

UNIVERSIDADE FUMEC
FACULDADE DE CIÊNCIAS EMPRESARIAIS

Curso de Mestrado em Administração

Área de Concentração
GESTÃO ESTRATÉGICA EM ORGANIZAÇÕES

Linha de pesquisa
ESTRATÉGIA EM ORGANIZAÇÕES E COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

**FATORES DE PRESSÃO E COMPROMETIMENTO
ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO COM DOCENTES DE UMA IES
PRIVADA**

MÍRIAM BARROS ASSIS DUARTE

Belo Horizonte – MG
2016

MÍRIAM BARROS ASSIS DUARTE

**FATORES DE PRESSÃO E COMPROMETIMENTO
ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO COM DOCENTES DE UMA IES
PRIVADA**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Administração, da Universidade FUMEC, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Área de Concentração: Gestão Estratégica em Organizações

Linha de Pesquisa: Estratégia em Organizações e Comportamento Organizacional

Prof. Orientador: José Marcos Carvalho de Mesquita.

**Belo Horizonte – MG
2016**

Duarte, Miriam Barros Assis.

D812f

Fatores de pressão e comprometimento organizacional: um estudo com docentes de uma IES privada. / Miriam Barros Assis Duarte. – Belo Horizonte, 2016.

82 f. : il. ; 30 cm.

Orientador: José Marcos Carvalho de Mesquita.

Dissertação (mestrado) – Universidade FUMEC. Faculdade de Ciências Empresariais.

Inclui bibliografia.

1. Comportamento organizacional – Estudo de casos.
2. Professores universitários – Estudo de casos. I. Mesquita, José Marcos Carvalho de. II. Universidade FUMEC. Faculdade de Ciências Empresariais. III. Título.

CDU: 65.013

Elaborada por Olívia Soares de Carvalho. CRB/6: 2070



UNIVERSIDADE
FUMEC

DE MINAS GERAIS PARA O MUNDO

AGRADECIMENTOS

Dissertação intitulada “**FATORES DE PRESSÃO E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO COM DOCENTES DE UMA IES PRIVADA**” de autoria de Miriam Barros Assis Duarte, aprovado pela banca examinadora constituída pelos seguintes professores:

Prof. Dr. José Marcos Carvalho de Mesquita – Universidade FUMEC
(Orientador)

Profa. Dra. Zélia Miranda Kilimnik – Universidade FUMEC
(Examinador Interno)

Profa. Dra. Vera Lúcia Cançado Lima – FPL
(Examinador Externo)

Profa. Dra. Cristiana Fernandes De Muylde
Coordenadora do Programa de Doutorado e Mestrado em Administração da Universidade
FUMEC

Belo Horizonte, 12 de julho de 2016.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro momento, a DEUS, por ter colocado pessoas tão especiais a meu lado, sem as quais certamente não teria sido capaz de prosseguir.

A meus filhos, Pedro e Júlia, por me acolher sempre com um amor único. Tenho um orgulho enorme de vocês! Peço desculpas pelos momentos de ausência, mas, acreditem, vocês me inspiram a batalhar e ser cada dia uma pessoa melhor.

Ao meu marido Flávio, pelo apoio durante essa jornada. Sua colaboração foi fundamental para a conclusão deste estudo.

A meus pais, por me fazerem compreender a importância do estudo como forma de crescimento pessoal. Meus irmãos, Lilian e Wilhian, que, mesmo distantes, torcem pelas minhas conquistas.

Ao meu professor orientador, José Marcos Carvalho de Mesquita, pela paciência, disposição, dedicação e pelos valiosos ensinamentos na condução desta pesquisa.

Agradeço também a algumas pessoas especiais que fazem parte do meu dia a dia no trabalho e que fazem toda a diferença, Yana Torres, Sílvia Dias, Fabiana Andrade, Daysa Andrade e Fabrício Roulin. Vocês são referências para mim.

Nunca estarei sozinha. Meu eterno agradecimento a TODOS!

RESUMO

Diversas são as exigências sobre o profissional docente, em especial o de ensino superior, foco deste trabalho. O meio acadêmico insere-se em um quadro de mudanças em que as demandas sobre determinadas tarefas, dentre elas, o ensino, a pesquisa, a extensão, a orientação de discentes, as funções administrativas e as pressões existentes, têm trazido variadas consequências no que tange ao comprometimento organizacional dessa categoria. Nesse intuito, este estudo buscou identificar os fatores de pressão percebidos pelos profissionais docentes, de uma instituição de ensino superior, e sua influência no comprometimento organizacional. Centrado nesse objetivo, foi adotado o modelo dinâmico para análise dos fatores de pressão, e a escala de comprometimento organizacional. Foi utilizado o censo, composto por 83 docentes de uma instituição de ensino superior localizada no interior de Minas Gerais. No que tange aos procedimentos metodológicos, a pesquisa foi de natureza descritiva, com caráter quantitativo, envolvendo a modelagem de equações estruturais através do software SmartPLS. Os questionários estruturados foram compostos por 68 questões e divididos em três grupos, o de caracterização dos entrevistados, os fatores de pressão e comprometimento organizacional. Os resultados indicaram que, dentre as variáveis dos fatores de pressão, apenas a carga de trabalho e a responsabilidade individual foram identificadas como fatores positivos de pressão. O comprometimento organizacional em destaque foi o afetivo, afirmando o envolvimento dos profissionais com a instituição estudada. O modelo estrutural final apresentou as inter-relações existentes entre os construtos de fatores de pressão e comprometimento organizacional, a partir das hipóteses de estudo. Conclui-se, portanto que, quanto maior a pressão sentida no “equilíbrio entre a vida pessoal e profissional” e a “falta de possibilidade de crescimento”, menor é o comprometimento afetivo. Outra relação apontada foi que, quanto maior a pressão sentida pela “carga de trabalho” e “inter-relacionamentos”, menor é o comprometimento normativo, ou seja, aquele que reflete um sentimento de obrigação em permanecer na instituição. A “responsabilidade individual” e a “falta de possibilidade de crescimento” impactam de forma direta e significativa no comprometimento instrumental, visto que, quanto maior for a pressão dessas variáveis, maior será o comprometimento instrumental, que significa permanecer na instituição por necessidade.

Palavras-chave: Comprometimento Organizacional. Docentes. Fatores de Pressão.

ABSTRACT

Several are the demands on professional teaching, in particular to higher education, focus of this work. Academia is inserted in a context of changes in the demands on certain tasks, they, the teaching, research, extension, guidance of students, administrative functions and the existing pressures, has brought diverse consequences with respect to organizational commitment in this category. In this purpose, this study sought to identify the factors of perceived pressure by teaching professionals, an institution of higher education, and their influence on organizational commitment. Centered in this goal, was adopted the dynamic model for analysis of pressure factors, and organizational commitment scale. The census was used, consisting of 83 teachers of a higher education institution located in Minas Gerais. With regard to methodological procedures, the research was descriptive in nature, with quantitative character, involving the structural equation modeling through the SmartPLS software. The structured questionnaires were composed of 68 questions and divided into three groups, the characterization of the interviewees, the pressure factors and organizational commitment. The results indicated that, among the variables of pressure factors, only the workload and individual responsibility were identified as positive factors. Organizational commitment in highlight was the affective, stating the professional involvement with the institution. The final structural model showed the interrelationships existing between the constructs of organizational commitment and pressure factors, from the study hypotheses. It is concluded, therefore, that the greater the pressure felt in the "balance between personal and professional life" and the "lack of possibility of growth", the lower the affective commitment. Another relative pointed to was that the higher the pressure felt by the "workload" and "relationships", the lower the legal commitment, that is, one that reflects a sense of obligation to stay in the institution. The "individual responsibility" and the "lack of possibility of growth" impact of direct and meaningful way in the instrumental commitment, since the higher the pressure the greater the commitment these variables instrumental, that means staying in the institution by necessity.

Keywords: Organizational Commitment. Teachers. Pressure factors.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição dos entrevistados segundo sexo.	39
Tabela 2: Distribuição dos entrevistados segundo a idade.	39
Tabela 3: Distribuição dos entrevistados segundo a formação.	40
Tabela 4: Distribuição dos entrevistados segundo tempo como docente.	40
Tabela 5 - Distribuição dos entrevistados segundo tempo na instituição.	41
Tabela 6 - Distribuição dos entrevistados segundo tempo de trabalho semanal.	41
Tabela 7: Distribuição dos entrevistados segundo cargo gerencial.	42
Tabela 8 - Distribuição dos entrevistados segundo cargo gerencial.	42
Tabela 9 - Distribuição dos entrevistados segundo atuação em pesquisa ou extensão. ...	42
Tabela 10 - Média e IC 95% para os itens do Papel Gerencial.	44
Tabela 11 - Descrição da Carga de Trabalho.	45
Tabela 12 - Média e IC 95% para os itens dos Inter-Relacionamentos.	45
Tabela 13 - Média e IC 95% para os itens do Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional.	46
Tabela 14 - Média e IC 95% para os itens da Responsabilidade Individual.	47
Tabela 15: Média e IC 95% para os itens do Manter-se Atualizado.	47
Tabela 16: Média e IC 95% para os itens da Possibilidade de Crescimento.	48
Tabela 17: Média e IC 95% para os itens do Ambiente e Clima Organizacional.	49
Tabela 18: Média e IC 95% para os itens do Comprometimento Normativo.	50
Tabela 19 - Média e IC 95% para os itens do Comprometimento Instrumental.	51
Tabela 20 - Média e IC 95% para os itens do Comprometimento Afetivo.	52
Tabela 21 - Modelo Fatorial Inicial.	57
Tabela 22: Resultados constructos dos fatores de pressão no trabalho.	58
Tabela 23 - Resultados constructos do Comprometimento.	59
Tabela 24: Modelo Fatorial Final.	61
Tabela 25 - Resultados constructos dos fatores de pressão no trabalho	62
Tabela 26 - Resultados constructos do Comprometimento	63
Tabela 27 - Coeficientes do Modelo Estrutural.	64
Tabela 28 - Medidas de Qualidade do Modelo Estrutural.	68

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama de Caminhos.....	55
Figura 2 - Modelo Estrutural Final.	65

LISTA DE SIGLAS

IES – Instituição de Ensino Superior

BM - Banco Mundial

LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação

FIES – Fundo de Financiamento Estudantil

PROUNI – Programa Universidade para Todos

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas

SINAES - Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior

CO – Comprometimento Organizacional

OSI – *Occupational Stress Indicator*

FUNCESI – Fundação Comunitária de Ensino Superior de Itabira

FACCI – Faculdade de Ciências Administrativas e Contábeis de Itabira

FACHI - Faculdade de Ciências Humanas de Itabira

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 Problema de pesquisa	15
1.2 Objetivo geral	15
1.3 Objetivos específicos	15
1.4 Justificativa	15
2 REFERENCIAL TEÓRICO	18
2.1 Fatores de pressão	18
2.2 Comprometimento organizacional	22
2.3 O docente	25
2.4 Comprometimento organizacional versus fatores de pressão	28
2.5 Modelo hipotético proposto	33
3 METODOLOGIA	34
3.1 Caracterização da pesquisa	34
4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	37
4.1 Metodologia de análise	37
4.2 Caracterização dos Entrevistados	39
4.3 Análise Exploratória	43
<i>4.3.1 Identificação e Tratamento de Missings</i>	43
<i>4.3.2 Identificação e Tratamento de Outliers</i>	43
4.4 Caracterização dos Fatores de Pressão no Trabalho	43
<i>4.4.1 Descrição dos Itens do Papel Gerencial</i>	44
<i>4.4.2 Descrição dos Itens da Carga de Trabalho</i>	45
<i>4.4.3 Descrição dos Itens dos Inter-Relacionamentos</i>	45
<i>4.4.4 Descrição dos Itens do Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional</i>	46
<i>4.4.5 Descrição dos Itens da Responsabilidade Individual</i>	46
<i>4.4.6 Descrição dos Itens do Manter-se Atualizado</i>	47
<i>4.4.7 Descrição dos Itens da Falta de Possibilidade de Crescimento</i>	48
<i>4.4.8 Descrição dos Itens do Ambiente e Clima Organizacional</i>	48
4.5 Caracterização do Comprometimento Organizacional	49

<i>4.5.1 Descrição dos Itens do Comprometimento Normativo</i>	50
<i>4.5.2 Descrição dos Itens do Comprometimento Instrumental</i>	50
<i>4.5.3 Descrição dos Itens do Comprometimento Afetivo</i>	51
4.6 Modelo de Equações Estruturais	52
4.6.1 Hipóteses de estudo	52
4.6.2 Diagrama de caminhos.....	55
4.6.3 Modelo de mensuração.....	56
4.6.4 Modelo Estrutural	64
5 CONCLUSÕES	70
5.1 Limitações da Pesquisa	72
5.2 Desenvolvimento de Estudos Futuros	72
REFERÊNCIAS	73
APÊNDICE A - APRESENTAÇÃO AOS PESQUISADOS	78
APÊNDICE B - DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS	79
APÊNDICE C - FATORES DE PRESSÃO NO TRABALHO	80
APÊNDICE D - COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL	82

1 INTRODUÇÃO

Observa-se uma expressiva transformação na educação superior mundial, desde o início da década de 90. Acresce-se a isto o aparecimento de novas modelagens políticas que acompanham o processo de globalização, exercendo influência direta no sistema educacional.

A educação foi considerada pelo Banco Mundial (BM) como uma ferramenta indispensável em favor do crescimento econômico e redução da pobreza, destacando-se o seu interesse em motivar ações e estabelecimentos de políticas educativas para os países em desenvolvimento. Nessa perspectiva, o Brasil vem promovendo uma série de reformas no setor, como ocorreu com a instituição da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional LDB/96.

A expansão do ensino superior foi impulsionada pela pressão de diversos segmentos da sociedade brasileira, a qual se tornava cada vez mais urbana e industrializada (SCHWARTZMAN, 1993). Nesse sentido, a iniciativa privada, mobilizando recursos privados de forma a atender às demandas do mercado, foi mais dinâmica e cresceu mais rapidamente que a pública.

Pela determinação da LDB/96, as Instituições de Ensino Superior - IESs se dividem, segundo a organização acadêmica em Universidades, Centros Universitários, Faculdades, Institutos Federais e Centros Federais de Educação Tecnológica. O Censo da Educação Superior no Brasil, em 2014, apontou que as Faculdades estão em maior número, representando 83,87%; em seguida, se destacam as Universidades, com uma participação de 8,23%. Os Centros Universitários, IF's e Cefets, juntamente, representam 7,9% de participação no sistema de ensino superior.

Vários fatores podem ser atribuídos a essa expansão. A demanda pelo acesso à educação e o crescimento econômico alcançado pelo Brasil nos últimos anos vem desenvolvendo uma busca do mercado por mão de obra mais especializada. Na vertente da oferta do ensino pelas IES, introduziram-se as políticas públicas de incentivo ao acesso e à permanência na educação superior, dentre elas, o aumento do número de financiamento (bolsas e subsídios) aos alunos, como os programas do Fundo de Financiamento Estudantil (FIES), o Programa Universidade para Todos (PROUNI) e o aumento da oferta de vagas na rede federal, via abertura de novos *campi* e novas IES, bem como a interiorização de universidades já existentes (CENSO, 2010).

Sampaio (2000) aponta que a desigualdade na distribuição do ensino superior se deve à expansão concentrada do setor privado nas regiões mais urbanizadas e de economia forte. Este setor privado apresenta maior dinamismo no movimento expansionista, acomodando o grosso da demanda popular por ensino superior. Enquanto isso, Guimarães (2002) afirma que o setor público se mostra mais lento, seletivo e direcionado para a formação de elites que buscam carreiras de maior custo.

É notório inferir que, em virtude da acentuada expansão das IES privadas, há, em consequência disso, o aumento de matrículas, de cursos, de funções docentes entre outros.

Segundo os dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas - INEP (2006), entre os anos de 1960 a 1980, compreendidos como a primeira fase de grande expansão das IES, o número de matrículas no ensino superior passou de 200 mil para 1,4 milhão. A década de 1980 foi marcada pela estagnação, em virtude da falta de alunos formados no ensino médio e dos formados com condições de prosseguir os estudos de nível superior, retomando o crescimento em meados dos anos 1990. Em 2004, o índice das matrículas aumentou ainda mais, galgando um patamar de 4,2 milhões, sendo que, deste montante, 3 milhões foram concentrados no setor privado.

Os últimos dados do Censo da Educação Superior de 2012 revelaram que as matrículas nos cursos de graduação obtiveram uma média anual de crescimento de 5,7% desde 2009. Em 2014, o total de matrículas em nível de graduação foi de 7,8 milhões. Desse total, 4,2 milhões foram em universidades, 2,2 milhões em faculdades, 1,3 milhões nos centros universitários e 132 mil nos IFs e Cefets (INEP, 2014). O elevado índice de matrículas concentrado nas universidades pode ser explicado, segundo o INEP, pela localização regional em que se situam, ou decorrente dos programas de criação de novas vagas, seja por meio de novas instituições ou de novos *campi*.

Acompanhando o número considerável de matrículas, conseqüentemente houve uma ampliação do corpo docente dessas instituições. Em 2014, foram registradas 383.386 funções docentes, deste total 42,5% estão em instituições públicas e 57,5%, nas IES privadas (INEP, 2014). A disparidade em percentuais das funções docentes nas IES públicas e privadas se justifica de duas formas. De um lado, as IES privadas possuem maior participação no sistema educacional e, por outro lado, ambas contam com formas diversificadas de regime de trabalho, seja em tempo integral ou horistas.

Segundo Roggero (2007), todas essas mudanças ocorridas no sistema de ensino superior implicam a sobrecarga de trabalho dos professores. Conseqüentemente, o ambiente e a pressão sobre determinadas tarefas relacionadas aos professores têm alterado as experiências de trabalho e seus significados (PAIVA E MELO, 2009).

Muitos fatores podem ser fontes de pressão para um indivíduo em determinado tempo, e cada um os percebe de diferentes formas. Em uma IES privada, alguns elementos podem ser potenciais fatores de pressão, como a carga de trabalho, o inter-relacionamento entre os docentes e superiores, responsabilidades exigidas, o manter-se atualizado, o ambiente institucional e o equilíbrio da atividade com a vida pessoal. Esses fatores poderão afetar o comprometimento do profissional com a organização na qual atua. Desse contexto emerge o problema de pesquisa a seguir.

1.1 Problema de pesquisa

Qual a influência dos fatores de pressão sobre o comprometimento organizacional de profissionais docentes de nível superior?

1.2 Objetivo geral

Analisar a influência dos fatores de pressão do profissional docente de nível superior no comprometimento organizacional.

1.3 Objetivos específicos

- a) identificar os fatores de pressão dos docentes de uma instituição de ensino superior privada no interior de Minas Gerais;
- b) avaliar o comprometimento organizacional dos docentes com a instituição pesquisada;
- c) avaliar a influência dos fatores de pressão sobre o comprometimento com a organização.

1.4 Justificativa

A expansão do ensino superior vem ocorrendo em todas as partes do mundo em maior ou menor grau, não sendo simplesmente uma decorrência direta das necessidades do mercado de trabalho por pessoas mais qualificadas, mas também o resultado de um fenômeno de mobilidade social e expansão dos sistemas educacionais que têm dinâmica própria.

A educação é uma área que possui características particulares geradoras de pressão e de alterações do comportamento dos que nela trabalham devido à tensão do próprio ambiente acadêmico, e às relações que ali se operam, como a competitividade, relações de poder, relação com a comunidade e relação com conhecimento.

O Sistema Nacional de Avaliação Superior (SINAES), criado pela Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004, é formado por três componentes principais; a avaliação das instituições; dos cursos e do desempenho dos estudantes. O SINAES tem exigido das Instituições de Ensino Superior o cumprimento de metas relativas à melhoria da qualidade da educação, à expansão de ofertas no mercado educacional, ao aumento da eficácia institucional e, especialmente, à sustentação de compromissos e responsabilidades sociais no tocante à promoção de valores democráticos, do respeito à diferença e diversidade e do exercício da autonomia.

Segundo Rowe e Bastos (2008), os docentes lidam com um tipo de trabalho desafiador, fonte de realização e de tensão, submetidos a regimes de trabalho distintos, com variações nas condições de trabalho e também nas políticas organizacionais orientadas para o suporte ao seu desempenho. Apoiado nessas considerações, o relacionamento com os alunos, com as ciências, com o avanço exponencial do conhecimento e tecnologias, com as instituições de pesquisa, com os pares, com os gestores dessas organizações e com a sociedade, impõe elevada complexidade à tarefa de construir e gerenciar uma carreira docente.

Diante da relevante importância do docente e dos elevados investimentos empregados para sua formação, espera-se que os resultados dessa pesquisa possam contribuir para a identificação dos fatores de pressão no trabalho, no contexto de uma IES privada, e as possíveis influências que acarretam o comprometimento organizacional. As fontes de pressão no trabalho são um dos principais elementos do estresse ocupacional e, na maior parte das vezes, são desencadeadoras de todo o processo.

Foi realizado um levantamento nos periódicos e bancos de teses e dissertações, explorando o fator de pressão e comprometimento com a organização entre docentes do ensino superior privado. No que diz respeito à contribuição teórica, para realização desta pesquisa, foram consultados trabalhos disponíveis pela (ANPAD), Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração (ENANPAD); Periódicos Eletrônicos em Psicologia (PEPSIC); Scientific Electronic Library Online (SCIELO); e na Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL). No total, foram encontrados 111 artigos sobre o “Comprometimento Organizacional” e apenas seis artigos abordando o tema “Fatores de Pressão no Trabalho”. Nenhum dos artigos encontrados tratava das duas variáveis analisadas nessa pesquisa conjuntamente.

De acordo com o estudo de Ferreira *et al.* (2014), entre as pesquisas que utilizam o trabalho docente como objeto de estudo, há a predominância das pesquisas voltadas à abordagem dos docentes de ensino público, principalmente de níveis fundamental e médio. Portanto, este estudo pretende contribuir ao fato de existirem poucas publicações tratando dos fatores de pressão dos docentes do ensino superior e as influências no comprometimento com a organização.

Para as IESs, esta pesquisa poderá contribuir na identificação dos possíveis fatores de pressão apontados pelos profissionais e suas implicações no comprometimento com a organização. Os resultados podem ser relevantes para a gestão dessas instituições, para que possam adequar sua forma de gerir seus docentes, buscando ações ou programas que minimizem os fatores de pressão, possibilitando um maior comprometimento com a organização e conseqüentemente um maior desempenho. É importante salientar que esses fatores podem se alterar de acordo com o contexto em que estão inseridos, visto que o docente atua, muitas vezes, em mais de uma instituição de ensino.

Aos profissionais, acredita-se contribuir com os que atuam na área e que vêm enfrentando dificuldades e tensões, a partir da revelação dos principais fatores estressores e a forma como influenciam no CO. Assim conhecidos, fica mais fácil a prevenção e a busca por soluções.

Diante do exposto, a escolha por estudar a categoria docente se confirma por essa classe apresentar um conjunto de características que a tornam potencialmente relevante para se explorar os dois construtos desse estudo, fator de pressão e comprometimento organizacional.

O capítulo de introdução deste projeto foi ordenado pela contextualização das Instituições de Ensino Superior (IES) no âmbito geral, e em especial no setor privado, ambiente no qual será produzida essa pesquisa.

No segundo capítulo será apresentado o “Referencial Teórico”, que abordará os construtos fatores de pressão e comprometimento organizacional, conforme os estudos existentes na literatura. Será exposto também sobre o profissional docente, sendo este o sujeito desta pesquisa.

O terceiro capítulo tratará da metodologia utilizada para esta investigação. A pesquisa será do tipo descritiva, fundamentada na pesquisa de campo, com aplicação de dois modelos já validados. O primeiro modelo, elaborado por Cooper, Sloan & Williams (1988), intitulado por OSI – *Occupational Stress Indicator*, buscará identificar as fontes de pressão no trabalho docente. O segundo modelo, elaborado por Meyer, Allen e Smith (1993), adaptado no Brasil por Medeiros (2003), irá mensurar o comprometimento organizacional destes profissionais. A técnica estatística empregada para o tratamento dos dados será a modelagem de equações estruturais, que irá correlacionar as variáveis de cada modelo apresentando suas possíveis influências.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção trata da revisão teórica que dará suporte a esta pesquisa. Para fins de fundamentação à investigação proposta neste trabalho, faz-se uma apresentação dos conceitos teóricos sobre os fatores de pressão no trabalho, do comprometimento com a organização e por fim, do docente.

Num segundo momento, aborda-se a relação entre os fatores de pressão no trabalho sobre o comprometimento organizacional e, por fim, a apresentação do modelo hipotético elaborado para esta pesquisa.

2.1 Fatores de pressão

O trabalho é considerado um agente substancial na construção do sujeito. Sua importância está ligada mais a uma questão de sobrevivência do que a auto realização. Por um lado, o trabalho enobrece e gratifica; de outro, gera insatisfação e desconforto. Se o indivíduo possui autonomia, liberdade para organizar sua atividade, o trabalho pode ser fonte de prazer. Porém, excedendo a carga psíquica, se torna desgastante e gerador de tensão (ASSIS, 2006).

O prazer acontece quando o trabalho contribui para a valorização e o reconhecimento, especialmente pela realização de uma tarefa significativa e importante para a organização e a sociedade (OLIVEIRA, 2008). Em ambiente em que não há espaço para a gratificação de aspectos associados à valorização ocupacional, ao reconhecimento pessoal, à autonomia, à expectativa de crescimento pessoal e profissional, à justiça salarial, às condições adequadas de trabalho e ao sentimento de pertencer a uma organização, abre-se espaço para o surgimento do desprazer (ÁLVARO-ESTRAMIANA e PAEZ, 1996).

O mercado atual, segundo Kilimnik *et al.* (2012), exige profissionais cada vez mais capacitados, detentores de conhecimentos que os tornam capazes de exercer variadas funções em diversos ramos. Essa exigência impulsiona as competições entre as organizações e também entre os profissionais, despertando inquietações tanto no indivíduo quanto na organização na qual se encontra inserido. Tais inquietações, despertadas nesses profissionais, provocam reações que refletem diretamente no seu desempenho laboral. Aliados a esses fatores, estão as condições impostas pelas organizações, que, conforme Kilimnik *et al.* (2012), são regras, metas estabelecidas, elementos que podem causar desgaste, falta de interesse e fontes de estresse, interferindo na execução de suas atividades. Nesse sentido, Cooper, Sloan & Williams (1988) afirmam que o estresse é um mecanismo inadequado, desenvolvido pelos indivíduos quando submetidos à pressão.

Diante do exposto, nota-se que o trabalho pode ser tanto fonte de prazer quanto de insatisfação. No entanto, as organizações estão à procura de profissionais qualificados que sejam capazes de desempenhar inúmeras tarefas, sejam elas administrativas ou inerentes à própria função de educador. Essa carga de trabalho incita, por vezes, respostas negativas refletindo no desempenho das atividades laborais.

Apesar da existência dos fatores de pressão, em qualquer ambiente de trabalho, não são todos os indivíduos que desenvolvem o estresse. Isto pode ser explicado pelo fato de sua ocorrência depender da interação de três esferas distintas: os agentes estressores do trabalho, o contexto no qual o indivíduo está inserido e a vulnerabilidade de cada um (OLIVEIRA E KILIMNIK, 2007).

O fator de pressão decorrente do trabalho vem merecendo considerável atenção nas últimas décadas, mas não o suficiente para que seus efeitos sejam minimizados. É importante ressaltar que reduzir pressões desnecessárias significa eliminar hábitos que não ajudam no desempenho das tarefas e papéis chave que as pessoas realizam. Os hábitos organizacionais que são impróprios para os serviços a serem feitos, que negligenciam as necessidades humanas e que frustram o senso de realização das pessoas colocam pressões desnecessárias nos membros da organização.

Em vez de elevar as pessoas a um nível adequado de estimulação para um máximo de desempenho, este tipo de pressão drena a energia que as pessoas têm para conviver com pressões. O resultado é um desacordo entre a demanda e a capacidade, que, por sua vez, estimula os fatores de pressão, resultando em estresse. Os autores ainda relatam que sempre que as necessidades básicas não forem satisfeitas e sempre que houver falta de reconhecimento, mudanças ou estabilidade, os funcionários experimentarão a pressão da frustração. Sempre que houver frustração, dentro de uma organização, haverá, portanto, uma potencial pressão (ARROBA E KIM, 1988).

Couto (1987) relaciona que os principais fatores de pressão que afetam o indivíduo no trabalho estão ligados à urgência com que as atividades são impostas e à má administração do tempo, vinculado a uma série de exigências. Tais exigências associam-se ao ensino, à pesquisa, à extensão e à gestão que requerem perfis de competência diferenciados e, como consequência desse novo panorama, a academia é hoje um lugar passível de fontes estressoras. O excesso de trabalho tem sido produzido pela mudança na prática de ensino e de pesquisa, com a incorporação de novas tecnologias que ajudam, mas aceleram o ritmo de trabalho. Utilizam instrumentos cada vez mais sofisticados para preparar seu material didático, enviar seus artigos e livros por meio de sistemas de informática, manter seus cadastros junto a diversas entidades, acompanhar financiamentos junto a órgãos de fomento, acompanhar e avaliar o trabalho de seus alunos, validar trabalhos para revistas e congressos o professor precisa ter as competências relacionadas à sua área de conhecimento específica e à sala de aula (FREITAS, 2007).

Segundo Tardif (2002), a carga de trabalho dos docentes pode ser analisada do ponto de vista administrativo e das exigências concretas do trabalho diário. Sob o ponto de vista “administrativo”, a carga de trabalho é definida em conteúdos e duração pela organização escolar em função das normas oficiais (leis, decretos, etc.). Por outro lado, tratando-se das exigências concretas do trabalho diário, as “condições de trabalho” dos professores são as variáveis que permitem caracterizar as dimensões quantitativas do ensino (tempo de trabalho diário, semanal, anual, número de horas de presença obrigatória em classe, o salário, entre outros). Vale ressaltar que uma parte significativa da carga de trabalho é realizada em casa, à noite ou nos finais de semana.

Somando-se à carga de trabalho, há que se assinalar a atuação em sala de aula, o relacionamento com os alunos, as exigências excessivas, a concorrência, a permanente atualização e a falta de tempo que provocam uma fadiga institucional que coloca a docência como uma das profissões mais estressantes do mercado (BASTOS, 2007; CODO, 1999; ESTEVE, 1995; FREITAS, 2007).

Ademais, as atividades relacionadas à profissão do professor são suscetíveis a fontes de pressão e podem levar o indivíduo a manifestar sintomas de estresse, que dependerão de diferenças individuais tanto em termos de ajustamento de personalidade, maturidade, capacidade de respostas, quanto de estrutura física e cultural e do ambiente social (PAIVA E SARAIVA, 2005).

É fundamental levar em conta essa diversidade do ofício acadêmico, para que se possa compreender como o docente se relaciona com o seu trabalho, com a instituição que o emprega e quais as consequências dessas relações sobre o seu sentimento de realização, prazer, desprazer ou sofrimento (BASTOS, 2007; FREITAS, 2007).

Nesse sentido, faz-se relevante a aplicação do modelo *OSI - Occupational Stress Indicator*, nesta pesquisa, a fim de diagnosticar os fatores de pressão do trabalho docente em uma instituição de ensino superior privado. Esse modelo foi elaborado por Cooper, Sloan & Williams (1988), e tem como perspectiva de análise uma visão funcionalista das fontes de pressão no trabalho. Em outras palavras, Veloso e Pimenta (2005) afirmam que esse modelo busca encontrar incoerências e disfunções presentes na organização (fontes de pressão), sendo possíveis desencadeadores de estresse nos indivíduos.

Esse instrumento, de modo geral, pode angariar informações sobre os pesquisados e produzir resultados quantificáveis, permitindo comparações concretas entre os sujeitos. Neste modelo, as fontes de pressão estão divididas em oito grupos que se subdividem em pontos de análise. Segundo os autores, os grupos de variáveis apontadas são: *a carga de trabalho, inter-relacionamentos, equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, papel gerencial, responsabilidade individual, manter-se atualizado, falta de possibilidade de crescimento e ambiente e clima organizacional*. Esses grupos

são considerados os principais pontos a serem analisados e que foram descobertos por meio de pesquisas realizadas pelos autores (COOPER, SLOAN & WILLIAMS, 1988).

Estas variáveis visam identificar os principais focos de pressão no trabalho sob um aspecto individual, mas que reflete uma condição coletiva. A seguir, será elucidado um panorama de cada um dos pontos de análise.

- Carga de trabalho: como o próprio nome diz, esta variável mede, simultaneamente, a sensibilidade individual à carga de trabalho e a quantidade de carga de trabalho existente. Refere-se às condições de trabalho, divisão do trabalho, jornada diária, viagens, riscos e perigos, adoção de novas tecnologias, sobrecarga e/ou subcarga de trabalho.
- Inter-relacionamentos: esta variável mede a sensibilidade existente no relacionamento com os superiores, subordinados e colegas dentro da organização.
- Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional: aqui, a relação entre a vida profissional e a pessoal é avaliada tomando-se como ponto de partida o tipo de privações que o indivíduo pode sofrer ao seguir uma carreira profissional; refere-se ao impacto do trabalho no relacionamento e na dedicação à família, cônjuge, filhos.
- Papel Gerencial: essa variável mede os fatores potencialmente desencadeadores de tensão, principalmente o conviver com muitos prazos e cronogramas apertados; excesso de metas; reestruturar unidade com baixo desempenho, trabalho complexo e desgastante.
- Responsabilidade Individual: Algumas pessoas são muito sensíveis ao tipo de responsabilidade que lhes é atribuída. O principal papel desta variável é medir este tipo de sensibilidade; relaciona-se à ambiguidade e ao conflito de papéis do indivíduo na organização, variáveis de personalidade, responsabilidade;
- “Manter-se atualizado”: A exigência legal estabelecida pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), de 1996, determina que, pelo menos, 1/3 do corpo docente das universidades deve ter a titulação acadêmica de mestrado ou doutorado, e 1/3 do corpo docente deve estar contratado em regime de tempo integral.
- Falta de possibilidades de crescimento: A Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE (2006) aponta que, quanto mais fortes são as perspectivas de emprego fora da docência, menor é o número de pessoas qualificadas que permanecem nessa atividade a longo prazo. Em particular, as pessoas com habilidades que provavelmente lhes dão as melhores perspectivas de trabalho em outro setor, têm menor probabilidade de permanecer muito tempo na docência.

- Ambiente e clima organizacional: No ambiente organizacional, todos os elementos, aspectos ou situações que estimulam o surgimento do estresse no indivíduo podem ser considerados fontes de pressão, independente do grau que o afetem. Cooper *et al.* (1988) caracterizam o estresse ocupacional como sendo um problema negativo, de caráter perceptivo, resultando em consequências negativas para o indivíduo, tanto no plano mental quanto no físico.

Uma pesquisa realizada por Frota e Teodósio (2012) analisou os processos de sofrimento no trabalho de professores universitários. Foram pesquisados 21 professores do curso de Administração de uma IES privada. Os resultados indicaram que, apesar de satisfeitos com a profissão e com a instituição, reconheceram que o aumento da carga de trabalho, a precarização das condições de trabalho, a mercantilização do ensino, o aumento do número de IES, a maior ênfase no resultado econômico e a dificuldade do professor em se manter atualizado foram fontes relevantes de tensões no trabalho docente. Os autores restringem o foco de estudo dos agentes estressores no âmbito da organização, procurando disfunções como geradoras de estresse, definidas na seção 1 do modelo escolhido. A seção 2 trata das formas como os indivíduos lidam com esses agentes estressores e os combatem, o que, especificamente neste trabalho, não será investigado.

É relevante salientar que as fontes de pressão devem ser tratadas e eliminadas da estrutura organizacional. Isso porque o estresse traz consequências negativas para a organização como o absenteísmo, *turnover* (rotatividade), as despesas com a saúde dos trabalhadores, a queda no desempenho, os quais comprometem a qualidade do ensino prestado.

A fim de identificar o que pode afetar o comprometimento, a próxima seção irá expor os conceitos e abordagens que abarcam o comprometimento organizacional.

2.2 Comprometimento organizacional

As instituições privadas de ensino superior estão se configurando como um espaço dinâmico, em intensa mobilização de docentes, resultante da impossibilidade de garantias de estabilidade profissional, de investimento na carreira em uma única instituição e das relações de trabalho firmadas na organização. Esse dinamismo, segundo Rowe (2008), tem provocado fortes impactos no modo como os docentes estruturam seus vínculos, entre eles, o comprometimento com a instituição de ensino. O comprometimento organizacional (CO) tem sido objeto de estudo de diversos pesquisadores e gestores. Esses estudos buscam delinear os comprometimentos e seus antecedentes, visando entender seu contexto, bem como desenvolver práticas de gestão.

O CO foi conceituado por vários pesquisadores, entre eles, Borges-Andrade (1994) que o descreve como o grau em que os empregados se identificam com as organizações em que trabalham e o quanto se dispõem a defendê-las e nelas se manter.

Rodrigues e Bastos (2009) discorrem que o comprometimento

indica que os trabalhadores apresentam como aspectos centrais do conceito de comprometimento o engajamento, a dedicação à organização e o zelo pelo setor em que trabalham, entre outras categorias que integram a noção de vínculo ativo. Com menor peso, mas ainda representativa, observa-se uma associação feita entre ser comprometido e obedecer a regras e procedimentos, cumprir acordos e contratos de trabalho, pontos ligados à noção de obrigação. Por fim, de forma reduzida, aparecem as ideias de permanência e troca, que representam a noção de vínculo passivo. Dada a natureza mais periférica desse último grupo, é possível sugerir que a permanência não é uma condição essencial para que um empregado seja considerado comprometido, sob a ótica dos atores organizacionais (RODRIGUES; BASTOS, 2009, p. 5).

Para Medeiros (2003), não há uma concordância na definição do CO; no entanto, há um fator comum em todos os conceitos, que é a dedicação do empregado a uma organização. Além disso, todos eles percebem o comprometimento como um laço psicológico entre os indivíduos e as organizações.

Assinala Bastos (1997) que, na área da Psicologia Organizacional, os estudos sobre comprometimento do trabalhador, com vários focos em seu contexto de trabalho, como profissão, organização, sindicato, grupos de colegas, chefias e objetivos, procuram desvendar o que faz com que os indivíduos se diferenciem na forma como reagem e enfrentam os desafios do cenário do seu trabalho. Comprometer-se significa sentir-se vinculado a algo e ter o desejo de permanecer naquele caminho.

Kramer e Faria (2007) identificam diversas formas 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, idealização da organização, reconhecimento e valorização dos indivíduos, solidariedade, integração entre membros, crescimento e desenvolvimento profissional/pessoal e autonomia.*

Rowe (2008, p. 25) afirma que tais elementos “podem afetar diversas atitudes e comportamentos importantes do ponto de vista organizacional tais como: assiduidade, intenção de abandonar a organização, abandono efetivo, pontualidade, atitudes face à mudança, desempenho individual, comportamentos de cidadania organizacional e de negligência e desempenho organizacional”.

No ofício docente, além dos vínculos estabelecidos com a organização, a instituição constitui o local no qual 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).

Diante da multiplicidade de dimensões relacionadas ao CO, alguns modelos foram propostos para sintetizá-las. Um desses modelos, conhecido como modelo tridimensional do comprometimento, foi desenvolvido por Meyer e Allen (1991). Contudo, a partir de 1999, este instrumento passa a ser amplamente utilizado na tentativa de expandir o construto, aumentando sua generalização. O modelo foi validado no Brasil por Medeiros (1997), favorecendo a realização de novas pesquisas. Meyer e Allen (1991), ao propor o modelo tridimensional, apresentam o comprometimento como um estado psicológico, composto por três componentes: o **afetivo**, que reflete um desejo; o **normativo**, que reflete uma necessidade e o **instrumental**, que reflete uma obrigação (MEDEIROS, 1997).

O comprometimento **afetivo** refere-se a um apego com a organização. Resulta de um vínculo em relação à organização com o sujeito, identificando-se e envolvendo-se com ela. O empregado, com um forte comprometimento afetivo, permanece na organização porque quer. Siqueira e Gomide Júnior (2004) afirmam que, quando o indivíduo internaliza os valores da organização, identifica-se com seus objetivos, envolve-se com os papéis de trabalho, desempenha-os de forma a facilitar a consecução dos objetivos do sistema e deseja permanecer trabalhando para ela, considera-se que foi desenvolvida uma ligação psicológica, de natureza afetiva, com a organização.

O comprometimento **normativo** reflete um sentimento de obrigação do trabalhador em permanecer na organização. Este vínculo constitui-se em um conjunto de pensamentos no qual são reconhecidas obrigações e deveres morais para com a organização, que são acompanhados ou revestidos de sentimentos de culpa, incômodo, apreensão e preocupação, quando o trabalhador pensa ou planeja se desligar da empresa. O empregado, com um forte comprometimento normativo, permanece na organização porque se sente obrigado.

O comprometimento **instrumental** diz respeito ao comprometimento que decorre do reconhecimento dos custos em deixar a organização. O empregado, com um forte comprometimento instrumental, permanece na organização porque precisa. Siqueira e Gomide Jr. (2004) corroboram que o ato do indivíduo permanecer na organização é causado por percepções individuais sobre investimentos feitos, resultados alcançados na organização e custos associados à sua perda.

Para Meyer e Allen (1991), os empregados podem apresentar vínculos diversificados de CO, mediante a combinação de diferentes níveis desses componentes, como uma forte necessidade e obrigação, associada a um baixo desejo em manter-se na organização. Uma pesquisa realizada por Rowe (2007) buscou analisar a natureza e a intensidade dos vínculos do comprometimento do docente universitário com seu trabalho, comparando os contextos público e privado do ensino superior. A amostra foi composta por 551 docentes de 184 instituições, sendo que 269 participantes pertenciam

à instituição privada. Verificou-se que os docentes de instituições de ensino superior públicas e privadas apresentam diferenças estatisticamente significativas referentes ao comprometimento com o trabalho. Os dados revelaram que os docentes de IESs públicas são mais comprometidos com a sua carreira. Em contrapartida, os docentes de instituições privadas apontam um maior comprometimento instrumental com a sua instituição.

As características dos elementos que constituem os comprometimentos organizacionais e a identificação de algumas relações desses elementos com os objetivos organizacionais e os processos que estão presentes nas relações entre indivíduos e organização possibilitam afirmar que cada organização possui uma configuração singular que a caracteriza e influencia o comportamento dos indivíduos (CHANLAT, 1996).

Meyer e Allen (1997) indicam a necessidade de se conduzir novos estudos em que o design da pesquisa seja adequado para mostrar uma relação de causa e efeito. Neste estudo em particular, pretende-se apontar os possíveis fatores de pressão percebidos pelos docentes e sua relação com o comprometimento organizacional, buscando compreender esse profissional no seu contexto de trabalho e as variáveis que o estimulam, engajam-no e o tornam produtivos, contribuindo, conseqüentemente, para o desenvolvimento da instituição. A próxima seção irá tratar do profissional docente

2.3 O docente

Mudanças significativas acontecem no mundo do trabalho. Pode-se apontar que as relações, as condições de trabalho e a reestruturação do mercado geram para o trabalhador situações de instabilidades e incertezas.

À frente do atual contexto das instituições de ensino superior, em ligeira expansão, marcado por novas demandas e exigências a partir da LDB, incitaram reflexões sobre a formação e a atuação docente e o propósito do ensino superior (ensino, pesquisa e extensão). Nessa perspectiva, destacam-se as preocupações quanto à qualificação do corpo docente, pois estes possuem relação direta na qualidade da educação.

Nessa ótica, Castelli (2012) reforça que, pensar a docência no ensino superior remete à reflexão sobre seus aspectos teóricos e práticos, buscando a compreensão de como se tornar um docente e de que repertório de saberes se faz necessário lançar mão para uma docência pertinente, que responda aos desafios de uma formação pedagógica cada vez mais atualizada, científica, qualificada e que enfatize o papel do professor universitário no processo de formação pessoal e profissional.

A profissão é uma palavra de construção social, é uma atividade dinâmica e contingente, calcada em ações coletivas (VEIGA, 2008). A autora explica, no sentido etimológico, que a docência é do latim *docere*, que se traduz em ensinar, instruir, mostrar, indicar, dar a entender. Nessa perspectiva, a docência é a ocupação dos professores na qual estes desempenham inúmeras funções que ultrapassam a tarefa de ministrar aulas. O professor, ou docente, é uma pessoa profissionalmente dedicada ao ensino, é um profissional da educação que partilha sua função básica de aprendizagem com outras pessoas – os estudantes.

O docente, segundo Pimenta e Anastasiou (2008), é um mediador entre sujeitos que são essencialmente diferentes na conquista do conhecimento. Souza (2004) salienta que a capacidade de atuar como mediador e conhecer a realidade de seus alunos em todas as dimensões (pessoal, social, familiar e escolar) é de fundamental importância para que, de algum modo, ofereça possibilidades permanentes de diálogo, sabendo ouvir, sendo empático e mantendo uma atitude de cooperação, podendo oferecer experiências de melhoria de qualidade de vida, de participação, de tomada de consciência e de elaboração dos próprios projetos de vida.

Franco (2001) caracteriza esse profissional sob os pontos de vistas situacional, institucional e profissional. Do ponto de vista situacional, o professor universitário é aquele que trabalha em qualquer tipo de instituição de ensino, sendo pública ou privada, universidade ou faculdade. Do ponto de vista institucional, é tanto aquele que dispõe de horários para a pesquisa como aquele que só ensina e não tem tempo para pesquisa e, às vezes, nem para preparar aulas. Do ponto de vista profissional, é o que trabalha em uma instituição de ensino superior, mas, ao mesmo tempo, está inserido em um contexto profissional, é o profissional constantemente avaliado, por meio de concursos, de avaliações institucionais, de avaliações para ascensão na função, de trabalhos em eventos, de projetos para financiamento e de relatórios de atividades e de pesquisa (FRANCO, 2001).

Nesse sentido, Masetto (2003) afirma que os docentes universitários estão mais conscientes de que seu papel de docente exige capacitação própria e específica, não se restringindo apenas ao diploma de bacharel, mestre ou doutor mas à competência pedagógica, pois trata-se de um educador.

Ao docente não basta a titulação e a produção acadêmica em conformidade com os parâmetros das políticas públicas de gestão e fomento à pesquisa, mas faz-se necessário interagir no ambiente formativo da (s) IES (s) em que atue (ROGGERO, 2007).

Zabalza (2004) atribui três funções aos professores, o ensino (docência), a pesquisa e a administração em diversos setores da instituição. Complementa ainda que há a função de orientação acadêmica, seja de monografia, dissertações ou teses.

Além das atribuições citadas, outras incumbências decretadas pela Lei 9394/96 agregam-se à função do docente. O art. 13 estabelece os papéis dos docentes, como participar do projeto

pedagógico; elaborar e cumprir o plano de trabalho; zelar pela aprendizagem dos alunos; estabelecer estratégias de recuperação para alunos de menor rendimento; ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos; participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional.

É possível notar que a função docente requer múltiplas atuações, não restringindo apenas o exercício em sala de aula, mas diversas outras atribuições, capacitando-os a enfrentar questões fundamentais da instituição.

A organização do trabalho se refere à divisão do trabalho na escola, considerando a forma como o trabalho do professor é organizado na instituição, propondo atender os objetivos do sistema. Trata-se do modo como as atividades estão classificadas no que diz respeito à distribuição das tarefas, divisão do tempo e das competências atribuídas, às relações de hierarquia entre outras particularidades inerentes à forma como o trabalho é organizado (OLIVEIRA *et al.*, 2004).

Essa organização do trabalho pode sofrer variações para cada instituição específica. As condições de trabalho e as exigências feitas ao docente vão depender do tipo de vínculo que ele possui com a organização (LACOMBE, 2005). Para a categoria docente, há dois tipos diferentes de vínculo – os professores contratados em tempo integral (ou dedicação exclusiva) e os de tempo parcial (ou dedicação parcial/horistas).

Lacombe (2005) assinala que os professores contratados em “regime de tempo integral” têm, em geral, uma carga horária pré-determinada a cumprir, têm preferência na escolha das disciplinas e horários de aula, têm direito a assumir cargos administrativos e/ou de coordenação, precisam estar disponíveis para a escola por um pré-determinado número de horas semanais e são fortemente estimulados a participar de atividades de pesquisa. Por outro lado, adquirem um grau elevado de estabilidade em relação ao emprego, não podem, em geral, lecionar em outras instituições e recebem apoio financeiro para participação em eventos científicos e cursos adicionais que julguem necessários à atualização ou à aquisição de novos conhecimentos.

Por sua vez, os professores contratados no “regime de tempo parcial” têm menos exigências a cumprir em termos de carga horária, pesquisa e disponibilidade, mas, por outro lado, também podem ser diferenciados no tocante ao apoio recebido, tanto financeiro (recebem menos apoio) como na estabilidade do vínculo contratual. Dentre os docentes em tempo parcial, ao menos dois tipos de carreira podem ser encontrados no contexto brasileiro: professores que se dedicam apenas à docência e lecionam em diversas instituições e os professores que exercem outras atividades profissionais paralelas, como a consultoria, ou mesmo têm um emprego em outra organização.

Esteve (1995) refere que já tem sido discutido na literatura como o docente que dedica o tempo parcialmente pode estar sujeito a pressões e estresse, uma vez que, para sobreviver, é obrigado a

cumprir cargas horárias em diversas instituições ou desempenhar múltiplas funções em diversos empregos.

Em resumo, o docente universitário pode trabalhar em diferentes tipos de instituições de ensino superior, dependendo do vínculo de trabalho estabelecido em cada instituição. Os dois tipos de regime de contratação oferecidos possuem suas particularidades, mas o regime parcial, pode submeter esse profissional a fatores estressantes, pela carga de trabalho a cumprir em vários outros empregos.

Diante dos desafios da profissão docente, a próxima seção irá apresentar as hipóteses sugeridas para este estudo, relacionando as variáveis do comprometimento organizacional com as dos fatores de pressão.

2.4 Comprometimento organizacional versus fatores de pressão

No cenário nacional, também, as mudanças na organização do trabalho docente, juntamente com as novas exigências e competências requeridas, trouxeram consigo sobrecarga de trabalho para os professores, segundo afirmam Gasparini, Barreto & Assunção (2006). Complementam Carlotto e Câmara (2007) que o professor universitário deve conciliar atividades de ensino, pesquisa e extensão, atendendo questões relacionadas à produção científica e às atividades administrativas.

Nessa perspectiva tem-se:

H1a – O fator de pressão “carga de trabalho” influencia negativamente o “comprometimento organizacional afetivo”;

H1b - O fator de pressão “carga de trabalho” influencia negativamente o “comprometimento organizacional normativo”;

H1c - O fator de pressão “carga de trabalho” influencia negativamente o “comprometimento organizacional instrumental”.

Os vínculos que se formam entre os docentes e a instituição permitem identificar sentimentos de pertencimento e de ligação. Além dos vínculos estabelecidos com a organização, a instituição constitui o local no qual 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).

Uma pesquisa realizada por Kilimnik *et al* 2015, os professores afirmaram “a importância do convívio com os outros professores e com os colegas de trabalho. Mais importante que esse convívio é o relacionamento com os alunos, que proporciona uma troca de conhecimento”

Sendo assim, tem-se:

H2a - O fator de pressão “inter-relacionamentos” influencia positivamente o “comprometimento organizacional afetivo”;

H2b - O fator de pressão “inter-relacionamentos” influencia positivamente o “comprometimento organizacional normativo”;

H2c - O fator de pressão “inter-relacionamentos” influencia positivamente o “comprometimento organizacional instrumental”.

A relação entre trabalho e família tem implicações importantes tanto para as organizações como um todo como para os indivíduos (GREENHAUS e SINGH, 2004). Quando há um desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal, as pessoas passam a ter comportamentos que podem resultar em problemas físicos e emocionais. Além disso, há um efeito negativo na produtividade e também nas relações interpessoais. Provavelmente, por estas razões, muitas mulheres têm abandonado suas carreiras profissionais, por realmente não conseguirem conciliar trabalho e vida pessoal (SILVA, 2005).

Sendo assim, tem-se:

H3b - O fator de pressão “equilíbrio entre vida pessoal e profissional” influencia negativamente o “comprometimento organizacional normativo”;

H3c - O fator de pressão “equilíbrio entre vida pessoal e profissional” influencia negativamente o “comprometimento organizacional instrumental”.

O profissional de nível gerencial, segundo Cooper (2008), trabalha mais horas e mais arduamente, a fim de atingir o sucesso pessoal e as recompensas materiais. A aceleração das mudanças organizacionais, aliadas aos novos modelos de gestão, faz com que o gerente se veja cercado com uma rotina diária cada vez mais desgastante, dando cada vez mais atenção às tensões decorrentes do ambiente de trabalho (ROSSI, 2005; PERREWÉ, 2005; SAUTER, 2005).

Nesse sentido, tem-se:

H4a - O fator de pressão “papel gerencial” influencia negativamente o “comprometimento organizacional afetivo”;

H4b - O fator de pressão “papel gerencial” influencia negativamente o “comprometimento organizacional normativo”;

H4c - O fator de pressão “papel gerencial” influencia negativamente o “comprometimento organizacional instrumental”.

Siqueira e Gomide Júnior (2004) afirmam que, quando o indivíduo internaliza os valores da organização, identifica-se com seus objetivos, envolve-se com os papéis de trabalho, desempenha-os de forma a facilitar a consecução dos objetivos do sistema e deseja permanecer trabalhando para ela. Considera-se que foi desenvolvida uma ligação psicológica, individual, de responsabilidade com a organização.

Sendo assim, tem-se:

H5a - O fator de pressão “responsabilidade individual” influencia positivamente o “comprometimento organizacional afetivo”;

H5b - O fator de pressão “responsabilidade individual” influencia positivamente o “comprometimento organizacional normativo”;

H5c - O fator de pressão “responsabilidade individual” influencia positivamente o “comprometimento organizacional instrumental”.

Castelli (2012) reforça que pensar a docência no ensino superior remete à reflexão sobre seus aspectos teóricos e práticos, buscando a compreensão de como se tornar um docente e de que repertório de saberes se faz necessário lançar mão para uma docência pertinente, que responda aos desafios de uma formação pedagógica cada vez mais atualizada, científica, qualificada e que enfatize o papel do professor universitário no processo de formação pessoal e profissional.

Desse modo, tem-se:

H16a - O fator de pressão “manter-se atualizado” influencia positivamente o “comprometimento organizacional afetivo”;

H16b - O fator de pressão “manter-se atualizado” influencia positivamente o “comprometimento organizacional normativo”;

H16c - O fator de pressão “manter-se atualizado” influencia positivamente o “comprometimento organizacional instrumental”.

Em relação à possibilidade de crescimento, a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE (2006) aponta que, quanto mais fortes são as perspectivas de emprego fora da docência, menor é o número de pessoas qualificadas que permanecem nessa atividade no longo prazo. Em particular, as pessoas com habilidades que, provavelmente, lhes dão as melhores perspectivas de trabalho em outro setor, têm menor probabilidade de permanecer muito tempo na docência.

Nessa perspectiva, tem-se:

H7a - O fator de pressão “falta de possibilidade de crescimento” influencia negativamente o “comprometimento organizacional afetivo”;

H7b - O fator de pressão “falta de possibilidade de crescimento” influencia negativamente o “comprometimento organizacional normativo”;

H7c - O fator de pressão “falta de possibilidade de crescimento” influencia negativamente o “comprometimento organizacional instrumental”.

Enriquez (2001) discorre que, trabalhar em uma organização em que o indivíduo vivencie o sentimento de lhe pertencer, experimente o sentimento de cooperação na prática das atividades e participe das decisões relativas à sua vida ocupacional, pode conduzi-lo a considerar este ambiente como ideal, pois esses aspectos podem fortalecer o vínculo que esse indivíduo possui com essa organização. Neste caso, o indivíduo percebe o ambiente de trabalho como perfeito, dotado de profissionais com ótimo nível e que são valorizados pela organização.

Dessa forma tem-se:

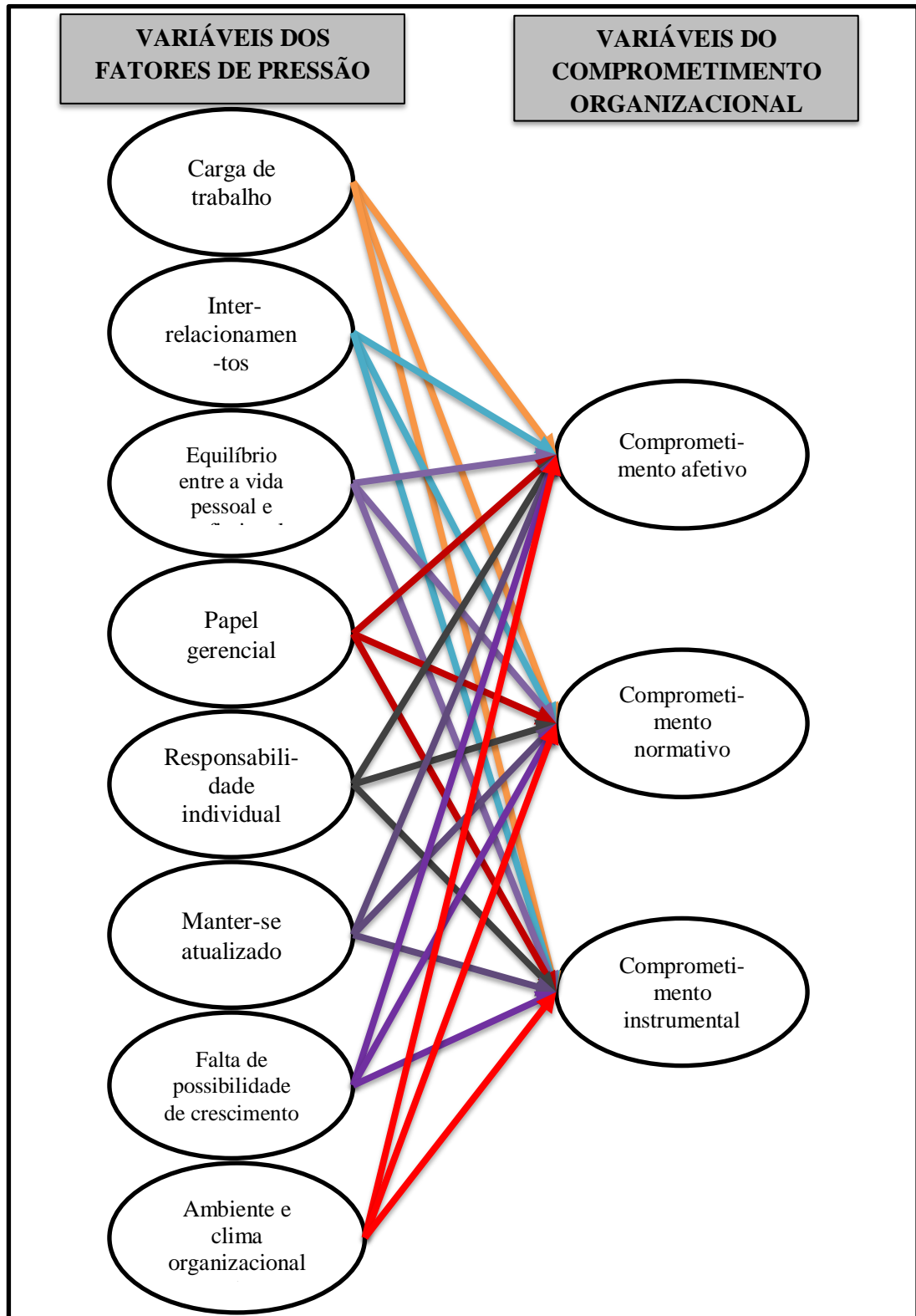
H22 a- O fator de pressão “ambiente e clima organizacional” influencia positivamente o “comprometimento organizacional afetivo”;

H22b - O fator de pressão “ambiente e clima organizacional” influencia positivamente o “comprometimento organizacional normativo”;

H22c - O fator de pressão “ambiente e clima organizacional” influencia positivamente o “comprometimento organizacional instrumental”.

A seguir, no próximo tópico, será apresentada a estrutura do modelo proposto, relacionando as hipóteses elaboradas.

2.5 Modelo hipotético proposto



3 METODOLOGIA

Este capítulo tem por objetivo descrever os procedimentos metodológicos que serão utilizados para realização da pesquisa. Segundo Diehl e Tatim (2006), uma pesquisa científica é um procedimento que objetiva responder a um ou a vários problemas com o emprego de processos científicos e, para tal, necessita da utilização de uma metodologia, que é o estudo e a avaliação dos vários métodos de pesquisa, a fim de escolher o mais adequado para abordar o problema ao qual a pesquisa se propôs.

Nesse sentido, este capítulo apresenta as definições e as justificativas das escolhas para cada técnica aplicada, de acordo com o problema investigado e com os objetivos propostos.

3.1 Caracterização da pesquisa

O tipo de pesquisa utilizada foi a descritiva. No entendimento de Collis e Hussey (2005), a pesquisa descritiva expõe o comportamento de fenômenos. É utilizada para identificar e obter informações sobre as características de um determinado problema ou questão.

Para Vergara (2009), a pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou fenômeno e pode estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora possa auxiliar no esclarecimento destes. Entre as pesquisas descritivas, existem aquelas que visam estudar as características de um grupo: sua distribuição por idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, estado de saúde física e mental (GIL, 2010).

Neste estudo, o emprego da pesquisa descritiva justificou-se pela necessidade de identificar os fatores de pressão do docente de uma IES privada e suas influências no comprometimento organizacional.

Esta pesquisa se caracterizou como pesquisa de campo por estar circunscrita a uma única unidade, a Faculdade de Ciências Administrativas e Contábeis de Itabira, na qual ocorreram os fenômenos estudados, que foram a identificação dos fatores de pressão percebidos pelos docentes e as influências no comprometimento organizacional.

A pesquisa de campo consiste na investigação empírica nos locais onde o fenômeno estudado ocorre e os elementos necessários para explicá-lo. De acordo com esse método, interroga-se diretamente um grupo significativo de pessoas cujo comportamento se deseja analisar – por meio de entrevistas, questionários, testes ou observação participante – em seguida, realizam-se análises quantitativas para se obter conclusões pertinentes extraídas dos dados coletados (VERGARA, 2006;

GIL, 2012). Para responder à pergunta “qual a influência dos fatores de pressão do profissional docente no comprometimento organizacional?”, foram pesquisados os 83 docentes pertencentes à instituição de ensino participante do presente estudo.

Os dados iniciais levantados correspondem aos dados demográficos ocupacionais, os quais são: idade, sexo, estado civil, se reside na cidade da IES, última titulação, área de atuação, tempo de serviço, tempo na instituição, se ocupa cargo de chefia, regime de trabalho (tempo integral ou parcial) na instituição em estudo.

Como procedimento técnico, foram aplicados dois questionários, um que identificou os fatores de pressão e outro sobre o comprometimento organizacional, que se encontram no Apêndice A e B. Gunther (2009) define questionário como sendo um conjunto de perguntas sobre determinado assunto que não avalia a habilidade do pesquisado, mas mensura sua opinião e interesses.

Para análise dos fatores de pressão no trabalho, foi escolhido o modelo *OSI*, baseado em Cooper, Sloan e Williams (1988). Para a escala “Fontes de Pressão no Trabalho”, as sub-escalas analisadas foram: carga de trabalho, inter-relacionamentos, equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, papel gerencial, responsabilidade individual, manter-se atualizado, falta de possibilidades de crescimento e ambiente e clima organizacional.

Para estudo do “Comprometimento Organizacional”, foi escolhida a escala *Likert* proposta e validada por Medeiros (2003), composta por 18 itens, possuindo seis dimensões latentes. Os componentes do comprometimento organizacional foram compostos pelo comprometimento afetivo, normativo e instrumental.

Para tratamento dos dados, aplicou-se a modelagem de equações estruturais que permitiu examinar uma série de relações de dependência simultaneamente, o que não acontece se utilizadas outras técnicas multivariadas, especialmente a análise de regressão e análise fatorial. Essas técnicas conseguem examinar somente um único relacionamento entre variáveis de cada vez. O propósito da modelagem de equações estruturais, segundo Prado (2006), foi possibilitar uma representação dos relacionamentos investigados, elaborando-se um diagrama de caminhos ou de um conjunto de equações estruturais.

O universo desta pesquisa compreende a Fundação Comunitária de Ensino Superior de Itabira – Funcesi, mantenedora da Faculdade de Ciências Administrativas e Contábeis de Itabira (FACCI) e a Faculdade de Ciências Humanas de Itabira (FACHI). Vergara (2004) define universo como sendo um conjunto de elementos, por exemplo, pessoas, empresas, produtos que possuem características que serão objeto de estudo.

A Funcesi nasceu no intuito de ser uma alternativa para reestruturar a Faculdade de Ciências Humanas de Itabira, que enfrentava grave crise nos anos 1990. Assim, em cinco de outubro de 1993, com o objetivo de administrar os cursos superiores de Itabira, a Funcesi é registrada sob nº. 1.639, Livro A-9, fls. 187/188, em 26 de Outubro de 1993. Foi instituída pela Prefeitura Municipal de Itabira, Diocese de Itabira/ Coronel Fabriciano, Câmara Municipal de Itabira e Companhia Vale do Rio Doce.

Atualmente, a Funcesi oferece 11 cursos de graduação: Administração, Análise e Desenvolvimento de Sistemas, Biomedicina, Enfermagem, Engenharia Ambiental, Engenharia de Produção, Farmácia, Fisioterapia, Logística, Direito e Sistemas de Informação abrigados na FACHI e FACCI. As duas faculdades possuem, no segundo semestre de 2015, um total de 1.615 alunos matriculados.

Nesta pesquisa, foram aplicados 83 questionários, caracterizando o censo. Vale destacar que essa quantidade atende aos critérios do software PLS (*Partial Last Squares*).

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Nesta pesquisa, a validação dos modelos se deu por meio da modelagem de equações estruturais. Foram apresentadas a caracterização dos entrevistados, as estatísticas descritivas dos questionários de fator de pressão e do comprometimento organizacional. A validação do modelo estrutural, a descrição dos construtos bem como suas relações permitiram confirmar algumas hipóteses, que serão apresentadas no decorrer deste capítulo.

4.1 Metodologia de análise

O objetivo do presente estudo foi o de analisar a influência dos fatores de pressão do profissional docente de nível superior no comprometimento organizacional. Assim, busca-se identificar os fatores de pressão dos docentes de uma instituição de ensino superior privada no interior de Minas Gerais, avaliar o comprometimento organizacional dos docentes com a instituição pesquisada e avaliar a influência dos fatores de pressão sobre o comprometimento com a organização.

O instrumento de coleta de dados, o questionário estruturado, foi criado com o objetivo de caracterizar os entrevistados estudados, além de responder ao objetivo principal da pesquisa.

Em sua versão final, cada questionário possui 68 questões, divididas em 3 grupos, o de caracterização dos entrevistados (9 itens), o de análise dos fatores de pressão no trabalho (40 itens) e o de comprometimento organizacional (19 itens).

As questões relacionadas aos fatores de pressão no trabalho contêm respostas na escala *Likert* de 6 pontos, variando do absolutamente não sinto esta pressão, representado pelo [1]; ao absolutamente sinto esta pressão, representado pelo [6]. Já as questões relacionadas ao comprometimento organizacional continham respostas na escala *Likert* de 7 pontos, variando do discordo totalmente, representado pelo [1]; ao concordo totalmente, representado pelo [7].

Os dados coletados foram tabulados e submetidos a análises uni- e multivariadas com o auxílio dos *softwares SPSS (Statistical Package for the Social Science) e SmartPLS*, com o intuito de elaborar o tratamento estatístico para responder às questões levantadas pela pesquisa.

A análise dos dados iniciou-se com a utilização de técnicas de análise descritiva, a saber, tabelas contendo a frequência absoluta e relativa, além de medidas descritivas como média, mediana e desvio padrão, para a identificação das principais características dos entrevistados (Magalhães e Lima, 2002).

Procedeu-se com a análise exploratória dos dados, nos quais foram identificados *outliers*, que são definidos como observações que apresentam um grande afastamento das restantes ou são

inconsistentes com elas. Estes pontos são também chamados de pontos anormais (Hair, 2009). Além disso, realizou-se a análise de *missings*, conhecidos como dados ausentes (Hair, 2009).

A caracterização da avaliação feita pelos entrevistados para os itens da escala *Likert* foi feita por meio da média obtida em cada um dos itens avaliados para cada variável, bem como seu respectivo intervalo com 95% de confiança (Magalhães e Lima, 2002).

Para responder ao objetivo principal da pesquisa, que foi de analisar a influência dos fatores de pressão do profissional docente de nível superior no comprometimento organizacional, utilizou-se a técnica equações estruturais. Esta é uma técnica que possibilita a análise das múltiplas relações de dependência entre os constructos avaliados bem como as relações entre as variáveis latentes e suas indicadoras (Hair *et al.*, 2009).

A estimação do modelo proposto foi feita através do método PLS (*Partial Last Squares*), por ser este método mais robusto em termos de suposições e tendo em vista que este não requer normalidade multivariada, além do menor tamanho de amostra exigido (Hair, 2009).

Tanto para a avaliação do modelo de mensuração que utiliza as variáveis indicadoras para explicar as variáveis latentes, quanto para o modelo estrutural que descreve a relação entre as variáveis latentes, utilizou-se o método *PLS*. A significância das associações foi obtida através do método de reamostragem *Bootstrap* (Efron, 1979).

A proporção da variabilidade dos constructos propostos, explicada pelo modelo, foi obtida através do Coeficiente de Determinação (R^2), que é uma medida de adequação do modelo estrutural (Tenenhaus *et al.*, 2010). Já a variabilidade média extraída (AVE) foi utilizada para avaliar a adequação do modelo de mensuração, ou seja, a variabilidade dos constructos explicada pelas variáveis indicadoras (Tenenhaus *et al.*, 2010).

Além dessas características, determinou-se a validade convergente, a validade discriminante e a confiabilidade das escalas de medidas. O critério de validade convergente foi avaliado segundo a variância média extraída (AVE). Através das cargas fatoriais do modelo descreveu-se a validade discriminante e a confiabilidade foi verificada através da confiabilidade composta (Tenenhaus *et al.*, 2010).

A avaliação geral do modelo PLS foi realizada segundo a proposta de Tenenhaus, Amato e Vinzi (2004), que propuseram um índice de adequação do modelo (*Goodness of Fit, GoF*), que basicamente é a média geométrica entre o R^2 médio (adequação do modelo estrutural) e a AVE média (adequação do modelo de mensuração) (Tenenhaus *et al.*, 2010).

Para determinar se as associações encontradas são estatisticamente significativas, utilizou-se o nível de significância de 5%. Assim, consideraram-se como significativas relações cuja probabilidade de significância do teste, p-valor, é menor ou igual a 0,05.

4.2 Caracterização dos Entrevistados

A caracterização da amostra foi realizada pela análise univariada das informações contidas no questionário, visando à descrição dos pesquisados. Essas informações são importantes para determinação do perfil geral do grupo estudado. A Tabela 1, apresentada a seguir, mostra a distribuição dos entrevistados segundo sexo.

Tabela 1 - Distribuição dos entrevistados segundo sexo.

Sexo	Frequência	Percentual
Feminino	49	59,0
Masculino	34	41,0
Total	83	100,0

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

De acordo com a análise da Tabela 1, percebe-se que a maioria dos entrevistados são do sexo feminino, representando 59% do total. A seguir é feita a descrição da idade dos entrevistados, através da Tabela 2.

Tabela 2: Distribuição dos entrevistados segundo a idade.

Idade	Frequência	Percentual	Percentual Ac.
Entre 21 e 30 anos	22	26,5	26,5
Entre 31 e 40 anos	36	43,4	69,9
Entre 41 e 50 anos	16	19,3	89,2
Entre 51 e 60 anos	8	9,6	98,8
Acima de 60 anos	1	1,2	100,0
Total	83	100,0	-

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

A grande maioria dos entrevistados possuem entre 31 e 40 anos (43%), seguidos pelos que possuem entre 21 e 30 anos (26,5%). Os entrevistados possuem idade média de 38 anos, variando de 25 (mínimo) a 63 anos (máximo). A Tabela 3 propõe descrever a formação dos entrevistados.

Tabela 3: Distribuição dos entrevistados segundo a formação.

Formação	Frequência	Percentual	Percentual Ac.
Graduação	1	1,2	1,2
Especialização	11	13,3	14,5
Mestrado	59	71,1	85,5
Doutorado	10	12,0	97,6
Pós-Doutorado	2	2,4	100,0
Total	83	100,0	-

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Observa-se que a grande maioria dos entrevistados possuem mestrado (71%), seguidos pelos que possuem especialização (13%) e doutorado (12%) e somente 1% possuem graduação e 2% pós-doutorado. A Tabela 4 apresenta a distribuição dos entrevistados segundo tempo de trabalho como docente.

Tabela 4: Distribuição dos entrevistados segundo tempo como docente.

Tempo	Frequência	Percentual	Percentual Ac.
Até 1 ano	9	10,8	10,8
Entre 1 e 5 anos	23	27,7	38,6
Entre 5,1 e 10 anos	28	33,7	72,3
Entre 11 e 20 anos	18	21,7	94,0
Entre 21 e 30 anos	4	4,8	98,8
Mais de 30 anos	1	1,2	100,0
Total	83	100,0	-

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Em geral, os entrevistados possuem entre 5 e 10 anos de atuação como docentes, sendo que somente 6% possuem mais de 20 anos. O tempo médio de atuação como docente é de 9 anos, variando de 1 mês a 35 anos. A Tabela 5 elucida a distribuição dos entrevistados segundo tempo de atuação na instituição.

Tabela 5 - Distribuição dos entrevistados segundo tempo na instituição.

Tempo	Frequência	Percentual	Percentual Ac.
Até 1 ano	25	30,1	30,1
Entre 1 e 5 anos	24	28,9	59,0
Entre 5,1 e 10 anos	19	22,9	81,9
Entre 11 e 20 anos	13	15,7	97,6
Mais de 20 anos	2	2,4	100,0
Total	83	100,0	-

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Percebe-se que 30% dos entrevistados possuem até 1 ano de atuação na instituição, seguidos pelos que possuem entre 1 e 5 anos de atuação (29%). Somente 2% dos entrevistados possuem mais de 20 anos de atuação. O tempo médio de atuação na instituição é de 9 anos, variando de 1 mês a 29 anos. A seguir é feita a descrição da carga horária semanal de trabalho dos entrevistados na instituição, pela Tabela 6.

Tabela 6 - Distribuição dos entrevistados segundo tempo de trabalho semanal.

Tempo Semanal	Frequência	Percentual	Percentual Ac.
Até 10 horas	26	31,3	31,3
Entre 11 e 20 horas	37	44,6	75,9
Entre 21 e 30 horas	7	8,4	84,3
Entre 31 e 40 horas	11	13,3	97,6
Mais de 40 horas	2	2,4	100,0
Total	83	100,0	-

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Para a categoria docente, há dois tipos diferentes de vínculo – os professores contratados em tempo integral (ou dedicação exclusiva) e os de tempo parcial (ou dedicação parcial/horistas). Nota-se que 45% dos entrevistados trabalham entre 11 e 20 horas por semana na instituição, seguidos pelos que atuam até 10 horas (31%). Somente 2% dos entrevistados atuam mais de 40 horas semanais na

instituição. O tempo médio de trabalho semanal na instituição é de 17 horas, variando de 2 a 44 horas. A Tabela 7 descreve a distribuição dos entrevistados segundo cargo gerencial.

Tabela 7: Distribuição dos entrevistados segundo cargo gerencial.

Cargo Gerencial	Frequência	Percentual
Não	64	77,1
Sim	19	22,9
Total	83	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

A análise da Tabela 6 permite afirmar que a maioria dos pesquisados não ocupa cargo gerencial, representando 77% dos entrevistados. A Tabela 8 mostra o cargo ocupado pelos que descreveram atuar em cargo gerencial.

Tabela 8 - Distribuição dos entrevistados segundo cargo gerencial.

Cargo Gerencial	Frequência	Percentual
Coordenador	15	78,9%
Diretor Adjunto	3	15,8%
Diretor	1	5,3%
Total	19	100,0

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Percebe-se que a maioria dos entrevistados que ocupam cargo gerencial são Coordenadores (79%), seguidos pelos Diretores Adjuntos (16%) e Diretor (5%). A Tabela 9 apresenta a distribuição dos entrevistados segundo terem ou não participado de atividade de pesquisa ou extensão

Tabela 9 - Distribuição dos entrevistados segundo atuação em pesquisa ou extensão.

Pesquisa ou Extensão	Frequência	Percentual
Não	44	53,0
Sim	39	47,0
Total	83	100,0

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Observa-se que existe certa homogeneidade entre participação ou não em atividades de pesquisa ou extensão, sendo que 53% dos entrevistados disseram não participar de nenhuma destas duas atividades e 47% disseram que participam. Conforme elucidado na teoria, Zabalza (2004) atribui três funções aos professores, o ensino (docência), a pesquisa e a administração em diversos setores da instituição. Nota-se que a função docente requer múltiplas atuações, não restringindo apenas o exercício em sala de aula, mas diversas outras atribuições, capacitando-os a enfrentar questões fundamentais da instituição.

4.3 Análise Exploratória

4.3.1 Identificação e Tratamento de Missings

Dentre todas as questões levantadas no estudo, nenhum item de nenhuma questão apresentou dado faltante, ou seja, não foram observados missings. Como não foram identificados problemas significativos em relação a dados faltantes, prosseguiu-se com a avaliação da existência de *outliers*.

4.3.2 Identificação e Tratamento de Outliers

Esta análise foi realizada no intuito de identificar respostas muito discrepantes em relação à massa geral de respostas obtidas. Um *outlier* é definido como um ponto extremo, anormal em relação aos demais (Hair, 2009).

Aqui, este foi definido como sendo um ponto maior ou menor que a média das respostas na questão estudada acrescida ou subtraída de 3 vezes o desvio padrão. Valores abaixo ou acima dos níveis obtidos são considerados como *outliers*. Dentre todas as questões estudadas, não foram identificados valores extremos (*outliers*).

4.4 Caracterização dos Fatores de Pressão no Trabalho

Esta seção trata da descrição das respostas obtidas para cada uma das questões utilizadas para mensurar os fatores de pressão no trabalho, mensurada por meio do Papel Gerencial, da Carga de Trabalho, dos Inter-relacionamentos, do Equilíbrio entre a Vida Pessoal e Profissional, da Responsabilidade Individual, de Manter-se Atualizado, da Falta de possibilidade de Crescimento e do Ambiente e Clima Organizacional. Esta avaliação será feita através da nota média obtida em cada

um dos itens que compõe cada questão e do seu respectivo intervalo com 95% de confiança (IC 95%), de forma a determinar a tendência geral de resposta dos entrevistados com uma margem de erro.

Valores muito altos estão relacionados com notas elevadas, que representam sentimento de pressão [6]; e valores muito baixos, com notas mais baixas, representam falta de sentimento de pressão [1]. Itens cujo intervalo de confiança para média estejam acima de 3,5 serão considerados como favoráveis à afirmativa de existência de pressão, tendo em vista que, em média, com 95% de confiança, as respostas obtidas estão acima do ponto médio 3,5.

Por outro lado, respostas cujo intervalo esteja abaixo de 3,5 indicam tendência às respostas favoráveis a não existência de pressão. Já valores que possuem o 3,5 no intervalo serão considerados como meio termo, tendo em vista que a média contém o ponto médio da Escala Likert da pesquisa.

4.4.1 Descrição dos Itens do Papel Gerencial

Nesta seção será feita a descrição dos itens que compõem o Papel Gerencial, bem como o intervalo com 95% de confiança. A Tabela 10 descreve os resultados obtidos.

Tabela 10 - Média e IC 95% para os itens do Papel Gerencial.

Questões	Média	IC 95%	
Gerenciar ou supervisionar o trabalho de outras pessoas [PG1]	2,74	2,48	2,99
Viajar sempre para participação em eventos, congressos [PG2]	2,51	2,24	2,77
Ser visto unicamente como “um recurso” [PG3]	2,51	2,23	2,78
Ter que responder por diferentes assuntos [PG4]	3,05	2,80	3,30
Ter que exercer um papel negativo (como demitir alguém) [PG5]	2,31	2,02	2,60

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Destaca-se que, em geral, os entrevistados tendem a não sentir pressão elevada com relação ao papel gerencial, tendo em vista que as médias obtidas bem como os intervalos de confiança estão abaixo do ponto médio 3,5. O item com maior nota foi o de “Ter que responder por diferentes assuntos” e o com menor nota foi o de “Ter que exercer um papel negativo (como demitir alguém)”.

4.4.2 Descrição dos Itens da Carga de Trabalho

Nesta seção será feita a descrição dos itens que compõem a Carga de Trabalho. A Tabela 11 descreve os resultados obtidos.

Tabela 11 - Descrição da Carga de Trabalho.

Questões	Média	IC 95%	
Levar serviço para casa [CT1]	4,01	3,70	4,32
Ter que fazer várias atividades ao mesmo tempo [CT2]	4,02	3,72	4,33
Ter que fazer hora extra [CT3]	2,64	2,35	2,93
Lidar com cronogramas e prazos apertados [CT4]	3,77	3,47	4,07
Metas de publicações de artigos científicos [CT5]	4,46	4,15	4,77

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Dentre as 5 questões utilizadas para mensurar a carga de trabalho, existe sentimento de pressão 60% dos itens. O item com maior nota foi o de “Metas de publicações de artigos científicos” e o com menor nota foi o de “Ter que fazer hora extra”.

4.4.3 Descrição dos Itens dos Inter-Relacionamentos

Este tópico trata da avaliação dos itens que compõem os inter-relacionamentos. A Tabela 12 mostra os resultados obtidos.

Tabela 12 - Média e IC 95% para os itens dos Inter-Relacionamentos.

Questões	Média	IC 95%	
Sentimento de isolamento no trabalho [IR1]	2,48	2,23	2,74
Falta de incentivo por parte dos superiores [IR2]	2,57	2,26	2,87
Ser sub-valorizado [IR3]	2,77	2,49	3,05
Falta de feedback (avaliação) sobre meu trabalho [IR4]	2,76	2,50	3,01
Conviver com falhas de comunicação e ser somente comunicado das decisões já tomadas pela instituição [IR5]	3,17	2,89	3,45

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Aponta-se que, em geral, os entrevistados tendem a não sentir pressão elevada com relação aos itens do inter-relacionamento, tendo em vista que as médias obtidas bem como os intervalos de confiança estão abaixo do ponto médio 3,5. O item com maior nota foi o de “Conviver com falhas de comunicação e ser somente comunicado das decisões já tomadas pela instituição” e o com menor nota foi o de “Sentimento de isolamento no trabalho”.

4.4.4 Descrição dos Itens do Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional

Os itens utilizados que permitiram medir o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional serão descritos nesta seção. A Tabela 13 apresenta os resultados obtidos.

Tabela 13 - Média e IC 95% para os itens do Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional.

Questões	Média	IC 95%	
Ter que mudar de emprego para progredir na carreira [EQ1]	2,80	2,52	3,07
Não ter tempo para fazer atividades físicas devido ao trabalho [EQ2]	3,31	2,95	3,68
Ter que conviver com a ideia do trabalho temporário [EQ3]	3,41	3,09	3,73
Não ter tempo para o lazer [EQ4]	3,40	3,04	3,75
Ter que atender ao celular por motivos de trabalho fora do expediente [EQ5]	2,34	2,08	2,60
Deslocamento entre minha casa e o local de trabalho [EQ6]	3,46	3,05	3,87

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Com relação ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, dos 6 itens, 67% apresentam resultado sem relevada evidência. Não sentem grande pressão, mas também não julgam que a pressão é grande, com intervalo de confiança contendo o ponto médio 3,5. O item com maior nota foi o de “Deslocamento entre minha casa e o local de trabalho” e o com menor nota foi o de “Ter que atender ao celular por motivos de trabalho fora do expediente”.

4.4.5 Descrição dos Itens da Responsabilidade Individual

Esta seção trata dos itens utilizados para medir a responsabilidade individual. A Tabela 14, descrita a seguir, apresenta os resultados obtidos.

Tabela 14 - Média e IC 95% para os itens da Responsabilidade Individual.

Questões	Média	IC 95%	
Atender prazos e exigências institucionais [RI1]	4,17	3,88	4,46
Tomar decisões importantes [RI2]	3,36	3,07	3,65
Valor do meu salário [RI3]	3,43	3,16	3,70
Arcar com as consequências dos erros cometidos por mim [RI4]	3,06	2,73	3,39
Ter que prestar conta das minhas atividades [RI5]	3,41	3,12	3,70
Lidar com situações delicadas e ambíguas [RI6]	3,36	3,09	3,63

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Para os itens da responsabilidade individual, dos 6 estudados, 67% apresentam resultado sem determinada significância. Não sentem grande pressão, mas também não julgam que a pressão é grande, com intervalo de confiança contendo o ponto médio 3,5. O item com maior nota foi o de “Atender prazos e exigências institucionais” e o com menor nota foi o de “Arcar com as consequências dos erros cometidos por mim”.

4.4.6 Descrição dos Itens do Manter-se Atualizado

Este tópico trata da avaliação dos itens que compõem a variável manter-se atualizado. Os resultados obtidos são descritos a seguir, pela Tabela 15

Tabela 15: Média e IC 95% para os itens do Manter-se Atualizado.

Questões	Média	IC 95%	
Conviver com novas ideias e novos desafios [MA1]	2,76	2,47	3,05
Utilizar frequentemente a tecnologia [MA2]	2,59	2,30	2,88
Ter que buscar novas certificações/manter-se atualizado [MA3]	3,28	2,94	3,62
Participar de reuniões constantemente [MA4]	2,93	2,66	3,20
Sempre aprender novas formas/adequações/didáticas de trabalho [MA5]	3,21	2,90	3,51

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Assinala-se que, em geral, os entrevistados tendem a não sentir pressão elevada com relação a manter-se atualizado, sendo que 60% dos itens apresentam resultado médio bem como os intervalos

de confiança acima do ponto médio 3,5. O item com maior nota foi o de “Ter que buscar novas certificações/manter-se atualizado” e o com menor nota foi o de “Utilizar frequentemente a tecnologia”.

4.4.7 Descrição dos Itens da Falta de Possibilidade de Crescimento

Este tópico trata da avaliação dos itens que compõem a Possibilidade de Crescimento. A Tabela 16 mostra os resultados obtidos.

Tabela 16: Média e IC 95% para os itens da Possibilidade de Crescimento.

Questões	Média	IC 95%	
Ter uma função abaixo da minha capacidade [FP1]	2,42	2,14	2,70
Perspectivas de promoção indefinidas [FP2]	2,87	2,56	3,17
Ausência de perspectiva de crescimento na carreira [FP3]	3,04	2,74	3,34

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Apresenta-se que, em geral, os entrevistados tendem a não sentir pressão elevada com relação à possibilidade de crescimento, tendo em vista que as médias obtidas, bem como os intervalos de confiança estão todos abaixo do ponto médio 3,5. O item com maior nota foi o de “Ausência de perspectiva de crescimento na carreira” e o com menor nota foi o de “Ter uma função abaixo da minha capacidade”.

4.4.8 Descrição dos Itens do Ambiente e Clima Organizacional

Este tópico trata da avaliação dos itens que compõem o Clima Organizacional. A Tabela 17 descreve os resultados obtidos.

Tabela 17: Média e IC 95% para os itens do Ambiente e Clima Organizacional.

Questões	Média	IC 95%	
Mudanças e exigências na forma como se deve realizar o trabalho [AC1]	3,22	2,96	3,47
Ter que mudar a maneira de executar meu trabalho [AC2]	3,05	2,80	3,30
Conviver com fatores que estão fora do meu controle [AC3]	3,43	3,17	3,70
O clima de trabalho na instituição [AC4]	2,55	2,29	2,81
Características da estrutura da instituição [AC5]	2,65	2,37	2,93

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Em geral, os entrevistados tendem a não sentir pressão elevada também em relação ao ambiente e clima organizacional, tendo em vista que as médias obtidas bem como os intervalos de confiança estão abaixo do ponto médio 3,5 para 80% dos itens. O item com maior nota foi o de “Conviver com fatores que estão fora do meu controle” e o com menor nota foi o de “O clima de trabalho na instituição”.

4.5 Caracterização do Comprometimento Organizacional

Esta seção trata da descrição das respostas obtidas para cada uma das questões utilizadas para mensurar os fatores do Comprometimento Organizacional, no que diz respeito aos componentes Normativo, Instrumental e Afetivo.

Esta avaliação realizada pela nota média obtida em cada um dos itens que compõem cada questão e o seu respectivo intervalo com 95% de confiança (IC 95%), de forma a determinar a tendência geral de resposta dos entrevistados com uma margem de erro.

Valores muito altos estão relacionados com notas elevadas, que representam concordância [7] e valores muito baixos com notas mais baixas, que representam discordância [1]. Itens cujo intervalo de confiança para média estejam acima de 4 serão considerados como favoráveis à afirmativa, tendo em vista que, em média, com 95% de confiança, as respostas obtidas estão acima do ponto médio 4.

Por outro lado, respostas cujo intervalo esteja abaixo de 4 indicam tendência às respostas de discordância. Já valores que possuem o 4 no intervalo serão considerados como meio termo, tendo em vista que a média contém o ponto médio da Escala *Likert* da pesquisa.

4.5.1 Descrição dos Itens do Comprometimento Normativo

Nesta seção, será feita a descrição dos itens que compõem o Comprometimento Normativo, bem como o intervalo com 95% de confiança. A Tabela 18 descreve os resultados obtidos.

Tabela 18: Média e IC 95% para os itens do Comprometimento Normativo.

Questões	Média	IC 95%	
Sinto-me no dever de permanecer em meu atual emprego [NT1]	3,12	2,72	3,52
Sinto que não tenho razões para abandonar a instituição, mesmo que fosse em meu próprio benefício [NT2]	4,22	3,83	4,60
Me sentiria culpado se deixasse a instituição no momento [NT3]	3,76	3,34	4,18
A instituição merece minha lealdade [NT4]	5,93	5,63	6,23
Sinto-me comprometido com meus amigos professores [NT5]	5,98	5,72	6,23
Sinto-me comprometido com meus superiores [NT6]	6,22	5,98	6,46

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Como pode ser observado, dentre os 6 itens utilizados para mensurar o Comprometimento Normativo, existe concordância dos entrevistados em 83% dos itens, com nota média e intervalo de confiança maior que o ponto médio da escala (4). A maior nota foi obtida no item “Sinto-me comprometido com meus superiores” e a pior para o item “Sinto-me no dever de permanecer em meu atual emprego”.

4.5.2 Descrição dos Itens do Comprometimento Instrumental

Nesta seção, será feita a descrição dos itens que compõem o Comprometimento Instrumental, bem como o intervalo com 95% de confiança. A Tabela 19 descreve os resultados obtidos.

Tabela 19 - Média e IC 95% para os itens do Comprometimento Instrumental.

Questões	Média	IC 95%	
Atualmente permaneço na instituição por necessidade [IN1]	3,55	3,15	3,96
Atualmente permaneço na instituição por desejo [IN2]	5,34	4,96	5,71
Seria muito difícil para mim deixar esta instituição, caso fosse preciso [IN3]	5,23	4,84	5,62
Se eu decidisse deixar a instituição, minha vida ficaria desorganizada [IN4]	4,04	3,62	4,45
Sinto que tenho poucas opções de trabalho e, por isso, não vale a pena considerar o fato de deixar essa instituição [IN5]	2,96	2,58	3,34
Dei tudo de mim a essa instituição e, assim, não vale à pena considerar o fato de trabalhar em outro lugar [IN6]	3,00	2,61	3,39
A falta de novas oportunidades de trabalho é um dos motivos que me fazem permanecer na empresa em que trabalho [IN7]	2,64	2,28	3,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Nota-se que dentre os 7 itens utilizados, para mensurar o Comprometimento Instrumental, existe discordância dos entrevistados em 57% dos itens, com nota média e intervalo de confiança menor que o ponto médio da escala (4). A maior nota foi obtida no item “Atualmente permaneço na instituição por desejo” e a pior para o item “A falta de novas oportunidades de trabalho é um dos motivos que me fazem permanecer na empresa em que trabalho”.

4.5.3 Descrição dos Itens do Comprometimento Afetivo

Nesta seção será feita a descrição dos itens que compõem o comprometimento afetivo, bem como o intervalo com 95% de confiança. A Tabela 20 descreve os resultados obtidos.

Tabela 20 - Média e IC 95% para os itens do Comprometimento Afetivo.

Questões	Média	IC 95%	
Eu ficaria feliz se passasse o resto da minha vida profissional na instituição onde trabalho [AF1]	5,10	4,74	5,45
Sinto os problemas da instituição como se fossem meus [AF2]	4,52	4,15	4,88
Sinto-me, de fato, pertencendo a esta instituição [AF3]	5,69	5,37	6,00
Sinto-me emocionalmente ligado a esta instituição [AF4]	5,61	5,27	5,96
Nesta instituição, sinto-me como fazendo parte de uma grande família [AF5]	4,90	4,52	5,28
Esta instituição tem grande significado para mim [AF6]	5,96	5,68	6,24

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

A partir da análise da Tabela 20, é possível observar que dos 6 itens utilizados para mensurar o Comprometimento Afetivo, os entrevistados tendem a concordar com 100% das afirmativas, com nota média e intervalo de confiança maior que o ponto médio da escala (4). A maior nota foi obtida no item “Esta instituição tem grande significado para mim” e a pior para o item “Sinto os problemas da instituição como se fossem meus”.

4.6 Modelo de Equações Estruturais

Para responder ao objetivo principal deste estudo, que é de analisar a influência dos fatores de pressão do profissional docente de nível superior no comprometimento organizacional, será utilizada a modelagem de equações estruturais, via método PLS (*Partial Least Squares*).

Neste estudo, foram descritas 8 variáveis latentes que representam os fatores de pressão profissional e 3 que representam o nível de comprometimento, explicadas por 59 variáveis indicadoras. Nas seções seguintes serão apresentados o diagrama de caminhos, o modelo de mensuração e o modelo estrutural estimado via PLS.

4.6.1 Hipóteses de estudo

Para a estimação do modelo de equações estruturais, a princípio é necessário levantar as hipóteses de pesquisa. Assim, a seguir apresentam-se as hipóteses deste estudo:

- H1:

H1a – O fator de pressão “carga de trabalho” influencia negativamente o “comprometimento organizacional afetivo”;

H1b - O fator de pressão “carga de trabalho” influencia negativamente o “comprometimento organizacional normativo”;

H1c - O fator de pressão “carga de trabalho” influencia negativamente o “comprometimento organizacional instrumental”.

- H2:

H2a - O fator de pressão “inter-relacionamentos” influencia positivamente no “comprometimento organizacional afetivo”;

H2b - O fator de pressão “inter-relacionamentos” influencia positivamente no “comprometimento organizacional normativo”;

H2c - O fator de pressão “inter-relacionamentos” influencia positivamente no “comprometimento organizacional instrumental”.

- H3:

H3a- O fator de pressão “equilíbrio entre vida pessoal e profissional” influencia negativamente no “comprometimento organizacional afetivo”;

H3b - O fator de pressão “equilíbrio entre vida pessoal e profissional” influencia negativamente no “comprometimento organizacional normativo”;

H3c - O fator de pressão “equilíbrio entre vida pessoal e profissional” influencia negativamente no “comprometimento organizacional instrumental”.

- H4:

H4a - O fator de pressão “papel gerencial” influencia negativamente no “comprometimento organizacional afetivo”;

H4b - O fator de pressão “papel gerencial” influencia negativamente no “comprometimento organizacional normativo”;

H4c- O fator de pressão “papel gerencial” influencia negativamente no “comprometimento organizacional instrumental”.

- H5:

H5a - O fator de pressão “responsabilidade individual” influencia positivamente o “comprometimento organizacional afetivo”;

H5b - O fator de pressão “responsabilidade individual” influencia positivamente o “comprometimento organizacional normativo”;

H5c - O fator de pressão “responsabilidade individual” influencia positivamente o “comprometimento organizacional instrumental”.

- H6:

H16a - O fator de pressão “manter-se atualizado” influencia positivamente o “comprometimento organizacional afetivo”;

H16b - O fator de pressão “manter-se atualizado” influencia positivamente o “comprometimento organizacional normativo”;

H16c - O fator de pressão “manter-se atualizado” influencia positivamente o “comprometimento organizacional instrumental”.

- H7:

H7a - O fator de pressão “falta de possibilidade de crescimento” influencia negativamente o “comprometimento organizacional afetivo”;

H7b - O fator de pressão “falta de possibilidade de crescimento” influencia negativamente o “comprometimento organizacional normativo”;

H7c - O fator de pressão “falta de possibilidade de crescimento” influencia negativamente o “comprometimento organizacional instrumental”.

- H8:

H8a- O fator de pressão “ambiente e clima organizacional” influencia positivamente o “comprometimento organizacional afetivo”;

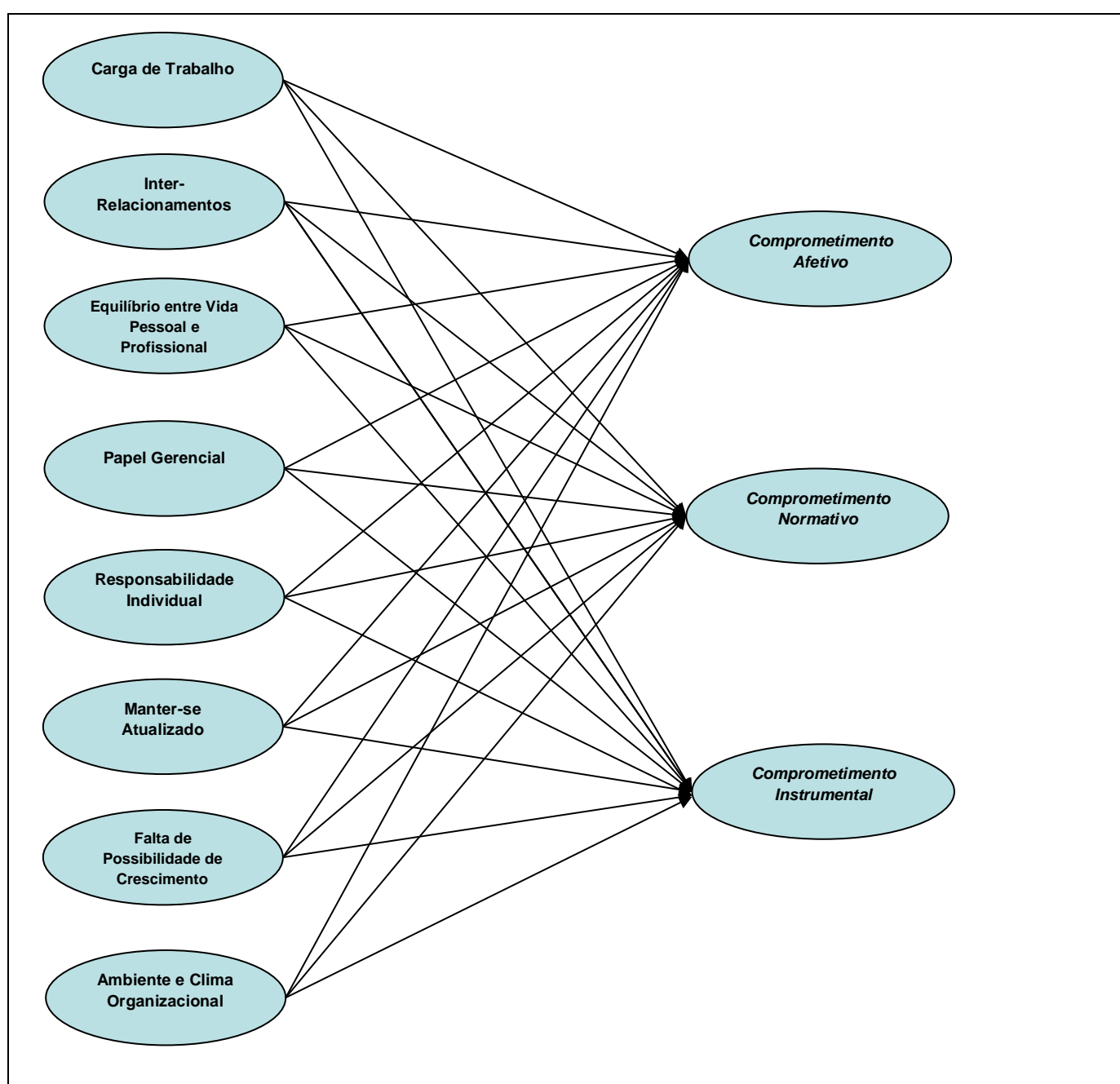
H8b - O fator de pressão “ambiente e clima organizacional” influencia positivamente o “comprometimento organizacional normativo”;

H8c - O fator de pressão “ambiente e clima organizacional” influencia positivamente o “comprometimento organizacional instrumental”;

4.6.2 Diagrama de caminhos

O diagrama de caminhos é uma representação gráfica que descreve as relações causais existentes entre as diversas variáveis sob estudo. Assim, para o problema em questão, construiu-se o diagrama de caminhos descrito a seguir pela Figura 1, que mostra as relações causais entre as variáveis utilizadas para medir as relações entre os fatores de pressão do profissional docente de nível superior no comprometimento organizacional.

Figura 1 Diagrama de Caminhos.



Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

4.6.3 Modelo de mensuração

Este tópico apresenta os resultados obtidos para o modelo de mensuração proposto. O modelo de mensuração avalia a relação entre as variáveis manifestas (itens do questionário) e os constructos estudados, indicando a magnitude dessa relação bem como a tendência e significância da mesma. A Tabela 21 descrita a seguir apresenta as cargas fatoriais obtidas para as questões da pesquisa.

Tabela 21 - Modelo Fatorial Inicial.

Questões	AC	CT	EQ	FP	IR	MA	PG	RI	AF	NT	IN
AC1	0,751	0,452	0,443	0,273	0,287	0,093	0,404	0,506	-0,263	-0,154	0,148
AC2	0,831	0,572	0,568	0,354	0,464	0,228	0,543	0,569	-0,316	-0,303	0,318
AC3	0,656	0,457	0,576	0,224	0,432	0,128	0,491	0,575	-0,184	-0,183	0,168
AC4	0,673	0,389	0,329	0,426	0,469	0,186	0,389	0,491	-0,249	-0,196	0,325
AC5	0,749	0,554	0,530	0,334	0,333	0,257	0,455	0,596	-0,158	-0,273	0,185
CT1	0,459	0,827	0,549	0,346	0,334	0,255	0,497	0,622	-0,193	-0,320	0,255
CT2	0,420	0,658	0,344	0,239	0,157	0,270	0,493	0,564	0,066	-0,124	0,136
CT3	0,461	0,698	0,449	0,389	0,295	-0,024	0,533	0,430	-0,285	-0,468	0,135
CT4	0,543	0,839	0,589	0,217	0,323	0,121	0,563	0,665	-0,268	-0,394	0,201
CT5	0,530	0,613	0,373	0,324	0,226	0,344	0,404	0,509	-0,129	-0,272	0,265
EQ1	0,464	0,386	0,608	0,629	0,629	0,152	0,457	0,428	-0,343	-0,410	0,487
EQ2	0,404	0,412	0,600	0,102	0,288	-0,046	0,369	0,392	-0,249	-0,243	-0,011
EQ3	0,270	0,328	0,602	0,235	0,474	0,029	0,459	0,370	-0,231	-0,242	0,254
EQ4	0,480	0,445	0,666	0,103	0,252	-0,024	0,394	0,471	-0,302	-0,273	0,036
EQ5	0,375	0,365	0,351	0,378	0,221	0,034	0,332	0,482	-0,030	-0,066	0,093
EQ6	0,414	0,475	0,697	0,248	0,373	-0,072	0,399	0,484	-0,314	-0,390	0,218
FP1	0,249	0,175	0,275	0,737	0,415	0,075	0,293	0,316	-0,277	-0,180	0,383
FP2	0,416	0,437	0,382	0,750	0,408	0,206	0,349	0,481	-0,251	-0,365	0,226
FP3	0,386	0,372	0,519	0,843	0,745	0,122	0,483	0,456	-0,289	-0,329	0,477
IR1	0,371	0,226	0,475	0,507	0,770	0,116	0,416	0,334	-0,369	-0,303	0,373
IR2	0,422	0,316	0,548	0,609	0,887	-0,073	0,527	0,304	-0,365	-0,445	0,384
IR3	0,461	0,341	0,624	0,713	0,882	-0,082	0,544	0,498	-0,474	-0,454	0,559
IR4	0,380	0,264	0,450	0,359	0,685	-0,018	0,557	0,401	-0,254	-0,256	0,217
IR5	0,590	0,409	0,636	0,483	0,731	-0,051	0,460	0,418	-0,288	-0,392	0,229
MA1	0,270	0,240	0,085	0,221	0,028	0,923	0,106	0,421	0,175	0,108	0,128
MA2	0,235	0,209	0,012	0,070	-0,089	0,847	0,017	0,275	0,130	0,121	0,068
MA3	0,342	0,371	0,177	0,225	0,052	0,620	0,281	0,399	0,055	-0,086	0,098
MA4	0,479	0,519	0,278	0,219	0,180	0,298	0,319	0,507	0,108	-0,124	-0,036
MA5	0,461	0,481	0,243	0,189	0,077	0,473	0,292	0,425	-0,063	-0,099	0,096
PG1	0,314	0,321	0,139	0,213	0,180	0,305	0,371	0,426	0,014	0,005	0,163
PG2	0,413	0,567	0,357	0,258	0,184	0,311	0,638	0,533	-0,019	-0,177	0,103
PG3	0,457	0,464	0,590	0,461	0,628	-0,117	0,887	0,488	-0,459	-0,361	0,451
PG4	0,595	0,672	0,534	0,308	0,388	0,191	0,690	0,642	-0,169	-0,257	0,203
PG5	0,065	0,086	0,082	0,060	0,162	0,248	0,174	0,177	0,073	0,020	0,064
RI1	0,581	0,690	0,428	0,191	0,218	0,332	0,452	0,679	-0,176	-0,246	0,235
RI2	0,335	0,391	0,152	0,183	0,072	0,499	0,296	0,467	0,084	0,004	0,149
RI3	0,384	0,389	0,631	0,597	0,492	-0,019	0,592	0,664	-0,304	-0,341	0,363
RI4	0,564	0,458	0,370	0,197	0,217	0,404	0,350	0,648	-0,039	-0,115	0,211
RI5	0,583	0,601	0,470	0,380	0,276	0,489	0,424	0,818	-0,159	-0,281	0,405
RI6	0,460	0,374	0,348	0,246	0,422	0,103	0,435	0,492	-0,156	-0,204	0,076
AF1	-0,380	-0,268	-0,498	-0,457	-0,517	0,055	-0,416	-0,433	0,768	0,435	-0,559
AF2	-0,070	0,006	-0,236	-0,092	-0,186	0,269	-0,087	0,069	0,666	0,270	-0,147
AF3	-0,136	-0,107	-0,242	-0,215	-0,247	0,092	-0,158	-0,095	0,697	0,383	-0,368
AF4	-0,264	-0,245	-0,364	-0,225	-0,362	0,180	-0,346	-0,181	0,837	0,477	-0,365
AF5	-0,258	-0,281	-0,384	-0,264	-0,348	0,112	-0,354	-0,261	0,838	0,563	-0,407
AF6	-0,304	-0,304	-0,313	-0,270	-0,339	0,218	-0,305	-0,191	0,802	0,532	-0,447
NT1	-0,038	-0,104	0,000	0,057	-0,053	0,305	-0,140	0,054	0,140	0,406	0,039
NT2	-0,242	-0,319	-0,348	-0,298	-0,291	0,165	-0,201	-0,269	0,357	0,618	-0,322
NT3	-0,084	-0,168	-0,098	0,082	0,052	-0,037	0,002	-0,052	0,127	0,362	0,020
NT4	-0,204	-0,365	-0,451	-0,431	-0,506	0,015	-0,362	-0,327	0,436	0,788	-0,416
NT5	-0,334	-0,369	-0,366	-0,165	-0,283	0,063	-0,243	-0,327	0,526	0,688	-0,166
NT6	-0,198	-0,398	-0,422	-0,285	-0,381	0,119	-0,307	-0,269	0,469	0,848	-0,278
IN1	0,281	0,224	0,242	0,446	0,395	0,147	0,303	0,365	-0,248	-0,172	0,782
IN2	-0,260	-0,183	-0,262	-0,328	-0,278	-0,003	-0,205	-0,259	0,492	0,410	-0,695
IN3	-0,254	-0,321	-0,388	-0,293	-0,352	0,030	-0,343	-0,312	0,669	0,595	-0,545
IN4	0,123	-0,066	-0,033	0,039	0,071	0,079	0,163	0,181	0,233	0,237	0,148
IN5	0,088	-0,017	0,049	0,101	0,185	0,223	0,152	0,101	-0,096	0,059	0,628
IN6	-0,033	-0,155	-0,221	-0,045	-0,161	0,348	-0,160	-0,147	0,473	0,536	-0,205
IN7	0,163	0,154	0,297	0,375	0,307	0,164	0,291	0,257	-0,256	-0,101	0,745

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Percebe-se que, em geral, as cargas fatoriais obtidas para os itens utilizados para mensurar as variáveis latentes apresentam valores mais elevados justamente nesta variável latente. A Tabela 22 descreve a significância do modelo fatorial obtido para os construtos que compõem os fatores de pressão no trabalho.

Tabela 22: Resultados constructos dos fatores de pressão no trabalho.

Questões	Carga Fatorial	P-valor
Mudanças e exigências na forma como se deve realizar o trabalho [AC1]	0,751	<0,001
Ter que mudar a maneira de executar meu trabalho [AC2]	0,831	<0,001
Conviver com fatores que estão fora do meu controle [AC3]	0,656	<0,001
O clima de trabalho na instituição [AC4]	0,673	<0,001
Características da estrutura da instituição [AC5]	0,749	<0,001
Levar serviço para casa [CT1]	0,827	<0,001
Ter que fazer várias atividades ao mesmo tempo [CT2]	0,658	<0,001
Ter que fazer hora extra [CT3]	0,698	<0,001
Lidar com cronogramas e prazos apertados [CT4]	0,839	<0,001
Metas de publicações de artigos científicos [CT5]	0,613	<0,001
Ter que mudar de emprego para progredir na carreira [EQ1]	0,608	<0,001
Não ter tempo para fazer atividades físicas devido ao trabalho [EQ2]	0,600	0,002
Ter que conviver com a ideia do trabalho temporário [EQ3]	0,602	<0,001
Não ter tempo para o lazer [EQ4]	0,666	<0,001
Ter que atender ao celular por motivos de trabalho fora do expediente [EQ5]	0,351	0,025
Deslocamento entre minha casa e o local de trabalho [EQ6]	0,697	<0,001
Ter uma função abaixo da minha capacidade [FP1]	0,737	<0,001
Perspectivas de promoção indefinidas [FP2]	0,750	<0,001
Ausência de perspectiva de crescimento na carreira [FP3]	0,843	<0,001
Sentimento de isolamento no trabalho [IR1]	0,770	<0,001
Falta de incentivo por parte dos superiores [IR2]	0,887	<0,001
Ser subvalorizado [IR3]	0,882	<0,001
Falta de feedback (avaliação) sobre meu trabalho [IR4]	0,685	<0,001
Conviver com falhas de comunicação e ser somente comunicado das decisões já tomadas pela instituição [IR5]	0,731	<0,001
Conviver com novas ideias e novos desafios [MA1]	0,923	0,008
Utilizar frequentemente a tecnologia [MA2]	0,847	0,013
Ter que buscar novas certificações/manter-se atualizado [MA3]	0,620	0,103
Participar de reuniões constantemente [MA4]	0,298	0,374
Sempre aprender novas formas/adequações/didáticas de trabalho [MA5]	0,473	0,250
Gerenciar ou supervisionar o trabalho de outras pessoas [PG1]	0,371	0,154
Viajar sempre para participação em eventos, congressos [PG2]	0,638	0,005
Ser visto unicamente como “um recurso” [PG3]	0,887	0,002
Ter que responder por diferentes assuntos [PG4]	0,690	0,003
Ter que exercer um papel negativo (como demitir alguém) [PG5]	0,174	0,568
Atender prazos e exigências institucionais [RI1]	0,679	<0,001
Tomar decisões importantes [RI2]	0,467	0,028
Valor do meu salário [RI3]	0,664	<0,001
Arcar com as consequências dos erros cometidos por mim [RI4]	0,648	0,003
Ter que prestar conta das minhas atividades [RI5]	0,818	<0,001
Lidar com situações delicadas e ambíguas [RI6]	0,492	0,015

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

A análise da Tabela 22 permite observar que a grande maioria das variáveis manifestas, utilizadas para mensurar os construtos dos fatores de pressão no trabalho, têm um impacto significativo no seu construto, tendo em vista que a probabilidade de significância do teste t é menor que 0,05. Porém, as variáveis: Ter que buscar novas certificações/manter-se atualizado [MA3], participar de reuniões constantemente [MA4], sempre aprender novas formas/adequações/didáticas de trabalho [MA5], gerenciar ou supervisionar o trabalho de outras pessoas [PG1] e ter que exercer um papel negativo (como demitir alguém) [PG5] apresentam carga fatorial baixa e não apresentam significância estatística. A seguir é descrita a Tabela 23, que apresenta os resultados obtidos para os constructos do comprometimento.

Tabela 23 - Resultados constructos do Comprometimento.

Questões	Carga Fatorial	P-valor
Eu ficaria feliz se passasse o resto da minha vida profissional na instituição onde trabalho [AF1]	0,768	<0,001
Sinto os problemas da instituição como se fossem meus [AF2]	0,666	<0,001
Sinto-me, de fato, pertencendo a esta instituição [AF3]	0,697	<0,001
Sinto-me emocionalmente ligado a esta instituição [AF4]	0,837	<0,001
Nesta instituição, sinto-me como fazendo parte de uma grande família [AF5]	0,838	<0,001
Esta instituição tem grande significado para mim [AF6]	0,802	<0,001
Sinto-me no dever de permanecer em meu atual emprego [NT1]	0,406	0,004
Sinto que não tenho razões para abandonar a instituição, mesmo que fosse em meu próprio benefício [NT2]	0,618	<0,001
Me sentiria culpado se deixasse a instituição no momento [NT3]	0,362	0,035
A instituição merece minha lealdade [NT4]	0,788	<0,001
Sinto-me comprometido com meus amigos professores [NT5]	0,688	<0,001
Sinto-me comprometido com meus superiores [NT6]	0,848	<0,001
Atualmente permaneço na instituição por necessidade [IN1]	0,782	0,197
Atualmente permaneço na instituição por desejo [IN2]	-0,695	0,273
Seria muito difícil para mim deixar esta instituição, caso fosse preciso [IN3]	-0,545	0,363
Se eu decidisse deixar a instituição, minha vida ficaria desorganizada [IN4]	0,148	0,569
Sinto que tenho poucas opções de trabalho e, por isso, não vale a pena considerar o fato de deixar essa instituição [IN5]	0,628	0,186
Dei tudo de mim a essa instituição e, assim, não vale à pena considerar o fato de trabalhar em outro lugar [IN6]	-0,205	0,594
A falta de novas oportunidades de trabalho é um dos motivos que me fazem permanecer na empresa em que trabalho [IN7]	0,745	0,196

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Nota-se que a grande maioria das variáveis manifestas, utilizadas para mensurar os construtos do comprometimento têm um impacto significativo no seu construto, tendo em vista que a probabilidade de significância do teste t é menor que 0,05. Porém, todas as variáveis do comprometimento instrumental não apresentam carga fatorial satisfatórios e os p-valores obtidos ficaram acima de 0,05.

Os itens que não apresentaram significância foram avaliados, identificando-se o item com maior p-valor. Este foi comparado ao nível de significância e, se foi maior que 0,05, ele foi excluído do modelo. Este procedimento foi repetido até o nível em que todos os itens apresentaram p-valor menor que 0,05. A Tabela 24 descreve os itens utilizados para o modelo final.

Tabela 24: Modelo Fatorial Final.

Questões	AC	CT	EQ	FP	IR	MA	PG	RI	AF	NT	IN
AC1	0,746	0,451	0,444	0,272	0,289	0,121	0,391	0,508	-0,263	0,082	-0,153
AC2	0,833	0,570	0,569	0,354	0,466	0,291	0,544	0,571	-0,316	0,284	-0,302
AC3	0,657	0,457	0,577	0,224	0,433	0,154	0,489	0,574	-0,184	0,133	-0,182
AC4	0,672	0,389	0,330	0,427	0,469	0,214	0,380	0,489	-0,250	0,286	-0,195
AC5	0,751	0,555	0,532	0,332	0,334	0,299	0,435	0,595	-0,158	0,160	-0,273
CT1	0,459	0,826	0,549	0,344	0,335	0,286	0,492	0,628	-0,193	0,230	-0,320
CT2	0,420	0,650	0,345	0,239	0,155	0,309	0,477	0,561	0,067	0,112	-0,124
CT3	0,462	0,707	0,450	0,388	0,298	0,016	0,522	0,433	-0,285	0,075	-0,468
CT4	0,544	0,836	0,589	0,216	0,322	0,171	0,561	0,668	-0,268	0,116	-0,392
CT5	0,531	0,607	0,372	0,322	0,226	0,411	0,393	0,507	-0,129	0,235	-0,272
EQ1	0,465	0,388	0,611	0,629	0,631	0,163	0,456	0,427	-0,344	0,467	-0,411
EQ2	0,404	0,412	0,602	0,102	0,288	-0,026	0,379	0,397	-0,248	-0,067	-0,242
EQ3	0,270	0,326	0,599	0,235	0,473	0,040	0,454	0,372	-0,231	0,208	-0,243
EQ4	0,481	0,445	0,667	0,102	0,253	0,012	0,402	0,473	-0,302	-0,040	-0,272
EQ5	0,376	0,365	0,355	0,378	0,221	0,056	0,323	0,481	-0,031	0,106	-0,066
EQ6	0,415	0,476	0,692	0,248	0,374	-0,030	0,417	0,489	-0,314	0,125	-0,390
FP1	0,249	0,176	0,276	0,741	0,416	0,092	0,295	0,315	-0,277	0,379	-0,181
FP2	0,416	0,439	0,384	0,746	0,408	0,222	0,341	0,480	-0,251	0,191	-0,366
FP3	0,387	0,373	0,521	0,843	0,746	0,132	0,479	0,458	-0,290	0,455	-0,330
IR1	0,371	0,223	0,475	0,507	0,766	0,138	0,416	0,333	-0,369	0,313	-0,303
IR2	0,423	0,320	0,548	0,609	0,888	-0,063	0,539	0,308	-0,365	0,337	-0,447
IR3	0,462	0,343	0,624	0,713	0,884	-0,075	0,547	0,504	-0,475	0,505	-0,455
IR4	0,380	0,262	0,451	0,358	0,679	-0,018	0,568	0,400	-0,254	0,141	-0,257
IR5	0,590	0,412	0,638	0,483	0,735	-0,024	0,454	0,418	-0,288	0,205	-0,392
MA1	0,271	0,237	0,087	0,220	0,027	0,909	0,081	0,414	0,174	0,176	0,107
MA2	0,237	0,207	0,012	0,070	-0,088	0,869	-0,003	0,268	0,130	0,135	0,122
MA3	0,345	0,366	0,178	0,224	0,051	0,679	0,261	0,392	0,055	0,096	-0,085
PG2	0,414	0,567	0,358	0,256	0,184	0,349	0,615	0,529	-0,019	0,067	-0,178
PG3	0,457	0,465	0,590	0,461	0,627	-0,085	0,901	0,495	-0,459	0,365	-0,361
PG4	0,597	0,670	0,536	0,308	0,387	0,237	0,681	0,639	-0,169	0,156	-0,257
RI1	0,582	0,688	0,428	0,190	0,217	0,368	0,448	0,691	-0,176	0,227	-0,245
RI2	0,335	0,385	0,155	0,182	0,070	0,536	0,257	0,452	0,084	0,138	0,005
RI3	0,384	0,390	0,632	0,597	0,493	-0,012	0,589	0,667	-0,304	0,286	-0,342
RI4	0,565	0,455	0,371	0,196	0,216	0,453	0,331	0,634	-0,040	0,164	-0,114
RI5	0,583	0,598	0,470	0,379	0,276	0,511	0,407	0,815	-0,159	0,339	-0,281
RI6	0,460	0,373	0,350	0,246	0,422	0,137	0,414	0,489	-0,156	0,029	-0,204
AF1	-0,381	-0,269	-0,499	-0,458	-0,517	0,040	-0,420	-0,435	0,769	-0,429	0,436
AF2	-0,069	0,002	-0,235	-0,092	-0,186	0,263	-0,102	0,064	0,665	-0,075	0,269
AF3	-0,135	-0,111	-0,242	-0,216	-0,248	0,099	-0,173	-0,101	0,700	-0,278	0,383
AF4	-0,263	-0,250	-0,365	-0,225	-0,363	0,161	-0,355	-0,186	0,837	-0,253	0,476
AF5	-0,257	-0,282	-0,383	-0,263	-0,348	0,081	-0,364	-0,265	0,838	-0,245	0,562
AF6	-0,304	-0,306	-0,313	-0,270	-0,339	0,171	-0,317	-0,196	0,800	-0,321	0,531
IN1	0,282	0,224	0,244	0,448	0,396	0,153	0,308	0,367	-0,249	0,847	-0,174
IN2	-0,260	-0,182	-0,262	-0,329	-0,278	0,010	-0,204	-0,260	0,492	-0,607	0,411
IN5	0,088	-0,018	0,049	0,102	0,185	0,218	0,147	0,100	-0,096	0,724	0,058
IN7	0,165	0,154	0,297	0,375	0,308	0,165	0,286	0,256	-0,256	0,802	-0,103
NT1	-0,038	-0,106	0,000	0,058	-0,054	0,288	-0,155	0,051	0,140	0,131	0,404
NT2	-0,242	-0,324	-0,347	-0,297	-0,294	0,134	-0,194	-0,271	0,357	-0,201	0,619
NT3	-0,084	-0,169	-0,098	0,083	0,049	-0,057	-0,002	-0,056	0,127	0,063	0,361
NT4	-0,205	-0,367	-0,451	-0,430	-0,506	0,012	-0,375	-0,330	0,436	-0,311	0,791
NT5	-0,335	-0,369	-0,366	-0,164	-0,282	0,023	-0,248	-0,330	0,525	-0,026	0,684
NT6	-0,200	-0,400	-0,422	-0,284	-0,381	0,095	-0,322	-0,274	0,469	-0,157	0,847

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Destaca-se que as cargas fatoriais obtidas para os itens utilizados para mensurar os fatores de pressão no trabalho e o comprometimento apresentam valores mais elevados, justamente em sua variável latente, com 3 exceções. A Tabela 25 descreve a significância do modelo fatorial obtido nos itens dos fatores de pressão no trabalho.

**Tabela 25 - Resultados constructos dos fatores de pressão no trabalho
(Modelo Final).**

Questões	Carga Fatorial	P-valor
Mudanças e exigências na forma como se deve realizar o trabalho [AC1]	0,751	<0,001
Ter que mudar a maneira de executar meu trabalho [AC2]	0,831	<0,001
Conviver com fatores que estão fora do meu controle [AC3]	0,656	<0,001
O clima de trabalho na instituição [AC4]	0,673	<0,001
Características da estrutura da instituição [AC5]	0,749	<0,001
Levar serviço para casa [CT1]	0,826	<0,001
Ter que fazer várias atividades ao mesmo tempo [CT2]	0,650	<0,001
Ter que fazer hora extra [CT3]	0,707	<0,001
Lidar com cronogramas e prazos apertados [CT4]	0,836	<0,001
Metas de publicações de artigos científicos [CT5]	0,607	<0,001
Ter que mudar de emprego para progredir na carreira [EQ1]	0,611	<0,001
Não ter tempo para fazer atividades físicas devido ao trabalho [EQ2]	0,602	<0,001
Ter que conviver com a ideia do trabalho temporário [EQ3]	0,599	<0,001
Não ter tempo para o lazer [EQ4]	0,667	<0,001
Ter que atender ao celular por motivos de trabalho fora do expediente [EQ5]	0,355	0,032
Deslocamento entre minha casa e o local de trabalho [EQ6]	0,692	<0,001
Ter uma função abaixo da minha capacidade [FP1]	0,741	<0,001
Perspectivas de promoção indefinidas [FP2]	0,746	<0,001
Ausência de perspectiva de crescimento na carreira [FP3]	0,843	<0,001
Sentimento de isolamento no trabalho [IR1]	0,766	<0,001
Falta de incentivo por parte dos superiores [IR2]	0,888	<0,001
Ser subvalorizado [IR3]	0,884	<0,001
Falta de feedback (avaliação) sobre meu trabalho [IR4]	0,679	<0,001
Conviver com falhas de comunicação e ser somente comunicado das decisões já tomadas pela instituição [IR5]	0,735	<0,001
Conviver com novas ideias e novos desafios [MA1]	0,909	<0,001
Utilizar frequentemente a tecnologia [MA2]	0,869	<0,001
Ter que buscar novas certificações/manter-se atualizado [MA3]	0,679	0,012
Viajar sempre para participação em eventos, congressos [PG2]	0,615	<0,001
Ser visto unicamente como “um recurso” [PG3]	0,901	<0,001
Ter que responder por diferentes assuntos [PG4]	0,681	<0,001
Atender prazos e exigências institucionais [RI1]	0,691	<0,001
Tomar decisões importantes [RI2]	0,452	0,016
Valor do meu salário [RI3]	0,667	<0,001
Arcar com as consequências dos erros cometidos por mim [RI4]	0,634	<0,001
Ter que prestar conta das minhas atividades [RI5]	0,815	<0,001
Lidar com situações delicadas e ambíguas [RI6]	0,489	0,008

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

A análise da Tabela 25 permite observar que, para o modelo final, todas as variáveis manifestas, utilizadas para mensurar os construtos dos fatores de pressão no trabalho têm um impacto significativo no seu construto, tendo em vista que a probabilidade de significância do teste t é menor

que 0,05. A seguir é descrita a Tabela 26, que mostra os resultados obtidos para os constructos do comprometimento.

**Tabela 26 - Resultados constructos do Comprometimento
(Modelo Final).**

Questões	Carga Fatorial	P-valor
Eu ficaria feliz se passasse o resto da minha vida profissional na instituição onde trabalho [AF1]	0,769	<0,001
Sinto os problemas da instituição como se fossem meus [AF2]	0,665	<0,001
Sinto-me, de fato, pertencendo a esta instituição [AF3]	0,700	<0,001
Sinto-me emocionalmente ligado a esta instituição [AF4]	0,837	<0,001
Nesta instituição, sinto-me como fazendo parte de uma grande família [AF5]	0,838	<0,001
Esta instituição tem grande significado para mim [AF6]	0,800	<0,001
Sinto-me no dever de permanecer em meu atual emprego [NT1]	0,404	0,003
Sinto que não tenho razões para abandonar a instituição, mesmo que fosse em meu próprio benefício [NT2]	0,619	<0,001
Me sentiria culpado se deixasse a instituição no momento [NT3]	0,361	0,025
A instituição merece minha lealdade [NT4]	0,791	<0,001
Sinto-me comprometido com meus amigos professores [NT5]	0,684	<0,001
Sinto-me comprometido com meus superiores [NT6]	0,847	<0,001
Atualmente permaneço na instituição por necessidade [IN1]	0,847	<0,001
Atualmente permaneço na instituição por desejo [IN2]	-0,607	0,004
Sinto que tenho poucas opções de trabalho e, por isso, não vale a pena considerar o fato de deixar essa instituição [IN5]	0,724	<0,001
A falta de novas oportunidades de trabalho é um dos motivos que me fazem permanecer na empresa em que trabalho [IN7]	0,802	<0,001

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Observa-se que para o modelo final, todas as variáveis utilizadas para mensurar os construtos do comprometimento têm um impacto significativo no seu construto, tendo em vista que a probabilidade de significância do teste t é menor que 0,05. A seção a seguir apresenta o modelo estrutural criado a partir das variáveis manifestas descritas no modelo final.

4.6.4 Modelo Estrutural

O modelo estrutural avalia as inter-relações entre os constructos do modelo (variáveis latentes), baseado nas hipóteses levantadas pela pesquisa, indicando a magnitude dessa relação bem como a tendência e a significância da mesma.

Esta seção trata da descrição dos resultados obtidos para o modelo estrutural proposto. A Tabela 27, descrita a seguir, apresenta o modelo estrutural estimado, a partir das hipóteses de estudo e conforme descrito pela figura 1, com os coeficientes e sua significância estimada através de simulações *bootstrap*.

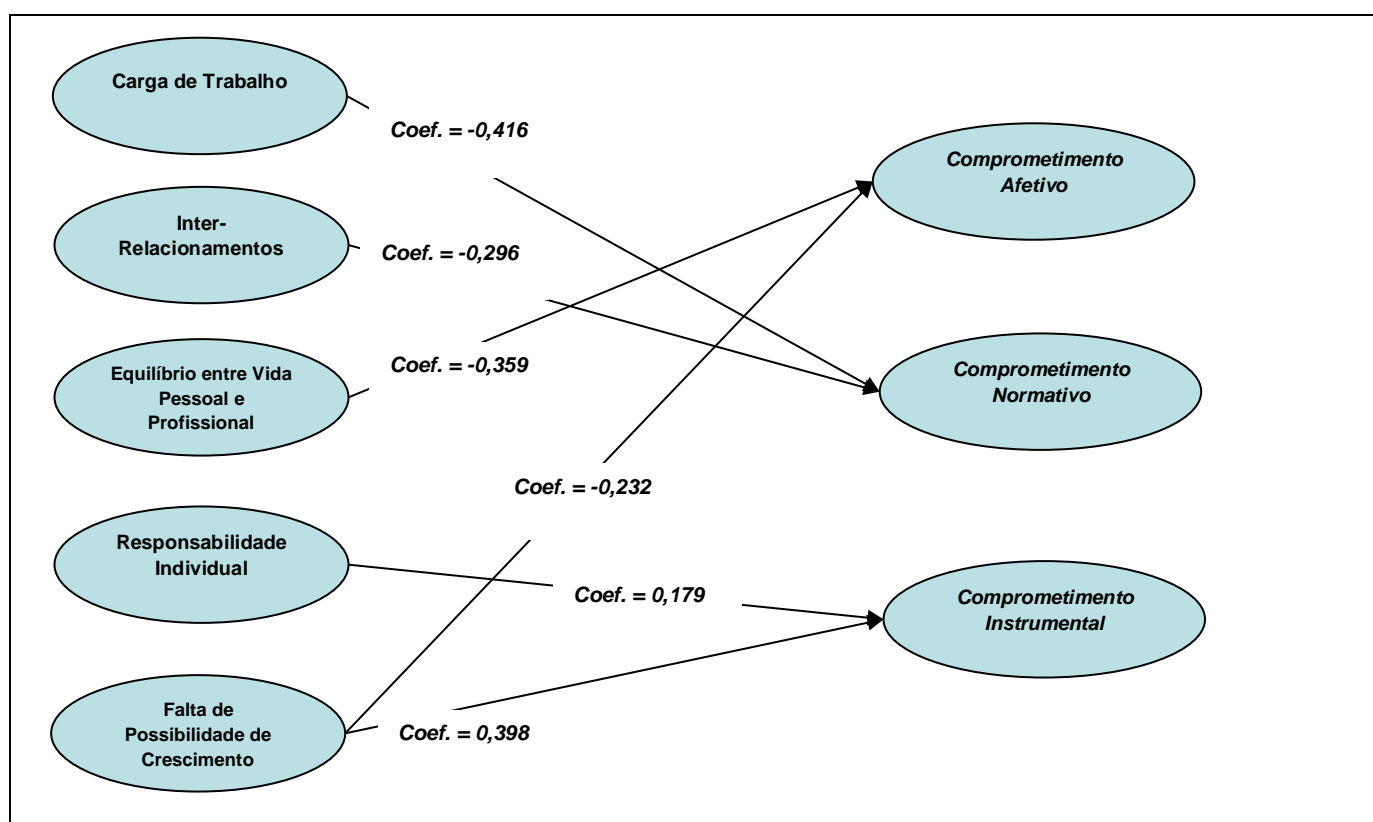
Tabela 27 - Coeficientes do Modelo Estrutural.

Relações	Coef.	P-valor
Ambiente e Clima -> Afetivo	-0,112	0,498
Ambiente e Clima -> Instrumental	-0,046	0,780
Ambiente e Clima -> Normativo	0,200	0,224
Carga de Trabalho -> Afetivo	-0,008	0,962
Carga de Trabalho -> Instrumental	-0,182	0,301
Carga de Trabalho -> Normativo	-0,497	0,002
Equilíbrio -> Afetivo	-0,257	0,103
Equilíbrio -> Instrumental	-0,031	0,891
Equilíbrio -> Normativo	-0,175	0,292
Falta Possibilidade Crescimento -> Afetivo	-0,140	0,198
Falta Possibilidade Crescimento -> Instrumental	0,264	0,108
Falta Possibilidade Crescimento -> Normativo	-0,022	0,879
Inter Relacionamento -> Afetivo	-0,093	0,548
Inter Relacionamento -> Instrumental	0,168	0,389
Inter Relacionamento -> Normativo	-0,348	0,063
Manter se Atualizado -> Afetivo	0,213	0,059
Manter se Atualizado -> Instrumental	0,108	0,465
Manter se Atualizado -> Normativo	0,206	0,104
Papel Gerencial -> Afetivo	-0,108	0,522
Papel Gerencial -> Instrumental	0,137	0,461
Papel Gerencial -> Normativo	0,208	0,245
Responsabilidade Individual -> Afetivo	0,100	0,585
Responsabilidade Individual -> Instrumental	0,184	0,397
Responsabilidade Individual -> Normativo	-0,074	0,676

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Observa-se que a primeira estimativa do modelo estrutural apresenta diversas características com p-valor maior que 0,05, indicando que não existe significância estatística nas relações estudadas. Para refinar o modelo estimado, a relação com maior p-valor foi retirada e um novo modelo criado, sendo este procedimento repetido até que todas as relações estudadas apresentassem p-valor menor que 0,05. A Figura 2, descrita a seguir, apresenta as relações e o modelo estrutural final.

Figura 2 - Modelo Estrutural Final.



É possível observar, na Figura 2, que o “*equilíbrio entre a vida pessoal e profissional*” e a “*falta de possibilidade de crescimento*” impactam de forma inversa e significativa no comprometimento afetivo. Afirma-se, portanto, que, quanto maior a pressão sentida nesses aspectos, menor é o comprometimento afetivo ($p < 0,05$). O deslocamento entre a casa e o local de trabalho, não ter tempo para o lazer e conviver com a ideia de trabalho temporário foram pontos que se destacaram na variável do “*equilíbrio entre a vida pessoal e profissional*”.

Conforme Tardif (2002), uma parte significativa do trabalho docente é realizada em casa, à noite ou nos finais de semana. A relação entre trabalho e família tem implicações importantes tanto para as organizações como um todo, como para os indivíduos (GREENHAUS e SINGH, 2004). Quando há um desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal, as pessoas passam a ter comportamentos

que podem resultar em problemas físicos e emocionais. Além disso, há um efeito negativo na produtividade e também nas relações interpessoais. No tocante à “*falta de possibilidade de crescimento*” apontou-se que a ausência de perspectiva de crescimento na carreira é um fator que compromete o vínculo afetivo do profissional com a instituição.

Lacombe (2005) afirma que o docente universitário pode trabalhar em diferentes tipos de instituições de ensino superior, dependendo do vínculo de trabalho estabelecido em cada instituição. Por sua vez, os professores contratados no “regime de tempo parcial” têm menos exigências a cumprir em termos de carga horária, pesquisa e disponibilidade, mas, por outro lado, também podem ser diferenciados no tocante ao apoio recebido, tanto financeiro (recebem menos apoio) como na estabilidade do vínculo contratual (LACOMBE, 2005).

Aponta Esteve (1995) que já tem sido discutido na literatura como o docente que dedica o tempo parcialmente pode estar sujeito a pressões e estresse, uma vez que, para sobreviver, é obrigado a cumprir cargas horárias em diversas instituições ou desempenhar múltiplas funções em diversos empregos. Esse fato pode ser explicado, pois, na faculdade em estudo, os docentes com regime parcial de trabalho correspondem a 84,3% do quadro de contratados, o que pode causar uma condição de instabilidade.

Outra análise identificada na Figura 2 trata do comprometimento normativo que é influenciado de forma inversa e significativa pela “*carga de trabalho*” e pelos “*inter-relacionamentos*”. Constatase que, quanto maior a pressão sentida nesses aspectos, menor é o comprometimento normativo dos professores. Tal comprometimento reflete um sentimento de obrigação do trabalhador em permanecer na organização. É possível afirmar que cada organização possui uma configuração singular que a caracteriza e influencia o comportamento dos indivíduos (CHANLAT, 1996). Verifica-se que os fatores apontados pelos docentes quanto à “*carga de trabalho*” dizem respeito a metas de publicações de artigos científicos, levar serviço para casa e ter que fazer várias atividades ao mesmo tempo.

Kilimnik *et al.*, (2012), acrescentam que as condições impostas pelas instituições como as regras, metas estabelecidas, elementos que podem causar desgaste, falta de interesse e fontes de estresse interferem na execução das atividades profissionais. No item “*inter-relacionamentos*”, assinala-se que conviver com falhas de comunicação e ser somente comunicado das decisões já tomadas pela instituição é um fator que compromete o vínculo normativo do docente com a organização. Arroba e Kim (1988) ressaltam que os hábitos organizacionais, que são impróprios para os serviços a serem feitos, que negligenciam as necessidades humanas e que frustram o senso de realização das pessoas colocam pressões desnecessárias nos membros da organização. Os autores ainda relatam que sempre que as necessidades básicas não forem satisfeitas, os funcionários

experimentarão a pressão da frustração, como pode-se identificar com a falha interna apontada na instituição.

A última relação identificada na Figura 2 diz respeito à “*responsabilidade individual*” e à “*falta de possibilidade de crescimento*”, o que impacta de forma direta o comprometimento instrumental. Uma maior pressão nestes dois itens indica um maior comprometimento instrumental. Tal comprometimento decorre do reconhecimento dos custos em deixar a organização. Nesse sentido, o empregado, com um forte comprometimento instrumental, permanece na organização porque precisa (SIQUEIRA E GOMIDE JR, 2004). No item “*responsabilidade individual*”, a questão mais significativa foi atender prazos e exigências institucionais.

Franco (2001) afirma que profissional docente é o que trabalha em uma instituição de ensino superior, mas, ao mesmo tempo, está inserido em um contexto profissional. É o profissional constantemente avaliado, por meio de concursos, de avaliações institucionais, de avaliações para ascensão na função, de trabalhos em eventos, de projetos para financiamento e de relatórios de atividades e de pesquisa. Há que se mencionar outras incumbências decretadas pela Lei 9394/96, as qual se agregam à função do docente. O art. 13 estabelece os papéis dos docentes como participar do projeto pedagógico; elaborar e cumprir o plano de trabalho; zelar pela aprendizagem dos alunos; estabelecer estratégias de recuperação para alunos de menor rendimento; ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos; participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional, além da orientação acadêmica, seja de monografia, dissertações ou teses. No item, “*falta de possibilidade de crescimento*”, novamente se manifesta, mas, nesse caso, apontando um relacionamento positivo quanto ao comprometimento instrumental.

Interpreta-se que, quanto maior for a pressão em relação à “*falta de possibilidade de crescimento*”, maior será o vínculo do docente quanto à obrigação de permanecer na instituição, seja pelos investimentos já realizados, resultados alcançados na organização seja pelos custos associados à sua perda. A influência da variável “*falta de possibilidade de crescimento*” no comprometimento afetivo é demonstrada de forma contrária, ou seja, quanto maior for a pressão em relação à “*falta de possibilidade de crescimento*”, menor será o vínculo do docente quanto ao desejo de permanecer na instituição. Há, portanto, falta de envolvimento e ligação psicológica de natureza afetiva com a organização.

A seguir são apresentadas as medidas de qualidade do modelo estimado, através da Tabela 28, que descreve a Variância Média Extraída (AVE), o coeficiente de determinação estimado para cada um dos constructos do modelo além da confiabilidade composta.

Tabela 28 - Medidas de Qualidade do Modelo Estrutural.

Constructos	AVE	Conf. Composta	R²
Carga de Trabalho	0,533	0,849	
Inter-Relacionamentos	0,632	0,895	
Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional	0,377	0,775	
Responsabilidade Individual	0,417	0,804	
Falta de Crescimento Profissional	0,602	0,818	
Comprometimento Afetivo	0,594	0,897	0,282
Comprometimento Normativo	0,417	0,800	0,373
Comprometimento Instrumental	0,554	0,605	0,260
Média	0,516	-	0,305
R² Global (GoF)	0,379		

Fonte: Dados da pesquisa, resultados obtidos pelo software SmartPLS.

A validade convergente é avaliada através da variância média extraída (AVE) que é uma medida de qualidade do modelo de mensuração, mostrando quanto as variáveis manifestas explicam os constructos. Observa-se que as variáveis manifestas explicam 53% da carga de trabalho, 63% dos inter-relacionamentos, 38% do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, 42% da responsabilidade individual, 60% da falta de crescimento profissional, 59% do comprometimento afetivo, 42% do comprometimento normativo e 55% do comprometimento instrumental. A AVE média obtida para o modelo foi de 52%.

Com relação à validade convergente não foram observados problemas, tendo em vista que todos os itens utilizados para medir as variáveis latentes apresentam cargas fatoriais elevadas e significativas (seção 6.4).

Para avaliar a confiabilidade das escalas do modelo estrutural, utilizou-se a confiabilidade composta, tendo em vista as críticas relacionadas ao uso do Alfa de Crombach, quando se testa constructos dentro de um modelo estrutural (BROWN, 2006; VEHKALAHTIN, PUNTANEN, TARKKONEN, 2006; CHIN, 1998, p. 320;). Assim, recomenda-se o uso da confiabilidade composta do constructo, que também considera como aceitáveis níveis acima de 0,7. A partir da análise da Tabela 28, pode-se perceber que todos os construtos estudados apresentam confiabilidade satisfatória ou muito próxima da satisfatória.

A validade discriminante foi verificada pela comparação das cargas fatoriais de cada indicador com sua variável latente e com as outras variáveis latentes, verificando que, em geral, esta é maior para a variável latente, se comparada aos demais construtos, comprovando a validade discriminante do modelo estrutural (seção 6.4).

O modelo estrutural construído foi capaz de explicar 28% da variabilidade do comprometimento afetivo, 37% do comprometimento normativo e 26% do comprometimento instrumental.

5 CONCLUSÕES

Este estudo se propôs a analisar os fatores de pressão percebidos pelos profissionais docentes de ensino superior e suas influências no comprometimento organizacional. Inicialmente, foram apresentados os resultados de cada modelo individualmente, de forma a compreender cada variável do fator de pressão e, conseqüentemente, do comprometimento organizacional. Posteriormente, o Modelo Estrutural Final apontou as relações existentes entre os dois construtos, possibilitando confirmar as seguintes hipóteses de estudo:

H1b - O fator de pressão “carga de trabalho” influencia negativamente o “comprometimento organizacional normativo”. Os pontos destacados dizem respeito a metas de publicações de artigos científicos, levar serviço para casa e ter que fazer várias atividades ao mesmo tempo. Constatou-se, por fim, que, quanto maior a pressão sentida nesse aspecto, menor é o comprometimento normativo dos docentes pesquisados.

H3a- O fator de pressão “equilíbrio entre vida pessoal e profissional” influencia negativamente o “comprometimento organizacional afetivo”. Os pontos destacados dizem respeito ao deslocamento entre a casa e o local de trabalho, não ter tempo para o lazer e conviver com a ideia de trabalho temporário foram elementos significativos. Confirmou-se, portanto, que quanto maior a pressão sentida nesse aspecto, menor é o comprometimento afetivo.

H5c - O fator de pressão “responsabilidade individual” influencia positivamente o “comprometimento organizacional instrumental”. A questão mais significativa foi atender prazos e exigências institucionais. Certificou-se, portanto, que uma maior pressão nesse aspecto traz maior comprometimento instrumental.

H7a - O fator de pressão “falta de possibilidade de crescimento” influencia negativamente o “comprometimento organizacional afetivo”. Apontou-se que a ausência de perspectiva de crescimento na carreira é um fator que compromete o vínculo afetivo do profissional com a instituição. Afirma-se, portanto, que quanto maior a pressão sentida nesse aspecto, menor é o comprometimento afetivo.

H7c - O fator de pressão “falta de possibilidade de crescimento” influencia negativamente o “comprometimento organizacional instrumental”. A “*falta de possibilidade de crescimento*” novamente se manifestou, mas, nessa circunstância, apontando um relacionamento positivo quanto ao comprometimento instrumental. Validou-se, portanto, que, quanto maior for a pressão nesse aspecto, maior será o vínculo do docente quanto à obrigação de permanecer na instituição, seja pelos investimentos já realizados, seja pelos resultados alcançados na organização e pelos custos associados à sua perda.

H2b - O fator de pressão “inter-relacionamentos” influencia positivamente o “comprometimento organizacional normativo”. No quesito “*inter-relacionamentos*”, assinala-se que, conviver com falhas de comunicação e ser somente comunicado das decisões já tomadas pela instituição, é um fator que compromete o vínculo normativo do docente com a organização.

Com base nos resultados apresentados, verificou-se que, das cinco hipóteses que sofreram influência, duas delas não foram comprovadas. A partir do modelo *Partial Least Squares* (PLS), apenas os itens carga de trabalho e responsabilidade individual apresentaram coeficientes superiores a 0,4 na previsão do modelo estrutural.

A avaliação quanto à validade convergente, analisada com base na *Average Variance Extracted- AVE*, mostra o quanto as variáveis conseguem compostas, todos os valores apresentaram-se superiores ao ponto de corte, 0,7, confirmando a confiabilidade do explicar os construtos, obtendo-se uma média de 52% para o modelo, em relação à avaliação da confiabilidade modelo.

A validade discriminante foi verificada pela comparação das cargas fatoriais de cada indicador com sua variável latente e com as outras variáveis latentes, verificando que, em geral, está é maior para a variável latente, se comparada aos demais construtos, comprovando a validade discriminante do modelo estrutural.

Por fim, o modelo global foi capaz de explicar 38% das relações do modelo de mensuração e do modelo estrutural, considerado satisfatório, tendo em vista a complexidade do problema estudado e a significância obtida.

5.1 Limitações da Pesquisa

Este estudo apresentou algumas limitações, mesmo que tenha sido encontrado suporte estatístico. Uma delas diz respeito à falta de suporte teórico que relacionasse os fatores de pressão com o comprometimento organizacional. Encontraram-se, nas plataformas de pesquisas, teorias que tratavam das temáticas individualmente, mas não associando os dois construtos. Outro fator limitador foi o retorno dos questionários pelos respondentes, restringindo a capacidade de generalização. Por fim, a pesquisa delimitou-se apenas a uma instituição de ensino superior localizada no interior de Minas Gerais, tornando os dados característicos do local pesquisado.

5.2 Desenvolvimento de Estudos Futuros

Os estudos dos fatores de pressão relacionados ao comprometimento organizacional, por não serem amplamente pesquisados, sugere-se, como pesquisas futuras, que seja analisado em outros diferentes panoramas, a exemplo em uma IES pública.

Os resultados poderão fornecer informações relevantes, a título de comparação, dos cenários de uma IES privada e pública, quanto aos fatores percebidos pelos docentes e o consequente comprometimento com a organização.

REFERÊNCIAS

ÁLVARO-ESTRAMIANA, J. M.; PAÉZ, D. Psicología social de la salud mental. In: ÁLVARO-ESTRAMIANA, J. M.; GARRIDO, A.; TORREGROSA, J. R. (org.) *Psicología social aplicada*. Madrid: McGraw Hill / Interamericana de Espana, 1996.

ARROBA, T.; KIM, J. *Pressão no trabalho, stress: um guia de sobrevivência*. São Paulo: McGraw-Hill, 1988. 248 p.

ASSIS, F. B. *Síndrome de burnout: um estudo qualitativo sobre o trabalho docente e as possibilidades de adoecimento de três professoras das séries iniciais*. Dissertação de mestrado apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia. Uberlândia, 2006.

_____. A escolha e o comprometimento com a carreira: um estudo entre profissionais e estudantes de administração. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 32, n. 3, jul./set. 1997.

_____. O ofício acadêmico: singular ou plural? *O&S*, v.14, n.43, out./dez., 2007, p. 179-185. (Réplica a: “A carne e os ossos do ofício acadêmico”, de Maria Ester de Freitas).

BORGES-ANDRADE, J. E. Preditores individuais e ambientais da produção do pesquisador. *Revista de administração*, v. 4, n. 29, p. 64-72, 1994.

BRASIL. CONAE -2010-*Construindo o sistema nacional articulado de educação: o plano nacional de educação, diretrizes e estratégias de ação* (Documento Oficial). Disponível em: <<http://www.conae.mec.gov.br>>. Acesso em: 30 set. 2014.

BRASIL. *Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996*. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Sancionada em 12 de dezembro de 1996, pelo Presidente da República Federativa do Brasil.

_____. *Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004*. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES. Diário Oficial da União, Brasília, 15 abr. 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>.

_____. BARREYRO, Gladys Beatriz. *Mapa do Ensino Superior Privado*. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2008.

_____. *Desafios e perspectivas da educação superior brasileira para a próxima década* /organizado por Paulo Speller, Fabiane Robl e Stela Maria Meneghel. Brasília: UNESCO, CNE, MEC, 2012. 164 p.

CARLOTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Preditores da Síndrome de Burnout em professores. 2007. *Psicol. Esc. Educ.* [online], v. 11, n. 1 [citado 05 Dezembro 2015], p.101 - 110. Disponível em: <<http://pepsic.bvs-si.org.br/scielo.php?script=>

CASTELLI, M. D. B. *Docência reflexiva no ensino superior: processo dialógico de reelaboração dos saberes*. In: Seminário de Pesquisa em Educação da Região Sul – IX ANPED SUL. 2012

CHANLAT, Jean François (Org.). *O indivíduo na organização*. São Paulo, Atlas, 1996.

CHIN, W. W. The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. In: MARCOULIDES, G.A. (Ed.) *Modern Methods for Business Research*. USA: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., p. 295-336, 1998.

COLLIS, J; HUSSEY, R. *Pesquisa em administração: Um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

COUTO, H. A. Stress e qualidade de vida dos executivos. Rio de Janeiro: COP, 1987.

COOPER, C. L., SLOAN, S., & WILLIAM, S. *Occupational stress Indicator – management guide*. London: Windsor. 1988.

COOPER, C. L. A natureza mutante do trabalho: o novo contrato psicológico e os estressores associados. In: COOPER, C. L. *Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional*. São Paulo: Atlas, 2008.

DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. 3.ed. Rio de Janeiro: editora FGV, 2000.

DIEHL, A. A.; TATIM, D. C. *Pesquisa em Ciências Sociais Aplicadas: métodos e técnicas*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

ENRIQUEZ, E. O vínculo grupal. In: LÉVY A. et al. *Psicossociologia: análise e intervenção*. Belo Horizonte: Autêntica, 2001.

ESTEVE, José Manuel. Mudanças sociais e função docente. In: NÓVOA, Antônio. (Org.). *Profissão professor*. Porto: Porto Editora, (Coleção Ciências da Educação). 1995.

FRANCO, M.E.D.P. Comunidade de conhecimento, pesquisa e formação do professor do ensino superior. In: MOROSINI, M.C. (Org.) *Professor do ensino superior: identidade, docência e formação*. 2. ed. Brasília: Plano, 2001.

FREITAS, H. et al.; O Método de Pesquisa Survey. *Revista de Administração*: v. 35, n.3, p. 105-112, jul./set. 2000.

FREITAS, M. E. A carne e os ossos do ofício acadêmico. *O&S*, v.14, n.42, jul./set., 2007, p.187-191.

FREITAS, M. E. Ser ou estar acadêmico? *O&S*, v.14, n.43, out/dez, 2007a, p.199-204. (Tréplica a: “O ofício acadêmico: singular ou plural? ”, de Antônio Virgílio Bittencourt Bastos).

FROTA, G. B.; TEODÓSIO, A. S. de SOUZA. Profissão docente, profissão decente? Estratégias de professores frente ao sofrimento no trabalho em um ambiente de inovação pedagógica. ENANPAD – Encontro da ANPAD, 36, 2012, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro, 22-26 set/ 2012.

Gasparini, S. M.; Barreto, S. M.; Assunção, A. A. *Prevalência de transtornos mentais comuns em professores da rede municipal de Belo Horizonte*, Minas Gerais, Brasil. *Cad. Saúde Pública* [online], v. 22, n. 12, pp. 2679-2691. 2006.

Gil, A. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 5 ed. S. Paulo: Atlas. 2010.

GREENHAUSS, J. H.; SINGH, R. *Work-family linkages: a sloan work and family encyclopedia entry*.2004. Work and Family Researchers Network.

Disponível em: http://www.bc.edu/bc_org/avp/wfnetwork/rft/wfpedia/wfpWFLent.html. Acesso em: 05 dez 2015.

Guimarães, M. H. *Tendências na educação superior do Brasil*. Inep/MEC, out. 2002.

GÜNTHER, Hartmut. *Pesquisa Qualitativa versus Pesquisa Quantitativa: Esta é a questão?* Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v22n2/a10v22n2.pdf>>. Acesso em 15 nov. 2009.

HAIR, J. F. Jr. et al.; *Análise de Dados Multivariados*. 6. ed. Upper Saddle River: Prentice-Hall, 2009.

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.

KILIMNIK, Zélia M. BICALHO, R.F.S.; OLIVEIRA, L. C. V.; MUCCI, C. B. M. R. Análise do estresse, fatores de pressão do trabalho e comprometimento com a carreira: um estudo com médicos de uma unidade de pronto atendimento de Belo Horizonte, MG. *Revista Gestão e Planejamento*. Salvador, v.12, n.3, p. 668-693, set./dez. 2012.

KILIMNIK, Zélia M. *et al.* O significado do trabalho: um estudo com professores de administração em uma universidade. *Revista Lugares de Educação*. Bananeiras-PB V.5, n.11, p. 3-27, ago./dez., 2015. Disponível em <<http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/rle>>

LACOMBE, Beatriz M. Braga. Buscando as fronteiras da carreira sem fronteiras: uma pesquisa com professores universitários em administração de empresas no Brasil. In: 4TH International Conference of the Iberoamerican Academy of Management, 2005, Lisboa. *Anais da International Conference of the Iberoamerican Academy of Management*, Dezembro, 2005.

MAGALHÃES, M. M.; LIMA, A. C. P.; *Noções de Probabilidade e Estatística* ;6 ed., IME-USP, ED. USP, 2002.

MASETTO, M. T. Docência universitária: repensando a aula. In: TEODORO, A.; VASCONCELOS, M. L. *Ensinar e aprender no ensino superior*. São Paulo: Mackenzie-Cortez. p. 79-108, 2003.

MEC – Ministério da Educação – *Avaliação de Cursos de graduação: bacharelado e licenciatura*. Brasília: MEC, 2009.

MEDEIROS, C. A. F. *Comprometimento organizacional, características pessoais e performance no trabalho: um estudo dos padrões de comprometimento organizacional*. UFRN. Dissertação de Mestrado. 1997.

MEDEIROS, C.A.F. *Comprometimento Organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras*. São Paulo, SP. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, 166 p. 2003.

MEYER, J. P., ALLEN, N. J. *A three- componente conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. Doi: 10.1016/1053-4822(91)90011-Z.1991.

MEYER, J. P., ALLEN, N. J. *Commitment in the Workplace*. London: Sage Publications. 1997.

MINGOTI, S. A.; *Análise de Dados Através de Estatística Multivariada: Uma abordagem aplicada*. Primeira Edição, 2005. Editora UFMG.

MONTGOMEY, D. C.; PECK, E. A. – *Introduction to linear regression analysis* - 2. ed. New York: John Wiley & Sons, Inc.

OCDE. Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico. *Professores são importantes: atraindo, desenvolvendo e retendo professores eficazes*. São Paulo: Moderna, 2006.

OLIVEIRA, Dalila Andrade *et al.* Transformações na Organização do Processo de Trabalho Docente e o Sofrimento do Professor. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. Consejo Mexicano de Investigación Educativa. Número 20, Vol IX, jan/mar/2004.

OLIVEIRA, W. S. L. *O poder organizacional e as vivências de prazer e sofrimento de docentes em instituições privadas de ensino superior (IPES) de Belo Horizonte*. Dissertação. [Mestrado em Administração. Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, MG. 133f.]. Belo Horizonte: FNH, 2008.

OLIVEIRA, Fernando A.; KILIMNIK, Zélia M. Avaliação dos fatores de pressão no trabalho médico: um estudo em uma unidade de ultra-sonografia da rede pública em comparação com unidades da rede privada. *Revista de Administração da FEAD-MINAS*, v.4, n.1, jun./2007.

PAIVA, K.C; MELO, M. C. Competências profissionais docentes e sua gestão em universidades mineiras. In: II Encontro de Gestão de Pessoa e Relações de Trabalho- EnGPR, Curitiba, Nov. 2009. *Anais...* Curitiba, 2009.

PAIVA, K. C. M.; SARAIVA, L. A. S. Estresse ocupacional de docentes do ensino superior. *RAUSP*, v.40, n.2, São Paulo, abr./maio/jun. 2005.

PIMENTA, S. G; ANASTASIOU, L. G. C. *Docência no Ensino Superior*. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

PRADO, Paulo Henrique Muller. Os Modelos de Equações Estruturais em Marketing. In: BOTELHO, Delane; ZOUAIN, Deborah Moraes (Organizadores). *Pesquisa Quantitativa em Administração*. Rio de Janeiro: Atlas, p.129-153, 2006.

RODRIGUES, A. C. A. *Do comprometimento de continuação ao entrincheiramento organizacional: o percurso de validação da escala e análise da sobreposição entre os construtos*. 2009. 212 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, 2009.

ROGGERO, Rosemary. *Organização do trabalho docente: uma discussão necessária na educação superior*. B. Téc. Senac: a R. Educ. Prof., Rio de Janeiro, v. 33, n.2, maio/ago. 2007.

ROSSI, A. M., PERREWÉ, P. L., SAUTER, S. L. (organizadores). *Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional*. São Paulo: Atlas, 2005.

ROWE, D. E. O., & BASTOS, A. V. B. (2008, setembro). Comprometimento ou entrincheiramento na carreira? Um estudo entre docentes do ensino superior. *Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, set. 2008.

ROWE, D. E. O., & BASTOS, A. V. B. Organização e/ou carreira? Comparando docentes de IESs públicas e privadas quanto à estrutura de seus vínculos de comprometimento no trabalho. *Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 31. set. 2007.

SAMPAIO, H. *Ensino superior no Brasil - o setor privado*. São Paulo: Fapesp/Hucitec, 2000.

SCHWARTZMAN, S. "Policies for Higher Education in Latin America: the Context". *Higher Education*, 25:9-20, 1993 .

SIQUEIRA, M.M.M. & JUNIOR, S.G. Vínculos do Indivíduo com o Trabalho e com a Organização. In. Zanelli, J. C; Borges-Andrade, J. E. e Bastos, A. V. B. (Org.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. (pp.300-328). Porto Alegre: Artmed. 2004.

SILVA, A.B. *A vivência de conflitos entre a prática gerencial e as relações em família*. 2005. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

SOUZA, M. G. *A arte da sedução pedagógica na tutoria em educação a distância*. Brasília: MEC/SEED/PROINFO, abr. 2004.

TARDIF, Maurice. *Saberes docentes e formação profissional*. 2. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2002.

TENENHAUS, M.; AMATO, S.; VINZI, V.E. *A Global Goodness-of-Fit index for PLS Structural Equation Modeling*. In Atti della XLII Riunione Scientifica della Società Italiana di Statistica, Roma: 2004. Disponível em: <<http://www.sis-statistica.it/files/pdf/atti/RSBa2004p739-742.pdf>>. Acesso em: 10 Mai 2010.

TRIOLA, M. F.; *Introdução à Estatística*. 7. ed., 1998. Addison Wesley Longman, Inc.

VEIGA, I. P.A., D'ÁVILA, C. M. *Profissão Docente: novos sentidos, novas perspectivas*. Campinas: Papirus, 2008.

VELOSO, Henrique M.; PIMENTA, Solange M. Análise do estresse ocupacional na realidade bancária: um estudo de caso. *Revista de Administração da FEAD-MINAS*, v. 2, n.1, jun./2005.

VERGARA, S. C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

VERGARA, Sylvia Constant. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

VERGARA, S. C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas. 2009.

WERKEMA, M. C. C.; AGUIAR, S.; *Análise de Regressão: Como entender o relacionamento entre as variáveis de um processo*. Série Ferramentas da Qualidade, v.7, 1.ed., 1999. Fundação Christiano Ottoni.

ZABALZA, M.A. *O ensino universitário: seu cenário e seus protagonistas*. Porto Alegre: Artmed. 2004.

APÊNDICE A - APRESENTAÇÃO AOS PESQUISADOS

Este é um convite para você participar da minha pesquisa intitulada como “Fatores de pressão e comprometimento organizacional”. Esta pesquisa é **sigilosa** e individual, de caráter exclusivamente acadêmico e destina-se a subsidiar a elaboração da minha dissertação para o Curso de Mestrado Profissional em Administração na Fundação Mineira de Educação e Cultura - FUMEC. Minha amostra é composta pelos docentes da Fundação Comunitária de Ensino Superior de Itabira - Funcesi, abrangendo as faculdades FACCI e FACHI.

O objetivo é identificar os fatores de pressão percebidos pelos professores de acordo com as dimensões preestabelecidas no modelo a ser aplicado - OSI – *Occupational Stress Indicator* (Cooper, Sloan e Willians, 1981) e o comprometimento organizacional dos mesmos, validados pela escala de Medeiros (2003), no intuito de buscar correlações entre as variáveis teóricas. O questionário foi elaborado de modo a tornar seu preenchimento rápido e fácil e está sendo distribuído a todos os docentes da instituição pesquisada.

Ressalto que sua participação é extremamente importante.

Agradeço antecipadamente sua colaboração e coloco-me à disposição para quaisquer dúvidas ou informações que se fizerem necessárias.

Atenciosamente,

Míriam Barros Assis Duarte

APÊNDICE B - DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Sexo: () M () F

Última titulação: _____

Tempo de trabalho como docente: _____

Tempo de trabalho na instituição: _____

Quantas horas por semana trabalha na instituição: _____

Ocupa algum cargo gerencial na instituição? () Sim () Não

Qual: _____

Você participa de atividade de pesquisa ou extensão?

APÊNDICE C - FATORES DE PRESSÃO NO TRABALHO

Quase tudo pode ser uma fonte de pressão para alguém em um determinado tempo, e indivíduos percebem, de forma diferente, as potenciais fontes de pressão. Quando alguém diz que eles estão “*sob extrema pressão no trabalho no momento*” geralmente quer expressar que eles têm muito trabalho para fazer. Entretanto, isto é uma meia verdade. Os itens abaixo relacionados são todos potenciais fontes de pressão ou de insatisfação no trabalho. Nesta parte do questionário, sua função é analisar cada fator e identificar com qual intensidade ele o (a) afeta.

Marque, à frente de cada sentença, o número que melhor caracteriza os seus sentimentos em relação à profissão docente, especificamente nesta instituição.

1	Absolutamente não sinto esta pressão
2	Não sinto esta pressão
3	Geralmente não sinto esta pressão
4	Geralmente sinto esta pressão
5	Eu sinto esta pressão
6	Absolutamente sinto esta pressão

		Resposta
FPPG	Gerenciar ou supervisionar o trabalho de outras pessoas PG	
FPCT	Levar serviço para casa CT	
3	Atender prazos e exigências institucionais RI	
4	Conviver com novas ideias e novos desafios MA	
5	Utilizar frequentemente a tecnologia MA	
6	Ter uma função abaixo da minha capacidade FPC	
7	Ter que buscar novas certificações/manter-se atualizado MA	
8	Ter que mudar de emprego para progredir na carreira EQVPP	
9	Tomar decisões importantes RI	
10	Ter que fazer várias atividades ao mesmo tempo CT	
11	Participar de reuniões constantemente MA	
12	Ter que fazer hora extra CT	
13	Perspectivas de promoção indefinidas FPC	
14	Sempre aprender novas formas/adequações/didáticas de trabalho MA	
15	Sentimento de isolamento no trabalho IR	
16	Falta de incentivo por parte dos superiores IR	
17	Ausência de perspectiva de crescimento na carreira PFC	
18	Ser subvalorizado IR	
19	Lidar com cronogramas e prazos apertados CT	

20	Falta de feedback (avaliação) sobre meu trabalho IR	
21	Viajar sempre para participação em eventos, congressos PG	
22	Ser visto unicamente como “um recurso” PG	
23	Valor do meu salário RI	
24	Conviver com falhas de comunicação e ser somente comunicado das decisões já tomadas pela instituição IR	
25	Mudanças e exigências na forma como se deve realizar o trabalho AMBCLIM	
26	Ter que mudar a maneira de executar meu trabalho AMBCLIM	
27	Ter que responder por diferentes assuntos PG	
28	Arcar com as consequências dos erros cometidos por mim RI	
29	Conviver com fatores que estão fora do meu controle AMBCLIM	
30	Ter que prestar conta das minhas atividades RI	
31	Ter que exercer um papel negativo (como demitir alguém) PG	
32	Lidar com situações delicadas e ambíguas RI	
33	O clima de trabalho na instituição AMBCLIM	
34	Não ter tempo para fazer atividades físicas devido ao trabalho EVPP	
35	Ter que conviver com a ideia do trabalho temporário EVPP	
36	Não ter tempo para o lazer EVPP	
37	Metas de publicações de artigos científicos CT	
38	Características da estrutura da instituição AMBCLIM	
39	Ter que atender ao celular por motivos de trabalho fora do expediente EVPP	
40	Deslocamento entre minha casa e o local de trabalho EVPP	

APÊNDICE D - COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Instruções: Os itens seguintes representam sentimentos e atitudes que as pessoas, em geral, manifestam a respeito da instituição onde trabalham. Responda a cada uma das afirmações marcando um X na opção de sua preferência, de acordo com a escala abaixo.

1	2	3	4	5	6	7
Discordo Totalmente	Discordo em grande parte	Discordo levemente	Não concordo nem discordo	Concordo levemente	Concordo em grande parte	Concordo totalmente

1- Eu ficarei feliz se passasse o resto da minha vida profissional na instituição onde trabalho	1	2	3	4	5	6	7
2- Sinto os problemas da instituição como se fossem meus							
3- Sinto-me, de fato, pertencendo à esta instituição							
4- Sinto-me emocionalmente ligado a esta instituição							
5- Nesta instituição, sinto-me como fazendo parte de uma grande família							
6- Esta instituição tem grande significado pra mim							
7- Atualmente permaneço na instituição por necessidade							
8- Atualmente permaneço na instituição por desejo							
9- Seria muito difícil para mim deixar esta instituição, caso fosse preciso							
10- Se eu decidisse deixar a instituição, minha vida ficaria desorganizada							
11- Sinto que tenho poucas opções de trabalho e, por isso, não vale a pena considerar o fato de deixar essa instituição							
12- Dei tudo de mim a essa instituição e, assim, não vale à pena considerar o fato de trabalhar em outro lugar							
13- A falta de novas oportunidades de trabalho é um dos motivos que me fazem permanecer na empresa em que trabalho							
14- Sinto-me no dever de permanecer em meu atual emprego							
15- Sinto que não tenho razões para abandonar a instituição, mesmo que fosse em meu próprio benefício							
16- Me sentiria culpado se deixasse a instituição no momento							
17- A instituição merece minha lealdade							
18- Sinto-me comprometido com meus amigos professores							
19- Sinto-me comprometido com meus superiores							