

Ana Paula Grillo Rodrigues

Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC)
(Florianópolis, SC, Brasil)
agrillorodrigues@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6617-1679>

Vínculos entre Professores de Universidades Públicas e Privadas: uma Pesquisa Comparativa

Ties Between Public and Private University Professors: a Comparative Research

RESUMO

Esta pesquisa analisou os padrões de vínculos existentes entre professores de universidades públicas e privadas. A qualidade do vínculo estabelecido é capaz de auxiliar na adequação de comportamentos quanto aos objetivos da organização. Para tanto, foi realizado um *survey* com uma amostra de 115 professores de três universidades brasileiras. Foram abordados três vínculos encontrados mais comumente na realidade do contexto organizacional: comprometimento, entrenchamento e consentimento. Os resultados apresentaram relação entre padrão de vínculo, número de filhos, exercício de outras atividades remuneradas além da universidade, diferença de vínculo entre professores pesquisadores e não pesquisadores e diferenças entre professores da esfera pública e privada.

Palavras-Chave: vínculos organizacionais; professores; universidades.

ABSTRACT

This research analyzed the patterns of ties existing between professors from public and private universities. The quality of the tie established is able to assist in the adaptation of behaviors regarding the organization's objectives. To this end, a survey was carried out with a sample of 115 professors from three Brazilian universities. Three types of ties most commonly found in the reality of the organizational context were addressed: commitment, entrenchment, and consent. The results showed a relationship among the pattern of bonding, number of children, the exercise of other paid activities in addition to the university, difference of ties between research and non-research professors and difference between public and private professors.

Keywords: organizational ties; professors; universities.

Universidade Federal do Espírito Santo - UFES

Endereço

Av. Fernando Ferrari, 514, Goiabeiras
29.075-910, Vitória-ES
gestao.conexoes@gmail.com
<http://www.periodicos.ufes.br/ppgadm>

Coordenação

Programa de Pós-Graduação em
Administração (PPGADM/CCJE/UFES)

Artigo

Recebido em: 03/09/2019
Aceito em: 26/12/2019
Publicado em: 24/01/2020

Introdução

O vínculo que une o indivíduo à organização é construído por meio de um processo de troca, tanto material quanto simbólico, no qual, de um lado, existe a organização com o sentido de sua existência, pressões ambientais, metas e objetivos a serem alcançados, modelos de gestão, e, de outro, o indivíduo com suas expectativas e necessidades. Dessa interação, múltiplos vínculos podem emergir com consequências distintas para os indivíduos e para as próprias organizações. O vínculo se concretiza de forma positiva para ambos os atores, indivíduo e organização, a partir do momento que as necessidades entre demandas sociais, exigências organizacionais e desejos individuais convergem. Nesse processo, se estabelece um elo, principalmente entre os dois últimos elementos, exigências organizacionais e desejos individuais, amparado e guiado pelo primeiro, que são as demandas apontadas pela sociedade.

Em se tratando do elo entre demandas sociais e desejos individuais, pode-se pensar em diversas profissões. Porém, este artigo tratará, em especial, de um ator direto nesse cenário que é sujeito e, ao mesmo tempo, agente transformador desse processo: o professor universitário. O professor universitário, ao mesmo tempo que sofre todas as consequências dos seus próprios vínculos organizacionais, é um agente formador e transformador na percepção dos vínculos que seus alunos futuramente terão com as organizações. Nas universidades, o professor tem o papel de estimular a autonomia e a responsabilidade, mostrando, a partir de atividades teórico-práticas, fragmentos da realidade social, para que os alunos possam enfrentar os desafios que a vida profissional apresenta. Se, por um lado, Rowe e Bastos (2010) apresentam a complexidade do cenário na vida dos professores universitários no Brasil dentro das suas múltiplas atividades e tensões, desenvolvendo trabalhos de ensino-pesquisa-extensão, seja por cobranças dos pares, da instituição, do Ministério da Educação (MEC), da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e de instituições correlatas com a produtividade acadêmica, por outro temos essa figura formadora de futuros profissionais, que agirão diretamente no desenvolvimento da sociedade, e que precisa de vínculos fortes e saudáveis para desempenhar o seu papel com a maestria que lhe cabe.

Diante da complexidade da vida do professor universitário, faz-se necessário pesquisar os seus vínculos e a sua atuação na multiplicação de ideias e reflexões em sala de aula. A atuação em sala de aula pode aparecer com reflexo de relações organizacionais entre o professor e a instituição para a qual trabalha, e nesse cenário existe, ainda, a diferença entre os que atuam na esfera pública e privada.

Os debates sobre as diferenças entre organizações públicas e privadas vêm ocupando espaço cada vez maior nas agendas de discussão acadêmicas (I. de S. A. da Costa, Salles & Fontes, 2010). Delimitar fronteiras e salientar peculiaridades entre o contexto organizacional do Estado e do mercado de trabalho tem sido um desafio para os estudiosos da área compreenderem valores e atitudes que permeiam comportamentos e definem relações de trabalho e produtividade, tornando as esferas

pública e privada com diferenças dignas de serem estudadas. Do ponto de vista da gestão, Ckagnazaroff (2002) faz uma comparação entre o gestor do setor público e o gestor do setor privado, destacando fatores como inovação, motivação, estabilidade e poder. Quanto à inovação, os gestores públicos são considerados lentos se comparados ao gestor do setor privado, o que reflete diretamente nos instrumentos materiais e não materiais dentro das salas de aula das universidades.

Nas universidades públicas a estabilidade é uma das características que contribui fortemente para a definição das relações interpessoais e laborais do professor universitário. As relações de poder também são diferentes no setor público, se comparadas ao setor privado. No setor público, o gestor enfrenta pressões de diferentes grupos de interesses, tornando as relações vulneráveis a interesses pessoais de quem geralmente está no comando (Ckagnazaroff, 2002). Ponderando tais fatores na administração pública, a forte submissão a leis administrativas tende a criar um ambiente burocratizado, resultando em processos de mudança mais lentos do que no setor privado, refletindo diretamente nos processos de capacitação do professor, bem como no desenvolvimento de projetos de pesquisas e extensão e, por conseguinte, trazendo consequências para a relação de ensino aprendizagem em sala de aula.

No Brasil, poucas pesquisas têm sido feitas sobre vínculos dos professores universitários. Rowe e Bastos (2010) fizeram um estudo comparado sobre vínculos com a carreira e produção acadêmica com docentes de universidades públicas e privadas, que contribuiu para reflexões acerca do investimento da carreira do professor e seu papel no âmbito mais amplo do ensino e contribuição social. Carlotto e Câmara (2017) trouxeram o peso do *stress* da profissão do professor universitário e suas consequências na vida pessoal e profissional. Gomes *et al.* (2017) demonstraram, em uma pesquisa sobre qualidade de vida em professores universitários, a insatisfação e o sofrimento causados pelo peso do trabalho refletidos no cotidiano. Em se tratando de uma categoria profissional de suma importância para o desenvolvimento social, são necessárias mais pesquisas que estimulem reflexões sobre o trabalho docente, levando a melhores condições de suporte e trabalho dentro das universidades, sejam elas públicas ou privadas.

Diante da complexidade dos vínculos organizacionais trazidos pelos professores universitários, esta pesquisa, de natureza quantitativa, teve o objetivo de comparar tais vínculos apresentados por professores de universidades públicas e privadas, a fim de verificar possíveis diferenças e, futuramente, trazer reflexões e ferramentas para melhorias no âmbito gerencial. Melhorar a qualidade dos vínculos talvez reflita em melhor qualidade das relações interpessoais, com o trabalho, de vida para os professores universitários e, conseqüentemente, do trabalho em sala de aula, trazendo alunos mais bem preparados para enfrentar os desafios da vida profissional.

Por se tratar de uma pesquisa comparativa com a intenção de englobar uma amostra significativa, optou-se, dentro de um paradigma positivista, por uma abordagem quantitativa. O método escolhido foi quantitativo a partir de uma coleta *survey* com uma amostra por conveniência. Tais técnicas serão detalhadas nos procedimentos metodológicos.

A seguir serão apresentadas teorias sobre padrões de vínculos estabelecidos entre indivíduos e organizações, a fim de mostrar o percurso teórico que

fundamentou este estudo. Na sequência, serão descritas a amostra da pesquisa, a coleta de dados e a forma como os dados foram tratados. Posteriormente, serão apresentados os resultados obtidos e a discussão sobre eles. Para finalizar, serão apresentadas as conclusões do estudo.

Fundamentação teórica

Vínculos do indivíduo com a organização

O estudo da qualidade dos vínculos entre o indivíduo e a organização na qual ele trabalha é imprescindível para o entendimento das relações estabelecidas no ambiente de trabalho. Essas relações irão interferir em diversas dimensões do contexto organizacional, mas, principalmente, na qualidade de vida dos sujeitos e na produtividade da organização. Quando se trata de relações entre indivíduo e trabalho, constata-se a existência de uma grande diversidade de vínculos, cada qual com suas peculiaridades. Para abordarmos os tipos de vínculos, é necessário, primeiramente, definir o termo vínculo. A ideia de vínculo está associada à capacidade de unir, de criar um elo, que poderá ser mantido por relações de troca.

No contexto das relações de trabalho, para que um indivíduo e uma organização se mantenham vinculados é necessário que ambos percebam a existência de um valor que fundamente a convicção de que valha a pena a sua permanência. Com a intenção de manter o indivíduo, as organizações criam incentivos por meio de políticas de gestão e retribuições financeiras, sociais e materiais. Como resposta, espera-se a ampliação da dedicação do indivíduo, contribuindo positivamente para o alcance dos objetivos da organização. Dentro das percepções de reciprocidade entre indivíduo e organização, são estabelecidos vínculos, principalmente de comprometimento (Siqueira & Gomide, 2004).

Os estudos de comprometimento tiveram como pioneiros os pesquisadores Allen e Meyer (1996), tornando-se um marco para estudos posteriores. Eles foram a base para um modelo chamado tridimensional, em que o comprometimento é concebido sob três enfoques: afetivo, normativo e instrumental. O enfoque afetivo do comprometimento sublinha a natureza afetiva do processo de identificação e envolvimento do indivíduo com os objetivos e valores da organização. Esse enfoque é reforçado pelo sentimento de lealdade, pelo desejo de permanecer na organização e de trabalhar para seu progresso. Tal enfoque é também denominado, por alguns autores, como comprometimento atitudinal, pelos construtos manifestados a partir de atitudes.

Bastos (1994) considera três dimensões para a definição de construtos na noção de identificação: forte crença e aceitação de valores e objetivos da organização; forte desejo de manter o vínculo com a organização; e intenção de esforço em favor da organização. Sob esse enfoque, ultrapassando a simples lealdade passiva, o indivíduo assume uma postura ativa, como parte da suposição de que ele deseja dar algo de si para contribuir para o sucesso e o bem-estar da organização (Bastos, 1994). O enfoque afetivo atitudinal no vínculo do indivíduo com a organização tende a ser bastante forte, considerando que se alimenta e se

consolida nos sentimentos de aceitação, crença, identificação e assimilação de valores da organização (Bandeira, Marques & Veiga, 2000). A força exercida pelo indivíduo, que se compromete de forma afetivo/atitudeal e o leva a um envolvimento maior com o trabalho, proporcionando maiores benefícios para a organização, constitui hoje, um tema que tem despertado interesse em pesquisadores, tanto no Brasil quanto no exterior (Demo, 2003).

Segundo Bastos (1996), segue-se, em termos de prioridade de pesquisa, o comprometimento instrumental, de continuação ou *sidebets* (trocas laterais). Esse é um vínculo de comprometimento visto como produto de trocas efetivadas entre trabalhador e organização. Becker (1960) enfatiza, a partir da teoria dos *sidebets*, a avaliação por parte do trabalhador referente ao quanto ele investiu e o quanto recebeu na relação com a organização, analisando perdas e ganhos para, então, definir a sua permanência nela. O termo *sidebets* pode ser entendido como troca de algo de valor (como tempo, dinheiro, esforço), que permanece enquanto o trabalhador presta serviços para a organização ou para outra pessoa, e cessa quando a relação profissional termina, definindo-se como uma relação de permuta econômica.

Nesse contexto, parece existir um processo cognitivo avaliativo; porém, essa avaliação não pode ser analisada como um elemento isolado, pois existem fatores sociais antecedentes que não podem ser desprezados, como as taxas de desemprego do mercado (Siqueira & Gomide, 2004). Becker (1960) afirma que o comprometimento pode ser resultado de decisões conscientes ou, também, sem que o indivíduo perceba, do incremento gradual de *sidebets*. A formação de *sidebets* é desenvolvida de acordo com os valores morais que o indivíduo carrega consigo, e pode ser categorizada em expectativas culturais, arranjos burocráticos, ajustamentos individuais à posição social e interação face a face. As expectativas culturais levam o indivíduo a evitar penalidades e frustrações associadas à transgressão de expectativas. Os arranjos burocráticos impessoais estão relacionados à estabilidade e aos ganhos financeiros, que estariam perdidos caso o indivíduo deixasse a organização. Os ajustamentos individuais às posições sociais referem-se aos investimentos tanto por parte do indivíduo quanto da organização para mantê-lo e desenvolvê-lo nas atividades que executa. A interação face a face também ajuda a fortalecer o vínculo do indivíduo com a organização, a partir de *sidebets* construídos nos processos sociais.

O comprometimento normativo difere do comprometimento afetivo por se afastar de um apelo emocional, caracterizando-se pela vontade do indivíduo de permanecer na organização por um senso de obrigação ligado a um dever moral (Allen & Meyer, 1996). Ele é definido por Bastos (1994, p. 51) como um “conjunto de pressões normativas internalizadas pelo indivíduo para que se comporte congruentemente com os objetivos e interesses da organização”. Esse comprometimento teve origem nas pesquisas desenvolvidas por Weiner (1982) e Weiner e Vardi (1990), e se baseia em um vínculo moral do trabalhador com a organização estabelecido numa relação de troca, na qual o trabalhador percebe a organização como credora e, sentindo-se em débito, retribui com seu trabalho.

Os indivíduos comprometidos na base normativa comportam-se atendendo às expectativas da organização, porque acreditam que é certo e moral agir assim. Esse comprometimento é visto como uma totalidade de pressões normativas

internalizadas e vivenciadas pelo indivíduo, para agir de maneira que siga ao encontro dos objetivos e interesses organizacionais. Assim, os indivíduos comprometidos na base normativa se engajam em atividades da organização pelo senso de dever, isto é, as pressões normativas internalizadas os levam a se comportarem de forma coerente com os objetivos organizacionais.

Allen e Meyer (1996) fazem uma síntese do modelo que contempla as três dimensões, afirmando que os indivíduos comprometidos afetivamente com a organização permanecem nela porque desejam; os indivíduos comprometidos instrumentalmente permanecem nela porque precisam; e os indivíduos comprometidos normativamente permanecem na organização porque devem. Diante das três atitudes que cercam os vínculos de comprometimento, é possível distinguir naturezas psicológicas para cada uma delas. O desejo, pertencente à base afetiva, apresenta componentes de natureza referente a sentimentos e afetos. A necessidade e o dever, pertencentes, respectivamente, às bases instrumental e normativa, apresentam componentes de natureza cognitiva associados a crenças sobre o papel do indivíduo na relação de troca econômica e social com a organização (Siqueira & Gomide, 2004). Deve-se considerar, ainda, que os vínculos normativo, instrumental ou afetivo não são tipos isolados de comprometimento, podendo existir simultaneamente e em proporções diferentes. Poder-se-ia pensar que o trabalhador apresenta tendências a um desses vínculos, dependendo do foco e do contexto no qual ele está inserido.

O processo de vínculo se desenvolve a partir de critérios de permanência, e pode ser analisado em dois momentos: estabelecimento do indivíduo na organização, quando ocorre a junção, e sua manutenção. A análise desses dois momentos possibilita a compreensão dos tipos de vínculo e as conseqüências que podem gerar, como, por exemplo, os processos de rotatividade nas organizações, ou, ainda, elementos que expliquem a relação entre o comportamento passivo de um funcionário e a passividade na longa permanência em uma organização. No entanto, autores como Barbosa e Faria (2000) consideram que a permanência do funcionário em uma organização nem sempre está relacionada ao comprometimento. Muitos funcionários continuam comprometidos com a organização na qual trabalhavam mesmo depois de desligados dela; por outro lado, outros podem permanecer na organização sem estarem comprometidos com ela.

Nos processos de vínculo percebem-se atitudes comportamentais de engajamento, identificação e obrigação, que configuram as relações de troca, por desejo ou necessidade, e que resultam na permanência do trabalhador na organização. Nas relações de troca e permanência, conhecidas como comprometimento de continuação, são percebidas diferenças de comportamento, que podem configurar vínculos ativos e passivos. Em um vínculo pautado por comportamentos ativos, são observadas, principalmente, atitudes de engajamento e identificação, movidas por uma escolha espontânea baseada no desejo. Esse comportamento pode ser observado nas manifestações de sacrifício em benefício da organização, sentimentos de responsabilidade e na proatividade. Nas atitudes de identificação podem-se observar sentimentos de afiliação, ligação afetiva, crença e aceitação de valores organizacionais. Já nos vínculos pautados por comportamentos passivos, podem ser percebidas manifestações de permanência por uma relação instrumental de troca, movidos por uma necessidade ou por sentimentos dever e

obrigação, manifestados, principalmente, por ações de obediência ao cumprimento de regras.

Alguns componentes do vínculo, como os apresentados pela teoria dos *sidebets* ou sustentados por relações de controle e autoridade, criam lacunas e dúvidas quanto à definição de comprometimento quando se trata da natureza da permanência do indivíduo na organização. Os enfoques, bases e componentes do comprometimento têm ampliado a análise de suas dimensões. Isso contribui para a incorporação de inúmeros comportamentos e atitudes no modelo tridimensional, desenvolvido por Meyer e Allen (1991), gerando construções teóricas confusas, e ameaçando a validade de resultados pesquisados, conforme Rodrigues e Bastos (2009).

Para diminuir essa ampliação e imprecisão do conceito de comprometimento, estão sendo desenvolvidas pesquisas que procuram demarcar o que não é comprometimento. Rodrigues e Bastos (2009) e Silva e Bastos (2010) distinguem o comprometimento passivo, observado na permanência do indivíduo na organização por falta de oportunidade melhor, do comprometimento ativo, que se manifesta na identificação com a organização a partir de esforços intencionais para beneficiá-la. No processo de permanência do indivíduo na organização, existe grande diferença entre assumir comportamentos ativos que busquem beneficiar a organização, e não considerar vantajoso desligar-se dela.

Outra forma de delimitação conceitual e empírica do comprometimento organizacional é investigar outros vínculos possíveis entre trabalhador e organização, até então incluídos no conceito de comprometimento. É o caso do entrincheiramento e do consentimento no contexto organizacional. O entrincheiramento é definido como a tendência de o trabalhador permanecer na organização devido a possíveis perdas associadas à sua saída (Rodrigues & Bastos, 2009). Já o consentimento caracterizado por sentimentos de lealdade, obediência e adesão às normas e aos procedimentos organizacionais (Silva & Bastos, 2010).

Assim como o comprometimento instrumental, que após análises de definição e conceitos passou a ser considerado um vínculo de entrincheiramento, o comprometimento passou a ser considerado um vínculo de consentimento (Rodrigues, 2009; Silva, 2009). O consentimento se caracteriza por ser um vínculo pautado na obediência a um superior hierárquico, na qual o indivíduo busca cumprir ordens, regras ou normas estabelecidas pela organização na qual trabalha (Silva, 2009). “O construto Consentimento Organizacional encontra na literatura sociológica um de seus pilares teóricos, onde o vínculo entre indivíduo e organização é visto a partir de uma perspectiva de relações de controle e autoridade que levam o trabalhador a obedecer ou cumprir um papel de subordinação dele esperado” (Pinho, Bastos & Rowe, 2015, p. 662).

No construto do consentimento, encontram-se duas dimensões principais: a obediência cega e a aceitação íntima. A obediência cega se refere ao cumprimento automático de ordens sem que haja avaliação crítica, podendo indicar não compreensão da tarefa demandada. A aceitação íntima remete ao cumprimento das normas da organização por haver concordância autêntica entre os valores da organização e os do indivíduo, não havendo espaço para discordância ou criticidade (Pinho *et al.*, 2015).

Muitos trabalhadores buscam na organização apenas um lugar seguro, do qual não querem sair por considerarem altos os custos do desligamento dela. Esses vínculos são denominados por K. D. Carson, P. P. Carson e Bedeian (1995) de entrincheiramento. Para Rodrigues (2011) o conceito de entrincheiramento, originado nas trincheiras e adaptado ao contexto organizacional, sugere um lugar que protege e oferece segurança, garantindo a estabilidade e a manutenção do *status quo* dentro de uma zona de conforto para o indivíduo. A ideia é a de que a saída dessa região de conforto pode gerar danos, fazendo com que o indivíduo, ao permanecer na organização, se sinta preso a ela.

Os primeiros estudos sobre entrincheiramento foram analisados com foco na carreira. De acordo com K. D. Carson *et al.* (1995), o entrincheiramento na carreira, considerado um construto multidimensional, é composto por três componentes principais: investimento na carreira, custos emocionais e limitações de alternativas de carreira. O investimento na carreira é baseado na teoria dos *sidebets* de Becker (1960), no qual são considerados fatores que levam o trabalhador a permanecer na organização, porque o rompimento dessa permanência resultaria na perda de investimentos, tanto de tempo quanto financeiros, feitos até então. Os custos emocionais estão ligados, principalmente, à percepção de poucas alternativas fora do campo em que o indivíduo atua. No decorrer da vida profissional, o indivíduo investe na sua carreira de diversas formas, investe recursos para sua preparação e realização, equilibrando e, muitas vezes, arriscando tais investimentos de ordem emocional em favor de metas e objetivos. A limitação de alternativas refere-se à falta de oportunidades percebida pelo indivíduo, que faz com que ele se sinta preso ou, muitas vezes, acomodado em sua função. A limitação de alternativas ocorre, frequentemente, como consequência da limitação da idade, de conhecimento e de habilidades (K. D. Carson *et al.*, 1995).

No que se refere ao entrincheiramento organizacional, podem-se utilizar dois dos quatro fatores apontados por Becker (1960). São eles: ajustamentos à posição social e arranjos burocráticos impessoais, somados a noção de limitação de alternativas para compreensão dos motivos que levam o indivíduo a se sentir preso à organização.

Os níveis de comprometimento e de entrincheiramento indicam a força e a qualidade de ligação entre indivíduo e organização. Indivíduos que manifestam índices altos de comprometimento, apresentam fortes traços de identificação com os valores e objetivos da organização. Pelo comprometimento, o indivíduo se vincula à organização por um sentimento de lealdade e desejo de permanecer nela de forma ativa, e, por isso, despende esforços em seu benefício. De acordo com Andrade (2008), o nível de comprometimento está relacionado às tendências de engajamento de forma mais duradoura e consistente nas atividades que o indivíduo executa. Rodrigues (2011) aponta que indivíduos com comprometimento alto tendem a demonstrar níveis de produtividade mais desejáveis, se comparados a indivíduos com nível de comprometimento baixo. Para Baiocchi e Magalhães (2004) indivíduos com esse perfil de comprometimento demonstram níveis de motivação global mais altos, não apenas relativos ao trabalho, mas à vida como um todo.

Quanto ao nível de entrincheiramento, esse pode estar relacionado com tendências à resistência, à mudança e à permanência na estabilidade (Rodrigues, 2011). Indivíduos que manifestam índices altos de entrincheiramento fazem parte de

um grupo com características diferentes de comprometimento. Indivíduos entrincheirados permanecem na organização não porque desejam, mas por medo de perderem benefícios oferecidos por ela, caso o vínculo se desfaça. Esses benefícios podem estar relacionados ao *status* social por trabalhar em determinada organização, ao investimento na carreira feito até então, à benefícios financeiros e, em muitos casos, à estabilidade no emprego, entre outros.

Cabe ressaltar que as manifestações atitudinais e comportamentais dos trabalhadores frente aos três tipos de vínculos podem se apresentar de formas diferentes. A qualidade do vínculo pode ser considerada como um reflexo, não apenas de valores intrínsecos e atitudinais do indivíduo, mas também como uma resposta à cultura da organização.

Metodologia

Foi realizada uma pesquisa comparativa, cujo objetivo foi verificar o tipo de vínculo existente entre professores de universidades públicas e privadas. A escolha das universidades adotou como critério a localização, visando a aplicação dos questionários, presencialmente, por parte da autora.

A pesquisa se caracterizou por um delineamento *survey*, desenvolvida a partir de um questionário. A seleção dos respondentes deu-se por critério de conveniência e somou 115 sujeitos, oriundos de uma universidade pública e duas universidades privadas, situadas em Florianópolis, Santa Catarina. A universidade pública estudada foi uma universidade estadual, que conta atualmente com 15 mil alunos, distribuídos entre graduação e pós-graduação, e dispõe de estrutura multicampi com 12 centros de ensino, distribuídos em nove cidades catarinenses (Balneário Camboriú, Chapecó, Florianópolis, Ibirama, Joinville, Lages, Laguna, Pinhalzinho e São Bento do Sul). Cada centro é localizado em regiões diferentes com o objetivo de suprir as necessidades de cada região. As universidades privadas, situadas na cidade de Florianópolis, foram duas: uma delas com os cursos de Design, Administração, Ciências Contábeis e Sistemas de Informação; a outra com os cursos de Administração, Psicologia, Arquitetura, Direito, Pedagogia, Marketing, além de cursos à distância e de pós-graduação.

O questionário com perguntas fechadas, utilizado como instrumento de coleta de dados, foi dividido em duas partes. Na primeira, encontram-se as informações acerca do vínculo do trabalhador com a organização, baseado no comprometimento, entrincheiramento e consentimento. Essa parte do instrumento foi adaptada de um questionário utilizado pelo Instituto de Psicologia, do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia (UFBA), baseado nas pesquisas de Rodrigues e Bastos (2009), Scheible (2011) e Silva (2009). As escalas de comprometimento, entrincheiramento e consentimento contemplam questões elaboradas pelo grupo de pesquisa Indivíduo, Organizações e Trabalho: Aspectos Psicossociais, desenvolvido na UFBA, fundamentadas nas obras de Bastos *et al.* (2008), Meyer e Allen (1991), Mowday, Porter e Steers (1982), Powell e Meyer (2004), Rego (2003) e Siqueira (1995).

Entre as 33 questões para verificar o tipo de vínculo, foram selecionadas 10 questões para o comprometimento, 12 para o entrincheiramento e 11 para

consentimento. Para pesquisar o comprometimento, foram escolhidos indicadores de comprometimento afetivo. Para pesquisar o entrincheiramento, as 12 afirmativas foram distribuídas em três fatores: ajustamento à posição social, arranjos burocráticos impessoais e limitação de alternativas. Para ajustamento da posição social, foram definidas seis questões; para arranjos burocráticos impessoais, quatro questões; e para limitação de alternativas, duas questões.

Optou-se por utilizar essas escalas, principalmente, pela compatibilidade existente com a realidade das organizações brasileiras. Para estudar os vínculos de consentimento foram escolhidas 11 questões, que abordam obediência crítica, aceitação íntima e obediência cega. Nessa primeira parte, cada item foi respondido a partir de um questionário, utilizando-se uma Escala Likert de seis pontos, variando entre discordo totalmente (1) e concordo totalmente (6).

A segunda parte do questionário contemplou questões relativas a dados pessoais e ocupacionais. Para esse instrumento de coleta de dados, foram selecionados os itens: sexo, ano de nascimento, estado civil, presença de filhos, escolaridade, local de trabalho, função, execução de pesquisas, quantidade de empregos, esfera pública, área (fim ou meio), tipo de regime de trabalho e grau de responsabilidade financeira pela manutenção da família.

Os dados foram analisados por meio do *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Na avaliação dos resultados encontrados, foi utilizada a metodologia Chi-quadrado, que buscou cruzar os dados existentes, visando a encontrar relações estatisticamente plausíveis e válidas, pois identifica a distância geral entre os dados reais e as estimativas do modelo, bem como funciona como base para testar se o modelo reproduz adequadamente as relações entre as variáveis em estudo. Essa condição ocorre quando a significância é superior a 0,05.

Análise e discussão

A seguir, serão apresentadas as características da amostra pesquisada e os resultados estatísticos obtidos.

Características da amostra

A pesquisa foi feita junto a professores universitários. A amostra contou com 60,8% (n=70) de homens e 39,1% (n=45) de mulheres. Quanto ao estado civil, foram pesquisados 25,2% (n=29) de solteiros, 53% (n=61) de casados, 0,8% (n=1) de viúvos, 10,4% (n=12) de separados e 9,5% (n=11) que vivem consensualmente. Quanto ao número de filhos, 4,3% (n=50) possuem filhos e 54,7% (n=63) não possuem filhos. Quanto ao nível educacional, 95,6 % (n=110) possuem pós-graduação e 4,3% (n=5) possuem apenas a graduação. Quanto ao local de trabalho, 41,7% (n=48) são professores de universidades públicas e 58,2% (n=67) são professores de universidades privadas. Referente a outra atividade, 31,3% (n=36) desempenham outra atividade além da universidade, e 65,2% (n=75) trabalham apenas na universidade. Quanto à elaboração de pesquisa, 49,5% (n=57) fazem pesquisa e 46% (n=53) não fazem pesquisa. Referente ao grau de responsabilidade

financeira, 29,5% (n=34) são os únicos responsáveis financeiros pela família, 30,4% (n=35) se caracterizam como principais responsáveis financeiros, 32,1% (n=37) dividem igualmente as despesas da família, 4,3% (n=5) contribuem apenas com uma pequena parte para as despesas financeiras da família, e 3,4% (n=4) não contribuem com as despesas da família.

Durante a análise dos resultados, muitos cruzamentos demonstraram baixa afinidade, não sendo levados em consideração para fins de análise. Como resultados relevantes, podem-se destacar alguns aspectos: a relação dos vínculos com o fato do indivíduo exercer ou não outra atividade remunerada, ter ou não filhos, ser ou não pesquisador e trabalhar na esfera pública ou privada. Diante disso, serão destacados, a seguir, os resultados mais relevantes da pesquisa.

Quanto a exercer outra atividade remunerada, os resultados da amostra apontaram grau de dependência entre essa variável e o nível de comprometimento, a partir do valor $P = 0,067$. Os dados mostraram que indivíduos que não têm outra atividade remunerada tendem a ter o comprometimento mais alto. Quanto ao consentimento, o valor $P = 0,023$ e o coeficiente de contingência de 0,211 indicam que, quem não tem outra atividade remunerada, tende a ter consentimento alto.

Referente a ter ou não filhos, a amostra pesquisada indica, por meio do valor $P = 0,068$, que, quem não tem filhos, tem um nível de consentimento mais baixo.

Quanto ao fato de ser ou não pesquisador, por meio do valor $P = 0,039$ e do coeficiente de contingência de 0,193, é possível deduzir que indivíduos não pesquisadores têm consentimento mais alto; os pesquisadores, por outro lado, têm níveis de consentimento mais baixos.

Quanto às esferas pública e privada, a amostra apontou evidências significativas com valor $P=0,008$, demonstrando algum grau de dependência entre os professores e a esfera da qual fazem parte. Os professores da esfera privada demonstraram níveis de consentimento mais alto se comparados com professores da esfera pública.

A seguir, serão apresentadas as conclusões obtidas diante dos resultados estatísticos obtidos na amostra pesquisada.

Conclusões

O objetivo deste trabalho foi fazer uma pesquisa comparativa sobre os padrões de vínculos entre professores de universidades públicas e privadas. Os resultados obtidos apresentaram algumas diferenças dos vínculos estabelecidos entre as duas categorias estudadas, sendo possível averiguar alguns dados relevantes na análise dos vínculos, que serão contemplados a seguir.

Na análise dos resultados, foi possível apontar a tendência ao nível de consentimento e de comprometimento mais altos nos indivíduos que trabalham apenas em uma universidade e que não possuem outra atividade remunerada. Com apenas uma fonte de renda, se, por um lado, o professor não possui alternativas de trabalho, por outro talvez possamos levantar a reflexão da construção de um vínculo focado nas diretrizes e filosofias de apenas uma instituição de ensino. Diante de uma única opção de emprego, é possível refletir sobre esse aspecto com a possibilidade

de gerar, no indivíduo, maior identificação com ele, quer seja pela escolha pontual da profissão de professor, que seja pelo conformismo em trabalhar em uma única instituição.

Cabe ressaltar que no vínculo de consentimento, de acordo com Silva (2009), existe a obediência, na qual na dimensão do construto está a noção de que os indivíduos se comprometem porque acreditam que é certo e moral. Assim, tais experiências primárias e secundárias se tornam importantes para a noção de obrigação moral. No constructo da obediência, é possível perceber alguns elementos da definição de comprometimento, na qual existe a identificação com a organização a partir do que é certo e moral, além da manutenção do *status quo* (Tomazzoni & V. M. F. Costa, 2016), gerando a sensação de segurança. Diante disso, é possível deduzir que, por não ter outra atividade remunerada, o indivíduo tende a ter grau alto de consentimento, uma vez que não possui intenção de ir contra as regras de uma instituição responsável pelo seu labor. Trabalhando apenas em uma universidade, o professor talvez consiga construir um vínculo consideravelmente forte de comprometimento de identificação e pertencimento, mas apresentando, ao mesmo tempo, traços de consentimento, não tendo outra alternativa senão aceitar as regras impostas pela organização. Talvez esse aspecto esteja relacionado a algo semelhante ao entrincheiramento; porém, mais ligado à relação de obediência do que ao medo em perder o trabalho.

Referente aos indivíduos pesquisadores demonstrarem níveis de comprometimento mais altos e de consentimento mais baixos se comparados aos não pesquisadores, é possível pensar sobre a relação dos professores com a pesquisa nas universidades. Considerando-se a não obrigatoriedade da realização das pesquisas, uma vez que o profissional possa escolher entre atividades de ensino, extensão ou administrativas, a relação com a pesquisa pode, para muitos professores, se estabelecer por valores de identificação e escolha, caracterizando níveis mais altos de comprometimento.

Diante dos resultados da amostra que apontaram que professores da esfera privada apresentam níveis de consentimento mais altos se comparados com professores da esfera pública, coube constatar que alguns fatores podem estar relacionados a esse resultado. Nas universidades privadas, as relações empregatícias estabelecidas possuem, geralmente, grau alto de instrumentalidade e de troca, nas quais o cliente e o financiador são a mesma pessoa, enquanto na esfera pública o usuário e o contribuinte são pessoas diferentes (Bergue, 2010). Além dessa característica, a questão da estabilidade talvez tenha peso grande no diferenciador das relações com professores de universidades públicas e privadas. Nesse cenário, se configuram relações de obediência em níveis diferentes. Nas universidades privadas, por serem organizações que visam ao lucro, o professor precisa obedecer às regras estabelecidas, que têm como objetivo final a satisfação do cliente, que, no caso, é o aluno. Já nas universidades públicas, o professor, por não estar diretamente vinculado a relações lucrativas e por ter estabilidade de emprego, tende a apresentar mais liberdade e agir de forma mais crítica diante das relações de ensino-aprendizagem.

A partir dos resultados apresentados, é possível perceber algumas diferenças nos padrões de vínculos estabelecidos entre professores de universidades públicas e privadas, que se configuram, a partir de algumas peculiaridades, nas estruturas

organizacionais. Corroborando Pinho *et al.* (2015), o comprometimento deve ser o vínculo estimulado dentro das organizações, pois resulta em aspectos positivos, apontando para motivação, envolvimento e engajamento. A gestão do comprometimento estimula a participação do trabalhador, gerando um ambiente organizacional mais saudável, construtivo, no qual todos se sentem integrantes ativos do desenvolvimento do trabalho. Quando se trata de uma organização de ensino, e aqui tratando-se de universidades, a reflexão sobre a construção dos vínculos do professor é de suma importância, pois ela refletirá, diretamente, em uma relação de ensino-aprendizagem e na construção de visões críticas diante da realidade, sejam no contexto de instituições públicas ou privadas.

Por meio deste estudo buscou-se apresentar dados comparativos referentes à vínculos entre professores de instituições públicas e privadas, ressaltando o foco no ensino, pesquisa e extensão. Independente da natureza econômica da universidade, é importante que o foco seja a abertura da possibilidade de construção de vínculos saudáveis entre professor, pares e instituição, que poderão refletir em relações de ensino-aprendizagem mais saudáveis, com abertura para diálogo e formação de conhecimento dentro e fora de sala de aula.

Cabe ressaltar que isso é apenas um pouco do que se pode estudar no escopo aqui sugerido. Essa pesquisa, de natureza quantitativa, trouxe um dos ângulos por meio dos quais as relações complexas existentes nas universidades públicas e privadas podem ser observadas. Sugere-se, para melhor entendimento do tema, a realização de pesquisas qualitativas, a fim de se obter maior aprofundamento sobre os vínculos dos professores de universidades públicas e privadas, e, até mesmo, pesquisas apontando para outras reflexões complementares a essa relação.

Referências

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Andrade, R. S. (2008). *Comprometimento e entrincheiramento na carreira profissional de professores universitários: Examinando suas relações com o bem-estar subjetivo* (Dissertação de mestrado). Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, Brasil.
- Baiocchi, A. C., & Magalhães, M. (2004). Relações entre processos de comprometimento, entrincheiramento e motivação vital em carreiras profissionais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(1), 63-69.
- Bandeira, M. L., Marques, A. L., & Veiga, R. T. (2000). As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: Um Estudo na ECT/MG. *Revista de Administração Contemporânea*, 4(2), 133-157. <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552000000200008>

- Barbosa, S. de L., & Faria, J. H. de (2000). Comprometimento: Uma avaliação crítica sobre a práxis organizacional. *Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Florianópolis, SC, Brasil, 24.
- Bastos, A. V. B. (1994). *Comprometimento no trabalho: A estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato* (Tese de doutorado). Departamento de Psicologia, Universidade de Brasília, DF, Brasil.
- Bastos, A. V. B. (1996). *Comprometimento no trabalho: Alguns fundamentos teóricos*. Salvador: Universidade Federal da Bahia.
- Bastos, A. V. B., Medeiros, C. A., Brito, A. P., Rodrigues, A. C., Aguiar, C., & Lisboa, C. (2008). Comprometimento organizacional: Aprimorando a medida das bases afetiva, de continuação e normativa para o contexto de trabalho no Brasil. *Anais da Conferência Internacional de Avaliação Psicológica*, Braga, Portugal, 13.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40. <https://doi.org/10.1086/222820>
- Bergue, S. T. (2010). *Gestão de pessoas nas organizações públicas*. Caxias do Sul: EducS.
- Carbone, P. P. (2000). Cultura organizacional do setor público brasileiro: Desenvolvendo uma metodologia de gerenciamento da cultura. *Revista de Administração Pública*, 34(2), 1-15.
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2017). Riscos psicossociais associados à Síndrome de Burnout em professores universitários. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 35(3), 447-457. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4036>
- Carson, K. D., Carson, P. P., & Bedeian, A. G. (1995). Development and construct of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68(4), 301- 320. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1995.tb00589.x>
- Ckagnazaroff, I. B. (2002). Reforma gerencial e o papel do gestor público: Ator de mudança ou de resistência? *Anales del Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*, Lisboa, Portugal, 7.
- Costa, I. de S. A. da, Salles, D. M. R., & Fontes, J. R., Filho (2010). Influência das configurações organizacionais sobre valores no trabalho e preferências por recompensa. *Revista Administração Pública*, 44(6), 1429-1452. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-76122010000600008>
- Demo, G. (2003). Comprometimento no trabalho: Uma síntese do estado da arte e uma revisão da produção nacional. *Revista Psicologia: Organizações & Trabalho*, 3(2), 185-213.

- Gomes, K. K., Sanchez, H. M., Sanchez, E. G. de M., Sbroggio, A. L., Júnior, Arantes, W. M., Filho, Silva, L. A. da, Barbosa, M. A., & Porto, C. C. (2017). Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho em docentes da saúde de uma instituição de ensino superior. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 15(1), 18-28.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-z)
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitemnt, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Pinho, A. P. M., Bastos, A. V. B., & Rowe, D. E. O. (2015). Diferentes vínculos organizacionais: Explorando concepções, fatores organizacionais antecedentes e práticas de gestão. *Organização & Sociedade*, 22(75), 659-680. <http://dx.doi.org/10.1590/1984-9237510>
- Powell, D. M., & Meyer, J. P. (2004). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 157-177. [https://doi.org/10.1016/s0001-8791\(03\)00050-2](https://doi.org/10.1016/s0001-8791(03)00050-2)
- Rego, A. (2003). Comprometimento organizacional e ausência psicológica: Afinal, quantas dimensões? *Revista de Administração de Empresas*, 43(4), 25-35. <https://doi.org/10.1590/s0034-75902003000400003>
- Rodrigues, A. C. de A. (2009). *Do comprometimento de continuação ao entrincheiramento organizacional: O percurso de construção e avaliação psicométrica da escala* (Dissertação de mestrado). Instituto de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, Brasil.
- Rodrigues, A. C. de A. (2011). *Trabalhador entrincheirado ou comprometido? Delimitação dos vínculos do indivíduo com a organização* (Tese de doutorado). Instituto de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, Brasil.
- Rodrigues, A. C. de A., & Bastos, A. V. B. (2009). Problemas conceituais e empíricos na pesquisa sobre comprometimento organizacional: Uma análise crítica do modelo tridimensional de J. Meyer e N. Allen. *Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, São Paulo, SP, Brasil, 33.
- Rowe, D. E. O., & Bastos, A. V. B. (2010). Vínculos com a carreira e produção acadêmica: Comparando docentes de IES públicas e privadas. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(6), 1011-1030. <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552010000700003>
- Scheible, A. C. F. (2011). *Vínculos com a organização e o processo de saída voluntária: Teste de um modelo explicativo em uma empresa de Tecnologia da Informação (TI)* (Tese de doutorado). Escola de Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, Brasil.

- Silva, E. E. (2009). *Consentimento organizacional: Uma proposta de medida do construto* (Dissertação de mestrado). Instituto de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, Brasil.
- Silva, E. E., & Bastos, A. V. B. (2010). A escala de consentimento organizacional: Construção e evidências de sua validade. *Revista Psicologia: Organização e Trabalho*, 10(1), 7-22.
- Siqueira, M. M. M. (1995). *Antecedentes de comportamento de cidadania organizacional: A análise de um modelo pós-cognitivo* (Tese de Doutorado). Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, DF, Brasil.
- Siqueira, M. M. M., & Gomide, S., Júnior (2004). Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 316-349). Porto Alegre: Artmed.
- Tomazzoni, G. C., & Costa, V. M. F. (2016). Comprometimento, entrincheiramento e consentimento do indivíduo com a organização: Explorando seus antecedentes e consequentes. *Anais do Seminário Interinstitucional de Pesquisa em Administração*, Caxias do Sul, RS, Brasil, 11.
- Weiner, Y. (1982). Commitment in organizations: a normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428. <https://doi.org/10.2307/257334>
- Weiner, Y., & Vardi, Y. (1990). Relationship between organizational culture and individual motivation: A conceptual integration. *Psychological Reports*, 67(1), 295-306. <https://doi.org/10.2466/pr0.1990.67.1.295>