

FACULDADE NOVOS HORIZONTES
Programa de Pós-graduação em Administração
Mestrado

VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS
Um estudo entre alunos e uma IES do Estado de Minas Gerais

Joana d'Arc Alves

Belo Horizonte
2009

Joana d'Arc Alves

VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS
Um estudo entre alunos e uma IES do Estado de Minas Gerais

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes, como requisito parcial para a obtenção do título grau de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Luiz Carlos Honório

Linha de pesquisa: Dinâmica das organizações e Relações de poder

Área de concentração: Organização e Estratégia

Belo Horizonte
2009

Alves, Joana d' Arc
Vínculos organizacionais um estudo entre alunos e uma IES do
Estado de Minas Gerais / Joana d' Arc Alves. – Belo Horizonte:
2009.
105 f.

Orientador: Prof^o Dr^o Luiz Carlos Honório
Dissertação (mestrado) – Faculdade Novos Horizontes,
Programa de Pós-graduação em Administração

1. Instituição de ensino – Estudantes. 2. Relações
humanas. 3. Vínculos organizacionais. I. Honório, Luiz
Carlos. II. Faculdade Novos Horizontes, Programa de Pós-
graduação em Administração. III. Título

CDD: 658.007



**MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO
DA FACULDADE NOVOS HORIZONTES**

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: Organização e Estratégia

MESTRANDO(A): **JOANA D'ARC ALVES**

Matrícula: 770140

LINHA DE PESQUISA: RELAÇÕES DE PODER E DINÂMICA DAS ORGANIZAÇÕES

ORIENTADOR(A): Prof Dr Luiz Carlos Honório

TÍTULO: **VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS: Um estudo entre alunos e uma IES do estado de Minas Gerais.**

DATA: 27 de agosto de 2009

BANCA EXAMINADORA:

Prof Dr Luiz Carlos Honório
ORIENTADORA (Faculdade Novos Horizontes)

Prof Dr Fernando Coutinho Garcia
(Faculdade Novos Horizontes)

Prof Dr Marcos Vinicius Carvalho Rodrigues
EBAPE/FGV

DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Declaro ter procedido à revisão da dissertação de mestrado, área de concentração "Organização e Estratégia", de autoria Joana d'Arc Alves, sob a orientação do Professor Doutor Luiz Carlos Honório, apresentada ao Programa de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes, intitulada: "VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS – Um Estudo entre Alunos e uma IES Privada Mineira", contendo 116 páginas.

Dados da revisão:

- Correção gramatical
- Adequação do vocabulário
- Inteligibilidade do texto

Início: 2/8/2009 / Término: 5/8/2009

Belo Horizonte, 12 de agosto 2009.


Afonso Celso Gomes
Revisor

Registro LP9602853/DEMEC/MG
Universidade Federal de Minas Gerais

Aos meus pais, pessoas que me apresentaram a vida e que me ensinaram
a viver e a ser quem sou.
“Paizinho” e “Mãezinha”, obrigada!
Para vocês dedico o meu trabalho.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por estar sempre presente em minha vida e pelas oportunidades que tem me concedido;

Ao meu orientador, Dr. Luiz Carlos Honório, empreendedor do ensino e sábio incentivador da busca pelo conhecimento;

Ao professor Dr. Fernando Coutinho, pelas sugestões, que foram fundamentais para os novos encaminhamentos da pesquisa;

Ao professor Dr. Marcus Vinícius de Carvalho Rodrigues, por me fazer acreditar que eu poderia ir além, por me fazer encarar a vida de forma diferente, por mostrar-me que devemos buscar a felicidade incansavelmente, por mostrar-me que eu era capaz de mudar;

A Tê, minha querida irmã do coração, presente nos momentos mais felizes ou de maior desafio;

Às minhas amigas Anna Florência e Rita Liberato, pelos ensinamentos, pelos enriquecedores bate-papos e por ouvir meus desabaços;

De forma especial, a Marisa, Gilmar e Julinha, minhas amigas de tantos anos, pelos momentos de alegria e de acolhida, e pela escuta de tantos desabaços;

Aos professores da PUC Minas, que proporcionaram todo o apoio necessário para a realização da pesquisa;

Aos alunos, fundamentais para que eu pudesse atingir os objetivos deste trabalho de pesquisa, pela valiosa contribuição.

Precisa-se de um amigo que diga que vale a pena viver, não porque a vida é bela, mas porque já se tem um amigo.
Precisa-se de um amigo para se parar de chorar. Para não se viver debruçado no passado em busca de memórias perdidas. Que nos bata nos ombros sorrindo ou chorando, mas que nos chame de amigo, para ter-se a consciência de que ainda se vive.

Vinicius de Moraes

RESUMO

Este estudo tem por objetivo analisar e descrever os vínculos que se estabelecem entre os alunos e uma Instituição de Ensino Superior privada localizada em Belo Horizonte, tendo em vista os cursos oferecidos no campus de sua Unidade Central. A pesquisa contou com um universo de 821 alunos matriculados em 31 cursos e distribuídos no 2º, 4º, 6º e 8º períodos. O método de pesquisa empregado foi um estudo de caso quantitativo, com característica descritiva e exploratória, utilizando-se o questionário como técnica fundamental para o levantamento dos dados. O instrumento de pesquisa foi formatado mediante a utilização de escalas de frequência do tipo Likert, tendo como referência os estudos sobre o tema realizados por Kramer (2003) e Kramer e Faria (2007). Documentos também foram utilizados para fins de caracterização da ES pesquisada. O tratamento dos dados foi feito por meio de estatísticas uni, bi e multivariada. Em termos das variáveis demográficas e institucionais, os resultados mais expressivos encontrados evidenciaram que a maior parte dos alunos pesquisados é do sexo feminino, situa-se na faixa etária de 21 a 25 anos, é solteira, está cursando o 2º e 4º períodos e também trabalha. A análise fatorial realizada possibilitou a extração de sete tipos de vínculos: integração entre os membros, identificação e idealização da organização, solidariedade, sentimento de pertença, crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional, participação nas decisões e criação de inimigos. Em relação a integração entre os membros, observou-se disponibilidade da Coordenação e dos professores para atender os alunos, integração entre os dois primeiros atores educacionais e integração entre os professores de um mesmo período. Quanto a idealização da organização, verificou-se que o aluno tem admiração pela IES, percebendo-a como modelo para estudar e para participar das atividades que ela oferece e percebe-a como um espaço para a satisfação de necessidades pessoais e profissionais. O vínculo solidariedade revelou que o relacionamento entre os alunos é cooperativo e solidário, prevalecendo entre eles o espírito de união. O vínculo sentimento de pertença comprovou que os alunos se sentem membros efetivos da IES onde estudam, participam de seus eventos e cerimônias, mostram-se orgulhosos dos prêmios que ela recebe e a defendem quando é criticada. Em relação ao vínculo crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional, observou-se que o curso realizado pelo aluno estimula a melhoria de habilidades e competências necessárias para o exercício profissional. No tocante ao vínculo participação nas decisões, detectou-se que existe abertura da IES e dos professores para ouvir e discutir com os alunos as opiniões, dúvidas, críticas e sugestões a respeito do desenvolvimento do curso e sabem a quem dirigi-las na Instituição. O último vínculo validado, criação de inimigos, demonstrou que, apesar de existir solidariedade e cooperação entre os alunos, estes reconhecem que ocorre competição entre eles e os professores em sala de aula. O vínculo sentimento de pertença associou-se positivamente com todas as variáveis demográficas e institucionais, enquanto que o vínculo identificação e idealização da organização não se associou apenas ao sexo dos pesquisados, com a mesma situação deste último resultado ocorrendo com o vínculo participação nas decisões. Por fim, percebeu-se que os vínculos entre os alunos e a IES tendem a ser mais fortes e intensos até a metade do curso.

Palavras-chaves: Vínculos. Organização. Alunos

ABSTRACT

This study has as objective to analyze and describe the bonds established among university students from a private university. The research was performed in its central campus in Belo Horizonte. It used 821 students from 31 courses from the 2nd, 4th, 6th and 8th periods. A study of quantity case with descriptive and exploring characteristics, using fundamentally a questionnaire to collect data was used. This data was formatted using the *Likert* scale and having as reference studies by Kramer (2003) and Kramer and Faria (2007). Documents were also used to characterize the university studied. The data was studied using uni, bi and multi-varied statistics, in terms of demographic and institutional varieties, The most expressive results found showed that most of the students researched were working females, between 21 and 25 years old, single, and they are mainly in the 2nd and 4th periods. The factorial analysis performed made possible the noticing of seven types of bonds: integration among members, identification and idealization of the organization, solidarity, feeling of belonging, growth and personal and professional development, participation in decisions and making of enemies. In relation to integration among members, the availability of the Coordination and professors towards the students was observed, besides integration between the two former educational actors and integration among professors in a period. As to the idealizing of the organization, it was verified that the students admire the institution, having it as a role model for studying, and participating in the activities it provides as well as seeing it as a place to fulfill personal and professional needs. The bond solidarity showed that the relationship among students is cooperative and reciprocal, showing esprit the corps. The bond feeling of belonging demonstrated that the students feel like effective members from their institution, taking part in its ceremonies and events, showing proud of the prizes it receives and defending it whenever it is criticized. In relation to the bond growth and personal and professional development, it was detected that the Course performed by the student stimulates the improvement of competences and abilities necessary for their professional life. When it comes to the bond participation in decisions, it was pointed out that the institutions, as well as its professors, are open to listen and discuss with students their opinions, doubts, criticisms and suggestions about the Courses and students know to whom they should talk to in the institution. The last validated bond, making of enemies, showed that despite the fact that there is solidarity and cooperation among the students, they acknowledge the fact that there is competition among them and the professors in the classroom. The bond feeling of belonging was positively associated with all the demographic and institutional varieties, whereas the bond identification and idealization of the organization was not connected to the sex of the students researched only, with the same situation of this last result happening with the bond participation in decisions. Finally, it was noticed that the bonds between the students and the institution tend to be stronger and more intense up to the first half of the course.

Key-Words: Bonds, Organization, Students

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Sistema de vinculação.....	26
Figura 2 – Espiral dialética de Pichon-Rivière	28
Figura 3 – Elementos constitutivos dos vínculos organizacionais.....	36
Figura 4 – Palacete Dantas	54
Figura 5 – Edifício Dom Cabral, Praça da Liberdade – década de 1960	55
Figura 6 – Unidade Coração Eucarístico, criada em julho de 1969	56

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Distribuição da amostra, segundo a fase do desenvolvimento do curso	65
Gráfico 2 – Distribuição da amostra, segundo o sexo.....	66
Gráfico 3 – Distribuição da amostra, segundo a faixa etária.....	66
Gráfico 4 – Distribuição da amostra, segundo o vínculo empregatício	66
Gráfico 5 – Distribuição da amostra, segundo o estado civil.....	67
Gráfico 6 – Autovalor para o critério do teste scree	72

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição da amostra segundo os cursos da IES.....	64
Tabela 2 – Matriz de correlações dos indicadores extraídos para a análise fatorial	70
Tabela 3 – Medidas de adequação da análise fatorial exploratória aplicada	71
Tabela 4 – Distribuição da variância entre os fatores extraídos pela análise fatorial	72
Tabela 5 – Modelo final da análise fatorial para os tipos de vínculos organizacionais....	73
Tabela 6 – Modelo final da análise fatorial para os tipos de vínculos organizacionais....	75
Tabela 7 – Caracterização da amostra segundo os tipos de vínculo organizacional	78
Tabela 8 – Avaliação dos escores referentes aos tipos de vínculos organizacionais	79
Tabela 9 – Associação entre os vínculos organizacionais e a fase de desenvolvimento do curso	81
Tabela 10 – Associação entre os vínculos organizacionais e o sexo	83
Tabela 11 – Associação entre os vínculos organizacionais e a faixa etária.....	84
Tabela 12 – Associação entre vínculos organizacionais com vínculo empregatício	85

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 Objetivos da pesquisa	18
1.1.1 Objetivo geral	18
1.1.2 Objetivos específicos.....	18
1.2 Justificativa.....	19
1.3 Estrutura da dissertação	21
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	22
2.1 Vínculos e configurações vinculares.....	23
2.2 Vínculos organizacionais	32
2.3 Identificação e caracterização dos vínculos organizacionais, segundo Kramer e Faria	34
2.3.1 Identificação	37
2.3.2 Sentimento de pertença	39
2.3.3 Cooperação nas atividades	41
2.3.4 Participação nas decisões.....	41
2.3.5 Criação de inimigos	42
2.3.6 Idealização da organização	43
2.3.7 Reconhecimento e valorização dos indivíduos	44
2.3.8 Solidariedade	45
2.3.9 Integração entre os membros	46
2.3.10 Crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional	47
3 METODOLOGIA	49
3.1 Tipo e método de pesquisa	49
3.2 Unidades de análise e de observação, população e amostra da pesquisa	50
3.3 Técnicas e instrumentos de coleta de dados.....	50
3.4 Tratamento e análise estatística dos dados.....	52
4 CARACTERIZAÇÃO DA IES PARTICIPANTE DA PESQUISA.....	54
4.1 Contextualização histórica.....	54
4.2 Organização Acadêmico-administrativa.....	59
4.3 Características gerais dos cursos do campus do Coração Eucarístico	62

5 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA.....	64
5.1 Análise descritiva das variáveis demográficas e institucionais	64
5.2 Análise fatorial – validação da escala de vínculos organizacionais	67
Medidas	71
Estatísticas.....	71
5.3 Análise descritiva dos vínculos organizacionais validados pela análise fatorial	78
5.4 Análise bivariada – vínculos organizacionais e variáveis demográficas e institucionais	80
6 CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS	87
REFERÊNCIAS.....	93
APÊNDICES	99
Apêndice A – Questionário Dados Demográficos e Vínculo com a IES.....	99
Apêndice B – Questionário Características Vinculares	104

1 INTRODUÇÃO

Há experiências vividas pelo indivíduo ao longo de sua vida que costumam se repetir em seu comportamento dentro das organizações, como também há construções vinculares internalizadas pelos indivíduos em relações de trabalho que podem determinar mudanças nas suas relações interpessoais fora do trabalho. A criação de vínculos entre as pessoas dentro da organização favorece o estreitamento das relações que levam à formação de grupos, para os quais são transferidas todas as formas de se relacionar aprendidas ao longo da história de vida. Sendo o espaço organizacional o cenário onde são repetidas todas as experiências de relacionamentos vividas pelo indivíduo, é possível aplicar os conhecimentos relativos às formas de se relacionar para o estudo do indivíduo na organização (FARIA, 1987; CHANLAT, 1996; MENEGUETTI, 2001; HANASHIRO, 2007; FARIA e SCHIMITT, 2007).

Para prover a necessidade de satisfação para os funcionários e para que possam liberar seu potencial na realização de suas tarefas, as organizações recorrem a estudos para compreender como são desenvolvidas e mantidas as relações entre as pessoas. Tais relações são estabelecidas por meio de vínculos, que implicam cumplicidade e são capazes de influenciar o funcionamento das organizações. Portanto, conhecer o processo de vinculação é uma questão de grande importância para se caracterizar e compreender a dinâmica das relações nas organizações. Por isso, estudiosos de todas as áreas têm-se concentrado no entendimento das relações que formatam as organizações (FARIA e SCHIMITT, 2007; PICHON-RIVIÈRE, 2000).

É possível verificar que o interesse em entender como se dá o estabelecimento das relações interpessoais sempre foi objeto de estudo das ciências sociais. O desejo de um gerenciamento cada vez mais eficaz de pessoas nas organizações vem utilizando desses conhecimentos e adaptando-os para atender a suas necessidades de controle.

Ao buscar na literatura nacional e ou internacional estudos sobre vínculos organizacionais, verificar-se-à que pouco se tem de informação a respeito. O que se

pode encontrar são estudos sobre grupos operativos em que a questão dos vínculos aparece a partir dos trabalhos de Bion (1970). Foi ele o primeiro a se referir aos elos de ligação que acontecem entre as pessoas quando elas se juntam para formar grupos. A partir de então, o tema tornou-se objeto de observação e passou a ser estudado por diversos autores (BLEGER, 1989; PICHON-RIVIÈRE, 1998; ENRIQUEZ, 2001; ZIMERMAN; 2000). Esses estudos ficavam circunscritos aos aspectos familiares e afetivos, bem como àqueles aspectos ligados à cultura.

Ao analisar o afastamento do paciente da vida real, Bion (1970) percebeu que isso acontecia tanto da realidade externa como da interna, por meio do ataque aos elos de ligação (vínculo) do ego com tais realidades. Para ele, o vínculo é que dá sentido e significado às experiências emocionais. Zimerman (2000) conclui que os vínculos são elos de ligação intra, inter e transpessoais e que sempre estão acompanhados de emoções e fantasias inconscientes.

Pichon-Rivière (1998) trata o vínculo como um tipo particular de relação de objeto, em que os vínculos externos e internos se integram em um processo, configurando uma permanente espiral dialética, que produz uma passagem constante daquilo que está dentro para fora e do que está fora para dentro. A teoria do vínculo em Pichon-Rivière (1998) tem como foco o indivíduo inserido em um grupo, percebendo a interseção entre sua história pessoal até o momento de sua afiliação a este grupo.

A organização é um sistema administrado, projetado e operado por pessoas e grupos, cujo objetivo principal é atingir metas que são consciente e formalmente estabelecidas. Autores como Bion (1970) Bleger (1989) Pichon-Rivière (2000) e Enriquez (2001) compartilham a idéia de que, além do plano consciente e formal, a organização também possui um conjunto de planos não conscientes e não planejados que podem ser caracterizados por elementos tais como: identificação, sentimento de inveja, criação de inimigos, vaidade e desejo de poder.

Torna-se relevante observar que é por meio do convívio social que o homem produz sua individualidade e experimenta suas vivências pessoais. Conforme Kananne (1999), ao entrar para a organização o sujeito experimenta novas relações de convivência, gerando um sistema de “trocas” sociais, que o leva a incorporar valores

das pessoas com as quais convive e da organização. Para o autor, a conduta é caracterizada por um conjunto de condicionamentos e aprendizados que afetam sistematicamente as interações sociais e profissionais mantidas no ambiente de trabalho, ou seja, as relações estabelecidas no ambiente de trabalho interferem na formação da conduta.

Ainda de acordo com Kananne (1999), a ação do homem é o resultado de suas vivências sociais, que desde o nascimento irão interferir na formação de seu caráter, bem como de sua personalidade, já que as pessoas são profundamente diferentes.

Pode-se concluir que, ao passar a maior parte de sua vida dentro de uma organização trabalhando, as pessoas acabam reproduzindo, de forma inconsciente, nesse espaço a sua forma de relacionar aprendida no seio de sua família. Todas as experiências vividas pelo indivíduo ao longo de sua vida repetem-se no seu comportamento nas das organizações. Assim também, todas as construções vinculares internalizadas pelos indivíduos nas relações de trabalho determinam mudanças nas suas relações interpessoais fora do trabalho (FARIA e SCHIMITT, 2007; KANANNE, 1999 e PICHON-RIVIÈRE, 1998).

Estudos realizados por Thofehrn (2005), Faria e Schmitt (2007) e Kramer e Faria (2007) são alguns dos trabalhos localizados que versam sobre vínculos organizacionais. Dessa forma, a dificuldade para encontrar material teórico e trabalhos no campo organizacional que tratem da formação de vínculos como resultado de interação profissional pode levar à conclusão de que existe uma lacuna no entendimento de como acontecem e se estabelecem os laços afetivos, favorecendo a criação de vínculos nas das organizações.

Em suas pesquisas, Faria e Schmitt (2007) concluíram que o sucesso de funcionamento das organizações se dá por meio dos vínculos estabelecidos entre os indivíduos nas organizações, o que pode assegurar um ambiente de trabalho comprometido e, conseqüentemente, a garantia de que suas metas sejam atingidas conforme o planejado.

Nessa linha de pensamento, Kramer e Faria (2007) argumentam que alguns tipos de

vínculos devem ser estabelecidos para o alcance adequado das metas propostas pela organização. Os autores classificaram como elementos constitutivos dos vínculos organizacionais: identificação com a organização, sentimento de pertença, cooperação nas atividades, participação nas decisões, criação de inimigos, idealização da organização, reconhecimento e valorização dos indivíduos, solidariedade, integração entre os membros, crescimento e desenvolvimento profissional/pessoal e autonomia.

Reitera-se que o conteúdo de significação dos vínculos organizacionais pertinentes ao estudo de Kramer e Faria (2007) foi adaptado aos propósitos da pesquisa. O objetivo dessa dissertação foi utilizar as formas vinculares identificadas por Kramer e Faria (2007) em uma pesquisa realizada em uma Instituição de Ensino Superior (IES) particular, localizada em Belo Horizonte. Essa IES tem 50 anos de fundação, é uma instituição católica (confessional), que goza de reconhecimento e prestígio perante à sociedade mineira, além de ser uma das maiores do País.

A pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais funciona como uma organização, e como tal repete todas as complexidades singulares de uma grande empresa. Por se tratar de uma entidade direcionada para o ensino, conhecer os processos psicológicos envolvidos nas relações ligadas ao corpo discente pode propiciar práticas de intervenção com vistas a uma melhor qualidade do ensino. Identificar quais vínculos se formam entre os alunos e uma IES favorece a construção de uma melhor dinâmica das relações no seu interior. Pretende-se, então, a partir deste estudo, explicitar os aspectos vinculares e emocionais que permeiam a relação do aluno com a instituição.

A escola é um lugar que deve propiciar a criação de sentimentos de pertencimento e, conseqüentemente, a criação de vínculos, mediante a possibilidade de ampliação das relações interpessoais e do desenvolvimento do respeito à diversidade. Na IES, o aluno passa parte de sua vida, e esta será a sua referência de formação profissional no mercado de trabalho. Portanto, deve corresponder a suas expectativas e ser uma referência positiva e um modelo a ser seguido, favorecendo o desenvolvimento de sua autoestima.

Além de ser um espaço de educação, a IES deve oferecer aos alunos condições para que se desenvolva no aspecto social e psíquico em seu ambiente cultural. A abertura de espaços na instituição para atividades sociais, esportivas, congressos e eventos criados pelos alunos, dentre outros, é uma forma de levá-los a criar vínculos com ela. A partir desses eventos, o aluno pode perceber que a IES se preocupa em criar possibilidades para o seu corpo discente. O movimento da IES de integração com a comunidade mediante os serviços oferecidos (serviços jurídicos, tratamento odontológico, fisioterápico, psicológico, etc), estágios e participação em jogos jurídicos e torneios esportivos que envolvem os alunos por meio de seus diversos cursos, leva-os a desenvolver o sentimento de ligação e de participação.

Em um estudo sobre o vínculo aluno-professor, Busch e Kociak (1998) mostram que aspectos inconscientes permeiam as relações estabelecidas entre alunos e instituição. Para os autores, nessa relação abre-se um espaço para o aparecimento de emoções, identificações e idealizações, de modo que modificações possam ocorrer na vida psíquica do aluno, propiciando o estabelecimento de vínculos, que podem ser positivos ou não, entre eles e a instituição.

A partir do exposto, pode-se concluir que a relação entre o aluno e a IES permite a repetição de suas experiências vividas ao longo de sua vida familiar, assim como a criação de construções vinculares internalizadas pelos alunos, por meio das relações presentes no convívio acadêmico, pode determinar mudanças em suas relações interpessoais fora da IES. A criação de vínculos entre alunos e a IES favorece o estreitamento das relações que levam à formação de grupos, para os quais são transferidos sentimentos, emoções e conflitos estabelecidos em seu núcleo familiar (BION, 197: BOLBY, 1982: ZIRMERMAN, 2000). Dessa forma, o indivíduo, ao fazer parte do contexto da organização, é influenciado e modelado por ela e, paralelamente, a influencia e contribui para sua modelação (LEWIN, 1965). A IES se configura como lugar de passagem para a conquista profissional, constituindo-se como um objeto identificatório, ocupando lugar de referência para os alunos (BERENSTIN, 20001; BION, 1970: MAILHIOT, 1973: ZIRMERMAN, 2000).

Assim, entende-se que uma instituição de ensino planeja e realiza suas ações com a finalidade de permitir ao aluno desenvolver e obter conhecimentos necessários que

lhe propiciem acesso diferenciado na sociedade. Ao mesmo tempo, deve representá-lo no mercado como uma IES que forma bons profissionais. O aluno por sua vez procura, por meio de seu curso universitário, tornar-se melhor e ter um espaço garantido enquanto pessoa e profissional (FERNANDES, 2003). Portanto, acredita-se que os vínculos mantidos entre a IES e o aluno são fundamentais para o alcance satisfatório desses interesses.

Tendo em vista as considerações teórico-empíricas até aqui estabelecidas, pergunta-se:

- a) Que vínculos se destacam no relacionamento mantido entre alunos e uma instituição de ensino superior privada, confessional, situada em Belo Horizonte, Minas Gerais?
- b) Em que medida de significância variáveis designadoras de vínculos organizacionais se associam com variáveis demográficas e institucionais?

1.1 Objetivos da pesquisa

1.1.1 Objetivo geral

Analisar os vínculos estabelecidos entre os alunos de uma instituição de ensino superior privada, localizada em Belo Horizonte, tendo em vista os cursos oferecidos no campus da Unidade Central, localizado na cidade de Belo Horizonte.

1.1.2 Objetivos específicos

- a) Descrever a IES participante do estudo, identificando os cursos envolvidos na pesquisa;
- b) Identificar os vínculos entre os alunos e a IES, determinando o grau em que se manifestam, tendo em vista turmas do início, meio e fim de curso;
- c) Correlacionar os tipos de vínculos identificados com variáveis demográficas e institucionais dos alunos participantes da pesquisa.

1.2 Justificativa

A criação de vínculos constitui um assunto que vem despertando interesse na área de ciências humanas e de ciências sociais aplicadas. Dentre as várias razões que justifiquem tal investigação está o fato de que o ambiente de trabalho se relaciona com a reprodução material da vida humana, individual e coletiva. Além disso, sabe-se que a maior parte da vida do indivíduo se passa na organização, na qual estabelece boa parte das relações que constituem os vínculos desse sujeito com os outros e com a própria organização (CHANLAT, 1996).

O estudo justifica-se pela necessidade de se discutir a formação vincular e de ampliar o número de pesquisas sobre o tema, que ainda se mostra escasso. Ao analisar os anais do EnAnpad, por exemplo, principal Fórum de Administração, nos anos de 2000 a 2007, nas áreas de Organizações, Recursos Humanos - Gestão de Pessoas e Comportamento Humano, não se encontrou nenhum artigo que associasse vínculos de alunos com instituição de ensino, justificando-se a realização desta pesquisa de um ponto de vista acadêmico. Justifica-se também pela oportunidade de identificar o processo de vinculação do aluno com a instituição, visando apurar em que fases do curso se deve atuar para que o processo de vinculação se fortaleça, possibilitando à instituição realizar ações estratégicas que garantam seu sucesso organizacional.

A escolha da instituição de ensino superior para a pesquisa deve-se à evolução constante de sua filosofia educacional, visando fortalecer entre os alunos, além da competência técnica, a visão abrangente e interativa, e a atuação empreendedora em face das mudanças cada vez mais velozes do mundo globalizado. Outro motivo é o fato de a pesquisadora ser professora dessa IES e de interessar pela dinâmica das relações que acontecem na da IES.

Importante ressaltar que o fato da pesquisadora ser professora da IES pesquisada em muito contribuiu para a efetivação deste trabalho, pois a atuação como professora de Psicologia, especialmente do Curso de Administração de Empresa, despertou o interesse em entender como se processa por parte dos discentes a criação de vínculos institucionais. Cabe, ainda ressaltar que o fato integrar o corpo docente da IES facilitou a coleta de dados e contribuiu, de modo decisivo, devido a vivência

institucional, para a realização da análise e interpretação dos dados coletados. Devo frisar que tanto para elaboração da escala, utilizada para a coleta de dados, quanto para sua análise e interpretação a percepção das experiências dos integrantes do corpo discente e, conseqüentemente, dos tipos de e vínculos que se formam entre alunos, professores e coordenação, foram fundamentais para a realização deste trabalho.

Assim, para a IES, conhecer as configurações vinculares que se desenvolvem entre ela e seus alunos propicia-lhe um rico material para análise de futuras e possíveis intervenções. Dessa forma, ela poderá enfrentar as transformações, adaptar-se a elas e se manter no mercado como geradora de conhecimento.

Os vínculos tanto na família quanto na escola ou no trabalho são estabelecidos com a função de aproximar ou afastar os indivíduos. Os primeiros vínculos feitos com os pais são transferidos para a escola, o que permite inferir que para ela serão transferidos os sentimentos, as emoções e os conflitos que os alunos estabeleceram em seu ambiente familiar. Portanto, conhecer mais a respeito dos vínculos propicia maior adequação do ambiente acadêmico, tendo em vista um melhor desempenho profissional. Compreender os tipos de vínculos possíveis nas relações interpessoais poderá ajudar a esclarecer a dinâmica da instituição.

Portanto, a compreensão do funcionamento das relações interpessoais e dos fenômenos que nele se desenvolvem é de interesse das organizações, pois, para que elas operem eficazmente é mister que ocorram intervenções, estabelecidas a partir do conhecimento das interações que acontecem entre as pessoas, pois mediante a execução das tarefas institucionais as pessoas criam laços e cooperam entre si.

Em síntese, justifica-se esta pesquisa porque se espera que por meio deste processo de verificação da identificação vincular nesta IES possa-se desenhar um caminho que propicie novas formas de análise, a partir de nova abordagem conceitual que contribua para o aperfeiçoamento da forma de elaboração de um curso que seja capaz de tornar significativa e enriquecedora a experiência de se fazer profissional nesta IES e de transformar este momento histórico de sua vida em possibilidades de novos (expressões afetivas) desdobramentos relacionais.

1.3 Estrutura da dissertação

Esta dissertação compõem-se de 6 capítulos, excluindo esta introdução, em que se apresentam os objetivos, a justificativa e estrutura. No segundo, desenvolve-se o referencial teórico, no terceiro, descreve-se a metodologia, no quarto, histórico dos cursos, no quinto, descrição e análise dos resultados da pesquisa, e finalmente no sexto, a conclusão.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A organização é um espaço complexo, sujeito a mudanças e transformações, que repercutem nos indivíduos e que os fazem reagir a tais processos. Constantemente, o ambiente organizacional é pesquisado no intuito de construir um conhecimento sobre como os indivíduos se organizam e se reorganizam no espaço de trabalho. De acordo com Maslow¹, citado por Schultz (2004), o ser humano está em constante processo de satisfazer suas necessidades sociais e psíquicas.

Com efeito, nas organizações as pessoas ao se relacionarem, estabelecem vínculos, um componente das relações sociais e afetivas que está diretamente ligado à subjetividade humana.

Motta e Freitas (1993) argumentam que, é fundamental que os indivíduos estejam engajados na organização e, principalmente, que eles estabeleçam com ela laços afetivos. Dessa forma, faz-se possível mediar as contradições dentro das organizações e exercer o controle social de forma mais eficaz. Para Faria (2003) e Enriquez (1999), o vínculo é uma forma de controle social exercido pela empresa.

Nota-se que a teoria do vínculo estabelece um modo de observação das pessoas enquanto empenhadas na solução de uma tarefa (PICNHON-RIVIÈRE, 2000). Entende-se que, ao se relacionar com outras pessoas, o indivíduo percebe a interseção entre sua história pessoal e a história social de outras pessoas com as quais passa a conviver.

Pagès e Ávila (2003) explicam que, o grupo adquire a capacidade de exercer influência decisiva nos indivíduos fazendo-os reconhecer dentro de si mesmos tudo o que está nas pessoas com as quais convive, em diferentes graus e nas combinações mais variadas. Eles confirmam o que Enriquez descreve sobre a constituição de vínculo grupal:

¹ MASLOW, Abraham Harold. Introdução à Psicologia do Ser. 2.ed. Rio de Janeiro: Eldorado, 1968. Tradução Álvaro Cabral.

Os vínculos grupais constituem um desenvolvimento tardio – o primeiro contato é hostil, depois se tenta agradar e até descobrir e conquistar um lugar na relação. Os vínculos grupais satisfatórios são o produto desse longo percurso, e o homem demora muito para se beneficiar do que o grupo pode proporcionar-lhe (PAGÈS e ÁVILA, 2003, p. 84).

Considerando-se que é objetivo desta pesquisa explicar os vínculos mantidos entre alunos e uma instituição de ensino, entende-se que as mudanças que podem ocorrer nessa relação decorrem das mudanças culturais e sociais.

2.1 Vínculos e configurações vinculares

O termo vínculo origina do latim *vinculum*, que significa “união”, com as características de uma ligação duradoura. Possui também a mesma raiz que a palavra *vinco*, sugerindo uma ligação entre as partes, que, apesar de se encontrarem delimitadas entre si, mantêm-se unidas (ZIMERMAN, 2000).

O conceito de *vínculo* abrange três planos das inter-relações do indivíduo: a) o intrapessoal, que versa como os objetos internalizados se relacionam entre si; b) interpessoal que alude às formas como o indivíduo se relaciona com as pessoas de sua convivência familiar, institucional e profissional; e c) transpessoal, que envolve as diversas formas como os indivíduos se vinculam com as normas, as leis e os valores dos demais macrogrupos, bem como os papéis e funções que eles desempenham no contexto sóciopolítico-cultural no qual estão inseridos. Por ser de natureza transcendental, refere-se a vínculos e fantasias inconscientes compartilhados por todos os indivíduos (ZIMERMAN, 2000).

A expressão *configuração vincular* é usada para caracterizar a estrutura que se forma a partir da interação de duas ou mais pessoas no mundo real, sendo que qualquer modificação que ocorre em um deles implica na modificação dos demais (ZIMERMAN, 2000).

O primeiro teórico a se referir à formação vincular foi Wilfred Bion (1970), inaugurando o estudo que seria ampliado por pesquisadores e estudiosos de áreas como Psicanálise e Sociologia.

Segundo Bion (1970), o vínculo pode ser descrito como experiência emocional em que duas pessoas (ou partes delas) estão relacionadas entre si. Considera que existem emoções básicas que inevitavelmente se encontram presentes em toda relação vincular. Para o autor, a relação amorosa entre mãe e filho seria a base do vínculo. Nesse processo de vincularidade ocorrem fenômenos psíquicos decorrentes dessa fusão com a mãe, como regressão e narcisismo, que terão como consequência o aparecimento de amor, ódio e conhecimento, três grupos de emoções intrínsecas ao vínculo e entre os objetos que vão se cruzar. Para a psicanálise, o conceito de vínculo constitui uma das idéias fundamentais de um novo campo clínico e teórico. O trabalho com grupos em um contexto psicanalítico demonstrou a validade das configurações vinculares.

Kurt Lewin², citado por Mailhiot (1973), se refere ao conceito de vínculo em de sua teoria de campo em que confere aos fenômenos sociais uma forma dinâmica e gestáltica, nas quais pessoas, objetos, instituições e acontecimentos sociais mantêm entre si relações dinâmicas, determinando o que ele denominou de “Campo Social”. Essa interação entre o indivíduo e o universo social (campo) determina o espaço vital (MAILHIOT, 1973). Portanto, para Kurt Lewin todo indivíduo faz parte do contexto do seu grupo social, o influencia e é por ele fortemente influenciado e modelado.

Bowlby (1982) entendia a noção de “vínculo afetivo”, em seu sentido mais amplo, como a atração que um indivíduo sente por outro indivíduo. Para o autor, o instinto de vinculação consubstancia-se na tendência que os indivíduos têm de procurar a presença ou atestar a proximidade espacial de membros da mesma espécie. A característica essencial da vinculação afetiva entre dois parceiros é a tendência para se manterem próximos um ao outro. Desse modo, a vinculação afetiva é o resultado do comportamento social de cada indivíduo de uma espécie, sendo-lhe implícita a permanência de uma aptidão para reconhecer os seus pares. Cada membro de um par vinculado tende a manter uma proximidade recíproca e a suscitar no outro o mesmo comportamento de manutenção da proximidade (BOWLBY, 1982).

Para o autor, existe nas ligações entre a criança e seus cuidadores um conjunto de

² LEWIN, K. **Teoria de campo em psicologia social**. São Paulo: Pioneira, 1965.

comportamentos pré-programados e característicos da espécie, que ele divide em duas, grandes categorias:

- a) Comportamentos ativos, como chupar, agarrar-se e seguir;
- b) Comportamentos destinados a influenciar o comportamento dos outros indivíduos, nomeadamente dos prestadores de cuidados, como sorrir, balbuciar e chorar.

Bowlby (1982) sustenta que a vinculação é uma necessidade primária e vital, como a água, o sono e a comida. Dessa forma, entende-se o instinto de vinculação como um importante elemento organizador da atividade sócioemocional da criança. O que se sabe hoje acerca da ontogenia³ dos vínculos afetivos sugere que estes se desenvolvem porque o indivíduo nasce com uma forte inclinação para se aproximar de certas classes de estímulos, nomeadamente os que lhe são familiares, e para evitar outras classes de estímulo – os estranhos.

Tanto Bowlby (1982) quanto Ainsworth, citada por Shaffer (2005), defenderam que a vinculação não se limita à infância, permanecendo ativa por toda a vida. Nos adultos, encontram-se comportamentos de vinculação semelhantes aos observados nas crianças.

A FIG.1 demonstra a evolução dos níveis de vinculação que acontecem do nascimento à vida adulta.

³ Ontogenia – Estudo da formação e desenvolvimento do indivíduo, acompanhado em todas as fases de sua evolução (FERREIRA, 1999) .

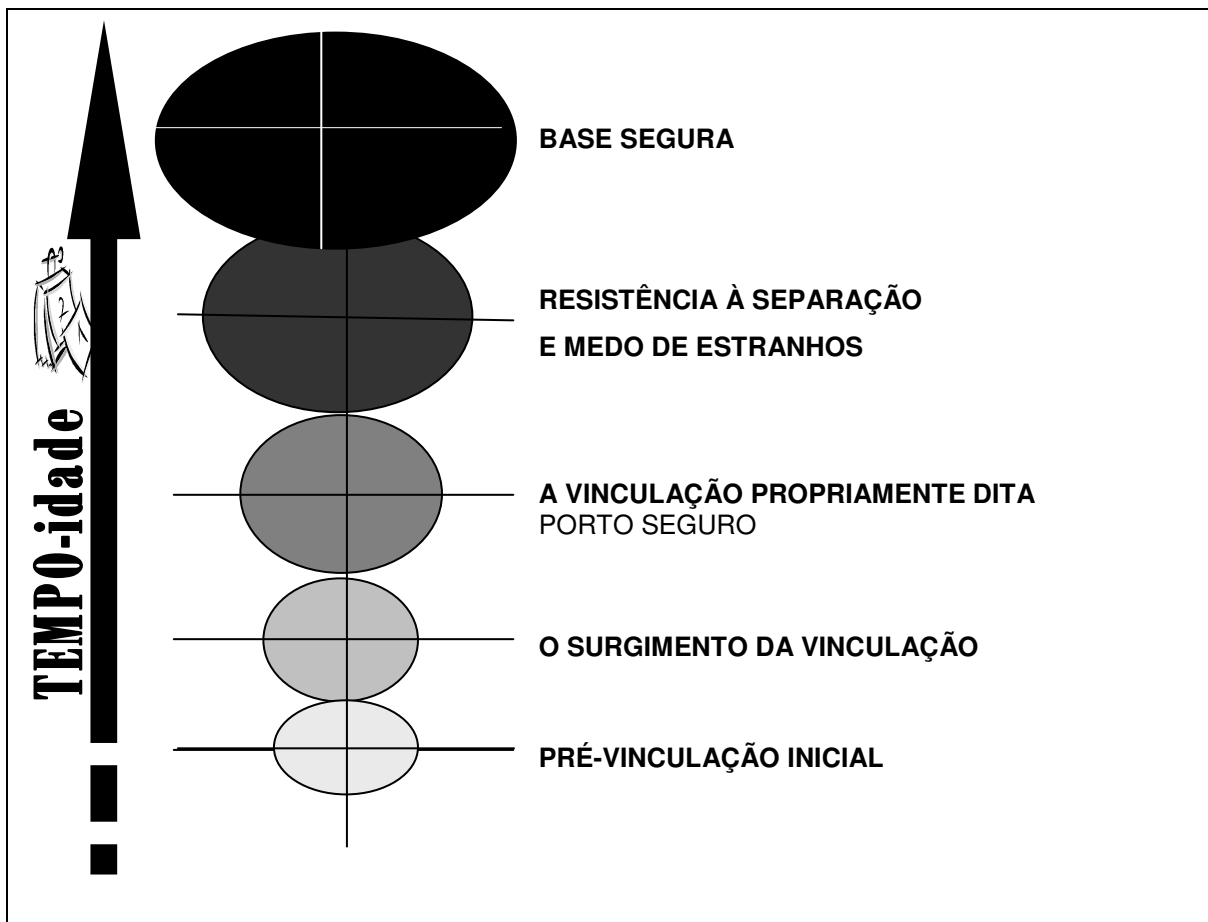


Figura 1 – Sistema de vinculação
 Fonte: Bowlby, 1982. Adaptado pela pesquisadora

A pré-vinculação inicial só acontece no início do desenvolvimento do indivíduo. Na vida adulta, ou melhor, à medida que o indivíduo cresce, o instinto de vinculação será um elemento organizador e importante da atividade socioemocional no seu desenvolvimento. Portanto, no momento em que as pessoas passam, em alguma intensidade, a ser importantes umas para as outras, um vínculo estará, então, definitivamente estabelecido.

O sistema de vinculação entre os adultos contém quatro componentes:

- a) A procura de proximidade;
- b) “Porto seguro” (recurso em situação perturbadora);
- c) Protesto de separação (fortes reações emocionais à separação);
- d) Base segura (confiança absoluta, facilitação da exploração).

Diante do exposto, conclui-se que, à medida que o indivíduo cresce, as suas relações sociais favorecem o estabelecimento de vínculos que se iniciam por meio da procura de proximidade. Esse processo pode gerar períodos de insegurança emocional pelo medo de não ser aceito e ter que se separar de seu objetivo, até que, seguro em sua busca, sente-se confiante para investir em novos relacionamentos.

Bion (1970) e Pichon-Rivière (1998) se referem aos vínculos em termos intra e intersubjetivos. Para esses autores o mundo interno é como uma reconstrução da trama vincular familiar da qual emerge o sujeito, que é um ser ativo, criativo e transformador do seu contexto sócio-cultural. O vínculo que constitui este sujeito é a forma particular com a qual cada um se relaciona com o outro, criando uma estrutura específica para cada caso e cada momento. As relações intersubjetivas são estabelecidas a partir das necessidades nas quais intervêm fantasias inconscientes que fundamentam e motivam o vínculo. Ambos os autores referem-se ao vínculo interno como reconstituição da trama vincular que vive o sujeito. O vínculo é a maneira particular com que o sujeito se relaciona com o outro, criando uma estrutura particular para cada caso e cada momento.

Favier e Winograd (1998) explicam que, investigar as configurações vinculares equivale a estudar as formas e estruturas nas quais se organizam as pessoas, em díades, em tríades e em pequenos grupos, atualmente incluindo o estudo das relações nas instituições, objetivando o surgimento do inconsciente, que organiza diversas modalidades grupais por meio de acordo de pactos. O estudo das configurações vinculares focaliza a sua atenção no nível intermediário entre o que é manifesto e os conteúdos inconscientes.

Enrique Pichon-Rivière foi o estudioso que aprofundou o conhecimento do campo vincular por meio da psicanálise e da sociologia, entre outras áreas de conhecimento. Pichon-Rivière (1998) postula que o vínculo inclui sujeito, objeto e sua interação, assim como as formas de comunicação e aprendizagem, configurando um processo. O vínculo seria uma estrutura que inclui um sistema de transmissão e recepção, mensagem símbolos e ruídos. Os vínculos internos envolveram as relações externas que foram sendo internalizadas e o conjunto de representações dos objetos e a relação entre ambas.

O fundamento motivacional do vínculo são as fantasias inconscientes que geram necessidade das relações intersubjetivas. O vínculo inclui o sujeito e o objeto de sua interação, seu modo de comunicação e a aprendizagem em um processo espiral dialético.

Os vínculos internos e externos se integram em um processo que configura uma permanente espiral dialética, em que o externo representa o sujeito com o objeto e o interno representa o sujeito com a representação que foi sendo construída sobre aquele objeto (FIG.2). Para Pichon-Rivière (1998), o vínculo será sempre representativo; ou seja, será sempre marcado pelas relações anteriores. Na parte superior do cone estão os conteúdos manifestos e na ponta do cone, as fantasias latentes dos indivíduos.

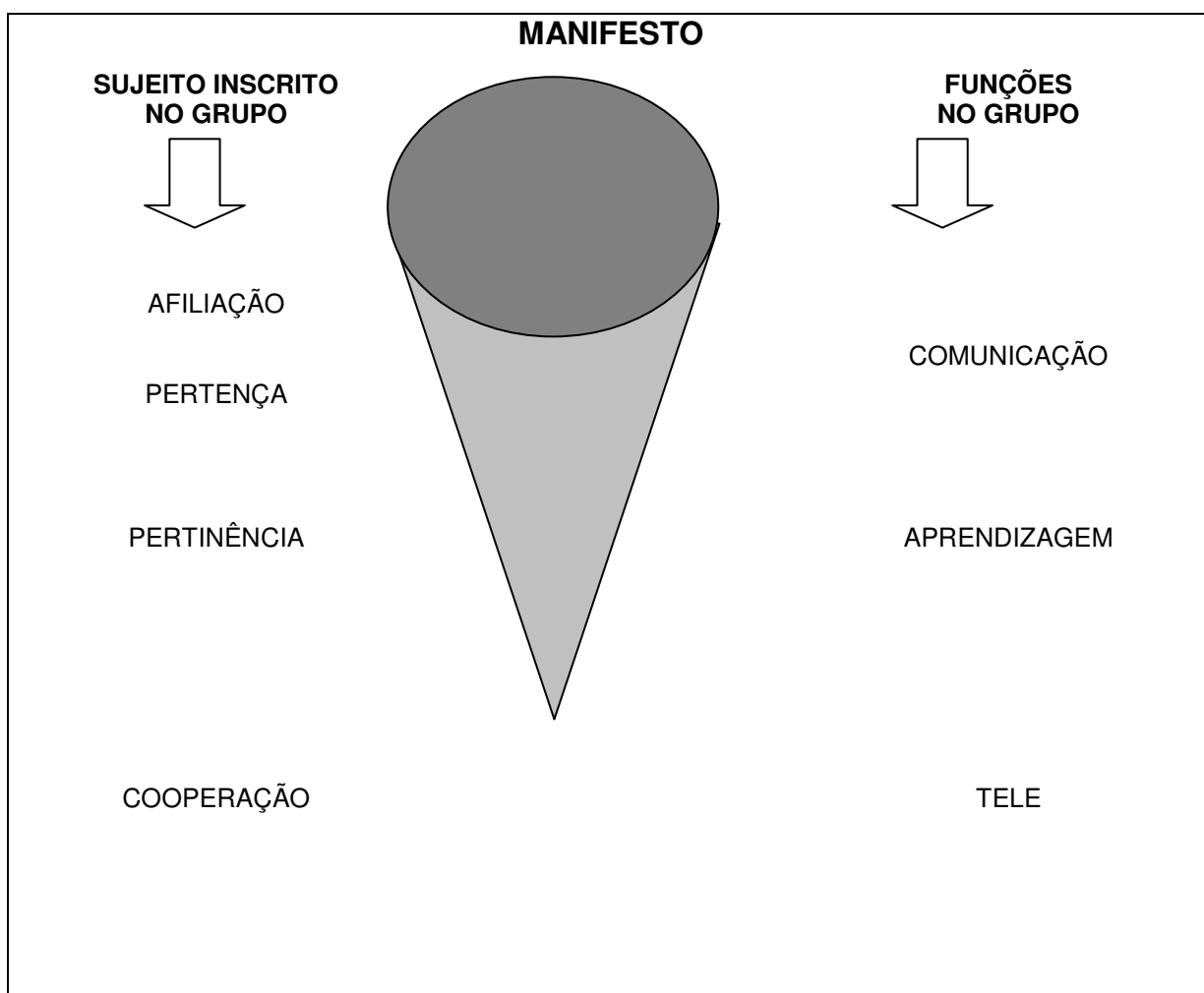


Figura 2 – Espiral dialética de Pichon-Rivière
Fonte: Elaborado pela pesquisadora

Para o autor, o movimento em espiral torna explícito o que é implícito, atuando ante os medos básicos e subjacentes, permitindo enfrentar o temor à mudança. Conforme mostra a FIG.2, afiliação diz respeito à aproximação do indivíduo da tarefa a ser realizada. É o seu primeiro contato com o grupo, quando ele se sente fazendo parte (pertença) e se envolve na tarefa a ser executada (pertinência), cooperando com as outras pessoas e adquirindo maior integração e o seu emocional está mais elaborado. Este processo se dá pela comunicação, pois é por meio dela que as informações se transformam de quantidade em qualidade, pela aprendizagem, e é criado um clima afetivo, em que cada encontro é um reencontro, momento em que ocorrem as transferências (tele) positiva ou negativa (VIDA, 1986).

Nesse contexto, para Pichon-Rivière (1998) o vínculo não se dá necessariamente de forma individual (entre duas pessoas). Pode-se dar entre várias pessoas, chegando a se estender a uma nação, e pode ser influenciado pelas mesmas características que influenciam um vínculo estabelecido entre duas pessoas (vínculo individual). À relação estabelecida entre sujeito, e objeto em que não há dependência entre eles, mas comunicação e aprendizagem, Pichon-Rivière (1998) denomina de “vínculo saudável ou normal”.

Bultelman (1998) confirma o conceito de Pichon-Rivière e Bion quando destaca que, à medida que aprendemos a nomear nossas primeiras experiências começamos a formar nossas primeiras histórias numa época e num momento em que nossos pais nos abastecem e sustentam dentro da instituição familiar. As nossas primeiras relações interpessoais fora da família é que marcam a configuração na experiência vincular intersubjetiva, tendo como base os vínculos estabelecidos com os pais. No adulto, essa organização seguiria a fonte vital dos mitos individuais. Por isso, a busca do conhecimento das diferenças entre o passado e o presente constitui a consciência de nossa própria história e da nossa entrada nas primeiras configurações vinculares.

Nessa linha de pensamento, Zimerman (2000) identifica os vínculos como elos de ligação intra, inter e transpessoais, que estão acompanhados de emoções e fantasias inconscientes. No plano intrapessoal estão as relações entre os objetos internalizados: consciente, pré-consciente e inconsciente. No plano interpessoal estão as relações entre os indivíduos e as demais pessoas. O plano transpessoal está

relacionado aos vínculos morais e éticos exercidos pelo indivíduo nos contextos social, político e cultural em que ele está inserido.

Zimerman (1997) explica que, o vínculo é sempre acompanhado de um estado emocional específico que tem como conteúdo algum grau de fantasia inconsciente, construindo diferentes configurações vinculares. As configurações vinculares estão presentes no cotidiano do indivíduo e podem ser vistas por meio das suas relações.

Para Berenstein (1988), durante toda sua existência o ser humano terá a necessidade de estar em um vínculo, porque é por meio dele que se constitui como sujeito. Portanto, cada nova vinculação traz a possibilidade de inscrever novas marcas e de constituir a subjetividade⁴. Por meio do vínculo o eu é ligado a outro eu, com uma área que é representável e uma que não é, por seu caráter de exterioridade (ser um objeto interno). Dessa forma, o não representável recebe também uma inscrição que é própria das estruturas vinculares. Então, falar em vínculo só é possível com a presença de um referencial externo, pois é dessa condição que deriva sua bidirecionalidade. Ou seja, ambos os “eus” são simultaneamente lugar do desejo e lugar da realidade do desejo do outro.

Berenstein (1988) utilizou o termo vínculo como conceito básico do mundo intersubjetivo. Para o autor, um vínculo é estabelecido a partir de estipulações equivalentes a um contrato consciente, realizando-se mediante acordos e pactos inconscientes. Ou seja, as estruturas vinculares são estabelecidas via pactos, normas, acordos, regras e teorias inconscientes. Por meio dos pactos, os acordos podem ser reforçados e tender a especificar elementos diferentes oriundos do espaço mental incompartilhável de cada ego, em que o desejo não é compartilhado, pois trata-se de vários desejos distintos, que são realizados graças à ajuda do outro.

Nesse aspecto, um acordo seria a apropriação mútua e compartilhada de cada aspecto do ego. Haveria uma parte incompartilhável, que, para manter o vínculo,

⁴ Subjetividade - é a síntese singular e individual que cada pessoa vai constituindo conforme vai se desenvolvendo e vivenciando as experiências da vida social e cultural. É uma síntese que de um lado identifica a pessoa como única e, de outro lado, iguala a outras pessoas, na medida em que os elementos que a constituem são vividos no campo comum da objetividade social. (BOCK, 2000, p. 23).

serviria como núcleo de criação de pactos. Acordos são o resultado de um tipo de combinação, uma nova organização mental e vincular entre aqueles aspectos compartilháveis, partindo de cada um dos espaços mentais do sujeito e resultam do desdobramento da tendência de unificar seus funcionamentos mentais e vinculares.

Berenstein e Puget (1994) usam o termo vínculo no sentido de uma estrutura inconsciente que une dois ou mais sujeitos e que os determina em base uma relação de presença.

Para o vínculo, é fundamental a presença de um outro real, o que torna possível sua bidirecionalidade, pois são os egos (acordos e pactos) o lugar do desejo do outro. Cada vínculo gera um “eu”, uma subjetividade única, que lhe é própria. Isso é, a cada nova ligação entre o “eu”, e o outro há um novo vínculo estabelecido; portanto, uma nova subjetividade (BERENSTEIN e PUGET, 1994).

Puget e Berenstein (1994) denominam vínculo, ou relação intersubjetiva, uma relação entre um ego e outro ego, com características de extraterritorialidade. De acordo com Puget (1997), o psiquismo é composto por três espaços mentais: inter, trans e intrapsíquico. Considera que o aparelho psíquico constrói simultaneamente num tripé as representações da presença do outro e as representações geradas a partir da relação do sujeito com um conjunto e do conjunto com o objeto. O espaço intrasubjetivo contém o desamparo e o mundo objetal, o espaço intersubjetivo, em que o desenvolvimento da noção do eu somente pode ocorrer na presença do outro, e o espaço transubjetivo, em que os acontecimentos do real atravessam e modificam de forma semelhante os diversos sujeitos que participam da trama. Da inter-relação desses três espaços cada sujeito desenvolverá o seu sentimento de pertencer ao mundo, à família e a si próprio.

As definições de vínculo podem ser diferentes, mas observa-se um ponto convergente a todas elas, qual seja: a designação de uma ligação de elementos distintos, sendo necessária a existência de uma condição afetiva recíproca. O vínculo é um processo dinâmico que se sustenta por uma série de estipulações inconscientes, tais como: acordos, pactos e regras de qualidade afetiva. Assim, pode-se dizer que há vínculo a partir do momento em que existe uma mútua representação interna, quando a existência de outra determinada pessoa deixou de ser indiferente e

passou a ter significado e despertar sentimentos (BERENSTEIN e PUGET, 1994).

Finalmente, depois do exposto sobre vínculos de uma forma geral, focalizar-se-á atenção nos vínculos organizacionais, buscando na Psicologia e na Administração os teóricos que contribuíram para o desenvolvimento do tema e dos principais conceitos.

2.2 Vínculos organizacionais

Como visto na seção anterior, o homem, ao se relacionar com outros indivíduos, com organizações, instituições ou grupos, cria vínculos que podem variar segundo com seus interesses.

As organizações propiciam a criação de laços não apenas materiais e morais, visando vantagens econômicas e satisfações ideológicas, mas também psicológicos. Os componentes de um grupo desenvolvem uma solidariedade inconsciente, que leva a uma co-participação das tarefas emocionais entre si. É a presença desses laços psicológicos que proporciona a oportunidade de as organizações atuarem em nível simbólico, afetando a vida emocional das pessoas que delas participam (PAGÈS, 1993).

De acordo com Schmitt e Faria (2007), os vínculos estabelecidos entre indivíduo e organizações propiciam à organização atingir seus objetivos e manter o indivíduo ligado a ela. Para os autores, o vínculo é a dinâmica psíquica da inter-relação entre sujeito e objeto, que se dá no espaço subjetivo e que possibilita satisfazer a necessidade do indivíduo e da organização.

Pichon-Rivière (1998) postula que o vínculo se constitui e se fortalece no convívio social, que é dinâmico e ativo. Ao se relacionarem, os indivíduos se dão conta de seu desejo e se reconhecem enquanto sujeito por meio do reconhecimento do outro enquanto objeto de desejo e sujeito. Essa dinâmica de criação de laços permite o processo de reconhecimento de si e do outro. Por meio do vínculo é estabelecida uma relação simbólica, que acontece no momento em que o objeto passa a ter um

significado para o indivíduo. De acordo com o autor, pode-se concluir que o vínculo representa a dinâmica psíquica, que se dá no espaço subjetivo, como resultado da inter-relação entre o indivíduo e outro indivíduo, objeto ou organização.

Schmitt e Faria (2007) concluem que para existir vinculação é necessário que as partes tenham interesse pela relação, uma necessidade ou desejo pela vinculação, pressupondo uma relação de cumplicidade. Mediante esse envolvimento entre o indivíduo e a organização, é criado o vínculo psicológico, que possibilita aos indivíduos realizarem suas necessidades de ordem psicológica (status, respeito no trabalho, sentimento de família), em busca de satisfação e prazer.

Para os autores, as necessidades dos indivíduos podem ser divididas em: a) conscientes – são conhecidas pelo indivíduo, que sabe como satisfazê-las; e b) inconscientes – são desconhecidas pelo indivíduo, que, mesmo assim, procura satisfazê-las.

Os vínculos estabelecidos entre o indivíduo e a organização, quanto a sua natureza podem ser de: a) objetivos – associam-se com as relações formais de trabalho, como contrato de trabalho e salário; b) subjetivos – relaciona-se aos sentimentos de pertença e de reconhecimento; e à possibilidade de realização de desejos, entre outros. Conclui-se que os vínculos estabelecidos entre indivíduo e organização satisfazem as suas necessidades objetivas e subjetivas (SCHIMITT e FARIA, 2007).

Por meio dos vínculos e da cumplicidade entre o sujeito e a organização, é possível administrar as diferenças e contradições, e exercer o controle social. Para Faria (2007, p. 5), o controle por vínculos

[...] refere-se à concepção de um projeto social comum, atuando através de contratos formais ou psicológicos, dos interesses e das necessidades, do amor, da ternura, da libido, da identificação subjetiva ou inconsciente, da expressão de confiança nos desígnios da organização, das transferências egóicas e do fascínio.

Ao interagir com a organização, o indivíduo internaliza e processa um conjunto de regras e valores, bem como a filosofia da organização, que são os mecanismos de controle. As organizações se utilizam dos mecanismos de controle social para atuar

sobre a subjetividade dos indivíduos. Constituem um ambiente propício à criação de vínculo entre os sujeitos e a organização a que eles pertencem. Esses mecanismos se tornam mais eficazes quanto mais forem de natureza subjetiva e psicológica. Dessa forma, mantêm e constroem novos vínculos sociais que sejam de interesse da organização e do indivíduo (SCHIMITT e FARIA, 2007).

Conclui-se que o sentimento que envolve os indivíduos na família, no trabalho ou na escola, assim como na execução de atividades ou tarefas constitui o vínculo que os mantém enquanto unidade. Portanto, no momento em que as pessoas passam, em alguma intensidade, a serem importantes umas para as outras, um vínculo estará, então, definitivamente estabelecido. Então, o que mantém a unidade organizacional é o estabelecimento de um vínculo social entre os indivíduos que a compõem, sem deixar de ter seus próprios interesses, desejo e projetos (PAGÈS, 1993; SCHIMITT e FARIA, 2007).

Para a realização deste trabalho de pesquisa, recorrer-se-á à tipologia do trabalho de dissertação realizado por Kramer e Faria (2007) sobre vínculos organizacionais em uma instituição pública. É um trabalho atual, que traz importantes contribuições para a área de estudos organizacionais, notadamente no que se refere ao tema “vínculos organizacionais”. O foco de seu trabalho é nos vínculos que se formam entre funcionários e a instituição que pertencem.

Para efeito deste estudo, a tipologia desses autores passou por um processo de adaptação, visando possibilitar a identificação de vínculos mantidos entre alunos e uma instituição de ensino superior, privada. A tipologia de Kramer e Faria (2007) é explicada na íntegra na próxima seção, com a adaptação dos vínculos a ela pertinentes.

2.3 Identificação e caracterização dos vínculos organizacionais, segundo Kramer e Faria

Kramer e Faria (2007) identificam os seguintes elementos que constituem os vínculos organizacionais: identificação com a organização, sentimento de pertença,

cooperação nas atividades, participação nas decisões, criação de inimigos, idealização da organização, reconhecimento e valorização dos indivíduos, solidariedade, integração entre membros, crescimento e desenvolvimento profissional, pessoal e autonomia. Ao analisarem cada um desses elementos, foram identificando e correlacionando a eles as variáveis pertinentes.

De acordo com Kramer e Faria (2007, p. 12),

[...] a relação com o outro abarca as interações afetivas que ocorrem na organização e supõe o estabelecimento de algum tipo de vínculo entre os participantes, pois, se os indivíduos convivem e interagem na organização, é válido supor que eles também se vinculam ente si e com a organização.

No processo de vinculação do indivíduo com o objeto, este passa a ter um significado simbólico, o que propicia sua visualização a partir dos elementos que constituem os vínculos organizacionais (ENRIQUEZ, 2001; PAGÈS, 1993 e FREITAS, 2000).

Kramer e Faria (2007) esclarecem que os elementos constitutivos do vínculo organizacional, ou seja, a relação que o indivíduo estabelece a partir do seu trabalho, são extremamente dinâmicos.

A FIG. 3 sintetiza os elementos dos vínculos organizacionais e seus componentes pesquisados por Kramer e Faria (2007). Observa-se que os elementos que constituem os vínculos de um indivíduo com a organização em que atua passam por: identificar-se com suas características particulares e com a idealização delas; experimentar o sentimento de pertencer a ela; de participar e de ter autonomia em relação às atividades por ela patrocinada; experimentar o crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional; e estabelecer relacionamentos interpessoais solidários, cooperativos e integradores.

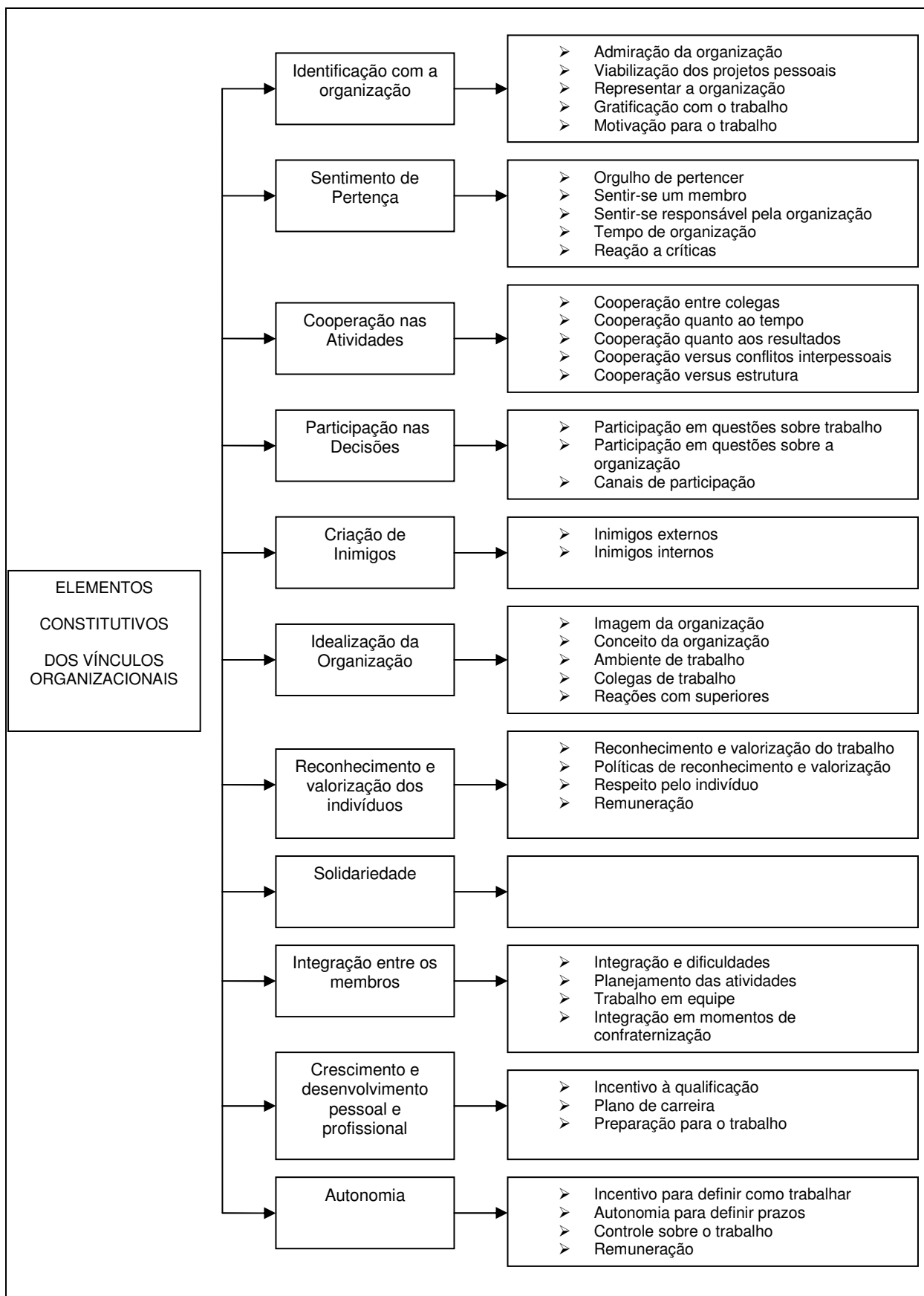


Figura 3 – Elementos constitutivos dos vínculos organizacionais
Fonte: Kramer e Faria (2007)

A proposta deste trabalho é pesquisar quais são os vínculos que se formam entre os alunos e a IES. Tais informações podem contribuir para uma maior compreensão das mudanças de atitudes ocorridas ao longo do curso.

Importa destacar que se utilizará a classificação de vínculos estabelecida por Kramer e Faria (2007), com exceção do elemento autonomia, pois questões, relacionadas à definição de prazos, remuneração e controle sobre o trabalho, dentre outros aspectos caracterizadores deste vínculo, não se aplicam na relação mantida entre os alunos e uma instituição de ensino.

2.3.1 Identificação

Laplanche e Pontalis (1967, p. 295) definem identificação como

[...] é um processo psicológico pelo qual um indivíduo assimila um aspecto, uma propriedade, um atributo do outro e se transforma, total ou parcialmente, segundo o modelo dessa pessoa; a personalidade constitui-se e diferencia-se por uma série de identificações.

Então, formar a personalidade inclui identificar-se com características do outro, que serão assimiladas e introjetadas como parte de sua própria identidade.

De acordo com Bion (1970), a identificação projetiva “normal” tem o objetivo de promover a comunicação e a empatia. Desempenha seu papel na participação na realidade social. O estado de identificação com os objetos varia de acordo com o contexto. Uma pessoa pode, no trabalho, identificar-se intensamente com algum chefe, enquanto que, de volta à sua casa, pode identificar-se com o pai, quando brinca com os filhos.

A identificação, para Freud (1910), refere-se também aos afetos, de modo que a primeira relação afetiva com o objeto pode ser chamada de “identificação primária”. As conseqüências de objetos perdidos da infância formam as identificações secundárias. A relação mãe-filho, no seu sentido empático-simbólico de uma experiência essencial, será a geradora de compreensão do aqui-e-agora do vínculo

do aluno com a IES.

O reconhecimento dos outros é vital para a construção da identidade do indivíduo. Ocorre de modo dinâmico, a partir de suas interações sociais atuais. Sob este aspecto, pode-se considerar a identidade como resultante de uma representação compartilhada da organização e daqueles com quem ela interage. Para Freitas (2000), a identificação e a idealização do grupo e do projeto são mecanismos psicológicos que atuam na realização de projetos comuns de um grupo.

Ao inserir-se na organização, o indivíduo busca se afirmar com o objetivo de ser aceito. A partir de então, para assegurar sua integração, busca a aproximação das pessoas que experimentam os mesmos sentimentos de satisfação e de apreensão, dentre outros, e tenham interesses em comum. A partir de então, ele se identifica com os outros membros da organização e passa a participar dela mais ativamente (MAILHIOT, 1973).

A identificação está presente entre a busca de uma identidade individual e a necessidade de uma identidade grupal e social (ZIMERMAN, 1997). De acordo com Chanlat (1996), por meio da organização o indivíduo realiza seus projetos pessoais, identifica-se com ela e se realiza.

Para Berenstein (2001) a identificação é o “desejo de ser como você”, em que é utilizado o outro como modelo. Oelsner (2000), citado por Berenstein (2001, p. 246), declara:

Somente é possível discernir que a identificação aspira a configurar o próprio eu à semelhança do outro, usado como ‘modelo’. Configurar, em alemão, é *ähnlich zu gestalten*: formar *ähnlich* é parecido e sugere o filho que se parece com o pai, mas não é idêntico. A identificação obtém parecidos mas não semelhantes.

De acordo com Zimmerman (2000, p. 121), as identificações se processam

Em três planos: na voz ativa (o sujeito identifica algo ou alguém); na voz passiva (ele foi identificado com e por alguém); e na voz reflexiva (o sujeito se identifica com o outro).

O reconhecimento consiste na elaboração das distintas identificações parciais, que

ocorrem durante o desenvolvimento e que vão se incorporando ao sujeito por meio da introjeção de códigos de valores dos pais e da sociedade. A identificação é um processo dinâmico, que permite que um indivíduo venha a se tornar idêntico (ZIMERMAN, 2000).

Pode-se concluir que a identificação é construída por meio das relações experimentadas ao longo da vida do indivíduo. Por passar grande parte de sua vida adulta no trabalho, cria nesse espaço laboral laços afetivos e vínculos que, conseqüentemente, vão construir sua identificação *com a organização e com seus membros*.

Nessa pesquisa, o vínculo identificação leva em consideração a percepção do aluno a respeito de aspectos associados à admiração pela IES, à gratificação recebida com a realização do curso, às condições motivacionais oferecidas para este fim, ao reconhecimento da IES no mercado e de ao fato ela ser fonte de realização pessoal e profissional do aluno.

2.3.2 Sentimento de pertença

Segundo Bernstein e Puget (1994), o vínculo funciona como uma construção básica para a estruturação da subjetividade. Ocorre em três espaços psíquicos e de forma inconsciente, com dois polos: um observador virtual de si e do outro; e uma ligação entre eles. O vínculo é registrado como um sentimento de pertença e de complementaridade entre os envolvidos. Sustenta-se por meio de estipulações inconscientes, como: acordos, pactos e regras que contêm uma qualidade efetiva. Os autores afirmam ainda que o vínculo, como um corpo social, é composto de elementos inconscientes, ativos e silenciosos, e outros conscientes. Estes últimos dependem do espaço que ocupam na continuidade histórica e das leis *culturais* que envolvem os vínculos. Tais ligações sócio-culturais estão diretamente relacionadas com um sentimento de pertinência e são referências de representações sócio-culturais inconscientes, que há muito tempo são pertencentes ao psiquismo e dificilmente são verbalizadas conscientemente.

A identificação se transforma em pertença quando há uma maior integração do indivíduo no seu ambiente familiar ou de trabalho (PICHON-RIVIÈRE, 2000). Segundo Kramer e Faria (2007), quando o indivíduo estabelece a identificação com a organização e sente-se parte integrante desta, surge nele o sentimento de pertença.

Após sentir-se plenamente aceito, o indivíduo consegue se integrar. Nesta fase, cada um aprende a se aceitar e a ser cada vez mais ele mesmo, colocando á disposição dos outros os recursos únicos de que dispõe. Suas diferenças de ponto de vista são acolhidas como possibilidades de complementariedade e de interdependência entre os membros na elaboração de soluções sempre mais adequadas aos problemas que devem resolver juntos na execução da tarefa (MAILHIOT, 1973).

O sentimento de pertença gera compromisso e envolvimento, além do desafio de enfrentar a construção do ser profissional, de fazer parte do grupo. O conceito de pertencer, segundo o dicionário de Aurélio, vem de “fazer parte de”. Se faço parte, interesse-me e participo dos projetos do grupo ou da organização.

Bordignon (2004) salienta a importância de se ter claro que na organização ou se joga o jogo da missão da organização ou o seu jogo, que são determinados pelas relações internas cultivadas pela organização. Estas relações

[...] determinam o sentimento de pertença e a decisão de participação ou sentimento de exclusão e da omissão. Dependendo de como se situa ou é situado na organização, o ator social, cidadão, joga o jogo: participa, compromete-se, blefa, barganha ou, até finge que não joga (BORDIGNON, 2004 p. 294).

Freud, citado por Fernandes, 2003, reconheceu a existência de um universo complexo e poderoso dentro de cada indivíduo, o qual determina a sua maneira de apreender o mundo que o cerca e a história de seus núcleos sociais de pertença. Esses núcleos, em certa medida, modificam-no de forma sutil, ao mesmo tempo em que são modificados pela sua influência. Modificam-no porque vão entrando nele e constituindo o seu mundo interno. Mas a enorme complexidade consiste em que tudo o que penetra no indivíduo sofre certo grau de distorção, já que é determinado pelo que preexiste dentro dele no momento de cada experiência, constituindo a estrutura

vincular do sujeito. Esta, uma vez configurada, será reproduzida na interação com o mundo real deste indivíduo (FERNANDES, 2003).

O vínculo sentimento de pertença, neste estudo, leva em consideração o orgulho do aluno em participar de eventos ligados à instituição, o estreitamento dos laços com a escola à medida que o curso se desenvolve e a defesa da instituição quando ela é criticada.

2.3.3 Cooperação nas atividades

De acordo com Faria (1987), a cooperação é uma forma específica do processo de produção capitalista, por meio da qual são alcançadas as metas organizacionais. Esse sistema cooperativo é resultante da divisão de trabalho.

Segundo Pagès (1993), as pessoas buscam e desejam, de forma inconsciente, uma cooperação autêntica em suas relações sociais e nas organizações. A cooperação é um dos fatores facilitadores do bom funcionamento organizacional, por implicar o relacionamento e ajustamento dos indivíduos (LODI, 1985).

Por meio da cooperação, a realização do trabalho é facilitada. De acordo com Pichon-Rivière (2000), a cooperação se traduz na contribuição para a tarefa com seus pares.

Nesta pesquisa, o vínculo cooperação nas atividades leva em conta a cooperação entre os colegas, o apoio recebido pelos professores, a realização das atividades escolares dentro dos prazos estabelecidos pela IES, a contribuição dada pelo aluno para os resultados da instituição e a existência de conflitos que prejudicam a realização das atividades acadêmicas.

2.3.4 Participação nas decisões

Faria (1987) explica que, a participação indica o grau de controle que o conjunto dos empregados possui sobre os elementos objetivos da gestão do trabalho (econômicos

ou técnicos e político ideológicos) e, conseqüentemente, a capacidade de definir e realizar seus interesses específicos. A participação é importante para a formação e manutenção dos vínculos, pois proporciona aos indivíduos a possibilidade de contribuir para a definição de materiais referentes à organização e às suas atividades.

Conforme analisa Santos (1999), a permissão para que os funcionários participem das decisões significa o reconhecimento do poder que os indivíduos já possuem, na qualidade de seus conhecimentos e na motivação. Ao participar das decisões o sujeito se compromete em contribuir para melhorar a performance da organização, o que gera maior envolvimento com outros funcionários, estimulando a cooperação e facilitando a resolução de conflitos. A participação dos funcionários no processo produtivo é requisito decisivo para a rapidez, qualidade e produtividade (CARBONE, 2006).

Nesta pesquisa, o vínculo participação nas decisões se dá por meio dos aspectos de expressão de críticas, idéias e sugestões sobre a IES e dos canais disponibilizados pela instituição para esse fim.

2.3.5 Criação de inimigos

A existência de inimigos, externos ou internos, nas organizações favorece o fortalecimento dos vínculos entre os seus membros, os quais ao se defrontarem com o fracasso, tenderão a depositar a responsabilidade no outro: em um inimigo interno ou em um inimigo externo (ENRIQUEZ, 2001).

O conflito entre as pessoas no ambiente de trabalho constitui mecanismos de defesa do medo da morte ou da destruição, que mascara a recusa de separação e do amor no sentimento de separação. O conflito funciona como um mecanismo de defesa, com o objetivo de proteger as pessoas dos conflitos psicológicos internos que são compartilhados por todos (PAGÈS, 1993). Usam a oposição para se protegerem contra sentimentos angustiantes que têm em comum, como perder o emprego, perder a admiração de seus pares ou deixar de ser amado.

De acordo com Zimerman (2000), entre os indivíduos existem ansiedades de origens diversas (de natureza persecutória, aniquilante e outras), provenientes de conflitos internos ou de frustrações originadas do ambiente (realidade) externo.

Para que as pessoas possam conviver socialmente, é necessário que tenham um projeto comum que englobe idealização, ilusão e crença. Nas organizações, pode acontecer de as pessoas insurgirem contra o sistema vigente, o que não se dá a não ser pela força, ou melhor, pela expressão da violência, com o objetivo de formar novas relações, de criar laços afetivos. Por meio do sentimento de ódio extravasado, é facilitada a passagem dos sentimentos egoístas para os sentimentos altruístas, permitindo aos indivíduos se amarem ou se reunirem para trabalhar (ENRIQUEZ, 2001).

Segundo Gondin e Siqueira (2004 p. 231) “os sentimentos de raiva, agressividade e a atitude de retaliação parecem estar relacionadas principalmente à percepção de injustiça e às interações conflituosas no trabalho”.

O vínculo criação de inimigos na pesquisa passa pela análise do relacionamento de concorrência com outras IES no mercado, das relações de confiança e competição entre alunos e das relações de competição entre alunos e professores.

2.3.6 Idealização da organização

“Idealização” vem de “ideologia”, que significa “crença”, válida dentro de um certo enquadramento ou no seio de um grupo, tida como verdadeira mesmo quando não pode ser demonstrada (FREITAS, 2000).

Por meio da idealização o indivíduo tem certeza de que fez a melhor escolha para atingir seus objetivos. Para Freitas (2000), a idealização acontece quando as pessoas se reúnem em grupo para a realização de uma tarefa. A idealização leva a um sentimento de relação com a organização sem falhas na qual todos os seus desejos são satisfeitos (FREITAS, 2000; PAGÈS, 1976).

Segundo Enriquez (2001, p. 57),

[...] a idealização está presente na elaboração de um projeto comum, pois ela é o elemento que dá consistência, vigor e “aura” excepcional, tanto ao projeto quanto a nós mesmos que, a nossos próprios olhos, nos fortificamos (reforçando simultaneamente o eu ideal e o ideal de eu), correndo o risco intelectual e social, tentando nos situar a uma altura que nos parecia antes intangível.

O mecanismo de idealização envolve a ilusão e a crença que dá à organização o lugar de sagrado, que garante a verdade absoluta e a perfeição, eliminando qualquer possibilidade de falha por parte da organização (ENRIQUEZ, 2001).

Freitas (2000) e Pagès (1976) concordam que a união fantasiosa do indivíduo com a organização lhe confere o sentimento de uma relação sem falhas e a ilusão de plenitude, na qual todos os seus desejos são satisfeitos.

Quanto ao vínculo idealização, esta investigação trata da imagem e do conceito que o aluno tem da IES e dos seus professores, de como é percebida pelo mercado de trabalho, da responsabilização pelo aluno no que se refere aos padrões de desempenho esperados pela instituição e da satisfação com as atividades socio-culturais oferecidas pela escola.

2.3.7 Reconhecimento e valorização dos indivíduos

O reconhecimento, de acordo com Herzberg (1973), manifesta-se por meio de tarefas que ofereçam suficiente desafio e significado para o indivíduo, levando-o ao aprimoramento de suas habilidades e oferecendo-lhe condições de desafio e de satisfação profissional.

Para Enriquez (2001), o sujeito busca ser reconhecido e amado pelo outro. As pessoas têm a necessidade e o desejo de serem valorizadas e reconhecidas em seu ambiente de trabalho. Sentem-se valorizadas em uma organização quando esta estabelece políticas de reconhecimento e valorização, propiciando oportunidades de aprendizado e crescimento (SCHIMITT e FARIA, 2007).

Zimerman (2003) explica que, o indivíduo precisa ter a garantia de que é reconhecido, amado e respeitado pelas outras pessoas (tanto as de fora quanto as dos objetos que habitam o seu interior), além de possuir espaço e identidade próprios. Para o autor (1995, p. 132), o reconhecimento tem as seguintes acepções:

- a) Re-conhecimento – é o reconhecimento das vinculações intra-subjetivas, possibilitando tomar consciência de si;
- b) Reconhecimento do outro – possibilita dar-se conta de que o outro é um ser autônomo, e não uma extensão de si mesmo;
- c) Ser reconhecido aos outros – possibilita a consideração e a gratidão ao outro;
- d) Ser reconhecido pelo outro – possibilita que sentimentos, pensamentos e conhecimento sejam reconhecidos pelo outro, confirmando sua existência como sujeito independente e autônomo.

Para Zimerman, (2000) o vínculo do reconhecimento é de enorme importância por fazer o indivíduo sentir-se reconhecido e valorizado pelos outros e consciente de que realmente ele existe como individualidade.

Com relação ao vínculo reconhecimento e valorização, indivíduos, são consideradas na pesquisa as condições oferecidas pela IES para o aluno realizar atividades de seu interesse.

2.3.8 Solidariedade

A solidariedade fortalece os laços de reciprocidade entre as pessoas, unindo-as e criando sentimentos que geram vínculos significativos (PAGÈS, 1993; PICHON-RIVIÈRE, 2007).

O sentimento de solidariedade surge da angústia de separação e de solidão, fazendo com que os indivíduos criem laços de união entre si para se protegerem contra esse sentimento de angústia. Sendo solidários na família ou na organização, criam uma

defesa coletiva, que protege seus membros. A solidariedade é dinâmica e promove diálogo entre seus membros, permitindo que se expressem (PAGÈS, 1993).

A solidariedade torna as pessoas mais autênticas e propicia maior integração entre elas no plano do trabalho, gerando melhora na atmosfera de trabalho e ritmos crescentes de produtividade e criatividade. A solidariedade propicia uma integração tal entre os indivíduos que estruturas de colhimento positivo em relação à saída ou chegada de novos membros se desenvolvem sem que o grupo tema perder sua identidade (MAILHIOT, 1973).

Na pesquisa, o vínculo solidariedade é pesquisado por meio da disposição da IES e seus professores em ajudar os alunos a resolverem problemas pessoais, mediante a oferta ou não, de serviços de apoio aos alunos pela instituição e da verificação se existe espírito de união entre os alunos.

2.3.9 Integração entre os membros

Na visão de Maslow, citado por Schultz (2004), uma vez satisfeitas as necessidades fisiológicas e de segurança, o indivíduo se volta para as necessidades sociais passando a ter o desejo de manter contato com outros indivíduos, de participar de vários núcleos sociais e de ser aceito por eles (amor, afeição, participação e contato humano).

Mailhiot (1973) explica que a integração ocorre mais rapidamente em relações sociais homogêneas, pois propiciam a identificação com a autoridade e a facilitação da tarefa. A integração é mais lenta em relações sociais heterogêneas, em que a identificação com a autoridade e com a tarefa a ser realizada é mais penosa, se ela é acompanhada de tensões e de conflitos. Porém, a heterogeneidade pode ter ação de complementariedade entre membros, aumentando a resistência às pressões pela uniformidade e maior vigilância contra as manipulações e a serem mais criativos.

A integração é alcançada quando cada um se sente plenamente aceito quando os

seus membros minoritários têm certeza de que serão ouvidos nos momentos de decisão. Quando acontece a integração, os indivíduos adotam uma linguagem comum, recorrendo a símbolos e códigos que lhes são próprios, o que lhes confere maior grau de coesão e solidariedade (MAILHIOT, 1973).

Kramer e Faria (2007) sustentam que a integração entre os membros da organização favorece a formação de relações interpessoais, facilita a realização de tarefas e contribui para que o ambiente se torne um lugar agradável para a realização dos trabalhos. Para os autores, a integração entre os membros contribui para a identificação, para o sentimento de pertença, para a cooperação e a solidariedade.

O vínculo integração entre os membros nesta pesquisa leva em consideração aspectos associados à disponibilização de atividades sociais aos alunos, ao entrosamento entre alunos afins e diferentes, ao entrosamento entre os professores, e desta com a coordenação, e à abertura da coordenação e professores para se relacionarem com os alunos.

2.3.10 Crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional

A organização que oferece oportunidades a seus funcionários de se qualificarem e aperfeiçoarem está favorecendo a criação de vínculos (SCHIMITT e FARIA, 2007). Ao oferecer possibilidade de conhecimento e aprendizagem, cria nos funcionários o desejo de fazer carreira e de obter promoções.

Na visão de McClelland, citado por Schultz (2004), a autorealização é importante porque representa a necessidade que o indivíduo tem de pôr em prova seus limites e de fazer um bom trabalho, procurando mudar sua vida, colocando-se em situações competitivas, estipulando metas para si mesmo, mas somente aquelas que são realistas e realizáveis.

Para Schultz (1973) o investimento em conhecimento é vital para que o sujeito se mantenha atualizado no mercado de trabalho. O investimento é de domínio pessoal e

inesgotável, favorecendo a competitividade no âmbito organizacional (SCHULTZ, 1973).

A melhora do desempenho individual do sujeito gera o capital humano, que de acordo com Schultz (1973) é traduzido em um investimento de domínio individual e inesgotável que traz retorno tanto para o funcionário quanto para a organização que renova, cria e aplica os conhecimentos adquiridos por ele em desenvolvimento e crescimento da organização. De acordo com o autor, ao investir em educação, a organização está investindo em si, acumulando conhecimento.

O vínculo crescimento e desenvolvimento pessoal trata da análise dos incentivos oferecidos pela IES para a participação dos alunos em atividades extracurriculares, para a sua qualificação e preparação para o exercício profissional, bem como da verificação se a instituição estabelece metas desafiadoras e padrões elevados de ensino.

3 METODOLOGIA

O presente capítulo expõe os procedimentos utilizados nesta pesquisa, destacando-se o tipo, o método de pesquisa, as unidades de análise e de observação, a população e a amostra pesquisada, o instrumento de coleta e de tratamento dos dados.

3.1 Tipo e método de pesquisa

Para Turato (2003), é importante discernir os significados de “método” e de “metodologia”. Segundo o autor, o método é composto por um conjunto de regras que são eleitas em determinado contexto para se obter dados que auxiliem na explicação ou compreensão das coisas da natureza, pessoas e sociedades. Já a metodologia é a disciplina que se destina a estudar e ordenar os vários métodos existentes em determinada área do saber. Escolher um método de pesquisa adequado requer saber se este responderá aos objetivos da investigação (TURATO, 2003). Para Vergara (2006), optar por um método de pesquisa depende da natureza do problema a ser investigado, ou do objeto que se deseja estudar ou conhecer.

Esta pesquisa trata de um estudo descritivo com abordagem quantitativa e de caráter exploratório. Caracteriza-se como um estudo quantitativo, pois investigou empiricamente os tipos de vínculos estabelecidos entre alunos e a IES escolhida para a pesquisa, medindo e quantificando estatisticamente os resultados obtidos (YIN, 2001; VERGARA, 2007). É de caráter descritivo por objetivar a descrição dos tipos de vínculos que se manifestam no início, no meio e no fim de diversos cursos oferecidos pela IES pesquisada (TRIVIÑOS, 1987). Segundo Triviños (1987), o estudo descritivo pretende apresentar com exatidão os fatos e fenômenos de determinada realidade. Esta investigação também se caracteriza como exploratória, uma vez que se inspirou no instrumento elaborado e aplicado por Kramer (2003). Por essa razão, tal instrumento passou por um processo de validação, que será detalhadamente apresentado mais adiante, na seção do capítulo 5 que trata da descrição e análise dos dados.

3.2 Unidades de análise e de observação, população e amostra da pesquisa

A unidade de análise desta pesquisa caracteriza-se pelos alunos de uma IES, privada, situada na cidade de Belo Horizonte. A unidade de observação foi composta por 821 alunos do segundo, quarto, sexto e oitavo períodos distribuídos em 31 cursos localizados na unidade central da IES, nos turnos da manhã, tarde e noite. A escolha desses quatro períodos em seqüência e intercalados decorreu da necessidade de ampliar o leque no qual se situam os vínculos entre os alunos e a instituição. É importante destacar que o tamanho da amostra atendeu às exigências estatísticas utilizada, propiciando bases suficientes para que os dados pudessem ser generalizados para toda população ou universo.

3.3 Técnicas e instrumentos de coleta de dados

O instrumento empregado na coleta de dados foi o questionário estruturado, composto por questões fechadas e autoaplicável. Foram formuladas diversas assertivas a partir dos estudos realizados por Kramer (2003) e Kramer e Faria (2007), tendo sido efetivadas as adaptações necessárias ao objetivo deste estudo, ou seja, a identificação dos tipos de vínculos estabelecidos entre os alunos e a IES. O processo de adaptação implicou em procedimentos que visavam eliminar ou criar novas assertivas sobre vínculos organizacionais até se chegar a um número de questões significativas, distribuídas em dez tipos de vínculos a saber: 1) identificação, 2) sentimento de pertença, 3) cooperação nas atividades, 4) participação nas decisões, 5) criação de inimigos, 6) idealização da organização, 7) reconhecimento e valorização dos indivíduos, 8) solidariedade, 9) integração entre os membros, 10) crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional. Tais assertivas foram distribuídas aleatoriamente no questionário de modo que um item não interferisse em outros. No instrumento original elaborado por Kramer (2003) constava o vínculo denominado “autonomia”, que buscava mensurar o grau que os indivíduos possuíam de liberdade para realizar e definir os prazos de suas atividades/tarefas. Entendeu-se que este tipo de vínculo não contribuiria para a análise aqui proposta, pois os alunos

embora possuam, em graus variados, liberdade para execução de suas atividades, não têm autonomia em relação a prazos. Esses são, via de regra, pré-definidos pela IES ou professores.

Na elaboração do questionário optou-se por dividi-lo em suas partes. Na primeira buscou-se identificar o perfil demográfico e institucional dos alunos integrantes da amostra. Nesse sentido foram questionados sobre: curso, período, sexo, faixa etária, vínculo empregatício e estado civil.

Na segunda parte foram apresentadas as assertivas distribuídas em uma escala de concordância de cinco pontos (tipo Likert), variando de concordando totalmente á discordando totalmente. Nessa escala o número um representa o valor máximo de discordância e o cinco representa o valor máximo de concordância. As 71 assertivas da escala foram distribuídas de acordo com tipo de vínculo. Desse modo, no vínculo identificação foram apresentadas sete assertivas, no sentimento de pertença seis, no de cooperação nas atividades também seis, no de participação nas decisões cinco, no de criação de inimigos sete, no de idealização da organização nove, no de reconhecimento e valorização dos indivíduos seis, no de solidariedade nove, no de integração entre os membros também nove, no de crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional sete assertivas. Para maior detalhamento sobre as assertivas ver (APÊNDICE A).

A fim de identificar e eliminar problemas potenciais de compreensão do instrumento quanto a clareza das perguntas, foi realizado um pré-teste. De acordo com Malhotra (2001) pré-teste é um procedimento que deve ser conduzido com uma pequena amostra de pesquisados. Tem como objetivo identificar e eliminar problemas potenciais, além de verificar como o instrumento se comporta numa situação real de coleta de dados, evidenciando as possíveis falhas existentes, tais como, inconsistência ou complexidade das questões, ambigüidade ou linguagem inacessível, perguntas supérfluas ou que causem embaraço ao informante, etc.

Inicialmente, o questionário foi aplicado junto a um grupo de professores de alguns cursos existentes na IES (Filosofia, Física, Sociologia, Letras, Direito, Psicologia e Administração de Empresas), que com observações e sugestões colaboraram para

as assertivas. O instrumento foi aplicado junto a 15 alunos do curso de Administração e de Ciências Contábeis, previamente selecionados, sendo as respostas desses excluídas da amostra final. Como não foi verificada nenhuma dificuldade de compreensão do instrumento, foi dado por encerrado o pré-teste, passando para a aplicação junto a amostra de 821 alunos regularmente matriculados nos 31 cursos da IES.

Para a seleção dos respondentes utilizou-se a técnica amostral Aleatória Sistemática, sendo os alunos sorteados a partir de intervalos regulares através da lista de presença do(s) professores(s) na data de aplicação do questionário. Salienta-se que durante o processo de coleta de dados foi garantido conforme Malhotra (2001) condição padronizada e com segurança.

3.4 Tratamento e análise estatística dos dados

Nesta seção, serão apresentados os procedimentos de análise estatística dos dados. Ressalta-se que esses foram tratados por meio de técnicas uni, bi e multivariadas, utilizando o software SPSS (*Statistical Package for the Social Science*), versão de número 15.

A análise univariada envolveu a distribuição de freqüência de todos os itens do questionário. Para este fim foram utilizadas as medidas de tendência central (média e mediana) e as de dispersão (intervalo interquartil P_{25} e P_{75}).

Na análise bivariada buscou-se estabelecer as possíveis diferenças entre as variáveis demográficas e institucionais e as que caracterizam os vínculos organizacionais entre os alunos e IES utilizando testes não-paramétricos, uma vez que a distribuição dos dados não se mostrou normal. Para as variáveis sexo e vínculo empregatício, que possuem somente duas categorias, foi adotado o teste não-paramétrico de *Mann-Whitney* para a comparação dos valores centrais entre as categorias. Já para as outras variáveis escolhidas para a análise – período, faixa etária e estado civil, que possuem três categorias, foi adotado o teste não-paramétrico de *Kruskal-Wallis*, que

permite a comparação múltipla de k tratamentos ou categorias. No teste de *Kruskal-Wallis*, a hipótese nula é a de que não há diferença entre as medianas das categorias; e a hipótese alternativa é a de que exista pelo menos uma diferença significativa entre as categorias ou tratamentos estudados. O teste não-paramétrico de *Friedman* também foi utilizado para verificar se algum dos escores medidos na análise bivariada exercia maior impacto sobre a amostra de alunos pesquisados.

A análise fatorial foi utilizada como técnica estatística multivariada, a qual permite investigar a estrutura dos relacionamentos pertinentes aos indicadores que compõem os fatores extraídos dos tipos de vínculos organizacionais e às dimensões subjacentes a tais fatores. A análise fatorial, segundo Hair *et al* (2005), examina padrões ou relacionamentos subjacentes a um determinado número de indicadores, com o objetivo de verificar se eles podem ser sumarizados em um conjunto de fatores ou componentes. Essa técnica pode ser aplicada de forma exploratória ou confirmatória. No caso desta pesquisa, a análise foi realizada de forma exploratória, porque busca avaliar quais indicadores são relevantes para compor a estrutura dos fatores relativos aos tipos de vínculos organizacionais investigados em único estudo (KRAMER, 2003).

Alguns pressupostos são necessários para o emprego da análise fatorial. Sugere-se que o tamanho da amostra perfaça mais que 50 casos, e idealmente acima de 100 casos. As cargas fatoriais (correlações entre os indicadores dos fatores extraídos) devem ultrapassar o valor de .50 para serem consideradas significativas. A medida de adequação da amostra de *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* deve apresentar índices superiores a .50 para indicar que a análise fatorial é apropriada. O alfa de *Cronbach*, coeficiente que mede a confiabilidade e consistência da análise, deve ultrapassar o valor de .70 (HAIR *et al*, 2005; MALHOTRA, 2001).

Reitera-se que os resultados quantitativos desta pesquisa foram considerados significativos, tendo em vista valores de $p < 0,01$ e $p < 0,05$ (99,0% e 95,0% de nível de confiança, respectivamente).

4 CARACTERIZAÇÃO DA IES PARTICIPANTE DA PESQUISA

4.1 Contextualização histórica

O processo de nascimento da Universidade Católica de Minas Gerais (UCMG) tem início em 1948, quando o então arcebispo de Belo Horizonte, dom Antônio dos Santos Cabral, cria a Sociedade Mineira de Cultura, entidade mantenedora, sem fins lucrativos, com vistas à criação da Universidade.

Em 9 de fevereiro de 1949 é assinado o contrato de transmissão da Faculdade do Rosário à Sociedade Mineira de Cultura, para fins de incorporação à futura UCMG, com o direito de reconhecimento dos cursos já instalados e em funcionamento da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras “Santa Maria”, que era mantida pelas irmãs dominicanas e um corpo docente selecionado pelo Conselho Nacional de Educação (CNE). Dentre os professores selecionados com base no currículo constavam pessoas ilustres, como Aires da Mata Machado Filho, Afonso dos Santos, Francisco Floriano de Paula, João Franzem de Lima, José Quintela Vaz de Melo, Zilda Assunção, Olímpio Mourão de Miranda e Zilá Frota. A UCMG, desde então passa a funcionar em sua nova sede, na Praça da Liberdade, 317, prédio conhecido como Palacete Dantas (FIG. 4), arrendado pela Sociedade Mineira de Cultura.



Figura 4 – Palacete Dantas
Fonte: Centro de Memória

Finalmente, o sonho de Dom Antônio dos Santos Cabral de criar a Universidade

Católica de Minas Gerais acontece quando por meio do Decreto 45.046, assinado pelo presidente Juscelino Kubitschek de Oliveira e pelo ministro da Educação Clóvis Salgado, em 12 de dezembro de 1958, é criada oficialmente a então Universidade Católica de Minas Gerais. Inicialmente, é constituída pela Faculdade de Filosofia Ciências e Letras Santa Maria, Faculdade de Enfermagem Hugo Werneck, Escola de Serviço Social de Minas Gerais, Faculdade Mineira de Direito, Faculdade de Ciências Médicas e Escola de Educação Física.

No ano de 1958, é implantado o curso de Psicologia para a formação de psicólogos e orientadores educacionais, com vistas a atender a uma demanda recente da Lei Capanema, que previa que fosse dada aos alunos orientação educacional.

Após o reconhecimento da UCMG, em 1962, cria-se o curso de Cinema, que deu origem à Faculdade de Comunicação e Artes.

Em 1963, a UCMG inaugura sua nova sede, o edifício Dom Cabral, de sete andares na Av. Brasil (FIG. 5), bairro funcionários para onde são transferidas as diversas escolas e faculdades, que funcionavam em locais distintos. Hoje, é chamada de Unidade Praça da Liberdade, onde funcionam o Instituto de Educação Continuada (IEC), os cursos de graduação em Administração e Turismo, os cursos da oficina de Teatro, o Instituto de Relações do Trabalho (IRT) e o Núcleo de Prática Jurídica (NPJ).



Figura 5 – Edifício Dom Cabral, Praça da Liberdade – década de 1960
Fonte: Centro de Memória da PUC Minas

Em 1964 é criado o Instituto Politécnico (IPUC), com o objetivo de atender à demanda da indústria mineira, que necessitava de profissionais qualificados, oferecendo os seguintes cursos, conforme as legislações em vigor na época: Engenharia Elétrica e Engenharia Mecânica, com duração de cinco anos, e Engenharia de Operação, nas modalidades Elétrica e Mecânica, com duração de três anos. Em pouco tempo os cursos técnicos são transformados em cursos de Engenharia, por meio do decreto 58.669, de 17/06/66.

Cria-se, em 1967, o Departamento da Faculdade de Filosofia Santa Maria, que funcionaria a partir de 1968, formando professores polivalentes do primeiro ciclo do ensino médio. Em 1968, ocorrem as incursões da UCMG no interior do estado, inaugurando as Faculdades Polivalentes de 1º grau de Ciências, Letras e Ciências Sociais em Curvelo, João Monlevade, Itabira, Pará de Minas, Mariana, Pedro Leopoldo e Ponte Nova. Neste mesmo ano a UCMG assume a direção do Colégio Santa Maria.

Em 1969, é criado o *Campus* Universitário Coração Eucarístico, que viria a ocupar as antigas dependências do antigo Seminário Provincial do Coração de Jesus, localizado no bairro Coração Eucarístico, para onde são transferidos todos os cursos da UCMG. Nessa ocasião, são desvinculadas da Universidade a Faculdade de Ciências Médicas e a Escola de Educação Física. Extingue-se a Escola Superior de Cinema, em 1970, criando-se em seu lugar a Faculdade de Comunicação Social. A FIG. 6 mostra as antigas estruturas do Seminário Provincial, quando da transferência da UCMG.



Figura 6 – Unidade Coração Eucarístico, criada em julho de 1969
Fonte: Centro de Memória da PUC Minas

Em 1971, é criado o curso de Comunicação Social. Neste mesmo ano a UCMG adquire da Prefeitura de Belo Horizonte a Faculdade Municipal de Ciências Econômicas (FAMCE), ligada ao IMACO, com os cursos de Administração, Contabilidade e Economia. O curso de Ciências, que era composto pelos cursos de Matemática e Ciências Biológicas, é criado em 1972 o curso de Odontologia, em maio de 1974.

Em 1974, a Universidade cria o Programa de Especialização de Professores do Ensino superior (PREPES), destinado a formação de docentes. Em seus 34 anos, a PUC Minas já capacitou cerca de 18 mil profissionais. No primeiro semestre de 2008 1.107 estavam matriculados no programa.

Com a transferência para a Sociedade Mineira de Cultura de parte do patrimônio da Sociedade União e Técnica (SEUT), de Coronel Fabriciano, ampliam-se as incursões da UCMG ao interior de Minas. Em 1976, cria-se o seu campus 2 no Vale do Aço, o qual, 15 anos depois, tem todo patrimônio transferido para uma entidade educacional local.

O crescimento da instituição implica mudanças e cria novas demandas. Neste momento formula-se o novo estatuto da UCMG, em 1978, modificando a sua estrutura administrativa, passando ter 20 departamentos, reunidos em quatro centros no Campus de Belo Horizonte. Em 1978, é formado convênio com a Fundação Projeto Rondon, resultando na de criação do Campus Avançado de Araçuaí, no Vale do Jequitinhonha, por meio do qual tornou-se possível orientar sua prática na direção ao trabalho social. A Sociedade Mineira de Cultura cria, em 1979, a Fundação Dom Cabral e a Fundação Mariana de Rezende Costa (FUMARC).

Em 1983, ano em que completou 25 anos, a UCMG passou à condição de Pontifícia, por ter uma ligação mais estreita com o Vaticano, por intermédio da “Sagrada Congregação para a Educação Católica” e pelos serviços prestados mediante de seus cursos, passando a se chamar Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Nesse ano de seu jubileu de prata, implanta o seu Museu de Ciências Naturais, que é aberto ao público para visitação.

A PUC Minas se caracteriza como uma Instituição particular, confessional (católica) e filantrópica. Não pode ter finalidade lucrativa, uma vez que seus excedentes financeiros (resultados) devem ser, por força de lei, investidos em suas atividades fins: Ensino, Pesquisa e Extensão, objetivando seu contínuo aperfeiçoamento.

Em 1988 é implantado o primeiro programa de pós-graduação *Stricto Sensu* da PUC Minas, na área de Literatura de Língua Portuguesa.

A partir de 1990, a Pontifícia Universidade Católica, por intermédio de seu então reitor, Padre Geraldo Magela, promove novamente sua expansão, criando, em 1991, a unidade de Contagem. O Instituto de Educação Continuada (IEC) é criado em 20 de abril de 1995, oferecendo cursos de especialização e extensão capazes de atender à demanda de uma formação constante da sociedade nas diversas áreas do conhecimento. Em 1995, cria-se a unidade de Betim; em 1996, o campus em Poços de Caldas, no sul de Minas; em 1999, o *Campus* de Arcos, no centro-oeste de Minas; em 2000, a unidade do bairro São Gabriel, em Belo Horizonte; e em 2001, a unidade do Barreiro, em Belo Horizonte.

Em 2003, ano em que a PUC Minas comemora quarenta e cinco anos, inaugura-se o *campus* do Serro, na região do Alto Jequitinhonha. Em 2004, inicia-se o curso de graduação em Pedagogia com ênfase em necessidades educacionais especiais.

A expansão da PUC Minas continua. Em 2005 inaugura suas atividades em Sete Lagoas, por intermédio do Instituto de Educação Continuada (IEC), com aulas no Seminário Diocesano São Pio X. Em 18 de abril do mesmo ano, inaugura-se o *campus* de Guanhães.

De acordo com o reitor Padre Geraldo Magela (2002) a extensão está no espírito da PUC Minas, por esta ter uma alma, um espírito e uma missão delegado pela própria Igreja, e por sua vinculação com a pessoa de Jesus Cristo.

De acordo com os dados do primeiro semestre de 2008 do Relatório PUC Minas, a Universidade mantém 101 cursos de graduação e superior de tecnologia, com 48.370 alunos matriculados nos campi de Belo Horizonte (unidades Barreiro, Coração

Eucarístico, São Gabriel), nos Núcleos Universitários de Betim e Contagem, e nos *campi* de Arcos, Guanhães, Poços de Caldas e do Serro. Conta 1.998 professores do quadro permanente e 1.864 funcionários do quadro técnico-administrativo.

O *campus* do Coração Eucarístico, escolhido para fazer parte desta pesquisa, oferece um total de 33 cursos de graduação, com 23.000 alunos.

A PUC Minas Virtual, implantada em 1999, vem ampliando a ação educativa do grupo, por meio de projetos e cursos de educação a distância destinados a alunos tanto do Brasil como do exterior, utilizando, principalmente, as novas tecnologias da informação e da comunicação (vídeos, teleconferências, internet, mídia, impressa, CD-ROM, fax, telefone). No primeiro semestre de 2008 tinha 3.752 matriculados em seus cursos.

Atualmente a Universidade investe na implantação de cursos de pós-graduação *Lato Sensu e Stricto Sensu*, oferecendo 12 cursos de mestrado em Administração, Educação, Engenharia Elétrica, Engenharia Mecânica, Gestão de Cidades, Informática, Letras, Meio Ambiente, Odontologia, Psicologia, Relações Internacionais e Tratamento da Informação Espacial. O Doutorado conta com 4 cursos em Direito e, mais, Engenharia Elétrica e Tratamento da Informação Espacial, todos devidamente avaliados e recomendados pela CAPES.

4.2 Organização Acadêmico-administrativa

A Universidade está estruturada em Institutos e faculdades, representados por unidades de ensino, pesquisa e extensão, que reúnem departamentos ligados a campos de conhecimentos diversos, conectados quanto à formação que proporcionam, apresentados no QUADRO 1 a seguir.

INSTITUTO/FACULDADE	CURSOS
Departamento de Arquitetura e Urbanismo	Arquitetura e Urbanismo
Departamento de Ciências Sociais	Ciências Sociais
Departamento de Física	Física
Departamento de Relações Internacionais	Relações Internacionais
Escola de Serviço Social	Serviço Social
Faculdade de Comunicação e Artes	Comunicação Social
Faculdade Mineira de Direito	Direito
Instituto de Ciências Biológicas e da Saúde (ICBS)	Ciências Biológicas Educação Física Enfermagem Fisioterapia Fonodialogia Odontologia
Instituto de Ciências Econômicas e Gerenciais (ICEG)	Administração de Empresas Ciências Contábeis Ciências Econômicas
Instituto de Ciências Humanas (ICH)	Filosofia Geografia História Letras Pedagogia Turismo
Instituto de Informática	Ciência da Computação
Instituto de Psicologia	Psicologia
Instituto Politécnico (IPUC)	Engenharia Civil Engenharia de Controle e Automação Engenharia de Energia Engenharia Elétrica Engenharia Eletrônica e de Telecomunicação Engenharia Mecânica Engenharia Mecânica (Ênfase em Mecatrônica)

Quadro 1– Organização Acadêmico-Administrativa dos Cursos de Graduação localizados no *Campus* Coração Eucarístico – Unidade Belo Horizonte

Fonte: PROGRAD – Pró-reitoria de Graduação da PUC MINAS, 2008

A Universidade possui cursos de pós-graduação stricto e lato sensu em diversas áreas de conhecimento, que, por sua natureza, são conexas. O Quadro 2 apresenta os cursos de pós-graduação stricto sensu.

INSTITUTO/FACULDADE	CURSOS
Departamento de Ciências Sociais	Mestrado e Doutorado em Ciências Sociais: Gestão das Cidades
Departamento de Relações Internacionais	Mestrado em Relações Internacionais
Faculdade de Comunicação e Artes	Mestrado em Comunicação
Faculdade Mineira de Direito	Mestrado e Doutorado em Direito
Instituto de Ciências Biológicas e da Saúde (ICBS)	Mestrado em Zoologia dos Vertebrados.
Instituto de Ciências Econômicas e Gerenciais (ICEG)	Mestrado em Administração.
Instituto de Ciências Humanas (ICH)	Mestrado em Educação, Mestrado de Ensino em Ciência e Matemática, Mestrado e Doutorado em Geografia (Tratamento da Informação Espacial), Mestrado e Doutorado em Letras.
Instituto de Filosofia e Teologia Dom João Resende Costa	Mestrado em Ciência da Religião
Instituto de Psicologia	Mestrado em Psicologia
Instituto Politécnico (IPUC)	Mestrado em Engenharia Elétrica. Mestrado e Doutorado em Engenharia Mecânica

Quadro 2 – Organização acadêmico-administrativa dos cursos de pós-graduação stricto sensu localizados no campus Coração Eucarístico – Unidade Belo Horizonte

Fonte: PROPPG – Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação da PUC Minas, 2008

Além da pós-graduação consolidada, a PUC Minas, por intermédio da Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-graduação (PROPPG), mantém programas de financiamento de pesquisa tanto para professores (FIP – Fundo de Incentivo a Pesquisa) quanto para alunos (PROBIC – Programa de Iniciação Científica). Para 2009 o orçamento para a pesquisa, segundo a POPPPG, é da ordem de 22 milhões de reais. Importante salientar que parte desses recursos é da própria PUC Minas, que também conta com importantes parcerias, em termos de pesquisa, com os órgãos de fomento, como CAPES e FAPEMIG.

Além do financiamento da pesquisa para professores, a PUC Minas, por intermédio da PROPPG distribuiu 642 (seiscentos e quarenta e duas) bolsas de iniciação científica para seus alunos de graduação dos diversos cursos em 2008. Segundo o coordenador de pesquisa da POPPPG, dessas foram mantidas as 42 bolsas oferecidas pelo CNPq, no âmbito do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC). Quanto à Fapemig, a concessão aumentou de 70 para 100 bolsas

da quota institucional de Iniciação Científica, sendo também concedidas 67 bolsas de Iniciação Científica vinculadas a projetos, cujo financiamento foi originário de editais específicos desta Fundação. Ocorreu, também, um significativo acréscimo na quantidade de bolsas de Iniciação Científica financiadas pelo sistema empresarial, totalizando 344. Ressalta-se que a ampliação de bolsas de iniciação científica no ano de 2008 foi recorde na Instituição.

A PUC Minas está presente por meio de seus campi e unidades em várias regiões do estado: sul de Minas (Poços de Caldas), centro-oeste (Arcos), Alto do Jequitinhonha (Serro), Vale do Suaçuí (Guanhães), Região Metropolitana (Contagem e Betim) e Belo Horizonte (Coração Eucarístico, Barreiro, São Gabriel e Praça da Liberdade). Oferece programas de pós-graduação e atualização profissional por intermédio da PUC Minas Virtual, Instituto de Educação Continuada (IEC) e Prepes. Mantém ainda, 22 cursos de doutorado e mestrado, todos aprovados pelo Ministério da Educação, programas de pesquisa, um Simulador Solar e um Museu de Ciências Naturais, com acervo paleontológico do continente.

4.3 Características gerais dos cursos do campus do Coração Eucarístico

O *Campus* do Coração Eucarístico da PUC Minas, localizado na Avenida Dom José Gaspar, 500, bairro Coração Eucarístico de Jesus, em Belo Horizonte, mantém os seguintes cursos desde sua criação, sendo oferecidos em um ou dois turnos (QUADRO 3).

Nº.	CURSO	INICIO	Nº. de PERÍODOS	Continuação
				TURNO
1.	Enfermagem	1942	09	Manhã e Tarde
2.	Filosofia	1943	08	Noite
3.	História	1943	06	Manhã
4.	Pedagogia	1943	08	Manhã e Noite
5.	Geografia	1945	08	Noite
6.	Serviço Social	1946	08	Manhã e Noite
7.	Direito	1950	10	Manhã e Noite
8.	Letras	1950	07	Noite
9.	Psicologia	1959	10	Manhã e Noite
10.	Administração de Empresas	1963	08	Manhã e Noite
11.	Ciências Contábeis	1963	08	Manhã e Noite
12.	Ciências Econômicas	1963	08	Manhã e Noite
13.	Engenharia Elétrica	1964	10	Noite
14.	Engenharia Mecânica	1964	10	Noite

Nº.	CURSO	INICIO	Nº. de PERÍODOS	Conclusão
				TURNO
15.	Comunicação Social	1971	08	Manhã e Noite
16.	Engenharia Civil	1971	10	Noite
17.	Ciências Biológicas	1972	08	Tarde
18.	Odontologia	1974	10	Manhã e Tarde
19.	Engenharia Eletrônica e de Telecomunicação	1978	10	Manhã e Noite
20.	Ciência da Computação	1986	08	Tarde
21.	Arquitetura e Urbanismo	1991	10	Tarde
22.	Engenharia Mecânica (Ênfase em Mecatrônica)	1993	10	Manhã
23.	Engenharia de Controle e Automação	1996	10	Manhã
24.	Relações Internacionais	1996	08	Manhã e Tarde
25.	Fisioterapia	1997	10	Manhã
26.	Turismo	1998	07	Noite
27.	Fonodialogia	2001	08	Manhã
28.	Ciências Sociais	2003	08	Manhã
29.	Física	2003	08	Tarde
30.	Educação Física	2006	08	Tarde/Noite
31.	Engenharia de Energia	2007	10	Manhã

Quadro 3 – Ano de início, Número de Alunos e de Períodos e Turnos dos Cursos de Graduação localizados no *Campus* Coração Eucarístico – Unidade Belo Horizonte
 Fonte: PROGRAD – Pró-reitoria de Graduação da PUC MINAS, 2008

Neste capítulo, ainda que de forma sucinta, foram apresentados dados e fatos marcantes da história da PUC Minas que contribuíram, para o êxito de sua criação e desenvolvimento, com o objetivo de descrevê-la, para a viabilização deste estudo. As mudanças ocorridas ao longo de sua vida favorecem a compreensão dos tipos de vínculos existentes no *Campus* Coração Eucarístico, conforme proposta inicial de nosso trabalho.

5 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA

Este capítulo compõe-se de quatro seções. Na primeira, são descritas as variáveis demográficas e institucionais dos alunos participantes da pesquisa. Na segunda, os procedimentos relativos à validação da escala de vínculos organizacionais são elucidados, mediante a análise fatorial aplicada ao estudo. Na terceira, apresenta-se a análise descritiva dos vínculos organizacionais validados pela análise fatorial. Na quarta, os tipos de vínculos extraídos pela análise fatorial são correlacionados às variáveis demográficas e institucionais dos pesquisados.

5.1 Análise descritiva das variáveis demográficas e institucionais

Integra esta pesquisa uma amostra de 821 alunos da PUC Minas, matriculados nos 31 cursos envolvidos na pesquisa.

Tabela 1 – Distribuição da amostra segundo os cursos da IES

Continua		
Cursos	Casos	%
Administração	27	3.3%
Arquitetura e Urbanismo	27	3.3%
Ciência da Computação	27	3.3%
Ciência da Informação	17	2.1%
Ciências Biológicas	27	3.3%
Ciências Contábeis	28	3.4%
Ciências Econômicas	27	3.3%
Ciências Sociais	27	3.3%
Comunicação Social	28	3.4%
Direito	28	3.4%
Educação Física	27	3.3%
Enfermagem	27	3.3%
Engenharia Civil	28	3.4%
Engenharia de Automação	28	3.4%
Engenharia de Energia	20	2.4%
Engenharia Elétrica	27	3.3%
Engenharia de Telecomunicações	28	3.4%
Engenharia Mecânica	21	2.6%
Filosofia	28	3.4%
Física	26	3.2%
Fisioterapia	27	3.3%
Fonoaudiologia	27	3.3%

Cursos	Casos	Conclusão
		%
Geografia	27	3.3%
História	27	3.3%
Letras	27	3.3%
Odontologia	28	3.4%
Pedagogia	27	3.3%
Psicologia	27	3.3%
Relações Internacionais	27	3.3%
Serviço Social	27	3.3%
Turismo	27	3.3%
Total	821	100.0%

Fonte: Dados coletados da pesquisa

A TAB. 1 revela que a amostra, excetuando os cursos de ciência da Informação, Engenharia de Energia e Engenharia Mecânica, apresenta regularidade; ou seja, a variação entre o número de respondentes por curso não é considerável. Ressalta-se que o curso de Ciência da Informação está em processo de extinção e que no período da coleta de dados só existiam turmas a partir do 5º período. Engenharia de Energia está em processo de instalação. No momento da pesquisa, a primeira turma estava no 4º período. Devido às atividades extraclasse (vistas técnicas), não foi possível pesquisar os alunos de Engenharia Mecânica em número igual ao dos demais cursos.

Em relação ao período que os alunos estão cursando na Instituição de Ensino Superior, observa-se que 38,5% estão no segundo, 31,8% no quarto, 23,9% no sexto e 5,8 no oitavo (GRÁF. 1).

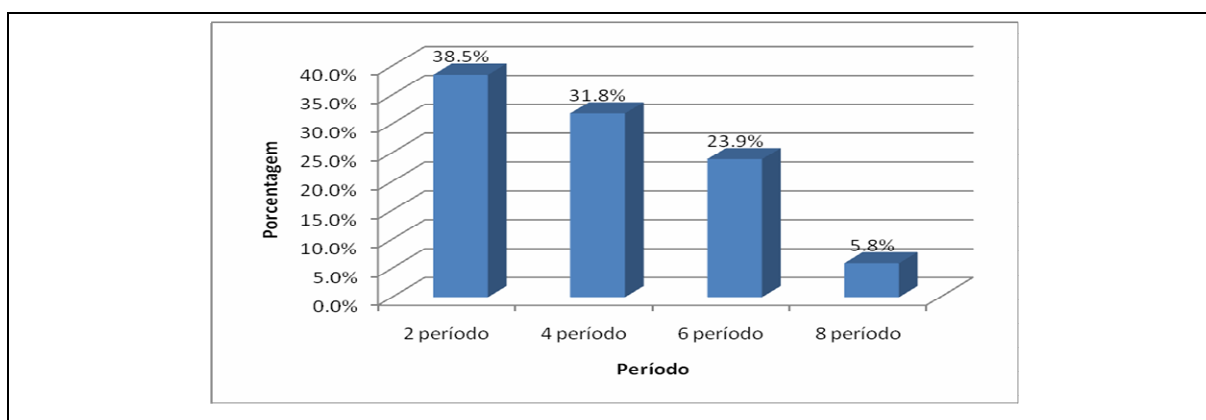


Gráfico 1 – Distribuição da amostra, segundo a fase do desenvolvimento do curso

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Quanto à variável sexo, 56,5% são mulheres e 43,5% são homens (GRÁF. 2).

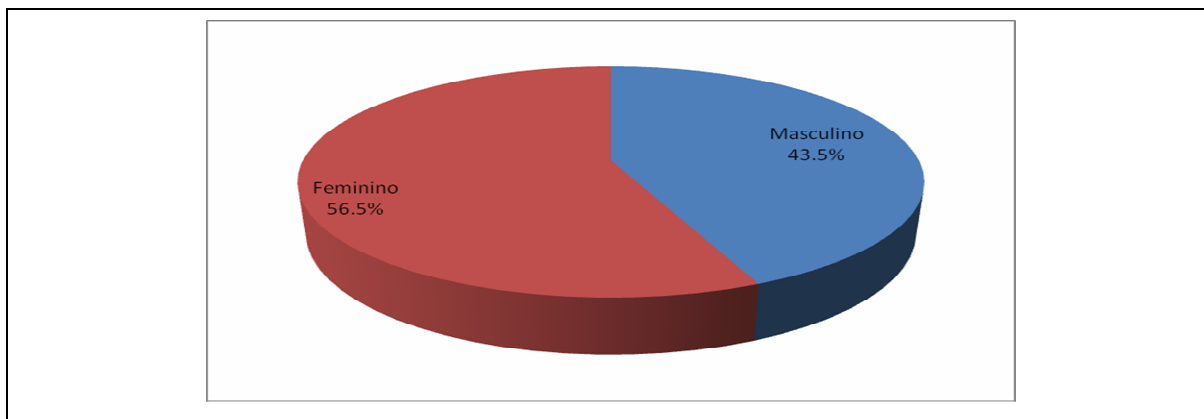


Gráfico 2 – Distribuição da amostra, segundo o sexo
Fonte: Dados coletados da pesquisa

Quanto à faixa etária, 42,5% dos alunos pesquisados situam-se na faixa etária de 21 a 25 anos; 37,0%, na de 20 anos; e 20,5%, acima de 26 anos (GRÁF. 3).

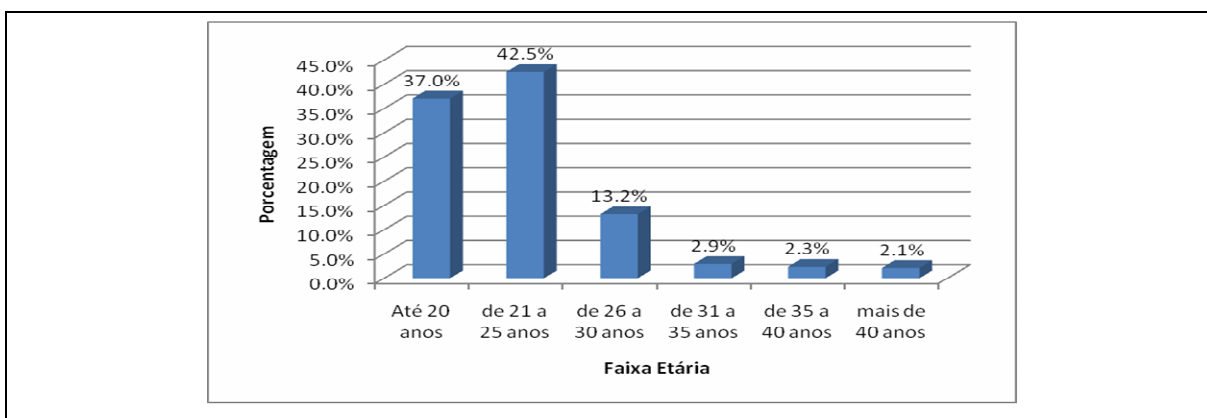


Gráfico 3 – Distribuição da amostra, segundo a faixa etária.
Fonte: Dados da pesquisa

Dos alunos pesquisados, verificou-se que 51,5% estão trabalhando atualmente, contra 48,5% que apenas estudam (GRÁF. 4).

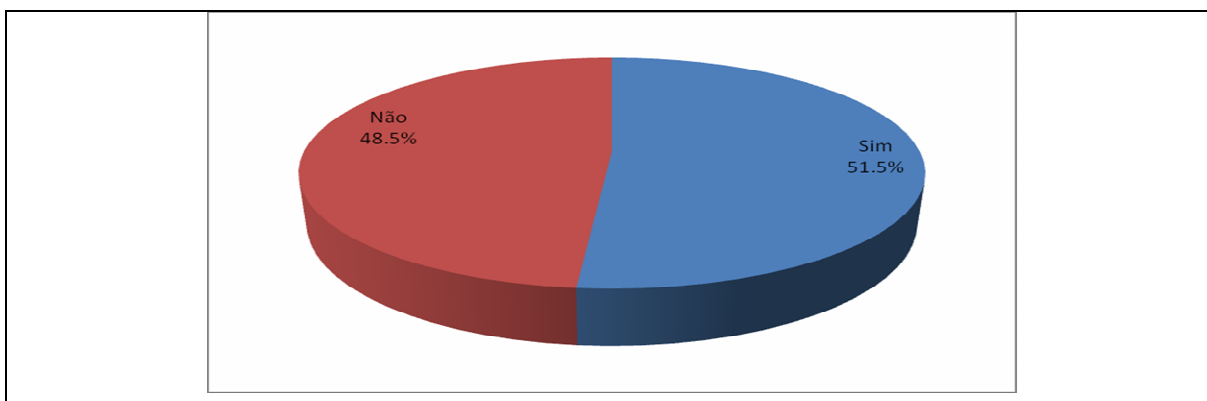


Gráfico 4 – Distribuição da amostra, segundo o vínculo empregatício
Fonte: Dados da pesquisa

Quanto ao estado civil dos alunos participantes da pesquisa, verifica-se que 92,1% são solteiros (92,1) e 6,5% são casados (GRÁF. 5).

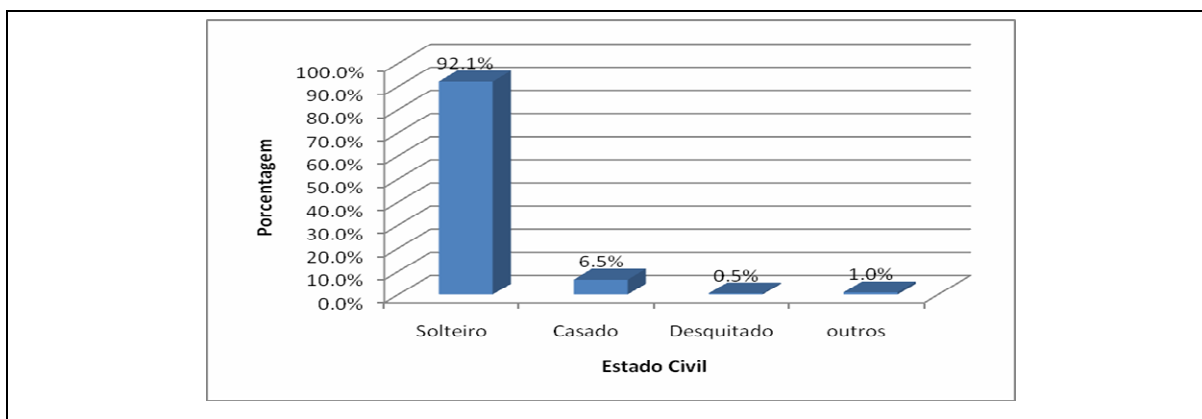


Gráfico 5 – Distribuição da amostra, segundo o estado civil

Fonte: Dados da pesquisa

Em síntese, considerando a representatividade demográfica e institucional dos alunos pesquisados, pode-se afirmar que a maior parte deles pertence ao sexo feminino, possui idade variando de 21 a 25 anos, encontra-se solteira, está no 2º e 4º período dos seus respectivos cursos e trabalha além de estudar.

5.2 Análise fatorial – validação da escala de vínculos organizacionais

A análise fatorial aplicada na pesquisa foi feita de modo exploratório, buscando-se identificar os indicadores que poderiam ser extraídos da escala que avaliava os vínculos mantidos entre os alunos de diferentes cursos com a IES participante da pesquisa. O método de extração dos fatores se deu pela análise de componentes principais e o de rotação, pelo método varimax, com normalização *Kaiser*.

Os tipos de vínculos tratados na análise fatorial foram inspirados nos estudos realizados por Kramer (2003) e Kramer e Faria (2007). As assertivas nesta escala foram distribuídas de acordo com dez tipos de vínculos: identificação, sentimento de pertença, cooperação nas atividades, participação nas decisões, criação de inimigos, idealização da organização, reconhecimento e valorização dos indivíduos,

solidariedade e integração entre os membros, crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional.

A análise fatorial exploratória (AFEX) foi realizada, definindo-se, *a priori*, a quantidade de números de fatores a serem extraídos, visando verificar o número que apresentava um conjunto de indicadores que melhor se ajustava à tipologia de vínculos organizacionais escolhida para a pesquisa. Definiram-se dez fatores inicialmente, respeitando-se a quantidade de vínculos da escala original, passando-se, em seguida, para nove, oito e sete fatores. A solução que melhor se ajustou a análise foi com nove fatores.

Antes de apresentar o modelo final da análise, faz-se necessário estabelecer os indicadores que compuseram os tipos de vínculos organizacionais correspondentes à tipologia empregada na análise. Dois critérios gerais foram estabelecidos para a escolha dos indicadores. Primeiro, optou-se por indicadores que possuíssem cargas fatoriais superiores a .50 em sua grande maioria. A literatura sobre estatística aponta que cargas fatoriais abaixo desse valor são aceitáveis em pesquisas de caráter exploratório, principalmente quando a área envolvida na pesquisa trata das ciências sociais (HAIR *et al.*, 2005). Segundo, procurou-se manter os indicadores o mais próximo dos tipos de vínculos organizacionais pertinentes à tipologia adotada pela pesquisa.

O QUADRO 4 evidencia os indicadores incluídos na análise fatorial, destacando-os em correspondência às assertivas da parte 2 do questionário, que expressavam os diferentes tipos de vínculos mantidos entre os alunos e a IES pesquisada. As variáveis que identificam esses indicadores foram denominadas com a sigla VORG, sendo que a numeração que as acompanha indica a localização das assertivas no instrumento de coleta de dados.

INDICADORES	VARIÁVEL
Esta IES é um lugar exemplar para se estudar.	VORG1
Nesta IES há espaço para expressar minhas opiniões sobre o desenvolvimento do meu curso.	VORG 4
A imagem que tenho desta IES é que ela oferece ensino e serviços de qualidade.	VORG6
Percebo que as pessoas nesta IES se preocupam comigo.	VORG8
Esta IES é uma instituição que causa admiração.	VORG11
Sinto orgulho desta IES quando ela recebe algum prêmio ou elogio público.	VORG12
Quando eu tenho críticas, sugestões ou dúvidas a respeito do meu curso, eu sei a quem recorrer.	VORG14
Acho que esta IES desfruta de uma boa imagem no mercado.	VORG16
Sinto que posso dividir meus problemas com meus colegas de turma.	VORG18
Sinto orgulho em participar de eventos e cerimônias formais desta IES.	VORG22
Minhas críticas, sugestões ou dúvidas são sempre ouvidas e discutidas pelos meus professores.	VORG24
Considero esta IES um bom lugar para estudar.	VORG26
Sinto-me efetivamente um membro desta IES.	VORG32
Observo discussões frequentes entre os alunos em sala de aula.	VORG35
O curso que realizo me estimula a melhorar minhas habilidades e competências.	VORG40
Sinto que os meus laços com esta IES se fortalecem à medida que meu curso se desenvolve.	VORG42
Observo discussões frequentes entre alunos e professores em sala de aula.	VORG45
A estrutura curricular desta IES atende às exigências do mercado.	VORG46
Meus colegas do curso são cooperativos e solidários.	VORG49
Ao ouvir críticas sobre a IES, reajo defendendo-a	VORG52
A competição entre os alunos do meu curso é intensa.	VORG54
Existe nesta IES integração entre os professores de um mesmo período.	VORG58
Escolhi esta IES pelo que ela simboliza, pelos seus valores.	VORG62
Prevalece entre os alunos do curso um grande espírito de união.	VORG64
Existe entrosamento entre os professores e a coordenação.	VORG65
O curso que realizo me oferece oportunidades de construir competências necessárias para o exercício profissional	VORG66
Os professores se mostram abertos e disponíveis para atender os alunos.	VORG68
A coordenação se mostra aberta e disponível para atender os alunos.	VORG70

Quadro 4 – Indicadores incluídos na análise fatorial

Fonte: Dados coletados da pesquisa.

A TAB. 2 mostra a matriz de correlações dos indicadores extraídos pela análise

fatorial, apontando-os com os respectivos níveis de significância (valor de p), assinalados em asterisco.

Tabela 2 – Matriz de correlações dos indicadores extraídos para a análise fatorial

Indicadores	Vorg 1	Vorg 4	Vorg 6	Vorg 8	Vorg 11	Vorg 12	Vorg 14	Vorg 16	Vorg 18	Vorg 22	Vorg 24	Vorg 26	Vorg 32	Vorg 35
Vorg1	-	.24**	.42**	.21**	.35**	.32**	.14**	.29**	.00	.22**	.16**	.35**	.30**	.00
Vorg4	.24**	-	.31**	.38**	.32**	.30**	.36**	.13**	.14**	.25**	.36**	.26**	.30**	.06
Vorg6	.42**	.31**	-	.19**	.47**	.40**	.16**	.42**	.06	.15**	.20**	.49**	.31**	.02
Vorg8	.21**	.38**	.19**	-	.19**	.23**	.34**	-.01	.28**	.28**	.33**	.10**	.20**	-.01
Vorg11	.35**	.32**	.47**	.19**	-	.49**	.12**	.50**	.04	.27**	.22**	.52**	.40**	.02
Vorg12	.32**	.30**	.40**	.23**	.49**	-	.10**	.29**	.03	.34**	.21**	.30**	.41**	.03
Vorg14	.14**	.36**	.16**	.34**	.12**	.23**	-	.02	.16**	.23**	.33**	.18**	.23**	.00
Vorg16	.29**	.13**	.42**	-.01	.50**	.29**	.02	-	.02	.10**	.05	.56**	.28**	-.04
Vorg18	.00	.14**	.19**	.28**	.04	.03	.16**	.02	-	.04	.10**	.05	.08*	.03
Vorg22	.22**	.25**	.15**	.28**	.27**	.34**	.23**	.10**	.04	-	.31**	.16**	.39**	.01
Vorg24	.16**	.36**	.20**	.33**	.22**	.21**	.33**	.05	.10**	.31**	-	.18**	.26**	.03
Vorg26	.35**	.26**	.49**	.10**	.52**	.30**	.09**	.56**	.05	.16**	.18**	-	.39**	.03
Vorg32	.30**	.30**	.31**	.20**	.40**	.41**	.23**	.28**	.08*	.39**	.26**	.39**	-	.01
Vorg35	.00	.00	.02	-.01	.02	.03	.01	.04	.03	.01	.01	.01	.01	-
Média	4,10	3,25	4,28	2,99	4,02	4,19	3,41	4,45	3,23	3,43	3,11	4,14	3,81	3,05
Desvio padrão	0,94	1,19	0,89	1,16	1,00	1,01	1,37	0,84	1,30	1,13	1,25	0,99	1,11	1,39
Indicadores	Vorg 40	Vorg 42	Vorg 45	Vorg 46	Vorg 49	Vorg 52	Vorg 54	Vorg 58	Vorg 62	Vorg 64	Vorg 65	Vorg 66	Vorg 68	Vorg 70
Vorg40	-	.24**	.11**	.41**	.14**	.24**	.07*	.20**	.19**	.12**	.24**	.37**	.26**	.18**
Vorg42	.24**	-	.03	.31**	.18**	.39**	.12**	.30**	.33**	.17**	.33**	.39**	.29**	.24**
Vorg45	-.11**	.03	-	-.07*	-.02	.00	.19**	-.01	-.02	.06	-.05	-.09**	-.05	-.02
Vorg46	.41**	.31**	-.07*	-	.08*	.22**	.12**	.27**	.29**	.12**	.24**	.44**	.30**	.24**
Vorg49	.14**	.18**	-.02	.08*	-	.20**	-.11**	.11**	.08*	.08*	.19**	.16**	.22**	.16**
Vorg52	.24**	.39**	.00	.22**	.20**	-	.18**	.23**	.29**	.15**	.23**	.27**	.20**	.16**
Vorg54	.07*	.12**	.19**	.12**	.11**	.18**	-	.18**	.17**	.01	.10**	.07*	.10**	.05
Vorg58	.20**	.30**	-.01	.27**	.11**	.23**	.18**	-	.18**	.22**	.30**	.31**	.36**	.29**
Vorg62	.19**	.33**	-.02	.29**	.08*	.29**	.17**	.18**	-	.13**	.22**	.29**	.17**	.13**
Vorg64	.12**	.17**	.06	.12**	.42**	.15**	.01	.22**	.13**	-	.27**	.16**	.23**	.18**
Vorg65	.24**	.33**	-.05	.24**	.19**	.23**	.10**	.39**	.22**	.27**	-	.38**	.39**	.39**
Vorg66	.37**	.39**	-.09**	.44**	.16**	.27**	.07*	.31**	.29**	.16**	.38**	-	.36**	.24**
Vorg68	.26**	.29**	-.05	.30**	.22**	.20**	.10**	.36**	.17**	.23**	.39**	.36**	-	.49**
Vorg70	.18**	.24**	-.02	.24**	.16**	.16**	.05	.29**	.13**	.18**	.39**	.24**	.49**	-
Média	4,16	3,74	2,88	3,95	3,43	3,59	3,19	3,70	3,76	2,98	3,57	4,01	3,64	3,44
Desvio padrão	1,03	1,14	1,32	1,13	1,18	1,15	1,39	1,15	1,18	1,23	1,15	1,00	1,12	1,22

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: Níveis de significância de **p < .01 e *p < .05

A TAB. 2 mostra que das 364 correlações apuradas 296 (81,5% do total) revelaram um nível de significância de $p < .01$ e $p < .05$, com a grande maioria (95,6%) das correlações significativas se posicionando no primeiro nível de p. Esse número de correlações significativas é considerado muito alto, viabilizando totalmente a realização da análise fatorial exploratória.

Em relação às intercorrelações entre os indicadores extraídos pela análise fatorial exploratória (AFEX), a medida KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) correlata evidenciou um valor de .92, indicando ser meritória de acordo com a classificação proposta por Hair *et al.* (2005). Este resultado reforça-se por meio do teste *Bartlett de esfericidade*, que apontou um valor alto, com significância abaixo de $p < .01$, indicando a existência de correlações entre as variáveis. Com base nessas medidas, a matriz dos indicadores extraídos evidencia correlações suficientes para justificar a aplicação da análise fatorial (TAB. 3).

Tabela 3 – Medidas de adequação da análise fatorial exploratória aplicada

Medidas	Estatísticas	
Medida de adequação da amostra (KMO)		.92
Teste de esfericidade de Bartlett	Chi-quadrado aproximado	20.639,146
	Significância	.00

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: $p < .01$ rejeita a hipótese nula do teste de esfericidade; ou seja, a existência de correlações iguais a zero entre os indicadores.

O critério da raiz latente foi adotado para a escolha dos fatores associados aos tipos de vínculos organizacionais a serem analisados. É estabelecido por este critério que um fator autovalor superior a 1 pode ser retido para a análise. A TAB. 4 mostra que 17 fatores exibiram autovalores acima desse limite, totalizando um percentual acumulado de variância de 57,49%. Entretanto, apenas os sete primeiros fatores, assinalados em negrito, foram retidos pela análise. A decisão de reter esses fatores se deu porque, somados, eles perfaziam 40,73% da variância total, valor equivalente a mais da metade (70,84) do percentual total da variância acumulada (57,49%). Não obstante o percentual de variância total apurado se apresentar abaixo do limite aceitável de 60,0% sugerido pela literatura (HAIR *et al.*, 2005), a análise fatorial foi levada adiante por ser exploratória e também porque os fatores escolhidos incluíam indicadores com cargas fatoriais, em sua maior parte, acima de .50 ou estavam conceitualmente de acordo com a tipologia de vínculos organizacionais adotada pela pesquisa. Deve-se ressaltar, contudo, que essa decisão implica uma limitação de pesquisa.

Tabela 4 – Distribuição da variância entre os fatores extraídos pela análise fatorial

Fator	Autovalores iniciais		
	Autovalores	Variância (%)	Variância acumulada (%)
1	14,55	20,50	20,50
2	3,99	5,62	26,13
3	2,67	3,76	29,89
4	2,34	3,30	33,19
5	2,11	2,94	36,17
6	1,65	2,33	38,50
7	1,57	2,22	40,73
8	1,42	2,00	42,73
9	1,34	1,89	44,63
10	1,30	1,83	46,46
11	1,22	1,72	48,18
12	1,17	1,64	49,82
13	1,16	1,63	51,46
14	1,12	1,57	53,04
15	1,09	1,54	54,58
16	1,04	1,46	56,05
17	1,02	1,44	57,49

Fonte: Dados coletados da pesquisa

A aplicação do teste *scree* identifica o número ótimo de fatores a serem extraídos pela análise (GRÁF. 6). Observa-se neste gráfico que os sete primeiros fatores se qualificam para fins de extração, pois são os que mais se aproximam de uma linha horizontal, reforçando os dados anteriormente apresentados referentes à TAB.4.

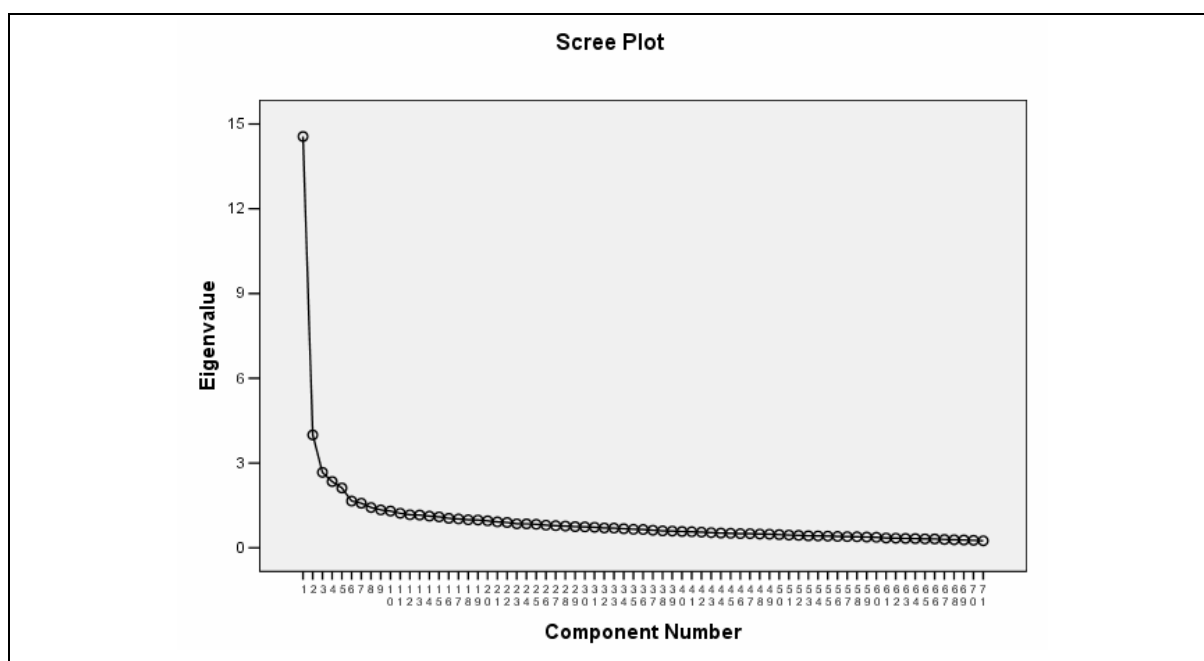


Gráfico 6 – Autovalor para o critério do teste scree

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Os fatores extraídos, em sua maior parte, foram compostos por indicadores que perfaziam cargas fatoriais superiores a .50, valores estes considerados praticamente significativos pela literatura especializada sobre estatística (HAIR *et al.*, 2005). Em

quase todos os fatores extraídos, o alfa de *Cronbach* foi superior a .60, denotando que a confiabilidade do modelo final foi alcançada. A literatura determina que valores acima de .50 são aceitáveis em pesquisa de caráter exploratório (HAIR *et al.*, 2005). O modelo final para a análise fatorial realizada pode ser visualizado nas Tabelas 5 e 6, aqui divididas para facilitar a disposição dos dados.

Tabela 5 – Modelo final da análise fatorial para os tipos de vínculos organizacionais

Indicadores	F1	F2	F3
A coordenação se mostra aberta e disponível para atender os alunos.	.62		
Os professores se mostram abertos e disponíveis para atender os alunos.	.59		
Existe nesta IES integração entre os professores de um mesmo período.	.59		
Existe entrosamento entre os professores e a coordenação.	.54		
Alfa de Cronbach (.71)			
Esta IES é uma instituição que causa admiração.		.68	
Esta IES é um lugar exemplar para se estudar.		.63	
A imagem que tenho desta IES é que ela oferece ensino e serviços de boa qualidade		.70	
Acho que esta IES desfruta de uma boa imagem no mercado.		.67	
Considero esta IES um bom lugar para estudar.		.66	
A estrutura curricular desta IES atende às exigências do mercado.		.39	
Escolhi esta IES pelo que ela simboliza, pelos seus valores.		.38	
Alfa de Cronbach (.79)			
Sinto que posso dividir os meus problemas com meus colegas de turma.			.70
Meus colegas de curso são cooperativos e solidários.			.67
Prevalece entre os alunos do curso um grande espírito de união.			.53
Percebo que as pessoas nesta IES se preocupam comigo.			.37
Alfa de Cronbach (.61)			

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: Fator 1 = Integração entre os membros; Fator 2 = Identificação e idealização da organização; Fator 3 = Solidariedade

O fator 1 conecta os indicadores que denotam vínculos associados à abertura e disponibilidade da coordenação e dos professores para atender os alunos, ao entrosamento entre os dois primeiros atores e à integração entre os professores de um mesmo período. Esse processo de integração entre alunos, professores e coordenadores cria um ambiente que favorece a criação de relacionamentos que influenciam e modelam o comportamento. Dessa forma, são favorecidas as relações sociais dinâmicas, baseadas no acolhimento e no respeito, em que todos influenciam e são fortemente influenciados, convergindo ao que Kurt Lewin atestou em seus estudos sobre “campo social” e “espaço vital” (MAILHIOT, 1973). Acredita-se que os alunos, ao se sentirem acolhidos, transferem os vínculos construídos com a família para a Instituição, por meio da figura dos professores e coordenadores, o que

favorece a criação de laços e de cooperatividade (BOWLBY, 1982; AINSWORTH, 2005). A integração entre a coordenação, os professores e os alunos deve facilitar o estreitamento das relações interpessoais, contribuindo para a criação de um bom ambiente de trabalho e a garantia de que os objetivos podem ser alcançados por meio do fortalecimento desses vínculos. Isso certamente gera um clima de interação mútua entre os envolvidos, oportunizando a interação de sentimentos de confiança e participação (MAILHIOT, 1973; PICHON-RIVIÈRE, 1998; KANANNE, 1999; FARIA e SHIMITT, 2007). O processo de comunicação decorrente da interação entre as pessoas favorece a aprendizagem, criando o que Pichon-Rivière (1998) denominou “vínculo saudável” ou “vínculo normal”. Tendo em vista estas considerações, os indicadores extraídos pela análise caracterizam o vínculo organizacional, denominado de “integração entre os membros” (KRAMER, 2003; KRAMER e FARIA, 2007).

O fator 2 une os vínculos dos alunos com a IES quanto aos sentimentos que eles lhes atribuem em termos de admiração, imagem desfrutada no mercado, qualidade do ensino e serviços prestados, bem como da estrutura curricular e dos valores disseminados pela Instituição. Partindo-se da concepção de Chanlat (1996), pode deduzir que a IES se encontra no lugar do espelho, permitindo que o aluno a veja como objeto de identificação fundamental para a realização de seu projeto pessoal e profissional. Por meio da identificação, o aluno pode buscar a IES como modelo, o que pode se revelar pelo desejo de ser como ela é (BERENSTEIN, 2001). Considerando as concepções de Pagès e Ávila (2003), pressupõe-se que a IES exerce influência sobre os alunos, levando-os a reconhecer em si próprios tudo o que nela se insere, em diferentes graus e combinações mais variadas. Portanto, é a partir da identificação com a IES que o aluno pode vir a participar mais ativamente nela (MAILHIOT, 1973). Um sentimento dessa natureza pode conduzir o aluno a idealizá-la, percebendo-a com pouca ou nenhuma falha, ou seja, um espaço para a satisfação de seus desejos. Nesse sentido, a Instituição assumiria o lugar do sagrado (PAGÈS, 1976; FREITAS, 2000; ENRIQUEZ, 2001). Assim interpretado, o conjunto dos indicadores extraídos permite que os vínculos organizacionais presentes na tipologia adotada por essa pesquisa possam ser aglutinados e reconhecidos por “identificação e idealização da organização” (KRAMER, 2003; KRAMER e FARIA, 2007).

O fator 3 inclui os indicadores que denotam relacionamentos cooperativos e solidários

entre os alunos, prevalecendo entre eles um grande espírito de união. A cooperação, segundo Lodi (1985), é um facilitador para o bom funcionamento de uma organização, pois implica o relacionamento e o ajustamento dos indivíduos. Partindo dessa concepção, deduz-se que, por meio da cooperação e solidariedade, a IES atinge suas metas e fortalece os laços de reciprocidade, unindo e criando sentimentos que geram vínculos significativos e de defesa coletiva, que protege seus membros (FARIA, 1987). Pagès (1993) afirma que as pessoas buscam e desejam, de forma inconsciente, uma cooperação autêntica em suas relações sociais e nas organizações. A solidariedade, portanto, é um processo dinâmico, que age no sentido de permitir o diálogo entre alunos, professores e coordenação, permitindo que estes atores se expressem (PAGÈS, 1993). Com relação a tais argumentos, pode-se concluir que o sentimento de solidariedade propicia uma interação entre os alunos, criando estruturas de acolhimento positivo em relação à saída ou chegada de novos membros, sem que estes tenham perdido sua identidade (MAILHIOT, 1973). Essas considerações levam os fatores extraídos a serem identificados pelo vínculo intitulado “solidariedade” (KRAMER, 2003; KRAMER e FARIA, 2007).

Tabela 6 – Modelo final da análise fatorial para os tipos de vínculos organizacionais

Indicadores	F4	F5	F6	F7
Sinto orgulho em participar de eventos e cerimônias formais desta IES.	.64			
Sinto-me efetivamente um membro desta IES.	.52			
Ao ouvir críticas sobre a IES, reajo defendendo-a.	.43			
Sinto orgulho desta IES quando ela recebe algum prêmio ou elogio público.	.38			
Sinto que os meus laços com esta IES se fortalecem à medida que o meu curso se desenvolve.	.32			
Alfa de Cronbach (.71)				
O curso que realizo me estimula a melhorar minhas habilidades e competências.		.63		
O curso que realizo me oferece oportunidade de construir competências necessárias para o exercício profissional.		.40		
Alfa de Cronbach (.54)				
Quando eu tenho críticas, sugestões ou dúvidas a respeito do meu curso, eu sei a quem dirigi-las.			.58	
Nesta IES há espaço para expressar minhas opiniões sobre o desenvolvimento do meu curso.			.52	
Minhas críticas, sugestões ou dúvidas são sempre ouvidas e discutidas pelos meus professores.			.48	
Alfa de Cronbach (.62)				
Observo discussões frequentes entre alunos e professores em sala de aula.				.70
Observo discussões frequentes entre os alunos em sala de aula.				.68
A competição entre os alunos do meu curso é intensa.				.42
Alfa de Cronbach (.52)				

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: Fator 4 = Sentimento de pertença; Fator 5 = Crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional; Fator 6= Participação nas decisões; Fator 7 = Criação de inimigos

O fator 4 associa os indicadores que revelam os sentimentos dos alunos pesquisados

como membros efetivos da IES em que estudam, participativos de seus eventos e cerimônias, orgulhosos dos prêmios que recebe. Os laços fortalecidos nessa relação os levam a defendê-la quando recebe críticas. Entende-se que o aluno, ao se sentir plenamente aceito pela instituição e pelos colegas, consegue se integrar e sentir-se pertencente a este espaço, passando a interessar e a participar dos projetos e eventos patrocinados pela IES (MAILHIOT, 1973; PICHON-RIVIÈRE, 2000). Conforme salienta Bordignon (2004), é a organização que determina por meio de seu jogo ou missão, as relações internas que serão cultivadas no seu interior, fato que pode contribuir para que o aluno experimente o sentimento de pertencer e de participar da vida escolar. Para Freud, citado por Fernandes (2003), a maneira de apreender o mundo é determinado pela particularidade e subjetividade de cada sujeito, por meio da história de seus núcleos sociais de pertença, que, em certa medida, modificam-no de forma sutil, ao mesmo tempo em que são modificados pela sua influência. Isso é reforçado pelas concepções de Bernstein e Puget (1994 e 1998) quando mencionam que a construção de representações de uma organização gera condições para a expressão da subjetividade de seus membros e, conseqüentemente, a sensação de pertencer a alguma coisa. Assim posto, os indicadores extraídos pela análise caracterizam o vínculo chamado de “sentimento de pertença” (KRAMER, 2003; KRAMER e FARIA, 2007).

O fator 5 conecta os indicadores que revelam a percepção dos alunos de que os cursos que realizam na IES estimulam a construção e melhoria de habilidades e competências necessárias ao crescimento pessoal e profissional. A partir dos aportes teóricos de Schultz (1973) e Schmitt e Faria (2007), acredita-se que uma IES, ao estimular e criar oportunidades para o aperfeiçoamento e a qualificação, está favorecendo a criação de vínculos com os seus alunos. Isso leva a concluir que uma IES, ao promover palestras, seminários e congressos, e oferecer cursos de especialização, mestrado e doutorado, está oferecendo oportunidades ao aluno de aperfeiçoamento e de especialização, bem como aumentando suas chances de sustentação no mercado de trabalho. Tais considerações permitem que indicadores revelados pela análise caracterizem o vínculo denominado “crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional” (KRAMER, 2003; KRAMER e FARIA, 2007).

O fator 6 une os indicadores que expressam a abertura da IES e dos professores

para ouvir e discutir com os alunos suas opiniões, dúvidas, críticas e sugestões a respeito do desenvolvimento do curso, bem como o conhecimento que estes têm a respeito de a quem dirigi-las na Instituição. De acordo com a concepção teórica de Faria (1987) e Santos (1999), reconhece-se que a abertura da IES, representada por seus agentes educacionais, confere aos alunos certo grau de controle sobre os elementos objetivos pertinentes à gestão educacional. Isso deve permitir que os alunos criem e, paralelamente, demonstrem suas capacidades de definir e de realizar seus interesses. Baseando-se nas considerações teóricas de Pichon-Rivière (1998), Zimmerman (1997 e 2000) e Berenstein (2001), pode-se deduzir que as atitudes de receptividade à participação dos alunos no transcorrer do curso que realizam possibilitam o estabelecimento de pactos inconscientes entre alunos e os demais atores educacionais, algo que pode favorecer mudanças de atitudes, a criação de clima afetivo e uma maior integração entre os envolvidos na relação. O conjunto dos indicadores obtidos pela análise caracteriza o vínculo identificado por “participação nas decisões” (KRAMER, 2003; KRAMER e FARIA, 2007).

Por fim, o fator 7 relaciona os indicadores que exprimem que os alunos também estão conscientes de que a competição entre eles é intensa e que em sala de aula eles discutem frequentemente entre si e com os professores. Partindo da concepção de Zimmerman (2000), admite-se que o relacionamento entre estes agentes revela ansiedades que podem ser de natureza persecutória ou de competição, provenientes de conflitos internos ou de frustrações originadas no ambiente externo à Instituição. Os sentimentos de raiva normalmente se associam à percepção de injustiça e às situações conflituosas vivenciadas em sala de aula (GODIN e SIQUEIRA, 2004). Esses conflitos podem ser provenientes de discordâncias sobre o sistema de regras vigente na Instituição, que, em princípio, são extravasadas por sentimentos de ódio, mas que podem se transmutar para sentimentos altruístas (ENRIQUEZ, 2001). O conflito pode significar proteção contra sentimentos angustiantes que os atores envolvidos em interação têm em comum (PAGÈS, 1993; ENRIQUEZ, 2001). Por essa razão, entende-se que, muitas vezes, os alunos, ao se defrontarem com dificuldades ou fracassos em determinada disciplina ou na realização de alguma de suas tarefas, busquem responsabilizar o outro (alunos e/ou professores) por essa situação. Tais considerações subsidiam o entendimento que os indicadores analisados caracterizem o vínculo designado por “criação de inimigos”.

5.3 Análise descritiva dos vínculos organizacionais validados pela análise fatorial

Nesta seção, os tipos de vínculos organizacionais extraídos pela análise fatorial devidamente descrita na seção anterior são descritos e comparados. Levando-se em consideração que a escala utilizada para a mensuração destes vínculos foi do tipo *Likert* de concordância de 5 pontos, considerou-se como escore médio ou mediana o valor de 3,0. Assim, uma vez que o grau de concordância nesta escala gradua-se de “Discordo totalmente” para “Concordo totalmente”, significa dizer que as variáveis que apresentarem escores acima de 3,0 indicam uma situação tendendo à concordância; abaixo de 3,0, uma situação tendendo à discordância; e igual a este valor, uma situação intermediária entre a concordância e a discordância. Para sintetizar as informações de cada pergunta, utilizou-se a média e mediana como medida de tendência central. Para a medida de dispersão, utilizou-se o intervalo interquartil (P_{25} e P_{75}). O teste de *Friedman* foi utilizado para comparar se algum dos escores relativos aos tipos de vínculos mensurados exercia maior impacto nos pesquisados. Todo o tratamento estatístico dos dados levou em consideração níveis de significância por meio de valores de $p < 0,01$ (99,0% de confiança) e $p < 0,05$ (95,0% de confiança). Portanto, os números apurados que se enquadraram nessa condição foram considerados significativos entre si.

No que diz respeito aos sete tipos de vínculos organizacionais sob análise, não se constatou nenhuma situação de discordância, uma vez que todos os escores obtidos apresentaram uma mediana igual ou maior que 3,0 (TAB. 7). As variáveis *identificação e idealização da organização* e *crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional* foram as mais expressivas, apresentando escores medianos de 4,25 e 4,22, respectivamente.

Tabela 7 – Caracterização da amostra segundo os tipos de vínculo organizacional

Vínculos Organizacionais	Medidas Descritivas			
	Média	P25	Mediana	P75
Identificação e idealização da organização (VID)	4.13	3.77	4.25	4.66
Crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional (VCP)	4.10	3.61	4.22	5.00
Sentimento de pertença (VSP)	3.71	3.22	3.74	4.30
Integração entre os membros (VIM)	3.58	3.01	3.72	4.24
Solidariedade (VSO)	3.19	2.63	3.29	3.83
Participação nas decisões (VPD)	3.15	2.56	3.23	3.86
Criação de inimigos (VCI)	3.02	2.23	3.06	3.76

Fonte: Dados coletados da pesquisa

O uso do teste de *Friedman* confirma que os tipos de vínculos que mais impactam os alunos pesquisados, quando agrupados entre si, são aqueles relacionados a *identificação e idealização da organização* (4,25) e a *crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional* (4,22).

Tabela 8 – Avaliação dos escores referentes aos tipos de vínculos organizacionais

Vínculos Organizacionais	Resultados		
	Mediana	P-valor	Conclusão
Identificação e idealização da organização (VID)	4.25		
Crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional (VCP)	4.22		
Sentimento de pertença (VSP)	3.74	0.000**	VID=VCP>VSP>VIM=VSO=VPD>VCI
Integração entre os membros (VIM)	3.72		
Solidariedade (VSO)	3.29		
Participação nas decisões (VPD)	3.23		
Criação de inimigos (VCI)	3.06		

Fonte: Dados coletados da pesquisa

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

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

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05

* (nível de confiança de 95,0%).

Os indicadores mais relevantes relacionados ao vínculo identificação e idealização da organização (VID) dizem respeito ao fato de a IES desfrutar de uma boa imagem no mercado (4,45), oferecer ensino e serviços de qualidade (4,28), ser considerada um bom lugar e exemplar para se estudar (4,14 e 4,10, respectivamente) e causar admiração nos alunos (4,02). Ainda em relação a este vínculo, pode-se observar que os alunos buscam uma IES que lhes confirme a certeza de que fizeram a melhor escolha profissional, pois a percebem como uma Instituição de qualidade, sem falhas e na qual suas aspirações podem ser realizadas. Por intermédio dos argumentos de Pagès (1976) e Freitas (2000), entende-se que o indivíduo, ao se associar a uma organização, tem a ilusão de que esta lhe conferirá a possibilidade de que os seus desejos serão alcançados. Partindo-se dessa premissa, é razoável admitir que a IES funcione como um espelho para o aluno, que a ele permitirá visualizar e ou reforçar a imagem de seu projeto identificatório quando se formar.

Quanto aos indicadores do vínculo *crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional*, destacaram-se, por ordem de importância, o fato de o curso realizado

pelo aluno estimular a melhoria de habilidades e competências (4,16) e, também, de oportunizar a construção de competências necessárias para o exercício profissional (4,01). O propósito de uma IES é fornecer condições e recursos aos alunos de modo que eles se sintam estimulados a adquirir novos conhecimentos e habilidades, o que lhes conferirá maior reconhecimento do mercado. Por consequência, são criadas maiores possibilidades para se tornarem mais competitivos e capazes de se adaptarem às novas exigências de um ambiente organizacional cada vez mais especializado e multifuncional. Espaços que patrocinam investimentos de uma IES, propiciam que aqueles que nele se inserem desenvolvam as competências necessárias para se adaptarem flexivelmente a ambientes dinâmicos (SCHULTZ, 1973).

5.4 Análise bivariada – vínculos organizacionais e variáveis demográficas e institucionais

Nesta seção, as variáveis demográficas e institucionais dos alunos participantes da pesquisa são correlacionadas com os tipos de vínculos que eles mantêm com a IES em que estudam. Estes vínculos são os mesmos analisados na seção anterior. Considerando que a distribuição dos dados não se mostrou normal, empregaram-se na análise testes estatísticos não-paramétricos. Antes de iniciar a discussão dos resultados, é necessário esclarecer alguns procedimentos aplicados na análise. Para as variáveis *sexo* e *vínculo empregatício*, que possuem somente duas categorias, foi adotado o teste de *Mann-Whitney* para a comparação dos valores centrais entre as categorias. Para as demais variáveis – *fase de desenvolvimento do curso* e *faixa etária* – que possuem três categorias, foi adotado o teste de *Kruskal-Wallis*, que permite a comparação múltipla de k tratamentos ou categorias. No teste de *Kruskal-Wallis*, a hipótese nula é de que não há diferença entre as medianas das categorias e a hipótese alternativa é a de que há pelo menos uma diferença significativa entre as categorias. Os resultados foram considerados significativos em valores de $p < .01$ (99,0% de confiança) e $p < .05$ (95,0% de confiança).

A TAB. 9 mostra as médias e os valores de p evidenciados pela associação entre os vínculos organizacionais e as três categorias referentes ao desenvolvimento do curso dos alunos pesquisados.

Tabela 9 – Associação entre os vínculos organizacionais e a fase de desenvolvimento do curso

Vínculos Organizacionais	Fase de Desenvolvimento do Curso	Resultados		
		Score	P-valor	Conclusão
Integração entre os membros (VIM)	Fase Inicial (FI)	3.72	0.454	Todos iguais
	Fase Intermediária (FIT)	3.75		
	Fase Final (FF)	3.53		
Identificação e idealização da organização (VID)	Fase Inicial (FI)	4.27	0.026*	FIT>FI>FF
	Fase Intermediária (FIT)	4.33		
	Fase Final (FF)	4.14		
Solidariedade (VSO)	Fase Inicial (FI)	3.36	0.218	Todos iguais
	Fase Intermediária (FIT)	3.31		
	Fase Final (FF)	3.24		
Sentimento de pertença (VSP)	Fase Inicial (FI)	3.88	0.002**	FI>FIT>FF
	Fase Intermediária (FIT)	3.84		
	Fase Final (FF)	3.61		
Crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional (VCP)	Fase Inicial (FI)	4.39	0.685	Todos iguais
	Fase Intermediária (FIT)	4.22		
	Fase Final (FF)	4.00		
Participação nas decisões (VPD)	Fase Inicial (FI)	3.28	0.029*	FI>FIT>FF
	Fase Intermediária (FIT)	3.27		
	Fase Final (FF)	3.20		
Criação de inimigos (VCI)	Fase Inicial (FI)	3.07	0.539	Todos iguais
	Fase Intermediária (FIT)	3.13		
	Fase Final (FF)	3.04		

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de Kruskal-Wallis

– FI (2º período); FIT (4º período); FF (6º e 8º períodos)

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

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05

* (nível de confiança de 95,0%).

Os resultados evidenciam diferenças significativas entre o tempo de desenvolvimento de curso envolvendo os vínculos *sentimento de pertença*, *identificação e idealização da organização* e *participação nas decisões*, com os dois primeiros em níveis de significância $p < .01$ e o último em $p < .05$.

Os alunos que estão em uma fase inicial de curso manifestam maior sentimento de pertença à IES (3,88) quando comparados àqueles que estão em fases intermediária (3,84) e final (3,61) de curso. Dentre as possíveis explicações para esse resultado salientam-se dois motivos. O primeiro apoia-se no fato de esses alunos estarem nos primeiros períodos do curso, e por isso apresentam vínculos mais fortes com a IES. Na mesma linha, encontra-se o segundo motivo, que é indicativo da realização que o

aluno em início de curso sente por estar em uma IES que detém grande reconhecimento, fato que, certamente, se traduz em satisfação por ter conseguido conquistar uma vaga em cursos cuja concorrência é muito grande.

Da mesma forma, os alunos que estão em uma fase inicial de curso entendem que participam mais das decisões da IES (3,28) quando comparados aos alunos das fases intermediária (3,27) e final (3,20) de curso. Em relação à participação, deve ser apontado que até a entrada no ensino superior as escolas, em sua quase totalidade, não permitem a participação dos alunos. Desse modo, ao ingressarem em uma IES, os alunos se deparam com a liberdade de escolha, até então nunca pensada, e o incentivo, por parte tanto dos alunos veteranos quanto dos professores, de participação na vida político-institucional. Nessa perspectiva, são convocados a participarem, como candidatos ou eleitores, da escolha dos dirigentes das representações estudantis (DA e DCE) e dos Colegiados de Coordenação Didática do curso em que estão matriculados. O entendimento de maior participação por parte dos alunos dos anos iniciais dos cursos pode estar vinculado à novidade que essa representa para eles. Os veteranos conhecem, até porque já a vivenciaram, as limitações da participação da vida político institucional de uma IES particular e, sobretudo, confessional.

Os alunos que estão em uma fase intermediária do curso revelam maior identificação e idealização com IES (4,33) quando comparados aos alunos que estão nas fases inicial e final de curso, com médias de 4,27 e 4,14, respectivamente. É na fase intermediária que normalmente as disciplinas diretamente ligadas à profissão entram na grade curricular e que o aluno passa a ter acesso aos vários laboratórios e iniciam os estágios.

No que se refere à associação entre os tipos de vínculos organizacionais com o sexo, constatou-se que *sentimento de pertença* e *solidariedade* exibiram diferenças significativas com esta variável em valores de $p < .01$ e $p < .05$, respectivamente

Tabela 10 – Associação entre os vínculos organizacionais e o sexo

Vínculos Organizacionais	Sexo	Resultados	
		Escore	P-valor
Integração entre os membros (VIM)	Masculino	3.52	0.299
	Feminino	3.74	
Identificação e idealização da organização (VID)	Masculino	4.21	0.217
	Feminino	4.25	
Solidariedade (VSO)	Masculino	3.36	0.058*
	Feminino	3.28	
Sentimento de pertença (VSP)	Masculino	3.66	0.006**
	Feminino	3.88	
Crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional (VCP)	Masculino	4.22	0.598
	Feminino	4.22	
Participação nas decisões (VPD)	Masculino	3.27	0.842
	Feminino	3.23	
Criação de inimigos (VCI)	Masculino	3.01	0.372
	Feminino	3.07	

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de Mann-Whitney

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

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05* (nível de confiança de 95,0%).

Os resultados da TAB. 10 evidenciam que os alunos do sexo feminino estabelecem com maior intensidade o vínculo *sentimento de pertença* com a IES (3,88) quando comparados com os alunos do sexo masculino (3,66). A diferença ente os sexos pode ser explicada por vários fatores. Dentre esses deve ser considerado o processo de socialização de meninos e meninas em nossa tradição cultural (BERGER e BERGER, 1997). Mediante esse processo, ainda na contemporaneidade, meninos são criados para o mundo da rua, enquanto as meninas ficam restritas à casa. A ruptura com a cultura patriarcal e machista exige que as mulheres, caso queiram romper com a tradição, sejam mais aplicadas, dedicadas e responsáveis com as atividades/tarefas para poderem provar que são capazes e, mais do que capacitadas, terem competência para participar da vida pública de igual para igual com os homens, assumindo a direção das ações para além do mundo doméstico.

Situação contrária ocorre com relação ao vínculo *solidariedade*, já que esta relação é mais intensa entre os alunos do sexo masculino (3,36) em comparação ao sexo feminino (3,28). Na mesma direção apontada acima, pode-se afirmar que uma possibilidade explicativa reside no fato de os meninos aprenderem durante a socialização primária (de 0 a mais ou menos 7 anos) a conviver mais intensamente com outros meninos, devido às próprias brincadeiras, principalmente jogos. Esses,

por serem competições, exigem que os meninos desenvolvam formas explícitas de cooperação e de solidariedade grupal para conseguirem vencer, traço que certamente passa a fazer parte de suas personalidades (HORTON e HORTON, 1984).

A TAB. 11 revela que associações significativas ocorrem entre a faixa etária com o vínculo *identificação e idealização da organização* em um valor de $p < .01$ e com os vínculos *sentimento de pertença* e *participação nas decisões* em um nível de significância de $p < .05$.

Tabela 11 – Associação entre os vínculos organizacionais e a faixa etária

Vínculos Organizacionais	Faixa Etária	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
		Continua		
Integração entre os membros (VIM)	Até 20 anos (FET 1)	3.74	0.082	Todos iguais
	De 21 a 25 anos (FET 2)	3.72		
	Acima de 26 anos (FET 3)	3.52		
Identificação e idealização da organização (VID)	Até 20 anos (FET 1)	4.40	0.000**	FET1>FET2>FET3
	De 21 a 25 anos (FET 2)	4.23		
	Acima de 26 anos (FET 3)	4.08		
Solidariedade (VSO)	Até 20 anos (FET 1)	3.31	0.422	Todos iguais
	De 21 a 25 anos (FET 2)	3.29		
	Acima de 26 anos (FET 3)	3.31		
Sentimento de pertença (VSP)	Até 20 anos (FET 1)	3.88	0.043*	FET1>FET2>FET3
	De 21 a 25 anos (FET 2)	3.74		
	Acima de 26 anos (FET 3)	3.67		
Crescimento e desenvolvimento Pessoal e Profissional (VCP)	Até 20 anos (FET 1)	4.39	0.107	Todos iguais
	De 21 a 25 anos (FET 2)	4.00		
	Acima de 26 anos (FET 3)	4.00		
Participação nas decisões (VPD)	Até 20 anos (FET 1)	3.27	0.065*	FET1>FET2>FET3
	De 21 a 25 anos (FET 2)	3.23		
	Acima de 26 anos (FET 3)	3.25		
Criação de inimigos (VCI)	Até 20 anos (FET 1)	3.15	0.121	Todos iguais
	De 21 a 25 anos (FET 2)	3.13		
	Acima de 26 anos (FET 3)	2.89		

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de Kruskal-Wallis

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

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05

* (nível de confiança de 95,0%).

Os resultados permitem concluir que os alunos situados na faixa etária até 20 anos manifestam maior *identificação e idealização com a organização* (4,40), *sentimento de pertença* (3,88) e *participação nas decisões* (3,27) quando comparados aos alunos

com faixa etária superior, cujas médias se mostraram inferiores. Acredita-se que os motivos para elucidar tal resultado já estão apontados nas páginas anteriores e mais, que *identificação e idealização da organização* e *sentimento de pertença* se configuram como parte da realização de estar no ensino superior em uma IES que detém prestígio no meio acadêmico. Quanto a *participação nas decisões*, vale ressaltar que é para os alunos dessa faixa etária uma grande novidade.

Constata-se pela TAB.12 que praticamente todos os tipos de vínculos organizacionais manifestaram diferenças significativas com o vínculo empregatício dos alunos pesquisados, apresentando a maioria das associações valores de $p < 01$. A exceção ficou por conta do vínculo *criação de inimigos*, que não exibiu associação com o vínculo empregatício.

Tabela 12 – Associação entre vínculos organizacionais com vínculo empregatício

Vínculos Organizacionais	Vínculo Empregatício	Resultados	
		Escore	P-valor
Integração entre os membros (VIM)	Sim	3.51	0.000**
	Não	3.75	
Identificação e idealização da organização (VID)	Sim	4.13	0.000**
	Não	4.37	
Solidariedade (VSO)	Sim	3.27	0.057*
	Não	3.37	
Sentimento de pertença (VSP)	Sim	3.67	0.000**
	Não	3.91	
Crescimento e desenvolvimento <i>pessoal e profissional</i> (VCP)	Sim	4.00	0.009**
	Não	4.39	
Participação nas decisões (VPD)	Sim	3.20	0.001**
	Não	3.27	
Criação de inimigos (VCI)	Sim	3.06	0.824
	Não	3.07	

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de Kruskal-Wallis

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

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05

* (nível de confiança de 95,0%).

Nas associações que se mostraram significativas, os alunos que não mantêm nenhum tipo de vínculo empregatício – ou seja, que apenas estudam – manifestam maiores médias nos vínculos *integração entre os membros* (3,75), *identificação e idealização da organização* (4,37), *solidariedade* (3,37), *sentimento de pertença* (3,91); *crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional* (4,39) e *participação nas decisões* (3,27), quando comparados aos alunos que, além de estudar,

trabalham, cujas médias ficaram em 3,51, 4,13, 3,27, 3,67, 4,00 e 3,20, respectivamente. Não têm tempo, devido ao trabalho, de estar presente participando, ativa e integralmente, das relações estabelecidas no âmbito da IES. Deve-se, contudo, salientar que os alunos que não trabalham detêm mais tempo não só para frequentar a IES, como também para se envolverem em atividades políticas, culturais e sociais que contribuem para fortalecer os vínculos.

6 CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo central desta pesquisa consistiu em analisar os vínculos entre os alunos e a Instituição de Ensino Superior privada em que estudam, localizada em Belo Horizonte, com foco nos cursos oferecidos no *campus* de sua Unidade Central.

A pesquisa envolveu 821 alunos do segundo, do quarto, do sexto e do oitavo período matriculados em 31 cursos. O método de pesquisa empregado foi o estudo de caso quantitativo, com característica descritiva e exploratória. O questionário foi utilizado como técnica fundamental de levantamento de dados, elaborado, basicamente, segundo escalas de frequência do tipo *Likert*, para a identificação dos tipos de vínculos estabelecidos entre os alunos e a IES. Durante a pesquisa, validou-se uma escala de vínculos organizacionais inspirada nos estudos realizados por Kramer (2003) e Kramer e Faria (2007). Também foi feita pesquisa documental para fins de caracterização da IES.

Para a validação da escala de vínculos organizacionais, foram utilizados procedimentos de análise fatorial exploratória para a análise dos dados. O questionário original continha 71 indicadores, distribuídos em 10 tipos de vínculos organizacionais. A análise fatorial realizada permitiu a extração de 7 fatores vinculares, reduzidos em 28 indicadores, apresentando grande parte das cargas fatoriais acima de 0,60 e uma medida de intercorrelações (KMO = 0,92) apurada como meritória. O modelo final da análise fatorial explicou 40,73% da variância, com a grande maioria dos fatores extraídos revelando um alfa de Cronbach acima de 0,60.

Em termos de variáveis demográficas e institucionais, o conjunto dos resultados mais expressivos encontrados evidenciou que a maior parte dos alunos pesquisados pertence ao sexo feminino, possui idade variando de 21 a 25 anos, encontra-se solteira, está no 2º e no 4º período de seus cursos e trabalha e estuda.

A análise fatorial empregada na pesquisa permitiu a validação de sete tipos de vínculos.

O primeiro vínculo, *integração entre os membros*, aglutinou aspectos associados à abertura e à disponibilidade da Coordenação e dos professores para atender os alunos, ao entrosamento entre os dois primeiros atores educacionais e à integração entre os professores de um mesmo período. De acordo com a literatura sobre o tema, a integração favorece a comunicação, permitindo reconhecer que tal fato fortalece os vínculos entre os alunos e os professores, de modo a garantir um bom ambiente para o aprendizado.

O segundo vínculo, *identificação e idealização da organização*, prende-se ao vínculo dos alunos com a IES quanto a sentimentos que eles lhe atribuem em termos de admiração, imagem que ela desfruta no mercado, qualidade do ensino e dos serviços prestados, estrutura curricular e os valores disseminados por ela. Isso permite reconhecer que aluno tem admiração pela IES, percebendo-a como um modelo para estudar, o que propicia identificar-se com ela para fins de participação de suas atividades e percebê-la como um espaço para a satisfação de necessidades pessoais e profissionais.

O terceiro vínculo, *solidariedade*, revelou os indicadores que denotam relacionamentos cooperativos e solidários entre alunos, prevalecendo entre eles um grande espírito de união. Este tipo de sentimento, segundo observado na literatura, faz com que uma organização alcance suas metas e fortaleça laços de reciprocidade, unindo e criando sentimentos que geram vínculos significativos e de defesa coletiva capazes de proteger seus membros. Isso leva a crer que este vínculo é dinâmico, agindo no sentido de permitir que alunos, professores e Coordenação se dialoguem e expressem suas opiniões.

O quarto vínculo, *sentimento de pertença*, revelou aspectos que denotaram que os alunos pesquisados se sentem membros efetivos da IES onde estudam, participam de seus eventos e cerimônias e mostram-se orgulhosos dos prêmios que ela recebe e dispostos a defendê-la quando ela é criticada. Pressupõe-se que devam se sentir orgulhosos em estudar em uma instituição que detém grande reconhecimento no mercado educacional e em conseguir uma vaga em seus cursos, cuja concorrência é muito grande.

O quinto vínculo, *crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional*, revelou-se conectado a indicadores que revelam a percepção dos alunos de que os cursos que realizam na IES estimulam a construção e a melhoria das habilidades e competências necessárias ao crescimento pessoal e profissional. Eles demonstram perceber a Instituição como um manancial de oportunidades de aprendizado, que oferece cursos de aperfeiçoamento por intermédio de palestras, congressos, programas de pós-graduação, mestrado e doutorado.

O sexto vínculo, participação nas decisões, reuniu indicadores que expressam a abertura da IES e dos professores para ouvir e discutir com os alunos as opiniões, dúvidas, críticas e sugestões a respeito do desenvolvimento do curso, bem como o conhecimento que estes têm sobre a quem dirigi-las na Instituição. Tomando por base a literatura sobre vínculos, deduz-se que as atitudes de receptividade à participação dos alunos no transcorrer do curso que realizam possibilita o estabelecimento de pactos inconscientes entre os alunos e os demais atores educacionais, algo que pode favorecer a promoção de mudanças de atitudes e a criação de clima afetivo e de uma maior integração entre os envolvidos na relação.

O sétimo vínculo, *criação de inimigos*, apesar da aparente contradição com aquele que expressou existir solidariedade e cooperação entre os alunos, permitiu constatar que os alunos reconhecem que a competição entre eles e os professores em sala de aula é intensa. Concluiu-se que os alunos, muitas vezes, ao se defrontarem com dificuldades ou fracassos em determinada disciplina ou na realização de alguma de suas tarefas, buscam responsabilizar o outro (alunos e/ou professores) por essa situação.

Verifica-se, portanto, por meio dessa divergência em relação ao terceiro vínculo, solidariedade, e ao sétimo vínculo, criação de inimigos, que a sala de aula é um espaço que propicia, ao mesmo tempo, cooperação e rivalidade. Pode-se observar dentro da sala de aula a solidariedade por meio de ajuda na realização de tarefas acadêmicas ou de disponibilidade para ouvir e ajudar em problemas pessoais e no acolhimento de novos colegas. Mas também podem-se observar neste mesmo espaço a formação de “panelinhas” e comparações competitivas entre alunos ou grupos. Sendo a sala de aula um espaço heterogêneo, com alunos de diferentes

culturas e classes sociais, é natural que se instalem sentimentos de rivalidade e de disputa.

Quanto ao cruzamento entre as variáveis demográficas e institucionais com os vínculos sentimento de pertença, identificação e idealização da organização e participação nas decisões, integração entre os membros, solidariedade e crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional, constatou-se que, de modo geral, as variáveis fase de desenvolvimento do curso, sexo, faixa etária e vínculo empregatício manifestaram associações significativas com tais vínculos. As variáveis tempo e desenvolvimento do curso, sexo, faixa etária e vínculo empregatício manifestam associações significativas com tais vínculos. As variáveis tempo e desenvolvimento do curso, sexo, faixa etária e vínculo empregatícios não manifestaram relacionamentos significativos estatísticos com o vínculo criação de inimigos, avaliado no estudo.

No que diz respeito aos sete tipos de vínculos organizacionais analisados, verificou-se que os pertinentes a *identificação e idealização da organização* e *crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional* foram os mais expressivos em termos de médias apuradas. Os indicadores mais relevantes relacionados ao vínculo *identificação e idealização da organização* (VID) apontam que a IES desfruta de uma boa imagem no mercado, oferece ensino e serviços de qualidade, é considerada um bom lugar e exemplar para se estudar e causa admiração nos alunos. Admite-se que a IES funciona como um espelho para o aluno, que lhe permite visualizar e ou reforçar a imagem de seu projeto identificatório quando se formar. Os indicadores do vínculo *crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional* (VCP) revelaram que o curso realizado pelo aluno estimula a melhoria de habilidades e competências, e oportuniza a construção das competências necessárias ao exercício profissional. Reconhece-se que espaços patrocinadores de investimentos em formação pessoal e profissional, como é o caso de uma IES, propiciam que aqueles que neles se inserem o desenvolvimento das competências necessárias para se adaptarem flexivelmente a ambientes dinâmicos

Diversas associações significativas foram observadas entre os tipos de vínculos organizacionais identificados com os dados demográficos e institucionais dos alunos pesquisados.

Os alunos que estão em uma fase inicial de curso manifestaram maior sentimento de pertença à IES quando comparados àqueles que estão nas fases intermediária e de final de curso. Da mesma forma, os alunos que estão na fase inicial de curso entendem que participam mais das decisões da IES quando comparados aos alunos das fases intermediária e de final de curso. Já os alunos do sexo feminino estabelecem com maior intensidade o vínculo de sentimento de pertença com a IES quando comparados com os alunos do sexo masculino. Situação contrária ocorre com relação ao vínculo *solidariedade*, já que esta relação é mais intensa entre os alunos do sexo masculino em comparação com os do sexo feminino. Em termos de idade, os alunos situados na faixa etária de até 20 anos manifestam afinidade com os vínculos *identificação e idealização da organização, sentimento de pertença e participação nas decisões* quando comparados aos alunos de faixa etária superior, cujas médias se mostraram inferiores. Constatou-se também que os alunos que não mantêm nenhum tipo de vínculo empregatício, ou seja, que apenas estudam, manifestaram maiores médias nos vínculos *integração entre os membros, identificação e idealização da organização, solidariedade, sentimento de pertença, crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional e participação nas decisões*, quando comparados aos alunos que, além de estudarem, também trabalham. A exceção ficou por conta do vínculo *criação de inimigos*, que não exibiu associação com o vínculo empregatício.

Percebeu-se nessa pesquisa que os vínculos são mais fortes e intensos até a metade do curso. A IES deve criar estratégias para homogeneizar essa relação, a fim de manter os alunos interessados em buscá-la para sua formação e especialização profissional. Outro fator importante são os resultados obtidos em relação à comparação da intensidade dos vínculos entre alunos de início e do meio do curso com os alunos dos períodos finais, demonstrando que com o passar dos anos estes vínculos diminuem de intensidade. Isso deve ser trabalhado, visando à construção de um relacionamento sólido e longo prazo entre os alunos e a IES.

Esta pesquisa, ao investigar os tipos de vínculos organizacionais em uma IES, partindo da validação de uma escala inspirada em estudos sobre o tema, contribuiu para a ampliação dos estudos das relações que se formam nas organizações, especificamente aquelas do segmento educacional. Os resultados encontrados demonstram sua importância para o diagnóstico e o planejamento de estratégias,

visando à melhoria das relações nas organizações e ao fortalecimento dos vínculos entre esta e seus membros.

É pertinente destacar algumas limitações da pesquisa, não obstante os cuidados metodológicos tomados. Dentre essas, destaca-se a escassez de material teórico e de trabalhos que versem sobre a formação de vínculos como resultado da interação entre o corpo discente e a Instituição de Ensino. Em função dessa limitação, esta pesquisa teve como referência a tipologia desenvolvida por Kramer e Faria (2007) sobre vínculos entre empregados e uma instituição pública. Para atender aos objetivos desta pesquisa, foram realizadas adaptações, de modo a tornar possível a identificação e análise dos vínculos estabelecidos entre os alunos e a IES em estudo. Chama-se a atenção para o fato de esta pesquisa ter sido realizada por meio de uma abordagem de corte transversal, não abrangendo as modificações vinculares que ocorrem ao longo do tempo. Para a realização de futuras pesquisas, sugere-se, quanto a este último aspecto, a aplicação do modelo em perspectiva longitudinal.

Como neste trabalho o tipo de pesquisa empregado foi a pesquisa quantitativa, que, devido a suas características, não exaure a complexidade que envolve o tema “Vínculos Organizacionais”, sugere-se que em outros trabalhos sobre esta temática sejam empregadas abordagens qualitativas para fins de aprofundamento dos dados.

Apesar de os resultados alcançados pela pesquisa serem considerados satisfatórios e confiáveis, recomenda-se que, para fins acadêmicos, a escala validada seja reaplicada, visando ao aprimoramento e à ampliação das investigações empíricas que tratem dos vínculos mantidos entre alunos e instituições educacionais.

Em termos da Instituição, os vínculos identificados permitem predizer aspectos que levam o aluno a buscar uma IES para desenvolver os seus estudos e nela permanecer. Portanto, esta deve ficar atenta às questões associadas ao relacionamento com os alunos e destes com os professores de um mesmo período. Dessa forma, a IES deveria desenvolver estratégias capazes de conduzir suas atividades para a criação de vínculos que fortaleçam o entrosamento entre alunos afins e de diferentes períodos e cursos, o entrosamento entre professores e a abertura da coordenação e professores para se relacionarem com os alunos.

REFERÊNCIAS

ANTONIAZZI, Alberto. A Universidade católica: as idéias e os fatos. **Revista do Centro de Ciências Humanas UCMG**, Belo Horizonte, n.1, p. 7-16, 1º sem 1983.

BERENSTEIN, I; PUGET J. **Psicanálise do casal**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1994.

BERENSTEIN, I. **Família e Doença Mental**. Escuta, São Paulo, 2001.

BERENSTEIN, I. O Vínculo e o Outro. **Revista Brasileira de Psicanálise**, v.35, n. 2, p. 243-252, 2000.

BERGER, Peter L. e BERGER, Brigitte. Socialização: como ser um membro da sociedade. In. FORACCHI, Marialice M. e MARTINS, José de Souza. **Sociologia e sociedade**: Leituras de introdução à sociologia. Rio de Janeiro: LTC, 1997. p. 200 – 214

BION, W R. **Experiências com grupos**: os fundamentos da psicoterapia de grupo. Rio de Janeiro: Imago, 1970.

BLEGER, J. **Temas de Psicologia**: Entrevista e Grupos. 4.ed. São Paulo: Martins Fontes, 1989.

BOWLBY, J. **Formação e rompimento dos laços afetivos**. São Paulo: Martins Fontes, 1982, p. 95-111.

BORDIGNON, Genuíno. Gestão democrática da escola cidadã. In: FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria (Orgs.). **Ensino Médio**: ciência, cultura e trabalho. Brasília, MEC/SEMTEC, 2004.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Contém as emendas constitucionais posteriores. Brasília, DF: Senado, 1988.

BULTELMAN, I. Configuraciones vinculares. In Tachuck C. & Friedler R. (Org). **Dicionário de Psicoanálisis de las configuraciones vinculares**. Buenos Aires: Del Candil, 1998, p.120-123.

BUSCH, G; KOCIAK, F. Amparo - desamparo em las instituciones educativas. **XIII Congresso Latinoamericano de Psicoterapia Analítica de Grupo**: Processos y Transformações em los vínculos. Montevideu Uruguai, 1998, p 373-378.

CARBONE, P. PAULO. Gestão por competências e gestão do conhecimento. Ed da FGV, 2006.

CHANLAT, J. Por Uma antropologia da condição humana nas organizações. In: CHANLAT, J. (Coord.). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, v.1, 1996.

ENRIQUEZ, E. **Da horda do estado**. Rio de Janeiro: Zahar, 1999.

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

FARIA, J. H. **Comissões de fábrica: poder e trabalho nas unidades produtivas**. Curitiba: Criar, 1987.

FARIA, J. H. **Economia. Política do Poder: os fundamentos da teoria crítica nos estudos organizacionais**. Curitiba: UFPR, 2003.

FARIA, Jose Henrique; SCHIMITT, Elaine, Cristina. Indivíduo, Vínculo e Subjetividade: O controle social a Serviço das Organizações. In: **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2007.

FAVIER, D; WINOGRAD, M. In: TACHUCK C.; FRIEDLER R. (Org). **Dicionário de Psicoanálisis de las configuraciones vinculares**. Buenos Aires: Del Candil, 1998.

FERREIRA, A. B.H. **O Novo Dicionário Aurélio**. São Paulo: Nova Fronteira, 1999.

FERNANDES, J. Waldemar et al. **Grupos e configurações vinculares**. Porto alegre: Artmed, 2003.

FREITAS, M. E. A Questão do Imaginário e a Fronteira Entre a Cultura Organizacional e a Psicanálise. In: MOTTA, F. C. P. de (Orgs.). **Vida Psíquica e Organização**. São Paulo: FGV, 2000.

FREUD, S. (1910). As perspectivas futuras da terapia psicanalítica. In: FREUD, S. **Cinco Lições de Psicanálise**. Obras psicológicas completas de Sigmund Freud. Rio de Janeiro: Imago, v. 11, 1987.

GODIM, Sônia M. G.; SIQUEIRA, Mirlene M. M. Emoções e afetos no trabalho. In: ZANELLI, José C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS & COLS. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artemed, 2004.

HAIR, J. et al. **Análise multivariada de dados**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HANASHIRO, D. *et. al.* (orgs.) **Gestão do fator humano: uma visão baseada em stakeholders**. Saraiva, 2007

HERZBERG, F. O conceito de higiene como motivação e os problemas do potencial humano de trabalho. São Paulo: EPU; Ed. Pedagógica e Universitária, 1973.

HORTON, Paul e HORTON, Robert. **Processos sociais**. In: HORTON, Paul e HORTON, Robert. Introdução à sociologia. 9ª ed. São Paulo: Brasiliense, 1984. p. 75 – 80.

HORTON, Paul e HORTON, Robert. **Papéis e status**. In: HORTON, Paul e HORTON, Robert. Introdução à sociologia. 9ª ed. São Paulo: Brasiliense, 1984. p. 29 - 33

KANANNE, Roberto. **Comportamento Humano nas Organizações: o homem rumo ao século XX**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

KRAMER, Gustavo Garcez. **Vínculos organizacionais: um estudo de caso em uma organização pública**. 2003. 119 f. Dissertação (Mestrado em Administração) Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2003.

KRAMER, Gustavo Garcez; FARIA José Henrique. Vínculos Organizacionais. **RAP - Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 1, p. 83-104, jan./fev. 2007.

LAPLANCHE, J; PONTALIS, J.B. **Vocabulário de Psicanálise**. São Paulo: Martins Fontes, 1986.

LODI, T. de V.M. **Motivação no trabalho**. Rio de Janeiro: FGV, 1985.

MAILHIOT, Gérald B. **Dinâmica e Gênese dos Grupos**. Atualidades das descobertas de Kurt Lewin. 2. Ed. São Paulo: Livraria Duas Cidades, 1973.

MALHOTRA, Naresh k. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 3. ed. Porto Alegre: Bookeman, 2001.

MENEGUETTI, F.K. **O seqüestro da subjetividade e as novas formas de controle psicológico no trabalho: uma abordagem crítica ao modelo toyotista de produção**. In ENAPAD, 2001, Campinas. XXV Encontro Nacional da ANPAD, 2001.

MOTTA, F.C.P.; FREITAS, M. E. de. **Controle social nas organizações**. ERA.SP: FGV, 33, n.5, p. 68-87. set./out. 1993.

PAGÈS, C.; ÁVILA, L. Visão freudiana dos grupos; da horda ao vínculo. In: FERNANDES, J. Waldemar et al. **Grupos e configurações vinculares**. Porto alegre: Artmed, 2003.

PAGÈS, MAX. **A vida afetiva dos grupos: esboço de uma teoria da relação humana**. Petrópolis: Vozes, 1993.

PICHON-RIVIÈRE, E. **Teoria do vínculo**. 7. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

PICHON-RIVIÈRE, E. **O processo grupal**. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA – MG. **Prograd** – Pró-reitoria de Graduação da PUC MINAS, 2008.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA-MG História e origem ao Jubileu de Prata. 1958-1983. **Revista do Centro de Ciências Humanas UCMG**, Belo Horizonte, n.6, 419 p. 1º e 2º sem 1987.

PUGET, J. La Mente Del psicoanalista de Configurações Vinculares. In: **Psicoanálisis de las Configuraciones Vinculares**. Revista d La Asociación Argentina de Psicología y Psicoterapia de Grupo, 1997.

PUGET, J. y BERENSTEIN, I. **Lo Vincular**. Clínica y Técnica Psicoanalítica. Paidós, Buenos Aires, 1998.

SANTOS, F. C. A. **Estratégia de recursos humanos**: dimensões competitivas. São Paulo, Atlas, 1999.

SCHULTZ, Duane P. **Teorias da Personalidade**. 1. Ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

SCHULTZ, T. William. **O capital humano**: investimento em educação e pesquisa. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

SHAFFER, David R. **Psicologia do Desenvolvimento**: Infância e Adolescência. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

TEIXEIRA, Geraldo Magela. O DNA da universidade. **Revista PUC MINAS**, Belo Horizonte, n 1, p. 8-10, janeiro, 2002.

THOFEHRN, Maria Buss. UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA Programa de Pós-Graduação em Enfermagem. **Vínculos profissionais**: uma proposta para o trabalho em equipe na enfermagem. Florianópolis, 2005. 1v.Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências da Saúde. Programa de Pós-graduação em Enfermagem. 2005.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em Ciências Sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

TURATO, E. R. **Tratado da metodologia da pesquisa clínico-qualitativa**: construção teórico-epistemológico, discussão comparada e aplicação nas áreas da saúde e humanas. Petrópolis: Vozes, 2003.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em Administração**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

VIDA, Rachel Kamkhagi. Horizontalidade, verticalidade e transversalidade em grupos. In: BAREMBLIT, Gregório. **Grupos: teoria e técnica**. 2. ed. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1986.

YIN, Robert K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ZIMERMAN, D. Fundamentos teóricos. In: ZIMERMAN, D; OSÓRIO, L. C. **Como trabalhamos com grupos**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

ZIMERMAN, D. E. **Fundamentos Básicos das Grupoterapias**. 2. ed. Porto Alegre: Artemed, 2000.

ZIMERMAN, D. **Manual de Técnica Psicanalítica**: uma re-visão. 1. ed. Porto Alegre: Artemed, 2003.

APÊNDICES

Apêndice A – Questionário Dados Demográficos e Vínculo com a IES

O objetivo deste questionário é levantar dados sobre os vínculos estabelecidos entre os alunos e a Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Ao respondê-lo, você contribuirá para a realização dessa pesquisa. Portanto, sua cooperação é fundamental para o entendimento acerca dos laços que unem os alunos ao seu local de formação acadêmica.

Ao responder o questionário, leve em consideração as seguintes orientações gerais:

- Utilize caneta para marcar suas opções.
- Responda cada item o mais preciso e francamente possível, condição essencial para a confiabilidade dos resultados.
- Não assine o seu nome, uma vez que os dados serão tratados na sua totalidade.
- Assinale apenas uma resposta para cada questão.
- Considere exatamente o que acontece e não o que seria ideal que viesse a acontecer.
- Trabalhe rapidamente, preenchendo o questionário na seqüência.
- Em caso de alteração da resposta, faça um círculo na resposta errada e marque nova resposta.

Para manter a confiabilidade dos resultados é necessário que todas as questões sejam respondidas. Portanto, ao final, repasse cada questão para verificar se respondeu a todas.

Obrigada pela sua colaboração.

Joana D'arc Alves

Professora e Mestranda em Administração

SEÇÃO 1: DADOS DEMOGRÁFICOS E INSTITUCIONAIS

Caracterização do respondente.

1.1 - Curso : _____

1.2 - Período :

1. () 2^o 2. () 4^o 3. () 6^o 4. () 8^o

1.3 - Sexo: 1. () Masculino 2. () Feminino

1.4 - Faixa etária:

1. () até 20 anos 2. () de 21 a 25 anos 3. () de 26 a 30 anos
4. () de 31 a 35 anos 3. () de 35 a 40 anos 4. () mais de 40 anos

1.5 – Esta trabalhando atualmente:

1. () Sim 2. () Não

1.6 - Estado Civil:

1. () Solteiro(a) 2. () Casado(a)
3. () desquitado(a)/Divorciado 4. () Outros _____

SEÇÃO – 2 ELEMENTOS CONSTITUINTES DO VÍNCULO QUE O ALUNO ESTABELECE COM A IES

As sentenças a seguir visam identificar os elementos constituintes do vínculo que o aluno estabelece com a IES (Instituição de Ensino Superior) onde estuda. Elas procuram saber a sua opinião sobre assuntos relacionados ao seu curso, ao local onde você estuda e ao relacionamento mantidos entre alunos, professores e coordenadores. Procure responder de forma espontânea e de acordo com a sua consciência. Assinale um “X” no espaço reservado a cada sentença, tendo em vista o seu grau de concordância com as mesmas. Lembre-se: o número 1 representa “Discordo totalmente” e o número 5, “Concordo totalmente”. Por favor, não deixe qualquer item sem resposta!

					continua					
1		2		3		4		5		
Discordo totalmente		Discordo parcialmente		Não concordo nem discordo		Concordo parcialmente		Concordo totalmente		
ITEM	QUESTÕES					1	2	3	4	5
1	Esta IES é um lugar exemplar para se estudar.									
2	Sinto orgulho de pertencer a esta IES.									
3	Meus colegas me ajudam na realização das minhas atividades escolares.									
4	Nesta IES há espaço para expressar minhas opiniões sobre o desenvolvimento do meu curso.									
5	Há uma concorrência acirrada entre esta e outras IES.									
6	A imagem que tenho desta IES é que ela oferece ensino e serviços de qualidade.									
7	Esta IES me proporciona condições para obter gratificação com o meu curso.									
8	Percebo que as pessoas nesta IES se preocupam comigo.									
9	Participo das festas e reuniões de confraternização promovidas pela IES.									
10	Esta IES oferece atividades (palestras, estágios, empresa Junior, cursos complementares e outros) para o meu desenvolvimento profissional.									
11	Esta IES é uma instituição que causa admiração.									
12	Sinto orgulho desta IES quando ela recebe algum prêmio ou elogio público.									
13	Meus professores facilitam a realização das minhas atividades escolares.									
14	Quando eu tenho críticas, sugestões ou dúvidas a respeito do meu curso, eu sei a quem se dirigi-las.									
15	Sinto que alguns alunos prejudicam a realização de minhas atividades acadêmicas.									
16	Acho que esta IES desfruta de uma boa imagem no mercado.									

continua										
1		2		3		4		5		
Discordo totalmente		Discordo parcialmente		Não concordo nem discordo		Concordo parcialmente		Concordo totalmente		
ITEM	QUESTÕES					1	2	3	4	5
17	Estudo nesta IES porque ela proporciona a realização de atividades que contribuem para a minha formação pessoal e profissional.									
18	Sinto que posso dividir meus problemas com meus colegas de turma.									
19	Meus colegas me defendem em situações de conflito, independente de diferenças pessoais que possam existir entre nós.									
20	A IES flexibiliza a liberação dos alunos para a participação em atividades extracurriculares.									
21	Sinto-me um representante desta IES.									
22	Sinto orgulho em participar de eventos e cerimônias formais desta IES.									
23	Realizo minhas atividades acadêmicas dentro dos prazos estabelecidos pela IES.									
24	Minhas críticas, sugestões ou dúvidas são sempre ouvidas e discutidas pelos meus professores.									
25	Os alunos nesta IES confiam uns nos outros.									
26	Considero esta IES um bom lugar para estudar.									
27	Sinto que o meu desempenho acadêmico é reconhecido e/ou valorizado pela IES.									
28	Percebo disponibilidade dos professores para me ajudar quando preciso.									
29	Tenho conhecimento dos problemas enfrentados pelos alunos de outros períodos.									
30	A IES mantém os alunos sempre bem informados.									
31	Esta IES viabiliza a realização dos meus projetos pessoais e profissionais.									
32	Sinto-me efetivamente um membro desta IES.									
33	Sinto que contribuo para os resultados acadêmicos desta IES.									
34	Os alunos se sentem restringidos a expressar suas idéias sobre esta IES.									
35	Observo discussões freqüentes entre os alunos em sala de aula.									
36	Esta IES oferece infra-estrutura adequada para a realização do meu curso.									
37	Percebo que meu desempenho é reconhecido e/ou valorizado pelos colegas.									
38	A coordenação do curso está disponível para me ajudar quando preciso.									
39	Tenho relacionamento com alunos de outros períodos.									
40	O curso que realizo me estimula a melhorar minhas habilidades e competências.									
41	O curso que realizo nesta IES me traz gratificação.									
42	Sinto que os meus laços com esta IES se fortalecem à medida que meu curso se desenvolve.									
43	Os conflitos interpessoais prejudicam a realização das tarefas acadêmicas nesta IES.									
44	Esta IES disponibiliza canais formais para os alunos expressarem suas opiniões sobre o curso.									
45	Observo discussões freqüentes entre alunos e professores em sala de aula.									
46	A estrutura curricular desta IES atende às exigências do mercado.									

					conclusão				
1		2		3		4		5	
Discordo totalmente		Discordo parcialmente		Não concordo nem discordo		Concordo parcialmente		Concordo totalmente	
47	A administração do curso que realizo é orientada para os alunos.								
48	Quando tenho um problema, geralmente alguém na IES me ajuda.								
49	Meus colegas de curso são cooperativos e solidários.								
50	Esta IES estabelece metas desafiadoras para serem cumpridas durante o curso.								
51	Esta IES proporciona condições para que eu me sinta motivado a realizar meu curso.								
52	Ao ouvir críticas sobre a IES, reajo defendendo-a.								
53	A estrutura geral desta IES favorece uma maior integração e cooperação entre os alunos.								
54	A competição entre os alunos do meu curso é intensa.								
55	Responsabilizo-me pelos padrões de desempenho esperado por esta IES.								
56	Esta IES me propicia facilidades para negociar minhas mensalidades em atraso.								
57	Esta IES disponibiliza condições adequadas para solucionar os problemas decorrentes do meu curso.								
58	Existe nesta IES integração entre os professores de um mesmo período.								
59	Esta IES oferece meios para a troca de experiências e aprendizagem entre os alunos, por exemplo, jornada científica, seminários etc.								
60	O nome desta IES no mercado significa meu sucesso profissional.								
61	Existe formação de "panelinhas" nas salas de aula.								
62	Escolhi esta IES pelo que ela simboliza, pelos seus valores.								
63	Esta IES disponibiliza ao aluno serviços de aconselhamento psicológico quando necessário.								
64	Prevalece entre os alunos do curso um grande espírito de união.								
65	Existe entrosamento entre os professores e a coordenação.								
66	O curso que realizo me oferece oportunidade de construir competências necessárias para o exercício profissional.								
67	Esta IES proporciona atividades sócio-culturais satisfatórias aos alunos.								
68	Os professores se mostram abertos e disponíveis para atender os alunos.								
69	Os professores são modelos a serem seguidos.								
70	A coordenação se mostra aberta e disponível para atender os alunos.								
71	Esta IES me oferece atividades culturais e de lazer (teatro, esporte e coral).								

Apêndice B – Questionário Características Vinculares

CARACTERÍSTICAS VINCULARES	QUESTÕES
IDENTIFICAÇÃO	1; 11; 21; 31; 41; 51; 60
SENTIMENTO DE PERTENÇA	2; 12; 22; 32; 42; 52
COOPERAÇÃO NAS ATIVIDADES	3; 13; 23; 33; 43; 53
PARTICIPAÇÃO NAS DECISÕES	4; 14; 24; 34; 44
CRIAÇÃO DE INIMIGOS	5; 15; 25; 35; 45; 54; 61
IDEALIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO	6; 16; 26; 36; 46; 55; 62; 67; 69
RECONHECIMENTO E VALORIZAÇÃO DOS INDIVÍDUOS	7; 17; 27; 37; 47; 56
SOLIDARIEDADE	8; 18; 28; 38; 48; 49; 57; 63; 64
INTEGRAÇÃO ENTRE OS MEMBROS	9; 19; 29; 39; 58; 65; 68; 70; 71
CRESCIMENTO E DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL	10; 20; 30; 40; 50; 59; 66