago).p177-193)

**RESUMO**

Com a ascensão das mulheres no mercado de trabalho, o seu relacionamento pessoal e profissional modificou-se. Dessa forma, o presente estudo teve por objetivo identificar a influência das variáveis, conflito trabalho-família e comprometimento com a profissão na percepção de sucesso na carreira de docentes do gênero feminino das Universidades Federais do Rio Grande do Sul. Utilizou-se o método de pesquisa *survey*, por meio da abordagem quantitativa e caráter de pesquisa descritivo-exploratório. Foram enviados questionários *on-line* para as docentes das Universidades Federais do RS, obtendo uma amostra de 356 respostas. Estas respostas foram analisadas por meio de métodos estatísticos de correlação de *Pearson* e Regressão linear múltipla. Dessa forma, foi possível inferir que as mulheres docentes das Universidades Federais do RS associam o seu sucesso ao grau de comprometimento com a carreira, assim como não consideram o conflito trabalho-família como um preditor influenciável na percepção de sucesso na carreira.

**Palavras-chave:** Conflito Trabalho-família; Comprometimento com a carreira; Sucesso na carreira.

**ABSTRACT**

With the rise of women in the labor market, their personal and professional relationships have changed. This study aimed to identify the influence of the variables work-family conflict and commitment to the profession in the perception of success in the careers of women teachers at the Federal Universities of Rio Grande do Sul. The survey method was used, through the quantitative approach and descriptive exploratory research. Online questionnaires were sent to the teachers of the Federal University of RS, obtaining a sample of 356 responses. These responses were analyzed using the statistical methods of Pearson's correlation and multiple linear

regression. It was possible to infer that the women teachers of the Federal Universities of RS associate their success with the degree of commitment to the career. Also, they do not consider the work-family conflict as an influential predictor in the perception of career success.

**Keywords:** Work-family Conflict; Commitment to career; Career success.

## RESUMEN

Con el ascenso de las mujeres en el mercado de trabajo, su relación personal y profesional se modificó. De esta forma, el presente estudio tuvo por objetivo identificar la influencia de las variables, conflicto trabajo-familia y compromiso con la profesión en la percepción de éxito en la carrera de docentes del género femenino de las Universidades Federales de Rio Grande do Sul. Se utilizó el método de investigación *survey*, por medio del abordaje cuantitativo y carácter de investigación descriptivo-exploratorio. Se enviaron cuestionarios *online* a las docentes de las Universidades Federales del RS, obteniendo una muestra de 356 respuestas. Estas respuestas se analizaron mediante métodos estadísticos de correlación de Pearson y regresión lineal múltiple. De esta forma, fue posible inferir que las mujeres docentes de las Universidades Federales del RS, asocian su éxito al grado de compromiso con la carrera, así como no consideran el conflicto trabajo-familia como un predictor influenciado en la percepción de éxito en la carrera.

**Palabras clave:** Conflicto Trabajo-familia; Compromiso con la carrera; Éxito en la carrera.

## 1. INTRODUÇÃO

As mudanças no ambiente organizacional e nas práticas gerenciais estão interferindo na vida dos colaboradores tanto dentro como fora das organizações, uma vez que a grande competição por um espaço no mercado de trabalho exige dos mesmos um esforço pessoal, que demanda tempo e energia para alcançar o desenvolvimento profissional (Silva & Rossetto, 2007).

Devido às pressões no ambiente laboral, percebe-se que o indivíduo que trabalha opta por utilizar o seu tempo livre para dedicar-se ao aperfeiçoamento de sua capacitação (Quevedo, Fleck & Carmo, 2013), firmando um comprometimento com a sua carreira, e que por vezes pode ser uma tentativa de alcançar o sucesso na mesma. Estas circunstâncias geralmente levam o trabalhador a defrontar-se com conflitos entre o trabalho e a família (Strobino & Teixeira, 2010).

No meio acadêmico, os homens representavam a grande maioria, porém o desenvolvimento econômico fortaleceu a mão de obra feminina, trazendo a possibilidade de as mulheres gradualmente ocuparem espaços nas universidades, primeiramente como discentes e, logo, docentes (Felipe, Melo, Pinto & Lopes 2014). É evidente que a inserção da mulher encadeou problemas para a sua vida pessoal, alterando as estruturas sociais correntes na sociedade, a qual também mudou a estrutura familiar (Silva, Rebelo & Rossetto, 2010).

Na busca pelo cumprimento das atividades acadêmicas, os docentes se dedicam ao trabalho, gerando um alto grau de comprometimento com a sua carreira. Mas esse comprometimento elevado pode cegá-los, criando um distanciamento da família, impelindo estes profissionais a dar menos importância para a vida pessoal.

Silva e Rossetto (2007) apontam que, quando ocorrem problemas profissionais que se estendem à vida pessoal, existirão consequências negativas que influenciarão o bem-estar e a percepção de sucesso na carreira do indivíduo. Os mesmos devem estar cientes dos fatores inerentes ao trabalho que influenciam a vida em família, para que consigam lidar com a situação conflituosa, pois uma pessoa "infeliz com o trabalho tem uma chance limitada de ser feliz em casa" (Silva & Rossetto, 2007, p. 3).

O ambiente acadêmico exige muito do docente, e quando este é do gênero feminino, as implicações para o desenvolvimento de sua profissão se tornam ainda mais acentuadas. Farber, Silveira e Godoi (2011) afirmam que as mulheres são mais prejudicadas na busca pela conciliação entre a esfera pessoal e profissional.

Segundo Greenhaus e Beutell (1985), a ocorrência do conflito trabalho-família se dá quando há incompatibilidade entre as duas esferas. Sendo assim, considerando que para elevar o grau de comprometimento com o trabalho, almejando o sucesso na carreira, o indivíduo deverá se dedicar mais ao trabalho, podendo resultar em um desequilíbrio entre as esferas, o conflito se torna mais iminente. Assim, supõe-se que as mulheres docentes

podem apresentar níveis consideráveis de conflito trabalho-família que podem ser ocasionados pelo alto grau de comprometimento com seu trabalho e estas variáveis podem influenciar na percepção de sucesso na carreira. Mediante o exposto, o presente estudo tem como objetivo analisar a influência das variáveis conflito trabalho-família e comprometimento com a profissão na percepção de sucesso na carreira de docentes do gênero feminino das Universidades Federais do Rio Grande do Sul.

Após a introdução, apresenta-se o embasamento teórico do estudo pautando nas temáticas: conflito trabalho-família, comprometimento e percepção de sucesso na carreira. Posteriormente, tem-se o método do estudo, análise dos resultados obtidos, considerações finais e referências.

## 2. CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA

As mudanças ocorridas no cenário social mundial trouxeram significativas transformações para as organizações. A flexibilização do tempo, no qual os trabalhadores devem realizar várias atividades no mesmo dia, necessita de organização, pois o tempo se torna um fator de alta influência sobre a vida emocional das pessoas, tanto no trabalho quanto no ambiente familiar (Sennett, 2000).

Segundo Fraser (2005), o conflito trabalho-família decorre das dificuldades encontradas para equilibrar os múltiplos papéis tanto no domínio do trabalho quanto no domínio pessoal. E quando este conflito ocorre, surgem consequências distintas para os indivíduos e para as organizações.

Considerando que “o conflito trabalho e família emergiu a partir da segunda metade do século XX, quando inúmeras esposas e mães entraram no mercado de trabalho” (Lindo, Cardoso, Rodrigues & Santos, 2004, p. 3). As mulheres tendem a possuir maiores chances de vivenciar conflitos entre o trabalho e a família, pois elas têm mais dificuldades em compatibilizar os papéis que podem vir a desempenhar em suas vidas (trabalho, filhos, marido, cuidados com a casa) (Silva, Rebelo & Rossetto, 2010).

Gramacho (2012) traz uma abordagem sobre o estudo da relação entre trabalho e família em que podem ser agrupadas por meio de três perspectivas que influenciam os sentimentos dos indivíduos, são elas: positiva; negativa; e integradora. Entretanto, Gramacho (2012) acrescenta a noção de ajustamento, defendendo que o equilíbrio não parte somente da distribuição equitativa dos recursos entre papéis, consiste na satisfação do indivíduo relativamente a estes papéis.

No intuito de compreender as maneiras como se relacionam as duas esferas, trabalho e família, apresentam-se as formas de interação entre estes domínios. A esfera do trabalho e da família “podem estar ligados através de inúmeros mecanismos” (Fraser, 2005, p. 15), ou formas de interação. Existem alguns modelos que tentam explicar a interação entre as esferas do trabalho e da família, porém, mesmo que cada modelo apresente suas concepções com particularidades no que diz respeito à relação entre trabalho e família, todos consideram que os ocorridos em uma esfera (trabalho, família) poderão afetar os compromissos relativos ao outro domínio. Com isso, nota-se que “o trabalho pode interferir nas responsabilidades familiares e/ou a família pode interferir nas responsabilidades do trabalho” (Gauche, Verdú & Silveira, 2013, p. 2), isto se remete ao conceito de bidirecionalidade do fenômeno, em que os domínios podem um interferir no outro.

Assim sendo, Greenhaus e Beutell (1985) demonstram as incompatibilidades das pressões entre os domínios (família e trabalho). O modelo sugere que qualquer característica que afete o tempo, o comportamento ou que cause tensão no indivíduo em um dos papéis poderá produzir conflito entre este e o outro papel. O modelo propõe, também, que as pressões dos papéis se intensificam quando a esfera profissional ou familiar é saliente ou centralizada pelo indivíduo, isto causa a incompatibilidade entre as esferas, gerando um desconforto pessoal.

Sendo assim, o indivíduo que perceber que está vivenciando algum tipo de conflito entre essas esferas, necessita enfrentá-lo de uma forma menos onerosa para si. Conforme a Shelton (2006), se o objetivo é acabar com o conflito, a autora diz que é necessário não ter filhos; se for para reduzir o conflito, deve-se ter uma família pequena ou adiar a construção da família. E, por último, se pretende compartilhar o conflito, na tentativa de estabelecer um equilíbrio, tomando atitudes nos dois domínios, na empresa podem ser feitas mudanças na forma de gerenciamento, e em casa se pode contratar terceiros para auxiliar na gestão do lar.

Para muitos, estas ações podem soar radicais, mas são alternativas cabíveis para quem sofre com este problema e quer obter sucesso profissional. Em um estudo realizado por Zampier e Takahashi (2010), foram constatadas exatamente estas ações como formas de amenizar ou acabar com o conflito.

Segundo levantamento realizado na literatura, percebe-se que a base mais forte das fontes de conflitos são as propostas por Greenhaus & Beutell (1985), e o fator que aparece com maior frequência é o tempo (Greenhaus & Beutell, 1985; Lindo, Cardoso, Rodrigues & Santos, 2004; Tavares, Caetano & Silva, 2007; Zampier & Takahashi, 2010; Strobino & Teixeira, 2010; Silva, Rebelo & Rossetto, 2010). Dessa forma, o indivíduo que identificar que está vivenciando este conflito pode alterar sua forma de interação e condutas, o que irá impactar tanto na sua vida pessoal quanto profissional.

Até o momento, foi realizado um apanhado acerca do conflito trabalho-família, primeiro constructo desde estudo. Na sequência, apresentar-se-á o segundo construto a ser abordado nesta pesquisa, o comprometimento com a carreira.

## 2.1 Comprometimento com a Carreira

Diante de um vasto campo de estudo sobre comprometimento, prioriza-se a compreensão de como o indivíduo organiza seus vínculos com diferentes focos organizacionais. Diversos aspectos podem ser alvo do comprometimento dos indivíduos, a saber: a própria organização, a sua profissão, o grupo de colegas, o seu sindicato, as tarefas que executa, os objetivos e as metas do trabalho, entre outros. Fora do trabalho também existem focos que influenciam o vínculo do trabalhador, como família, religião, amigos, partido político. Estes focos de comprometimento podem ser tanto harmônicos como conflituosos (Bastos, 2000).

As abordagens e os estudos relativos ao comprometimento com a organização até meados da década de 80 centravam-se na relação entre o trabalhador e a organização. Da mesma forma, o foco central do comprometimento pode estar mudando das organizações para a profissão ou para a carreira, por motivos como: maior expectativa de vida, globalização, entrada das mulheres no mercado de trabalho e por questões econômicas (Blau, 2003). Recentemente, devido às novas formas de relacionamento do trabalho e seus múltiplos vínculos, os estudos sobre o comprometimento com a profissão (ou carreira) intensificaram-se (Cançado, Genelhu & Moraes, 2007).

Conforme Magalhães (2005), o comprometimento deve implicar não somente atitudes favoráveis à permanência na ocupação ou profissão, mas, também, o envolvimento do indivíduo com o seu desenvolvimento profissional. Niu (2011) conceitua o comprometimento com a carreira como sendo a atitude do indivíduo em relação ao seu desenvolvimento na carreira.

O desenvolvimento da carreira individual é uma relação dinâmica entre o indivíduo e o trabalho ao longo de sua trajetória, podendo sofrer transformações na medida em que as demandas sociais e os papéis da vida vão mudando e exigindo do indivíduo novas ações, competências e comportamentos (Bardagi & Hutz, 2010). Para Carvalho (2007), a carreira é um conjunto de ações contínuas que visam transformar o indivíduo, a sua profissão, a organização e a sociedade em que está inserido. Dessa forma, o comprometimento com a carreira tem papel fundamental no crescimento e no desenvolvimento do indivíduo, ou seja, “o comprometimento com a carreira está relacionado ao desenvolvimento dos objetivos pessoais, ao envolvimento e à identificação” (Carvalho, 2007, p.66).

London (1983) já estudava as diversas características do comprometimento com a carreira e, então, descreveu três fatores fundamentais que denominou motivação de carreira, e os fatores são: identidade, resiliência e planejamento. A identidade com a carreira, como o nome sugere, diz respeito a quanto o indivíduo se identifica com a carreira, quanto o indivíduo se define por meio do que realiza em seu trabalho, refere-se ao tamanho do seu desejo em crescer e ser reconhecido em sua área de atuação.

A resiliência, que “está associada à presença de condições adversas ou de situações que potencialmente possam ser geradoras de risco” (Minello, 2010, p. 28), obriga o indivíduo a comportar-se de forma resiliente, a fim de superar problemas e manter-se na sua carreira. E, por último, o planejamento engloba o autoconhecimento do profissional e, a partir de uma autoavaliação, o mesmo poderá estabelecer planos com metas realistas e programar seu desenvolvimento.

O trabalhador pode demonstrar níveis diferentes de intensidade com o comprometimento com a sua carreira. Segundo Magalhães (2013), trabalhadores muito comprometidos podem realizar novas escolhas ocupacionais - dentro da linha da carreira - por razões como as mudanças de valores e de prioridades na vida ou ainda por circunstâncias pessoais e ou familiares, já o trabalhador pouco comprometido permanece em sua profissão por motivos financeiros ou por falta de novas oportunidades empregatícias.

Estes momentos são decisivos para o indivíduo. Nesta etapa, se faz necessário utilizar das suas habilidades emocionais, cognitivas e de conhecimento do mercado e de si mesmo, para usar a favor do seu bem-estar, para assim obter um sucedido processo de escolha de carreira e área de atuação. São momentos como esses que, por envolver tantas situações que influenciarão toda a vida de uma pessoa, com fatores internos (sucesso pessoal) e externos (família), mas que o indivíduo necessita passar, é que se torna importante, por meio de estudos exploratórios, buscar respostas e, quem sabe, soluções para que tais processos não deixem consequências negativas.

O momento de definição da profissão/carreira e área de atuação representa um “divisor de águas” e este marco na vida do indivíduo acarretará a sua percepção de sucesso na carreira/profissão escolhida, último constructo a ser abordado neste estudo.

## 2.2 Percepção de Sucesso na Carreira

A carreira, segundo Costa (2010), pode ser entendida como a sequência de cargos ocupados durante a trajetória profissional do indivíduo, bem como a junção das suas experiências pessoais, seu desenvolvimento e interação com as organizações que integrou. Estas irão compor a bagagem pessoal e profissional do trabalhador, que servirão de base para o desenvolvimento de suas atividades laborais.

O desenvolvimento do trabalhador resulta, dentre outros quesitos, de seu esforço, de sua capacidade e de sua persistência na consolidação do seu trabalho. E no ambiente acadêmico, o docente passa por situações adversas, mas se fazem, igualmente, relevantes para a sociedade contemporânea, por disseminar conhecimentos, apoiando na formação de novos profissionais que impulsiona o desenvolvimento do país (Rowe, Bastos & Pinho, 2011). Para promover o conhecimento, o docente investe fortemente em sua carreira, administrando seu tempo e suas tarefas para alcançar o sucesso e ser reconhecido.

Para Gonçalves (2009, p. 23), a carreira do profissional docente é “um percurso relacional e contextualmente vivenciado e construído” pelo professor, que se desenvolve por meio de um conjunto de elementos e características próprias que pode ser mudado conforme o contexto em que se encontra e das necessidades específicas de formação.

Os indivíduos estão centralizando e moldando suas carreiras por meio de seus interesses próprios, cada vez tendo menos a empresa como referência para suas decisões e utilizando-se das oportunidades oferecidas pelo mercado para seu posicionamento profissional e a construção de seu futuro (Andrade & Barbosa, 2013). Costa (2010), em sua tese, pontua diferentes categorias de carreiras, as quais são tipificadas por meio de diferentes trajetórias de carreiras vivenciadas pelos indivíduos, nas quais, em cada fase, podem existir aspectos de prioridades na carreira, distintas uma das outras. Conforme for o nível de satisfação e percepção de sucesso, o indivíduo permanece ou entende que necessita de novos desafios para então alcançar o sucesso almejado.

Costa e Dutra (2011, p. 5) avaliam que “a maioria dos pesquisadores tem avaliado o sucesso na carreira por componentes extrínsecos e intrínsecos”. Os componentes extrínsecos se referem à avaliação objetiva, consistem em resultados tangíveis (salário, promoções). Quando a avaliação ocorre de terceiros, os critérios de avaliação são embasados basicamente por questões objetivas e mensuráveis, podendo ser chamados de “sucesso objetivo na carreira”. Já os componentes intrínsecos, avaliação subjetiva, consistem na autoavaliação que o indivíduo realiza sobre o seu próprio sucesso, que leva em consideração o emprego, a carreira e a satisfação pessoal, essa dimensão pode chamar-se de “sucesso subjetivo na carreira”.

Sendo assim, Dutra (2002), ao propor um modelo de gestão de pessoas composto por três dimensões – movimentação, desenvolvimento e valorização –, incluiu a carreira na dimensão do “desenvolvimento”, e o progresso na carreira é avaliado pela ampliação das suas ocupações e a maior complexidade dos seus resultados. Esta dimensão considera os movimentos horizontais dentro da carreira, não apenas os verticais, no qual o indivíduo se sentirá satisfeito em ter maiores obrigações e a incumbência de tarefas mais complexas para serem realizadas.

No âmbito de trabalho, existe uma dificuldade ao analisar a percepção individual de cada trabalhador, de forma que a percepção envolve aspectos sentimentais e outros fatores relacionados diretamente à organização. Dois funcionários podem exercer a mesma função, porém cada um deles poderá ter percepções diferentes, afetando, assim, seu desempenho organizacional (Costa & Vieira, 2014).

Por fim, percebe-se que a percepção de sucesso na carreira depende predominantemente da avaliação subjetiva e objetiva, sendo a primeira de mais valia para o indivíduo. Assim, nada mais a ser tecido sobre os constructos aqui abordados, passa-se para a metodologia aplicada.

### 3. MÉTODO DE TRABALHO

Este estudo caracteriza-se como descritivo-exploratório, utilizando-se da abordagem quantitativa, tendo como método o levantamento do tipo *survey*. No presente estudo, optou-se pela pesquisa descritivo-exploratória, no intuito de descrever a possível relação entre os constructos aqui estudados conjuntamente, sustentando caracterização do tipo da pesquisa.

A estratégia escolhida para a elaboração da pesquisa foi o *survey*, tendo como uma das principais características desse método o interesse em produzir descrições quantitativas de uma população, fazendo uso de um instrumento predeterminado.

A população eleita para protagonizar este estudo diz respeito às docentes do gênero feminino que atuam nas Universidades Federais do Rio Grande do Sul. Sendo que, após levantamento realizado pelas autoras no ano de 2015, nos sites das Universidades Federais do Rio Grande do Sul (FURG, UFSM, UFPEL, UFRGS e UNIPAMPA), chegou-se ao número de 1.165 mulheres docentes, distribuídas pelas diversas áreas de formação. A amostra foi calculada por meio de cálculo manual, conforme Barbetta (2008). Aplicaram-se 5% de erro e 95% de confiança, obtendo como resultado 298, sendo esse o número da amostra mínima das mulheres docentes a serem pesquisadas neste estudo.

Este estudo pretendeu alcançar a amostra estipulada por meio de questionários online que foram enviados para os respectivos e-mails institucionais das possíveis respondentes. Foram realizados dois envios com espaço de tempo de duas semanas. Ao final da coleta dos dados, foram obtidos 356 questionários respondidos e aptos a participar da pesquisa, ressalta-se que este número é superior ao estipulado pelo cálculo amostral. Após tabulação das respostas obtidas, os dados foram analisados com o auxílio do software SPSS versão 20.0.

O questionário foi composto por 4 blocos, sendo um sobre o perfil do respondente e os outros 3 contemplando cada um dos constructos previstos no estudo. Dessa forma, foram utilizados três instrumentos, já validados, para a coleta de dados.

O primeiro bloco apresenta a Escala de Conflito Trabalho – Família (ECTF). Esta escala objetiva mensurar o conflito trabalho-família com base na perspectiva teórica de Greenhaus e Beutell (1985). A escala segue a premissa de que a direção do conflito parta tanto na direção trabalho-família, quanto na direção oposta. A versão final do instrumento conta com 10 itens, sendo cinco representantes da interferência do trabalho na família e os outros cinco itens representantes da interferência da família no trabalho. A escala vai do valor de 1 ao 6 e, por se tratar de uma escala bifatorial, os itens de cada direção do conflito devem ser analisados separadamente.

Na sequência, o bloco 2 compreende a Escala de Comprometimento com a Carreira (ECC). Carson e Bedeian (1994) propuseram uma medida a partir da base conceitual de London (1983), dessa forma, o comprometimento com a carreira é percebido como um constructo multidimensional com três componentes: identificação, planejamento e resiliência. A escala é composta por doze itens, que contemplam os três componentes mencionados anteriormente, e com quatro itens cada, sendo utilizada para resposta uma escala tipo likert de cinco pontos, compreendendo os graus de concordância.

No bloco 3, tem-se a Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC). Esta escala foi construída por Costa (2010), a qual utiliza como resposta uma escala tipo likert de 5 pontos. Ressalta-se que, como o objetivo deste estudo consiste em avaliar a percepção de sucesso na carreira como consequência de outras variáveis, optou-se por utilizar a versão reduzida da escala, composta por 10 itens. E, por fim, o bloco 4, que contemplou questões referentes às variáveis sociodemográficas da docente respondente.

Para fins de análise dos dados, foi utilizada a Correlação de Pearson, a fim de identificar a relação entre as variáveis do estudo (conflito trabalho-família, comprometimento e percepção de sucesso na carreira). Pestana e Gageiro (2008) definiram alguns critérios para identificar a força das relações encontradas, a saber: 0,2 - 0,39 (baixa); 0,4 - 0,69 (moderada); 0,7 - 0,89 (alta); 0,9 e 1,0 (muito alta).

E na intenção de medir a influência, ou seja, o grau de dependência entre as variáveis, utilizou-se a regressão múltipla. Na regressão múltipla, podem ser aplicadas inúmeras variáveis independentes no mesmo tipo

de equação de regressão, que terá como resultado a previsão de uma única variável dependente. A partir disso, um coeficiente de regressão separado é calculado para cada variável independente, descrevendo sua relação individual com a variável dependente. Dessa forma, será possível avaliar a influência relativa de diversas variáveis independentes sobre a variável dependente. Como o modelo para este estudo será definido somente a partir dos resultados das associações, Field (2009) sugere uma equação genérica utilizada para prever qualquer valor:

$$\text{Saída}_i = (\text{Modelo}) + \text{Erro}_i$$

Para Field (2009, p. 157), “isso significa apenas que a saída ou resposta que se está tentando prever para uma determinada pessoa pode ser prevista por qualquer modelo que ajustarmos aos dados mais algum tipo de erro”. Inicialmente, foi determinada a hipótese de que o conflito trabalho-família está diretamente relacionado com o comprometimento com a carreira, e que ambos influenciam na percepção de sucesso na carreira. Para tal, foi adotado um nível de significância de 0,01 para avaliar a hipótese. Assim, será possível aceitar ou rejeitar a hipótese e saber se há ou não influência das variáveis independentes sobre a variável dependente.

#### 4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

No presente capítulo, serão feitas as análises pertinentes aos procedimentos adotados e relatados no método do estudo.

##### 4.1 Perfil da Amostra

A partir de uma amostra composta por 356 docentes mulheres, foi possível traçar o perfil das respondentes.

Os resultados obtidos evidenciam que as mulheres casadas totalizam a maior porcentagem, chegando a quase metade das respondentes (46,1%). Em seguida, há as mulheres em união estável (20,8%), estas duas condições são semelhantes na sua forma de convívio entre dois cidadãos, somente se diferem em termos jurídicos. A terceira maior porcentagem são as das docentes solteiras (19,4%), seguido das divorciadas (8,7%), separadas (4,2%) e viúvas (0,8%). Destas, 215 mulheres (60,4%) têm um ou mais filhos e 141 mulheres (39,6%) não possuem filhos. Esses primeiros dados sinalizam que a amostra pesquisada apresenta indícios que sustentam as suposições iniciais propostas neste estudo, pois a maioria se encontra em um vínculo parental firmado, no qual há laços afetivos e emocionais fortes, com família constituída.

A maioria das respondentes se encontra com idade superior a 36 anos, totalizando uma porcentagem de 95,6%; e as mulheres com menos de 35 anos representam somente 4,4%. Destas, 46,1% estão casadas, seguidas das mulheres em união estável (20,8%), sendo que 215 mulheres (60,4%) têm um ou mais filhos e 141 mulheres (39,6%) não possuem filhos. Por meio dos dados relacionados à titulação e ao tempo de docência, 83,7% das docentes são doutoras, e a maioria se encontra há mais 22 anos na carreira. Tal resultado pode ser verificado no Censo de Educação Superior do Ministério da Educação (MEC), realizado em 2013, que constata que nos últimos anos está havendo um aumento significativo e contínuo de doutores nas universidades.

Verificou-se que 49,6% das docentes pesquisadas obtêm ajuda nos afazeres do lar, seguido das mulheres que recebem auxílio em partes (28,2%) e as que não recebem (22,2%). A maioria das docentes (48,56%) conta com uma renda entre R\$8.000 a R\$12.000 e revelam, ainda, que 60,2% têm como principal fonte de sustento da família a sua própria renda.

A respeito das universidades em que atuam, a amostra contemplou docentes de todas as instituições Federais do Estado do Rio Grande do Sul, obtendo 132 respondentes da UFRGS, seguido da UNIPAMPA (98), UFSM (61), UFPel (43) e FURG (7). A maioria relata que está na mesma IES no tempo máximo de até 6 anos e grande parte ocupa a classe de adjunta (52,5%), que é composta por professores doutores, confirmando o dado anterior de que a maioria das docentes são doutoras.

Em relação à área do conhecimento, a maior concentração da amostra se encontra na área das Ciências Sociais Aplicadas (20,2%). Este dado pode se dar pela identificação com a área da pesquisa, Administração, que se situa nas Ciências Sociais Aplicadas. Curiosamente uma das áreas que obteve menos porcentagem foi a das

Engenharias, que conforme Melo Lastres e Marques (2004), mesmo com o avanço das mulheres engajadas em atividades científicas e mais bem qualificadas, ainda, por questões históricas, permanece pequena a presença feminina em áreas tradicionalmente ocupadas pelos homens, como nas engenharias e na pesquisa tecnológica aplicada. Posteriormente, apresentam-se os resultados obtidos por meio da análise de correlação entre as variáveis previstas no estudo.

#### 4.2 Correlação entre as variáveis: Conflito trabalho família, Comprometimento e Percepção de sucesso com a carreira

Com intuito de verificar se há correlações entre os fatores dos constructos estudados, foi calculada a Correlação de *Pearson*. Segundo Hair, Babin, Money e Samouel (2005, p. 321), “a correlação examina a associação entre duas variáveis métricas” e a força desta associação é medida pelo coeficiente de correlação, apresentada na Tabela 1 elaborada pelas autoras com base nos dados da pesquisa.

**Tabela 1:** Correlação entre os constructos

Correlações	Família X Trabalho	Identidade	Planejamento	Resiliência	Percepção de Sucesso
Trabalho x Família	0,281**	0,155**	-0,052	-0,492**	0,006
Família x Trabalho		-0,123*	-0,208**	-0,255**	-0,049
Identidade			0,402**	0,072	0,370**
Planejamento				0,244**	0,379**
Resiliência					0,255**

Fonte: Elaborada pelas autoras, com base nos dados da pesquisa.

\*\*correlação significativa a 0,01.

\*correlação significativa a 0,05.

Na Tabela 1, pode-se notar que os resultados não obtiveram associações altas seguindo os critérios estabelecidos por Pestana e Gageiro (2008). Porém, é válido analisar os fatores que obtiveram, ainda que baixa ou moderada, alguma associação, e que podem evidenciar os achados da pesquisa. Primeiramente, analisaram-se as correlações negativas e na sequência as correlações de caráter positivo.

Optou-se por analisar a correlação de maior força de sentido negativo, que foi a relação entre Trabalho X Família e Resiliência (-0,492). Observa-se que Trabalho X Família e Resiliência atingiram um nível de associação moderada, conforme Pestana e Gageiro (2008), revelando que as docentes associam o fator de resiliência com o conflito na direção trabalho-familiar. Considerando que a direção dessa associação é negativa, quanto mais houver aumentos da resiliência, menores serão os valores da percepção do conflito na direção trabalho-família, ou seja, como a correlação exige uma relação linear entre duas variáveis (Filho & Júnior, 2009), na medida em que um fator varia o outro, conseqüentemente, variará também. Assim, pode-se inferir que as mulheres docentes desenvolveram níveis de resiliência mais relevantes, no qual Rutter (1991) explica que resiliência parte do fato de o indivíduo ser afetado pelo estresse ou por adversidades da vida e que, mesmo assim, é capaz de superá-los e seguir em frente mais fortalecido. Dessa forma, tendem a perceber menos o conflito na direção trabalho-família, ou seja, percebem menos o impacto do trabalho na vida familiar.

Quanto às correlações positivas, serão analisadas as que se mostram com maior força para o contexto da pesquisa, são elas: Identidade e Planejamento (0,402), no constructo do comprometimento com a carreira, Identidade e Percepção de Sucesso (0,370) e Planejamento e Percepção de Sucesso (0,379).

Na correlação Identidade e Planejamento, que obteve associação moderada, segundo Pestana e Gageiro (2008), sugere que, quanto mais a docente se identifica com seu trabalho e se define por meio do que realiza, o índice de planejamento das docentes, que envolve um autoconhecimento profissional e a projeção da carreira, também aumenta e vice-versa. Mesmo sendo um índice de correlação considerado moderado, devido à grande amostra do estudo, se torna importante trabalhar com índices menores que poderão auxiliar no cumprimento dos objetivos aqui propostos para este estudo.

As duas próximas correlações diferem das demais, pois o constructo da percepção de sucesso foi analisado de forma conjunta, diferentemente dos outros que foram analisados conforme os fatores, visto que a



pesquisa pretende identificar a influência do conflito trabalho-família e o comprometimento com a carreira, na percepção da docente, sobre seu sucesso na carreira.

Sendo assim, na correlação Identidade e Percepção de Sucesso (0,370), depreende-se que, quanto maior for o nível de identificação, maior será a percepção de sucesso da docente. Da mesma forma, fica a correlação Planejamento e Percepção de Sucesso (0,379), que com níveis muito próximos e também de associação baixa, conforme Pestana e Gageiro (2008), indica que a docente aumenta sua percepção de sucesso ao passo que aumenta seu planejamento com a carreira.

Muito próximo aos achados desta pesquisa, Andrade, Fernandes e Bastos (2013) constataram que os professores universitários são altamente comprometidos com a sua carreira, identificando por meio das dimensões de London (1983) que a identidade e o planejamento da carreira são os aspectos que melhor definem o comprometimento com a carreira docente, não sendo identificados níveis de resiliência, demonstrando que as docentes se sentem mais comprometidas com a carreira no momento em que se identificam e se planejam. Outros estudos semelhantes a este encontraram relações entre comprometimento e percepção de sucesso na carreira (Costa, Chiuzi & Dutra, 2013; Costa & Vieira, 2014), porém, devido à recente validação da escala de percepção de sucesso, ainda há poucos casos que correlacionem esse tema com os demais, impossibilitando a comparação dos resultados aqui obtidos.

Como se pôde depreender desta análise, o conflito trabalho-família não alcança níveis substanciais para considerar que haja conflito entre as dimensões e que estas interfiram na percepção de sucesso da docente. Já a percepção de sucesso na carreira está intimamente associada a duas características do comprometimento com a carreira, são elas: identidade e planejamento, revelando que as docentes consideram um indicativo de percepção de sucesso os fatores de identidade e de planejamento com a carreira.

Dessa forma, no próximo tópico apresenta-se a regressão linear múltipla, englobando os principais achados nesta correlação, entre os constructos: Comprometimento com a Carreira e Percepção de Sucesso na Carreira.

### **4.3 Análise de Regressão Linear Múltipla**

Neste estudo, foi realizada uma regressão múltipla, sendo que Y (variável dependente) refere-se ao constructo Percepção de Sucesso na Carreira e as variáveis independentes, X, são os fatores pertencentes ao constructo Comprometimento com a Carreira, são eles: Identidade, Planejamento e Resiliência, dessa forma, pode se dizer que um dado valor y depende, de certa forma, dos correspondentes valores de x (Barbetta, 2008).

O uso de apenas dois constructos na análise de regressão, e não os três adotados na pesquisa, se explica devido ao fato de não terem sido encontrados níveis significativos de conflito trabalho-família com os demais constructos: comprometimento e percepção de sucesso na carreira, obtidos na análise de correlação de Pearson. Este fato pode ser explicado em virtude do estilo de carreira eleito para este estudo, sendo que neste meio existem características apontadas por Valle (2006), que motivam a escolha da carreira docente como: por ser uma profissão dita como “adequada e desejável” para as mulheres, um mercado potencial, horários flexíveis, liberdade em sala de aula, prestígio e também por questões salariais, contrariando autores como Bosi (2007) e Veiga (2005), que atrelam a profissão dos docentes universitários a um ambiente de pressões por maior qualificação, ao desempenho de inúmeras funções além da docência, e que sofrem com a mercantilização nas instituições e com a flexibilização das contratações.

Todavia, além dos diversos pontos positivos da carreira, existem grandes desafios, cujo professor necessita, simultaneamente, exercer o papel de formador e de formando, pois estão em constante troca de experiências e de partilha de saberes (Nóvoa, 1992). Estes desafios podem ser encarados e interpretados de formas distintas, uma vez que as reações e os sentimentos de cada professor são únicos e individuais. Ainda, conforme Nóvoa (1992, p. 15), “os momentos de balanço retrospectivo sobre os percursos pessoais e profissionais são momentos em que cada um produz a ‘sua’ vida, o que no caso dos professores é também produzir a “sua” profissão”.

Assim sendo, mesmo que tenham estudos que afirmem relação entre as dimensões do conflito (Silva & Rossetto, 2007; Silva, Rebelo & Rossetto 2010; Gramacho, 2012; Tavares, Caetano & Silva, 2015), eles foram analisados separadamente ou correlacionados com outras variáveis, corroborando com Nóvoa (1992), de que as

reações e o entendimento sobre questões da vida variam de ser para ser. Para tanto, na Tabela 2, elaborada por meio dos dados da pesquisa, encontram-se os resultados obtidos na análise de regressão.

**Tabela 2:** Análise de Regressão Linear Múltipla

Estatística de regressão						
R múltiplo	0,480473789					
R-Quadrado	0,230855062					
R-quadrado ajustado	0,224299849					
Erro padrão	0,542255017					
Observações	356					

  

ANOVA	GI	SQ	MQ	F	F de significação	
Regressão	3	31,06569231	10,35523077	35,21702166	0,00	
Resíduo	352	103,5022571	0,294040503			
Total	355	134,5679494				

  

	Coefficientes	Erro padrão	Estat. T	valor-P	95% inf.	95% sup.
Interseção	1,806670124	0,209736559	8,613997166	0,00	1,394175732	2,219164516
Identidade	0,248524923	0,047853838	5,193416733	0,00	0,154409525	0,342640322
Planejamento	0,164556595	0,037738904	4,360396723	0,00	0,090334502	0,238778688
Resiliência	0,091843971	0,024622385	3,730100456	0,00	0,04341848	0,140269462

Fonte: Elaborada pelas autoras, com base nos resultados da análise de regressão.

Primeiramente, verifica-se se o valor do F é significativo, dessa forma, como se nota na Tabela 2, o  $F < 0,01$  indica que os grupos diferem significativamente entre si, isto é, há evidências estatísticas que pelo menos uma variável no modelo está relacionada com a percepção de sucesso, podendo ser aceita esta hipótese. Ao avaliar os testes de significância individual das variáveis, percebe-se que todas se relacionam com o constructo Percepção de Sucesso, sendo valores novamente menores que 0,01.

Para identificar o quanto as variáveis identidade, planejamento e resiliência explicam a variabilidade total da percepção de sucesso da docente, verifica-se o valor do R-quadrado ( $R^2=0,23$ ). Este valor indica que 23% da variação da percepção de sucesso pode ser explicada por uma relação linear que envolve as três variáveis do modelo. Devem existir outros inúmeros fatores que podem explicar a variação, mas neste modelo, que inclui apenas três fatores, pode-se explicar 23% da variação. Os demais 77% são a parcela de variação relacionada a outros fatores que não foram medidos neste modelo de regressão múltipla, chamados de resíduos. Tal fato indica a realização de novos estudos, a fim de apurar outros fatores de variação da percepção de sucesso na carreira das docentes.

Para explicar os valores dos coeficientes encontrados nesta regressão, primeiramente se apresentará a equação gerada:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon_1$$

Onde: Y é a variável de saída (dependente),  $\beta_1$  é o coeficiente do primeiro predictor ( $X_1$ ),  $\beta_2$  é o coeficiente do segundo predictor ( $X_2$ ),  $\beta_n$  é o coeficiente do n-ésimo predictor ( $X_n$ ) e  $\varepsilon_1$  é a diferença entre o valor previsto e o observado de Y para o i-ésimo participante.

Sendo assim, observam-se na Tabela 03 os valores encontrados para os coeficientes, interseção (1,80), identidade (0,24), planejamento (0,16) e resiliência (0,09). Estes coeficientes, ao serem inseridos na equação da regressão, irão resultar em um valor (saída), que informará em que grau cada predictor afetará o Y (percepção de sucesso), se todos os demais predictores se mantiverem constantes. Configurando-se dessa forma:

$$Y = 1,80 + 0,24 \cdot \text{identidade} + 0,16 \cdot \text{planejamento} + 0,09 \cdot \text{resiliência} + \varepsilon_1$$

Nota-se que todos os coeficientes obtiveram valores positivos. Pode-se afirmar que existe um relacionamento positivo entre o previsor e a saída. Assim, na medida em que a identidade com o trabalho aumenta, a percepção de sucesso aumenta. À medida que o planejamento da carreira aumenta, a percepção de sucesso aumenta; e à medida que a resiliência aumenta, a percepção de sucesso também aumenta (Field, 2009). Ou seja, mantendo todas as variáveis constantes, a percepção de sucesso assume um valor de 1,80 na escala. Assim, a cada 1 ponto da escala de aumento da identidade, ocorrerá um aumento de 0,24 pontos na percepção de sucesso, mantendo os demais fatores constantes. A cada 1 ponto da escala de aumento de planejamento ocorrerá um aumento de 0,16 pontos na percepção de sucesso, mantendo os demais fatores constantes. E, por fim, a cada 1 ponto da escala de aumento da resiliência, ocorrerá um aumento de 0,09 pontos na percepção de sucesso, mantendo os demais fatores constantes. Porém, vale salientar que o coeficiente mais relevante devido ao seu valor é o do fator identidade, seguido por planejamento e, com menos grau de influência, há a resiliência.

Em suma, vê-se, por meio da regressão, que não foi obtido nenhum valor altamente significativo que pudesse servir de comprovação de alto nível de associação entre os constructos, o comprometimento e a percepção de sucesso na carreira. Pois, segundo Yunes (2003), ao se estudar fenômenos humanos, não existem definições claras, visto que há uma multiplicidade de fatores complexos e de variáveis que devem ser levadas em consideração neste momento. E neste estudo foram eleitas apenas três variáveis de correlação.

Isso posto, revela-se que a percepção de sucesso é influenciada pelo comprometimento com a carreira em maior intensidade pela dimensão identidade. Assim, revela-se que a percepção de sucesso é influenciada pelo comprometimento com a carreira, em maior intensidade pela dimensão identidade. O construto conflito trabalho-família, na amostra estudada, não se revelou significativo na avaliação da docente, segundo sua percepção de sucesso na carreira. Ao finalizar as análises pertinentes ao que se propôs o estudo, passa-se para às considerações finais.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo aqui apresentado partiu da hipótese central de que havia uma relação direta e de modo consequente entre conflito trabalho-família, comprometimento com a carreira e percepção de sucesso na carreira.

Por meio da análise dos resultados, pode-se afirmar que não há uma relação entre conflito trabalho-família com as demais variáveis. Entretanto, foi possível identificar um relacionamento positivo entre as variáveis comprometimento e percepção de sucesso na carreira. Dessa forma, verificou-se que a variável comprometimento influencia na percepção de sucesso da carreira das mulheres docentes do RS. Vale ressaltar a profissão eleita para a realização desta pesquisa, a qual geralmente apresenta ambiente saudável, de horários flexíveis. Na visão de Gramacho (2012), a flexibilidade no horário de trabalho proporciona maior tempo para dedicar-se à família.

A maioria das respondentes é casada, com idade superior a 36 anos, sendo que mais da metade já é mãe, doutora, ocupando a classe de adjunta na carreira e possuindo renda entre R\$8.000 a R\$12.000. Declaram, na maioria dos casos, possuir auxílio nas atividades do lar, porém arcam com a maioria das despesas para o sustento da família.

Ao verificar os níveis de associações, tem-se que o constructo comprometimento com a carreira se associa mais com a percepção de sucesso, compreendendo a dimensão identidade com maior associação, seguido pelo planejamento e, com menor índice de associação, há a resiliência. Os resultados indicam, ainda, que há correlações positivas entre as dimensões do comprometimento com a carreira e o constructo de percepção de sucesso, pressupondo que, quanto maior for o nível de identidade, planejamento e ou resiliência, maiores serão os níveis de percepção de sucesso.

Pode-se afirmar, então, que a percepção de sucesso está altamente relacionada com o grau de comprometimento com a carreira, podendo ter ligação com o fato de que atualmente o indivíduo está gerenciando a sua trajetória profissional para conseguir delimitar e ter maior controle sobre as fronteiras do trabalho e da família (Sturges, 2008). Dessa forma, se houver resultados satisfatórios neste gerenciamento, o mesmo poderá perceber que está obtendo sucesso em sua carreira, minimizando os conflitos entre as esferas ao promover um equilíbrio entre ambas.

Este estudo tentou não focar apenas em uma análise que servirá para as organizações, mas levantou uma questão importante a ser discutida e refletida intrinsecamente pelos docentes. Sendo assim, para as organizações, os resultados sugerem que a questão das mulheres docentes deveria ser mais bem trabalhada no

meio organizacional, pois com o crescente aumento do gênero feminino na docência, seria pertinente considerar este tema na política institucional de gestão de pessoas das Universidades Federais. E no âmbito acadêmico, fica como contribuição mais uma visão sobre o tema, pouco explorado, servindo de base para novos estudos que queiram aprofundar a investigação.

Dessa forma, o estudo se mostra relevante, pois levanta a hipótese empírica de que o conflito trabalho-família está diretamente relacionado com o comprometimento com a profissão, e que ambos influenciam na percepção de sucesso na carreira. Já que, segundo Gerhardt e Silveira (2009, p. 27), “a partir da observação, é possível formular uma hipótese explicativa da causa do fenômeno. Portanto, por meio da indução chega-se a conclusões que são apenas prováveis”.

À vista disso, pode-se considerar que as mulheres docentes das Universidades Federais do Rio Grande do Sul percebem que o relacionamento entre carreira e vida pessoal está ocorrendo ponderadamente, sem prejuízos para nenhuma das esferas da vida das mulheres. Este resultado remete a uma visão otimista, visto que, ao não terem sido encontrados resultados negativos entre os relacionamentos das esferas, houve ainda certo grau de percepção de sucesso.

Como limitações do estudo, cita-se o fato da escolha da abordagem da pesquisa, quantitativa, limitando as análises a suposições pautadas nas escalas propostas, pois tendo a oportunidade por meio de uma questão aberta no questionário aplicado, percebeu-se a vontade das docentes em verbalizar seus anseios em relação às temáticas levantadas. Desse modo, sugere-se, para estudos futuros, pesquisas de cunho qualitativo. Ademais, sugere-se um maior foco na identificação do conflito em mulheres com filhos, pois este pode ser um fator relevante e também identificar o nível de dependência dos mesmos. Realizar estudos objetivando diferenciar as associações das mulheres casadas para com as mulheres solteiras ou, ainda, a diferença da percepção entre homens e mulheres.

## REFERÊNCIAS

- Andrade, J. O., & Barbosa, A. C. Q. (2013, setembro). Carreiras Femininas: Indo Além do Senso Comum – Um Estudo com Mulheres Profissionais Brasileiras. *Anais do Encontro Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*. Rio de Janeiro/RJ, Brasil, 37.
- Bardagi, M. P., & Hutz, C. S. (2010). Satisfação de vida, comprometimento com a carreira e exploração vocacional em estudantes universitários. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 62(1).
- Barbetta, P. A. (2008). *Estatística Aplicada às Ciências Sociais*. (7a ed.). Florianópolis: Editora da UFSC.
- Bastos, A. V. B. (2000). Padrões de Comprometimento com a Profissão e a Organização: O Impacto de Fatores Pessoais e da Natureza do Trabalho. *Revista de Administração*, 35(4), 48-60.
- Bosi, A. P. de. (2015). A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. *Educação & Sociedade*, 28(101), 1503-1523.
- Blau, G. (2003). Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 469-488.
- Camelo, S. H., & Argemani, E. L. S. (2008). Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. *Ciência, Cuidado & Saúde*, vol. 7, 232-240.
- Cançado, V L., Genelhu, P. S., & Moraes, L. F. R. (2007). Comprometimento com a Profissão: um estudo em uma Universidade do Estado de Minas Gerais. *Revista Eletrônica de Administração*, 13(1).
- Carvalho, T. M. T. (2007). *A Escolha e o Comprometimento com a Profissão/Carreira: Um Estudo entre Psicólogos*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal da Bahia, Bahia, BA, Brasil.
- Costa, L. V. (2010). *A Relação entre a Percepção de Sucesso na Carreira e o Comprometimento Organizacional: Um Estudo entre Professores de Universidades Privadas Seleccionadas da Grande São Paulo*. Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo, SP, Brasil.
- Costa, L. V., & Dutra, J. S. (2011). Avaliação da Carreira no Mundo Contemporâneo: Proposta de Um Modelo de Três Dimensões. *ReCaPe*, 1(1).

- Costa, L. V., Chiuzi, R. M., & Dutra, J. S. (2013). Relações entre Percepção de Sucesso na Carreira e Comprometimento Organizacional: Um Estudo com Professores do Ensino Superior de Administração. *Revista de Administração da UNIMEP*, 11(2).
- Costa, A. R., & Vieira, A. M. (2014). Percepção de Sucesso na Carreira, Bem-Estar no Trabalho e Desempenho: Um Estudo com Professores Universitários. *Qualit@s Revista Eletrônica*, 16(2).
- Dutra, J. S. (2002). *Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas*. São Paulo: Atlas.
- Farber, S. G. F., Silveira, A., & Godoi, C. K. (2011, novembro). Equilíbrio na Relação Carreira Docente-Família: um Estudo Fenomenológico com Pesquisadoras de Universidades Federais. *Anais do Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho da ANPAD*. João Pessoa/PB, Brasil, 3.
- Felipe, M. G. L., Melo, M. C. O. L., Pinto, R. A., & Lopes, A. L. M. (2014, maio). Empoderamento ou Violência Simbólica: Percepção de Mulheres Docentes em Cursos de Engenharia do CEFET-MG. *Anais do Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD*. Gramado/RS, Brasil, 8.
- Fraser, M. T. D. (2005). *Vivências Cotidianas do Conflito Trabalho-Família: Um Estudo em Profundidade com Casais*. (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal da Bahia, BA, Salvador, Brasil.
- Field, A. (2009). *Descobrimo a ESTATÍSTICA usando o SPSS*. Porto Alegre: Artmed.
- Gauche, S., Verdú, C. P., & Silveira, A. A (2013, setembro). Superação do Conflito Trabalho-Família: Naturalidade frente ao "Bicho de Sete Cabeças". *Anais do Encontro Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*. Rio de Janeiro/RJ, Brasil, 37.
- George, J. M. (2009). Emotions and leadership: the role of emotional intelligence. *Human Relations*, 53(8), 1027-1055.
- Gonçalves, J. A. (2009). Desenvolvimento profissional e carreira docente — Fases da carreira, currículo e supervisão. *Sisifo Revista de Ciências da Educação*, 8, 23-36.
- Gramacho, P. C. V. G. (2012). *Conflito Trabalho-Família: Importância das Horas de Trabalho e Relação com o Burnout e o Engagement*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*.
- Hair, J. F., Babin, B., Money, A., & Samouel, P. (2005). *Fundamentos de Métodos de Pesquisa em Administração*. Porto Alegre: Bookman.
- Lindo, M. R., Cardoso P. M., Rodrigues, M. E., & Wetzel, U. (2004, setembro). Conflito Vida Pessoal vs. Vida Profissional: Os Desafios de Equilíbrio para Mulheres Empreendedoras do Rio de Janeiro. *Anais do Encontro Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*. Curitiba/PR, Brasil, 28.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8, 620-630.
- Magalhães, M. O. (2005). *Personalidades vocacionais e desenvolvimento na vida adulta: generatividade e carreira profissional*. Tese de doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil.
- Magalhães, M. (2013). Prioridades Psicométricas da Versão Brasileira da Escala de Comprometimento com a Carreira. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33, 303-317.
- Mec. Censo da Educação Superior de 2013. Recuperado de: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=17199-cne-forum-educacao-superior-2015-apresentacao-10-jose-soares&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=17199-cne-forum-educacao-superior-2015-apresentacao-10-jose-soares&Itemid=30192).
- Mec. Mulheres serão maioria também entre professores universitários. Recuperado de: <http://portal.mec.gov.br/component/content/article?id=5717:sp-5779450>.
- Melo, H. P., Lastres, H. M. M., & Marques, T. C. N. (2004). Gênero no sistema de ciência, tecnologia e inovação do Brasil. *Revista Gênero*, Niterói, 4(2), 75-96.
- Niu, H. J. (2011). The career commitment of contingent employees: Evidence of on-site engineers in semiconductor industry. *International Management Review*, 7, 44-51.
- Nóvoa, A. (1992). "Formação de professores e profissão docente". 13-33.

- Pestana, M. H., & Gageiro, J. G. (2008). *Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS*. (5a ed.). Lisboa: Silabo.
- Quevedo, L. B., Fleck, C. F., & Carmo, K. L. F. (2013). O Regime de Dedicção Exclusiva e a Gestão do Tempo: Estudo de Caso com Docentes Universitários. *Revista de Carreiras & Pessoas*, São Paulo, 20-33.
- Rowe, D. E. O., Bastos, A. V. B., & Pinho, A. P. M. (2011). Comprometimento e Entrincheiramento na Carreira: um Estudo de suas Influências no Esforço Instrucional do Docente do Ensino Superior. *Revista de Administração Contemporânea*, 15(6), 973-992.
- Rutter, M. (1991). "Resilience: Some Conceptual Considerations". *Initiatives Conference on Fostering Resilience*. Washington D.C.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2006). *Metodologia de Pesquisa*. (3a ed.). São Paulo: McGraw-Hill.
- Sennett, R. (2000). *A Corrosão do Caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. (4a ed.). São Paulo: Record.
- Silva, A. B., Rebelo, L. M. B., & Rossetto, C. R. (2010, maio). Fontes e Consequências na Relação Trabalho-Família de Mulheres-Gerentes. *Anais do Encontro da Divisão de Estudos Organizacionais da ANPAD*. Florianópolis/SC, Brasil, 6.
- Silva, A. B., & Rossetto, C. R. (2007, junho). A Busca do Equilíbrio na Relação Trabalho e Família: um Estudo com Gerentes do Banco do Brasil. *Anais do Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*, Natal/RN, Brasil, 1.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of small business management*, 44(2), 285-297.
- Strobino, M. R. C., & Teixeira, R. M. (2010, maio). Empreendedorismo Feminino e o Conflito Trabalho-Família: Estudo de Multicaso no Setor da Construção Civil da Cidade de Curitiba. *Anais do Encontro da Divisão de Estudos Organizacionais da ANPAD*. Florianópolis/SC, Brasil, 6.
- Sturges, J. (2008). All in a day's work? Career self-management and the management of the boundary between work and non-work. *Human Resource Management Journal*, 18(2), 118-134.
- Tavares, S., Caetano, A., & Silva, S. (2007). Não há bela sem senão: A identificação organizacional, os comportamentos de dedicação ao trabalho e o conflito trabalho-família. *Psicologia*, Lisboa, 21(1).
- Yunes, M. A. M. (2003). Psicologia positiva e resiliência: o foco no indivíduo e na família. *Psicologia em Estudo*, Maringá, 8, 75-84.
- Zampier, M. A., & Takahashi, A. R. W. (2010, maio). Intraempreendedorismo Feminino, Competências Empreendedoras e Conflito Trabalho-Família: Um Estudo de Caso com Professoras de Programas de Mestrado e Doutorado em Administração de Curitiba-PR. *Anais do Encontro da Divisão de Estudos Organizacionais da ANPAD*. Florianópolis/SC, Brasil, 6.

**APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS****Bloco 1: ESCALA DE CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA (ECTF)**

Como você avalia a relação entre a sua vida no trabalho e na família? Avalie, de acordo com a escala abaixo, cada um dos itens, que descrevem formas de como o seu trabalho interfere na sua vida familiar e vice-versa. Na coluna ao lado de cada item assinale seu nível de concordância com a ideia apresentada.

Itens	Discordo			Concordo		
	1	2	3	4	5	6
1- As demandas do meu trabalho interferem na minha vida familiar						
2- Devido à quantidade de tempo que dedico ao trabalho, tenho dificuldade em cumprir minhas responsabilidades familiares.						
3- Por causa das demandas do meu trabalho, não consigo fazer as coisas que quero fazer em casa.						
4- As pressões do meu trabalho restringem a liberdade de planejar as minhas atividades familiares.						
5- O meus deveres no trabalho me levam a mudar meus planos para as atividades familiares.						
6- As demandas da miha família interferem nas minhas atividades de trabalho.						
7- Eu preciso adiar atividades de trabalho por causa de demandas que surgem quando estou em casa.						
8- Por causa das demandas da minha família, não consigo fazer as coisas que preciso no trabalho.						
9- Minha vida doméstica interfere nas minhas responsabilidades no trabalh (como chegar no horário, cumprir as tarefas e a jornada de trabalho).						
10- As pressões geradas pela minha família interferem no meu desempenho no trabalho.						

Fonte: Greenhaus e Beutell (1985).

**Bloco 2: ESCALA DE COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA**

A seguir você encontrará uma série de frases que abordam aspectos da sua vida profissional. Você encontrará a expressão “linha de trabalho/campo de carreira”, essa expressão refere-se à área profissional em que você está situado ou se dedica atualmente. Use a chave de respostas abaixo para informar o seu grau de concordância com o significado da frase, marcando ao lado da frase o número correspondente a sua resposta.

Os números 1, 2, 3, 4 e 5 indicam o quanto a frase se aplica a você. Quanto maior o número, mais você concorda que a frase se aplica a você. Não se esqueça de usar os números intermediários (4, 3, e 2) para expressar níveis intermediários de concordância, e não apenas as expressões extremas representadas pelos números 5 e 1. Assinale apenas uma resposta por frase, e, por favor, não deixe nenhum item sem resposta, pois isto invalidaria a análise estatística dos dados.

Chave das respostas:    1 --- 2 --- 3 --- 4 --- 5

↓
↓

A frase é
A frase é

totalmente falsa
totalmente verdadeira

a meu respeito
a meu respeito

Itens	1	2	3	4	5
<b>IDENTIDADE</b>					
11- Minha linha de trabalho/campo de carreira é uma parte importante de quem eu sou.					

12- Minha linha de trabalho/campo de carreira tem um grande significado pessoal para mim.					
13- Eu não me sinto emocionalmente apegado a esta linha de trabalho/campo de carreira.					
14- Eu estou fortemente identificado com a linha de trabalho/campo de carreira que escolhi.					
<b>PLANEJAMENTO</b>					
15- Eu tenho uma estratégia para alcançar meus objetivos nesta linha de trabalho/campo de carreira.					
16- Eu criei um plano para meu desenvolvimento nessa linha de trabalho/campo de carreira.					
17- Eu tenho metas específicas para meu desenvolvimento nesta linha de trabalho/campo de carreira.					
18- Eu não costumo pensar sobre o meu desenvolvimento profissional nesta linha de trabalho/campo de carreira.					
<b>RESILIÊNCIA</b>					
19- Os desgastes associados a minha linha de trabalho/campo de carreira as vezes me parecem grandes demais.					
20- Os problemas que eu encontro nesta linha de trabalho/campo de carreira as vezes me fazem questionar se os gastos estão sendo compensadores.					
21- Os problemas desta linha de trabalho/campo de carreira me fazem questionar se o fardo pessoal está valendo a pena.					
22- O desconforto associado a minha linha de trabalho/campo de carreira as vezes me parece muito grande.					

Fonte: Carson e Bedeian (1994).

### Bloco 3: ESCALA DE PERCEPÇÃO DE SUCESSO NA CARREIRA REDUZIDA (EPSCR)

Todas as questões a seguir devem ser respondidas levando em consideração a SUA interpretação sobre as SUAS realizações em relação à carreira, ou seja, à sequência de posições ocupadas e de trabalhos realizados até esse momento em sua vida profissional. Portanto, responda levando em consideração:

- Todo o progresso profissional e todos os trabalhos que você desenvolve hoje;
- Incluindo trabalhos voluntários;
- Sem se prender a um tipo de trabalho específico que você desenvolva hoje;
- Ou a uma organização específica para a qual você trabalha hoje.

A seguir estão listados várias frases com percepções que você pode ter relação a sua carreira, seu trabalho e sua vida pessoal ligada ao trabalho. Para cada item, você deve escolher um grau entre 1 e 5 conforme você discorda totalmente (1) ou concorda totalmente (5).

Itens	1	2	3	4	5
23- Tenho recebido recompensas justas comparadas com as de outras pessoas que conheço (não só na minha área).					
24- A remuneração que recebo por minhas atividades profissionais é justa, pelo que já investi na carreira.					
25- Tenho orgulho do que faço profissionalmente.					
26- Estou tranquilo sobre meu futuro quanto às minhas necessidades financeiras e materiais.					
27- Os trabalhos que executo compreendem grande variedade de tarefas.					
28- Estou constantemente aprendendo e me desenvolvendo em minha carreira.					
29- Tenho criado inovações importantes durante minha carreira profissional.					
30- Os trabalhos que desenvolvo atualmente em minha carreira exigem um alto nível de competências.					



31- O prestígio (ou <i>status</i> ) profissional da minha posição hierárquica está de acordo com meus interesses.					
32- Minha renda supre as minhas necessidades e as de meus dependentes.					

Fonte: Costa (2010).

#### Bloco 4: PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DO RESPONDENTE

Idade: \_\_\_\_\_

Estado Civil: ( ) Solteira ( ) União estável ( ) Casada ( ) Separada ( ) Divorciada ( ) Viúva

Se em um relacionamento estável (casamento/união estável), há quanto tempo: \_\_\_\_\_

Tem filhos: ( ) Sim ( ) Não

Se sim quantos: \_\_\_\_\_

Recebe auxílio de outra pessoa nas atividades do lar? ( ) Sim ( ) Não ( ) Em partes

Formação Acadêmica/Titulação: ( ) Graduada ( ) Especialista ( ) Mestre ( ) Doutor

Universidade em que atua: \_\_\_\_\_

Tempo em que atua na IES: \_\_\_\_\_

Área em que atuação: ( ) Ciências Exatas e da Terra ( ) Ciências Biológicas ( ) Engenharias ( ) Ciências da Saúde ( ) Ciências Agrárias ( ) Ciências Sociais Aplicadas ( ) Ciências Humanas ( ) Linguística, Letras e Artes ( ) Outra: \_\_\_\_\_

Exerce algum cargo de gestão na Universidade? ( ) Sim ( ) Não

Já pensou em mudar de Universidade: ( ) Sim ( ) Não

Se sim, por quê? \_\_\_\_\_

Classe na carreira: ( ) Temporária ( ) Substituta ( ) Auxiliar ( ) Assistente ( ) Adjunto ( ) Associado ( ) Outros: \_\_\_\_\_

Há quanto tempo atua como professora: \_\_\_\_\_

Renda pessoal Bruta: \_\_\_\_\_

A sua renda é a principal fonte de sustento da família? ( ) Sim ( ) Não ( ) Em igual proporção

Comentários/ sugestões: \_\_\_\_\_