



AS RELAÇÕES ENTRE DOCENTES E UMA IES PRIVADA: UM ESTUDO SOBRE VÍNCULOS NAS ORGANIZAÇÕES

Nélio Eduardo **LEITE**

Graduado em Administração de Empresas, pela UNA
Mestrando em Administração pela Faculdade Novos Horizontes
nelio.leite@mestrado.unihorizontes.br

Resumo

O artigo tem por objetivo analisar os vínculos entre os docentes que lecionam nos cursos de Administração de Empresas, Enfermagem e Pedagogia numa Instituição de Ensino Superior (IES) privada, localizada em Contagem/MG. Para realização da pesquisa, foi feito um estudo de caso com enfoque descritivo, abordando as características do fenômeno, estabelecendo relações entre variáveis. Os dados foram coletados com a utilização de questionários fechados. A pesquisa mostrou que o vínculo mais importante é o sentimento de pertença - orgulho em relação ao reconhecimento público, seguido do fortalecimento de seus laços, à medida que suas atividades são desenvolvidas, orgulho em participar de eventos sociais, sentir efetivamente membro da IES e defendê-la quando é criticada -, seguido pela autonomia, ambos mostrando-se os mais significativos. A autonomia está relacionada às oportunidades de ser criativo, usufruir de independência para controlar a realização do trabalho e a liberdade para testar inovações na docência.

Palavras-chave: Vínculos. Autonomia. Pertença. Comprometimento.

1 INTRODUÇÃO

Vínculo organizacional é uma relação que o indivíduo estabelece a partir do seu trabalho, indicando seu grau de ligação com a organização, o grau de envolvimento de suas metas e objetivos, assim como o comprometimento do desempenho e resultados. Dessa forma, Pichon-Rivière (2000) acrescenta que vínculo é uma estrutura na qual estão incluídas um indivíduo, um objeto e uma relação particular entre eles - do indivíduo ante o objeto e vice-versa, ambos cumprindo determinada função.

Ainda para Pichon-Rivière (2000), o vínculo pode ser entendido como uma relação particular com o objeto que resulta numa pauta de conduta, que se traduz na forma observável do vínculo, sendo possível identificar sua expressão (vínculo). Logo, a forma como um indivíduo se comportará na organização (objeto) está diretamente relacionada com o estabelecimento de vínculos entre ambos. Em outra ótica, vínculo é tudo o que ata,

liga ou aperta, ou pode-se dizer, aquilo que liga ou estabelece uma relação. O vínculo pressupõe uma relação de cumplicidade, pois, para haver a vinculação, é necessário que as partes tenham um interesse pela relação, uma necessidade ou desejo pela vinculação (FARIA; SCHMITT, 2007).

Ao investigar os vínculos organizacionais, as características dos elementos que os constitui, a identificação de algumas relações desses elementos com os objetivos organizacionais e os processos que estão presentes nas relações entre indivíduos e organização, é possível afirmar que cada organização possui uma configuração singular que a caracteriza e influencia o comportamento dos indivíduos (CHANLAT, 1996). Para Meyer e Allen (1991), o vínculo organizacional pode ser abordado por cinco enfoques distintos: (i) o afetivo, que enfatiza a natureza afetiva do processo de identificação do indivíduo com os objetivos e valores da organização; (ii) o instrumental, onde o comprometimento é visto como função das recompensas e custos associados com a condição de integrante da organização; (iii) o sociológico, que expressa o comprometimento do trabalhador no interesse em permanecer no emprego ou a expectativa de utilidade atribuída, pelo trabalhador, a dois cursos de ação: permanecer ou buscar novo emprego; (iv) o normativo, que considera o comprometimento como o conjunto de pressões normativas internalizadas pelo indivíduo para que se comporte harmoniosamente com os objetivos e interesses da organização e finalmente, (v) o comportamental, equiparado com sentimentos de auto-responsabilidade por um determinado ato.

Meyer e Allen (1991) afirmam que estes tipos de envolvimento com a organização podem reduzir a rotatividade. Neste sentido, afirmam que os empregados possuem três componentes de comprometimento responsáveis pela permanência do empregado na instituição: (i) o desejo: comprometimento afetivo; (ii) a necessidade: comprometimento instrumental ou calculativo; (iii) a obrigação moral: comprometimento normativo. Baseando-se em diversos autores, argumentam que a pessoa afetivamente comprometida permanece na organização porque deseja (MOWDAY *et al.*, 1982); a normativamente comprometida porque sente que deve (WIENER, 1982) e a comprometida no nível instrumental porque necessita (KANTER, 1968; MEYER; ALLEN, 1984; ETZIONI, 1974). Este vínculo pode se apresentar em mais de um componente, com o mesmo grau ou em graus diferentes, dependendo da relação que o indivíduo tem com a organização.

É relevante mencionar que os pequenos grupos tendem a reproduzir as características socioeconômicas e políticas, a dinâmica psicológica, os conflitos e as emoções dos grandes grupos (PAGÈS, 1976; ZIMERMAN, 1997). Semelhante a essa ideia, considera-se que os indivíduos tendem a reproduzir, por meio de suas atitudes, de seu comportamento e, principalmente, de suas opiniões, as características das organizações das quais fazem parte. Essa configuração traduz as exigências do ambiente, os objetivos e estratégias organizacionais, a cultura local, as características de cada indivíduo e dos grupos que eles formam as interações interpessoais e as relações entre empregados e organização, incluindo os vínculos.

Kramer e Faria (2007) identificam diversas formas de como as pessoas vinculam-se às organizações. Para eles, os elementos constitutivos dos vínculos organizacionais são: *identificação com a organização, sentimento de pertença, cooperação nas atividades,*

participação nas decisões, criação de inimigos, idealização da organização, reconhecimento e valorização dos indivíduos, solidariedade, integração entre membros, crescimento e desenvolvimento profissional/pessoal e autonomia. Os vínculos que se formam entre os docentes e a instituição permitem identificar sentimentos de pertencimento e de ligação; dessa forma, ao analisar os vínculos com o intuito de responder ao problema de pesquisa, verificaram-se quais fatores podem contribuir para o comprometimento dos professores com a IES. Além dos vínculos estabelecidos com a organização, a instituição constitui o local onde os indivíduos passam a maior parte de seu tempo, interagindo com diferentes pessoas e formando vínculos diversificados; desse modo, o sujeito, por meio do seu contato com o outro e da realização de seu trabalho, reconhece-se como ser social (DEJOURS, 2000).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A pesquisa teve como premissa investigar as interações entre os docentes e a instituição; por isso, se fez necessário compreender quais os sentimentos originados a partir do estabelecimento de vínculos organizacionais.

2.1 Vínculo: conceitos e tipologia

Segundo Kramer e Faria (2007), os primeiros estudos que originaram a conceituação dos vínculos, surgiram com Kanaane (1999), Tavares (2000), Certo e Peter (1993), Wright, Kroll e Parnell (2000), abordando a razão de ser da organização em função da sua identidade. Posteriormente, Chanlat (1996) trata do desejo do indivíduo de ser reconhecido pelo outro, e Zimerman (1997) avança quando aponta para a interação afetiva das pessoas nas organizações.

2.1.1 Identificação

Conforme Freitas (2000, *apud* KRAMER e FARIA, 2007, p. 86), “[...] as pessoas se reúnem em grupo para realizar um projeto comum, e, nesse processo, atuam dois mecanismos psicológicos: a identificação e a idealização do grupo e do projeto”. Prosseguindo, “[...] as pessoas, trabalhando reunidas pelos objetivos da organização, tendem a lançar mão do mecanismo de identificação” (Ibid., p. 86). Assim sendo, a *identificação* considera a percepção do professor a respeito de aspectos associados à admiração e à imagem da IES no mercado, à gratificação alcançada com o trabalho realizado, às condições motivacionais oferecidas para este fim e ao fato de ela ser fonte de realização pessoal e profissional.

2.1.2 Sentimento de pertença

Para Kramer e Faria (2007, p. 89), “É por meio do sentimento de pertença que os indivíduos sentem-se membros efetivos da organização; é ele que permite estabelecer a identidade da organização e de cada um como seu integrante”. Então o *sentimento de pertença* leva em consideração aspectos associados ao orgulho do professor em participar de eventos ligados à instituição, ao estreitamento dos laços com a escola à

medida que o seu trabalho é desenvolvido e à defesa da instituição quando ela é criticada.

2.1.3 Cooperação nas atividades

Kramer e Faria (2007, p. 90) consideram cooperação nas atividades como “O elemento cooperação torna mais ágil, mais eficiente e mais simples a realização das atividades. Indica se há um sentimento de grupo na organização e se os indivíduos se unem a fim de cumprir os seus objetivos”. Nesse sentido, a *cooperação nas atividades* considera o exercício da colaboração entre os colegas, o apoio recebido pela coordenação, a realização das atividades nos prazos estabelecidos, a contribuição dada pelo professor para os resultados da instituição e a existência de conflitos que possam prejudicar a realização das atividades acadêmicas.

2.1.4 Participação

Para Faria (1987, *apud* KRAMER e FARIA, 2007, p. 91), “A participação indica o grau de controle que o conjunto dos empregados possui sobre os elementos objetivos da gestão do trabalho [...] e a capacidade de definir e realizar seus interesses específicos”. A *participação* considera os aspectos de expressão dos professores quanto a críticas, ideias e sugestões sobre a IES e dos canais disponibilizados pela instituição para esse fim.

2.1.5 Criação de inimigos

De acordo com Kramer e Faria (2007, p. 92), “A existência de inimigos fortalece os vínculos interpessoais, reforçando os sentimentos de identificação e de pertença e a consciência de que há um projeto comum a ser realizado”. Portanto, a *criação de inimigos* analisa o relacionamento de concorrência no mercado entre instituições de ensino superior, as relações de confiança, competição e formação de panelinhas entre professores.

2.1.6 Idealização

Kramer e Faria (2007, p. 93) consideram que “[...] idealizar a organização pode significar vê-la como o melhor lugar para trabalhar, que oferece o melhor ambiente, as melhores oportunidades, que não apresenta problemas etc.” Então, a *idealização* considera a imagem e do conceito que o professor tem da IES e dos seus colegas de docência, do modo como ele a percebe no mercado como prestadora de serviços educacionais, da maneira como é responsabilizado pelos padrões de desempenho esperados pela instituição e se a infra-estrutura é adequada para a realização de suas atividades docentes.

2.1.7 Reconhecimento e valorização

Por *reconhecimento e valorização*, Kramer e Faria (2007, p. 95) referem-se “[...] à necessidade do indivíduo de ser reconhecido e valorizado pelos outros. Tal busca [...] por sua vez, demonstra o quanto as pessoas precisam estabelecer e manter vínculos interpessoais”. O *reconhecimento e valorização* estão associados às condições

oferecidas pela IES para o professor viabilizar seus projetos pessoais e profissionais, bem como proporcionar atividades sócio-culturais satisfatórias de seu interesse e, assim, sentir-se gratificado com a profissão, como também a valorização e reconhecimento do desempenho acadêmico.

2.1.8 Solidariedade

Segundo Kramer e Faria (2007, p. 97), “A solidariedade se caracteriza como elemento dos vínculos organizacionais, pois fortalece os laços de reciprocidade entre as pessoas, tornando-as mais unidas e dependentes umas das outras”. A *solidariedade* é analisada por meio da disposição da IES, Coordenação do curso e dos colegas em ajudar, quando preciso, e a disponibilidade de serviços de apoio oferecidos aos professores pela instituição, fornecendo condições adequadas para solucionar os problemas decorrentes das atividades de docência e existência de espírito de união entre os professores.

2.1.9 Integração entre os membros

De acordo com Kramer e Faria (2007, p. 98), a integração entre os membros da organização favorece “[...] a formação de relações interpessoais, facilita a realização das tarefas, contribui para a identificação, o sentimento de pertença, a cooperação e a solidariedade, e tende a tornar o ambiente de trabalho um lugar agradável para o exercício de atividades profissionais”. A *integração entre os membros* leva em consideração aspectos associados à disponibilização pela IES de atividades sociais aos professores, ao entrosamento entre professores e a coordenação, conhecimento dos problemas enfrentados e a defesa por parte dos colegas em situações de conflito, independente de diferenças pessoais que possam existir

2.1.10 Crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional

Uma organização que oferece oportunidades para qualificar e aperfeiçoar seu quadro de pessoal, que valoriza o conhecimento e que incentiva as pessoas a participarem de atividades que lhes propiciem crescimento e desenvolvimento [...], está, segundo Kramer e Faria (2007, p. 100) propiciando condições para que os funcionários estabeleçam vínculos organizacionais. Assim sendo, o *crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional*, analisa os incentivos oferecidos pela IES para a participação dos professores em atividades extracurriculares e qualificação e preparação para o exercício profissional, bem como verificar se a instituição estabelece metas desafiadoras e padrões elevados de ensino com metas desafiadoras para o cumprimento das tarefas.

2.1.11 Autonomia

O conceito de autonomia também vem sendo relacionado à divisão social do trabalho, o que inclui controle, autoridade do saber, monopólio e poder profissional. Freidson (1998) apresenta a autonomia e o conhecimento profissionais como fatores que garantem o poder das profissões e relaciona-os à discussão sobre a decisão pessoal. Com relação ao vínculo *autonomia*, considera-o a liberdade para definir melhor maneira de execução do trabalho, bem como a autonomia para estabelecer os prazos relativos ao trabalho, proporcionando oportunidades para ser criativo e independência para controlar a realização do trabalho e testar soluções inovadoras no exercício da profissão.

3 METODOLOGIA

O estudo procurou descrever as relações entre docentes e uma IES privada quanto aos vínculos organizacionais e dados demográficos e ocupacionais, buscando estabelecer correlações entre as variáveis pertinentes a estas duas dimensões (TRIVIÑOS, 1997).

A escolha da abordagem quantitativa deveu-se ao fato do pesquisador utilizar procedimentos estatísticos para o tratamento dos dados, visando obter informações mais exatas de determinada população (ROESCH, 1999; VERGARA, 2009). A unidade de análise deste estudo constituiu-se de uma Instituição de Ensino Superior Privada localizada em Contagem/MG, sendo os professores da IES, população e ser investigada. A pesquisa é caracterizada pelo estudo de caso, com enfoque descritivo-analítico, em que são descritas as características do fenômeno estudado para estabelecer relações entre as variáveis. A amostra foi definida pelo critério de acessibilidade, que segundo Vergara (2009, p. 47) “[...] longe de qualquer procedimento estatístico, seleciona elementos pela facilidade de acesso a eles [...]”, sendo composta por 37 professores, representando 66,07% do universo de 56 docentes dos cursos de Administração de Empresas, Enfermagem e Pedagogia, atendendo as exigências estatísticas e propiciando bases suficientes para que os dados possam ser generalizados para toda população ou universo.

Os dados foram coletados através de questionários fechados, composto por 63 questões, sendo apresentadas as assertivas distribuídas em uma escala de cinco pontos (tipo *Likert*) - o número “um” representa o valor máximo de discordância e o “cinco”, o valor máximo de concordância -, variando de “concordando totalmente” a “discordando totalmente”.

4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA

A análise descritiva foi utilizada com o objetivo de caracterizar a amostra dos docentes, contendo distribuições de frequências para as variáveis *demográficas* e *ocupacionais*, com medidas descritivas (média, desvio-padrão, mediana e quartis) para os indicadores referentes aos vínculos organizacionais. São analisadas e comparadas as variáveis relacionadas aos fatores de vínculo organizacional, correspondentes à seção 2 do questionário, através da qual foram colhidos os dados indicadores para a amostra total: *Identificação, Sentimento de Pertença, Cooperação nas atividades, Participação nas decisões, Criação de Inimigos, Idealização da Organização, Reconhecimento e Valorização dos indivíduos, Solidariedade, Integração entre os membros, Crescimento e Desenvolvimento pessoal e Autonomia*.

Testes não-paramétricos foram empregados na análise, uma vez que os dados não se mostraram normais (MALHOTRA, 2001). Quanto à avaliação de diferença entre os escores referentes aos vínculos organizacionais, foi utilizado o teste não-paramétrico de Friedman - quando mais de duas situações em um mesmo indivíduo são comparadas -, e teve como objetivo verificar se algum dos escores medidos exercia maior impacto sobre os docentes. Para a avaliação de diferenças entre as *características demográficas e institucionais* e os fatores referentes ao vínculo organizacional dos docentes da IES

3,0 uma situação de discórdia, e igual a este valor, uma situação intermediária entre a concordância e a discórdia. Para sintetizar as informações de cada pergunta, utilizou-se a média e a mediana como medida de tendência central e para a medida de dispersão utilizou-se o desvio-padrão e o intervalo interquartil (P_{25} e P_{75}).

No que diz respeito aos onze fatores de vínculo organizacional em relação à amostra total, constatou-se uma situação intermediária entre a concordância e a discórdia com nove fatores (*autonomia, identificação, solidariedade, integração entre os membros, cooperação nas atividades, participação nas decisões, idealização da organização, reconhecimento dos indivíduos e crescimento e desenvolvimento pessoal*) dos informantes, uma vez que os escores obtidos apresentaram uma média entre 3,00 a 3,99. Também, uma situação de alta concordância com o fator *sentimento de pertença* dos informantes, uma vez que os escores obtidos apresentaram uma média maior que 4,00.

No que diz respeito aos indicadores sobre os vínculos organizacionais que o docente estabelece com IES, ficou constatado que nove indicadores (14,3% do total de indicadores) apresentaram uma situação de discordância dos informantes, uma vez que a os escores obtidos apresentaram uma mediana menor do que a 2,99. Entretanto, trinta e nove indicadores (62% do total de indicadores) revelaram uma situação de alta concordância sobre os vínculos organizacionais, pois obtiveram uma mediana maior ou igual a 4,0.

Entre os entrevistados da amostra total, em uma análise comparativa aos fatores de vínculo organizacional, verificou-se a existência de diferenças significativas quanto aos fatores, pois o teste apresentou um valor-p de 0,000**. O vínculo de maior importância para os docentes pesquisados é o de sentimento de pertença (4,33). Este vínculo seguido pelo de autonomia (3,80), ambos mostrando-se os mais significativos para os docentes pesquisados (Tabela 1).

Tabela 1

Avaliação dos escores referentes aos fatores de vínculo organizacional na amostra total.

Vínculos Organizacionais	Resultados		
	Escore	P-valor	Conclusão
Sentimento de Pertença (VSP)	4.33		
Autonomia (VAU)	3.80		
Identificação (VID)	3.67		
Solidariedade (VSO)	3.38		
Integração entre os membros (VIM)	3.50	0.000**	VSP > VAU > VID =
Cooperação nas Atividades (VCO)	3.60		VSO = VIM = VCO =
Participação nas Decisões (VPD)	3.40		VPD = VIO = VRV >
Idealização da Organização (VIO)	3.43		VCO > VCI
Reconhecimento e Valorização dos Indivíduos (VRV)	3.50		
Crescimento e Desenvolvimento Pessoal e Profissional (VCP)	3.14		
Criação de Inimigos (VCI)	2.33		

Fonte: Dados da pesquisa, 2010.

Notas: - As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Friedman*

- Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância,

a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

São apresentados os resultados dos indicadores de vínculo organizacional dos docentes da instituição de ensino; para sintetizar as informações de cada indicador, utilizou-se a média e a mediana como medida de tendência central e para a medida de dispersão utilizou-se o desvio-padrão e intervalo interquartil (P_{25} e P_{75}), conforme a Tabela 2.

Tabela 2
Caracterização da amostra total segundo os indicadores de vínculo organizacional.

Vínculos Organizacionais	Medidas Descritivas				
	Média	Desvio Padrão	P25	Mediana	P75
Sinto orgulho desta IES quando ela recebe algum prêmio ou elogio público. (VSP)	4.35	0.86	4.00	5.00	5.00
Sinto que os meus laços com esta IES se fortalecem à medida que as minhas atividades se desenvolvem. (VSP)	4.27	0.87	4.00	4.00	5.00
Sinto orgulho em participar de eventos e cerimônias formais desta IES. (VSP)	4.22	0.98	3.50	5.00	5.00
Sinto-me efetivamente um membro desta IES. (VSP)	4.16	0.83	4.00	4.00	5.00
A IES me oferece oportunidades para ser criativo na realização das minhas atividades docentes.(VAU)	4.11	1.07	4.00	4.00	5.00
Usufruo de independência para controlar a realização do meu trabalho. (VAU)	4.05	0.78	4.00	4.00	5.00
Ao ouvir críticas sobre a IES, reajo defendendo-a. (VSP)	4.03	0.96	3.50	4.00	5.00
A IES me proporciona liberdade para testar soluções inovadoras no exercício da minha profissão. (VAU)	4.00	0.82	4.00	4.00	5.00

Fonte: Dados da pesquisa, 2010.

Analisando os principais fatores de vínculo organizacional (Tabela 2), o vínculo de maior importância, sentimento de pertença (VSP), apresentou maior média (4,35), estando relacionado ao orgulho em relação ao reconhecimento público, seguido do fortalecimento dos laços com a IES, à medida que suas atividades são desenvolvidas (4,27), orgulho em participar de eventos e cerimônias formais da IES (4,22), sentir efetivamente membro da IES (4,16) e finalmente reage em defesa da IES ao ouvir críticas sobre ela (4,03). O vínculo autonomia (VAU), que apresentou a maior média (4,11), está relacionado às oportunidades que a IES proporciona de poder ser criativo nas realizações das atividades docentes, usufruto de independência para controlar a realização do trabalho docente (4,05) e a liberdade que a IES proporciona para testar soluções inovadoras no exercício da profissão docente (4,00).

4.2 Análise Bivariada

Em uma análise comparativa ficou constatado que entre as categorias *sexo*, *faixa etária*, *estado civil*, *grupos de escolaridade*, *tempo de atuação no magistério*, para os fatores *vínculo organizacional* não existe diferença significativa, de escores dos fatores de vínculo organizacional entre os sexos, pois o valor-p encontrado foi superior que 10% em todas as situações.

Na comparação dos grupos de atuação na instituição quanto aos fatores de vínculo organizacional, foi verificada diferença significativa em relação ao fator idealização da organização, que na categoria de 1 a 5 anos foi apresentado maior vínculo organizacional do que a categoria menos de 1 ano. Em relação aos demais fatores, não foram constatadas

diferenças significativas. A Tabela 2 mostra que os docentes com mais tempo de atuação na instituição pesquisada revelam um maior sentimento de idealização com a mesma (3,71) quando comparados aos docentes com menos de 1 ano de trabalho na instituição (3,00), em um valor de $p < 0,05\%$.

Apesar de não se observar diferenças significativas estatísticas, observa-se um padrão no que se refere a maiores médias obtidas na análise no que ao *tempo de atuação no magistério* e os *vínculos identificação, sentimento de pertença, cooperação nas atividades, criação de inimigos, reconhecimento e valorização dos indivíduos, solidariedade, crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional e autonomia*. Com relação a isso, evidencia-se que os docentes com mais tempo de atuação na instituição revelam maior vínculo quanto a este aspecto em comparação aos docentes de menos tempo de atuação na instituição. (Tabela 3).

Tabela 3
Níveis médio dos fatores de vínculo organizacional entre as duas categorias de tempo de atuação na instituição.

Fatores de Vínculo Organizacional	Tempo de atuação na instituição	Resultados		
		Score	P-valor	Conclusão
Identificação	Menos de 1 ano (1º)	3.50	0.196	Todos iguais
	De 1 a 5 anos (2º)	3.83		
Sentimento de pertença	Menos de 1 ano (1º)	3.66	0.202	Todos iguais
	De 1 a 5 anos (2º)	4.33		
Cooperação nas atividades	Menos de 1 ano (1º)	3.20	0.288	Todos iguais
	De 1 a 5 anos (2º)	3.60		
Participação nas decisões	Menos de 1 ano (1º)	3.60	0.763	Todos iguais
	De 1 a 5 anos (2º)	3.40		
Criação de inimigos	Menos de 1 ano (1º)	2.00	0.490	Todos iguais
	De 1 a 5 anos (2º)	2.33		
Idealização da organização	Menos de 1 ano (1º)	3.00	0.049*	2º > 1º
	De 1 a 5 anos (2º)	3.71		
Reconhecimento e Valorização dos indivíduos	Menos de 1 ano (1º)	2.75	0.086	Todos iguais
	De 1 a 5 anos (2º)	3.50		
Solidariedade	Menos de 1 ano (1º)	3.25	0.376	Todos iguais
	De 1 a 5 anos (2º)	3.68		
Integração entre os membros	Menos de 1 ano (1º)	3.50	0.357	Todos iguais
	De 1 a 5 anos (2º)	3.50		
Crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional	Menos de 1 ano (1º)	3.00	0.288	Todos iguais
	De 1 a 5 anos (2º)	3.57		
Autonomia	Menos de 1 ano (1º)	3.60	0.330	Todos iguais
	De 1 a 5 anos (2º)	3.80		

Fonte: Dados da pesquisa, 2010.

Notas: - As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Mann-Whitney*.

- Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: $p\text{-valor} < 0.01^{**}$ (nível de confiança de 99%) e $p\text{-valor} < 0.05^*$ (nível de confiança de 95%).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa mostra que em relação ao perfil dos docentes, prevalece uma maioria de mulheres, na faixa etária até 40 anos de idade, casadas, possuidoras de pós-graduação *stritu sensu* de mestrado e com experiência na docência de até 10 anos.

Em relação às questões sobre os vínculos organizacionais que o docente estabelece com IES, o mais representativo é o sentimento de *pertença* (sentir orgulho de pertencer à IES, como defendê-la de críticas), seguido de perto pelo sentimento de *autonomia* (ser criativo, independente e livre na atividade docente), sinalizando para elevada identificação dos professores para com a instituição e, ao mesmo tempo, aponta condições favoráveis para lecionar com criatividade e responsabilidade.

Da mesma maneira, numa análise comparativa sobre o *tempo de atuação na instituição*, os sentimentos de *identificação, pertença, cooperação nas atividades, criação de inimigos, idealização da organização, reconhecimento e valorização do indivíduo, solidariedade, crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional e autonomia*, demonstram maior grau à medida que o tempo trabalho dos docentes (*Menos de 1 ano*) na IES aumenta (*De 1 a 5 anos*); exemplificando, uma dos sentimentos mais significativos está no indicador “*Sinto-me efetivamente um membro desta IES*”, resumindo claramente o nível de envolvimento dos docentes com a instituição. Nesse sentido, os dados exibem a satisfação dos docentes com a IES, uma vez que 62% dos demais indicadores demonstram que os professores numa situação de *alta concordância* sobre os vínculos organizacionais, ao passo que 14,3% apresentaram uma situação de *discordância*.

Este estudo pode contribuir para a instituição pesquisada, por meio de um maior entendimento da realidade dessa unidade, auxiliando na busca de uma ou mais propostas que minimizem os problemas que possam ser identificados através dos dados levantados, e que também poderá se apresentar frente às novas formas de relação de trabalho. Em relação às pesquisas futuras, recomenda-se a realização de outros estudos sobre o tema “Vínculo Organizacional” de docentes de outras IES, sejam elas municipais, estaduais ou federais, sempre que possível, combinando metodologias de pesquisa quantitativas e qualitativas.

Finalmente, como contribuições deste estudo para a academia, destacam-se: (i) continuação de estudos envolvendo o tema “Vínculo Organizacional” com outras categorias relacionadas à atividade educacional e (ii) utilização de abordagem qualitativa em apoio à quantitativa, para fins de aprofundamento dos dados aqui analisados, uma vez que a corrente principal nos estudos sobre o tema “Vínculo Organizacional” pautam-se principalmente sobre abordagens quantitativas.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Joana d'ARc. **Vínculos Organizacionais**: um estudo entre alunos e uma IES do Estado de Minas Gerais. 2009. 104 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2009.
- CHANLAT, Jean François (Org). **O indivíduo na organização**. São Paulo, Atlas, 1996.
- FARIA, José Henrique de; SCHMITT, Elaine C. Indivíduo, vínculo e subjetividade. In: FARIA, José Henrique de. (Org.). **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2007. Cap. 1
- FREIDSON, Eliot. **O Renascimento do Profissionalismo**. São Paulo: EDUSP, 1998.
- KRAMER, Gustavo Garcez. **Vínculos organizacionais**: um estudo de caso em uma organização pública. 2003. 119 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2003.
- KRAMER, Gustavo Garcez; FARIA, José Henrique. Vínculos Organizacionais. **RAP – Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 41, n.1, p. 83-104, jan./fev. 2007.
- PAGÈS, Max. **A vida afetiva dos grupos**. Petrópolis: Vozes, 1976.
- ZIMERMAN, David; OSÓRIO, Luiz Carlos. **Como trabalhamos com grupos**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.
- PICHON-RIVIÈRE, E. **O processo grupal**. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2000.
- TRIVIÑOS, A.; SILVA, Nivaldo. **Introdução à pesquisa em Ciências Sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.
- TURATO, E. R. **Tratado da Metodologia da Pesquisa Clínico-Qualitativa**. Petrópolis: Vozes, 2003.
- VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- YIN, R.K. **Estudo de Caso**: planejamento e métodos. Tradução: Daniel Grassi. 2. ed. Porto Alegre: Bookmark, 2001.