



ANA MARIA BIAVATI GUIMARÃES

**COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL NO ENSINO
SUPERIOR: ESTUDO DE CASO COM DOCENTES DE
LICENCIATURAS EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA**

**LAVRAS – MG
2019**

ANA MARIA BIAVATI GUIMARÃES

**COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL NO ENSINO SUPERIOR: ESTUDO
DE CASO COM DOCENTES DE LICENCIATURAS EM UMA UNIVERSIDADE
PÚBLICA**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação do Mestrado Profissional em Educação, área de concentração em Formação de Professores, para a obtenção do título de Mestra.

Prof. Dr. Ronei Ximenes Martins
Orientador

**LAVRAS – MG
2019**

**Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema de Geração de Ficha Catalográfica da Biblioteca
Universitária da UFLA, com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).**

Guimarães, Ana Maria Biavati.

Comprometimento Organizacional no Ensino Superior: estudo de caso com docentes de licenciaturas em uma universidade pública / Ana Maria Biavati Guimarães. - 2019.

87 p.: il.

Orientador(a): Ronei Ximenes Martins.

Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Federal de Lavras, 2019.

Bibliografia.

1. Comprometimento Organizacional. 2. Docência nas Licenciaturas. 3. Universidade Pública. I. Martins, Ronei Ximenes. II. Título.

ANA MARIA BIAVATI GUIMARÃES

**COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL NO ENSINO SUPERIOR: ESTUDO
DE CASO COM DOCENTES DE LICENCIATURAS EM UMA UNIVERSIDADE
PÚBLICA**

**ORGANIZATION COMMITMENT AT COLLEGE TEACHING: CASE STUDY
WITH GRADUATION TEACHERS IN A PUBLIC UNIVERSITY**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação do Mestrado Profissional em Educação, área de concentração em Formação de Professores, para a obtenção do título de Mestra.

APROVADA EM 11/11/2019

Dr. Ronei Ximenes Martins – UFLA

Dra. Débora Cristina de Carvalho – UFLA

Dr. Alysson Massote Carvalho – INSTITUTO PRESBITERIANO GAMMON

Prof. Dr. Ronei Ximenes Martins
Orientador

**LAVRAS – MG
2019**

Aos meus pais, Mário Lucas Guimarães e Cíntia Antônia Silva Guimarães, pelo apoio na concretização dos meus planos acadêmico-profissionais e pelo amor que, cotidianamente, confere significado à minha vida, dedico esta dissertação.

AGRADECIMENTOS

À **Universidade Federal de Lavras**, especialmente ao **Departamento de Educação**, pela oportunidade de desenvolver este estudo. Aos docentes do Programa de Mestrado Profissional em Educação do Departamento de Educação da UFLA, **Dr. Carlos Betlinski**, **Dr. Vanderlei Barbosa**, **Dr. Fábio Pinto Gonçalves dos Reis** e **Dra. Helena Maria Ferreira**. Aos docentes que participaram desta pesquisa.

À banca que, generosamente, contribuiu com o desenvolvimento e qualificação deste trabalho e foi composta pelos professores **Dr. Alysson Massote Carvalho** (UFMG-GAMMON), **Dra. Débora Cristina de Carvalho** (UFLA) e **Dr. Jorge Luis Costa** (UFOP).

De modo especial, agradeço ao **Professor Dr. Ronei Ximenes Martins** por ter sido um orientador exemplar e inspirador. Um docente entusiasmado com o seu trabalho, que me estimulou nas descobertas, ensinou-me a ter alegria na pesquisa, além de força e ânimo em muitos momentos - e pelas suas inferências não somente para fins acadêmicos, mas para um verdadeiro manual da vida!

RESUMO

Há uma importante vertente de pesquisa acerca do Comprometimento Organizacional (CO), ou seja, sobre o vínculo que o indivíduo estabelece com a instituição de trabalho a que pertence. Esse tema é de grande relevância, pois, a partir da compreensão dos motivos que levam as pessoas a permanecer em uma organização, pode-se refletir sobre outras variáveis do contexto. Esta pesquisa analisa os tipos de CO de docentes de uma universidade pública federal. O modelo analítico adotado é a abordagem multidimensional de Meyer e Allen (1991). Neste, são consideradas três dimensões do CO, quais sejam, Afetiva, Normativa e Instrumental. A primeira relaciona-se com o sentimento de gostar, de orgulho e encantamento; a segunda, com o de compromisso moral e pertencimento; já a terceira leva em consideração os custos e benefícios de estar na organização e a momentânea falta de alternativa de trabalho. Participam os docentes que consentiram em responder a questionários e entrevista semiestruturada. O primeiro questionário permitiu traçar um perfil profissional dos respondentes e o segundo mensurou as dimensões do comprometimento organizacional. As entrevistas apresentaram perguntas de aprofundamento. O tratamento dos dados foi feito a partir de análise estatística e análise de conteúdo. Diante dos dados obtidos e triangulados foi possível identificar os tipos de comprometimento organizacional existentes na instituição e o predomínio do comprometimento afetivo.

Palavras-chave: Comprometimento Organizacional. Vínculos indivíduo-organização. Docência nas licenciaturas. Universidade pública. Formação de professores.

ABSTRACT

There is an important research side about Organizational Commitment (OC), in other words, about link that the individual lays down at his work. This theme has very great relevance because, from reasons comprehension that lead people to stay in one organization, we can think about others context variable. This research analyses different types of OC teachers that work in an university. Analytic model employed is a multidimensional approach by Meyer and Allen (1991). In this model, they are considered three OC dimensions: Affective, Normative and Instrumental. In the first aspect, it relates love, proud and enchantment sentiments. In the second aspect, moral, commitment and belonging sentiment and, in the third, it considers costs and benefits at stay in an organization and momentary lack of work. The participants are teachers that consented answer questionnaire and half structured interviews. The first questionnaire allowed to do a professional profile of the respondents; and the second measured of organizational commitment dimension. Interviews show deepening of the questionnaire. Data treatment was done from the statistical analysis and content analysis. In the face of the obtained and triangulated data, was possible find out organizational commitment types that there are in the institution and that affective behavior predominates.

Keywords: Organizational Commitment. Individual-organization links. Teaching in graduation. Public university. Teachers training.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Tipos de Comprometimento Organizacional.....	19
Figura 2 - Direções e frentes na formação de professores	30
Figura 3 – Ações para se pensar a formação de formadores de professores.....	31
Figura 4 – Gêneros basais da pesquisa científica.....	33
Figura 5 – Do universo à amostra.....	35
Figura 6 – Estratégias para a gestão pública.....	37
Figura 7 – Distribuição das afirmativas do questionário de comprometimento em relação às dimensões Afetiva, Instrumental e Normativa.....	38
Figura 8 – Primeira pergunta do questionário sobre comprometimento.....	40
Figura 9 – Variáveis analíticas e dimensões do Comprometimento Organizacional.	40
Figura 10 – Síntese dos instrumentos, tipo de análise e objetivo.....	41
Figura 11 – Síntese dos procedimentos da pesquisa.....	43
Figura 12 – Agrupamento dos participantes segundo as respostas de instrumentos de identificação do Comprometimento Organizacional.....	54
Figura 13 – Tipos de Comprometimento Organizacional e faixa etária.....	57
Figura 14 – Tipos de Comprometimento Organizacional e enquadramento profissional.....	58
Figura 15 – Tipos de Comprometimento Organizacional.....	64
Figura 16 - Tipos de Comprometimento Organizacional obtidos via análise de conteúdo.....	67

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Gênero dos participantes.....	44
Tabela 2 – Faixa etária dos participantes.....	45
Tabela 3 – Titulação acadêmica dos participantes.....	46
Tabela 4 – Vínculo de trabalho dos participantes.....	46
Tabela 5 – Regime de trabalho dos participantes.....	47
Tabela 6 – Tempo de trabalho dos participantes na instituição.....	47
Tabela 7 – Graduação dos participantes.....	47
Tabela 8 – Área de doutoramento dos participantes.....	48
Tabela 9 – Cursos de formação didático-pedagógica dos participantes.....	49
Tabela 10 – Atuação dos participantes na Educação Básica.....	49
Tabela 11 – Tempo de atuação dos participantes na Educação Básica.....	49
Tabela 12 – Licenciaturas em que lecionam os participantes.....	50
Tabela 13 – Síntese da caracterização profissional dos docentes	50
Tabela 14 – Predominância de respostas para cada tipo de Comprometimento Organizacional.....	53
Tabela 15 – Tipo de Comprometimento Organizacional predominante na amostra.....	53
Tabela 16 – Teste de igualdade de variâncias do erro de Levene.....	56
Tabela 17 – Resultados de testes multivariados.....	58
Tabela 18 – Unidades de análise.....	65
Tabela 19 – Categorias de análise e tipo de Comprometimento Organizacional correspondente.....	66
Tabela 20 – Distribuição dos tipos de Comprometimento Organizacional.....	68

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	11
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO.....	11
1.2 JUSTIFICATIVA.....	13
1.3 OBJETIVOS.....	14
1.3.1 Objetivo Geral.....	14
1.3.2 Objetivos Específicos.....	14
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	15
2.1 O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL.....	15
2.1.1 O conceito de Comprometimento Organizacional.....	16
2.1.2 Os tipos de comprometimento e o modelo de Meyer e Allen.....	19
2.1.3 O estudo do Comprometimento Organizacional na instituição de ensino superior.....	19
2.2 A DOCÊNCIA NO ENSINO SUPERIOR DO SETOR PÚBLICO.....	20
2.2.1 Modernidade, trabalho e identidade.....	20
2.2.2 O Comprometimento Organizacional no setor público.....	24
2.3 PROFESSORES NO ENSINO SUPERIOR.....	26
2.3.1 Docência, formação e Comprometimento Organizacional.....	26
2.3.2 Professores formadores de professores e o Comprometimento Organizacional.....	28
3. PERCURSO METODOLÓGICO.....	33
3.1 CARACTERIZAÇÃO E DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	33
3.2 PARTICIPANTES.....	35
3.3 <i>LOCUS</i> DA PESQUISA.....	36
3.4 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS.....	37
3.5 PROCEDIMENTOS	41
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	44
4.1 CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL PROFISSIONAL DOS PARTICIPANTES.....	44
4.2 ANÁLISE DOS DADOS QUANTITATIVOS.....	51
4.3 ANÁLISE DOS DADOS QUALITATIVOS.....	59
4.3.1 Considerações sobre a análise de conteúdo em estudos organizacionais.....	59
4.3.2 Resultados da análise de conteúdo.....	63
4.3.2.1 As unidades e categorias de análise.....	64
4.3.2.2 Os tipos de Comprometimento Organizacional a partir da análise de conteúdo.....	67
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	71
6. REFERÊNCIAS.....	74
7. ANEXOS.....	78
7.1 CONVITE IMPRESSO AOS CHEFES DE DEPARTAMENTOS.....	78
7.2 TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	79

7.3 QUESTIONÁRIO DE PERFIL PROFISSIONAL.....	82
7.4 QUESTIONÁRIO DE COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL....	83
7.5 ROTEIRO PARA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA.....	84

1. INTRODUÇÃO

A Introdução deste trabalho está dividida em três partes. A primeira apresenta o contexto no qual está inserido; a essência da investigação, que é o vínculo que o indivíduo estabelece com o seu local de trabalho e como essa vinculação é fundamental para a constituição da identidade. Na segunda parte, discorre sobre as motivações na realização desta pesquisa. E, finalmente, a terceira parte indica quais são os objetivos geral e específicos deste estudo.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

Em uma contemporaneidade caracterizada por transformações nos âmbitos tecnológico, econômico, político, social, cultural e educacional são relevantes os estudos que se debruçam na compreensão do comportamento humano. Diante das mudanças advindas da modernidade e da globalização, o indivíduo dispõe de diversos meios para sentir-se integrado e participe desse cenário em constante movimento. (GIDDENS, 2002)

Assim, espaços de estabelecimento de vínculos são fundamentais na constituição de sua identidade. Nesse sentido, o local de trabalho é um desses lugares. As instituições, sejam públicas ou privadas, buscam oferecer condições para que o sujeito encontre sentido no trabalho que ali realiza. As relações laborais e a dinamicidade organizacional têm buscado atender às novas tendências do mercado e às demandas das gerações conectadas. (BAUMAN, 2003)

A administração pública, passando por diversas reformas, também vai ao encontro dessa nova ordem social, cujas categorias de espaço e tempo estão dadas de outra forma. Configurações que preconizam a satisfação, a produtividade, o engajamento, a valorização das diferenças, a integração das partes ao todo, o declínio da morosidade nos processos burocráticos e o sentimento de pertença do servidor ao seu local de trabalho. Há muitos anos, a desmoralização do serviço público angustiava quem dele fazia parte, gerando uma desconexão, um esvaziamento de motivos para estar ali e, principalmente, o adoecimento no trabalho. (BRANDÃO; BASTOS, 1993)

No caso das instituições de ensino superior não é diferente. Processos seletivos concorridos conduzem os aprovados às suas vagas de direito que, infelizmente, depois de algum tempo, podem considerar-se insatisfeitos com as condições de trabalho, apesar da

estabilidade financeira que conquistaram. Várias são as perguntas que giram em torno dessas questões, tais como, “de onde vem o desejo de ser professor universitário?” e “quais as motivações para a docência no ensino superior?”. Não há precisão nas respostas e nem mesmo propostas que solucionem definitivamente essa tensão entre indivíduo e instituição de trabalho de que faz parte. (GATTI, 2015)

Nessa perspectiva, pensar sobre o serviço público e como se desenvolve a vinculação sujeito/organização é instigante e oportuno. Instigante porque cada vez mais o servidor público precisa ser valorizado e compreendido para que suas potencialidades não sejam subutilizadas no modelo de administração do qual é o protagonista. Oportuno porque sempre é atual repensar as reconfigurações da cultura organizacional.

É preciso tecer sobre tudo isso uma visão crítica que transforme e apresente novas perspectivas, tornando o serviço público cada vez mais atrativo. As práticas gerenciais carecem de mais atenção ao serem reestruturadas. A gestão de pessoas têm desafios para manter os servidores motivados, tais como a ambiência organizacional harmônica, os recursos físicos para o trabalho supridos, a remuneração justa, a saúde ocupacional como cerne do trabalhador e, por fim, que permeie entre os servidores um sentimento de afiliação e orgulho diante da instituição de trabalho.

Não é algo simples e nem de ordem da fácil resolução, mas esta pesquisa se propõe a investigar acerca dos tipos de vínculos que os servidores públicos estabelecem com as instituições a que pertencem. Mais precisamente, “de que forma os formadores de professores, ou seja, professores dos cursos de licenciaturas, relacionam-se com o local de trabalho?”, “será que estão ali por necessidade, por estabilidade ou porque gostam do *locus* e nutrem sentimentos positivos em relação a ele?”.

Sejam quais forem as respostas, é certo que a maneira com que se vinculam interfere na execução do trabalho em si, precisamente na qualidade da formação de futuros professores. “Como pode alguém ter um ótimo desempenho se não se identificar, em algum nível, com o seu local de trabalho?” ou mesmo o contrário, “como é perceptível que as pessoas engajadas no seu ambiente de trabalho participam mais ativa e espontaneamente de tudo a que é convidado?”, ficam essas iniciais e ainda potenciais reflexões.

Mediante o que foi exposto, esta investigação buscará desvelar os tipos de Comprometimento Organizacional dos formadores de professores que atuam no corpo docente das licenciaturas de uma universidade pública.

1.2 JUSTIFICATIVA

Esta pesquisa teve sua gênese a partir de um desconforto da pesquisadora durante anos de sua atuação profissional. Ao assumir cargos na área de Gestão de Pessoas em empresas públicas e particulares, constatou que o tipo de vinculação que os trabalhadores selam com seus lugares de trabalho estão diretamente ligados a situação de adoecimento ou de saúde.

Dizendo de uma maneira mais simples, os educadores e servidores públicos que diziam e demonstravam ter uma ligação afetiva com o local, dificilmente se ausentavam, atrasavam ou resistiam ao cumprimento de combinados corporativos. A partir desse olhar obtido da experiência da pesquisadora, este estudo adquire um significado ímpar e a implica ainda mais da conduta dos trabalhos investigativos.

Dito isso, existem outras várias motivações para esta pesquisa, sobretudo, oferecer alguma contribuição para as áreas de conhecimento que objetivam observar, interpretar, compreender e articular informações e percepções sobre o comportamento do trabalhador e das organizações. Podem ser citadas as Ciências Humanas e Sociais, mas, especialmente, a Educação, a Sociologia, Psicologia e a Administração.

Além disso, o fornecimento de dados quantitativos e qualitativos facilita o entendimento do construto “comprometimento organizacional” como um todo, pois o abordará na empiria e na teoria. Pesquisas que articulam dados coletados com escopos teóricos geram resultados a serem refletidos e podem subsidiar outros trabalhos.

É preciso considerar, também, que os estudos sobre o “comprometimento organizacional” no setor público brasileiro são ainda inexpressivos, ou seja, há poucas publicações de estudos. Não obstante, o país tem inúmeros estudiosos sobre o tema. Faltam, portanto, pesquisas de campo, mas há uma vasta contemplação teórica. Alguns desses autores serão citados no item nomeado Referencial Teórico.

Outra contemplação desta pesquisa está no pensamento crítico sobre os formadores de professores e suas práticas na Educação Básica. Isso tem reflexo multiplicador visto que os profissionais formados nas licenciaturas são também formadores das novas gerações de universitários e de profissionais de nível superior do país.

Considerando a participação livre e esclarecida do público-alvo desta pesquisa, os que a compuseram tiveram acesso a uma devolutiva individual. É relevante que todos os envolvidos saibam dos resultados e que possam pensar sobre o tema, também que transcendam a ele, considerando a própria satisfação profissional.

Por fim, trata-se de uma pesquisa inédita no *locus*, que intenta contribuir com a instituição que abrirá suas portas para a realização deste estudo, no tocante às políticas de Gestão de Pessoas. Os dados analisados poderão empreender novos olhares, saberes e fazeres institucionais.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo Geral

Esta dissertação tem o objetivo geral de apresentar o mapeamento dos tipos de comprometimento organizacional de docentes dos cursos de licenciatura de uma universidade pública.

1.3.2 Objetivos Específicos

Os objetivos específicos desta pesquisa são:

- 1) descrever a caracterização profissional dos docentes;
- 2) conhecer os tipos de Comprometimento Organizacional dos formadores de professores;
- 3) identificar a base ou natureza predominante no vínculo, se Afetiva, Instrumental ou Normativa; e
- 4) subsidiar possíveis reorientações de estudos sobre o Comprometimento Organizacional.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico fundamenta-se na releitura de autores clássicos que estudaram o Comprometimento Organizacional e também traz a perspectiva contemporânea sobre o tema. Primeiramente, a definição de Comprometimento Organizacional foi retomada. Depois, à luz do modelo tridimensional de Meyer e Allen, os tipos deste Comprometimento foram explicitados. Em seguida, esta investigação foi inserida no contexto das instituições de ensino público, com foco nos docentes dos cursos de licenciatura, além de discorrer sobre questões da construção da identidade do professor. Buscou-se, também, pensar sobre os aspectos da modernidade e como influenciam nesse processo de subjetivação. Ainda neste tópico, a formação docente na esfera pública foi articulada com a vinculação profissional. E, por fim, foi apontado o compromisso que os formadores de professores têm com os que almejam serem professores tanto da Educação Básica, quanto do Ensino Superior.

2.1 O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

2.1.1 O conceito de Comprometimento Organizacional

O conceito de “comprometimento organizacional” já é conhecido em todas as áreas que o consideram em estudos, ou seja, na Psicologia, na Administração e até mesmo na Educação. Assim, já é um tema recorrente, porém há que se retomar alguns dos principais teóricos que explicam o que ele significa.

A palavra comprometer, derivada do latim *compromittere*, é entendida por Ferreira (1986) como obrigar por compromisso; vincular; empenhar; arriscar; e assumir responsabilidade. Bastos (1992) observa esse termo a partir do inglês “*commitment*” e diz da noção de confiar, de encarregar, perpetrar, desempenhar e, especialmente, o significado de envolver e engajar. Citando-o, temos:

Utilizamos comumente esta expressão para denotar um vínculo ou ligação forte entre duas pessoas. Dizemos que duas pessoas estão comprometidas quando cremos que elas têm probabilidade de permanecerem juntas, vinculadas, associadas. Da mesma forma se dá com o comprometimento com o trabalho e com a organização a que pertence. Quando dizemos que um trabalhador é comprometido, queremos dizer que ele parece ter um vínculo muito forte com aquilo que é importante em sua vida, ou seja, o trabalho e o local em que ele é desempenhado. [...] Como é evidente, a relação de comprometimento incorpora elementos racionais, emocionais e comportamentos. (BASTOS, 1992, p. 1)

Bastos (1992) e Ferreira (1986) compreendem a noção de comprometimento como o que vincula e guarda uma relação forte de algo ou alguém em relação a outrem, envolvendo elementos racionais, psicológicos e atitudinais. Quando um sujeito está comprometido com a organização da qual faz parte, ele estabelece um forte envolvimento para além da formalidade de um contrato assinado ou um cargo empossado.

Para Siqueira (2004), o Comprometimento Organizacional é constatado como uma espécie de contrato psicológico que é celebrado entre o empregado e a organização. No mesmo sentido, Bastos, Brandão e Pinho (1997) compreendem o comprometimento como aquilo que o sujeito internaliza e adere às normas, características e perspectivas do seu local de trabalho. Observa-se que esses autores enaltecem a particularidade do vínculo e, de caráter internalizado, é um fenômeno que merece atenção, pois é parte constituinte do sujeito.

E, como marco desta pesquisa, contemplaremos a definição de Comprometimento Organizacional a partir do que Meyer e Allen (1991) apresentam em um de seus vários artigos publicados:

O comprometimento é entendido como um construto formado pela dimensão afetiva, onde há o estabelecimento de vínculo afetivo com a organização; permanecendo o trabalhador naquele local de trabalho porque quer e gosta; dimensão normativa em que o trabalhador permanece na organização porque se sente obrigado e a dimensão instrumental que se liga ao fato que há uma necessidade desse emprego e dessa remuneração. (MEYER; ALLEN, 1991, p. 3)

Essa definição dos autores imediatamente supracitados compõe o cerne desta pesquisa, ou seja, é a partir da consideração dessas três dimensões que o construto Comprometimento Organizacional será abordado e explorado. Na sequência, cada um deles será definido. Importante ressaltar que os instrumentos que serão citados na metodologia foram desenvolvidos justamente por John Meyer e Natalie Allen e já validados por estudiosos brasileiros.

2.1.2 Os tipos de Comprometimento Organizacional e o modelo de Meyer e Allen

São diversos os tipos de Comprometimento Organizacional; um deles tem o seu enfoque Afetivo e foi abordado no clássico trabalho de Mowday, Porter e Steers (1982). Refere-se a uma identificação do indivíduo com os valores e objetivos do local em que trabalha. Além disso, existe um sentimento de afiliação, um desejo de permanecer e disso advém um esforço espontâneo em prol da organização, conforme dito na citação:

Quando o comprometimento é assim definido, ele representa algo além da simples lealdade passiva a uma organização. Ele envolve uma relação ativa, na qual o indivíduo deseja dar algo de si próprio para contribuir com o bem estar da organização. (MOWDAY; PORTER; STEERS, 1982, p. 27)

Note que os autores destacam nessa passagem um envolvimento espontâneo por parte do trabalhador justamente porque gosta de pertencer àquela organização. O colaborador dedica-se porque, além da fidelidade às suas tarefas e compromissos, ele quer investir mais no seu trabalho porque acredita que a organização e todos que fazem parte dela merecem.

Em relação à dimensão Instrumental, o autor que expressivamente contribuiu para a literatura da área foi Becker (1960), em que diz que o enfoque Instrumental é visto como se fosse uma relação de custo e benefício. Essa perspectiva pressupõe limites e restrições, pois o trabalhador só desempenha seu trabalho porque mantém um vínculo de interesse calculativo com a organização. É movido pelas recompensas. Seriam as situações nas quais o indivíduo deixaria a instituição caso recebesse uma proposta de trabalho que julgasse melhor. Sobre essa dimensão, e no mesmo sentido descrito por Becker, escrevem outros autores:

[...] parece, portanto, existir um processo cognitivo avaliativo, por meio do qual o trabalhador faz um balanço – comparando investimentos feitos, resultados alcançados na organização e custos associados à sua perda – o qual, em última instância, determinaria a ação de permanecer ou não na organização, desencadeando uma linha consistente de ação, como foi defendido por Becker. (SIQUEIRA; GOMIDE JÚNIOR, 2004, p. 318)

Essa passagem do texto elucidada que existe uma relação de mera troca de serviço em observância aos interesses relacionados à remuneração, percepção de benefícios, privilégios ocupacionais, planos que contemplam a qualidade de vida, como os de saúde e de carreira, entre diversos outros beneméritos. Além disso, o trabalhador se liga ao seu local de trabalho porque visualiza um alto custo associado à saída dele.

A dimensão Normativa, objeto de estudo de Weiner e Vardi (1990), aborda a ligação do trabalhador com a organização do ponto de vista da internalização dos valores e objetivos, além da lealdade. Há um sentimento de obrigação moral que permeia essa relação, pois o trabalhador sente gratidão pela oportunidade de ali trabalhar. O indivíduo comporta-se segundo os padrões e regras da instituição porque considera certo fazê-lo. Muitas vezes isso implica em persistência, preocupação e abdicção de anseios pessoais por fidelidade ao local de trabalho. Nas palavras desses autores, observa-se essa ligação estabelecida e, pelo visto, dificilmente desfeita:

Quanto mais forte o comprometimento, maior a predisposição do indivíduo para guiar as suas ações por padrões internalizados, mais do que considerações racionais acerca das consequências dessas ações. Assim, indivíduos comprometidos apresentam certos comportamentos não porque eles calculam que em os apresentando obterão benefícios pessoais, mas porque eles acreditam que é certo e moral fazê-lo. (WEINER; VARDI, 1990, p. 300)

Imagina-se que seja um vínculo que pouco ou nada predispõe a autonomia do trabalhador frente à corporação. Alicerçado na obrigação moral, esse tipo de vínculo enaltece a cultura organizacional com o sistema que delinea todo o trabalho do colaborador. Ainda sobre a dimensão Normativa, Bastos (1993, p. 56) compreende como “um conjunto de pressões normativas internalizadas pelo indivíduo para que se comporte conceitualmente com os objetivos e interesses da organização”.

Observa-se a convergência das definições desses autores. Assim, a dimensão Normativa do Comprometimento Organizacional é entendida como lealdade, respeito e observação das regras e projetos institucionais. Importante ressaltar que não se trata de uma imposição, mas de uma disposição subjetiva nesse cumprimento normativo e como isso gera a vinculação e sentimento de estabilidade do sujeito frente ao local em que trabalha.

Além dessas três dimensões apresentadas anteriormente, para retomar, Afetiva, Instrumental e Normativa, alguns estudiosos ampliam e citam outras dimensões que explicam o vínculo do trabalhador com a sua organização, tais como sociológico e comportamental (MOWDAY; PORTER; STEERS, 1982). Entretanto, para esta pesquisa, apenas essas três dimensões serão consideradas.

Faz-se importante discorrer sobre o modelo conceitual desenvolvido por Meyer e Allen (1991) que contempla justamente a aferição dessas três dimensões do comprometimento organizacional: Afetiva, Instrumental e Normativa, conforme a Figura 1. Esse modelo tem sido o mais adotado nos estudos empíricos sobre o tema. Esta pesquisa tem como um dos objetivos identificar a base predominante no vínculo, se Afetiva, Instrumental ou Normativa na instituição educacional estudada.

Figura 1 – Tipos de Comprometimento Organizacional

Afetivo	Normativo	Instrumental
<ul style="list-style-type: none"> • Vinculação emocional • Desejo de permanecer • DESEJO 	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimento de lealdade • Deve permanecer • OBRIGAÇÃO 	<ul style="list-style-type: none"> • Custos e benefícios • Precisa permanecer • NECESSIDADE

Fonte: Meyer e Allen (1991)

O modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991) foi validado no Brasil por Medeiros e Enders (1997). Esta pesquisa concentrará os seus esforços partindo da premissa de que o vínculo é a aliança psicológica que o sujeito desenvolve em relação ao seu local de trabalho, mas que esse comprometimento, apesar de apontar uma dimensão em detrimento das outras, não desconsidera as demais.

2.1.3 O estudo do Comprometimento Organizacional na instituição de ensino superior

A motivação de compreender como se constitui o vínculo do trabalhador com a organização nas instituições de ensino superior já foi apresentada na justificativa deste estudo. Conforme Brandão (1991, p. 41) “o servidor público é estigmatizado como inoperante, ocioso e descomprometido”. Dessa maneira, a importância de conhecer o comprometimento dos indivíduos na gestão pública é relevante no sentido das políticas de gestão de pessoas e para se pensar os critérios dos processos de seleção que são feitos mediante orientações de leis federais.

Entretanto, a administração pública brasileira passou por transformações após a adoção do modelo gerencial no final da década de 1990. Observando o êxito deste modelo na iniciativa privada, inicialmente, na Inglaterra, por volta de 1970, buscava-se a redução de custos e o aumento da eficiência. Com base no que diz Martins, compreende-se bem o novo propósito desse modelo administrativo:

Atualmente as práticas gerenciais buscam a igualdade no acesso aos serviços públicos, através do planejamento estratégico das ações, da autonomia gerencial, transparência, foco no cidadão, responsabilidade fiscal, elaboração de indicadores de desempenho e principalmente da avaliação dos resultados. A sociedade civil surge como ator importante na formulação de alternativas aos novos desafios enfrentados pelo Estado, principalmente, através da fiscalização da aplicação dos recursos públicos verificando os quesitos de transparência, eficiência, eficácia, efetividade e ética. (MARTINS, 1997, p. 67).

A partir dessa perspectiva gerencial, é interessante investigar quais as razões que levaram os servidores até ali e as que o fazem permanecer. As instituições de ensino superior federais são financiadas com recursos públicos e suas ações visam o bem comum. Desse modo, é prerrogativa que os docentes atuem de maneira comprometida com a missão e a função social da instituição.

Pensar nos docentes formadores de professores, mais do que investigar sobre o servidor público, é tomar consciência dos vínculos estabelecidos com a organização e quais efeitos surtem na formação de futuros professores da Educação Básica. O corpo docente das licenciaturas das instituições de ensino superior é quem propicia a formação nas novas gerações de educadores.

Gama (1993) realizou um estudo na Fundação João Pinheiro, uma instituição pública do Governo de Minas Gerais e, dentre várias considerações, destaca-se a seguinte: o aumento do comprometimento é diretamente proporcional à satisfação, engajamento, segurança e vontade de crescer na carreira. Segundo o mesmo estudo, a base preponderante nos vínculos dos servidores era a Afetiva.

Assim, como o ser humano muda ao longo de sua vida, as organizações e o modo como elas se constituem também se transformam. Novas conjunturas das políticas do Ministério da Educação e do Ministério do Trabalho, entre outros, apontam tendências a todo o momento para as universidades. Verifica-se, portanto, que a percepção de como as pessoas se organizam nessa dinâmica é notória, pois docentes satisfeitos e comprometidos são os “recursos” mais estratégicos para atingir resultados e habilidades organizacionais (FARIAS, 1999).

2.2 A DOCÊNCIA NO ENSINO SUPERIOR DO SETOR PÚBLICO

2.2.1 Modernidade, trabalho e identidade

Pensar sobre o vínculo que o sujeito estabelece com a organização de trabalho a que pertence remete, automaticamente, às tendências da modernidade. As novas relações de trabalho e os elementos da identidade que são construídos a partir delas. No caso do docente do ensino superior, essas relações estão regulamentadas e relacionam-se com a construção do significado do trabalho para as pessoas.

Um dos sociólogos mais considerados ao se pensar a questão dessa identidade meio à modernidade é Anthony Giddens. Para ele, a identidade é um processo de construção constante. A globalização rompe com as tradicionais relações de trabalho, nas quais permanecer por muitos anos em um mesmo local de trabalho era um valor admirável e reconhecido financeira e socialmente (GIDDENS, 2002). E a modernidade inaugura esse novo olhar para as relações, sejam familiares, sociais, simbólicas, afetivas e, essencialmente, de trabalho.

O estudo da identidade por meio de grupos, comunidades ou etnias tem sido um desafio, pois a instabilidade e as modificações rápidas da vida global fazem do homem uma resposta às demandas e sem tempo para pensar sobre elas. Ora ele pertence a um grupo, ora a outro. Conforme constata Giddens (1991):

O advento da modernidade arranca crescentemente o espaço do tempo fomentando relações entre outros “ausentes”, localmente distantes de qualquer situação dada ou interação face a face. [...] O que estrutura o lugar não é simplesmente o que está presente na cena; a “forma visível” do local oculta relações distantes que determinam sua natureza. (GIDDENS, 1991, p. 27)

A citação do sociólogo traz à tona as circunstâncias do homem moderno ao considerar que é pertencente a um grupo de trabalho. A dimensão de espaço e tempo o faz estar em variados ambientes num só dia. Certamente, os tipos de vínculos que o sujeito constrói com o seu ambiente profissional passa por essas questões. Não é objetivo deste estudo aprofundar na discussão de identidade, mas é preciso considerar a identidade nos tipos de comprometimento que os docentes estabelecem com a universidade em que atuam. Perguntas de natureza ontológica emergem, tais como, “o que me faz pertencer a esse grupo?”, “O que me mantém vinculado a esse local de trabalho se a modernidade me convida à mudança?” e “que sentido o trabalho tem na vida das pessoas na modernidade?”

São inúmeras as questões, tais como: “que tipo de vínculo a globalização fomenta?” ou “a sociedade moderno ainda pensa o vínculo duradouro no trabalho como um valor?”. Algumas delas serão articuladas na análise dos resultados da coleta de dados, embora não há como esgotá-las, pois são contínuas as pesquisas no campo da Sociologia, da Administração e da Psicologia, devido à diversidade de fenômenos oriundos das novas concepções de identidade, trabalho e vínculos, conforme discorre Giddens (2002):

[...] quanto mais um problema é colocado em foco, tanto mais as áreas circundantes de conhecimento se tornam embaraçadas para os indivíduos que delas se ocupam, e tanto menos é provável que eles sejam capazes de antever as consequências de sua contribuição para além da esfera particular de sua aplicação. (GIDDENS, 2002, p. 35)

Com essa reflexão, constata-se que, cada vez mais, as práticas sociais são revisadas à luz de conhecimentos (re)produzidos mais rápida e quantitativamente. Isso pode tornar as relações imprevisíveis e levar a organização social e do trabalho a repensar, constantemente, quais as orientações que o sujeito estará disposto a seguir.

Nessa direção, este estudo é uma oportunidade para refletir nas condições que impelem os trabalhadores a optar por permanecer em um local de trabalho. Pensar sobre o tipo de comprometimento organizacional de professores de licenciaturas é perceber até que ponto a estabilidade profissional é um dos objetivos profissionais na modernidade líquida, no mesmo sentido de Giddens, problematiza Bauman (2003):

Identidade significa aparecer: ser diferente e, por essa diferença, singular – assim a procura da identidade não pode deixar de dividir e separar, no entanto, a vulnerabilidade das identidades individuais a precariedade da solitária construção da identidade levam os construtores da identidade a procurar cabides em que possam, em conjunto, pendurar seus medos e ansiedades individualmente experimentados. (BAUMAN, 2003, p. 21).

Para Bauman, assim como para Giddens, as sociedades estão liquefeitas, ou seja, tudo é rapidamente articulado e, sem que haja possibilidade de consolidação, os referenciais já se perdem meio à frenética busca pela atualização da vida, estilos, moda e modelos de relacionamentos. É possível perceber nessa citação, que o pensador situa medos e ansiedades como um tipo de vínculo entre os homens que anseiam pela construção de sua identidade.

Nesse cenário, surgiu a geração chamada de *millennials*, referindo-se às pessoas nascidas entre os anos de 1980 e 2000 (STRAUSS; HOWE, 1991). Geração contemporânea ao advento da *internet* e que vive conforme os sociólogos Bauman e Giddens descrevem em seus estudos, citados anteriormente. São pessoas conectadas o tempo todo e suas relações sociais e familiares perpassam telas de celulares e computadores. Outrossim, levam esse hábito para os campos de trabalho. (AMARAL, 2008).

Esses objetos de estudo do pensamento sociológico da contemporaneidade enriquecem o propósito deste estudo. Pensar sobre o comprometimento organizacional é pensar sobre a natureza e a possibilidade de construção desses vínculos e da identificação com o outro por

diversos motivos, em seus locais de trabalho, especialmente, quando se pensa sobre a geração *millennials*.

Perguntas do tipo “O que motiva esses jovens?” é o objetivo de vários estudos. Nessa direção, Deci e Ryan elaboram a Teoria da Autodeterminação e pensa sobre as influências socioculturais. Tal teoria foi elaborada no ano de 1981 pelos professores Richard Ryan e Edward Deci, do Departamento de Psicologia da Universidade de Rochester, nos Estados Unidos. Sobre ela, lê-se:

A teoria procurou suplantiar uma visão individualista ao estudar a pessoa em uma cultura através das gerações; estabeleceu-se como uma teoria ecológica por focar a pessoa em interação ativa com o ambiente; denominou-se como dialética pelo fato de priorizar o vínculo pessoa e contexto como fator da promoção da saúde ou mesmo da vulnerabilidade desta. A teoria da autodeterminação pautou-se, ainda, em uma visão de ser humano tanto heterodeterminado como autodeterminado, ou seja, influenciado pelas condições biológicas e socioculturais, porém capaz de modificar o contexto em que se insere. (DECI; RYAN, 2002, p. 46)

A partir dessa citação, compreende-se que o sujeito contemporâneo está o tempo todo recebendo influências dos ambientes aos quais pertence e modificando-os, inclusive no tocante à implantação da tecnologia. Essa constatação altera também o tipo de vínculo que estabelecem nos locais em que trabalham, conforme continuam Deci e Ryan:

Um contexto profissional que dá suporte à autonomia significa um ambiente em que a pessoa possa exercitar as próprias escolhas, bem como internalizar e integrar os regulamentos externos. Tal contexto estimula a autonomia pelo baixo nível de controle, tais como recompensas e castigos; possibilidade de participação; compreensão sobre os sentimentos negativos que surgem quando é necessário realizar uma tarefa difícil; e o desenvolvimento de um sentido, de razões para que as pessoas se engajem em comportamentos esperados, adquiridos quando a pessoa negocia e escolhe os valores grupais e sociais a serem seguidos. (DECI; RYAN, 2004, p. 61)

Verifica-se que a autonomia descrita por Deci e Ryan se encaixa à concepção da geração *millennials* e, de fato, um trabalhador engajado é aquele que participa de modo ativo e protagoniza diversas melhorias no ambiente do qual participa. Traz consigo várias habilidades, como a autorregulação, tomada de decisões, criatividade na resolução de problemas e o empoderamento tecnológico. Essas questões têm potencial para modificar a maneira como o vínculo organizacional é construído.

2.2.2 O Comprometimento Organizacional no setor público

Se, por um lado, existem as questões da modernidade líquida e da geração *millennials* e as novas concepções de vínculos, por outro lado, é possível pensar a docência como espaço de criatividade no contexto de instituições de ensino superior públicas, pois muitos servidores pertencem a tal geração. Isso porque há muitas dimensões que estabelecem parâmetros para a natureza do trabalho no setor público, uma delas é a autonomia, tanto do gestor, quanto do servidor.

A autonomia diante dos modelos de gestão é um aspecto que se relaciona com a imagem que se tem dos servidores de organizações públicas. O funcionalismo público, dada a estruturação burocrática, era visto como ineficiente, tal como afirmaram Correia, Moraes e Marques, (1998, p. 47): “o excessivo aparato burocrático e baixo engajamento de seus dirigentes e servidores como o propósito maior dessas organizações”.

Esses julgamentos são ainda associados a práticas de clientelismo, paternalismo, conformismo e patronismo. A construção desse imaginário social é concebida em contextos políticos e econômicos da administração pública e tem como disparador o padrão de conduta do servidor, tal como apontam os estudos de Brandão e Bastos (1993).

Ainda, segundo Correia, Moraes e Marques (1998, p. 2) o servidor público era “estigmatizado como inoperante, ocioso e descomprometido”. Diante dessas percepções, reforça-se a importância de desenvolver estudos sobre o comprometimento organizacional; além disso, também sobre o comprometimento com o trabalho em si.

Compreender o motivo que faz com que as pessoas ingressem em serviços públicos auxilia, sobremaneira, a deliberação de práticas de gestão de pessoas que retenham os funcionários na organização, garantam uma melhor eficiência, revejam os processos de seleção e olhem com maior cuidado a produtividade deles. Além disso, possibilita novas leituras sobre as aspirações, desejos, necessidades e incômodos desses trabalhadores.

Sobre a política de gestão de pessoas no setor público, neste caso, especificamente, no tocante a instituições de ensino superior, ainda fica aquém a relevância e atenção que a gestão geral lhe direciona. Segundo Brandão e Bastos (1993, p. 51), “nunca houve condições efetivas para a implantação de adequada política de recursos humanos no setor público”. Também a falta de investimento e estrutura para que esse setor não comprometa seu propósito de trabalho junto aos servidores.

São muitas as legislações que justificam a fala de alguns gestores públicos da área de recursos humanos, quando afirmam que só é possível fazer o que a lei permite. No caso das instituições públicas, a Lei 8.112 dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos da união, das autarquias e fundações públicas federais. É uma lei brasileira que data de dezembro de 1990 e regulamenta toda e qualquer ação e processos na gestão pública. No artigo 20 dessa lei lê-se:

Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 24 (vinte e quatro) meses, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores: I - assiduidade; II - disciplina; III - capacidade de iniciativa; IV - produtividade; V - responsabilidade. (Brasil, 1990)

Observa-se que a lei prevê algumas habilidades que o servidor deve apresentar no prazo de dois anos, chamado estágio probatório, para conseguir a estabilidade. Depois desse período e não havendo nenhuma ocorrência judicial ou de processo administrativo, o servidor é considerado estável e nenhum outro motivo tira o seu direito. Algumas vezes, ele está desmotivado ou sem dedicação no ato de lecionar e essa regulamentação não prevê esse aspecto.

Tudo isso reflete no engessamento das iniciativas da gestão de pessoas na esfera pública e influencia na perspectiva, autoestima, desempenho e vínculo que o funcionário estabelece com o seu local de trabalho. Como foi refletido em tópico supracitado, isso traz a luz à reflexão sobre a identidade, às relações de trabalho e à modernidade.

Apesar dessas dificuldades encontradas nas instituições públicas, um estudo de Brandão e Bastos (1993) apontou que o comprometimento Afetivo dos servidores de uma determinada universidade pública mostrou-se bastante presente, o que foi revelado pelo desejo de permanecer naquele local de trabalho e assim contribuir para a superação das dificuldades. Um dos motivos levantados por Rowe e Bastos (2007, p. 10) para esse “forte vínculo Afetivo relaciona-se com a estabilidade assegurada pela relação empregatícia e a possibilidade de desenvolver pesquisa e extensão”.

Além disso, a gestão pública no Brasil passou por diversas reformas administrativas e a valorização dos servidores ganhou novos propósitos. A busca pela eficiência e modernização tem mostrado que há a necessidade de rompimento de paradigmas. Segundo Fleury (1997), o Estado brasileiro passou por três grandes reformas: a desenvolvimentista, com a criação de burocracias e centralização do poder (1936 a 1938); a de 1967, que

flexibilizou a administração pública, pois foi inspirada nos modelos das empresas privadas e rompeu com os entraves burocráticos; e a reforma gerencial, no início dos anos 2000.

Este estudo contou com a participação de servidores que passaram por, pelo menos, duas das três reformas, conforme caracterização profissional no capítulo 4. Tudo isso pode ser levado em consideração ao se pensar nos vínculos dos servidores públicos com as instituições de ensino.

Dessa forma, considerando o servidor na esfera pública, pode-se pensar a partir desta dissertação sobre as possibilidades e limites da gestão de pessoas. Outrossim, refletir sobre o tipo de vinculação preponderante não somente no *locus* pesquisado, mas ampliar os estudos de comprometimento para várias outras organizações públicas e levantar questões gerais para serem discutidas em congressos científicos, espaços públicos, e instâncias dos poderes executivo e legislativo.

2.3 PROFESSORES NO ENSINO SUPERIOR

2.3.1 Docência, formação e Comprometimento Organizacional

A docência universitária é uma profissão que exige formação continuada e domínio de novas práticas pedagógicas para acompanhar as mudanças da contemporaneidade. Nesse contexto, existem docentes que apresentam formação didática obtida em cursos de licenciatura, outros que trazem suas experiências anteriores de sala de aula, especialmente da Educação Básica, para a universidade e, ainda, os que nunca tiveram contato com essa realidade. Estes, contemplados com uma vaga devido à competência científica e titulações apresentadas.

Apesar dessa heterogeneidade, é desejável que todo docente universitário domine o conhecimento do conteúdo e as estratégias para ensiná-lo, integre-o ao contexto curricular, histórico e social, utilize formas de ensinar variadas e contextualizadas ao grupo de estudantes que atende, domine a linguagem corporal/gestual e busque máxima interação e participação do aluno (CUNHA, 1990). Uma pergunta é emergente: “até que ponto os professores universitários estão integralmente preparados para a formação de profissionais na contemporaneidade descrita por Bauman e por Giddens?”.

No final da década de 1990, no Brasil, inúmeras normatizações deram um novo caráter de determinações para as escolas e universidades por meio da Lei de Diretrizes e Bases da Educação - LDB¹ sancionada pelo Presidente da República em 20 de dezembro de 1996. Na análise da LDB, fica clara a exigência da competência técnica por parte do professor. Tal competência relaciona-se com a área de conhecimento. Além disso, passa-se a exigir que as universidades tenham, pelo menos, um terço do corpo docente com titulação de mestre ou doutor e um terço também precisa dedicar-se integralmente aos trabalhos relacionados ao ensino, pesquisa e extensão (vínculo da dedicação exclusiva).

E a exigência da formação didática? Sobre isso, a LDB se abstém. Entretanto, no tocante às diversas formas de avaliação de desempenho, o professor universitário precisa atender a determinados indicadores relacionados à sua atuação, que inclui o domínio do conhecimento pedagógico relacionado aos conteúdos de sua área de conhecimento.

Observa-se que o professor universitário sofre uma marcante pressão, advinda da legislação, solicitada pela instituição e buscada por ele, para sua qualificação de desempenho docente, no qual o saber didático passa a ocupar um papel de destaque. Tal pressão tem suas origens no governo com o sistema de avaliação da qualidade do ensino superior, na imposição por instituições que têm o objetivo de obter/manter seus credenciamentos e reconhecimento de cursos junto ao sistema federal de avaliação do Ministério da Educação e também do próprio professor que, além de se preocupar com a qualidade de suas aulas, preocupa-se também com a manutenção de seu emprego e/ou aumento de remuneração, entre outros requisitos.

Conforme a especificidade da instituição em que o professor universitário atua, os tipos e exigências variam. Atuar na pesquisa, extensão, ensino e até mesmo gestão são atividades básicas, mensuradas e, se não cumpridas, pode haver críticas e desqualificação do trabalho daquele profissional entre os demais.

Dentro dessa perspectiva, o incentivo para a formação continuada dos professores universitários é claro, mas em muitos ambientes de atuação a infraestrutura ou o número de profissionais ainda é insuficiente para que tal formação ocorra. Então, se há por um lado o estímulo à formação continuada dos professores universitários, por outro é preciso pensar que a realidade de seu local de trabalho precisa estar em consonância com as exigências postas em relação a inovações, novas metodologias de trabalho, maior produtividade em pesquisa e extensão, dentre outros fatores.

¹ BRASIL. Ministério da Educação. **Lei das Diretrizes Curriculares Nacionais da Educação Básica**. Brasília, DF, 2013, 542 p.

É perceptível que a docência universitária no Brasil não possui um perfil homogêneo e muito menos as condições de trabalho se comparadas todas as instituições de ensino. As características são demasiadamente complexas e variadas, inclusive de acordo com a regionalidade em que estão inseridas.

Na prática, a formação dos professores para o ensino superior é indiretamente cuidada pelos gestores públicos de instâncias do governo federal, mas a avaliação de desempenho é dada de maneira uniforme e por critérios unificados. Na relação Estado/Universidade, a política de formação didática e pedagógica afeta à instituição. O governo normatiza e fiscaliza, e a instituição desenvolve o que determinam os parâmetros de qualidade por meio de sua política de capacitação docente.

Atualmente, verificam-se algumas políticas públicas que objetivam a qualificação didática e pedagógica dos professores, tendo em vista as medidas avaliativas. Entretanto, espera-se que sejam validadas em termos de diretrizes e bases nacionais. Isso se relaciona com o fato de que, na Sociedade da Informação, é atribuído valor de destaque ao conhecimento e não mais à posse e isso demanda uma adequada, subsidiada e continuada formação de professores, especialmente, na esfera pública.

2.3.2 Professores formadores de professores e o Comprometimento Organizacional

Com base em tudo o que foi apresentado até aqui, esta pesquisa retoma o seu objeto de análise por meio da pergunta: “como está o comprometimento organizacional dos docentes formadores de professores, ou seja, que atuam nas licenciaturas, com todos esses desafios, controles e exigências?” Pensar, sobremaneira, na motivação que conduzem os professores na formação de novos professores é mister neste estudo.

Em um primeiro momento, vieram à tona a tradição de pesquisas sobre Comprometimento Organizacional não somente no Brasil, mas no mundo. O quanto elas revelam lacunas e possibilidades de repensar as relações de trabalho e a identidade profissional. Em última e relevante instância, as cortinas da qualidade do trabalho em determinado local são desveladas, pois, se há professores satisfeitos trabalhando em uma universidade, espera-se que, pela lógica, a sua dedicação conduza a uma também satisfatória formação de novos professores.

Ser professor do ensino superior público e, ainda, das licenciaturas, é um recorte relevante que esta pesquisa permite analisar e que, apesar de não ter a mínima intenção de esgotar o assunto, o faz como continuidade de um fluxo de novos estudos e práticas. As inquietações fazem parte de pesquisas e esta as possui numerosamente. Um dado que chama a atenção é o pouco interesse do estudante do ensino médio no ingresso a cursos de licenciaturas, conforme destaca Gatti (2015):

Sobre as licenciaturas, mesmo ampliando a oferta, a procura de boa parte desses cursos na graduação não é grande e a evasão é alta. Observando os dados sobre matrículas e concluintes nos cursos de licenciatura em seu conjunto, verifica-se que o percentual de conclusão nesses cursos é relativamente baixo. A perda situa-se em torno de 66%. (INEP, Censo da Educação Superior, 2010, 2011, 2013). Já é dado conhecido, também, que a carreira docente não tem exercido suficiente atração para os jovens concluintes do ensino médio, em especial para o trabalho com áreas disciplinares como matemática, física, química, geografia, biologia, etc., pela consideração por esses jovens das dificuldades em ser professor na cultura atual, como também pela falta de perspectiva de carreira. (GATTI, 2015, p.5).

Essa constatação parece afastar ainda mais a possibilidade de ampliar a formação de docentes realmente vocacionados para serem formadores de professores. Os cursos de licenciatura estão formando cada vez menos graduandos, devido a essa evasão e o horizonte pouco atrativo da carreira como aponta Gatti. Além disso, há de se pensar na formulação de currículos que sejam interessantes e integralmente elaborados de modo a se pensar a técnica e a didática de modo igualmente importantes para aumentar a margem de segurança na futura atuação profissional.

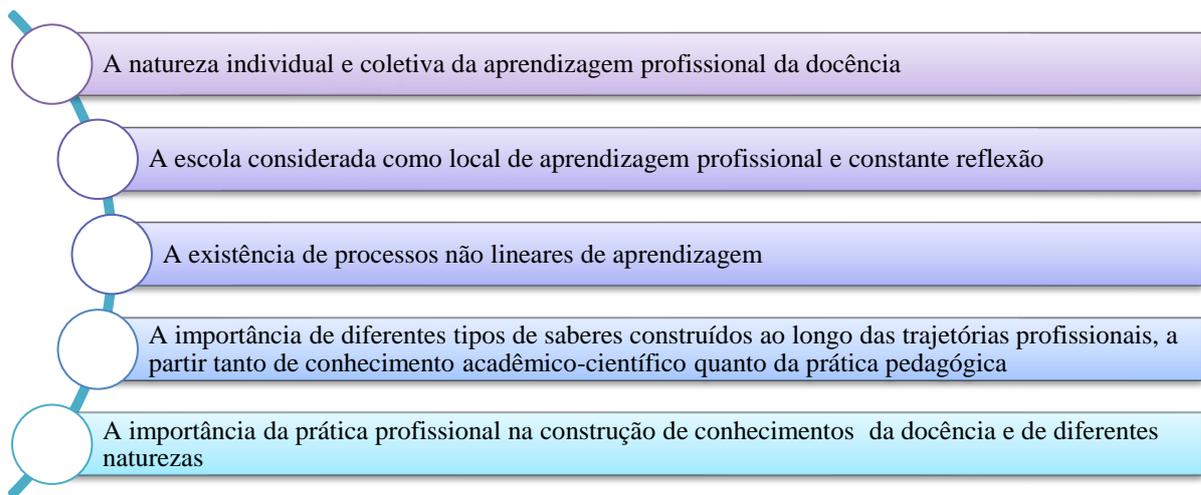
Nessa direção, é desejável que o professor formador de novos professores reflita, também, sobre a aprendizagem na docência. Os domínios da teoria e da prática entrelaçam-se durante toda a carreira docente. É metalinguagem. Os formadores de professores aprendem ao mesmo tempo que ensinam.

Entendendo como formadores todos os profissionais envolvidos nos processos formativos de aprendizagem da docência de futuros professores ou daqueles que já estão desenvolvendo atividades docentes: os professores das disciplinas prática de ensino e estágio supervisionado, os das disciplinas pedagógicas em geral, os das disciplinas específicas de diferentes áreas do conhecimento e os profissionais das escolas que acolhem os futuros professores. Concebe-se aqui formação do formador como um processo continuado de autoformação – envolvendo dimensões individuais, coletivas e organizacionais –

desenvolvido em contextos e momentos diversificados e em diferentes comunidades de aprendizagem constituídas por outros formadores.

Quando se pensa no perfil do futuro professor que se almeja formar, direções e frentes de investimento vêm à tona, conforme cita a educadora Mizukami (2005) no esquema da Figura 2:

Figura 2 – Direções e frentes na formação de professores



Fonte: MIZUKAMI (2005)

Evidenciam-se, atualmente, no cenário brasileiro, investimentos quanto à elaboração, implementação e acompanhamento de políticas públicas educacionais voltadas à formação de professores (GATTI, 2015). A ênfase em boa parte das propostas e experiências atuais recai sobre processos de formação inicial e continuada de professores do ensino infantil, fundamental e médio, considerando diferentes contextos e modalidades de ensino. Já no ensino superior, as iniciativas ainda são tímidas e protagonizadas pelas próprias instituições.

Os formadores de professores são pilares ao se pensar as reformas educacionais com atenção ao papel central do docente da educação básica, nesse contexto. Os formadores de professores devem estar o tempo todo envolvidos no aprimoramento dos projetos político-pedagógicos e na formação oferecida pelos cursos nos quais lecionam. Além disso, construindo parcerias com escolas e demais setores da comunidade que vão além das exigências da racionalidade técnica, ou seja, da preocupação exclusiva com o domínio de conteúdo.

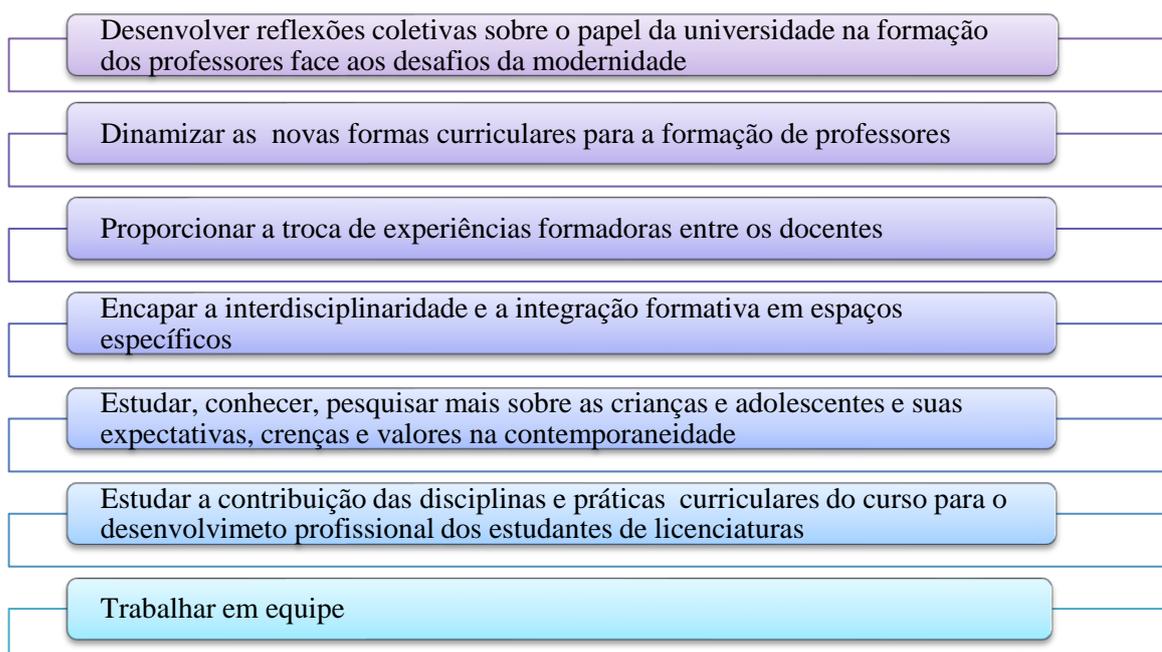
Pode-se dizer que não há ainda uma preparação formal dos formadores de professores. Conforme evidencia Mizukami (2005):

Embora haja uma grande e constante reivindicação desses profissionais quanto a espaços para prática pedagógica e à vivência de situações de aprendizagem e desenvolvimento profissional da docência, excetuando a iniciativa acima citada da CAPES (recente e envolvendo apenas bolsistas do órgão de fomento) não se tem espaço, mesmo nos programas de pós-graduação, para a prática da docência assim como para discussão de aspectos específicos dessa prática, de forma mais sistemática. (MIZUKAMI, 2005, p. 8)

Mizukami aponta que ainda faltam programas de formação de professores de licenciaturas mesmo com os esforços empreendidos pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior na última década. Via de regra, não há explicitação formal de um currículo direcionado à formação do formador que contemple quem a instituição de ensino superior considera como formador. O que esse formador deve saber e fazer de forma a ir ao encontro do professor que se pretende formar direcionado para tipos de modelos educativos explicitados? Eis a pergunta basal.

Ao pensar também sobre essa questão, Gatti (2015) considera algumas ações organizadas no esquema da Figura 3, que poderiam ser desenvolvidas nas instituições formadoras de professores, quais sejam:

Figura 3 – Ações para se pensar a formação de formadores de professores



Ações dessa natureza podem contribuir para novas investigações e a criação de uma rede de conhecimentos e práticas, a partir de experiências pedagógicas das mais diferentes áreas do conhecimento. Destarte, exercer a profissão de professor formador de professores para a educação básica integra nuances relativas às demandas impostas pela modernidade, a melhores percepções sobre a carreira de professor e à institucionalização de práticas que legitimam a importância do corpo docente das licenciaturas.

Assim, pesquisar sobre o comprometimento organizacional dos professores formadores de professores passa por todas as reflexões. Não é suficiente identificar de que modo o docente, como servidor, mantém-se vinculado ao seu local de trabalho se ainda existem diversas contingências externas e arbitrárias ao seu local de trabalho. Não obstante, buscou-se minimizar o isolamento do estudo das questões complexas citadas anteriormente dando voz a docentes, por meio de entrevistas, como forma de enriquecer a pesquisa.

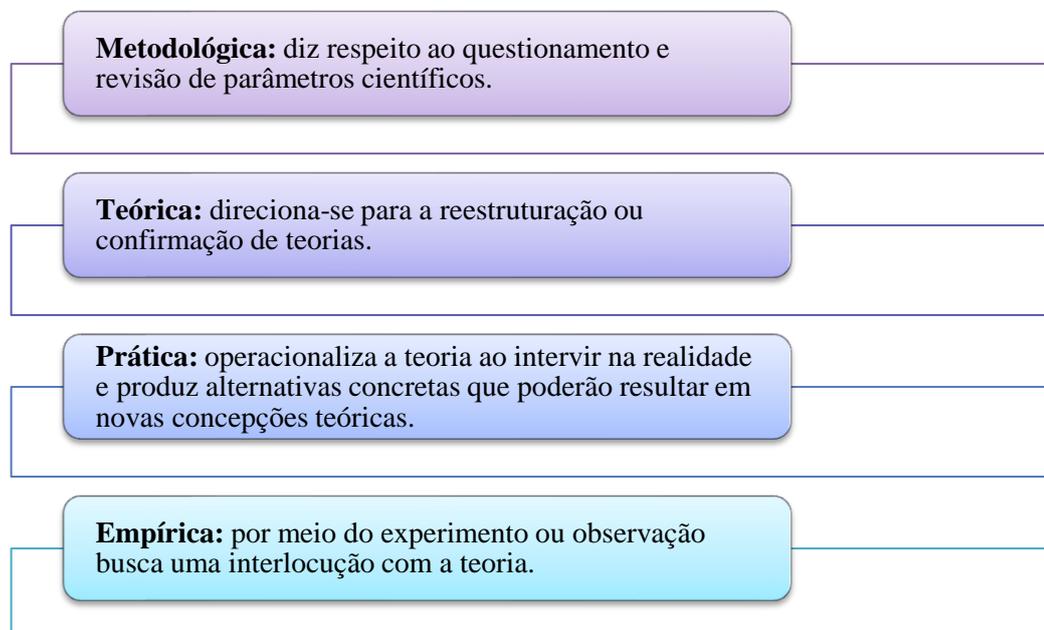
3. PERCURSO METODOLÓGICO

O percurso metodológico apresenta cada etapa do desenvolvimento deste estudo e a análise dos dados. O primeiro tópico discorre sobre a caracterização da pesquisa e suas delimitações. Em seguida, os participantes e o *locus* foram apresentados. Posteriormente, os instrumentos e métodos utilizados para a coleta e análise dos dados foram detalhadamente explicados. E, por fim, os procedimentos da realização deste estudo foram apresentados.

3.1 CARACTERIZAÇÃO E DELINEAMENTO DA PESQUISA

O mundo dos estudos acadêmicos apresenta diferentes metodologias para a realização de pesquisa de forma crítica e criativa. Relacionar os pressupostos teóricos com a pesquisa empírica é, na concepção de Demo (1996), o interrelacionamento de quatro gêneros basais, visto no esquema da Figura 4, que conduzem à compreensão e intervenção na realidade por meio dos critérios e rigor científico, quais sejam:

Figura 4 – Gêneros basais da pesquisa científica



Fonte: Demo (1996)

A partir dessa visão geral, considerou-se, nesta pesquisa, articular todas essas proposições científicas, como base para um estudo quantitativo e qualitativo. A primeira aproximação com o problema utilizou coleta de dados que permitiu analisar estatisticamente o perfil dos participantes bem como mapear o tipo predominante de comprometimento organizacional, a partir da análise de questionários.

Analisar dados a partir de mensurações que requerem técnicas estatísticas para o tratamento permite gerar contrastabilidade, resultados generalizáveis, replicação, explicação, relacionamentos e predição (FLICK, 2009). Em relação à perspectiva qualitativa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas e, a partir delas, aplicada a análise de conteúdo que, posteriormente, será descrita em detalhes.

O estudo não objetivou estabelecer condições causais ou consequentes, mas identificar quais tipos de comprometimento os docentes estabelecem com a instituição de ensino em que trabalham. É possível que pesquisas decorrentes desta contemplem perspectivas complementares. O caráter deste estudo é exploratório e descritivo. Exploratório porque buscará relacionar os dados obtidos e articular as informações sobre o comprometimento organizacional do público-alvo. Descritivo porque o estudo exporá ao diálogo as variáveis sobre os tipos de vínculos identificados, só para lembrar, afetivo, instrumental ou normativo.

Pode-se ir além e caracterizar esta pesquisa como um estudo de caso pelo fato de ter ocorrido especificamente em uma instituição de ensino. O estudo de caso tem o objetivo de aprofundar a compreensão e a descrição de determinados fenômenos, reverberando em uma análise intensiva que parte das concepções teóricas e adentra a realidade. Essa maneira de construir uma pesquisa perpassa pela visão geral e subjetiva de determinado contexto ao qual o pesquisador deseja aproximar-se, tal como Gil (1999) afirma:

[...] um conjunto de dados que descrevem uma fase ou a totalidade do processo social de unidade, quer seja uma pessoa, família, um profissional, uma instituição social, uma comunidade ou uma nação. A vantagem é o estímulo a novas descobertas, ênfase na totalidade e simplicidade nos procedimentos” (GIL, 1999, p. 60)

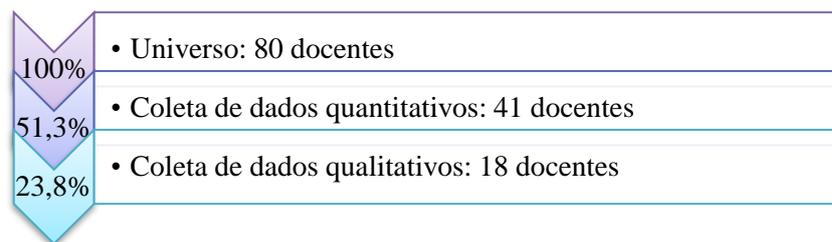
Assim, este estudo de caso, de fato, utilizou instrumentos convencionais na obtenção de dados e entregou-se à espontaneidade dos participantes para depois, por meio de triangulações, identificar as evidências de validade das informações obtidas. Trabalhar com questionários e entrevistas é, de certo modo, simples, mas requer o primor ético e a escuta atenta para toda e qualquer informação que circunscreva o objeto de pesquisa e que, ao mesmo tempo, vá além dele e desvele novas oportunidades de estudos.

3.2 PARTICIPANTES

Os participantes deste estudo são os docentes de uma instituição de ensino superior da esfera pública nacional. Foram escolhidos os que atuam em cursos de formação de professores, ou seja, nas licenciaturas, cuja modalidade de ensino fosse presencial. O perfil detalhado desses participantes está apresentado nos resultados.

Ao todo, esse universo é composto por 80 docentes e todos foram convidados para responderem aos questionários de caracterização profissional e de comprometimento. Obteve-se a resposta de 41 docentes, representando 51,3% do universo. Além disso, dos 41 partícipes da coleta de dados quantitativa, 18 aceitaram participar da coleta de dados qualitativa, ou seja, concederam livre e espontaneamente uma entrevista à pesquisadora deste estudo. Essa quantidade corresponde a 43,9% dos que responderam ao questionário e 23,8% do total de docentes convidados. Organizamos o universo e a amostra no esquema da Figura 5.

Figura 5 – Do universo à amostra



Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Sabe-se que o tamanho da amostra influencia na representatividade de um estudo, portanto, com maior possibilidade de êxito, a pesquisadora decidiu trabalhar com todos os docentes que demonstraram interesse, sendo uma amostra por conveniência. O total de respondentes do questionário (41) confere 90% de nível de confiança de que os resultados representem o total de docentes que atuam na licenciatura na instituição, com uma margem de erro de 5%.

Os docentes que atuam exclusivamente em cursos de licenciatura na modalidade a distância não foram público-alvo deste estudo, devido à inviabilidade para realização de entrevistas, mas sabe-se que, futuramente, se considerados em outras pesquisas, podem-se constatar resultados interessantes para variações de estudo sobre o mesmo tema: Comprometimento Organizacional. Faz-se interessante pensar sobre a vinculação do servidor que está trabalhando no ensino a distância.

3.3 LOCUS DA PESQUISA

Junto ao Comitê de Ética da instituição estudada, foi firmado o compromisso de sigilo em relação à não identificação para resguardar também a liberdade de participação e identidade dos participantes. Contudo, será descrito de forma genérica o *locus* deste estudo para que os leitores imaginem o ambiente.

O local de realização deste estudo é uma instituição federal de ensino superior, na qual estudam aproximadamente 10.000 alunos em cursos de graduação e cerca de 2.200 na pós-graduação. Tem cerca de 700 docentes e mais de 1000 técnicos-administrativos. Desse total de professores, vários atuam diretamente nos cursos de licenciatura, quais sejam: Ciências Biológicas, Educação Física, Filosofia, Física, Letras, Matemática, Pedagogia e Química. A maioria dos cursos de formação de professores é oferecida no turno noturno.

A instituição tem tradição em pesquisas, com reconhecimento internacional, além de centenas de projetos de extensão que estabelecem o vínculo direto com a comunidade e região em que se insere. Algumas áreas de desenvolvimento de programas de extensão são: acessibilidade, esporte e lazer, saúde, diversidade cultural, assistência estudantil, preservação patrimonial e sustentabilidade, entre outras.

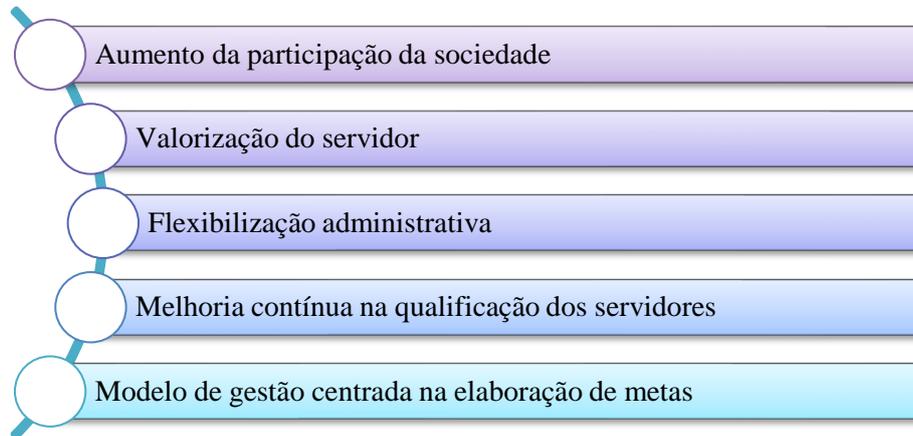
Atualmente, existem oito pró-reitores que auxiliam a reitoria na administração dos recursos e no gerenciamento dos processos. Além disso, há um conselho superior, diretorias, coordenadorias, assessorias, comissões, departamentos, convênios e auditorias internas que, juntas, prezam pelos princípios da administração pública.

Poderia ser extensa a descrição do *locus* não fosse o compromisso de sigilo, pois o portal da mesma apresenta inúmeras informações, dados, metas e toda a história de desenvolvimento institucional. Não obstante, é assegurada a relevância dessa instituição estudada no cenário internacional da educação. Inclusive, vários docentes entrevistados neste estudo, relataram sobre suas atividades e muitos estavam com agenda internacional para divulgação de resultados de pesquisas.

Desde a Constituição do Brasil de 1988, o concurso público é a forma de acesso aos cargos na esfera federal e, da mesma forma, ocorre a progressão da carreira nos moldes de meritocracia e tempo de trabalho. Apesar das legislações, o cenário da administração pública vem mudando e atentando-se para questões que, no Brasil, emergiram na década de 1990, a

partir do Plano Diretor do Aparelho do Estado², apresentado em 1995. Esse documento propôs novas estratégias na gestão pública, que são apresentadas na Figura 6.

Figura 6: Estratégias para a gestão pública



Fonte: Plano Diretor do Aparelho do Estado (1995)

Essas proposições visam transformar a cultura burocrática e patrimonialista em um modelo gerencial de administrar as instituições públicas do Brasil, tornando mais céleres, econômicos e transparentes os processos. E, ainda nesse contexto, a gestão de pessoas exerce um papel hegemônico, pois tem o desafio de ampliar a qualidade das condições de trabalho e oferecer mais condições de autonomia e qualificação profissional para os docentes para atender às demandas contemporâneas apresentadas na introdução deste trabalho.

Assim, de uma forma geral, esse é o lugar escolhido pela pesquisadora para desenvolver essa investigação. E um estudo que logre êxito em um determinado *locus* poderá ser estendido para diversos outros. A comparação de fenômenos entre diferentes *locus* cria a oportunidade de aprofundamento e exploração de novos estudos devido à riqueza de evidências de validade e inferências.

3.4 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Para coletar os dados, foram utilizados três instrumentos: um questionário de caracterização profissional, um questionário sobre comprometimento organizacional e um roteiro para entrevista semiestruturada. As versões utilizadas podem ser conferidas nos anexos

² Brasil. Ministério da Administração Federal e da Reforma do Estado. **Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado**. Brasília, DF, 1995, 68 p.

desta dissertação. Seguem informações importantes sobre cada uma dessas ferramentas de pesquisa.

O questionário de caracterização profissional é composto de 16 itens e foi elaborado pela pesquisadora. São 11 questões fechadas e 5 abertas. A produção deste se deu por meio do *Google Forms*, que é uma plataforma virtual que possibilita a criação e veiculação de inventários, gratuitamente. O objetivo desse aparato foi o de conhecer alguns aspectos do perfil profissional e social dos docentes dos cursos de licenciatura para traçar o perfil característico do grupo de respondentes, não sendo publicados dados individuais.

Após responder a essas perguntas, o participante tinha acesso ao questionário de comprometimento organizacional. Este é composto por 27 itens fechados. Cada item visa mensurar uma das bases do comprometimento. Cada grupo de nove afirmativas relaciona-se com a natureza Afetiva, Instrumental ou Normativa do vínculo. O modelo conceitual desenvolvido por Meyer e Allen (1991) contempla justamente a aferição dessas três dimensões do Comprometimento Organizacional: Afetiva, Instrumental e Normativa. Esse modelo tem sido o mais adotado e aplicado nos estudos empíricos sobre o tema.

Esse instrumento foi originalmente elaborado por Mowday, Porter e Steers (1982). Os estudos de validade da versão brasileira foram realizados por Medeiros e Enders (1997), entre outros autores de renome nos estudos sobre comprometimento. A única adaptação feita foi a substituição do substantivo “organização” por “Instituição de Ensino Superior – IES” para se referir diretamente ao *locus* de trabalho dos respondentes.

A Figura 7 mostra os indicadores do Comprometimento Organizacional, organizados da seguinte forma: os 9 primeiros correspondem à dimensão Afetiva, os 9 seguintes à dimensão Instrumental e os 9 últimos à dimensão Normativa do comprometimento.

Figura 7 - Distribuição das afirmações do questionário de comprometimento em relação às dimensões Afetiva, Instrumental e Normativa

COMPROMETIMENTO AFETIVO	
1	Conversando com amigos, sempre me refiro à minha IES como uma grande organização para a qual é ótimo trabalhar.
2	Eu me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que sou parte da IES onde trabalho.
3	A IES em que trabalho, realmente, inspira o melhor de mim para meu progresso no desempenho do trabalho.
4	Para mim, esta IES é a melhor de todas as organizações para se trabalhar.
5	Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha vida nesta IES.
6	Eu realmente sinto os problemas da IES como se fossem meus.
7	Esta IES tem um imenso significado pessoal para mim.
8	Eu não me sinto emocionalmente vinculado(a) a esta IES.
9	Eu devo muito a esta IES.

COMPROMETIMENTO INSTRUMENTAL

- 1 Eu me sinto contente por ter escolhido esta IES para trabalhar, comparando com outras IES's que considereei na época da contratação/nomeação.
- 2 Decidir trabalhar nesta IES foi um erro de minha parte.
- 3 Eu não me sinto como uma pessoa de casa nesta IES.
- 4 No momento, ficar nesta IES é uma necessidade mais do que um desejo.
- 5 Mesmo que eu quisesse, seria muito difícil para eu deixar esta IES agora.
- 6 Se eu decidisse deixar esta IES agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.
- 7 Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse esta IES.
- 8 Se eu já não tivesse dado tanto de mim nesta IES, eu poderia pensar em trabalhar em outro lugar.
- 9 Uma das poucas consequências negativas de deixar esta organização seria a escassez de alternativas imediatas.

COMPROMETIMENTO NORMATIVO

- 1 Eu julgo que os meus valores são muito similares aos valores defendidos pela IES onde trabalho.
 - 2 Eu realmente me interesso pelo destino da IES onde trabalho.
 - 3 Eu sinto pouca lealdade de minha parte para com a IES onde trabalho.
 - 4 Eu não sinto um forte senso de integração nesta IES.
 - 5 Eu não sinto nenhuma obrigação de permanecer nesta organização.
 - 6 Mesmo se fosse vantagem para mim, sinto que não seria certo deixar esta IES agora.
 - 7 Eu me sentiria culpado(a) se deixasse esta IES agora.
 - 8 Esta IES merece minha lealdade.
 - 9 Eu não deixaria esta IES agora, porque tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.
-

Fonte: Indicadores do Instrumento de Mowday; Porter; Steers (1982)

Foi utilizada a escala do tipo *Likert*³ para a mensuração dos tipos de Comprometimento Organizacional. Depois, métodos estatísticos foram utilizados para o tratamento dos dados que possibilitaram a apresentação dos gráficos deste estudo. *Likert* é um tipo de escala psicométrica, por meio da qual os entrevistados indicam seu nível de concordância diante de uma determinada afirmação.

Foram utilizadas as opções de resposta: 1) Discordo; 2) Discordo parcialmente; 3) Nem concordo e nem discordo; 4) Concordo parcialmente; e 5) Concordo - numa perspectiva crescente de concordância em relação a cada afirmação e tendo o "4" como ponto neutro. A Figura 8 apresenta o primeiro item do questionário de comprometimento e a escala de resposta.

³ LIKERT, R. A technique for the measurement of attitudes. *Archives in Psychology*. Washington, NE, v. 41, n. 2, p. 1-55, 1932

Figura 8 – Primeira pergunta do questionário sobre comprometimento

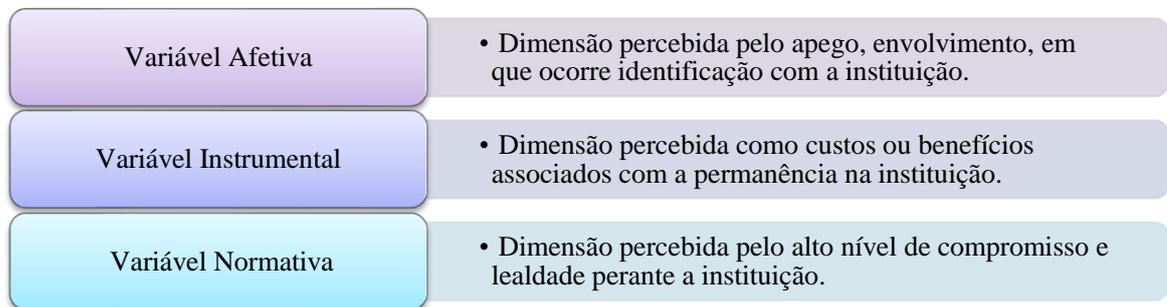
Conversando com amigos, sempre me refiro a minha IES como uma grande organização *

1 2 3 4 5

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

As variáveis analíticas foram as correspondentes ao modelo tridimensional do Comprometimento Organizacional, provenientes dos estudos de Meyer, Allen e Smith (1993), organizadas na Figura 9. Variáveis analíticas, segundo Barros e Lehfeldd (2007, p. 98) são “todos os elementos ou características que variam em determinado fenômeno. Esses elementos podem ser registrados, observados e mensurados”. Dessa forma,

Figura 9 – Variáveis analíticas e dimensões do Comprometimento Organizacional



Fonte: Barros e Lehfeldd (2007)

Além das variáveis analíticas, as variáveis demográficas foram: gênero, faixa etária, titulação acadêmica, atuação na educação básica, entre outras. O último instrumento da coleta de dados foi um roteiro para entrevista semiestruturada, também apresentado ao Comitê de Ética em Pesquisa, sendo aprovado sem ressalvas. As seis perguntas da entrevista fazem alusão aos motivos que conduziram os docentes a trabalhar na instituição de ensino - e se o fato de morar em determinada cidade está ligado ao trabalho.

Além disso, aos participantes foi perguntado sobre o sentimento de realização profissional e a percepção de seus familiares em relação à organização. Uma das questões investigou sobre a possível relação da biografia e a história institucional e a última possibilitava que descrevessem a relação com a instituição em três palavras. O roteiro na íntegra está anexado neste trabalho.

A metodologia utilizada para o tratamento dos dados advindos da entrevista foi a análise de conteúdo. Segundo Moraes (1997), essa análise:

[...] constitui uma metodologia de pesquisa usada para descrever e interpretar o conteúdo de toda classe de documentos e textos. Essa análise, conduzindo a descrições sistemáticas, qualitativas ou quantitativas, ajuda a reinterpretar as mensagens e a atingir uma compreensão de seus significados num nível que vai além de uma leitura comum. Essa metodologia de pesquisa faz parte de uma busca teórica e prática, com um significado especial no campo das investigações sociais. Constitui-se em bem mais do que uma simples técnica de análise de dados, representando uma abordagem metodológica com características e possibilidades próprias. (MORAES, 1997, p. 26).

Dessa forma, por meio da escuta cuidadosa e investigativa, esta pesquisa ganhou mais relevância e significados para se pensar sobre o tipo de vínculo que os docentes estabelecem com a instituição de ensino estudada. Na citação fica clara a possibilidade de que essa análise tem de ir além de uma leitura comum da realidade estudada e observada. Os resultados dessa investigação de cunho qualitativo serão expostos no capítulo dedicado aos resultados.

Para encerrar este tópico, a Figura 10 apresenta um quadro que mostra, de forma sintética, a utilização de cada instrumento, o tipo de análise a que foi submetido e o objetivo de cada um.

Figura 10 – Síntese dos instrumentos, tipo de análise e objetivo

Instrumento	Tipo de análise	Objetivo
Questionário de Caracterização Profissional	Estatística descritiva (tabulação e percentual de frequências)	Descrever o perfil profissional dos participantes
Questionário de Comprometimento Organizacional	Estatística descritiva e inferencial (conglomerados, moda e frequência)	Mensurar as variáveis analíticas e mapear os tipos de comprometimento
Entrevista Semiestruturada	Análise de conteúdo	Identificar os sentidos e significados dos tipos de comprometimentos

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

3.5 PROCEDIMENTOS

Os procedimentos foram divididos em duas etapas. Na primeira parte, os participantes tiveram acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e responderam a dois questionários, quais sejam, Caracterização Profissional e Comprometimento Organizacional. Na segunda etapa, os docentes que concordaram, concederam Entrevistas.

Para realizar o convite à participação, a pesquisadora agendou uma reunião com cada chefe de departamento e, na ocasião, levou o convite impresso para apresentar a cada um deles, além de uma pasta contendo o projeto, o parecer favorável do Comitê de Ética em Pesquisa e todos os documentos que deram anuência ao estudo. Assim, por meio de uma conversa e a apresentação da proposta, todas as chefias aceitaram colaborar com a pesquisa e se comprometeram a enviar um *e-mail* aos docentes que preenchiam os critérios de inclusão, só para lembrar, os que lecionavam nos cursos presenciais de licenciatura. Cópia do convite entregue aos departamentos está anexada.

Assim, todos os docentes receberam, via *e-mail*, um *link* para acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Concordando com o TCLE, automaticamente, os dois formulários que compõem a primeira fase de coleta de dados foram a eles disponibilizados. Essa abordagem virtual permitiu que os envolvidos na pesquisa respondessem aos inventários de forma não identificada e que, depois, os dados fossem analisados por meio de cruzamentos estatísticos. Os docentes que não tiveram interesse apenas escolheram uma opção “não concordo” e não tiveram acesso aos questionários.

Após quatro semanas dessa abordagem aos docentes, via chefes de departamento, constatou-se que não houve progressão no número de TCLE respondidos. Como uma forma de reiterar o convite, a pesquisadora enviou um novo *e-mail* aos docentes com cópia para as chefias. A obtenção dos *e-mails* institucionais foi possível porque o *site* da instituição de ensino é atualizado e dispõe publicamente os endereços eletrônicos de todos os professores. A partir dessa reiteração do convite inicial, completou-se o total de 41 participantes.

Salienta-se que acessaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido um total de 61 professores e que, desses, 41 prosseguiram como voluntários. Uma das questões respondidas era sobre a concordância ou não em participar da entrevista. Os que concordaram informaram o endereço de *e-mail* para que a pesquisadora pudesse agendar o encontro para a entrevista.

Encerrada a primeira etapa de coleta de dados, os participantes que aceitaram colaborar com a segunda parte, foram contatados por *e-mail*. A pesquisadora conseguiu realizar a entrevista com 18 professores. Estas aconteceram, sem exceção, de forma presencial, nos gabinetes de trabalho dos docentes, dentro da universidade.

Foi utilizado o aparelho celular para gravar os áudios das entrevistas concedidas e, depois, a transcrição de cada uma delas foi empreendida pela própria pesquisadora sem a utilização de nenhum *software*. Ao final, foram obtidas 124 laudas de conteúdo transcrito e analisado para apresentar a discussão dos resultados qualitativos deste estudo.

Cumpridas as etapas de obtenção de dados, encerraram-se os procedimentos de campo. Iniciou-se, então, a fase de análise da estatística descritiva com o suporte de *softwares* e a análise de conteúdo, que serão relatados em capítulos posteriores. Na Figura 11 é apresentado o cronograma dos procedimentos de obtenção dos dados.

Figura 11 – Síntese dos procedimentos da pesquisa

Período	Etapa	Atividade/procedimento
07/3/2019 a 12/3/2019	1 ^a	Reunião com chefes de departamento
09/3/2019 a 24/4/2019	1 ^a	Coleta de dados - questionários <i>on-line</i>
14/5/2019 a 10/6/2019	2 ^a	Coleta de dados - entrevistas com os docentes

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Ainda sobre os procedimentos, registra-se o perceptível receio por parte dos respondentes sobre o sigilo. Ainda que ele tenha sido assegurado a todos, é possível que alguns entrevistados tenham ficado desconfortáveis diante do convite, mas o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido foi muito bem elaborado para que essa confiança fosse assegurada. Vale ressaltar que a pesquisadora é Psicóloga Clínica há cinco anos e segue Código de Ética rigoroso em sua atuação profissional.

Durante todas as etapas, os sujeitos pesquisados tiveram livre acesso aos *e-mails* e telefones da pesquisadora e de seu orientador e foram respondidos prontamente mediante dúvidas. Todo o material coletado ficará em guarda apenas da pesquisadora e acessado única e exclusivamente para esta dissertação. Além disso, foi de interesse da própria pesquisadora a confiança dos sujeitos entrevistados para que fosse uma pesquisa com adesão significativa, o que, felizmente, aconteceu.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados e discussões apontam respostas a cada um dos objetivos propostos inicialmente, discorrendo sobre os dados obtidos a partir dos instrumentos e procedimentos adotados. Assim, o primeiro subtópico dedicou-se na caracterização do perfil profissional dos respondentes, que é um dos objetivos específicos da pesquisa. Logo depois, as análises quantitativa e qualitativa foram descritas identificando os tipos de Comprometimento Organizacional e qual deles foi predominante do público-alvo estudado. Tais análises responderam ao objetivo geral e a dois dos específicos. E, por fim, alguns apontamentos sobre a reorientação dos estudos sobre o Comprometimento Organizacional foram indicados, contemplando o último objetivo específico.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL PROFISSIONAL DOS PARTICIPANTES

Um dos objetivos específicos deste estudo foi obter a descrição do perfil profissional dos participantes. Entende-se por esse tipo de perfil o conjunto de informações que compõem um banco de dados relacionados à vida profissional de um indivíduo e a sua relevância. No contexto desta investigação, está relacionada à caracterização minuciosa do caso para que possa ser utilizado como subsídio de generalização naturalística. (ALVES-MAZZOTTI, 2006)

Esse tipo de generalização relaciona-se com a espontaneidade em que os fatos são observados e na descrição dos fenômenos com vistas a acessar a realidade pouco investigada. Isso leva à criação, posteriormente, de categorias de análise. Tal categorização é o que fundamentará a análise de conteúdo (BARDIN, 1979).

A partir do questionário de caracterização profissional, essas informações foram organizadas por estatística descritiva e são apresentados nas tabelas a seguir.

Tabela 1 – Gênero dos participantes

Gênero	Frequência absoluta	Porcentagem
Feminino	13	31,7
Masculino	28	68,3
Total	41	100,0

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Quanto ao gênero, constatou-se que, aproximadamente, 70% dos participantes são do gênero masculino. Essa predominância masculina é condizente com a verificada no total dos docentes da instituição (65% masculino), verificada por meio do Relatório de Autoavaliação Institucional 2015-2017 (RAI)⁴. A faixa etária (Tabela 2) predominante é a de 45 a 54 anos, perfazendo um total de 39%. Em seguida, constata-se que 29% dos participantes têm idade que variam entre 35 a 44 anos e, juntos, esses percentuais correspondem a 68% dos sujeitos entrevistados. Esses dados também são compatíveis com o RAI, onde consta a tabela do setor responsável pela gestão de pessoas e foi possível observar que 36% dos colaboradores estão na faixa dos 30 aos 39 anos e que 28% estão na faixa dos 40 aos 49 anos.

Tabela 2 – Faixa etária dos participantes

Faixa etária (anos)	Frequência absoluta	Porcentagem
26 a 34	6	14,6
35 a 44	12	29,3
45 a 54	16	39,0
55 a 64	7	17,1
Total	41	100,0

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Outra informação obtida por meio do questionário de caracterização dos docentes foi em relação ao estado civil dos entrevistados. Aproximadamente 60% são casados(as). Em seguida, a maior porcentagem, ou seja, 24,4%, diz respeito à condição de solteiro(a). Nota-se que 65,8% dos docentes declaram que possuem vínculos como casamento ou união estável. Essa variável não é pesquisada pela CPA e não consta no RAI, entretanto é relevante para as discussões relacionadas ao Comprometimento Organizacional, conforme será descrito no momento das argumentações sobre os resultados do instrumento que mensurou os tipos de comprometimento.

Em seguida, verificou-se a titulação acadêmica dos servidores, conforme disposto na Tabela 3. Nota-se que quase todos têm o título de doutor, representando mais de 90%, e

⁴ Esse relatório é produzido pela Comissão Própria de Avaliação da instituição, no âmbito do processo de avaliação de qualidade das instituições de ensino superior (SINAES) determinado por legislação federal. O Relatório não será referenciado na bibliografia devido às limitações éticas relacionadas à aprovação do projeto no Comitê de Ética em pesquisa da instituição.

apenas 3 partícipes são mestres. Dados consoantes com os do Relatório de Gestão⁵, de dezembro de 2018, nos quais 89% dos docentes são doutores e 7% são mestres.

Tabela 3 – Titulação acadêmica dos participantes

Título	Frequência absoluta	Porcentagem
Doutor(a)	38	92,7
Mestre(a)	3	7,3
Total	41	100,0

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Na Tabela 4, estão os dados referentes ao tipo de vínculo de trabalho com a instituição. E os professores adjuntos e associados representam 87,8% dos partícipes. No relatório da CPA, a porcentagem é de 71%. Confira os detalhes:

Tabela 4 – Vínculo de trabalho dos participantes

Tipo de vínculo	Frequência absoluta	Porcentagem
Professor adjunto	18	43,9
Professor associado	18	43,9
Professor titular	2	4,9
Outro	3	7,3%
Total	41	100,0

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Na Tabela 5, quanto ao regime de trabalho, constata-se que predomina a dedicação exclusiva como enquadramento profissional, totalizando 90,2% dos docentes. A dedicação exclusiva refere-se ao regime de trabalho federal, no qual a pessoa não pode exercer outra atividade remunerada paralela e dedica-se integralmente àquela função. No relatório da CPA, 71% dedicam-se exclusivamente à instituição de ensino superior, onde são denominados equivalentes.

⁵ Esse relatório do exercício de 2018 foi apresentado aos órgãos de controle interno e externo e à sociedade como prestação de contas anual a que esta Unidade Prestadora de Contas está obrigada nos termos do parágrafo único do art. 70 da Constituição Federal, elaborado de acordo com as disposições da IN TCU nº 63/2010, da DN TCU nº 170/2018, da Portaria TCU nº 369/2018 e das orientações do órgão de controle interno. O relatório não será referenciado na bibliografia devido às limitações éticas relacionadas à aprovação do projeto no Comitê de Ética em pesquisa da instituição.

Tabela 5 – Regime de trabalho dos participantes

Carga horária	Frequência absoluta	Porcentagem
20 horas semanais	1	24,0
40 horas semanais	2	7,3
Dedicação exclusiva	37	90,2
Total	41	100,0

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

A Tabela 6 se refere ao tempo de trabalho dos servidores pesquisados. Nota-se uma predominância daqueles que estão na instituição entre 4 e 10 anos, totalizando 51,2%, enquanto 17,1% estão entre 11 e 20 anos e apenas 1 respondente trabalha há mais de 30 anos no local. Os números apresentados pela CPA mostram que 65,7% estão na instituição entre 1 e 10 anos.

Tabela 6 – Tempo de trabalho dos participantes na instituição

Tempo	Frequência absoluta	Porcentagem
Até 3 anos	6	14,6
Entre 4 e 10 anos	21	51,2
Entre 11 e 20 anos	7	17,1
Entre 21 e 30 anos	6	14,6
Acima de 31 anos	1	2,4
Total	41	100,0

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Quanto ao curso de graduação dos docentes, a Tabela 7 demonstra que há formação nas diversas áreas do conhecimento, sendo a maior parte dos respondentes da área de Ciências Biológicas, logo após Educação Física e Filosofia. Estes três cursos representam 56,1% da formação inicial dos professores.

Tabela 7 – Graduação dos participantes

Graduação	Frequência absoluta	Porcentagem
Agronomia	2	4,9
Ciências Biológicas	10	24,4
Educação Física	7	17,0
Estudos Sociais	1	2,4
Filosofia	6	14,7
Física	4	9,8
História	1	2,4
Letras	4	9,8

Matemática	1	2,4
Pedagogia	2	4,9
Química	2	4,9
Química Industrial	1	2,4
Total	41	100,0

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Do mesmo modo, buscou-se identificar as áreas de doutoramento dos professores. Há uma grande variabilidade na formação continuada, entretanto, a Tabela 8 objetiva organizar esses dados. Se consideradas as grandes áreas do conhecimento, a saber, Ciências Humanas, Exatas, Sociais e da Saúde, tem-se que a maioria dos títulos dos partícipes relaciona-se com a área de Ciências Humanas, com 48,8% - seguida da área de Ciências Exatas, com 34,1%.

Tabela 8 – Área de doutoramento dos participantes

Doutoramento	Frequência absoluta	Porcentagem
Agroquímica	1	2,4
Atividade Física	1	2,4
Biologia Vegetal	3	7,2
Bioquímica	1	2,4
Ciências da Saúde	1	2,4
Ciências Sociais	4	9,6
Ecologia	5	11,5
Educação	7	16,5
Educação Ambiental	1	2,4
Filosofia	4	9,6
Física	4	9,6
Linguística	4	9,6
Química	3	7,2
Recursos hídricos	2	4,8
Zoologia	1	2,4
Total	41	100,0

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Além de constatar as graduações e áreas de formação na pós-graduação dos participantes desta pesquisa, a eles foi perguntado se já haviam realizado algum curso específico para a formação didático-pedagógica e as respostas foram tabuladas conforme a Tabela 9. CAPES é uma sigla inserida nesta tabela e significa Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Percebe-se que é significativo o número de docentes que iniciou o seu trabalho sem qualquer formação na área didático-pedagógica,

perfazendo um total de 24,4%. Isso significa dizer que, aproximadamente, a cada quatro formadores de professores, um não teve a preparação para atuar na área.

Tabela 9 – Cursos de formação didático-pedagógica dos participantes

Curso	Frequência absoluta	Porcentagem
Sim, licenciatura	26	63,4
Sim, via CAPES	5	12,2
Não	10	24,4
Total	41	100,0

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Outra pergunta presente no questionário de perfil profissional relacionou-se com a atuação na Educação Básica. Conforme apresentado na tabela 10, constatou-se que 61% dos docentes já lecionaram na Educação Básica antes de ingressarem no Ensino Superior.

Tabela 10 – Atuação dos participantes na Educação Básica

Resposta	Frequência absoluta	Porcentagem
Sim	25	61,0
Não	16	39,0
Total	41	100,0

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

A Tabela 11 refere-se ao tempo de atuação na Educação Básica para aqueles que responderam sim conforme dados da tabela anterior. Predomina o quantitativo de docentes que trabalharam até 11 anos, perfazendo um total de 69,2% dos partícipes da pesquisa.

Tabela 11 – Tempo de atuação dos participantes na Educação Básica

Anos	Frequência absoluta	Porcentagem
Até 11 anos	19	69,2
Acima de 11 anos	6	30,8
Total	25	100,0

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Na Tabela 12 estão apresentadas as licenciaturas da modalidade presencial nas quais os docentes partícipes deste estudo lecionam. Importante ressaltar que um mesmo professor pode ministrar aulas em mais de um curso superior. Ainda assim, o curso com o maior

número de respondentes é o de Ciências Biológicas, perfazendo um total de 24%, seguido dos cursos de Educação Física e Física, com 16% cada um.

Tabela 12 – Licenciaturas em que lecionam os participantes

Licenciatura	Frequência absoluta	Porcentagem
Ciências Biológicas	12	24,0
Educação Física	8	16,0
Filosofia	6	12,0
Física	8	16,0
Letras	4	8,0
Pedagogia	5	10,0
Química	7	14,0
Total	50	100,0

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

E, por fim, a Tabela 13 sintetiza a caracterização profissional dos participantes. Verifica-se que, no universo de 41 docentes, há predominância do gênero masculino, com 68,3%. Perfazem um total de 68% que têm idade entre 35 e 54 anos. Além disso, a maioria é “casado(a)”, com 58,5%. Também se verifica que 92% têm o título de doutorado e a grande área com o maior número de títulos de doutoramento é a de Ciências Humanas, com 48,8%. A formação didático-pedagógica dos docentes corresponde a 75,6%. Também constatou-se que 87,8% dos servidores são professores adjuntos ou associados. A dedicação exclusiva perfaz um total de mais de 90% do tipo de enquadramento profissional dos docentes e 51,2% estão trabalhando na instituição entre 4 e 10 anos. Os cursos de Ciências Biológicas, Educação Física e Filosofia, juntos, correspondem a 56,1% da formação inicial, ou seja, primeira graduação, dos partícipes. Verifica-se que 61% dos docentes já atuaram na Educação Básica por até 11 anos (69,2%). E, por fim, nessa descrição sintetizada, a maioria dos respondentes leciona no curso de Ciências Biológicas, perfazendo 24%.

Tabela 13 – Síntese da caracterização profissional dos participantes

Perfil	Predominância	Porcentagem
Gênero	Masculino	68,3
Faixa etária	Entre 35 e 45 anos	68,0
Estado civil	Casado(a)	58,5
Titulação acadêmica	Doutor(a)	92,0
Área do doutorado	Ciências Humanas	48,8
Formação didático-pedagógica	Sim	75,6

Enquadramento	Adjunto ou associado	87,8
Regime de trabalho	Dedicação exclusiva	90,0
Tempo na instituição	Entre 4 e 10 anos	51,2
Graduação Inicial	Ciências Biológicas	56,1
	Educação Física e Filosofia	
Atuação Educação Básica	Sim	61,0
Tempo na Educação Básica	Até 11 anos	69,2
Curso em que leciona	Ciências Biológicas	24,0

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

4.2 ANÁLISE DOS DADOS QUANTITATIVOS

Para atender ao objetivo geral da pesquisa, foi feita uma análise estatística dos dados coletados via questionário de Comprometimento Organizacional. Os indicadores equivalem às variáveis analíticas, ou seja, a cada uma das dimensões do comprometimento organizacional, à Afetiva, à Instrumental e à Normativa. E, conforme já foi apresentado no item instrumentos do capítulo sobre o percurso metodológico, cada grupo de 9 itens do instrumento remetia a uma dessas dimensões.

O primeiro procedimento de análise adotado foi a verificação da confiabilidade dos dados obtidos a partir do instrumento utilizado para a coleta de dados, utilizando como referência o Alpha de Cronbach. Esse coeficiente tem a variação entre 0 e 1 e são confiáveis os dados que apresentam um valor igual ou superior a 0,7. Neste estudo, o valor de Alpha de Cronbach foi de 0,785, o que indica que há consistência entre os dados, afirmando que os mesmos são confiáveis, principalmente devido ao fato de que, segundo seus autores, a escala mensurar 3 dimensões (Afetivo, Normativo e Instrumental).

O *software* adotado para o tratamento estatístico dos dados desta pesquisa foi o *SPSS 20 - Statistical Package for the Social Sciences 20*. A partir da utilização do *SPSS 20*, foram realizadas análises descritiva e inferencial com aplicação de análise de frequência para buscar predominância de respostas no conjunto dos itens que compõem cada tipo de comportamento; correlação entre os resultados de tipos de comprometimento por participantes e o tempo de trabalho na instituição; anova dos escores de cada tipo de comportamento em relação à faixa etária, estado civil e outras variáveis de caracterização dos docentes e análise de conglomerados para verificar a formação de grupos, a partir do tipo de comportamento.

Inicialmente, verificou-se a predominância de respostas no conjunto de itens de cada Comprometimento Organizacional para se obter o percentual de docentes com incidência mais marcante em cada tipo de comprometimento. A Tabela 14 apresenta os resultados da análise de frequência das respostas para cada comprometimento. A análise de frequência, também adotada para o tratamento dos dados profissionais deste estudo, segundo Costa Neto (1977) é:

O primeiro passo para se descrever graficamente um conjunto de dados observados e verificar a *frequência* de cada variável definida. Definimos a frequência de um dado valor ou variável (qualitativa ou quantitativa) como o número de vezes que esse valor ou variável foi observado. (COSTA NETO, 1977, p. 8)

Um aspecto específico da frequência é a quantidade de vezes que cada ponto da escala Likert foi escolhida no instrumento sobre comprometimento (em outras palavras, a Moda das opções da escala) - será utilizado para interpretar os respostas para as variáveis Afetiva, Instrumental e Normativa. Autores como Jamieson (2004) e McClelland (2006) consideram inapropriado utilizar a média para interpretação de escalas Likert.

Observou-se, pelos resultados da análise de frequência, que o conjunto de participantes é predominantemente Afetivo em relação ao comprometimento com a instituição, pois as maiores concentrações de resposta “concordo” e “concordo parcialmente” estão nessa variável. Ao lado disso, no outro extremo, a maior “discordância” ou “discordância parcial” está na variável Instrumental, que é antagônica à Afetiva. No comprometimento Normativo houve concentração considerável de respostas neutras (não concordo, nem discordo – 41,5%) e de concordância parcial (31,7%), demonstrando que houve predominância de incerteza nas respostas aos itens que caracterizam esse tipo de comportamento.

Nas escalas do tipo Likert, o ponto central é neutro e seu significado não deve ser confundido com um nível intermediário de concordância com a assertiva do enunciado de cada item McClelland (2006). Depois de identificada a opção predominante no conjunto de itens que compõem cada tipo de comprometimento, foi calculada a Moda de resposta aos itens. Com base nisso, realizou-se a comparação entre as opções da escala que predominavam em cada um dos três comprometimentos. O resultado desse procedimento é apresentado na Tabela 15 em que se destaca a ampla predominância do Comprometimento Organizacional

Afetivo na amostra pesquisada. Isto é corroborado pela distribuição de frequência apresentada na Tabela 14.

Tabela 14 – Predominância de respostas para cada tipo de comprometimento

Resposta	Afetivo (%)	Normativo (%)	Instrumental (%)
Discordo	2,4	4,9	36,6
Discordo parcialmente	0	19,5	34,1
Não discordo nem concordo	14,6	41,5	24,4
Concordo parcialmente	43,9	31,7	4,9
Concordo	39,0	2,4	0

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Tabela 15 – Tipo de Comprometimento Organizacional predominante na amostra

Comprometimento	Frequência	Percentual
Afetivo	28	68,3
Normativo	1	2,4
Instrumental	2	4,9
Afetivo+Normativo	7	17,1
Respostas inconsistentes	3	7,3
Total	41	100,0

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

O tipo híbrido Afetivo+Normativo, que corresponde ao percentual de 17,1% (Tabela 15) descreve aqueles trabalhadores que oferecem mais do que lhes é solicitado no ambiente profissional, pois além de se identificarem com os valores organizacionais (normatividade), realizam além do que lhes é pedido (afetividade) de forma espontânea. Por isso, esse tipo de vinculação é possível e as bases complementam-se entre si (Afetiva e Normativa). Esse tipo de Comprometimento Organizacional também foi constatado na pesquisa desenvolvida por Lauer-Leite (2006) na Universidade Federal do Pará. O objetivo desse estudo foi verificar diferenças nos tipos de comprometimento de trabalhadores de cinco segmentos de mercado.

Identificados os tipos predominantes na amostra de docentes pesquisada, realizou-se a análise de conglomerados para verificação da pertinência entre a categorização obtida pela análise de frequência e pela moda de respostas e os resultados oferecidos pelo método estatístico de geração de *clusters*.

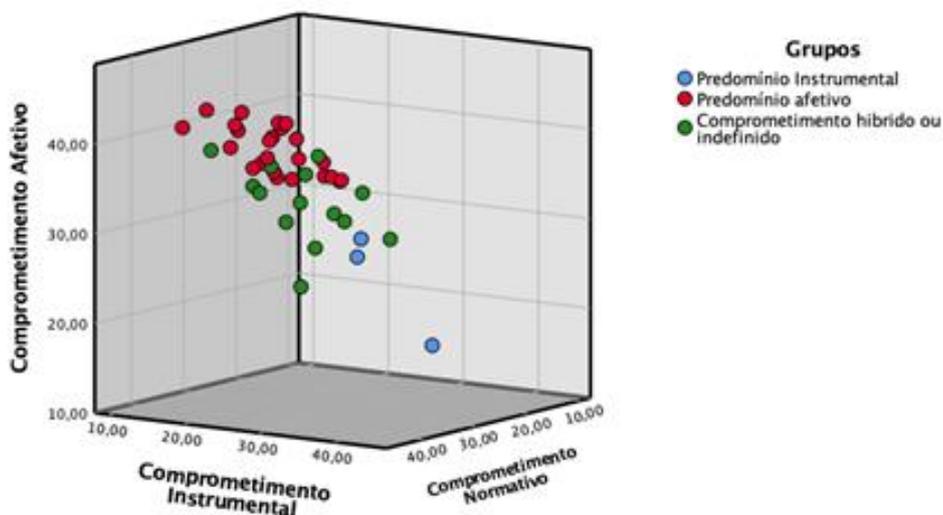
Para Hair *et al* (2006, p. 555), essa análise pode ser definida da seguinte forma: “a análise que agrupa indivíduos ou objetos em grupos de modo que objetos em um mesmo *cluster* são mais parecidos entre si do que em relação a outros *clusters*”. É nesse sentido que o

principal objetivo da análise de conglomerados neste estudo é agrupar os participantes a partir dos tipos de comprometimento que os tornam similares. Para a geração dos *Clusters* utilizou-se a análise hierárquica, com método Ward, medida e por Qui-quadrado sem predeterminação de número de agrupamentos.

Como resultados foram gerados modelos com dois e três grupos. A análise dos dados dos participantes para identificar as especificidades dos grupos demonstrou que o resultado com três *clusters* se ajustou bem ao modelo teórico que embasa o instrumento de identificação dos tipos de Comprometimentos Organizacionais.

O grupo maior, de 24 participantes, agrupou-se pelo predomínio de respostas com escore mais elevado no Comprometimento Afetivo. Em um grupo de minoria, com três participantes, o predomínio foi do Comprometimento Instrumental e o terceiro grupamento se caracterizou por participantes (14) com respostas que geraram escores próximos em mais de um tipo de comprometimento (hibridismo). O gráfico da Figura 12 ilustra os agrupamentos e seus posicionamentos em relação à pontuação obtida pela somatória das respostas aos nove itens de cada tipo de comprometimento analisado.

Figura 12 – Agrupamento dos participantes segundo as respostas ao instrumento de identificação do Comprometimento Organizacional



Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Reforçando o que já se observou na análise frequencial das respostas aos itens, o gráfico da Figura 12 apresenta o Comprometimento Afetivo como predominante no grupo de participantes. Observa-se que, na linha vertical das ordenadas, estão os valores da variável Afetiva; no eixo horizontal, os que medem a Instrumental e, no oblíquo, a Normativa. Os pontos coloridos representam as 41 pessoas. Numericamente, são 24 docentes com comprometimento Afetivo predominante, o que corresponde a 58,5% dos participantes.

Além desses, outros 14 (34,1%) apresentaram resultados que impedem a categorização em um dos três tipos de comprometimento. Entretanto, ao analisar os dados individuais desse grupo, observou-se que a maioria (10 participantes) tem pontuações entre 30 e 45 para a variável Afetiva, combinada com pontuações entre 28 e 31 pontos na variável Normativa. Do ponto de vista percentual, aproximadamente, 80% de professores formadores de professores declaram estar na organização porque gostam de trabalhar lá.

Observando-se o gráfico dos agrupamentos da Figura 12, à luz da literatura da área de estudos sobre comprometimento, é possível dividir as tendências em dois grupos de respondentes, ou seja, o *cluster* que tem o Comprometimento Afetivo como predominante e o outro, pouco representativo, que tem o Comprometimento Instrumental.

Porém, ao contrário do que se esperava a partir dos estudos analisados na revisão bibliográfica, há muitas interações entre os tipos de comprometimento e observou-se que alguns dos itens relacionados aos Comprometimentos Afetivo e Normativo podem gerar hibridismo, por serem passíveis de interpretação tanto no aspecto Normativo como no Afetivo (LAUER-LEITE, 2006).

Para verificar as possíveis relações entre os tipos de comprometimento e confirmar a observação gráfica (Figura 12) de que o Afetivo e o Instrumental são antagônicos, realizou-se o teste de correlação de Pearson. O resultado foi de correlação moderada ($r = 0,60$) e significativa ($p = 0,00$) entre os comprometimentos Afetivo e Normativo, corroborando as observações da análise descritiva e de *clusters*. Foi, também, de correlação moderada negativa ($r = -0,59$) e significativa ($p = 0,00$) entre os comprometimentos Afetivo e Instrumental, indicando que esses comprometimentos são antagônicos, ou seja, quando maior a percepção de adequação de condutas relacionadas ao Afetivo, menor é a percepção de adequação de condutas relacionadas ao Instrumental. A correlação observada entre os comportamentos Normativo e Instrumental foi baixa e negativa ($r = -0,31$) e significativa no nível $p < 0,001$.

A partir da verificação da existência de correlação significativa e moderada entre variáveis que mensuraram os tipos de comprometimento, requisito recomendado para ampliar o poder de detecção de diferenças significativas no procedimento de análise multivariada da variância ou MANOVA (HAIR et al, 2006) - decidiu-se realizar uma exploração de possíveis influências/efeitos de variáveis de caracterização profissional nas variáveis analíticas (Afetivo e Instrumental).

Como MANOVA possibilita analisar o efeito de uma ou mais variáveis independentes sobre um conjunto de variáveis dependentes, executou-se o procedimento tendo como variáveis dependentes os escores de Comprometimento Afetivo e Instrumental de variáveis independentes, o estado civil, o tempo de trabalho na instituição, o tipo de vínculo e a faixa etária, discutidas na caracterização dos participantes. Foram excluídas as opções “31 anos ou mais” da variável tempo de trabalho na Instituição e “20 horas” da variável regime de trabalho, pois apresentavam menos de dois casos.

Verificou-se que o teste Box’s M realizado com intervalo de confiança $\alpha=0,05$ apresentou significância $p = 0,818$, indicando que existe homogeneidade entre as matrizes, indicando necessidade de verificação do pressuposto de homogeneidade da variância pelo teste de Levene, cujo resultado, apresentado na Tabela 16, indicou que o pressuposto é atendido para testes com base na mediana ($p>0,05$).

Tabela 16 - Teste de igualdade de variâncias do erro de Levene^a

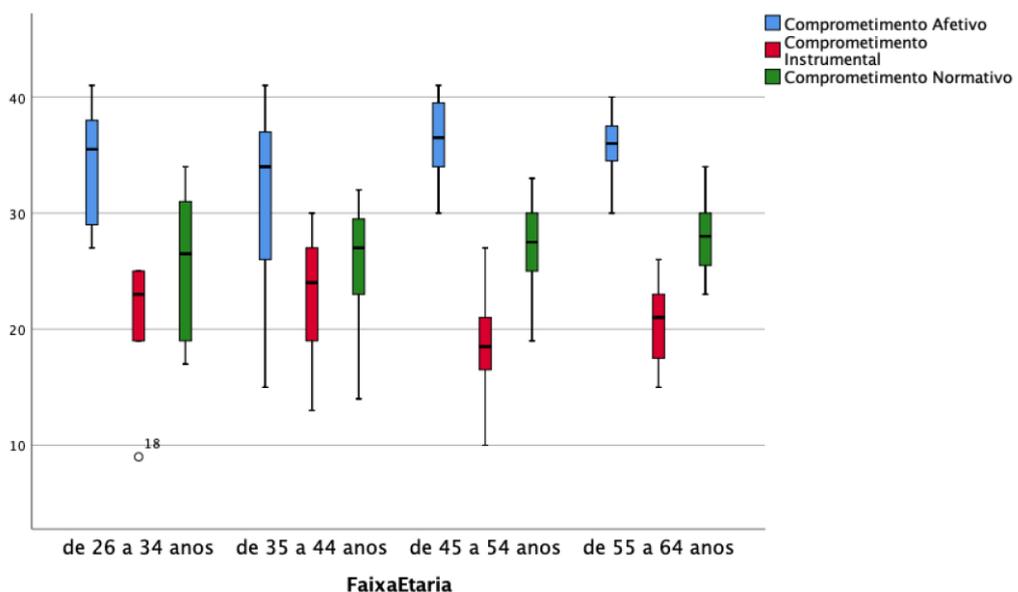
		Estatística de			
		Levene	gl1	gl2	Sig.(p)
Comprometimento Afetivo	Com base em média	3.754	8	12	.020
	Com base em mediana	.959	8	12	.507
	Com base em mediana e com df ajustado	.959	8	3.414	.567
	Com base em média aparada	3.445	8	12	.027
Comprometimento Instrumental	Com base em média	4.535	8	12	.010
	Com base em mediana	.485	8	12	.845
	Com base em mediana e com <i>df</i> ajustado	.485	8	3.923	.821
	Com base em média aparada	3.762	8	12	.020

Testa a) hipótese nula de que a variância do erro da variável dependente é igual entre grupos.

*Design: Intercepto + FaixaEtaria + EstadoCivilProf + Vinculo + RegimeTrabalho + TempoInstituicao + FaixaEtaria * EstadoCivilProf + FaixaEtaria * Vinculo + FaixaEtaria * RegimeTrabalho + FaixaEtaria * TempoInstituicao + EstadoCivilProf * Vinculo + EstadoCivilProf * RegimeTrabalho + EstadoCivilProf * TempoInstituicao + Vinculo * RegimeTrabalho + Vinculo * TempoInstituicao + RegimeTrabalho * TempoInstituicao + FaixaEtaria * EstadoCivilProf * Vinculo + FaixaEtaria * EstadoCivilProf * RegimeTrabalho + FaixaEtaria * EstadoCivilProf * TempoInstituicao + FaixaEtaria * Vinculo * RegimeTrabalho + FaixaEtaria * Vinculo * TempoInstituicao + FaixaEtaria * RegimeTrabalho * TempoInstituicao + EstadoCivilProf * Vinculo * RegimeTrabalho + EstadoCivilProf * Vinculo * TempoInstituicao + EstadoCivilProf * RegimeTrabalho * TempoInstituicao + Vinculo * RegimeTrabalho * TempoInstituicao + FaixaEtaria * EstadoCivilProf * Vinculo * RegimeTrabalho + FaixaEtaria * EstadoCivilProf * Vinculo * TempoInstituicao + FaixaEtaria * EstadoCivilProf * RegimeTrabalho * TempoInstituicao + FaixaEtaria * Vinculo * RegimeTrabalho * TempoInstituicao + EstadoCivilProf * Vinculo * RegimeTrabalho * TempoInstituicao + FaixaEtaria * EstadoCivilProf * Vinculo * RegimeTrabalho * TempoInstituicao*

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Figura 13 – Tipo de comprometimento e faixa etária



Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Na Tabela 17 são apresentados os resultados dos testes multivariados. Observa-se que a significância (p) em todos os testes é maior que $= 0,05$, fazendo-nos aceitar a hipótese nula isto é, não existem médias de medidas de tipos comprometimentos estatisticamente diferentes

entre si. Portanto, não foi observado efeito relacionado ao tempo de trabalho na instituição, tipo de vínculo, faixa etária, tipo de regime de trabalho ou estado civil nos Comprometimentos Afetivo ou Instrumental.

Tabela 17 - Resultados de testes multivariados

	Valor	F	gl de hipótese	Erro gl	Sig.	Eta parcial quadrado
Rastreio de Pillai	.279	.649	6.000	24.000	.691	.140
Lambda de Wilks	.740	.596 ^a	6.000	22.000	.730	.140
Rastreio de Hotelling	.326	.544	6.000	20.000	.769	.140
Maior raiz de Roy	.196	.783 ^b	3.000	12.000	.526	.164

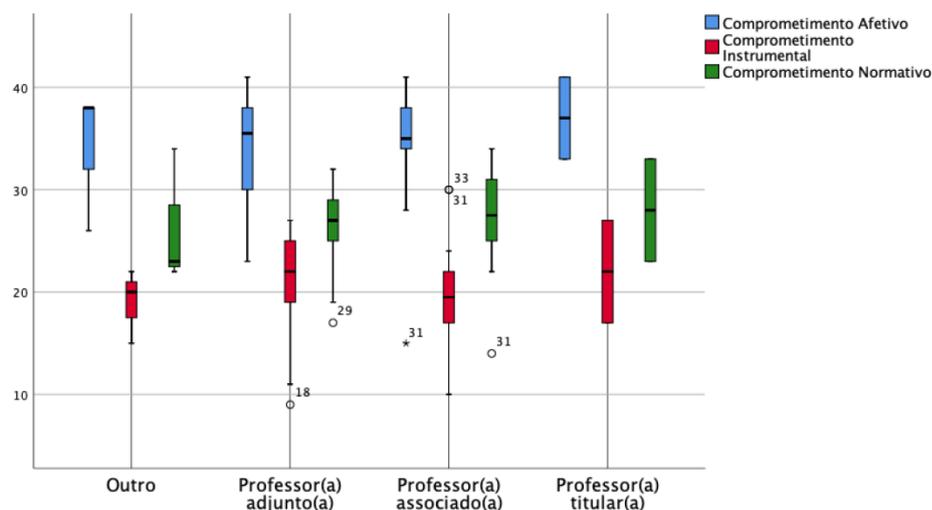
a. Estatística exata

b. A estatística é um limite superior em F, que gera um limite inferior no nível de significância.

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Para ilustrar a inexistência de efeitos de variáveis de características profissionais e pessoais nos tipos de comprometimento foram gerados gráficos Box-Plot, apresentados nas figuras Z e H, nos quais se observa que não existem diferenças nas distribuições das concentrações de medidas de cada comportamento quando se alteram as opções das variáveis.

Figura 14 – Tipo de Comprometimento e enquadramento profissional



Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Em síntese, observou-se que o grupo pesquisado é constituído de docentes em que há amplo predomínio do Comprometimento Afetivo ou do Afetivo combinado com o Normativo, independentemente do estado civil, faixa etária, tipo de vínculo ou tempo de trabalho na instituição - e permite a análise qualitativa com um olhar focado em aspectos que confirmem e explicitem motivos para essa relação predominantemente Afetiva com a organização.

4.3 ANÁLISE DOS DADOS QUALITATIVOS

4.3.1 Considerações sobre a análise de conteúdo em estudos organizacionais

Na realização de pesquisas organizacionais, um dos principais aspectos avaliados refere-se à escolha metodológica para a análise dos dados. A importância conferida aos métodos de análise deve-se ao fato de que eles transformarão os dados em informações. A partir destas, as reflexões emergem e também as explicações sobre determinado fenômeno ou realidade.

Não obstante, ainda é pouco conhecida a análise de conteúdo por parte de quem realiza estudos organizacionais. Muito difundida e aplicada em estudos acadêmicos, mas podendo ter sua importância reiterada dentro de empresas, sejam públicas ou privadas, pois não há necessidade de um profissional especialista para realizá-la - basta que haja um colaborador que estude pormenorizadamente esse método e possa aplicá-lo.

A análise de conteúdo é uma técnica utilizada para o tratamento de dados cujo objetivo é identificar o que está sendo dito a respeito de um determinado tema de forma aprofundada. A sua definição é apresentada como:

Um conjunto de técnicas da análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo de mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens. (BARDIN, 1979, p. 42)

Bardin ressalta a importância de ser uma análise com procedimentos sistemáticos. Fato este que remete à credibilidade e fidedignidade em relação à fonte de obtenção dos dados brutos. A partir desses procedimentos, as inferências são feitas e geram informações sobre a realidade pesquisada.

Ainda sobre a definição de análise de conteúdo, outro estudioso complementa a definição de Bardin. Segundo Moraes (1997), essa análise:

[...] constitui uma metodologia de pesquisa usada para descrever e interpretar o conteúdo de toda classe de documentos e textos. Essa análise, conduzindo a descrições sistemáticas, qualitativas ou quantitativas, ajuda a reinterpretar as mensagens e a atingir uma compreensão de seus significados num nível que vai além de uma leitura comum. Essa metodologia de pesquisa faz parte de uma busca teórica e prática, com um significado especial no campo das investigações sociais. Constitui-se em bem mais do que uma simples técnica de análise de dados, representando uma abordagem metodológica com características e possibilidades próprias. (MORAES, 1997, p. 26)

Dessa forma, por meio da escuta cuidadosa e investigativa, a pesquisa amplia a relevância e significado das reflexões sobre o fenômeno pela possibilidade de aprofundamento analítico relacionado a cada participante, ação não possibilitada pelas análises quantitativas realizadas para que se pudesse caracterizar o grupo pesquisado. Na citação fica clara a possibilidade dessa análise ir além de uma leitura comum da realidade estudada e observada. Do mesmo modo, diversas interpretações emergem quando um texto, como a transcrição de uma entrevista, por exemplo, sem que fossem previstas e oportunizam novos olhares sobre o contexto estudado.

Contudo, é importante resgatar as origens desse método de análise com vistas à atribuição de fundamentos consistentes. H. Lasswell é considerado um dos pioneiros na aplicação do método, nas décadas de 1940 e 1950, do século XX, em textos publicitários. Esse pesquisador fazia parte da Escola de Jornalismo da Universidade de Colúmbia, nos Estados Unidos. (BARDIN, 1979)

Por sua vez, Berelson e Lazarsfeld iniciaram a sistematização das regras da análise, ou seja, descreveram cada passo para a aplicação. O auxílio de computadores, por meio de *softwares*, aconteceu bem mais tarde, por volta de 1966, guiado por Stone. (BARDIN, 1979; BAUER; GASKELL, 2011). Hoje em dia, são muitos os programas de computadores que auxiliam nesse tipo de análise, porém a revisão manual detalhada ainda é indispensável.

Entretanto, o interesse do homem pelos estudos sobre a linguagem, hoje denominada como linguística, advém do período clássico grego, no qual era utilizada a hermenêutica. Este, por sua vez, é o nome dado à interpretação desses textos sagrados, codificados ou misteriosos, conforme define o filósofo Scheleiermacher:

A linguagem é o modo do pensamento tornar-se efetivo. Pois, não há pensamento sem discurso. Ninguém pode pensar sem palavras. Ao postular a unidade de pensamento e linguagem, a tarefa da hermenêutica se torna universal e abarca a totalidade do que importa ao humano. A hermenêutica, então, é uma análise da compreensão a partir da natureza da linguagem e das condições basilares da relação entre o falante e o ouvinte. (SCHELEIERMACHER, 1999, p. 35)

A citação do pensador do século XVIII reitera a importância dada à comunicação e, sobretudo, à interpretação do que é dito. Portanto, é secular a tradição atribuída às teorias e métodos que articulam pensamento, linguagem e contexto social. Nesse patamar insere-se a análise de conteúdo.

Feita, portanto, a apresentação do que se entende por análise de conteúdo e a sua fundamentação, o próximo passo é pensar sobre a instrumentalização. São organizadas em fases este tipo de tratamento de dados.

São consideradas três fases para a operacionalização da análise do conteúdo: a) pré-análise; b) exploração do material; e c) tratamento dos dados e interpretação (BARDIN, 1979; MINAYO, 2000). A pré-análise refere-se à organização de todo o material coletado e às decisões por parte do pesquisador sobre quais documentos irão compor o seu *corpus* de análise. Essa fase relaciona-se diretamente com os objetivos da pesquisa. Ainda sobre a primeira fase, considera-se:

[...] para isso recomenda-se uma leitura de todos os materiais e tomar uma primeira decisão sobre quais deles efetivamente estão de acordo com os objetivos da pesquisa. Os documentos assim incluídos na amostra devem ser representativos e pertinentes aos objetivos da análise. Devem também cobrir o campo a ser investigado de modo abrangente. (MORAES, 1997)

A partir dessa citação, faz-se importante ressaltar que o *corpus* de toda pesquisa deve conter documentos de mesma natureza, ou seja, somente entrevistas ou documentos históricos, por exemplo, áudios, textos, desenhos ou vídeos não podem ser analisados conjuntamente. Portanto, feita a seleção cuidadosa do material de interpretação, segue-se para a segunda fase, que é a exploração desse material.

Nessa etapa, os dados brutos obtidos a partir do *corpus* são codificados de modo a possibilitar a identificação rápida de cada elemento que compõe o material. Esse código poderá ser constituído de números ou letras que, a partir deste momento, orientarão o pesquisador para retornar a um documento específico quando assim o desejar. Acrescenta-se à essa etapa a recomendação de outros estudiosos do método:

Trata-se da fase em que os dados brutos do material são codificados para se alcançar o núcleo de compreensão do texto. A codificação envolve procedimentos de recorte, contagem, classificação, desconto ou enumeração em função de regras previamente formuladas. (CAPELLE; MELO; GONÇALVES, 2003, s/p)

Em relação à terceira fase, que é o tratamento dos dados e interpretação, as inferências são produzidas a partir de rodagens estatísticas para que se tornem evidências de validade acerca das informações sobre a realidade pesquisada. Também nessa fase, suposições podem ser confirmadas ou não e faz-se indispensável voltar aos objetivos do estudo e comparar com os resultados desses dados estatísticos e/ou inferidos.

Percorrendo as três fases e, dependendo da demanda da pesquisa em si, várias são as técnicas que podem ser empregadas na efetivação da análise de conteúdo. Aqui serão abordadas cinco delas. Cada uma delas será brevemente apresentada, mas é recomendável que, antes de aplicar essa metodologia em pesquisas, faça-se uma leitura aprofundada sobre cada uma delas e a decisão dos pesquisadores se dá em função dos objetivos do estudo.

A partir dos estudos de Minayo, as técnicas da análise de conteúdo perfazem cinco, quais sejam, 1) análise temática ou categorial; 2) análise de avaliação ou representacional; 3) análise de expressão; 4) análise das relações; e 5) análise de enunciação. A seguir, pode-se compreender cada uma delas. (MINAYO, 2000)

A análise temática ou categorial, como o próprio nome já indica, relaciona-se com a noção de tema. Um tema pode ser representado por uma palavra, uma expressão ou uma ementa. Segundo Bardin (1979, p. 105) o “tema é a unidade de significação que se liberta naturalmente de um texto analisado segundo critérios relativos à teoria que serve de guia à leitura”. Dessa forma, a análise temática corresponde na descoberta de núcleos que dão sentido em uma comunicação seja por sua frequência ou presença. Do ponto de vista quantitativo, a frequência é importante; de outro modo, na abordagem qualitativa, a presença ou ausência é o que define a análise temática.

Em relação à análise de avaliação ou representacional Capelle, Melo e Gonçalves (2003, s/p) consideram que “essa técnica visa medir as atitudes do locutor quanto aos objetos de que ele fala (pessoas, coisas, acontecimentos) e fundamenta-se no fato de que a linguagem representa e reflete diretamente aquele que a utiliza”. Nesse tipo de análise, os juízos de valor são considerados a base avaliativa. As respostas e reações por meio de palavras ou da comunicação não verbal conferem sentido na análise de conteúdo e revelam suas opiniões valorativas.

A análise de expressão indica que existe uma correspondência entre o conteúdo do emissor e o seu meio, demandando um conhecimento sobre o contexto em que se insere o enunciador. Essa análise trabalha com indicadores lexicais, com o estilo, o encadeamento lógico, com o arranjo das sequências e com a estrutura da narrativa. (BARDIN, 1979)

A quarta técnica é a análise das relações. Esta propõe analisar a articulação entre os diversos elementos textuais obtidos pela significativa frequência em que aparecem. Essa análise não se relaciona ao vocabulário ou aos temas em si, mas ao sistema de relações, às regras encadeadas, à associação de ideias e inferências. Isto é, ela trabalha com todas as relações que estruturam os componentes textuais (signos e significações). (LÉVI-STRAUSS, 1964)

E, finalmente, a análise de enunciação considera a palavra e o sujeito que a emite como ação, movimento e transformação. Como um fenômeno dinâmico, como por exemplo, em uma entrevista, na qual a pessoa pode responder de uma forma e, se entrevistada depois de um tempo, devido à modificação em si mesma ou nas suas condições de vida, o enunciado pode apresentar-se de outra forma e permanecer coerente com a sua realidade. A citação abaixo elucidada esse tipo de análise:

Em suma, a proposta da análise de enunciação é conseguir, através do confronto entre a análise lógica, a análise sequencial e a análise do estilo e dos elementos atípicos de um texto, a compreensão do significado. A conexão entre os temas abordados e o seu processo de construção evidenciarão os conflitos e contradições que permeiam e estruturam o discurso. (MINAYO, 2000, p. 208)

Portanto, estão apresentadas as fases e as técnicas de análise de conteúdo. Também a definição e a contextualização histórica dessa técnica de tratamento de dados permitem agora pensar na aplicabilidade dos estudos organizacionais e, de modo especial, nos desdobramentos dessa análise neste estudo em questão.

4.3.2 Resultados da análise de conteúdo

Tendo como premissas as considerações gerais sobre a análise de conteúdo, serão apresentados os procedimentos adotados neste estudo. Primeiramente foram extraídas do texto as unidades de análise. Estas podem ser substantivos, adjetivos, verbos ou expressões que se comunicam diretamente com o objeto de estudo.

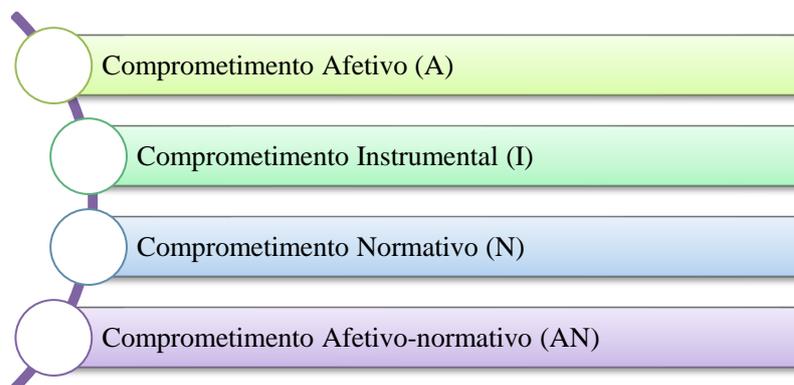
A seguir, as unidades de análise foram agrupadas tematicamente e, a partir disso, obtidas as categorias de análise. Tais categorias dizem respeito aos núcleos de sentido em

comum que, por meio de uma palavra, frase ou resumo, demonstraram a frequência com que as unidades de análise apareçam no *corpus* estudado. Todo esse processo sem perder de vista o objeto de estudo, ou seja, as possíveis respostas do problema de pesquisa.

Construídas as categorias, fez-se a relação delas com os indicadores prévios do estudo que foram apresentados como as respostas ao problema de pesquisa. Os indicadores são as inferências. É nesse momento que o conteúdo do texto analisado é submetido à análise teórica sobre o assunto.

Para esta pesquisa foram possíveis quatro tipos de indicadores; os três primeiros são do tipo “puro” e o quarto denominado “híbridos”, conforme mostra a Figura 15.

Figura 15 – Os tipos de Comprometimento Organizacional



Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

4.3.2.1 As unidades e categorias de análise

Conforme foi citado anteriormente, do *corpus* selecionado para compor a análise de conteúdo desta pesquisa, foram consideradas as unidades de conteúdo alguns substantivos, adjetivos, verbos ou frases curtas que tinham relação direta com os objetivos definidos. A Tabela 18, a seguir, apresenta essas unidades que se relacionam com as perguntas do roteiro de entrevista, no qual foi perguntado sobre o vínculo com a instituição de ensino (IE) de trabalho, o fato de residir na cidade na qual ela está localizada, a ligação familiar com a IE, o sentimento de realização profissional, a possibilidade de mudar de organização e palavras que ilustram a IE para cada respondente.

Tabela 18 – Unidades de análise

A cidade não é boa	Há muito ainda o que fazer
A família mora longe	Lealdade à IE
A família não participa	Liberdade
A família só quer me ver bem	Ligação visceral com a IE
A gestão é organizada	Meus pais me apoiaram só no início
A IE tem suas dificuldades	Meus pais visitam muito aqui
A localização da IE é muito boa	Minha família acha a IE linda
A pesquisa é o foco	Minha aprovação virou festa em casa
A região da IE é ótima	Minha esposa não gosta muito da IE
Acolhimento	Minha vida se mistura com a da IE
Acredito no ensino público de qualidade	Minha vinda foi estratégica
Afeto e não obrigação	Missão é com a Educação Básica
Agradecimento	Morar na cidade ajuda
Ajudou no crescimento do setor	Motivos pessoais me trouxeram aqui
Amizade	Movimento
Amor	Mudou minha realidade e da minha família
Amor pela pesquisa	Não me vejo em outro trabalho
Apoio	Não moro na cidade da IE
Aqui é minha segunda casa	Não saio mais dessa IE
Área de atuação	O ambiente é muito bom
Assumi cargos de chefia	O docente experiencia de tudo
Auxílio em tudo do departamento	O início é difícil
Ciência	O laboratório em que atuo é incrível
Colaboração	Oportunidade
Comprometimento	Orgulho
Compromisso	Paixão
Constante busca por desafios	Passar a gostar
Coragem	Paz
Cuida da IE como se fosse a minha casa	Prazer
Dedicação	Preparação para o concurso
Desafio	Primeira oportunidade
Desenvolvimento	Processo
Destacou-se na área de pesquisa	Qualidade de vida na cidade
Docência	Quero me aposentar aqui
É desafiador	Quero mudar
É uma universidade federal	Realização
Ela é bonita	Responsabilidade
Empreendedorismo	Responsabilidade social
Emprego garantido	Ressignificação
Ênfase em pesquisas	São três décadas aqui na IE
Escrevo sobre a história desse local	Satisfação
Esperança	Satisfação profissional
Espírito público	Sempre quis ser professor universitário
Esta IE é um destaque	Sempre quis ser professora
Estabilidade	Senso de oportunidade
Estar feliz	Sinto sobrecarga de trabalho
Estou bem satisfeita	Sonho
Estou sob pressão	Sou ex-aluna

Eu me identifico com a IE	Sou muito produtivo na área
Excelência	Sou novato ainda
Família não sai da IE	Sou o orgulho familiar por estar nesta IE
Fazer novas amizades	Tenho desafetos no departamento
Fui construindo meu afeto pela IE	Tenho propósito de contribuir muito mais
Gestão é ótima	Totalmente realizado
Gostar	Trabalho
Gosto dos colegas de trabalho	Trabalho em equipe
Gosto dos valores da IE	Valores da IE
Gosto mesmo é dos alunos	
Gosto pela docência	
Há burocracias desnecessárias	

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

A partir dessas 117 unidades de análise identificadas, foram organizadas 17 categorias, ou seja, houve a tematização a partir da familiaridade entre as unidades que traziam em si e, de acordo com a enunciação, o mesmo sentido. As categorias estão organizadas na Tabela 19 já classificadas em relação ao tipo de comprometimento organizacional a que se referem.

Tabela 19 – Categorias de análise e tipo de Comprometimento Organizacional correspondente

Acolhimento da IE (Afetivo)
Admiração pela IE (Afetivo-normativo)
Autorrealização na IE (Afetivo)
Burocratização da IE ⁶ (Instrumental)
Estabilidade financeira na IE (Instrumental)
Gratidão à IE (Normativo)
Identidade docente (Afetivo)
Identificação com a IE (Afetivo-normativo)
Lealdade à IE (Normativo)
Ligação afetiva com a IE (Afetivo)
Localização da IE (Normativo)
Naturalidade (Afetivo)
Oportunidade de trabalho (Instrumental)
Qualidade de vida (Afetivo)
Reconhecimento (Afetivo)
Ressignificação profissional (Afetivo)
Vínculo familiar com a IE (Afetivo)

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

E, por fim, cada uma dessas categorias foi associada aos tipos de comprometimento organizacional que já foram elencados na Tabela 19. Essa associação correspondeu ao agrupamento das categorias de análise que presumia um tipo de comprometimento (Afetivo,

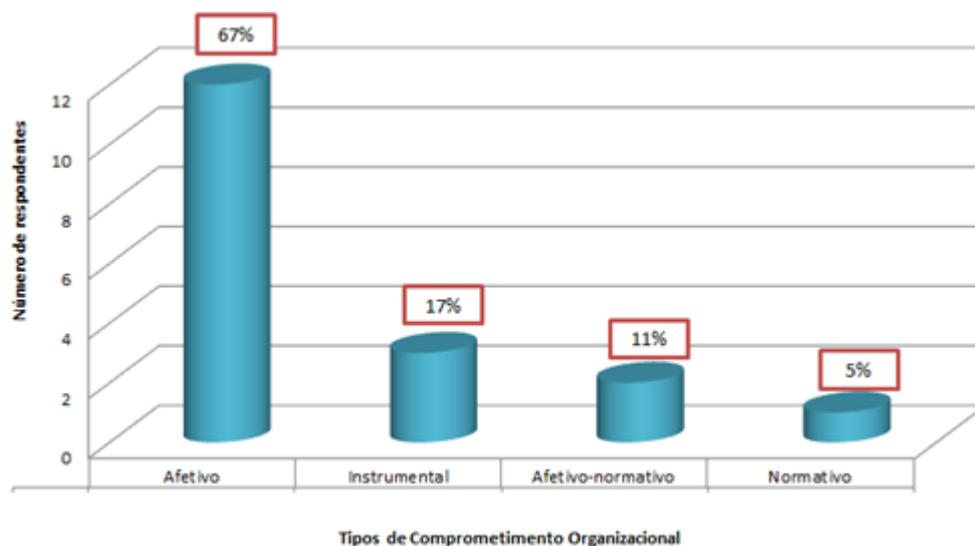
⁶ Representa a insatisfação dos docentes em relação ao excesso responsabilidades técnicas do Ministério da Educação e das normas institucionais (reuniões, relatórios, plataformas de dados, formulários, trâmites, etc).

Normativo ou Instrumental). Essas palavras ou expressões foram analisadas uma a uma de acordo com a resposta toda de cada um dos respondentes em cada uma das perguntas. Posteriormente, com a ajuda do *Microsoft Excel*, a pesquisadora classificou, manual e hermeneuticamente, a que tipo de vínculo psicológico elas correspondiam - e assim criou nomes para cada grupo (categorias formadas *a posteriori*), conforme elencados na Tabela 19. A partir dessa análise, pode-se apresentar o resultado da análise de conteúdo deste estudo no próximo tópico.

4.3.2.2 Os tipos de Comprometimento Organizacional a partir da análise de conteúdo

O tratamento dos dados foi realizado utilizando-se uma planilha eletrônica, e o gráfico da Figura 16 representa os resultados obtidos na análise qualitativa. Interessante ressaltar que o percurso escolhido foi o da análise manual, pois - ao testar diferentes tipos de *software* - foi constatado que haveria, de toda forma, que ser feita uma revisão manual trabalhosa.

Figura 16 - Tipos de Comprometimento Organizacional obtidos via análise de conteúdo



Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

A partir desse gráfico da Figura 16, verifica-se que 67% dos participantes demonstraram características de Comprometimento Afetivo em relação à instituição de ensino (IE) na qual trabalham. Esses dados são compatíveis com o percentual observado no estudo quantitativo que identificou 68% (Tabela 15) dos respondentes do instrumento Questionário

de Comprometimento Organizacional (MOWDAY; PORTER; STEERS, 1982). Em seguida, observa-se que o vínculo Normativo foi o que apresentou o menor índice, com 5% dos docentes caracterizando-o. Esse dado também é compatível com o obtido no estudo quantitativo (Tabela 15) reforçando a evidência de validade das observações. O percentual que representa cada tipo de Comprometimento Organizacional em relação ao universo de participantes foi distribuído conforme a Tabela 20.

Tabela 20 - Distribuição dos tipos de Comprometimento Organizacional

Tipo	Frequência absoluta	Percentual
Afetivo	12	67
Instrumental	3	17
Normativo	1	5
Afetivo-normativo	2	11
TOTAL	18	100

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

O vínculo Afetivo, como já foi apresentado na introdução, diz respeito ao tipo de comprometimento no qual o docente deseja permanecer na instituição na qual trabalha, porque gosta, sente-se realizado, percebe-se à vontade para realizar as atividades e não abriria mão do trabalho, porque se afiliou, de fato, na organização. Em relação ao comprometimento com base Instrumental, o sujeito faz um cálculo do que perde e do que ganha, trabalhando na instituição e julga, naquele momento, que é preferível manter-se ali, mas está atento e ativo diante de outras oportunidades profissionais.

O vínculo Normativo, cujos representantes não constituem mínimo passível de análise e cujo resultado no estudo quantitativo revelou forte interação (hibridismo) com o comprometimento Afetivo, caracteriza-se pelo sentimento de lealdade e gratidão. Além disso, diz respeito ao alinhamento dos propósitos e valores pessoais com os da instituição. Diferentemente do vínculo Afetivo, o docente permanece naquele trabalho por valorização. E, por fim, o vínculo híbrido Afetivo-normativo, como o nome sugere, mescla, de forma balizada, elementos de gostar e de se identificar com o local de trabalho - ao mesmo tempo em que deseja permanecer ali, o faz porque há uma relação direta com suas crenças e juízos de valor em relação à organização. Há um sentimento de cumprir o dever, mas também de onde é entregue o seu trabalho.

Finalmente, a partir da análise, conclui-se que o vínculo Afetivo é o predominante e pode-se inferir que os docentes dos cursos de licenciatura da instituição pesquisada, em sua maioria, mantêm essa ligação afiliativa em relação ao local em que trabalham. Além disso, não pensam em mudar de local trabalho e nem o realizam por sentimento de obrigação.

As inferências deste estudo de caso foram realizadas com base na interpretação das variáveis do perfil profissional e da análise de conteúdo (respostas que formaram as categorias). A primeira delas relaciona-se com o fato da naturalidade de alguns professores ter sido determinante para a sua inserção e permanência na instituição de ensino superior. Justificaram que a qualidade de vida é algo que prezam muito e trabalhar no mesmo local em que sua família reside e possui raízes é um fator importante e que influencia na vinculação ao trabalho.

Outra consideração que este estudo apontou é que, mesmo não tendo vínculo com a cidade na qual a IES está inserida, o fato de ter amigos no trabalho é um motivo que faz com que fiquem motivados no ambiente de trabalho. Além disso, alguns respondentes deixaram claro que o fato de terem convivido com o ambiente institucional foi um diferencial na sua escolha do local onde fariam o concurso público. Muitos narraram histórias de sua infância ou juventude inseridas na IES.

A admiração pela seriedade na gestão do local de trabalho foi outra categoria de respostas que justificou o tipo vinculação Normativa. Além disso, também o fator das oportunidades de assumir cargos de liderança e dar prosseguimento, sem censura, a pesquisas e trabalhos de extensão foram verificados como motivos para o tipo de Comprometimento Normativo.

A estabilidade financeira também apareceu entre as respostas de alguns entrevistados, mas enaltecendo o conjunto de benefícios que a instituição oferece para os servidores e seus familiares, especialmente, os dependentes (cônjuges e filhos). Essas direções de respostas vinham acompanhadas de frases do tipo “estou aberto para fazer outros concursos públicos, caso haja vaga na minha área de atuação” ou “sou muito grato(a) a este local em que trabalho, mas, se for possível trabalhar em alguma universidade que fique próxima a meus familiares, eu prefiro, pois economiza e me traz mais segurança”. Conforme a literatura da área, essas direções de respostas remetem ao tipo de Comprometimento Instrumental entre sujeito e local de trabalho.

Com base em tudo o que foi apresentado até aqui, esta pesquisa retoma o seu objeto de análise por meio da pergunta: “como está o Comprometimento Organizacional dos docentes formadores de professores, ou seja, que atuam nas licenciaturas?”. Segundo este estudo de

caso, esse comprometimento é, majoritariamente, Afetivo, pois fica claro o desejo de permanecer no local de trabalho e desenvolver inúmeros projetos nos campos de ensino, pesquisa e extensão. Os respondentes, inclusive, dão muita ênfase na questão dos docentes de licenciaturas não perderem de vista o papel da pesquisa e da extensão para os futuros professores.

A literatura indica que a maioria dos estudos em organizações aponta para essa direção, ou seja, que as pessoas estão comprometidas afetivamente com o serviço público, ainda que haja desafios e contraculturas organizacionais. Da mesma forma, os dados quantitativos e qualitativos analisados neste estudo, obtiveram resultados que confirmaram a hipótese inicial do estudo: os professores formadores de professores estão na universidade pública porque se identificam com ela em termos de propósitos, valores, autorrealização, sentimento de pertença, orgulho e objetivo profissional contemplado.

No que diz respeito a reorientações de estudo sobre Comprometimento Organizacional, esta pesquisa contribui no sentido de apontar os motivos que justificam a vinculação afetiva para que possam ser continuamente valorizados. Esta iniciativa convida outras instituições de ensino para, não somente trabalhar com revisão bibliográfica, mas para realizar estudos de campo em suas dependências e aproximar-se da fala de seus colaboradores. A importância de reafirmar o papel dos docentes formadores de professores no contexto do mercado de trabalho é de interesse de todos: governo, comunidade, alunos e financiamentos em educação.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Satisfação é a palavra das considerações finais. A oportunidade que este estudo ofereceu de aproximar a pesquisadora dos docentes de uma universidade pública enaltece qualquer teoria. A escuta, a atenção, os laboratórios de ensino visitados a convite dos participantes, a persistência dos formadores de professores em viabilizar um ensino superior de qualidade é maior que todos os desafios somados. É possível fazer um ótimo trabalho com as condições que cada um tem, basta acessar a afetividade e dedicar-se na tarefa.

O estudo confirmou a expectativa da pesquisadora que resultou no Comprometimento Afetivo como o predominante na população estudada. Ainda que alguns docentes estejam buscando outras instituições de trabalho para seu futuro profissional, não houve dúvida de que, no momento, estivessem dedicados e que a identidade docente reafirma o compromisso com a educação no Brasil.

Isso significa que, independentemente do local de trabalho, os formadores de professores sentem-se realizados com a sua vocação para o magistério e dedicam-se a honrá-lo. Essa afetividade foi detectada quantitativa e qualitativamente, mas especialmente pela escuta, pelo tom de voz, pelo aceite em participar desta pesquisa.

A pesquisadora foi recebida pelos entrevistados em seus gabinetes, ora cheios de papéis, ora organizados depois de despachar tantas tarefas, alguns ainda em fase de mudança por pertencerem a prédios ainda em construção ou reforma. Independentemente das condições ambientais, o carinho e a receptividade para falar sobre esse tema foram invariáveis. Nisso a satisfação é reiterada, mas também o olhar é tendencioso e diz que, de fato, se a maioria que aceitou responder a entrevista demonstra vínculo Afetivo em relação à instituição, ele se manifestaria diante desta pesquisa, de seus autores e até mesmo nas devolutivas que virão em forma de artigos, comunicados e reflexões oportunamente elaboradas.

Não é possível se pensar em um Mestrado Profissional sem esse contato. Aqui reside uma sugestão a respeito desse compromisso de pós-graduandos com suas pesquisas no sentido da relevância social. A importância, inclusive, da apreciação do Comitê de Ética para que os cuidados sejam tomados antes dos imprevistos e que, mesmo não havendo garantias anti-falhas, que elas possam ser tratadas com a seriedade que a pesquisa merece e que, às vezes, no Brasil, isso não ocorre em todas as organizações.

A pesquisa acadêmica dentro de um Mestrado Profissional precisa apresentar o suor, o movimento da ida, o agendar das conversas, as remarcações de entrevistas por motivos ditos e não ditos, o ir e vir do pesquisador por entre as pessoas que ele deseja descobrir, os

bastidores, os sentimentos, as inseguranças. Neste estudo, particularmente, a pesquisadora escolheu o público que ela deseja continuar sendo: o docente vocacionado e ligado afetivamente ao local em que trabalha e às pessoas com as quais divide horas da sua vida, cotidianamente. Transitar em áreas de conhecimentos diferentes da formação inicial também justifica a dedicação na pesquisa, o desconforto do pesquisador e as descobertas com lutas diferenciadas. Neste estudo, uma delas foi a estatística: toda criteriosa e bem co(relacionada) com todas as outras áreas: Psicologia, Educação, Administração e Sociologia. Sim! Que risco maravilhoso articular dados objetivos com significados tão pessoais e ao final perceber que se complementam. Caso contrário, qual o problema da contradição e o diálogo sobre ela? Não haveria nenhum.

Este estudo é inédito apenas na instituição em que foi realizado, mas por muitas vezes aplicado em outras organizações, sempre traz à tona a relação entre o trabalho e a identidade. Ora é motivo de saúde ocupacional, ora de adoecimento, mas sempre se apresenta como oportunidade para todos os envolvidos no processo (e os observadores) repensarem o quanto o seu fazer profissional é significativo ou alienante. Disposição e autoconhecimento para mudar, caso haja a insatisfação profissional. Alegria e inovação caso haja a satisfação no trabalho que não quer nem de longe chegar à mesmice.

A ponte que os orientadores podem edificar ou destruir com seus orientandos é também outra consideração a ser feita neste estudo. Quanto mais se aproximam e respeitam o percurso do outro, melhor será o trabalho final. O orientador só divide o que tem em abundância: conhecimento e generosidade. Acaso faria sentido orientar por acaso? Não. É sempre uma bússola a apontar o caminho para quem se dispõe a trilhá-lo. Os dados da CPA da instituição mostram que, em 2017, dos ingressantes no Mestrado, apenas 63,4% concluíram. Será que o orientador dos que não concluíram tiveram o papel formidável que o orientador desta pesquisadora teve? Certamente outro tema-problema de pesquisa: o quanto o orientador é responsável pelo sucesso do trabalho de seus orientandos.

Muitas informações obtidas e inferências realizadas, mas várias questões que se abriram: por que alguns docentes não quiseram participar? Por que o setor público não desenvolve mais trabalhos no sentido de conhecer os seus protagonistas? Se acaso desenvolve, por que não publicam em linguagem técnica e popular? Por que as licenciaturas não são tão valorizadas quanto os outros cursos, conforme estuda Bernadete Gatti? Será que os professores que mantêm vínculo Afetivo com a universidade são percebidos como mais dedicados e entusiasmados pelos alunos? Essas são algumas indagações deste estudo.

Finalmente, estudar sobre o vínculo psicológico que os trabalhadores estabelecem com

seus locais de trabalho é dar um passo em direção ao outro: ao que sente, ao que espera e ao que faz para transformar a sua realidade independentemente das condições objetivas. Estudar o significado do local de trabalho para as pessoas é pensar, aproximadamente, na qualidade de um terço de suas vidas, já que, em média, são oito horas de trabalho por dia. Propor estudos com essa interface entre Psicologia, Sociologia, Administração, Educação e Estatística é dar um agradável desafio, um marco de quem não se satisfaz ou só com números, ou só com letras, mas quer tudo junto, analisando e pensando: e o que fazer com todos os dados a não ser compartilhar pensamentos e ações sobre eles? E eis aqui a primeira de suas respostas: a dissertação. Generosidade de quem a lê e satisfação de quem a escreve.

6. REFERÊNCIAS

- ALVES-MAZZOTTI, A. J. Usos e abusos dos estudos de caso. **Cadernos de Pesquisa**. Rio de Janeiro, RJ, v. 36, n. 129, p. 637-651, set-dez, 2006
- AMARAL, S. Angélica do. Gestão da informação e do conhecimento nas organizações e a orientação de marketing. **Informação & Informação**. Londrina, PR, v.13, Número Especial, p. 52-70, 2008
- ARAÚJO, S. M. **Comprometimento organizacional à luz do modelo conceitual das três dimensões de Meyer e Allen: um estudo de caso no Instituto Federal do Rio Grande do Norte - Campus Natal**. 2010. 91f. Dissertação (Mestrado em Administração) Universidade Potiguar, Natal, RN
- BANDEIRA, M. L.; MARQUES, A. L.; VEIGA, R. T. As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo de caso na ECT/MG. In: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 23. **Anais**, Foz do Iguaçu, PR, p. 133-157, 1999
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1979, 229 p.
- BARROS, A. J. da S.; LEHFELD, N. A. de S. **Fundamentos de metodologia científica**. 3. ed. São Paulo, SP: P. P. Hall, 2007, 158 p.
- BASTOS, A. V. B. Os vínculos indivíduo-organização: uma revisão da pesquisa sobre comprometimento organizacional. ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 16. **Anais**, Canela, RS, 187-209, 1992
- BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cerca essa tradição de pesquisa. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, SP, p. 52-64, 1993
- BASTOS, A. V. B.; BRANDÃO, M. G. A.; PINHO, A. P. M. Comprometimento organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, SP, v.2, n.1, p. 97-120, 1997
- BAUER, Martin; GASKELL, George (org). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Tradução: GUARESCHI, Pedrinho. 9 e., Petrópolis, RJ: Vozes, 2011
- BAUMAN, Zygmunt. **Comunidade: a busca por segurança no mundo atual**. Rio de Janeiro, RJ: Zahar, 2003, 141 p.
- BECKER, H. S. Notes on the concept of commitment. **The American Journal of Sociology**. Chicago: CA, v. 66, n. 1, p. 32-40, 1960
- BRANDÃO, M. G. A. **Comprometimento organizacional na administração pública**. 199f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, 1991

BRANDÃO, M. G. A.; BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional em uma instituição universitária. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, SP, v. 28, n. 3, p. 50-61, 1993

BRASIL. Presidência da República. Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 1990

CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L.; GONÇALVES, C. A. Análise de conteúdo e análise de discurso nas ciências sociais. **Organizações Rurais & Agroindustriais**, v. 5, n. 1, art. 6, p. 0-0, 2003

CORREIA, L. F.; MORAES, L. F.; MARQUES, A. L. Comprometimento organizacional: uma contribuição ao construto. ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 22. **Anais**, Foz do Iguaçu, PR, p. 1-16, 1998

COSTA NETO, Pedro L. de O. **Estatística**. São Paulo, SP: E. Blücher, 1977, 264 p.

CUNHA, Maria Isabel da. **O bom professor e sua prática**. Campinas, SP: Papirus, 1990, 182 p.

DECI, E. L.; RYAN, R. M. **The handbook of self-determination research**. Rochester, NY: University of Rochester, 2002

DECI, E. L.; RYAN, R. M. **Self-determination theory: basic psychological needs in motivation**. Rochester, NY: University of Rochester, 2004

DEMO, Pedro. **Educar pela pesquisa**. Campinas, SP: A. Associados, 1996, 120 p.

FARIAS, Pedro César Lima de. Perfil do novo servidor público. ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 23. **Anais**, Foz do Iguaçu, PR, 21-54, 1999

FERREIRA, A. B. H. **Novo dicionário da língua portuguesa**. Rio de Janeiro, RJ: N. Fronteira, 1986, 544 p.

FLEURY, A. **Aprendizagem e inovação organizacional: as experiências de Japão, Coréia e Brasil**. 2 ed. São Paulo, SP: Atlas, 1997

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Porto Alegre, RS: Artmed, 2009, 405 p.

GAMA, P. R. V. **Comprometimento organizacional em instituição pública de pesquisa: o caso da Fundação João Pinheiro**. 1993. 227f. Dissertação (Mestrado em Administração) Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG

GATTI, Bernardete. Formação de professores: licenciaturas, currículos e políticas. **Movimento Revista de Educação**. Rio de Janeiro, RJ, v. 2, n. 2, p. 45-67, 2015

GIDDENS, Anthony. **As consequências da modernidade**. 2 ed. São Paulo, SP: UNESP, 1991, 180 p.

GIDDENS, Anthony. **Modernidade e identidade**. Rio de Janeiro, RJ: Zahar, 2002, 236 p.

- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5 ed. São Paulo, SP: Atlas, 1999, 248 p.
- HAIR, J.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre, RS: Bookman, 2006, 688 p.
- JAMIESON, S. Likert scales: how to (ab) use them. **Medical Education**, v.38, n. 12, p. 1217-1218, 2004.
- LAUER-LEITE, I. D. Uma análise dos tipos de comprometimento organizacional de trabalhadores de cinco setores de atividades econômicas. **Psicologia para a América Latina**. n. 5, México, 2006
- LEITE, C. F. F. **O Comprometimento organizacional na gestão pública: um estudo de caso em uma universidade estadual**. 2004. 214f. Dissertação (Mestrado em Administração) Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA
- LÉVI-STRAUSS, Claude. **Mythologiques**. Paris: Plon, 1964
- MARTINS, H. Falcão. **Revista do serviço público**. Brasília, DF, v. 48, n. 1, p. 43-79, 1997
- McCLELLAND, J. A. G. **Técnica de questionário para pesquisa**. Porto Alegre, 2006. Disponível em <<http://sbfisica.org.br/bjp/download/v06e/v06a06.pdf>> Acesso em 19 set. 2019.
- MEDEIROS, C. A. F.; ENDERS, W. T. Validação do modelo de conceitualização de Meyer e Allen: um estudo dos padrões de comprometimento organizacional e suas relações com a performance no trabalho. ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 21. **Anais**, Angra dos Reis, RJ, 45-71 1997
- MEYER; J. P.; ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management**. Medford, MA, v.1, n.1, p. 61-89, 1991
- MEYER, J. P.; ALLEN N. J.; SMITH, C. A. Commitment to organizations and occupations. **Journal of Applied Psychology**. Washington, NE, v. 78, n. 4, p. 538-551, 1993
- MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 7 e., São Paulo: Hucitec/Rio de Janeiro: Abrasco, 2000, 269 p.
- MIZUKAMI, Maria da Graça Nicoletti. Aprendizagem da docência: professores formadores. **Revista E-curriculum**. São Paulo, SP v. 1, n. 1, dez-jul, 2005-2006. Disponível em <revistas.pucsp.br/index.php/curriculum/article/viewFile/3106/2046>. Acesso em 4 jun. 2019
- MORAES, L. F. N. Comprometimentos organizacionais: um estudo de caso comparativo em universidades federais mineiras. ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 21. **Anais**, Rio de Janeiro, RJ, p. 4-16, 1997
- MOWDAY, R. T.; PORTER, L. W.; STEERS, R. M. **Employee organization linkage: the psychology of commitment, absenteeism and turnover**. Albany, NY: A. Press, 1982, 264 p.

RICCO, M. F. F. **Comprometimento organizacional em condição adversa**: o caso dos pesquisadores do centro técnico aeroespacial. 1998, 220f. Dissertação (Mestrado em Administração) Universidade de São Paulo, São Paulo, SP

ROCHA, D.; DEUSDARÁ, B. Análise de conteúdo e análise de discurso: aproximações e afastamentos na (re)construção de uma trajetória. **Alea**. Rio de Janeiro, RJ, v. 7, n. 2, p. 305-322, jul-dez, 2005

ROWE, D.; BASTOS, A. Organização e/ou carreira: comparando docentes de IES públicas e privadas quanto à estrutura de seus vínculos de comprometimento no trabalho. ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 30. **Anais**, Rio de Janeiro, RJ, p. 1-16, 2007

SCHLEIERMACHER, Friedrich. **Hermenêutica**: arte e técnica da interpretação. Tradução: BRAIDA, Celso Reni. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JÚNIOR, S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e a organização. In: J. C. Zanelli; J. E. BORGES-ANDRADE; A. V. B. BASTOS. **Psicologia, Organizações e Trabalho No Brasil**. Porto Alegre, RS: Artmed, p. 300-328, 2004

STEVENSON, Willian J. **Estatística aplicada à Administração**. São Paulo, SP: Harbra, 1981, 498 p.

STRAUSS, W.; HOWE, N. **Generations**: the history of America's future, 1584 to 2069. Nova York, NY, 1991

UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS. Biblioteca Universitária. **Manual de normalização e estrutura de trabalhos acadêmicos**: TCCs, monografias, dissertações e teses. 2. ed. Lavras, 2016. Disponível em: <<http://repositorio.ufla.br/jspui/handle/1/11017>>. Acesso em: 08/6/2019

WIENER, Y.; VARDI, Y. Relationships between organizational culture and individual motivation: a conceptual integration. **Psychological Reports**. Cleveland, OH, v. 67, n. 1, p. 295-306, 1990

7. ANEXOS

7.1 CONVITE IMPRESSO AOS CHEFES DE DEPARTAMENTOS



PROGRAMA DE MESTRADO PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO
DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO

AO CHEFE DO DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS

Convite

Lavras, março de 2019

Convidamos os docentes do curso de **Ciências Biológicas** para participar da pesquisa “**Comprometimento Organizacional no ensino superior: estudo de caso com docentes de licenciaturas em uma universidade pública**”. Trata-se de um dos trabalhos desenvolvidos pelo Programa de Mestrado Profissional em Educação da instituição [...], tendo como proponentes a discente Ana Maria Biavati Guimarães e o professor Ronei Ximenes Martins.

Neste complexo cenário contemporâneo, percebemos a relevância de pesquisas que reflitam sobre o sentido do trabalho humano. Há uma lacuna de estudos nessa vertente, principalmente, quando voltados para os professores do ensino superior. Percebemos nisso uma oportunidade de articular o referencial teórico sustentado por autores clássicos nos estudos sobre comprometimento organizacional com os verdadeiros agentes do fazer educacional. Dar-lhes voz e significar suas percepções é o modo que vislumbramos para justificar nossa pesquisa de campo, tendo em vista que o foco do Mestrado Profissional em Educação é justamente a valorização da linguagem, diversidade cultural e inovações pedagógicas.

Assim, todos os docentes dos cursos de licenciatura desta instituição são convidados a participar. O desvelamento de novos olhares diante das reflexões que possam surgir motivam-nos. Para isso, os professores responderão a dois questionários *on-line*. O total sigilo e a não identificação dos respondentes foram a garantia exigida pelo Comitê de Ética em Pesquisa – COEP - para a aprovação desta pesquisa, classificando-a como relevante. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido também será oferecido na versão *on-line*.

A abordagem e repasse de convite aos docentes fica a critério do Chefe de Departamento contando com a total disponibilidade dos pesquisadores para esclarecer, responder a dúvidas, estimular a participação, dentre outras ações que o departamento julgar procedentes, caso sejam necessárias. Sugerimos que um *e-mail* com conteúdo semelhante a este seja enviado a todos os docentes do departamento, com inclusão do *link* para o termo de consentimento e instrumentos de coleta. Caso aceite, podemos providenciar a mensagem que será enviada, inicialmente, para o endereço indicado por você com possibilidade de reenvio para os docentes.

Antecipadamente, agradecemos e estamos à disposição também pelos contatos abaixo.

Ana Maria Biavati Guimarães

Mestranda em Educação DED/UFLA - (35) 9 9976 5675

Professor Ronei Ximenes Martins

Orientador do Programa de Mestrado em Educação DED/UFLA – (35) 3829 1445

7.2 TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

PREZADO(A) DOCENTE,

Você é convidado(a) a participar desta pesquisa aqui da [...]. Caso aceite, sua colaboração será totalmente voluntária e muito significativa. Antes de concordar, faz-se importante conferir as informações e instruções contidas neste documento. Será garantido, durante todas as fases da pesquisa, o sigilo, o anonimato, a privacidade e o acesso aos resultados, inclusive, de forma individual, com a devolutiva da própria pesquisadora que, vale citar, além de mestrandia nesta instituição, é Psicóloga, cujo CRP é 04/41414 e, por profissão, já atende a diversas exigências de sigilo do Conselho Federal de Psicologia.

I - TÍTULO DO TRABALHO EXPERIMENTAL

Comprometimento Organizacional no Ensino Superior: Estudo de Caso com Docentes de Licenciaturas em uma Universidade Pública

Pesquisadores responsáveis: Ana Maria Biavati Guimarães e Ronei Ximenes Martins

Cargo/Função: Mestranda e Professor Orientador

Instituição/Departamento: UFLA/Departamento de Educação

Telefone para contato: (35) 3829-1445

Local da coleta de dados: [...]

II – OBJETIVOS

Esta pesquisa tem como objetivo geral mapear os tipos de Comprometimento Organizacional de docentes dos cursos de licenciatura de uma universidade pública. Além disso, são objetivos específicos: descrever o perfil profissional dos docentes envolvidos na pesquisa, conhecer os tipos de Comprometimento Organizacional dos formadores de professores, identificar a base ou natureza predominante no vínculo - se Afetiva, Instrumental ou Normativa - e subsidiar possíveis reorientações de estudos sobre o tema.

III – JUSTIFICATIVA

Pretende-se obter o mapeamento dos tipos de Comprometimento Organizacional que os docentes mantêm com a organização em que trabalham. O tipo de vinculação, se Afetiva, Instrumental ou Normativa, relaciona-se com a satisfação, o clima e a qualidade do trabalho na formação de professores. Além disso, os resultados desta pesquisa darão ensejo a outros estudos que poderão compreender melhor os motivos pelos quais as universidades atraem e retêm seus docentes. Sobremaneira, verificou-se que os estudos sobre o Comprometimento Organizacional em instituições públicas ainda são escassos, não obstante, fonte de dados e informações relevantes que interferem nos saberes e fazeres educacionais.

IV - PROCEDIMENTOS DO EXPERIMENTO

PARTICIPANTES

Os participantes desta pesquisa serão os docentes formadores de professores de sete cursos da modalidade licenciatura da instituição de ensino escolhida. Todos professores de cursos presenciais. Os docentes serão dos seguintes cursos: Ciências Biológicas, Química, Educação Física, Física, Matemática, Letras e Pedagogia. Ao todo, serão aproximadamente 80 professores.

EXAMES

Os métodos para a coleta de dados nesta pesquisa serão: Questionário de Caracterização Profissional, Questionário de Comprometimento Organizacional e Entrevista Semiestruturada. O primeiro foi construído pelos pesquisadores; o segundo foi adaptado de um inventário já validado no Brasil e a entrevista acontecerá em um momento posterior à análise de dados quantitativos e ocorrerá com amostra por conveniência, ou seja, pelos docentes que desejarem e consentirem com a gravação da mesma para a análise de conteúdo.

V - RISCOS ESPERADOS

É assegurado que os dados obtidos serão confidenciais e não haverá identificação dos participantes, garantido o sigilo e o anonimato. Não há desconforto em responder aos questionários sobre suas impressões em relação ao tema pesquisado, pois existe a opção de não responder a um ou a todos os itens, podendo encerrar a mesma a qualquer momento. Também é assegurado que não há qualquer relação entre os dados fornecidos para a pesquisa e a sua situação funcional e/ou avaliação profissional, já que você não será identificado. Ressalta-se que as gravações de áudio realizadas durante a entrevista não serão divulgadas, permanecendo no arquivo pessoal dos pesquisadores para análise e desenvolvimento desta pesquisa.

VI – BENEFÍCIOS

Este estudo é um passo para a ampliação do diagnóstico sobre o Comprometimento Organizacional na instituição estudada e oferecerá contribuições para reflexões e múltiplas análises. Os resultados também servirão como base para o reforço ou revisão de políticas de gestão de pessoas acerca do tema, além de sustentar a argumentação sobre a importância dos vínculos para a qualidade do ensino e aprendizagem entre docentes e futuros professores da Educação Básica. É possível que este estudo também se estenda para outras instituições de ensino superior, particulares ou públicas. Os resultados serão encaminhados aos participantes, contribuindo para o planejamento de propostas de ações que permitam a satisfação no trabalho e a contínua dedicação na formação de professores.

VII – CRITÉRIOS PARA SUSPENDER OU ENCERRAR A PESQUISA

Não há previsão de suspensão, considerando-se a metodologia adotada. A pesquisa será encerrada de forma antecipada se nenhum dos convidados concordar em participar ou se os participantes da amostra se negarem a ceder entrevistas.

VIII - CONSENTIMENTO PÓS-INFORMAÇÃO

Após convenientemente esclarecido pelos pesquisadores e ter entendido o que me foi explicado, consinto em participar do presente Projeto de Pesquisa.

Local, ____ de _____ de 2019.

Nome (legível) / RG

Assinatura

ATENÇÃO!

Sua participação não terá custos nem receberá qualquer vantagem financeira; será ressarcido de despesas que porventura ocorrerem; será indenizado em caso de eventuais danos decorrentes da pesquisa e terá o direito de desistir a qualquer momento, retirando o consentimento, sem nenhuma penalidade e sem perder qualquer benefício. Em caso de dúvida quanto aos seus direitos, escreva para o Comitê de Ética em Pesquisa em seres humanos da UFLA. Endereço – Campus Universitário da UFLA, Pró-Reitoria de Pesquisa, COEP, Caixa Postal 3037. Telefone: 3829-5182.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias, sendo que uma cópia será arquivada com o pesquisador responsável e a outra será fornecida a você.

No caso de qualquer emergência, entrar em contato com os pesquisadores responsáveis no Departamento de Educação, localizado no Campus Universitário - Caixa Postal 3037 - Lavras - MG - 37200-000, Telefone (35)3829-1445 (Ronei), ou pelo endereço eletrônico anabiavati@yahoo.com.br ou celular (35) 9 9976 5675 (Ana Maria).

7.3 QUESTIONÁRIO DE CARACTERIZAÇÃO PROFISSIONAL

Gênero () Masculino	() Feminino
Faixa etária () Até 25 anos () De 26 a 34 anos () De 35 a 44 anos	() De 44 a 54 anos () De 55 a 64 anos () 65 ou mais anos
Tempo de trabalho (docente) na instituição () Até 3 anos () Entre 4 e 10 anos () Entre 11 e 20 anos	() Entre 21 e 30 anos () Acima de 31 anos
Estado civil () Solteiro(a) () Casado(a) () Divorciado(a)	() Viúvo(a) () União estável
Titulação acadêmica () Graduação () Especialização	() Mestrado () Doutorado
Nome do curso de graduação mais recente que concluiu.	
Nome do curso de pós-graduação que concluiu.	
Licenciatura(s) na(s) qual(is) leciona () Ciências Biológicas () Educação Física () Filosofia	() Física () Letras () Matemática () Pedagogia
Tipo de vínculo () Professor Substituto () Professor Auxiliar () Professor Adjunto	() Professor Associado () Professor Titular () Outro
Regime de trabalho () 20 semanais () 40h semanais () Dedicção exclusiva	Atuou na Educação Básica? () Não () Sim. Quanto tempo? _____
Possui curso de formação de professores? () Não () Sim. Qual? _____	
IMPORTANTE: gostaria de receber uma devolutiva individual sobre esta pesquisa? () Sim () Não	
IMPORTANTE: aceitaria contribuir um pouco mais se for convidado para uma entrevista? () Sim () Não	
Se quiser ser entrevistado(a) ou receber devolutiva, deixe uma forma de contato (e-mail ou telefone):	

7.4 QUESTIONÁRIO DE COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL (Adaptado de MOWDAY; PORTER; STEERS, 1982)

Pense na relação com a Instituição de Ensino Superior (IES) na qual trabalha e escolha uma posição em relação às sentenças abaixo. Registre no espaço em branco a sua opção frente ao item, utilizando a escala:

1. Discordo		4. Concordo parcialmente
2. Discordo parcialmente	3. Não discordo, nem concordo	5. Concordo

1. Conversando com amigos, sempre me refiro à minha IES como uma grande organização para a qual é ótimo trabalhar.	
2. Eu julgo que os meus valores são muito similares aos valores defendidos pela IES onde trabalho.	
3. Eu me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que sou parte da IES onde trabalho.	
4. A IES em que trabalho, realmente inspira o melhor de mim para meu progresso no desempenho do trabalho.	
5. Eu me sinto contente por ter escolhido esta IES para trabalhar, comparando com outras IES's que considerei na época da contratação/nomeação.	
6. Eu realmente me interesso pelo destino da IES onde trabalho.	
7. Para mim, esta IES é a melhor de todas as organizações para se trabalhar.	
8. Decidir trabalhar nesta IES foi um erro de minha parte.	
9. Eu sinto pouca lealdade de minha parte para com a IES onde trabalho.	
10. Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha vida nesta IES.	
11. Eu realmente sinto os problemas da IES como se fossem meus.	
12. Eu não sinto um forte senso de integração nesta IES.	
13. Eu não me sinto emocionalmente vinculado(a) a esta IES.	
14. Eu não me sinto como uma pessoa de casa nesta IES.	
15. Esta IES tem um imenso significado pessoal para mim.	
16. No momento, ficar nesta IES é uma necessidade mais do que um desejo.	
17. Mesmo que eu quisesse, seria muito difícil para eu deixar esta IES agora.	
18. Se eu decidisse deixar esta IES agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.	
19. Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse esta IES.	
20. Se eu já não tivesse dado tanto de mim nesta IES, eu poderia pensar em trabalhar em outro lugar.	
21. Uma das poucas consequências negativas de deixar essa organização seria a escassez de alternativas imediatas.	
22. Eu não sinto nenhuma obrigação de permanecer nesta organização.	
23. Mesmo se fosse vantagem para mim, sinto que não seria certo deixar essa IES agora.	
24. Eu me sentiria culpado(a) se deixasse esta IES agora.	
25. Essa IES merece minha lealdade.	
26. Eu não deixaria essa IES agora, porque tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.	
27. Eu devo muito a essa IES.	

7. 5 ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

1. Quais os principais motivos que fazem você trabalhar nesta instituição?
2. O motivo de morar nesta cidade está ligado ao trabalho?
3. Você sente-se realizado(a) profissionalmente ou planeja novos desafios?
4. Esta instituição de ensino superior é importante para a sua família? Se sim, como se manifestam? Se não, por quais motivos?
5. O que você gostaria de me contar sobre esta instituição de ensino e a sua biografia?
6. É possível resumir o seu local de trabalho em três palavras? Quais seriam?

