

*Rayana Santedicola Andrade¹, Sônia Regina Pereira Fernandes²,
Antônio Virgílio Bittencourt Bastos³*

Resumo

As mudanças pelas quais o ensino superior enfrenta no Brasil acontecem em compasso com aquelas ocorridas no cenário mais amplo do mundo do trabalho, salientando a ocupação de professor universitário como unidade de análise relevante para as investigações na área da psicologia organizacional e do trabalho. Os estudos sobre comprometimento no trabalho destacam a relação com a carreira como um foco cada vez mais significativo na vida das pessoas, cujos ambientes de trabalho estão cada vez mais incertos e mutantes. Esta pesquisa buscou examinar as associações entre o comprometimento com a carreira e o bem-estar subjetivo, em professores universitários. Realizou-se para tanto estudo transversal e quantitativo, através de questionários fechados auto-aplicáveis respondidos por 551 professores de todo o território nacional. Os principais resultados indicam altos níveis de comprometimento com a carreira, assim como a correlação positiva e significativa entre o comprometimento e o bem-estar subjetivo dos professores, confirmando as tendências apontadas na literatura internacional e ampliando o leque de associações entre o comprometimento e variáveis extra-trabalho. Estudos intensivos e qualitativos são recomendados a fim de que os significados destes vínculos indiquem as formas pelas quais as duas variáveis estão inter-relacionadas. al influences present in the highly differentiated contemporary societies is reflected also on the situations inside these organizations.

Palavras-chave: Saúde do trabalhador. Comprometimento com a carreira. Professor universitário. Bem-estar subjetivo

Resumo

The changes faced by the university education in Brazil take place simultaneously with those occurred on a broader view in the world of work, especially regarding the occupation of faculty members as units of important analysis for investigations in the arena of organizational and work psychology. Studies addressing compromise with work highlight the relation with the career as a focus of continuous growing significance in the lives of individuals, which work environments are becoming increasingly uncertain and mutant. This objective of this study was to examine the associations between compromise with career and subjective well-being among faculty members. For such purpose the author carried out a quantitative cross survey using self-applicable closed-type questionnaires responded by 551 teachers throughout the national territory. The main results include the high level of compromise with the career, as well as a positive and significant correlation between the compromise and the subjective well-being of faculty members, thus confirming the trends reported by the international literature and broadening the possibilities of associations between the compromise and non-work variables. Intensive and qualitative studies are recommended in order to understand the meaning of these associations and how those two variables are correlated.

Keywords: Health of worker. Compromise with career. Faculty member. Subjective well-being.

O professor universitário vem modificando a sua relação com o trabalho como elementos de um conjunto mais amplo de mudanças no contexto do ensino superior (Sampaio, 2000). Muitas características presentes no mundo do trabalho são também observadas na dinâmica das organizações de ensino superior, no Brasil. Enquanto a incerteza, a competitividade, subremuneração, confinamento à atividade de ensino em detrimento da pesquisa e extensão caracterizam a maior parte do setor privado, no serviço público ganham relevância fatores antigos associados aos modelos de gestão e à estabilidade no emprego e novos, a exemplo da enorme expansão experimentada nos últimos anos e a crescente interiorização do ensino universitário público, em descompasso com o ritmo de criação da necessária infraestrutura.

Bastos (2000) considera que, diante de cenários de incerteza, os vínculos do trabalhador com a organização empregadora tendem a enfraquecer-se, restando-lhe a possibilidade de comprometer-se com sua própria carreira. No caso do docente, tradicionalmente, a carreira sempre ocupou um papel importante no conjunto de vínculos que ele desenvolve no trabalho, sobrepondo-se, muitas vezes ao vínculo com uma organização específica em que atua. O conceito de comprometimento com a carreira indica o grau em que o trabalhador define-se na vida por meio da sua profissão, ligando-se afetivamente a um tipo de atividade. Esta ligação afetiva com o trabalho, por sua vez, permite supor que a relação do trabalhador com a carreira seja um fator importante para o seu bem-estar (Morrow, 1983; London, 1983)

O bem-estar subjetivo é estudado a partir de diversas nomeações, como: felicidade, estado de espírito e afeto positivo (Diener, 1994; Giacomoni, 2004; Siqueira & Padovam, 2006). Na presente pesquisa, supõe-se que os vínculos do professor com a sua carreira possam estar associados ao seu bem-estar, atuando através da sua realização profissional e satisfação com o trabalho. Autores como Lee, Carswell e Allen

(2000) e Erdogan, Bauer, Truxillo & Mansfield (2012) apontam para a necessidade de investigação das relações entre o BES, satisfação com a vida e as variáveis relacionadas ao trabalho. Acredita-se que, ao identificar fatores que se associem ao bem-estar do professor, pode-se chegar a mecanismos psicossociais ainda desconhecidos, que possibilitem avanços na compreensão e promoção da saúde e do bem-estar do professor de ensino superior.

O objetivo central deste estudo, assim, foi o de descrever, entre professores que atuam em instituições de ensino superior, no contexto do ensino brasileiro, as relações entre o comprometimento com a carreira e o bem-estar subjetivo, ambos os construtos considerados em suas múltiplas dimensões constituintes.

MARCO TEÓRICO

O comprometimento com a carreira

Os estudos sobre o comprometimento no trabalho possuem uma larga tradição internacional de pesquisas, especialmente quando o foco é no comprometimento organizacional, o que já gerou importantes meta-análises como as realizadas por Mathieu & Zajac (1990) e Meyer & Allen (1991, 2003). No Brasil, esses estudos iniciaram-se na década passada, e sua relevância apóia-se, dentre outros fatores, em uma crescente necessidade das organizações de trabalho por indivíduos e grupos mais comprometidos e com maior desempenho (Bastos, 1994). Apesar de o comprometimento organizacional continuar sendo o foco mais estudado ao longo das últimas três décadas, tanto internacionalmente como no Brasil (Bastos, Maia, Rodrigues, Macambira & Borges-Andrade, no prelo) o comprometimento com a carreira sempre despertou interesse de pesquisadores por constituir um importante vínculo do indivíduo com o trabalho que, associado ao vínculo com a organização pode gerar padrões de comprometimento que diferenciam os indivíduos em termos de empenho, dedicação, quali-

dade do desempenho, como já identificara Bastos (2004). O crescente interesse despertado pelo vínculo com a carreira também decorre das transformações no mundo do trabalho, nos modelos organizacionais e suas práticas de gestão. As incertezas e turbulências ambientais fundamentam políticas que não asseguram mais perenidade no vínculo empregatício com a organização. Em decorrência como bem salientam Lee et al. (2000)., A fim de manterem a empregabilidade, trabalhadores com maiores níveis de escolaridade e profissionalização têm-se tornado mais comprometidos com as suas próprias carreiras do que com as organizações nas quais trabalham (Meyer et al., 1998; Carson & Bedeian, 1994).

A importância deste vínculo evidencia-se também quando indivíduos que desenvolvem suas carreiras engajam-se em linhas consistentes e duradouras de atividades, e assim desenvolvem habilidades relevantes em seu trabalho (Medeiros, 2002; Carson & Bedeian, 1994).

A exemplo do tratamento dado ao comprometimento com a organização, Meyer, Allen e Smith (1993) conceitualizaram o comprometimento com a carreira a partir de um modelo tridimensional, discriminando-as bases afetiva, normativa e instrumental. Também em um outro modelo tridimensional, Carson e Bedeian (1994), que conceituam tal vínculo como “uma motivação para trabalhar em uma vocação escolhida” (Carson & Bedeian, 1994, p. 240) e o abordam a partir de três componentes: identidade, planejamento de carreira e resiliência, sendo a identidade definida como a identificação de um profissional com a sua carreira, que resulta em afetividade e comprometimento, enquanto o planejamento ou insight caracteriza-se como um processo de percepção das pessoas sobre seu papel profissional e definição clara de suas metas de carreira, e a resiliência, a capacidade das pessoas transporem e enfrentarem dificuldades, frustrações e estresses comuns ao trabalho.

Além da tendência multidimensional, que é presente em todo o campo de estudos, não pode-se desconsiderar o for-

te viés afetivo presente nas conceituações unidimensionais. Este viés foi primeiramente apontado por Blau (1985), que o conceituou como “uma atitude relativa a uma ocupação ou campo” (Blau, 1985, p. 228) e como um vínculo afetivo entre o trabalhador e sua ocupação. Outros autores ainda mantêm este viés ao definir o comprometimento com a carreira como: “uma ligação psicológica entre o indivíduo e sua ocupação, que é baseada na reação afetiva do indivíduo a esta ocupação” (Lee et al., 2000, p. 800). No Brasil, a tendência à unidimensionalidade em torno da base afetiva do comprometimento também é apontada por Carvalho, Alves, Peixoto e Bastos (2011). Neste estudo, tanto a identificação quanto a associação do vínculo com sentimentos positivos são aspectos centrais para a discussão dos resultados.

As correlações negativas e moderadas entre o comprometimento com a carreira e o burnout, apontadas por Lee et al. (2000) também são indícios de que, na ausência de um vínculo positivo com o seu trabalho, o trabalhador estaria mais propenso ao mal-estar psíquico, ou que estes vínculos podem interferir na minimização do adoecimento, produzindo bem-estar.

Estudos sobre o comprometimento com a carreira realizados em professores são escassos, tanto na área da psicologia organizacional quanto, principalmente, na área da educação (Klassen e Chiu, 2011). Na área educacional, há uma tendência em examinar-se o vínculo do professor com a sua carreira através de métodos qualitativos, como história de vida e estudos envolvendo a percepção do professor acerca do seu compromisso, considerando questões como autonomia, estágios de carreira, oportunidades de crescimento e preparação para a docência como influências para o comprometimento (LaTurner, 2002; Huang & Waxman, 2008).

O bem-estar subjetivo

O bem-estar subjetivo (BES) é uma ampla categoria de fenômenos que inclui

as respostas emocionais das pessoas e julgamentos globais da satisfação com a vida. É considerado como uma atitude e, como tal, possui pelo menos dois componentes: cognição e afeto. Assim, uma pessoa com elevado sentimento de bem-estar apresenta satisfação com a vida em geral, a presença frequente de afeto positivo e a relativa ausência de afeto negativo. Esta relativa preponderância do afeto positivo sobre o negativo é referida como 'balança hedônica' (Diener, 1996).

Há, portanto, um consenso acerca da estrutura multidimensional do BES. Para Albuquerque e Tróccoli (2004), ao menos três dimensões fazem parte do BES: afetos positivos, afetos negativos e satisfação com a vida. Um estado de bem-estar inclui frequentes experiências emocionais positivas, rara experiência emocional negativa (depressão ou ansiedade) e satisfação com a vida como um todo.

Diener (1984) indica que o bem-estar subjetivo é mais do que a simples ausência de afetos negativos, consistindo em altos níveis de afetos positivos e de julgamentos positivos em relação à vida. Tais fatores afetivos, para os autores, formam dois fatores separados, mas não opostos, vivenciados simultaneamente em diferentes frequências e intensidades. Recentemente, observou-se que as pessoas, ao fazerem julgamentos acerca da sua vida, levam em consideração a proporção de emoções positivas/negativas, sendo a experiência afetiva hedônica uma importante fonte de informação. E a experiência emocional positiva, um importante caminho para a felicidade e satisfação com a vida (Diener, Kuppens, & Realo, 2008).

A maioria das pessoas apresenta níveis medianos de bem-estar subjetivo (Diener, Lucas & Oishi, 2005). Argumenta-se que a hereditariedade responde por 80% da variação da felicidade, indicando que a felicidade oferece vantagens evolutivas e também é uma condição natural da humanidade. Pode-se dizer que existe um mecanismo universal que mantém uma média positiva de BES que facilita o coping, a interação so-

cial e os recursos psicológicos (Cummings, 1998; Fredrickson, 1998), citados por Diener (1999). Mesmo considerando um mecanismo hereditário mantenedor do BES, ou, como proposto pela teoria do equilíbrio dinâmico de Headey & Wearing (1992), citados por Diener et al, (2005), a personalidade estabelecendo uma linha de base para o BES, as variações nas experiências afetivas e cognitivas em torno do BES acontecem, e podem estar relacionadas a diversos campos da vida, inclusive o trabalho.

Diener et al. (1999) já haviam apontado uma carência de teorias para explicar por que variáveis correlacionam-se diferentemente aos componentes separados do BES. A noção de sistemas emocionais separados sugere que estímulos prazerosos estarão mais fortemente associados com a variabilidade das pessoas em seus afetos positivos, e que estímulos punitivos como aborrecimentos diários estarão mais fortemente associados com a variabilidade nos afetos negativos. Assim, as relações diferenciais entre a maioria das variáveis antecedentes e os componentes do BES são pobremente compreendidas. Eles recomendam que se examinem os componentes separados do BES.

Esta escassez de relações continua sendo apontada por outros autores, especialmente considerando a satisfação com a vida, no campo do trabalho. Assim, as teorias administrativas de liderança, gerenciamento de carreira, características do trabalho e relação pessoa-ambiente, têm potencialmente muito a contribuir com a compreensão da satisfação com a vida. Para a Academy of Management Perspectives, a satisfação com a vida e o constructo mais amplo de BES são socialmente importantes (Blanchflower & Oswald, 2011; Judge & Kammeyer-Mueller, 2011), citados por Erdogan, Bauer, Truxillo & Mansfield (2012). Por outro lado, a literatura de satisfação com a vida também tende a supervalorizar variáveis pessoais em detrimento de variáveis do trabalho. Conforme os mesmos autores:

Da mesma forma que a literatura organizacional ignora o termo satisfação com a vida, a literatura de satisfação

com a vida tende a ignorar, similarmente, o domínio do trabalho. Dos 6.160 artigos em periódicos que mencionam a palavra-chave satisfação com a vida na base PsycINFO, apenas 193 investigam trabalhadores adultos e variáveis relacionadas ao trabalho. Assim, a maior parte dos estudos tem investigado estudantes, populações idosas, aquelas com problemas de saúde, crianças e/ou adolescentes. Este foco em populações não-trabalhadoras é surpreendente, dado que mais de 65% da população em países da OECD estão empregadas e que aqueles que começam a trabalhar aos 21 e aposentam-se aos 65 terão trabalhado mais de 90.000 horas. Em outras palavras, enquanto adultos passam a maior parte do seu tempo trabalhando, as ciências sociais descobrem os estudos sobre satisfação com a vida com populações não-trabalhadoras. (Erdogan et al, p. 1039)

Pessoas que são felizes no trabalho deveriam também ser felizes no lazer. Diener e Larsen (1984) citados por Diener et al.(2005) encontraram uma correlação de .70 entre os afetos positivos em situações de trabalho e situações recreativas, e uma correlação de .74 quando examinaram as correlações entre os afetos positivos presentes em situações de trabalho e lazer. Certamente, eventos externos influenciam nossas emoções e sentimentos de bem-estar.

Investigações que levem em consideração aspectos subjetivos das pessoas em suas relações com o bem-estar são cada vez mais necessárias, o que se torna relevante também no campo do trabalho. É possível supor que, como medida de felicidade, o bem-estar subjetivo tenha uma relação significativa com aspectos subjetivos do trabalhador referentes ao seu trabalho, como o comprometimento com sua carreira.

MÉTODO

Esta pesquisa caracteriza-se como um survey, sendo um estudo de corte trans-

versal que busca a associação entre as duas variáveis centrais : o comprometimento com a carreira e o bem-estar subjetivo. A amostra constituiu-se por 551 professores de instituições de ensino superior distribuídas por todo o território nacional, dos quais 280 (50,8%) são mulheres, com média de 41,61 anos, e 271 (49,2%) são homens, com média de 42,9 anos; 51,2% atuam em instituições particulares (n=269), enquanto 48,8% (n=282) atuam em instituições públicas (estaduais e federais). Quanto ao regime de trabalho, 26,7% são horistas, 8,9% trabalham em tempo parcial, 21,4% em tempo integral e 43% possuem dedicação exclusiva à instituição. Quanto à titulação, verifica-se que boa parte da amostra tem, no mínimo, uma pós-graduação strictu-sensu: 37,9% (n=209) possuem mestrado e 46,6% (n=257) possuem doutorado ou pós-doutorado completo.

O instrumento com itens fechados constou de quatro partes, sendo a primeira referente a dados pessoais e ocupacionais com questões de múltipla escolha e as seguintes, a três escalas já validadas no contexto nacional: 1) Escala de Comprometimento com a Carreira de Carson e Bedeian (1994), já utilizada no contexto brasileiro por Magalhães e Gomes (2007); 2) Escala de comprometimento ocupacional de Blau (1985), validada no contexto brasileiro por Bastos (1992); 2) Escala de Bem-Estar Subjetivo de Albuquerque e Tróccoli (2004). Os dados apresentaram bom nível de confiabilidade, em geral com resultados similares aos originais, sendo: 1) Escala de Comprometimento com a carreira de Blau (1985), com um alpha de Cronbach de 0,80, um pouco abaixo do alpha original da escala, que foi 0,87 (Blau,1985); 2) Já o alpha de Cronbach da escala de comprometimento com a carreira (Carson & Bedeian, 1994) foi de 0,81; 3) O teste de confiabilidade da escala EBES revelou Alphas de Cronbach altos, mas que estão de acordo com o estudo original (Albuquerque & Tróccoli, 2004). O escore global (fator geral) da escala foi de 0,94, superando aquele apresentado na validação da escala, que foi de 0,86.

A coleta dos dados realizou-se mediante envio do questionário para os pro-

fessores, por e-mail. Segundo Simsek (1999), esta modalidade de pesquisa pode ser denominada 'e-mail survey' e tem algumas peculiaridades, como o percentual de respostas em cada questionário, já que é comum a perda de respostas por não haver supervisão. Tem como principais vantagens o baixo custo da coleta, a rapidez e a baixa possibilidade de perda ou desvio dos questionários e, ainda, a possibilidade de o respondente escolher um melhor momento para responder, o que interfere positivamente na fidedignidade das respostas. Cada instrumento eletrônico foi enviado para um arquivo Excel e depois re-codificado em um banco de dados do SPSS 15.0. As respostas às escalas de bem-estar variavam entre 1 (discordo plenamente) a 5 (concordo plenamente), enquanto as de comprometimento com a carreira variavam entre 1 (discordo plenamente) a 7 (concordo plenamente).

Realizaram-se análises descritivas simples, como frequências, médias e desvios-padrão que tornaram possível caracterizar o grupo participante da pesquisa nas diversas variáveis demográficas e calcular as médias de resposta da amostra geral. Variáveis demográficas e ocupacionais foram em seguida cruzadas com as duas variáveis em suas múltiplas dimensões (ANOVA). As relações entre os escores globais e específicos de bem-estar e os níveis de comprometimento com a carreira foram realizadas por meio de Correlações de Pearson, sendo significantes aquelas com um $p < 0,05$.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O escore geral de comprometimento com a carreira entre os professores revelou-se bastante alto, sendo ($M=6,07$, $DP= 0,93$), o que confirma as tendências apontadas por alguns autores, como Lee et al.(2000), Meyer et al. (1998) e Carson e Bedeian (1994), que afirmam que as ocupações tendem a tornarem-se focos cada vez mais significativos na vida das pessoas, à medida que os níveis educacionais e o nível de especialização do

trabalho aumentam. No que diz respeito ao professor, não há uma consistência entre os resultados encontrados, variando entre altos níveis (Klassen & Chiu, 2011) e níveis médios (Cohen & Liu, 2011). Isto possivelmente reflete a diversidade de contextos e níveis de ensino entre os professores pesquisados. No Brasil, a carreira de professor universitário pode ter-se tornado atrativa, em função da instabilidade de emprego vivenciada em áreas técnicas. Além disto, as mudanças constantes do ambiente são outro fator que os leva a buscar a carreira como forma de manter um grau de controle sobre o trabalho. A questão da empregabilidade, assim, faz com que estes professores, que representam um contingente profissional mais qualificado e escolarizado, tornem-se cada vez mais comprometidos com suas carreiras.

As médias obtidas para a medida multidimensional de Carson e Bedeian (1994) revelaram diferenças importantes sobre o modo pelo qual os professores vinculam-se à carreira. O comprometimento com a carreira mostra-se igualmente elevado nos aspectos de Identidade ($M= 6,24$, $DP 0,78$), superando a média global – e planejamento de carreira ($M= 6,02$, $DP 1,04$). Os professores, entretanto, mostraram-se medianamente resilientes ($M=4,27$, $DP 1,60$). Supõe-se, com isto, que a identidade de carreira e o planejamento da carreira sejam os aspectos subjetivos que melhor definem o comprometimento dos professores universitários com sua carreira. O professor que é comprometido com a sua carreira, assim, tende a identificar-se fortemente com ela.

As altas médias em planejamento de carreira indicam o grau de preparação do professor para o exercício da sua função, definindo objetivos e metas de desenvolvimento profissional. Esta preparação dá-se, prioritariamente, nos cursos strictu sensu que, além de conferir os títulos requeridos nas faculdades e universidades, garantindo a sua inserção no mercado, também desenvolvem o domínio do método científico e os conhecimentos técnicos na sua área de atuação.

A análise das frequências torna ainda mais evidente a distribuição de respostas nos três níveis da escala Likert, indicando, nas duas medidas, uma clara concentração de respostas que indicam alto comprometimento com a carreira. Aqui, 90% dos respondentes demonstraram alto nível de identidade de carreira, enquanto que 82,8% demonstram alto nível de planejamento de carreira e 85,3%, alto nível de comprometimento com a carreira (escala global). Esta tendência não se mantém, entretanto, no aspecto “Resiliência”, que demonstra ter obtido tanto respostas baixas, quanto médias e altas em percentis semelhantes (Tabela 1).

(VER NO FINAL)

A influência das variáveis demográficas nos níveis de comprometimento com a carreira dos professores foi, em geral, baixa, corroborando os resultados de alguns autores (Lee et AL, 2000; Goulet & Singh, 2002)), o que torna apropriado dizer que o comprometimento com a carreira desenvolve-se muito mais pelas características do trabalho e variáveis de personalidade, do que simplesmente pelas características demográficas. Além disto, variáveis ocupacionais como tempo de trabalho, que indica os estágios de carreira destes profissionais, assim como o tipo de instituição (pública e privada) e o regime de trabalho (Horista ou Dedicado Exclusivo) não obtiveram correlações significativas com as variáveis do estudo. Tais pesquisas indicam que o envolvimento com o trabalho, a satisfação com o trabalho e o comprometimento organizacional estão muito mais relacionados com o comprometimento com a carreira. A experiência de um trabalho interessante e gratificante, assim como um vínculo positivo com a organização, podem fazer com que um indivíduo permaneça por mais tempo em uma determinada linha de atividade, aspirando desenvolver-se profissionalmente.

O trabalho do professor universitário demonstra possuir um forte sentido de autonomia, que é uma das características

mais associadas, na literatura, à satisfação no trabalho, trazendo envolvimento e motivação para trabalhar. Embora esses professores estejam vivenciando mudanças e sejam alvo de expectativas contraditórias por parte da sociedade, eles mantêm um forte vínculo com a sua profissão.

Estes resultados confirmam a tendência apontada na literatura de que profissionais altamente qualificados tendem a revelar um compromisso mais alto com a sua carreira. Chanlat (1995) caracteriza a carreira do tipo profissional, dizendo que este tipo de carreira tem seu avanço pautado no acúmulo de conhecimento e experiência profissional. A carreira dos professores universitários insere-se nesta tipologia, pois seu avanço está, sobretudo, ligado à sua reputação e a seu saber. O trabalhador profissional, em razão do seu maior nível de conhecimento técnico-científico, irá desenvolver uma lealdade maior à sua profissão do que à organização que o emprega.

O bem-estar subjetivo do professor

Como medida global, o bem-estar subjetivo dos professores universitários é acima da média ($M = 3,96$, $DP = 0,47$). Quando analisado nas três dimensões, entretanto, o bem-estar demonstra variações importantes. Há, aqui, uma clara preponderância de satisfação com a vida ($M = 4,08$, $DP = 0,57$) e de “afetos positivos” ($M = 3,67$, $DP = 0,57$) em detrimento dos “afetos negativos” ($M = 1,85$, $DP = 0,59$). Nota-se que em geral os professores apresentam nível elevado de bem-estar, que é considerado como um equilíbrio entre os afetos positivos e negativos. Erdogan et al (2012) apontam que a satisfação com a vida é um indicador chave do bem-estar subjetivo, e vem sendo utilizado pela maior parte dos estudos que mensuram felicidade ao redor do mundo como medida da felicidade (Cummins, 1998; Tsai, 2009) citados por Erdogan et al (2012).

A satisfação com a vida parece ser um aspecto central para o entendimento do bem-estar, pois, embora seja uma ava-

liação cognitiva, tende a ser fortemente influenciada pela vivência de afetos positivos (Diener et al, 2008). Erdogan et al (2012) sugerem que a satisfação com a vida pode ser significativamente integrada em teorias e modelos organizacionais, como as teorias 'bottom-up', que a vêem como uma função da satisfação com outros domínios da vida como trabalho, família, saúde e lazer, sendo mais forte especialmente se estes domínios forem congruentes com os próprios valores (Oishi, Diener, Suh, & Lucas, 1999), citados por Erdogan et al (2012).

Destaca-se que, embora os "afetos negativos" em geral tenham sido menores do que os positivos, eles não estão completamente ausentes da amostra. Revela-se certo "equilíbrio" entre esses dois estados, o que corrobora a própria noção de bem-estar subjetivo apresentada na literatura, que se refere não a uma ausência de sentimentos negativos, mas a uma preponderância de sentimentos positivos em relação àqueles (Diener, 1996).

Ao analisar separadamente as médias de "afetos positivos" da amostra, percebe-se que os "afetos positivos" mais fortemente referidos pelos professores foram: Agradável, Determinado e Interessado (Tabela 2). Os demais "afetos positivos" obtiveram médias muito semelhantes. Embora estes níveis sejam medianos, é importante considerá-los em relação ao nível de "afetos negativos" e satisfação com a vida.

(VER NO FINAL)

Apesar de as médias de "afetos negativos" terem sido menores, alguns apresentaram média superior à maioria, merecendo análise. Os níveis medianos de "afetos negativos" podem indicar algumas dificuldades vivenciadas pelos professores. Além do alto nível de exposição requerido para a execução das atividades de ensino, há também tensões ligadas às mudanças na natureza da atividade, às pressões recebidas pelos docentes e o relativo despreparo para o exercício da atividade, que tornam a atividade uma das mais estressantes no

ranking das profissões (Lipp, 2002; Pimenta & Anastasiou, 2002; Codo, Sorato & Menezes, 1999).

Comprometimento com a carreira e bem-estar subjetivo

Aqui, o comprometimento com a carreira (medida de Blau) correlaciona-se de forma positiva e bastante significativa com satisfação com a vida, afetos positivos e com a medida de bem-estar total (Tabela 3). A maioria dessas correlações é moderada, porém suficiente para afirmar que, quanto maior o comprometimento com a carreira dos professores, maior o seu bem-estar, e vice-versa. Permite supor também que a presença de comprometimento com a carreira entre os professores diminui a probabilidade de sentimentos e emoções desagradáveis. O mal-estar, o estresse e outras manifestações negativas podem, assim, ser minimizadas diante deste tipo de vínculo positivo do profissional com a sua carreira.

(VER NO FINAL)

Há também relações significativas entre o BES e as três dimensões de comprometimento com a carreira, como a dimensão Resiliência, que obteve a maior correlação com o BES Total o que indica que o bem-estar pode aumentar a aptidão para enfrentar dificuldades na carreira, e vice-versa. Uma correlação inversa foi encontrada entre esta dimensão e os "afetos negativos", indicando que as experiências emocionais desagradáveis ou dolorosas podem levar o professor a diminuir a sua capacidade de enfrentar os obstáculos. A Resiliência correlacionou-se positivamente com os "afetos positivos", indicando que a emoção positiva tende a estar presente quando os professores conseguem enfrentar com sucesso as dificuldades relacionadas à sua carreira. Os professores mais satisfeitos com a sua vida parecem ser também aqueles com maior Resiliência com a carreira.

A dimensão Planejamento correlacionou-se de maneira positiva com a

satisfação com a vida e com os “afetos positivos”. A correlação com os “afetos negativos” foi negativa. Planejar a carreira requer qualificação para assumir papéis determinados em sua profissão, além de esforços para crescer e desenvolver-se em sua carreira. Esta dimensão de autodesenvolvimento envolve expectativas e fortalece o vínculo do trabalhador com a sua carreira. Pode-se afirmar, assim, que, quanto mais o profissional planeja a sua carreira, melhor ele se sentirá e avaliará a sua vida de uma forma geral. A dimensão Identidade de carreira correlacionou-se com satisfação com a vida e “afetos positivos”. Esta dimensão diz o quanto o indivíduo se define pela sua carreira e obteve, nesta amostra, escores elevados, indicando ser um aspecto importante para os professores. Neste sentido, a presença de altos níveis de identidade de carreira pode levar os indivíduos a sentirem-se confortáveis e seguros em sua profissão.

Os altos níveis de bem-estar subjetivo e de comprometimento com a carreira encontrados entre os professores desta amostra permitem questionar o cenário de precarização do ensino superior, no Brasil. Como este dado pode conciliar-se com uma realidade de trabalho tão adversa? Mesmo considerando-se a natureza deste fenômeno e sua associação com o comprometimento com a carreira, acredita-se que este pode ser um dado enviesado pela forma de amostragem, que acessou aqueles professores mais disponíveis e, provavelmente, com maior bem-estar. A outra possibilidade é de estes professores estarem desenvolvendo estratégias de enfrentamento eficazes para as condições adversas de trabalho, mantendo seu bem-estar. Caberia, assim, através de uma abordagem qualitativa, identificar as formas pelas quais os professores universitários enfrentam a sua realidade de trabalho, e quais os pontos positivos desta vivência que são significativos a ponto de mantê-los felizes no que realizam.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O cenário do ensino superior, no Brasil, incorpora algumas características do mundo do trabalho que atingem os vínculos estabelecidos com o professor universitário. Dentre os aspectos críticos deste cenário, aponta-se a tendência, em instituições privadas, em trabalhar predominantemente com professores “horistas”, os quais conciliam o trabalho em duas ou mais instituições; nas instituições públicas, a sua grande expansão vem acompanhada de sobrecarga de atividades de ensino para os docentes.

Os estudos no campo da Saúde Mental e Trabalho que apontam a docência como uma atividade potencialmente adoecedora, devido às condições de trabalho freqüentemente adversas e a alta exposição a demandas interpessoais intensas, tradicionalmente voltam-se mais para analisar o sofrimento/adoecimento do que para analisar o bem-estar que pode estar associado a uma profissão com a qual os indivíduos se identificam, se sentem vocacionados e comprometidos. Os fortes vínculos com a carreira encontrados nesta pesquisa trazem à tona um outro lado da questão: a possibilidade de o trabalho também produzir bem-estar dos professores, uma vez que a carreira escolhida concretiza as escolhas profissionais de um indivíduo, com efeitos diretos no seu senso de realização e identidade pessoal.

O presente estudo apresenta evidências de que os professores, em geral, possuem grande vinculação à sua carreira, supondo-se que esta seja resultante da alta profissionalização dos mesmos, o que corrobora resultados de pesquisas anteriores (Meyer et al, 1998; Carson & Bedeian, 1994). Da mesma forma, são bastante positivas as avaliações que fazem do seu bem-estar subjetivo, destacando-se o alto nível de satisfação com a vida. Ou seja, apesar das condições de precarização apontadas, eles avaliam suas vidas de maneira positiva e vivenciam, com isso, mais emoções boas do que ruins.

A contribuição central desta pesquisa reside, portanto, nas correlações positivas e significativas encontradas entre o bem-estar subjetivo e o comprometimento dos professores com a sua carreira, em suas múltiplas dimensões. Tal achado corrobora a principal hipótese do estudo, além de reforçar resultados de estudos anteriores, (Lee et al., 2000; Aryee & Tan, 1992), que já apontavam associações positivas entre o comprometimento com a carreira e o desenvolvimento de habilidades, o envolvimento com o trabalho, satisfação com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. A associação com o bem-estar, além de ampliar o leque de associações destes vínculos, possibilita vislumbrar as possíveis relações destes com as variáveis extra-trabalho, e, conseqüentemente, com a saúde mental do trabalhador. Este resultado pode gerar outros desdobramentos, que necessitam ser investigados em associação com outras variáveis, contextos e categorias ocupacionais e uso de novas estratégias de análise de dados.

A partir das questões discutidas no final deste artigo, aponta-se a necessidade de aprofundamento e ampliação das relações encontradas, a fim de melhor esclarecê-las e, possivelmente, encontrar novas relações. Daí a importância de se estabelecer uma nova agenda de pesquisa que considere estes fenômenos e os incorpore em um modelo teórico integrado.

REFERÊNCIAS

- Albuquerque, A. S., & Tróccoli, B. T. (2004) Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia, Teoria e Pesquisa*, 20(2), 153-164.
- Albuquerque, A. S. (2004) *Bem-Estar Subjetivo e sua relação com Personalidade, Coping, Suporte Social, Satisfação Conjugal e Satisfação no Trabalho*. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1996) Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- Almeida-Filho, N., & Ávila, M. T. (2004) Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. *Revista de Saúde Pública*, 38 (1), 45-54.
- Aryee, S. ; Tan, K. (1992) Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 288-305.
- Bastos, A. V. B. (1992) Medidas de comprometimento no contexto de trabalho: um estudo preliminar de validade discriminante. *Psico*, 24(2), 29-48.
- Bastos, A. V. B. (1997) *Comprometimento no Trabalho: os caminhos da pesquisa e os seus desafios teórico-metodológicos*. Tamayo, A. et al *Trabalho, Organização e Cultura*. São Paulo: Cooperativa de Autores Associados, 105-127.
- 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, Universidade de Brasília, Brasília.
- Bastos, A.V.B., Brandão, M.G.A., & Pinho, A.P. M. (1997) *Comprometimento Organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho*. *Revista de Administração Contemporânea*. 1(2), 97-120.
- 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 da Universidade de São Paulo (RAUSP)*, 35(4), 48-60.
- Bastos, A. V. B., Maia, L.; Rodrigues, A. C. A.; Macambira, M. e Borges-Andrade, J. E. (s/d). Vínculos dos indivíduos com a organização: análise da produção científica brasileira - 2000-2010. *Psicologia, Teoria e Pesquisa* (no prelo)
- Bedeian, A.G. (2002). Issues in the dimensional structure of career entrenchment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 247-250.

- Blau, G., & Holladay, E.B. (2006). Testing the discriminant validity of a four-dimensional occupational commitment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 691-704.
- Blau, G. (2001) On assessing the construct validity of two multidimensional constructs: Occupational commitment and Occupational entrenchment. *Human Resource Management Review*, 11, 279-298.
- Blau, G. (2003) Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 76.4,469.
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Carson, K. D., & Bedeian, AG. (1994) Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237-262.
- Carson, K. D., & Carson, P.P. (1997) Career Entrenchment: A quiet march toward occupational death? *Academy of management executive*, Feb. 62-75.
- Carson, K.D., Carson, P.P., & Bedeian, A G. (1995) Development of a construct and validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 301-320.
- Catani, A.M., & de Oliveira, J. F. (2000) A reestruturação da educação superior no debate internacional: a padronização das políticas de diversificação e diferenciação. *Revista Portuguesa de Educação*, 13(2), 29-52.
- Chanlat, J. F. (1995) Quais carreiras e para qual sociedade? *Revista de Administração de Empresas*, 35(6), 67-75.
- Codo, W., & Vásques-Menezes, I.(1999) *Educando: Carinho e Trabalho*. Petrópolis, Ed. Vozes.
- Coelho, M. T. A. D., & Almeida-Filho, N. (2002). Conceitos de saúde no discursos contemporâneos de referência científica. *História, Ciências, Saúde*, - Manguinhos, Rio de Janeiro, vol. 9 (2), 315-33.
- Cohen, A.; Liu, Y. (2011) Relationships between in-role performance and individual values, commitment, and organizational citizenship behavior among Israeli teachers. *International Journal of Psychology*, 46 (4), 271-287.
- Cooper, C.L., Sloan, S.J., & Williams, J. (1998) *Occupational stress indicator management guide*. Windsor: NFER-Nelson.
- Costa, W A, & Almeida, A M O, (1998) A construção social do conceito de bom professor. in: Moreira, A. S. P., Oliveira, D. C., *Estudos interdisciplinares de representações sociais*, 251-269.
- Chanlat, J. F. (org.) *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2002) Very happy people. *Psychological Science*, 13(1), 81-84.
- Diener, E. (1984) Subjective Well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E. (2000) Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a proposal for a National Index. *American Psychologist*, 2000 by the American Psychological Association Volume 55(1), 34-43
- Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E., & Smith, E.L. (1999) Subjective Well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, vol. 125 (2), 276-302.
- Diener, E., Gohm, C. L., Suh, E., & Oishi, S. (2000). Similarity of the relations between marital status and subjective well-being across cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002) Subjective Well-being: The science of happiness and life satisfaction. *Handbook of Positive Psychology*, Oxford, 463-473.
- Diener, E. , Kuppens, P., & Realo, (2008) A. The role of positive and negative emotions in life satisfaction judgment across nations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 95 (1), 66-75.
- Erdogan, B., Bauer, T.N., Truxillo, D.M. & Mansfield, L.R. (2012) Whistle while you

- work: a review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 31 (4), 1038-1083.
- Esteves, M.F.D.P. (2004) *Estresse psíquico em professores do ensino superior privado: um estudo em Salvador-BA*. Dissertação (Mestrado)- Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 219-239.
- Giacomoni, C. H. (2004) Bem-estar subjetivo: em busca da qualidade de vida. *Temas em Psicologia da SBP*, 12 (1), 43-50
- Goulet, L.R., & Singh, P. (2002) Career Commitment: A Reexamination and an Extension. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 73-91.
- Greenhaus, J.H. (2003). Career Dynamics. *Handbook of Psychology. vol. 12. Industrial and Organizational Psychology*. Borman, W.C. Ilgen, D. R. Klimoski, R. J. (editors) e Weiner, I.B. (editor-in-chief).
- Hall, D., & Mirvis, P.H. (1995) The new career contract- developing the Whole Person at Midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 269-289.
- Huang, S.L. & Waxman, H.C. (2008) The association of school environment to student's teacher satisfaction and teaching commitment. *Teaching and Teacher Education*, 25, 235-243.
- Klassen, R. M.; Chiu, M.M. (2011) The occupational commitment and intention to quit of practicing and pre-service teachers: Influence of self-efficacy, job stress, and teaching context. *Contemporary Educational Psychology*, 36, 114-129.
- Lazarus, R. S., & DeLongis, A. (1983). Psychological stress and coping in aging. *American Psychologist*, 38, 245-254.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- LaTurner, R. J. (2002) Teacher's academic preparation and commitment to match and science. *Teaching and Teacher Education*, 18, 653-663.
- London, M. (1987). *Career survival in the workplace*. New York: Harper & Row.
- Magalhães, M., & Baiocchi, A.C. (2004) Relações entre processos de comprometimento, entrenchamento e motivação vital em carreiras profissionais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5 (1), 63-71.
- Magalhães, M.de O. (2005) *Personalidades Vocacionais e desenvolvimento na vida adulta: Generatividade e carreira profissional*. Tese de Doutorado, UFRGS.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, v. 108 (2), 171-194.
- Medeiros, C.A.F., Albuquerque, L.G., Siqueira, M., & Marques, G. M. (2002). Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. *Anais da XXVI Reunião Anual da ANPAD*. Salvador, BA.
- Meyer, J.P, Allen, N.J. & Topolnytsky, L. (1998). Commitment in a Changing World of Work. *Canadian Psychology / Psychologie canadienne*, 39, 1-2.
- Meyer, J.P., & Herschovitch, L. (2001) Commitment in a workplace Toward a general model. *Human Resources Management Review*, 11, 299-326.
- Motta, F. C. (1997) Cultura e organizações no Brasil. In: MOTTA, F. C.; CALDAS, M. *Cultura organizacional e cultura brasileira*. São Paulo: Atlas.
- Morrow. P.C. (1983) Concept redundancy in organizational research: the case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8 (3), 486-500.
- Mowday, Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.

- Rice, T. , & Steele, B.J. (2004) Subjective Well-being and culture across time and space. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 35 (6), 633-647.
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2001) On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*. 52,141-166.
- Sampaio, H. (2000). *Ensino Superior no Brasil: O setor privado*. São Paulo: EDUSP.
- Seligman, M.E.P, & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Seligman, M.E.P; Steen, T.A.; Park, N; & Peterson, C. (2000). Positive Psychology Progress: Empirical validation of interventions. *January special issue of the American Psychologist*. 60, 410-421.
- Seligman, M.E.P. (2002) *Felicidade Autêntica: Usando a Psicologia Positiva para a realização permanente*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Sennet, R. (1999). *A Corrosão do caráter – conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.
- Simsek, Z. (1999). Simple surveys via electronic mail: a comprehensive perspective. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, 39(1),77-83.
- Schimmack, U. (2005) Methodological issues in the assessment of the affective component of subjective well-being. *Oxford Handbook of Methods in Positive Psychology*. New York: Oxford, 96-110.
- Wilson, W. Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67(4), 294-306.

Tabela 1

Frequência de níveis de comprometimento com a carreira entre os professores.

Níveis	IDENTIDADE		PLANEJAMENTO		RESILIÊNCIA		FATOR G	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Baixo	2	,4	10	1,8	156	28,3	2	,4
Médio	53	9,6	85	15,4	208	37,7	79	14,3
Alto	496	90,0	456	82,8	187	33,9	470	85,3
Ausentes		11		11		11		11
Total	551	100,0	551	100,0	551	100,0	551	100,0

Nota: F – Frequência; Fator G – Fator Geral calculado a partir da Escala de Comprometimento Ocupacional (Blau, 1985); % - Percentil válido

Tabela 2

Médias de afetos positivos e negativos

Afetos positivos	M (DP)	Afetos negativos	M (DP)
Amável	3,62 (0,82)	Aflito	1,98 (1,02)
Ativo	4,02 (0,78)	Alarmado	1,45 (0,83)
Agradável	3,58 (0,77)	Angustiado	1,82 (1,02)
Alegre	3,58 (0,76)	Aprrensivo	2,05 (0,94)
Disposto	3,65 (0,77)	Preocupado	2,62 (1,04)
Contente	3,6 (0,78)	Irritado	1,88 (0,94)
Interessado	3,91 (0,77)	Deprimido	1,49 (0,74)
Atento	3,75 (0,75)	Transtornado	1,29 (0,74)
Animado	3,53 (0,82)	Chateado	1,70 (0,81)
Determinado	3,96 (0,86)	Assustado	1,39 (0,71)
Decidido	3,74 (0,87)	Impaciente	2,28 (1,07)
Seguro	3,6 (0,85)	Receoso	2,07 (0,91)
Dinâmico	3,76 (0,86)	Desanimado	1,54 (0,81)
Engajado	3,77 (0,94)	Ansioso	2,65 (1,20)
Produtivo	3,78 (0,76)	Indeciso	1,70 (0,89)
Entusiasmado	3,6 (0,84)	Abatido	1,47 (0,79)
Estimulado	3,56 (0,89)	Amedrontado	1,46 (0,79)
Bem	3,73 (0,79)	Aborrecido	1,60 (0,79)
Empolgado	3,49 (0,87)	Agressivo	1,58 (0,82)
Vigoroso	3,4 (0,93)	Incomodado	1,82 (0,88)
Inspirado	3,42 (0,91)	Nervoso	2,01 (1,00)
		Tenso	2,27 (1,10)
		Triste	1,55 (0,84)
		Agitado	2,61 (1,18)

Nota: DP – desvio-padrão

¹ Professora Assistente na Universidade Federal da Bahia, Instituto Multidisciplinar em Saúde. Rua Cláudia Botelho, 94, bl. 27, apto. 201- Candeias. Vitória da Conquista-BA. Tel. (77)3425-1831/(77)8819-3132. E-mail: rayanasantedicola@hotmail.com

² Doutora em Saúde Coletiva pela Universidade Federal da Bahia, Bahia, BA – Brasil. E-mail: sonregina@gmail.com

³ Doutor em Psicologia pela Universidade de Brasília e Professor Titular do Departamento de Psicologia da UFBA. E-mail: virgilio@ufba.br