



FACULDADE DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - FATECS

CURSO: ADMINISTRAÇÃO

ÁREA: ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

Análise do Clima Organizacional e Comprometimento afetivo nas Escolas Públicas do Gama/DF

**FRANCISCA KELLY RODRIGUES CARNEIRO
RA Nº 20600371**

**PROFESSORA ORIENTADORA
ÉRIKA COSTA VIEIRA GAGLIARDI**

Brasília/DF, Novembro de 2008

FRANCISCA KELLY RODRIGUES CARNEIRO

**Análise do Clima Organizacional e Comprometimento
afetivo nas Escolas Públicas do Gama/DF**

Monografia apresentada como um dos requisitos para conclusão do curso de Administração do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Professora Orientadora: Érika Costa
Vieira Gagliardi

Brasília/DF, Novembro de 2008

FRANCISCA KELLY RODRIGUES CARNEIRO

**Análise do Clima Organizacional e Comprometimento
afetivo nas Escolas Públicas do Gama/DF**

Monografia apresentada como um dos requisitos para conclusão do curso de Administração do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Professora Orientadora: Érika Costa Vieira Gagliardi

Banca examinadora:

Prof(a). Érika Costa Vieira Gagliardi
Orientador(a)

Prof. Homero Reis
Examinador(a)

Prof. Gilberto Guedes
Examinador(a)

Brasília/DF, Novembro de 2008

Dedico este trabalho a todos que torcem
pelo meu sucesso.

AGRADECIMENTO

Agradeço em primeira instância a Deus que me deu o dom da vida. Aos meus pais que souberam me educar e me ensinar a lutar pelos meus objetivos além de me concederem a oportunidade de cursar esta graduação. Ao Thiago Augusto, meu namorado, que me incentivou e me mostrou que sou capaz, sempre transmitindo tranquilidade nos momentos turbulentos. À minha orientadora Érika Gagliardi pela paciência e pela professora Carla Borges que sempre me orientou nesta pesquisa desde a fase do projeto me auxiliando em todas as dificuldades. E a todos àqueles que sentiram e compreenderam a minha ausência ao longo dessa conquista.

RESUMO

Esta pesquisa tem o objetivo de identificar as relações existentes entre o clima organizacional e o comprometimento afetivo dos professores das escolas públicas do Gama/DF. Para construção desta pesquisa foi necessário identificar instrumentos na literatura para mensurar clima organizacional e comprometimento afetivo e por meio destes levantar o nível de comprometimento afetivo dos professores além da percepção do clima organizacional nas escolas públicas do Gama/DF para verificar de que forma os fatores de clima organizacional se relacionam com o comprometimento afetivo. Trata-se de uma pesquisa exploratória com forma de abordagem quantitativa para assegurar a exatidão do resultado. O método utilizado foi o hipotético-dedutivo já que foram testadas hipóteses sobre a relação entre as variáveis do estudo. Foram aplicados 106 questionários a professores das escolas públicas do Gama/DF de forma probabilística por conveniência em 9 escolas.

Palavras - chaves: clima organizacional, comprometimento e comprometimento afetivo.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 EMBASAMENTO TEÓRICO.....	10
2.1 Clima Organizacional.....	10
2.2 Comprometimento Organizacional	13
2.3 Contribuições da Psicologia Motivacional.....	15
3 METODOLOGIA	16
3.1 Construtos Investigados	16
3.2 Apresentação das hipóteses.....	17
3.3 Definição Operacional de Clima Organizacional.....	17
3.4 Definição Operacional de Comprometimento afetivo.....	17
3.5 Instrumentos	18
3.6 Universo e Amostra	18
3.7 Procedimentos.....	19
4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	21
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	27
REFERÊNCIAS.....	29
ANEXO A – INSTRUMENTO DE CLIMA.....	31
ANEXO B – INSTRUMENTO DE COMPROMETIMENTO AFETIVO.....	32
ANEXO C – AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DA PESQUISA	33

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tratou da análise de clima organizacional e comprometimento afetivo em escolas públicas sob a perspectiva dos professores. Para abordar o tema proposto foram articulados conhecimentos teóricos na área de Comportamento Organizacional direcionados aos construtos utilizados: clima organizacional e comprometimento, especificamente a vertente afetiva.

Diante do tema apresentado é lançado o seguinte problema:

Existe relação significativa entre clima organizacional e o comprometimento afetivo dos professores das escolas públicas do Gama/DF?

O objetivo deste trabalho é identificar as relações existentes entre o clima organizacional e o comprometimento afetivo dos professores das escolas públicas de ensino do Gama/DF. Para alcançar o objetivo proposto foi necessário identificar instrumentos na literatura para mensuração de clima e comprometimento afetivo, levantar a percepção de clima nas escolas públicas do Gama/DF e o nível de comprometimento afetivo nas escolas públicas do Gama/DF para verificar de que forma os fatores de clima se relacionam com o comprometimento afetivo.

A realização desta pesquisa é justificada por três pilares: acadêmico, aplicado e social. O primeiro, acadêmico, aumenta o número de pesquisas na área de clima e comprometimento afetivo, tema escasso identificado na revisão literária. Muitos estudos foram feitos na área de clima organizacional (ex: BISPO, 2006; HERNANDEZ E MELO, 2003; ZUCCOLI E FRANZIN, 2006) e comprometimento afetivo (ex: NAVES E COLETA, 2003; MEDEIROS E ENDERS, 1998; ZANELLI; ANDRADE; BASTOS, 2004), porém poucos tratam da relação entre os dois, sobretudo na área de educação. Desta forma, esta pesquisa contribuirá com novos estudos na área.

Por intermédio da pesquisa de clima organizacional é possível fazer uma análise do ambiente interno da organização, identificando necessidades de treinamento, observando possíveis *gaps* de comunicação interna, além de fazer avaliação das percepções coletivas, a fim de melhorar a qualidade do ambiente de trabalho e promover uma relação de valor emocional entre colaborador e organização, gerando maior qualidade no serviço prestado. Portanto, essa pesquisa

justifica-se também dos pontos de vista aplicado e social em que, a partir dos dados obtidos, as instituições poderão promover mudanças no clima organizacional, o que pode refletir-se na melhoria dos processos de ensino nas escolas públicas.

Quanto às técnicas de pesquisa utilizou-se para construção dessa monografia a pesquisa bibliográfica. Quanto ao tipo de pesquisa a metodologia utilizada foi uma pesquisa exploratória e em relação à forma de abordagem do problema esta é quantitativa mensurada por meio de questionários.

Este trabalho está estruturado sob a forma de capítulos que serão apresentados na seguinte seqüência: apresentação do embasamento teórico em questão seguido de um capítulo que apresenta a metodologia utilizada de forma detalhada. O capítulo seguinte traz a apresentação e discussão dos resultados. Para fechar a pesquisa apresentada é lançada a conclusão com o resgate dos objetivos, as limitações e sugestões de agendas futuras.

2 EMBASAMENTO TEÓRICO

O comportamento organizacional é o estudo sistemático das ações e atitudes das pessoas dentro das organizações. (ROBBINS, 2002)

Robbins (2002) define ainda que o comportamento organizacional busca investigar o impacto que indivíduos, grupos e estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações, com a finalidade de aplicar esse conhecimento para promover a melhoria do funcionamento das organizações.

Por ser uma área que estuda os indivíduos e os grupos o comportamento organizacional apresenta vários tópicos que estão contidos nessa área de estudo, tais como: motivação, comportamento e poder de liderança, comunicação interpessoal, estrutura e processos de grupos, clima organizacional, comprometimento afetivo e planejamento do trabalho.

Nesta pesquisa serão abordados o clima organizacional e o comprometimento afetivo, em uma análise dos indivíduos e do grupo.

2.1 Clima Organizacional

O tema pesquisado abrange dois construtos da área de comportamento organizacional: clima organizacional e comprometimento afetivo. Na área concernente ao clima organizacional o conceito varia de acordo com o autor.

Dentre os autores que pesquisam clima não há uma definição única para o construto. Alguns teóricos (ex: JAMES; JONES 1974 apud MARTINS et. al., 2004) abordam o clima psicológico observando as percepções individuais enquanto outros (ex: SCHNEIDER; REICHERS 1983 apud MARTINS et. al., 2004) tratam do clima organizacional focado nas organizações. O presente estudo abordará a segunda visão.

Para Luz (1996 apud ZUCCOLI; FRANZIN, 2006, p. 92), clima pode ser definido como:

As impressões gerenciais ou percepções dos empregados em relação a seu ambiente de trabalho. Embora nem todos os indivíduos tenham a mesma opinião, o clima organizacional reflete o comportamento organizacional, isto é, atributos específicos de uma organização, seus valores ou atitudes que afetam a maneira pela qual as pessoas ou grupos se relacionam no ambiente de trabalho.

No entanto, na opinião de Souza (2003 apud GALLO-PENNA; BORGES, 2007), “o clima é representado pelos sentimentos e percepções que as pessoas partilham a respeito da organização”. Sua definição difere da de Luz (1996 apud ZUCOLI; FRANZIN, 2006) uma vez que ele enfoca sentimentos e percepções sem fazer alusão a uma possível relação com o comportamento organizacional.

Nota-se que embora as definições de Luz e Souza sejam diferentes, de um modo geral, observa-se que há em comum entre os autores o fato de que todos apresentam o clima organizacional como um conjunto de percepções ou impressões a respeito da organização.

Porém, a falta de um conceito consensual pode dificultar pesquisas na área, uma vez que diferentes estudos utilizando diferentes conceitos e medidas podem chegar a resultados diferentes. No entanto, há estudos que apontam para a relação entre clima e outras variáveis, como satisfação (ex: TAMAYO, 1999; MARTINS, 2000 apud MARTINS et. al., 2004) e cultura (ex: SCHNEIDER, 1985 apud MARTINS et. al., 2004).

Entretanto, para Tamayo e Martins (1999, 2000 apud MARTINS et. al., 2004) clima organizacional e satisfação no trabalho são construtos diferentes, pois o clima é de natureza cognitiva, referindo-se à percepção, enquanto que satisfação no trabalho é de natureza afetiva. Observa-se, contudo, que embora os conceitos sejam diferentes a literatura aponta que estão relacionados.

Em função dessa relação, os estudos de clima podem servir como indicadores de aspectos de satisfação e insatisfação, podendo indicar necessidades de treinamento, além de ser possível fazer um levantamento de quais aspectos contribuem para a satisfação ou insatisfação dos funcionários, gerando mudanças que se façam necessárias através desta avaliação.

Há também autores que diferenciam clima de cultura. Cultura é um construto muito mais profundo que clima (SCHNEIDER, 1985 apud MARTINS, 2004). O Clima é analisado num período imediato, ou seja, um clima que foi identificado como satisfatório em um determinado mês pode não ser identificado como tal no mês seguinte, pois diz respeito às percepções dos empregados na organização e estas

são mutáveis. Já a cultura não varia desta maneira, uma vez instituída a cultura da empresa esta prevalece independente da percepção das pessoas. Para Martins (2008 apud SIQUEIRA, 2008) uma mesma organização pode ter diferentes climas em diferentes setores, mas possui uma só cultura.

Toro (2001 apud MARTINS et. al., 2004), por sua vez, identifica que o clima organizacional afeta de maneira muito significativa a motivação e a satisfação dos trabalhadores com o trabalho, e os efeitos dessa relação funcionam como importantes reguladores da produtividade dos funcionários e da empresa como um todo. Porém o clima identifica a percepção dos colaboradores em relação a aspectos internos da organização enquanto que a satisfação é utilizada para verificar o quanto o colaborador gosta ou não de determinados aspectos do ambiente interno (MARTINS, 2008 apud SIQUEIRA, 2008).

Cada autor define clima de acordo com uma quantidade diferente de fatores, seja em função do contexto em que foi aplicado o instrumento para validação ou seja em função da decisão do pesquisador em extrair os fatores. O questionário de Litwin e Stringer (1968 apud BISPO, 2006), por exemplo, utilizado para mensurar o clima organizacional, é baseado em nove fatores/indicadores: Estrutura, Responsabilidade, Desafio, Recompensa, Relacionamento, Cooperação, Conflito, Identidade e Padrões. Para Kolb et. al., (1986 apud BISPO, 2006) a escala é dividida em sete fatores: responsabilidade, padrões, recompensas, conformismo, clareza organizacional, calor e apoio e liderança. No modelo de Sbragia (1983 apud BISPO, 2006), por sua vez, o clima é medido através de vinte fatores.

O instrumento de Martins et. al. (2004) foi elaborado para ser aplicado a funcionários de qualquer nível hierárquico e a qualquer tipo de empresa, pública ou privada; por ser um instrumento validado atualmente e por ter níveis altos de confiabilidade em seus cinco fatores (apoio da chefia e da organização, recompensa, conforto físico, controle/pressão e coesão entre colegas) optou-se por utilizá-lo nesta pesquisa. Entretanto, estes modelos possuem alguns fatores em comum, como o fator recompensa que se repete no questionário de Litwin e Stringer (1968 apud BISPO, 2006) e no de Martins et. al., (2004). É importante ressaltar que embora possuam fatores diferentes em sua composição, todos possuem uma estrutura viável de ser aplicada a qualquer tipo de organização.

Na seção seguinte será abordado o comprometimento organizacional direcionado ao objetivo do estudo que se refere à vertente afetiva do comprometimento.

2.2 Comprometimento Organizacional

No século XXI as empresas têm adaptado a estrutura e os procedimentos adotados internamente visando à competitividade e ao destaque no mercado. O comprometimento organizacional têm sido essencial para lograr êxito com essas mudanças, pois auxilia a gerir as estratégias de pessoal, tornando-os mais satisfeitos, envolvidos e conseqüentemente gerando mais produtividade (NAVES; COLETA, 2003).

Nesta pesquisa o conceito de comprometimento adotado foi o de Bastos (1994 apud MEDEIROS; ENDERS, 1998) que define que o comprometimento tem um significado de engajamento, agregamento e envolvimento, ou seja, conjunto de sentimentos e ações do indivíduo em relação à sua organização.

De acordo com Bastos; Andrade; Zanelli (2004) resultados de pesquisa têm revelado que o indivíduo satisfeito tende a manter em níveis altos o seu envolvimento com o trabalho que realiza e a se comprometer com a organização que o emprega. Portanto, satisfação, envolvimento e comprometimento são vínculos que tendem a apresentar níveis significativos de correlação positiva entre si.

Embora comprometimento, envolvimento e satisfação estejam ligados estes são construtos diferentes. Para Locke (1976 apud BASTOS; ANDRADE; ZANELLI, 2004) satisfação no trabalho é um estado emocional positivo ou de prazer, resultante de um trabalho ou de experiências de trabalho. Envolvimento para Lodahl e Kejner (1965 apud BASTOS; ANDRADE; ZANELLI, 2004) é o grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afeta sua auto-estima.

O Comprometimento pode ser identificado na organização em situações em que a mesma exija um esforço considerável em benefício dela, podendo ser de forma afetiva, instrumental ou normativa (NAVES; COLETA, 2003).

De acordo com Medeiros e Enders (1998) a maioria dos estudos realizados sobre comprometimento se concentra no exterior, e no Brasil em empresas públicas. A pesquisa bibliográfica revelou como o modelo mais recorrente o Modelo das Três dimensões de Meyer e Allen.

Meyer e Allen (1990 apud MEDEIROS; ENDERS, 1998) conceituaram três componentes do comprometimento organizacional: 1) comprometimento afetivo com a organização; 2) comprometimento percebido como custos da saída da organização, instrumental e 3) comprometimento como uma obrigação em permanecer na organização, o normativo. Segundo Allen e Meyer (1990 apud MEDEIROS; ENDERS, 1998) os diferentes tipos de comprometimento podem ser identificados como mostra a tabela abaixo:

COMPROMETIMENTO	
CATEGORIA	DESCRIÇÃO
Afetivo	Os funcionários ficam na organização por desejo próprio, porque querem.
Normativo	Estes apenas continuam na organização por sentir que são obrigados.
Instrumental	Continuam por necessidade.

Tabela 1: Comprometimento

Fonte: Adaptado pela aluna Francisca Kelly a partir de Meyer e Allen (1990 apud MEDEIROS; ENDERS, 1998).

Nesta pesquisa será estudado o comprometimento afetivo, que pode ser conceituado como:

“... um estado no qual um indivíduo se identifica com uma organização particular e com seus objetivos, desejando manter-se afiliado a ela com vistas a realizar tais objetivos.” (MOWDAY; STEERS; PORTER, 1979, apud ZANELLI; BORGES; BASTOS, 2004).

Conforme Rego e Souto (2004), os indivíduos mais afetivamente comprometidos possuem maior tendência em sentirem-se motivados a contribuir “mais vigorosamente para a organização, com um menor *“turnover”*, absenteísmo mais baixo, desempenho mais elevado e comportamentos superiores de cidadania organizacional”.

2.3 Contribuições da Psicologia Motivacional

É possível definir que além de estar comprometido afetivamente existem fatores da psicologia motivacional que contribuem para que o indivíduo continue na organização.

De acordo com Robbins (2002), a motivação é o resultado da interação do indivíduo com a situação, ou o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de determinada meta.

A teoria da hierarquia das necessidades de Maslow define exatamente essa situação em que o indivíduo possui uma hierarquia de cinco necessidades que devem ser atendidas, são elas:

1. Fisiológicas: fome, sede, abrigo, sexo e outras necessidades corporais.
2. Segurança: inclui segurança e proteção contra danos físicos e emocionais.
3. Sociais: incluem afeição, aceitação, amizade e sensação de pertencer a um grupo.
4. Estima: inclui fatores internos de estima, como respeito próprio, realização e autonomia, e fatores externos como, status e reconhecimento.
5. Auto realização: a intenção de tornar-se tudo aquilo que a pessoa é capaz de ser.

À medida que cada uma dessas necessidades vão sendo atendidas, a próxima torna-se dominante. Fazendo com que a pessoa sempre esteja motivada por algum motivo, além de estar comprometida afetivamente.

3 METODOLOGIA

A metodologia desta pesquisa foi fundamentada de acordo com Gil (1999) que classifica a pesquisa quanto ao tipo, a forma de abordagem do problema e quanto às bases lógicas de investigação.

Quanto ao tipo de pesquisa trata-se de uma pesquisa exploratória, que tem o objetivo de proporcionar visão geral, do tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Com base nos objetivos propostos foi verificada a relação entre clima organizacional e comprometimento afetivo dos professores das escolas públicas do Gama/DF, com uma preocupação quanto à representatividade amostral.

Em relação à forma de abordagem do problema, a pesquisa é quantitativa, pois a relação entre os construtos clima organizacional e comprometimento afetivo será testada por meio de técnicas estatísticas.

Quanto às técnicas de pesquisa trata-se de uma pesquisa bibliográfica e levantamento. A utilização da pesquisa bibliográfica justifica-se pela utilização de materiais publicados em livros e artigos científicos, enquanto que o levantamento é utilizado para obter um conhecimento direto da realidade através da interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer, por meio de questionários (GIL, 1999).

Quanto às bases lógicas de investigação, o método utilizado foi o hipotético dedutivo, pois serão testadas hipóteses sobre a relação entre as variáveis de estudo.

3.1 Construtos Investigados: clima organizacional e comprometimento afetivo são os construtos investigados, que se dividem em fatores.

Nesta pesquisa o comprometimento afetivo é analisado com uma variável dependente do clima organizacional.

De acordo com Richardson (1999) a variável independente é aquela que afeta outras variáveis, enquanto que a variável dependente é afetada ou explicada pelas variáveis independentes. E na medida em que as variáveis independentes sofrem mudanças as variáveis dependentes também mudam.

3.2 Apresentação das hipóteses

Nesta pesquisa clima será abordado como uma variável independente (VI), pois de acordo com a literatura estudada é possível hipotetizar que se a empresa proporciona um clima organizacional satisfatório pode ser que as pessoas se comprometam mais com a escola, estando dispostas a fazer esforços em benefício da instituição, podendo demonstrar assim um nível alto de comprometimento afetivo entre organização-professor.

Em função da proposição apresentada é possível lançar a seguinte hipótese:

H1: Existe relação significativa entre clima organizacional e comprometimento afetivo.

H0: Não existe relação significativa entre clima organizacional e comprometimento afetivo.

Se a hipótese de nulidade (H0) for rejeitada, aceita-se a hipótese alternativa (H1), ratificando a hipótese de que há relação significativa entre clima organizacional e comprometimento afetivo.

3.3 Definição Operacional de Clima Organizacional (variável independente): variável latente medida por meio de escalas de concordância de cinco pontos (concordo totalmente a discordo totalmente) referentes a itens do questionário de clima organizacional de Martins et. al. (2004), dividido em cinco fatores referentes à apoio da chefia e da organização, recompensa, conforto físico, controle/pressão e coesão entre colegas.

3.4 Definição Operacional de Comprometimento afetivo (variável dependente): Fator representado por 5 variáveis referentes ao grau de comprometimento afetivo estabelecido entre funcionário-organização, medido por meio de escala de *Likert* de concordância de cinco pontos (discordo totalmente a concordo totalmente) pelo instrumento de Meyer, Allen e Smith (1993 apud MEDEIROS; ENDERS, 1998). Nessa pesquisa os dados coletados foram da dimensão afetiva do

comprometimento, abordando especificamente percepção dos problemas da organização como se fossem pessoais dos funcionários, além do grau de satisfação do funcionário em poder fazer parte dela.

3.5 Instrumentos:

Foram utilizados na pesquisa dois instrumentos, a saber:

1. Questionários de clima organizacional de Martins et. al. (2004) composto por 63 itens, disposto em escalas de cinco pontos do tipo *Likert*. Os itens de 01 a 21 se referem à apoio da chefia e da organização (Alpha de Cronbach = 0,92); 22 a 34 se referem ao sistema de recompensa (Alpha de Cronbach = 0,88); 35 a 47 conforto físico (Alpha de Cronbach = 0,86); 48 a 56 controle/pressão (Alpha de Cronbach = 0,78) e de 57 a 63 referem-se ao fator coesão entre colegas (Alpha de Cronbach = 0,78).
2. Questionário de 5 itens referentes ao comprometimento afetivo (Alpha de Cronbach = 0,68) de Meyer, Allen e Smith (1993), do tipo *Likert* com respostas na escala de 1 a 5 (discordo totalmente a concordo totalmente).

3.6 Universo e Amostra

A técnica de amostragem foi não probabilística e selecionada por conveniência pela pesquisadora.

De acordo com o censo escolar de 2006 na cidade satélite do Gama existe um universo de 48 instituições educacionais públicas e particulares conveniadas com um total de 1920 professores (população finita). (GDF. Secretaria de Estado de

Educação, 2006). Considerando p: 50%, q: 50%, IC: 95,5% e E: 9,5% definiu-se de acordo com Richardson (1999) a amostra em 106 participantes.

Como a técnica de amostragem adotada é a não probabilística por conveniência, foram abordadas 11 escolas, porém apenas 9 escolas participaram da pesquisa. Estas oferecem desde o Jardim de Infância ao ensino médio e têm em seu quadro de professores de 9 a 60 professores no exercício de suas funções. Foram selecionadas as escolas mais próximas ao local de trabalho e residência do pesquisadora.

3.7 Procedimentos:

- Revisão de literatura: levantamento bibliográfico sobre pesquisas de comprometimento afetivo e clima organizacional e instrumentos a serem utilizados disponíveis na Biblioteca do Uniceub, e nos meios *on line* de pesquisa como: a base de dados Scielo, a Revista FAZU, rPOT, RAC, RAE, Revista de Gestão da USP (REGE), CESUMAR, consultados por meio das palavras-chave clima organizacional, comprometimento e comprometimento afetivo. Foram selecionados artigos que continham definições constitutivas e instrumentos para os construtos investigados além de artigos que relacionavam os construtos em questão.

- Procedimentos empíricos: os dados foram coletados com instrumentos desenvolvidos para clima e comprometimento afetivo escolhidos. A coleta foi realizada entre setembro e outubro/2008 entre as escolas públicas do Gama/DF, somente de forma presencial.

Foi feito um pedido de autorização à Subsecretaria de Educação Básica para realização da pesquisa nas escolas públicas do Gama que tramitou pela Diretoria de Ensino Médio, Diretoria de Ensino Fundamental e à Escola de Aperfeiçoamento dos Profissionais de Educação que fez o encaminhamento à Diretoria Regional de Ensino do Gama que por fim expediu um comunicado citando as escolas a serem abordadas nesta pesquisa. Comunicado este que foi apresentado aos diretores ou

vice-diretores das escolas abordadas fazendo uma ligação entre a pesquisadora e o público pesquisado.

Antes da aplicação dos questionários os professores foram informados dos objetivos da pesquisa e da importância da mesma podendo optar ou não pela participação. Ciente dos professores que optaram por participar da pesquisa o questionário foi aplicado, somente de forma presencial. A pesquisadora acompanhou o processo de resposta dos questionários ficando disponível a eventuais dúvidas ao longo do preenchimento. Em alguns casos a pesquisadora deixou o questionário e recolheu posteriormente.

- Análise dos dados: os dados foram tabulados no Excel e classificados por fator. Em seguida foi feita a análise da correlação de Pearson entre as variáveis do estudo, pois de acordo com Levin; Fox (2004) é possível determinar a intensidade e a direção da correlação entre variáveis contínuas por meio da correlação de Pearson. Para fins de análise da amostra foi feita uma análise descritiva com a média e o desvio padrão de cada fator de clima organizacional e comprometimento afetivo e para as variáveis sócio-demográficas. As análises estatísticas realizadas no Excel foram ratificadas por meio do Software SPSS 12.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Foram computados 106 questionários respondidos por professores efetivos das escolas públicas do Gama/DF, entretanto 6 questionários além destes foram anulados pela falta de respostas. Da amostra participante da pesquisa 74% é do sexo feminino e 26% do sexo masculino.

A maioria dos entrevistados, 57% da amostra, trabalham na mesma escola há mais de 5 anos enquanto que apenas 15% estão nas escolas há menos de um ano.

Nesta análise é possível identificar que 61% da amostra encontra-se na faixa etária entre 20 e 40 anos e que 59% são casados.

No quadro 1 será apresentada a quantidade de questionários que foram respondidos em cada instituição de ensino e o número de visitas a cada escola para coleta dos dados assim como os horários em que a pesquisa foi realizada.

Escola		Quantidade de professores	Quantidade de questionários respondidos	Total de Visitas	Horários de Visita
1	CEI 01	15	10	3	Mat./Vesp
2	JI 05	9	8	4	Mat./Vesp
3	EC 09	36	5	4	Mat./Vesp
4	EC 16	16	9	4	Mat./Vesp
5	EC 07	22	6	5	Mat./Vesp
6	EC 28	16	16	2	Mat./Vesp
7	CEF 08	60	12	2	Mat./Vesp
8	CEF 11	60	16	3	Mat./Vesp
9	CEM 02	60	24	2	Mat./Vesp
Total de questionários respondidos				106	
Total de escolas participantes da pesquisa				9	

Quadro 1- Amostra apresentada por escola e frequência de visitas
Fonte: Dados da pesquisa, elaborado por Francisca Kelly.

As escolas não foram abordadas no período noturno por comodidade da pesquisadora, mas algumas das escolas mencionadas acima possuem aula no turno noturno.

Para discutir o resultado apresentado foi necessário acrescentar algumas teorias para fazer ligação entre os dados apresentados, tais como: teoria dos grupos e a teoria de Identificação organizacional de Siqueira (2008).

A pesquisa realizada consistiu em identificar se existe relação significativa entre o clima organizacional e o comprometimento afetivo na visão dos professores das escolas públicas do Gama/DF. Esse ponto principal da pesquisa pôde ser concluído pela utilização de técnicas estatísticas de correlação linear (r) de Pearson.

Para verificar as percepções dos professores em relação aos fatores de clima organizacional como: apoio da chefia e da organização, sistema de recompensa, conforto físico, controle/pressão e coesão entre colegas além do nível de comprometimento afetivo foi feita uma análise descritiva com a média e o desvio padrão das respostas por fator como apresentados no quadro 2.

	Média	Desvio Padrão
Fator I (Clima)- Apoio da Chefia e da Organização	3,50	0,62
Fator II (Clima) - Recompensa	2,27	0,64
Fator III (Clima)- Conforto Físico	2,97	0,74
Fator IV (Clima)- Controle/Pressão	2,80	0,54
Fator V (Clima) - Coesão entre colegas	3,48	0,81
Comprometimento Afetivo	3,13	0,83

Quadro 2- Análise Descritiva

Fonte: Dados da pesquisa, elaborado por Francisca Kelly.

O fator 1 de clima assim como o fator 5 apresentaram as maiores médias com 3,50 e 3,48 respectivamente, numa escala que variou de 1 a 5. Esta média indica que dos 106 respondentes a maioria se sente apoiado pela chefia e pela organização, ou seja, que participam das decisões tomadas pela empresa além de participar das demais atividades que são realizadas pela escola que fogem de suas atribuições como, por exemplo, atividades extra-classes. Apresentam ainda que há interação entre os colegas de trabalho além da cooperação entre a equipe que resulta na integração entre os professores, o que é satisfatório para o sucesso da

organização, pois de acordo com Robbins (2002) a coesão no grupo é importante pois está relacionada com a produtividade.

Havendo cooperação entre os professores é possível criar estratégias que possam contribuir para a melhoria do ensino e para a diminuição dos problemas atuais que vêm sendo apresentados pelas diretorias, como a violência e a discriminação nas escolas por meio dos projetos pedagógicos.

A menor média apresentada de todos os fatores abordados foi a do fator 2 de clima – Recompensa, 2,27, que indica que os professores nem sempre quando realizam suas tarefas são recompensados e que não há diferenciação entre um trabalho bem feito e outro para que sejam recompensados por esta qualidade.

De acordo com Levin; Fox (2004) caso haja uma probabilidade muito pequena (por exemplo, menos de 5 chances em 100) de a diferença amostral ser consequência do erro amostral é possível rejeitar a hipótese nula (H_0). Dentre as 5 correlações feitas entre os 5 fatores de clima e o fator de comprometimento afetivo é possível identificar 2 correlações que possuem $p < 0,05$, listadas a seguir como mostra a quadro 3.

Correlação dos fatores de clima organizacional e comprometimento afetivo		Fator 1 (Clima)- Apoio da Chefia e da Organização	Fator 2 (Clima) - Recompensa	Fator 3 (Clima)- Conforto Físico	Fator 4 (Clima)- Controle/Pressão	Fator 5 (Clima) - Coesão entre colegas
Comprometimento Afetivo	r (Correlação de Pearson)	,348	,186	,248	,026	,335
	p (índice de significância)	,000	,056	,010	,792	,000

Valores em negrito: $p < 0,05$ e $r > 0,30$

Quadro 3 – Correlações de Pearson

Fonte: Dados da pesquisa, elaborado por Francisca Kelly.

Para os fatores 1 de clima - Apoio da Chefia e da Organização e fator 5 de clima – Coesão entre colegas correlacionados com o fator de comprometimento afetivo há um grau de significância ($p < 0,05$), logo rejeitou-se H_0 sendo possível apoiar a hipótese alternativa de que há evidências de uma relação significativa entre os fatores citados. Como 3 das 5 correlações não apresentam $p < 0,05$ não é possível rejeitar H_0 para estes fatores, logo aceita-se a hipótese nula de que não há relação

significativa entre os fatores 2 (Clima) – Recompensa, 3 (Clima)- Conforto Físico, 4 (Clima)- Controle/Pressão e o comprometimento afetivo.

De acordo com Levin; Fox (2004) a escala abaixo representa a intensidade e a direção da correlação linear, como mostra a figura 1.

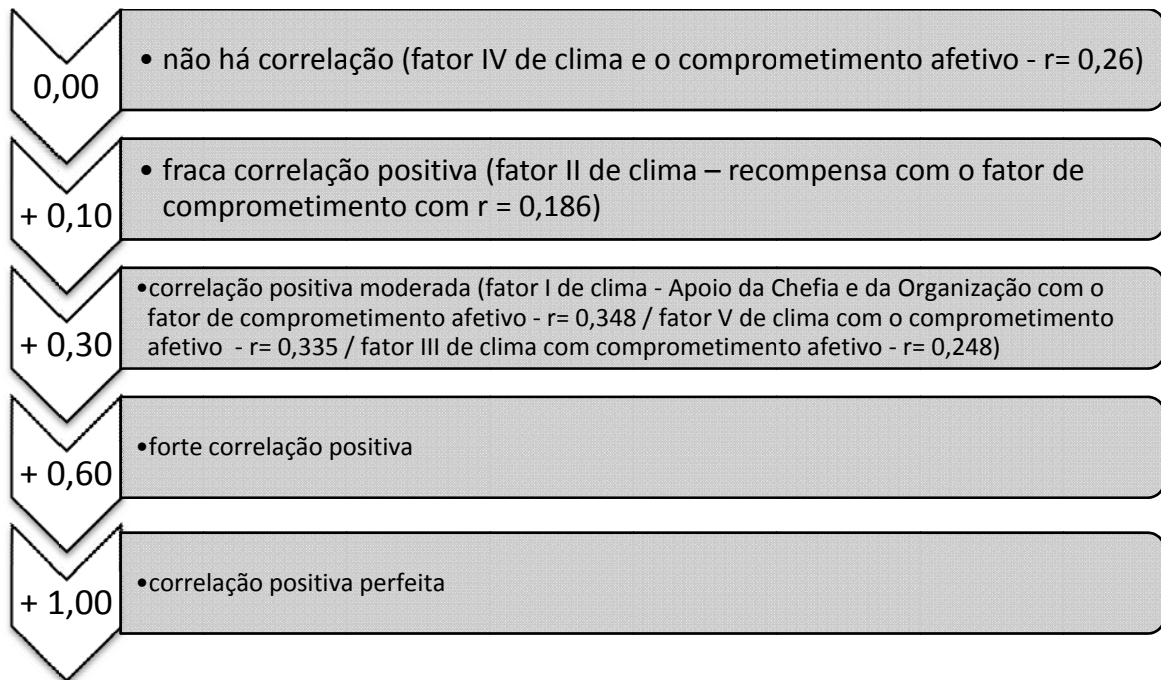


Figura 1 – Escala de correlação

Fonte: Levin; Fox (2004) /Dados da pesquisa, elaborado por Francisca Kelly.

Cabe ressaltar ainda que as 2 correlações que possuem $p < 0,05$ têm $r > 0,30$, ou seja, estas correlações podem ser consideradas de acordo com Levin; Fox (2004) positivas moderadas por possuírem o coeficiente de correlação de Pearson (r) $> 0,30$, apresentando uma maior dispersão.

O valor da correlação do fator 2 de clima – recompensa com o fator de comprometimento com $r = 0,186$ indica que esta pode ser uma correlação fraca positiva.

A correlação entre o fator 4 de clima e o comprometimento afetivo pode ser considerada nula, pois r está bem próximo de zero indicando que não há correlação.

Dentre as 5 correlações encontradas entre os fatores de clima e comprometimento afetivo não foi encontrada nenhuma correlação do tipo forte e nem perfeita.

O fator 1 de clima – Apoio da Chefia e da Organização composto por 21 itens abordam questões sobre gestão participativa em que os colaboradores participam das decisões tomadas pela empresa, como por exemplo, a questão 16: Nesta Empresa, os funcionários têm participação nas mudanças e a questão 20: A Empresa aceita novas formas de o funcionário realizar suas tarefas.

O fator de comprometimento aborda itens do tipo: questão 64 - Eu realmente sinto os problemas da organização como se fossem meus, questão 68 - Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha carreira nesta organização.

A correlação positiva moderada (fator 1 de clima – comprometimento afetivo- $r= 0,348$) encontrada para estes fatores indica que ao se sentirem apoiados pela chefia e pela organização os professores tendem a se identificar com a organização e seus objetivos, desejando manterem-se afiliados a ela. Com a média (3,13) de comprometimento afetivo é possível afirmar de acordo com Mowday; Steers; Porter (1979 apud ZANELLI; BORGES; BASTOS, 2004) que os funcionários ficam na organização porque querem e desejam cumprir com os objetivos da mesma, contribuindo para a melhoria dos processos de educação.

De acordo com Mowday; Steers; Porter (1979 apud ZANELLI; BORGES; BASTOS, 2004) o comprometimento afetivo é um estado no qual um indivíduo se identifica com a organização, logo, de acordo com o resultado apresentado é possível verificar que ao se sentirem apoiados pela chefia e pela organização os professores tendem a ficar mais comprometidos afetivamente, pois se identificam com a mesma, criando laços com a organização de modo a permanecer nela.

Assim como a correlação encontrada para o fator 5 de clima – coesão entre colegas e o comprometimento afetivo, $r= 0,335$, indica que os colegas auxiliam os novos funcionários em suas dificuldades, existe integração entre a equipe de professores além da cooperação entre eles, diante dessas observações é que os professores mantêm o desejo de continuar na mesma escola, pois se sentem apoiados pelos colegas e logo, seguros em seu ambiente de trabalho.

O resultado encontrado vai de encontro à teoria da psicologia motivacional apresentada de acordo com Maslow em que há uma hierarquia de necessidades, as pessoas se sentem comprometidas com a organização de forma afetiva pela relação que possuem com os colegas de trabalho, pois fazem parte de um grupo. A necessidade social aponta que a pessoa se sente motivada pela amizade e sensação de pertencer a um grupo.

É importante apresentar que o comprometimento das pessoas é resultante de fatores diversos, existem funcionários que estão comprometidos com a organização pelo ambiente físico, enquanto que outros são movidos somente pelo laço criado entre os colegas de trabalho, e nesse caso o ambiente físico e a sua remuneração não são importantes. Existe ainda o funcionário se compromete com a instituição em que trabalha pois ele tem satisfação pelo que faz, pela profissão que exerce e dessa maneira não há nada mais importante para ele do que continuar a fazer parte da equipe.

Sabendo que o clima de acordo com Luz (1996 apud ZUCCOLI; FRANZIN, 2006, p. 92) é a percepção do empregado em relação ao seu ambiente de trabalho, e que esta percepção afeta a maneira pela qual as pessoas ou grupos se relacionam neste ambiente é possível verificar que ao perceber o clima sob o aspecto de apoio da chefia e da organização e coesão entre colegas de modo satisfatório, como apresenta o resultado da pesquisa, estes passam a ser indicadores de que há um bom relacionamento entre o professor e os colegas, assim como o professor e a organização como um todo que confirmam ainda o alto nível de comprometimento afetivo destes profissionais na organização, que querem continuar inseridos nela.

Ao sentir que há coesão entre os colegas surge a idéia de que este professor se identifica com o grupo a qual pertence e se sente protegido, logo, ele não manifesta desejo de deixar a organização optando por ficar nela por vontade própria. O que é mostrado pela correlação encontrada entre os fatores de apoio da chefia e da organização e o comprometimento afetivo. Este resultado é confirmado pela teoria de identificação organizacional apresentada por Oliveira (2004 apud SIQUEIRA, 2008) de que a inclusão em um grupo oferece segurança ao indivíduo.

Durante as visitas às escolas esses dados coletados por meio dos questionários puderam ser confirmados pela observação do pesquisador, pois ao abordar as escolas no horário de coordenação foi possível observar a integração entre os professores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi identificar as relações existentes entre o clima organizacional e o comprometimento afetivo dos professores das escolas públicas de ensino do Gama/DF. Para alcançar o objetivo proposto foi necessário levantar a percepção de clima nas escolas públicas do Gama/DF e o nível de comprometimento afetivo nas escolas públicas do Gama/DF para verificar de que forma os fatores de clima se relacionam com o comprometimento afetivo.

Tendo por base o problema apresentado nesta pesquisa se existe relação significativa entre clima organizacional e o comprometimento afetivo dos professores das escolas públicas do Gama/DF é possível concluir que existe relação significativa entre os fatores 1 (Clima)- Apoio da Chefia e da Organização, fator 5 (Clima) - Coesão entre colegas com o comprometimento afetivo, de acordo com as técnicas estatísticas. Já para os fatores 2 (Clima) – Recompensa, fator 3 (Clima)- Conforto Físico, fator 4 (Clima)- Controle/Pressão com o comprometimento afetivo não há relação significativa entre estes fatores.

Para os fatores 1 de clima - Apoio da Chefia e da Organização e fator 5 de clima – Coesão entre colegas correlacionados com o fator de comprometimento afetivo rejeitou-se H_0 sendo possível apoiar a hipótese alternativa de que há evidências de uma relação significativa entre os fatores citados. Para os fatores que não apresentaram correlação significativa entre si é possível aceitar a hipótese nula de que não há relação significativa entre os fatores, rejeitando a hipótese afirmativa.

Esse trabalho contribuiu com o estudo das variáveis de clima e comprometimento afetivo que até então na revisão literária ainda não haviam sido relacionados. O estudo do clima organizacional e do comprometimento afetivo contribui diretamente na análise de qualidade e relacionamento nas organizações.

Algumas limitações puderam ser identificadas ao longo da pesquisa, tais como: escassez de estudos anteriores que relacionassem clima e comprometimento afetivo, estudos relacionando os dois construtos na área de comportamento organizacional avaliados na visão de professores. Além de dificuldades na aplicação dos questionários, houve dificuldade para obter permissão para realização da pesquisa e da entrada nas escolas e em segundo lugar à quantidade de itens do

questionário, que o tornaram extenso. E por fim a ausência de voluntários a participar da pesquisa.

Alguns participantes da pesquisa levantaram pontos a respeito do questionário, tais como: questionário extenso, perguntas repetitivas, dificuldade em adaptar as perguntas à realidade de cada escola. Algumas dificuldades também foram analisadas pela pesquisadora ao longo da coleta de dados como: poucos voluntários a participar da pesquisa e os horários de visita nas escolas eram os mesmos, pois as coordenações geralmente são feitas no período matutino e vespertino nos mesmos dias em todas as escolas.

A presente pesquisa poderá ser replicada em trabalhos futuros que objetivam relacionar o clima organizacional e o comprometimento dos professores das escolas públicas para verificar se o tipo de comprometimento está relacionado de forma significativa com os fatores de clima organizacional. Cabe ainda estender o universo da pesquisa para o DF a fim de confirmar se o resultado apresentado pelas escolas públicas do Gama/DF é o mesmo apresentado pelo universo de escolas do DF.

É possível ainda aplicar esta pesquisa a professores de escolas particulares relacionando as pesquisas feitas no âmbito público e privado.

Por fim, devido às limitações de aplicações do questionário fica a sugestão de fazer uma revisão do questionário de Martins et. al. (2004) a fim de concentrar os itens de cada fator reduzindo o questionário.

REFERÊNCIAS

BISPO, Carlos. Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional. **Produção**, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 258-273, mai./ago. 2006.

BORGES, G. F; GALLO-PENNA, E.C. Clima e cultura organizacional como fatores facilitadores de mudanças em uma empresa no ramo de jóias da cidade de Uberaba-MG. **FAZU em Revista**, Uberaba, n. 4p, 114-121, 2007.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

HERNANDEZ, José Augusto; MELO, Flávia Monteiro. O clima organizacional e a satisfação dos funcionários de um centro médico integrado. **rPOT**, v. 3, n. 1, p. 11-26, jan./ jun. 2003.

LEVIN, Jack; FOX, James Alan. **Estatística para ciências humanas**. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

MARTINS, Maria do Carmo Fernandes et. al. Construção e validação de uma escala de medida de clima organizacional. **rPOT**, Brasília, v. 4, n. 1, p.37-60, jan./ jun. 2004.

MEDEIROS, Carlos; ENDERS, Wayne. Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional. **RAC**, v. 2, n. 3, p. 67-87, set./ dez. 1998.

NAVES, Évora; COLETA, Marília. Cultura e comprometimento organizacional em empresas hoteleiras. **RAC**, Edição especial, p. 205-222, 2003.

REGO, Armênio; SOUTO, Solange. Comprometimento organizacional em organizações autenticizóticas: um estudo luso-brasileiro. **RAE**, São Paulo, v. 44, n. 3, p. 30-43, jul./set. 2004.

RICHARSON, Roberto. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROBBINS, Stephen. **Comportamento organizacional**. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Martins. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão.** Porto Alegre: Artmed, 2008.

ZANELLI, José; ANDRADE, Jairo; BASTOS, Antonio. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** Porto Alegre: Artmed, 2004.

ZUCOLLI, Paula; FRANZIN, Narciso. Clima organizacional: um breve estudo. **CESUMAR**, v. 8, n. 1, p. 91-95, jun. 2006.

ANEXO A – INSTRUMENTO DE CLIMA: Martins et. al. (2004)

Itens	1	2	3	4	5
1	Meu setor é informado das decisões que o envolvem				
2	Os conflitos que acontecem no meu trabalho são resolvidos pelo próprio grupo				
3	O funcionário recebe orientações do supervisor (ou chefe) para executar suas tarefas				
4	As tarefas que demoram mais para serem realizadas são orientadas até ao fim pelo chefe				
5	Aqui, o chefe ajuda os funcionários com problemas				
6	O chefe elogia quando o funcionário faz um bom trabalho				
7	As mudanças são acompanhadas pelos supervisores (ou chefes)				
8	As mudanças nesta Empresa são informadas aos funcionários				
9	Nesta Empresa, as dúvidas são esclarecidas				
10	Aqui, existe planejamento das tarefas				
11	O funcionário pode contar com o apoio do chefe				
12	As mudanças nessa Empresa são planejadas				
13	As inovações feitas pelo funcionário no seu trabalho são aceitas pela Empresa				
14	Aqui, novas idéias melhoram o desempenho dos funcionários				
15	O chefe valoriza a opinião dos funcionários				
16	Nesta Empresa, os funcionários têm participação nas mudanças				
17	O chefe tem respeito pelo funcionário				
18	O chefe colabora com a produtividade dos funcionários				
19	Nesta Empresa, o chefe ajuda o funcionário quando ele precisa				
20	A Empresa aceita novas formas do funcionário realizar suas tarefas				
21	O diálogo é utilizado para resolver os problemas da empresa				
22	Os funcionários realizam suas tarefas com satisfação				
23	Aqui, o chefe valoriza seus funcionários				
24	Quando os funcionários conseguem desempenhar bem o seu trabalho, eles são recompensados				
25	O que os funcionários ganham depende das tarefas que eles fazem				
26	Nesta Empresa, o funcionário sabe por que está sendo recompensado				
27	Esta Empresa se preocupa com a saúde de seus funcionários				
28	Esta Empresa valoriza o esforço dos funcionários				
29	As recompensas que o funcionário recebe estão dentro das suas expectativas				
30	O trabalho bem feito é recompensado				
31	O salário dos funcionários depende da qualidade de suas tarefas				
32	A produtividade do empregado tem influência no seu salário				
33	A qualidade do trabalho tem influência no salário do empregado				
34	Para premiar o funcionário, esta empresa considera a qualidade do que ele produz				
35	Os funcionários dessa Empresa têm equipamentos necessários para realizar suas tarefas				
36	O ambiente de trabalho atende às necessidades físicas do trabalhador				
37	Nesta Empresa, o deficiente físico pode se movimentar com facilidade				
38	O espaço físico no setor de trabalho é suficiente				
39	O ambiente físico de trabalho é agradável				
40	Nesta Empresa, o local de trabalho é arejado				
41	Nesta Empresa, existem equipamentos que previnem os perigos do trabalho				
42	Existe iluminação adequada no ambiente de trabalho				
43	Esta Empresa demonstra preocupação com a segurança no trabalho				
44	O setor de trabalho é limpo				
45	Os equipamentos de trabalho são adequados para garantir a saúde do empregado no trabalho				
46	Nesta Empresa, a postura física dos empregados é adequada para evitar danos à saúde				
47	O ambiente de trabalho facilita o desempenho das tarefas				
48	Aqui, existe controle exagerado sobre os funcionários				
49	Nesta Empresa, tudo é controlado				
50	Esta Empresa exige que as tarefas sejam feitas dentro do prazo previsto				
51	A frequência dos funcionários é controlada com rigor por esta Empresa				
52	Aqui, o chefe usa as regras da Empresa para punir os funcionários				
53	Os horários dos funcionários são cobrados com rigor				
54	Aqui, o chefe pressiona o tempo todo				
55	Nesta Empresa, nada é feito sem a autorização do chefe				
56	Nesta Empresa existe uma fiscalização permanente do chefe				
57	As relações entre as pessoas deste setor são de amizade				
58	O funcionário que comete um erro é ajudado pelos colegas				
59	Aqui, os colegas auxiliam um novo funcionário em suas dificuldades				
60	Aqui nesta Empresa, existe cooperação entre os colegas				
61	Nesta Empresa, os funcionários recebem bem um novo colega				
62	Existe integração entre colegas e funcionários nesta Empresa				
63	Os funcionários se sentem à vontade para contar os seus problemas pessoais para alguns colegas				

ANEXO B – INSTRUMENTO DE COMPROMETIMENTO AFETIVO: Meyer, Allen e Smith (1993 apud MEDEIROS; ENDERS, 1998).

	Itens	1	2	3	4	5
1	Eu realmente sinto os problemas da organização como se fossem meus					
2	Esta organização tem um imenso significado pessoal para mim					
3	Esta organização merece minha lealdade					
4	Na situação atual, ficar com minha organização é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo.					
5	Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha carreira nesta organização.					

ANEXO C – AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DA PESQUISA

GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL
SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO
SECRETARIA ADJUNTA
ESCOLA DE APERFEIÇOAMENTO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO



Memorando 376 /2008 – EAPE

Brasília, 18 de setembro de 2008.

PARA: Diretoria Regional de Ensino do Gama

ASSUNTO: Autorização para Pesquisa

Informamos que a aluna Francisca Kelly Rodrigues Carneiro, realizará pesquisa junto a 10 escolas dessa Diretoria Regional de Ensino, por meio de questionários aplicados a professores da rede.

Atenciosamente,

Michelle de Almeida Costa Araújo
Michelle de Almeida Costa Araújo
Diretora da EAPE 23769.7