

FACULDADE NOVOS HORIZONTES

Programa de Pós-graduação em Administração

Mestrado

IDENTIDADE ORGANIZACIONAL:

**estudo de caso com os professores da graduação
do *Campus* II do CEFET/MG**

Reni Ferreira de Arruda

Belo Horizonte

2011

Reni Ferreira de Arruda

IDENTIDADE ORGANIZACIONAL:

estudo de caso com os professores da graduação
do *Campus* II do CEFET/MG

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

Orientador: Prof. Dr. Luciano Zille Pereira

Linha de pesquisa: Relações de poder e dinâmica nas organizações

Área de concentração: Organização e estratégia

Belo Horizonte

2011

A estabilidade da vida humana no planeta é possível de ser comparada a uma bolha de ar voando ao vento em meio a uma tempestade. A identidade da pessoa à sombra que nasce dela, a reveste, a acompanha, torna-se parte e absorve suas incertezas.

Reni Arruda

AGRADECIMENTOS

Acima de tudo a Deus, por ter me dado a sobrevivência e a plenitude de vida depois de um câncer, incluindo ainda a oportunidade e a disposição para a realização do Curso de Mestrado que ora se conclui.

À minha primeira coordenadora do curso e primeira tutora, Professora Doutora Adriane Vieira, sempre com um sorriso e disposição para o auxílio em todas as horas.

Ao meu orientador Professor Doutor Luciano Zille Pereira, que, desde o primeiro contato, mostrou disposição e grande zelo em relação à minha pretensão pelo desenvolvimento do tema.

Ao Professor Doutor Fernando Coutinho e ao Professor Doutor Luiz Carlos Honório, pela imensurável ajuda na definição e desenvolvimento do tema, desde a sua primeira fase.

À Professora Doutora Talita Ribeiro da Luz, atual coordenadora do curso, sempre pronta a me receber em seu gabinete a me dar as diretrizes tão necessárias à realização do estudo.

A todos os demais professores que ministraram aula durante o mestrado, tornando-se, cada um, absolutamente inesquecível, dentre eles, o Professor Doutor Wendel de Castro e a Professora Doutora Kelly César Martins de Paiva.

A todos os funcionários da FNH, os quais, em cada contato, mostravam um grande preparo para o desempenho de suas funções no sentido de apoio ao estudo, dentre eles os servidores da secretaria, biblioteca, xerox e informática.

Aos colegas, pelo carinho, amizade e incentivo, especialmente: Luciana, Francisco, Aline, Sônia Baeta, Lamartine, Constance, Sérgio, Ronaldo, Érika, Leandro e Lúcio

Ao Diretor-Geral do CEFET/MG, pelo apoio e incentivo à realização do curso, e aos chefes de departamentos dos cursos de graduação do CEFET/MG, pelo apoio, abrindo espaço e, até mesmo, recolhendo os questionários com os professores no sentido de ajudar a consegui-los em tempo hábil antes das férias de julho.

Aos professores da graduação do CEFET/MG, pela presteza em responder aos 96 questionários, da pesquisa e, também pelas valiosíssimas sugestões dadas.

Aos servidores técnico-administrativos do *Campus* II do CEFET/MG, pela prontidão em responder aos questionários colaborando, assim, para a realização da primeira vivência.

Ao colega Professor e Diretor Josias Gomes e a todos os professores do *Campus* IX do CEFET/MG em Nepomuceno/MG, pelo apoio recebido.

Ao meu pai, Marciano Leite de Arruda, com seus 86 anos, com a minha homenagem.

À minha esposa Professora Maria das Graças de Arruda, e aos meus filhos, Reni Júnior (fisioterapeuta) e Renata Danielle (fonoaudióloga).

Aos meus irmãos: Varniza Leite de Souza, Jesus Ferreira Leite e Manuel Ferreira Leite, e sobrinhos Maria Aparecida, Elisângela, Ana Christina, Jorge, Christiane, Maria Eduarda (Duda), Renan e Guilherme.

A todos, pela contribuição que recebi de cada um, de modo a não me permitir esquecer nesta hora.

RESUMO

Este estudo objetivou identificar e analisar, na percepção dos professores dos cursos de graduação do *Campus II* de uma instituição pública federal de ensino localizada na cidade de Belo Horizonte/MG, a identidade organizacional, no que se refere à identificação por afinidade e à identificação por imitação. Em termos teóricos, a identidade organizacional foi desenvolvida com base em Dubar (1997a), citado por Paiva e Melo (2010); Castells (2001); Machado (2003); Baumann (2005); e Freitas (2010). Ao aprofundar o conceito em termos de identificação por afinidade e identificação por imitação, tomaram-se como base os estudos de Bauer e Mesquita (2007) e Oliveira *et al.*, tendo como referência Pratt (1998). Em termos metodológicos, o tipo de pesquisa quanto aos fins foi descritiva e quanto aos meios, estudo de caso e de campo, com abordagem de natureza quantitativa (GIL, 2002 e VERGARA, 2007). A amostra, probabilística, com nível de confiança de 95%, compreendeu 96 docentes, sendo 77 homens (80,2%) e 19 mulheres (19,8%). Para a obtenção dos dados, foi utilizada a escala de identificação organizacional (EIO), com estrutura tipo *Likert*, proposta por Oliveira (2008), constituindo-se em medida multidimensional construída com o objetivo de identificar a natureza da identificação do trabalhador com sua organização de trabalho. Em termos da análise, os dados demográficos e funcionais foram tratados por meio da distribuição de frequência. No que se refere à análise da identidade organizacional, utilizou-se a estatística descritiva; para sintetizar as informações de cada indicador, a média e a mediana como medida de tendência central; e para medida de dispersão, o desvio-padrão e o intervalo interquartil (P25 e P7). Quanto à avaliação de diferenças entre os escores relativos aos fatores de identidade organizacional, foi utilizado o teste não paramétrico de *Wilcoxon*. Finalmente, para a avaliação de diferenças entre as características demográficas e funcionais e os fatores referentes à identidade organizacional, foram utilizados os testes não paramétricos *Mann-Whitney* e *Kruskal-Wallis*. Quanto aos resultados, em relação à identificação organizacional, em termos globais (afinidade e imitação), considerando uma escala de quatro pontos (“discordo totalmente” a “concordo totalmente”), a média foi de 3,15, indicando uma identificação parcial dos indivíduos pesquisados em relação à instituição. Quando a análise recaí em relação à identificação por afinidade, a média sobe para 3,31, indicando uma identificação ainda parcial, mas de nível mais elevado. Já em relação à identificação por imitação, esta apresenta média de 2,54, o que representa um nível de identificação relativamente baixo. Analisando os resultados da identificação por gênero, verifica-se que não existe diferença significativa entre os dois sexos pesquisados. O maior destaque ficou para a identificação por imitação nas categorias com mestrado (2,69) e doutorado (2,50) tendo ficado, ambas, no nível da discordância (<2,99), embora, nesta realidade a primeira categoria tenha se revelado ligeiramente mais identificada com a instituição de labor em relação à segunda.

Palavras-chave: Identidade. Identidade organizacional. Vínculo organizacional. Identificação organizacional. Identificação por imitação. Identificação por afinidade.

ABSTRACT

This study aimed to identify and analyze the perception of teachers of graduation courses of Campus II of an educational federal public institution in the city of Belo Horizonte/MG, about the organizational identity in relation to identification by affinity and identification by imitation. In theoretical terms, the organizational identity, in this work was developed based on Dubar (1997a), quoted by Paiva and Melo (2010), Castells (2001), Machado (2003), Baumann (2005), and Freitas (2010). About the concept in terms of identification by affinity and identification by imitation, were used the studies of Bauer and Mosque (2007) and Oliveira et al. and Pratt (1998). In methodological terms, this research is descriptive and has a quantitative approach and configures as a case study (Gil, 2002 and Vergara, 2007). The sample was probabilistic, with a confidence level of 95%, comprising 96 professors, 77 men (80.2%) and 19 women (19.8%). To obtain the data, was used the scale of organizational identification (EIO), with Likert-like structure, proposed by Oliveira (2008), constituting a multidimensional measure designed in order to identify the nature of the identification of the worker their organization. In terms of analysis, demographic and functional data were treated by frequency distribution. Finally, to analyze the organizational identity, were used descriptive statistics as the mean and median as indicators of measure of central tendency, and others indicators as dispersion measure, the standard deviation and range interquartil (P25 and P7). On the analysis of differences between the scores for the factors of organizational identity, were used the nonparametric Wilcoxon test. Lastly, to evaluate differences between the demographic and functional characteristics and factors related to organizational identity, we used the nonparametric Mann-Whitney and Kruskal-Wallis. As for the results in relation to organizational identification, overall (affinity and imitation), considering a four-point scale ("strongly disagree" to "strongly agree"), the average was 3.15, indicating a partial identification of individuals surveyed in the institution. When the analysis is in relation to identification by affinity, the average rises to 3.31, indicating a still partial identification, but at a higher level. In relation to the identification by imitation, it has an average of 2.54, which represents a relatively low level of identification. Analyzing the results of the identification by gender, it appears that there is no significant difference between the two sexes surveyed. The main highlight was to identify the categories by imitation with Masters (2.69) and doctorate (2.50) has been, both at the level of disagreement (<2.99), although this reality is the first category has revealed slightly more identified with the institution of labor in relation to the second

Keywords: Identity. Organizational identity. Organizational ties. Organizational identification. Identification by imitation. Identification by affinity.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 — <i>Campus I</i> , vista do prédio da Administração Geral da Instituição.	52
Figura 2 — Prédio principal de salas de aula no <i>Campus I</i>	52
Figura 3 — Localização do <i>Campus II</i> e sua distribuição interna.....	59
Figura 4 — <i>Campus II</i> , vista aérea.....	59
Figura 5 — <i>Campus II</i> - entrada do prédio principal	60
Figura 6 — <i>Campus II</i> , Prédio Principal - Fachada e entrada lateral.....	61
Figura 7 — <i>Campus II</i> , Biblioteca.....	62
Figura 8 — <i>Campus II</i> , Biblioteca (interior) ambiente de estudo.....	63

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 — Distribuição da amostra, segundo o gênero.....	70
Gráfico 2 — Distribuição da amostra, segundo o grau de escolaridade.....	71
Gráfico 3 — Distribuição da amostra, segundo o vínculo de trabalho.....	72

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 — Cursos de graduação ministrados em cada um dos <i>campi</i> , os cursos com a modalidade, o turno e a duração.....	57
---	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1— Denominação, definições, itens integrantes e índice de precisão dos componentes da EIO.....	49
Tabela 2 — Relação candidatos/vaga dos cursos de graduação realizados no Campus II - 2009 a 2011, (1º semestre de cada ano).....	65
Tabela 3 — Número de professores e alunos por curso.....	66
Tabela 4 — Distribuição da amostra, segundo a idade.....	71
Tabela 5 — Tempo de vínculo na instituição, em anos.....	72
Tabela 6 — Distribuição da área de formação.....	73
Tabela 7 — Caracterização da amostra total, segundo os fatores de identificação organizacional.....	74
Tabela 8 — Avaliação dos escores referentes aos fatores de identificação organizacional na amostra total.....	75
Tabela 9 — Caracterização da amostra total, segundo os indicadores de identificação por afinidade.....	76
Tabela 10 — Caracterização da amostra total, segundo os indicadores de identificação por imitação.....	77
Tabela 11— Avaliação dos escores quanto aos fatores de identidade organizacional por gênero.....	78

Tabela 12 — Níveis médios dos fatores de identidade organizacional entre as duas categorias da faixa etária	79
Tabela 13 — Níveis médios dos fatores de identidade organizacional entre as duas categorias da escolaridade	79
Tabela 14 — Níveis médios dos fatores de identidade organizacional entre as duas categorias de tempo de vínculo na instituição	80
Tabela 15 — Níveis médios dos fatores de identidade organizacional entre as duas categorias de vínculo de trabalho	81

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEFET MG	— Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais
CD	— Conselho Diretor
CET	— Centro de Educação Tecnológica
CEFET/PR	— Centro Federal de Educação Tecnológica do Estado do Paraná
CEPE	— Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão
CEPT	— Conselho de Educação Profissional e Tecnológica
CExt.	— Centro de Extensão e Desenvolvimento Comunitário
CF/88	— Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CGRAD	— Conselho de Graduação
CPPG	— Conselho de Pesquisa e Pós-Graduação
CPA	— Comissão Permanente de Avaliação
CPEI	— Centro de Pesquisa e Energia Inteligente
DCSA	— Departamento de Ciências Sociais Aplicadas do CEFET/MG
DFM	— Departamento de Física e Matemática
DPPG	— Departamento de Pesquisa e Pós-Graduação
EIO	— Escala de Identificação Organizacional
ENADE	— Exame Nacional de Avaliação do Desempenho dos Estudantes
FDC	— Fundação Dom Cabral
LACTEA	— Laboratório Aberto de Ciência, Tecnologia, Educação e Arte
INEP	— Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
LICC	— Lei de Introdução ao Código Civil
MEC	— Ministério da Educação
NEAC	— Núcleo de Engenharia Aplicada e Competências
RJU	— Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais - Lei 8112/90
SINAES	— Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior
SISU	— Sistema de Seleção Unificada
UNED	— Unidade de Ensino Descentralizada
PASW	— <i>Predictive Analytics SoftWare</i>

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	17
1.1 Objetivos do estudo.....	22
1.2 Justificativa	22
2 REFERENCIAL TEÓRICO	25
2.1 Identidade organizacional e sua construção	25
2.1.1 Identificação organizacional	34
2.1.2 Identificação por afinidade e identificação por imitação	39
3 METODOLOGIA	43
3.1 Tipo e abordagem da pesquisa	43
3.2 População e amostra	44
3.3 Técnicas de coleta de dados	46
3.4 Técnicas de análise dos dados	49
4 AMBIÊNCIA DA PESQUISA	51
4.1 A Instituição pesquisada	51
4.2 Visão geral da graduação	55
4.3 O <i>Campus</i> II	58
4.4 Cursos	64
5 ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	70
5.1 Análise descritiva dos dados demográficos e funcionais.....	70
5.2 Análise descritiva da identificação organizacional	73

5.3 Análise bivariada.....	78
5.3.1 Testes de <i>Mann-Whitney</i> e <i>Kruskall-Wallis</i>.....	78
6 CONCLUSÕES	82
REFERÊNCIAS.....	86
ANEXO A - Questionário	90
APÊNDICE A - Carta aos professores.....	91

1 INTRODUÇÃO

Esta Introdução apresenta a problematização, os objetivos e a relevância do estudo tanto do ponto de vista social quanto institucional e acadêmico.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88) em seu art. 37 determina que a administração pública (direta e indireta) de todos os poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, obedecerá aos princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência.

- Princípio da legalidade — determina a completa submissão da Administração Pública à lei e ao Direito. Desde o presidente da República, os governadores e prefeitos ao mais humilde dos servidores, ao agirem, têm o dever de dedicar atenção especial à legalidade dos atos praticados, princípio por meio do qual se alcança melhor entendimento, rebuscando-se a célebre frase de Meirelles (1998, p. 85): “Enquanto na administração particular é lícito fazer tudo que a lei não proíbe, na Administração Pública só é permitido fazer o que a lei autoriza”.
- Princípio da impessoalidade — segundo Meirelles (1998, p. 88), “nada mais é do que o princípio da finalidade, o qual impõe ao administrador que só pratique o ato para o seu fim legal. [...] de forma impessoal”.
- Princípio da moralidade — consiste no fato de que “a moralidade do ato administrativo, juntamente com a sua legalidade e finalidade, constitui pressupostos de validade sem os quais toda atividade pública será ilegítima” (MEIRELLES, 1998, p. 85).
- Princípio da publicidade — está embasado na “divulgação oficial do ato para conhecimento público e início dos seus efeitos externos” (MEIRELLES, 1998, p. 89). A publicidade é requisito de eficácia e moralidade de qualquer ato administrativo, não se podendo pensar em identificação organizacional na ignorância deste princípio. Não há que ser confundida a publicidade constitucional com a publicidade

política. Para evitar este risco, Meirelles (1998, p. 91) ensina que “a publicidade não poderá caracterizar promoção pessoal do agente público”. A própria Carta, no art. 37, §1º preconiza:

A publicidade dos atos, programas, obras, serviços e campanhas dos órgãos públicos deverão ter caráter educativo, informativo ou de orientação social, dela não podendo constar nomes, símbolos ou imagens que caracterizem promoção pessoal de autoridades ou servidores públicos.

- Princípio da eficiência — exige que o exercício da atividade administrativa (atuação dos servidores, prestação dos serviços) atenda aos requisitos de presteza, adequabilidade, perfeição técnica, produtividade e qualidade. “A eficácia de toda atividade administrativa está condicionada ao atendimento da lei” (MEIRELLES, 1998, p. 85).

Além da orientação doutrinária, a lei, que se faz regulamentar por decretos e, de modo suplementar, por normas hierarquicamente inferiores, procura, no interesse social, impor os ditames na busca da eficácia organizacional na instituição pública. O conhecimento dos princípios constitucionais facilita a compreensão da relação entre identidade na organização pública e os elementos do direito constitucional e da doutrina jurídica. A identidade da organização pública, ao ser construída, deve levar em conta a diferença apontada por Meirelles (1998), que, por força da Carga Magna faz com que a sua natureza seja diferente da natureza da organização privada.

Conforme Baumann (2005) uma das características da identidade organizacional é a instabilidade e esta instabilidade atinge a organização pública principalmente quando são envolvidas por fenômenos comuns das organizações privadas como a instabilidade e rotatividade do pessoal envolvido, como os professores substitutos das instituições federais cujos contratos são de dois anos. Apesar disso, a organização pública não pode deixar variar a sua natureza a ponto de se afastar dos princípios constitucionais, dando a ideia de que, a princípio, a estabilidade da instituição pode ou deve existir com alguma significância superior à da organização privada, justamente pela existência dos elos constitucionais, que são fundamentais à identidade de tudo aquilo que leva em seu bojo a essência do poder, do pretendido

equilíbrio e da estabilidade pública, sem o que a nação e suas instituições estariam vulneráveis.

Ainda no sentido de dar melhor suporte à questão dos princípios legais obrigatórios para toda instituição pública, vale mencionar a Lei 9.784, de 29 de janeiro de 1999, com suas alterações, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Em seu art. 2º regula que a Administração Pública obedecerá, dentre outros, aos princípios da legalidade, da finalidade, da motivação, da razoabilidade, da proporcionalidade, da moralidade, da ampla defesa, do contraditório, da segurança jurídica, do interesse público e da eficiência.

É instável conforme afirma Bauman (2005), mas, em se tratando de órgão público, a variação desta identidade tem relação ou repercussão no que se refere não só às teorias, mas também à obediência à Constituição, às leis e à moral (CF/88, art. 37) sendo certo que tudo isto junto deve ir em direção à justiça e ao equilíbrio social, para o bem geral do País e da humanidade.

Os órgãos públicos, então, por forças magnas, têm elos que os devem fixar a certo nível identificatório. Mas os conceitos de identidade não se limitam aos preceitos constitucionais, contemplando as teorias válidas tanto para o setor público quanto para o privado que abordam a questão da instabilidade.

No sentido desta instabilidade da identidade, defende Baumann (2005, p. 38):

Em nosso mundo de 'individualização' em excesso, as identidades são bênçãos ambíguas. Oscilam entre o sonho e o pesadelo, não havendo como dizer quando um se transforma em outro.

Sobre tal circunstância identitária, complementa Baumann (2005 p. 82) que a "identidade é um ideia inescapavelmente ambígua, uma faca de dois gumes". No pensamento de Baumann (2005 p. 83), "sempre que se ouve esta palavra pode-se estar certo que está havendo uma batalha".

O campo de batalha é o lar natural da identidade. A identidade, assim como o pertencimento, não tem, na visão do autor, a solidez de uma rocha, nem garantia para toda a vida, sendo ambos revogáveis e negociáveis.

Segundo Scott Lane (2000, citado por MACHADO, 2003) A identidade organizacional compreende o processo, atividade e acontecimento por meio dos quais a organização se torna específica na mente de seus integrantes.

A identidade organizacional é instável e projetada sobre os públicos interno e externo da organização, atingindo cada indivíduo, que tem suas próprias crenças, símbolos e normas.

Tratando-se de instituição pública, a instabilidade identitária recebe a interferência dos elos constitucionais, para, dessa forma - ou seja, com este novo ingrediente - atingir os indivíduos, que se identificarão ou não, seja *por Afinidade*, “onde o indivíduo percebe que parte da sua identidade é formada por valores e crenças que são compartilhados por algumas organizações das quais ele não participa” seja *por imitação*, “onde o indivíduo, por meio do processo de internalização, assimila valores, crenças e atributos percebidos como centrais na organização onde trabalha como parte da sua identidade” (OLIVEIRA, 2008, p. 185).

Para equilíbrio da questão suscitada no que se refere à questão obediência à Constituição *versus* identidade, vale mencionar que, embora o setor público se prenda às regras infraconstitucionais, o privado cujas regras são diferenciadas e a princípio menos duras, parecer ter maior eficácia no sistema punitivo, fato que, também remete a organização pública para a identidade flutuante de Baumann (2005).

A identificação organizacional, tanto por afinidade quanto por imitação, foco deste estudo, ocorre, então, nos indivíduos, como sendo o ponto de encontro da identidade organizacional com a identidade individual já presente, que interfere na forma e na intensidade com as quais se identificarão com a organização.

No sentido de aprimorar o conhecimento sobre a identidade própria dos indivíduos que os fará agirem de modo variado em relação à possível identificação com a organização, Baumann (2005, p. 87) aponta:

As duas coisas caminham em par - a debilidade do conjunto de crenças, símbolos e normas que unem todos os membros da sociedade politicamente organizada e a riqueza, densidade e diversidade dos símbolos identitários alternativos (étnicos, históricos, religiosos, sexuais, lingüísticos, etc.).

Apesar de todos esses elementos formadores da identidade dos indivíduos, as organizações privadas ou as públicas, ou seja, com ou sem os elos constitucionais que devem interferir na identidade organizacional - atuam na constituição das identidades individuais, podendo ser mais importante para esses indivíduos do que as próprias identidades constituídas pelo gênero, idade, etnia, raça ou nacionalidade.

Os indivíduos no caso em estudo são bem específicos por se tratar dos professores do ensino superior, a maioria com grau de mestre e doutor. Esses professores, apesar da existência de tantos outros profissionais envolvidos no processo do ensino, parecem ser de importância ímpar na construção da identidade da instituição, primeiro por atuarem na atividade fim e segundo por pertencerem a um segmento com elevado grau de autonomia didático-pedagógica no desempenho de suas atividades em contato com os alunos e com pessoas do ambiente externo.

Torna-se relevante, então, o estudo das percepções desses professores no que se refere à identificação organizacional que é a mediação entre a identidade pessoal do indivíduo e a identidade organizacional (DUTTON, DUKERICH e HARQUAIL1994, citados por FERNADES *at al.*, 2009).

Tem-se, assim, a seguinte questão direcionadora da pesquisa: *Qual é a percepção dos professores da graduação do Campus II do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET/MG) em relação à identidade organizacional da instituição?*

1.1 Objetivos do estudo

Os objetivos do estudo estão estruturados em Objetivo geral e Objetivos específicos.

Objetivo geral

Identificar e analisar a identidade organizacional no *Campus II* do CEFET/MG, na percepção dos professores da graduação, tendo com referência a escala de identificação organizacional (EIO), proposta por Oliveira (2008) aproveitando como base o pensamento de Pratt (1998) e de Mael e Ashforth (1995).

Objetivos específicos:

- a) Identificar e descrever, em termos globais, a identidade organizacional, na percepção dos professores pesquisados;
- b) Identificar e descrever os elementos estruturadores da identidade organizacional em relação à identificação por imitação e à identificação por afinidade;
- c) Realizar análise comparativa em relação às duas categorias de identificação observadas: por imitação e por afinidade;
- d) Analisar os fatores identidade organizacional, em relação aos dados demográficos e funcionais (gênero, faixa etária, escolaridade e tempo de trabalho na instituição).

1.2 Justificativa

Este estudo tem relevância para os planos social, institucional e acadêmico. Já a teria pela abordagem científica que encerra, mas acredita-se que o enriquecimento com as ponderações de ordem constitucional levantadas aumenta a contribuição.

Para o plano social, a relevância do estudo prende-se ao fato de que a instituição pública existe para a prestação social, com obrigatoriedade de obediência ao princípio da finalidade dos atos administrativos aos quais os gestores públicos estão submissos.

Para a instituição, a relevância do estudo se dá pelo fato de possibilitar à sua administração conhecer de forma estruturada a percepção de seus professores da graduação do *Campus II* a respeito da identificação organizacional, mormente no que toca à *identificação por imitação*, que se refere ao quanto aos professores se mostram identificados com a instituição à qual estão vinculados, ou se, apesar do vínculo, a identificação se faz de modo mais significativo com outras organizações (afinidade). Do resultado poderá a instituição estudada promover ajustes que busquem identificação mais significativa dos seus servidores.

Para o plano acadêmico, o estudo é relevante por possibilitar a ampliação da abordagem sobre a temática “Identidade organizacional”, inclusive, trazendo elementos relacionados com os princípios magnos e com a doutrina jurídica, além, é claro, dos elementos a respeito da identificação que envolvem os professores tanto quanto a organização a qual pertencem quanto a outras as quais conheçam, sem qualquer vínculo.

Não se pode perder de vista que, por força das normas magnas e legais, a identidade organizacional em uma instituição pública não deve ser fixada apenas nos princípios básicos direcionados à organização privada.

A Lei de Introdução ao Código Civil (LICC), Decreto-Lei 4.707/42, cuja ementa foi alterada pela Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, (Lei 12.376/10) situa a finalidade social como objetivo de todas as leis, podendo-se entender que as organizações, em geral, estão vinculadas à obrigação de agir, assim como as leis devem ser interpretadas em sintonia com a finalidade social. Com efeito, este Decreto-Lei em seu art. 5º aponta que: na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum. Entretanto, quando se trata de instituição pública a obrigação não para aí, estando obrigada a se identificar com os princípios constitucionais e legais, deles não podendo se afastar.

Com estas concepções, apesar das distorções que ocorrem no cotidiano da sociedade com relação ao cumprimento dos preceitos magnos, fica configurada a contribuição social do estudo para a instituição pública constitucionalmente vinculada ao compromisso com a transparência, publicidade, qualidade e eficiência, de acordo com a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, (Lei 12.376/10), que aprimorou a LICC para assegurar o valor social das organizações e a interpretação social para as leis.

De acordo com a Carta Magna Brasileira, art. 5º, XXII, é garantido o direito de propriedade e no mesmo artigo, inciso XXIII, a propriedade atenderá a sua função social. Quando se fala da propriedade, o princípio é extensivo às organizações, instituições ou sociedades, as quais estão obrigadas a atender a seus fins sociais.

É sabido que a existência e a solidez das organizações constituem matéria do mais profundo interesse social, o que permite afirmar que todo estudo que vise a melhor percepção dos trabalhadores a respeito da identificação organizacional, tem importância incontroversa para a sociedade na qual estão inseridas.

Na continuidade, além desta Introdução encontram-se os capítulos referentes a: referencial teórico, metodologia do estudo empírico, ambiência da pesquisa, análise e apresentação dos resultados, e considerações finais, referências, anexo e apêndice.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico está estruturado em três seções: Identidade organizacional e sua construção, Identificação organizacional; Identificação por afinidade e identificação por imitação.

2.1 Identidade organizacional e sua construção

Nesta seção, aborda-se a teoria que conceitua identidade e dá suporte teórico para a temática.

Conceituando Identidade

Para obter uma idéia inicial do terreno no qual se adentra ao trabalhar o tema “identidade”, Freitas (2010) abre o diálogo procurando mostrar sua dimensão, explicando que a identidade é um tema impossível de ser debatido e analisado em toda sua complexidade. Acrescenta que se trata de um sentimento de inteireza individual, representado pela cor branca, a qual se traduz por uma pluralidade dos tons distribuídos nas sete cores do arco-íris. Esclarece que “identidade é um estatuto que se define a partir de referências centrais, que podem ser estáveis ou modificáveis com o tempo” (FREITAS, 2010. p. 12). Apesar da complexidade e da ausência de contorno sólido da identidade, Dubar¹ (1997a, citado por PAIVA e MELO, 2010, p. 92) exalta sua importância e significado para a vida das pessoas:

A identidade do indivíduo é o que ele tem de mais importante e precioso e sua perda representa alienação, sofrimento e morte. [...] a identidade é fruto de sucessivas (e simultâneas) socializações; ela modela-se e remodela-se continuamente em contato com o outro, já que o sujeito não a constrói sozinho.

¹ DUBAR, C. A. **A socialização**. Portugal: Porto, 1971a.

É sabido que a vida humana, assim como a identidade, é extremamente instável. Pode-se dizer que a estabilidade da vida humana no planeta pode ser comparada a uma bolha de ar voando ao vento em meio a uma tempestade, e que a identidade da pessoa a uma sombra que nasce dela e a reveste, a acompanha, torna-se parte dela e absorve suas incertezas.

O termo *identidade* vem do latim *identitate*. Significa qualidade daquilo que é idêntico, paridade absoluta; consciência que uma pessoa tem de si mesma (WEISZFLOG, 1998). Tomando a palavra *identidade* é possível considerar que ela tem sentido próprio nas diferentes áreas da vida do indivíduo. Carvalho (1991, p. 727) explica:

O conceito de identidade é tão normal ao pensamento humano que faz parte não só da linguagem comum, como também do vocabulário teórico de quase todas as ciências. Da Lógica, (por exemplo, distinção entre a identidade numérica e identidade específica) à Matemática (por exemplo, distinção entre identidade e equação), passando naturalmente pelas ciências humanas: identidade pessoal (Psicologia), identidade jurídica (Direito), identidade cultural e identidade nacional (Antropologia, Sociologia e História).

A autora estende a sua reflexão sobre identidade, colocando que:

A visão espetacular do corpo próprio com o reconhecimento da separação com o Outro, abre uma série de interrogações cujas respostas se apresentam fundamentais para a formação da identidade do eu: quem sou eu e quem são os outros? Qual a minha origem, donde vim e como vim? (CARVALHO 1991, p. 727).

De acordo com a autora as respostas às perguntas passam pelo posicionamento relativo do “eu” e dos “outros”, que envolve não somente a ordem da natureza, mas também a ordem da cultura.

De acordo com Vieira (2007), o interesse dos teóricos da administração a respeito do tema “Identidade” decorre dos estudos sobre cultura corporativa, da tentativa de entender o motivo pelo qual os indivíduos se vinculam emocionalmente às organizações, assumindo como seu os valores e as regras de comportamentos estabelecidos por elas.

A identidade relaciona-se com pertencimento. Sobre esta relação, Baumann (2005, p. 26) aponta:

A ideia de ‘identidade’ nasceu da crise de pertencimento e do esforço que esta desencadeou no sentido de transpor a brecha entre o “deve” e o ‘é’ e erguer a realidade ao nível dos padrões estabelecidos pela idéia – recriar realidade à semelhança da ideia.

Ainda no mesmo sentido continua Baumann (2005, p. 17 e 18):

Tornamo-nos conscientes de que o “pertencimento” e a “identidade” não têm a solidez de uma rocha, não são garantidos para toda a vida, são bastante negociáveis e revogáveis, e de que as decisões que o indivíduo toma, os caminhos que percorre, a maneira como age - e a determinação de se manter firme a tudo isso - são fatores cruciais, tanto para o “pertencimento” quanto para a “identidade”. Em outras palavras, a idéia de se ter uma “identidade” não vai ocorrer às pessoas enquanto o “pertencimento” continuar sendo seu destino, uma condição sem alternativa.

Fixando-se na “identidade” na tentativa de mostrar sua falta de solidez, sua normal variabilidade ou, ainda, sua flutuabilidade, Baumann (2005) chama de “líquido-moderna” esta era em que, em razão do rápido processo de globalização, a identidade passa a ser um “montão de problemas” e não uma campanha de tema único, podendo compartilhar esta realidade com todos os homens e mulheres da atualidade.

Corroborando com a ideia de falta de solidez de ‘identidade’, Baumann (2005, p. 19) usa a palavra *flutuam* para referir-se às identidades:

As “identidades” flutuam no ar, algumas de nossa própria escolha, mas outras infladas e lançadas pelas pessoas em nossa volta e é preciso estar em alerta constante para defender as primeiras em relação às últimas. Há uma ampla possibilidade de desentendimento e o resultado da negociação permanece eternamente pendente.

A identidade de cada indivíduo não há que ser confundida com os “papéis” que ele interpreta em sua vida. Nesse sentido Castells (2001) separa “identidade” e “papéis” dos indivíduos na sociedade. Segundo Castells, (2001, p. 22), “entende-se por identidade a fonte de significado e a experiência de um povo”.

Os papéis, na visão dos sociólogos, segundo Castells (2001), são: ser trabalhador, mãe, vizinho, militante socialista, sindicalista, jogador de basquete, frequentador de

determinada igreja e fumante, tudo ao mesmo tempo. Os papéis são definidos por normas estruturadas pelas instituições e organizações da sociedade.

Define Castells (2001, p. 23):

As identidades [...] constituem fontes de significado para os próprios atores, por eles originadas, e construídas por meio de um processo de individuação. [...] identidades são fontes mais importantes do que os papéis por causa do processo de autoconstrução e individuação que envolve.

Por outro prisma da análise de “identidade” Martin-Baro (1985) aponta que todas as pessoas têm um “eu” próprio, que as diferencia, assim como uma referência comum que as une. Ou seja, toda pessoa possui uma dupla faceta: uma identidade diferenciadora e uma identidade vinculante. A primeira é aquela que vem com o indivíduo desde sua origem, que o faz diferente de todos os demais. A segunda é aquela que é mutável, que o faz ser parecido, ter pensamento parecido com outras pessoas ou organizações. Assim, para se entender por que uma pessoa age dessa ou daquela determinada forma é preciso examinar em que sociedade, em que classe social, em que grupo, em que época, em que situação, em que conjuntura têm lugar os processos de desenvolvimento histórico.

Na visão de Machado (2003), além dos níveis pessoal e social de identidade, existem mais dois outros níveis: o profissional e o organizacional (ou corporativo). Embora tenha organizado essa diferenciação para fins de estudo, a autora observa que existe uma ligação entre elas, pois todas estão embasadas no comportamento humano, individual ou em grupo. A identidade organizacional, está mais centrada nas organizações, só podendo ser explicada a partir do comportamento delas.

Para Caldas e Wood Jr. (1997, p. 8), “o emprego original do termo ‘identidade’ como uma propriedade é tão antigo quanto a lógica, a álgebra e a filosofia”. Estes autores propõem um quadro conceitual desenvolvido a partir de duas dimensões: a do objeto focal e a da observação.

No que se refere à primeira dimensão, a do objeto focal, Caldas e Wood Jr. (1997, p. 10) assinalam:

Distingue as perspectivas existentes sobre identidade através da diferenciação do objeto sobre identidade sobre o qual o conceito é muito utilizado. Além do objeto indivíduo (o foco mais popular), outras entidades também podem “possuir identidade”. Esta primeira dimensão diferencia as abordagens que enfocam a identidade do indivíduo, do grupo, da organização, da humanidade, etc.[...]

Na segunda dimensão — a da observação, acompanhando Caldas e Wood Jr. (1997), tem-se que dependendo do ponto de observação percebe-se distinção dentre os conceitos de identidade formulados, podendo ser a observação feita interna e externamente. Observando a identidade individual em um extremo, verifica-se uma linha divisória entre o “eu” e o “não-eu”: seu *self*. Já no outro extremo fica a noção que os outros têm do que a pessoa é: sua imagem. Mediando os dois extremos fica a percepção da pessoa sobre si mesma - sua autopercepção, pela qual aflora a expressão exterior da pessoa ou o seu comportamento.

Quanto a segunda dimensão — a da observação, apontam Caldas e Wood Jr. (1997, p. 10):

Distingue conceitos de identidade formulados a partir de diferentes pontos de observação. Qualquer que seja o objeto analisado sua identidade pode ser observada interna e externamente. Tomemos como exemplo a identidade individual: em um extremo poderíamos referir-nos a esse objeto focal a partir de algo que apontaria para aquilo que, na pessoa, define a linha divisória entre o eu e o não-eu: seu *self*. No outro extremo estaria a noção que os outros têm do que a pessoa é: sua imagem. Entre esses dois extremos estaria a expressão exterior da pessoa: seu comportamento e a percepção da pessoa sobre si mesma - sua autopercepção.

Para Caldas e Wood Jr. (1997, p. 10), “a combinação dessas duas dimensões resulta em um plano - ou quadro conceitual — onde é possível abordar diversas abordagens do conceito de identidade”. Machado (2003) considera que o estudo de identidade, no âmbito geral, envolve dois níveis: o pessoal, que está ligado a uma construção individual do conceito de si; e o social, que trata do conceito de si, a partir da vinculação da pessoa com grupos sociais. A identidade organizacional é uma forma específica de identidade social.

Balmer e Stotvig² (1997, citados por ALMEIDA, 2005) mostram a impossibilidade de se ter uma única definição de identidade, indicando cinco tipos de conceitos:

² BALMER, J.M.T.; STOTVIG, S. Corporate identity and private banking: a review and casestudy. **The International Journal of Bank Marketing**. Bradford, v.15, n. 5, p.169-184, 1997.

- a) *Atual* — que se constitui dos atributos atuais da organização;
- b) *comunicada* — que se revela por meio de processo de comunicação da empresa como sua propaganda;
- c) *Concebida* — que se refere aos conceitos perceptíveis, como imagem corporativa;
- d) *Ideal* — que trata do melhor posicionamento da organização por certo tempo; e
- e) *Desejada* — que está nos corações e nas mentes da alta administração e que surge mais da personalidade e dos egos do que da informação racional.

A identidade corresponde a determinada visão de mundo, tornando-se um processo de construção social.

De acordo com Saraiva *et al.* (2010, p. 184), “a identidade é um fenômeno longe de ser esgotado na agenda dos estudos organizacionais. [...] as possibilidades de identificação são múltiplas e variadas”. O contexto identitário no âmbito organizacional é constituído pelo indivíduo, pelo grupo e pela organização. A identidade organizacional não se confunde com a identidade social. A identidade organizacional é uma forma identidade social.

Segundo Machado (2003, p. 60) “as organizações existem nas mentes de seus membros e a identidade organizacional é parte da identidade individual deles”. Para a autora, ao discutir identidade social, a identificação está presente, pois não há identidade sem identificação, e a identificação é, por vezes, utilizada como sinônimo de “compromisso”.

Para Asforth e Mael³ (1996, citados por ALMEIDA, 2005), a identidade nas organizações tem como base três características:

- a) *Centralidade* — tem como foco os atributos fundamentais que representam o que a organização é, seus objetivos e missão. Refere-se à característica do que é central, como um sistema interno de crenças,

³ ASHFORTH, B.; MAEL, F. Social identity theory and the organization. **Academy of Management Review**, v.14. n.1, p.20-39,1989.

valores e normas, que constrói o sentido para os empregados sobre o que é a organização e, ao mesmo tempo, contribui para direcionar suas ações.

- b) *Distintividade* — define sua individualidade separando-a do todo, diferenciando-a do grupo e promovendo-lhe uma única identidade.
- c) *Permanência* — enfatiza a longevidade da identidade organizacional; ou seja, os atributos que são mantidos ao longo do tempo.

A distinção é sempre utilizada pelos empregados para demarcar e sustentar determinadas bandeiras. Gioia *et al.*⁴ (2000, citados por ALMEIDA, 2005) não concordam com a noção de permanência da identidade. Para estes autores identidade é a representação do que os membros da organização consideram que ela é. Entendem que tais representações são variáveis e sofrem interferência do ambiente.

Para Pratt e Foreman⁵ (2000, citados por ALMEIDA, 2005), as organizações podem ter múltiplas identidades quando há concepções diferentes sobre o que é central, distintivo e permanente. Da mesma forma que psicólogos e sociólogos afirmam que o indivíduo tem múltiplas identidades, as organizações têm sido concebidas como tendo vários “eus”.

Aplica-se também à identidade organizacional a ideia de conceituação no sentido de que esta depende do ângulo pelo qual é analisada, razão pela qual verifica-se a impossibilidade de se ter uma única definição, mas diversas. Van Riel⁶ (2003, citado por ALMEIDA, 2005) apresenta quatro tipos de identidade:

- a) *Identidade percebida* — significa a coleção de atributos vistos como típicos pelos membros da organização: o que constitui a essência da

⁴ GIOIA, D. A., SCHULTZ, M., CORLEY, K. Organization identity, image and adaptive instability **Academy of Management Review**, v.25, n.1, p.63-81, 2000.

⁵ PRATT, M. G.; FOREMAN, P. O. Classifying managerial responses to multiple organizational identities. **Academy of Management Review**, v.25, n.1, p.18-42, 2000.

⁶ VAN RIEL, **Essential of corporate communication: building an implementing corporate histories using reputation management**. Londres, Routledge, 2003.

organização, o que a distingue de outras e o que permanece ao longo dos anos.

- b) *Identidade projetada* — é a autoapresentação da organização; ou seja, como a organização divulga seus atributos-chave para seus públicos internos e externos, por meio da comunicação e de seus símbolos.
- c) *Identidade desejada* — é a “figura dos sonhos” da alta administração, o que eles acreditam que a organização deve inferir a partir de sua liderança
- d) *Identidade aplicada* — consiste em sinais transmitidos por meio do comportamento dos membros, que são repassados conscientemente ou inconscientemente, a todos os níveis da organização.

Esses tipos de identidade que vão sendo criados servem às organizações na tentativa constante de preparar seu material simbólico para transmitir maiores significados nos processos de comunicação.

Como fundamento para estudos sobre identidade nas organizações, Almeida (2005) trata da questão ao apontar que os mesmos, na grande maioria, foram construídos a partir da Teoria social da identidade, com os trabalhos de Albert e Whetten⁷ (1985, p. 264, citados por ALMEIDA, 2005), que definem identidade organizacional como “uma questão de auto-reflexão: quem somos enquanto organização”.

A identidade organizacional no tempo atual vai ganhando espaço e se tornando um motivo a mais de preocupação para os dirigentes das organizações, o que conduz à realização de novos estudos sobre a temática. Confirmando esta constatação, Almeida (2005) aponta os estudos de Alber e Whetten⁸, (1985); Whetten e Godfrey⁹, (1998); Elstak e Van Riel¹⁰ (2004); Carroll e Van Riel¹¹ (2001); Dutton e Dukerich¹²

⁷ ALBERT, S.; WHETTEN, D. Organizational identity. In: CUMMINGS, L. L.; STAW, B. M.(Ed.). **Research in organizational behavior**. Greenwich: JAI Press, p. 179-229, 1985.

⁸ ALBERT, S.; WHETTEN, D. Organizational identity. In: CUMMINGS, L. L.; STAW, B. M.(Ed.). **Research in organizational behavior**. Greenwich: JAI Press, 1985. p. 179-229

⁹ WHETTEN, D. A., GODFREY, P. C. (Ed.) **Identity in organizations: building theory through conversations**. Thousand Oaks: Sage Publications, 1998

¹⁰ ELSTAK, M. N.; VAN RIEL, The impact of identity congruence on organizational identification and citizenship behavior, In: **International conference on corporate reputation identity and competitiveness**, 8, 2004, Flórida, Proceedings of... Flórida: Forte Lauderdale, 2004.

(1991); Dutton, Dukerich e Harquial¹³ (1994); Smidts, Pruyn e Van Riel¹⁴ (2001); Schultz, Hatch e Larsen¹⁵ (2000), que vão nessa direção.

- *Elementos de Identidade organizacional*

Segundo Scott Lane¹⁶ (2000, citado por MACHADO, 2003, p. 60) “A identidade organizacional compreende o processo, atividade e acontecimento por meio dos quais a organização se torna específica na mente de seus integrantes.”

Afirma Carvalho (1991, p. 731):

O processo de construção da identidade, outrora ritualizado, permitindo ao indivíduo de forma não problemática saber quem era, e como se posicionar no seio do seu grupo, é agora complexificado pela diversidade de opções e possibilidades. A identidade transforma-se num problema, não só no plano pessoal, mas também no plano teórico.

De acordo com a evolução dos estudos, é possível dizer que esta afirmação a respeito do processo de construção da identidade tem importância para a identidade tanto do indivíduo quanto para da organização.

Castells (2001, p. 22) explica que “para um determinado indivíduo ou ainda um ator coletivo, pode haver identidade múltiplas”. Entretanto cada uma delas é construída, motivo pelo qual se faz necessário em qualquer estudo sobre de identidade a abordagem a respeito da sua construção.

Segundo Castells (2001, p. 22),

¹¹ CARROLL, C. E.; VAN RIEL, C. B. M. We who are many form one body: organizational identification and the impact of multiple perceptions of identity and image in a global policymaking organization. In: **The Academy of Management's Annual Conference**, 2001, Washington. Proceedings of... Washington: European Academy of Business in Society, 2001.

¹² DUTTON, J. E.; DUKERICH, J. M. Keeping an eye on the mirror, image and identity in organization adaptation **Academy of Management Journal**, v. 34, p. 517 – 554, 1991.

¹³ DUTTON, J.; DUKERICH, J. M.; E HARQUAIL, C. V. organizational, images and member identification. **Administrative Science Quarterly**. Ithaca, v. 39. N. 2, p. 239 -263, 1994)

¹⁴ SMIDTS, A.; PRUYN, H.; VAN RIEL, C. B. M.; The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. **Academy of Management Journal**. 2001.

¹⁵ SCHULTZ, M., HATCH, M. J., LARSEN, M. H. **The expressive organization: linking Identity, Reputation and the corporate brand**. New York: Oxford University Press, 2000

¹⁶ SCOTT; LANE A stakeholder approach to organizational identity. **Academy of Management Review**, v. 25, n. 1, p. 43 – 62, 2000.

[...] do ponto de vista sociológico, toda e qualquer identidade é construída. A principal questão, na verdade diz respeito a como, a partir de quê, por quem e para quê isso acontece. A construção da identidade vale-se da matéria-prima fornecida pela história, geografia, biologia, instituições produtivas e reprodutivas, pela memória coletiva e por fantasias pessoais, pelos aparatos de poder e revelações de cunho religioso.

O autor ensina que toda essa matéria-prima é processada pelos indivíduos, grupos sociais e sociedades. Castells (2001, p. 24) propõe três formas e origens de construção de identidade:

- a) *Identidade legitimadora* — introduzida pelas instituições dominantes da sociedade para expandir e racionalizar sua dominação em relação aos atores sociais. Dá origem a uma sociedade civil constituída de uma série de aparatos, como igrejas, sindicatos, partidos, cooperativas e entidades cívicas.
- b) *Identidade de resistência* — criada por atores que se encontram em condições/posições desvalorizadas ou estigmatizadas pela lógica da dominação, construindo, assim, trincheiras de resistência e sobrevivência, com base em princípios diferentes daqueles que permeiam as instituições da sociedade. Dá origem a formas de resistência coletiva diante de uma opressão que, do contrário não seria suportável. Como exemplo, cita-se o nacionalismo fundado na etnia.
- c) *Identidade de projeto* - ocorre quando os atores sociais, utilizando-se de qualquer tipo de material cultural ao seu alcance, constroem uma nova identidade, capaz de redefinir sua posição na sociedade. Ao fazê-lo, buscam a transformação de toda a estrutura social. Como exemplo, o feminismo.

2.1.1 Identificação organizacional

Segundo Bauer e Mesquita (2007, p. 19), “uma noção intuitiva do significado de identificação remete ao ato de identificar, que significa marcar ou destacar algo. Significa ainda reconhecer determinada marca em algo ou alguém”.

Para Hall¹⁷ (2002, citado por BAUER e MESQUITA 2007, p. 19), “a linguagem do senso comum apresenta a identificação como sendo construída a partir do reconhecimento de uma origem, ou características ou idéias comuns”. Indicando a identificação como tendo origem na psicanálise Woodward¹⁸ (2000, p. 18, citado por BAUER e MESQUITA 2007, p. 19), aponta que “é o processo pelo qual nos identificamos com os outros, seja pela ausência de uma consciência da diferença ou da separação, seja como resultado de supostas similaridades”.

Freud¹⁹ (1974, citado por BAUER e MESQUITA 2007, p. 19) concebe a identificação como sendo: “a mais remota expressão de um laço emocional com outra pessoa”. Aponta que desempenha papel importante na história primitiva do complexo de Édipo, sendo a identificação ambivalente desde o início podendo tornar tanto expressão de ternura, com o desejo de aproximação em relação a alguém, quanto o desejo de afastamento.

Édipo matou o pai e apaixonou-se pela mãe em razão da ausência de consciência sobre sua própria identidade.

No entendimento de Pratt (1998, citado por BAUER e MESQUITA 2007, p. 19),

não existe, teoricamente, clareza sobre a diferença entre identificação com indivíduo e identificação com outras coisas que não são indivíduos (por exemplo, organizações), porém o que se pode dizer é que, em todos os casos o alvo da identificação são as crenças[...]

Este entendimento abre o tema “Identificação organizacional” e, ao mesmo tempo, evidencia a questão das crenças quando coloca que “se eu me identifico com o meu chefe, são as crenças sobre quem o meu chefe é que eu vejo como identificadoras” (BAUER e MESQUITA 2007, p. 19). No entanto eu posso mudar minhas crenças sobre quem ele é. Se isto acontece, minha identificação se modifica.

¹⁷ HALL, S. **A identidade cultural na pós- modernidade**. 7a ed. DP&A. Rio de Janeiro, 2002.

¹⁸ WOODWARD, K.. Identidade e diferença: uma introdução teórica e conceitual. In: T. T da Silva (Org.) **Identidade e diferença: a perspectiva das identidades culturais**, p 7-72. Petrópolis. Vozes. 2000.

¹⁹ FREUD, S. Psicologia de grupo de análise do ego. In: S. Freud. Obras psicológicas completas, v. 18. Rio de Janeiro, Imago. 1974.

São abordados neste estudo tanto o termo *identidade organizacional* como *identificação organizacional*. Há que se fazer uma clara distinção entre ambos. Enquanto identidade organizacional é uma forma de identidade social pela qual as organizações existem nas mentes de seus membros, sendo parte da identidade individual deles (MACHADO, 2003) a identificação organizacional é um processo entendido como “extensão pela qual as pessoas se entrelaçam psicologicamente com a organização e reconhecem em sua identidade a identidade organizacional (DUTTON, DUKERICH e HARQUAIL²⁰, 1994, citados por FERNADES *et al.*, 2009).

A identificação é a mediação entre a identidade pessoal do indivíduo e a identidade organizacional, seja de uma organização qualquer que o indivíduo conheça e com ela sinta-se identificado (identificação por Afinidade) ou de uma organização à qual o indivíduo pertence (identificação por Imitação). Estas duas situações contemplam a essência deste estudo, constituindo-se na base teórica da pesquisa (OLIVEIRA 2008, p. 179).

De acordo com Ashforth e Mael²¹ (1989, citados por FERNADES *et al.* (2009), o sujeito, busca pela identificação construir sua percepção de unidade e de pertencimento a determinada agregação humana, como forma de responder parcialmente a questão “quem sou eu”?

Pelo processo de identificação, o sujeito percebe-se como membro de um grupo ou de uma categoria social, absorvendo para si as características do coletivo, o que afeta seu comportamento e suas atitudes.

Para Oliveira (2008, p. 179), “identificação organizacional é um conceito que diz respeito à maneira como as crenças do indivíduo sobre uma organização passam a fazer parte da sua identidade”. A fundamentação teórica desse conceito tem

²⁰ DUTTON, J. E.; DUKERICH, J.M.; HARQUAIL Organizational images e member identification. **Administrative Science Quarterly**, v. 39, n. 2, p. 239--263, 1994.

²¹ ASHFORTH, B.; MAEL, F. Social identity theory and the organization. **Academy of Management Review**, v.14. n.1, p.20-39,1989.

respaldo na teoria de identidade social e da autocategorização (TAJFEL²², 1978 e PRATT²³, 1998, citados por OLIVEIRA, 2008).

Na teoria da identidade social, as pessoas constroem a si mesmas a partir de um conjunto de características essenciais, que é usado para a definição de seu autoconceito, especificando também que as pessoas se engajam em interpretações e práticas com o intuito de dar continuidade a esse autoconceito no tempo e no espaço (OLIVEIRA, 2008).

A autocategorização explora como os indivíduos se classificam enquanto membros de um grupo social maximizando as semelhanças intracategorias e diferenças intercategorias (PRAT, 1988).

No exame da teoria da identidade social, conforme Oliveira (2008) são apontados três importantes aspectos da identificação organizacional:

No primeiro aspecto tem-se se a *Categorização* que

é vista como um processo cognitivo básico. De acordo com esta teoria os membros de um grupo não precisam interagir ou mesmo sentir um forte elo interpessoal para perceberem a si como membros de um grupo. [...] Quando os indivíduos se identificaram? (OLIVEIRA, 2008, p. 179).

No segundo aspecto tem-se se *Identificação social* pela qual

quando a identidade social é saliente, o indivíduo tende a perceber e agir de modo a se conformar com as normas e estereótipos daquele grupo social. Dessa forma as percepções das diferenças entre os membros do próprio grupo tonam-se minimizadas” (OLIVEIRA, 2008, p. 179).

De acordo com a autora, os membros externos podem ser percebidos de forma estereotipada ou depreciativa.

²²TAJFEL, H. Social categorization, social identity and social comparison. In: TAJFEL, H. **Differentiation between groups**. London: Academic Press, p. 61 – 76, 1978.

²³ PRATT, M. G., To be or not to be: central question in organization identification. In: WETTEM, D. A.; GODFREY, P. C. (Ed.) **Identity in organizations: building theory through conversations**. Thousand Oaks: Sage, p 171 – 208, 1998.

No terceiro aspecto supõe-se que os indivíduos são motivados a realizar uma distinção positiva do seu grupo ao compará-lo com outros grupos tendendo a preservar e promover uma imagem positiva” (OLIVEIRA, 2008, p. 179).

Corroborando ainda para o melhor conteúdo a respeito da identificação organizacional, acrescenta-se o pensamento de Caldas e Wood Junior (1997, p. 15), para o qual “as organizações estão deixando de ser sistemas relativamente fechados para tornarem-se sistemas cada vez mais abertos”. Apesar da visão dos autores, parece razoável a percepção de que as organizações não estão se tornando sistemas aberto somente agora, mas desde os anos sessenta isso já ocorre com a escola contingencial.

As fronteiras organizacionais, nas palavras de Ashkenas, Ulrich, Jick e Kerr²⁴ (1995, citados por CALDAS e WOOD JUNIOR, 1997, p. 15),

[...] estão sendo quebradas em quatro níveis: (1) vertical – com enfraquecimento das hierarquias; (2) horizontal - foco nos processos; (3) externo – com aproximação de fornecedores e clientes; e (4) geográfico – com a expansão mundial dos negócios.

Conclui-se que as fronteiras das organizações, por tais razões, estão se tornando, em muitos casos, difíceis de identificar. Para Oliveira (2008), o estudo de identificação organizacional pode contribuir para a explicação de políticas e atividades organizacionais, no plano tanto dos indivíduos como das organizações.

Para Fernandes, *et al.* (2009, p. 688),

[...] os estudos sobre identificação na teoria organizacional ainda são incipientes, especialmente, quando se trata de focalizar a análise do processo de identificação das pessoas com as organizações como um todo.

Segundo Fernandes *et al.* (2009), pode haver possível correlação positiva entre a identificação e o desempenho e correlação negativa entre identificação e *turnover*. Isso significa que pode haver ainda muitas vias abertas para o fenômeno da

²⁴ ASHKENAS, R., ULRICH, D., JICK, T. & KERR, S. **The boundaryless organization: Breaking the chains organizational structure.** San Francisco: Jersey Bass, 1995.

identificação, indicando a importância da realização de novos estudos sobre a temática.

De acordo com Van Dine e seus colaboradores (citados por DUTTON, DUKERICH e HARQUAIL²⁵, 1994, citados por ROCHA e SILVA, 2007), a identificação com a organização tende a potencializar nos funcionários o senso de cidadania organizacional, elevando seu nível de participação.

Para Ashforth e Mael²⁶ (1989, citados por ROCHA e SILVA, 2007), outros possíveis benefícios no que diz respeito aos indivíduos seria o reforço da autoestima, do sentimento de confiança e da preocupação com a sobrevivência da instituição. Os autores observam ainda que a identificação provê um mecanismo pelo qual um indivíduo pode continuar a acreditar na integridade da organização apesar dos desmandos ou irregularidades de quem está na administração ou permanecer fiel ao seu comportamento, mesmo como troca pessoal.

Para Turner²⁷ (1985, citado por ROCHA e SILVA, 2007), a identificação de uma coletividade pode surgir mesmo na ausência de coesão, similaridade ou interação entre as pessoas, além de gerar impacto na vida afetiva e comportamental

Oliveira (2008) aponta dois modos de identificação que são propostos por Pratt (1998): a Identificação por afinidade e a identificação por imitação, que constituem a base teórica principal deste estudo os quais serão aprofundados a seguir.

2.1.2 Identificação por afinidade e identificação por imitação

Segundo Oliveira (2008) na identificação por afinidade o indivíduo percebe que parte da sua identidade é formada por valores e crenças que são compartilhados por

²⁵ DUTTON, J.; DUKERICH, J. M.; E HARQUAIL, C. V. organizational, images and member identification. **Administrative Science Quarterly**. Ithaca, v. 39. N. 2, p. 239 -263,1994)

²⁶ ASHFORTH, B.; MAEL, F. Social identity theory and the organization. **Academy of Management Review**, v.14. n.1, p.20-39,1989.

²⁷ TURNER, J. C. Social categorization and the self-concept . A social cognitive theory of group behavior . In LAWLER, E. J. (Org.). **Advances in group process**. Greenwich , CT, JAI Press, 1985. v. 2.

algumas organizações das quais ele não participa. Já no caso da identificação por imitação o indivíduo, por meio de processo de internalização, assimila valores, crenças, e atributos percebidos como centrais na organização em que trabalha como parte de sua identidade.

Discorrida a teoria sobre identificação organizacional, há que se verificar se esta ocorre por *afinidade* com uma organização qualquer, sem que o indivíduo a ela pertença; ou se por *imitação* em relação à organização para a qual o indivíduo labora.

De acordo com Pratt²⁸ (1998, citado por OLIVEIRA *et al.* 2008), a identificação por afinidade (reconhecimento) com uma organização ocorre quando o indivíduo acredita que esta organização tem valores e crenças similares às suas. Já a identificação por imitação quando estas crenças são incorporadas, gradual e rapidamente, em sua identidade.

A identificação por afinidade pode ocorrer com o indivíduo em relação a qualquer organização sem que ele tenha vínculo com ela, Já para ocorrer a identificação por Imitação é preciso algum tempo de convívio para que ocorra a incorporação das crenças e valores, o que tende acontecer com o indivíduo em relação à organização de trabalho.

De acordo com Bauer e Mesquita (2007) estudando Pratt (1998) no caso específico da organização, pode-se dizer que os indivíduos identificam com ela desde que acreditem que há similaridade entre os seus atributos e os dela. Acrescentam que o reconhecimento por parte dos indivíduos de valores e crenças que são semelhantes aos seus caracteriza a identificação por afinidade.

Para os autores, o ato de fazer o mesmo que a organização, incorporando seus valores e crenças, constitui a "emulação" que nada mais é que a "imitação" estudada por Oliveira (2008).

²⁸ PRATT, M. G., To be or not to be: central question in organization identification. In: WETTEM, D. A.; GODFREY, P. C. (Ed.) **Identity in organizations: building theory through conversations**. Thousand Oaks: Sage, p 171 – 208, 1998.

Identificação por afinidade

Oliveira (2008, p. 185), no desenvolvimento da escala de identificação organizacional (EIO), utilizada neste estudo, considera que “o indivíduo percebe que parte da sua identidade é formada por valores e crenças que são compartilhadas por algumas organizações das quais ele não participa.”

Na *identificação por afinidade* (reconhecimento), “o indivíduo identifica-se com uma organização que ele acredita ter valores e crenças similares os seus (OLIVEIRA, 2008, p. 182). Explica Pratt²⁹ (1998, p. 174, citado por OLIVEIRA, 2008, p. 182). “Usamos organizações que nós vemos como similares a nós mesmo para nos referimos a nós mesmos”. Trata de um processo onde “igual procura igual”. O verbo “procurar” aqui é determinante.

Maurício (2011) aponta que a identificação por afinidade acontece quando os indivíduos procuram organizações similares.

A identificação por afinidade não quer dizer mudança de identidade, com o surgimento de uma nova identidade para o indivíduo, mas sim um meio de compreender o relacionamento do indivíduo com a organização, partindo da ideia de que há certo parentesco entre ambos.

Não é necessário que o indivíduo pertença à organização para que ocorra a identificação dele em relação a ela. Pode-se entender que funciona como uma ampliação do conceito de membro da organização, em que os limites entre público interno e público externo são difusos. Pessoas de fora de uma organização podem ter identificação com ela, o que é a identificação por afinidade. Este entendimento se sustenta, segundo a autora, pelo pensamento tanto de Pratt³⁰ (1998) como de Mael

²⁹ PRATT, M. G., To be or not to be: central question in organization identification. In: WETTEM, D. A.; GODFREY, P. C. (Ed.) **Identity in organizations: building theory through conversations**. Thousand osks: Sage, p 171 – 208, 1998.

³⁰ PRATT, M. G., To be or not to be: central question in organization identification. In: WETTEM, D. A.; GODFREY, P. C. (Ed.) **Identity in organizations: building theory through conversations**. Thousand osks: Sage, p 171 – 208, 1998

e Ashforth³¹ (1995) que reconhecem a possibilidade de identificação mesmo na ausência de interação do indivíduo com determinado grupo.

Por caminhos diversos, um indivíduo pode ter acesso à informação sobre uma organização à qual não pertence e, mesmo sem estar em contato permanente, sentir-se identificado com ela.

Identificação por imitação

De acordo com Oliveira (2008, p. 185), “o indivíduo por meio do processo de internalização assimila valores, crenças, e atributos percebidos como centrais na organização onde trabalha como parte de sua identidade”. Na *identificação por imitação* (ato de tornar-se idêntico), “o indivíduo incorpora crenças e valores da organização, de forma gradual ou rapidamente, em sua identidade. Esse processo pressupõe consciência do indivíduo” (OLIVEIRA, 2008, p. 182).

Este modo de identificação encontra um paralelo na teoria da identidade social, por meio da qual o indivíduo estabelece um processo que pode levá-lo a mudar a visão do seu “eu” por meio da incorporação das crenças que ele possui a respeito do grupo social - sua organização de trabalho.

Esclarece Oliveira (2008, p. 184):

Na identificação por imitação o indivíduo percebe os valores, as metas, os interesses de outros colaboradores e as características da própria organização internalizando-os em sua identidade (similaridade e lealdade). A inclusão na organização, por sua vez, já pode ser considerada um indicador de que o autoconceito do indivíduo de alguma forma possui afinidade com determinado organização.

Nessa direção, a Identificação por imitação pode ser considerada uma referência importante no entendimento da identificação organizacional. Ou seja, a ideia de que a identificação ocorre quando as crenças do indivíduo acerca da sua organização tornam-se autorreferenciais ou autodefinidoras.

³¹ MAEL, F. A.; ASHFORT, B. E. Loyal from day on de: biodata, organizational identification, and turnover new comers. **Personnel Psychology**, Washington, v. 48, n. 2, p. 309-333. June 1995.

3 METODOLOGIA

A apresentação da metodologia do estudo está estruturada com base nos seguintes tópicos: tipo e abordagem da pesquisa, população e amostra, técnicas de levantamento de dados e técnica de tratamento dos dados.

3.1 Tipo e abordagem da pesquisa

A pesquisa, quanto aos fins é descritiva. Quanto aos meios, é um estudo de caso e de campo. A abordagem é de natureza quantitativa.

Segundo Vergara (2007, p. 47), “a pesquisa descritiva visa descrever expectativas, percepções e sugestões. Expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza”.

Gil (2002) reforça essas afirmações e considera que a pesquisa descritiva tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou então o estabelecimento de relação de variáveis.

Para Vergara, (2007, p. 49), “o estudo de caso é o circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas essas como pessoa, família, produto empresa, órgão público, comunidade ou mesmo país”. No caso específico desta pesquisa, o estudo de caso é com uma instituição federal de ensino superior.

O estudo de caso tem caráter de profundidade e detalhamento. Para Yin (2005), o estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo em seu contexto na vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos. Segundo Yin (2005, p. 33), “o estudo de caso como estratégia de pesquisa compreende um método que

abrange tudo — tratando da lógica de planejamento, das técnicas de coleta de dados e das abordagens específicas de análise dos mesmos”.

Em relação à pesquisa de campo, Vergara (2007, p. 47) explica que “é uma investigação empírica realizada no local onde ocorre [...] o fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo.”

No que se refere à abordagem a pesquisa foi de natureza quantitativa, com utilização de questionário. Para Silva (2000), a pesquisa quantitativa se caracteriza como um processo formal, objetivo e sistemático que utiliza de dados numéricos para obter as informações desejadas. Para Reichardt e Cook³² (2003, citados por KOEHLER, 2006). A pesquisa quantitativa é aquela orientada para o positivismo lógico onde busca erros ou causas dos fenômenos sociais, com pouca atenção aos estados subjetivos dos indivíduos.

A maior preocupação da pesquisa no paradigma quantitativo é explicar os dados, através de modelos estatísticos, o que Bauer e Gaskell³³ (2003 citados por KOEHLER, 2006), chamam de *hard* (dura), que é diferente de *soft* (leve) utilizada na pesquisa qualitativa que faz interpretações das realidades sociais.

O paradigma quantitativo procura seguir a perspectiva de fora, à margem dos dados, não fundamentada na realidade, assumindo uma orientação estável e orientada com a realidade (KOEHLER, 2006).

3.2 População e amostra

A população é composta de 120 professores com mais de um ano de serviço e o número da amostra de 96 indivíduos que foram pesquisados.

³² REICHARDT, C.; COOK, T. D. Hacia una superation del enfrentamiento entre los metodos cualitativos y los cuantitativos. In: COOK, T. D.; REICHARDT, C.; **Metodos cualitativos y los cuantitativos en investigación evaluacion evaluativa**. Madrid: Ediciones Marota, 1986.

³³ BAUER M. W.; GASKELL, G.; **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis. Rio de Janeiro: Vozes, 2003.

Sobre população e amostra, Vergara (2007, p. 50) aponta:

População não é o número de habitantes de um local, como é largamente conhecido o termo, mas é um conjunto de elementos (empresas, produtos, pessoas, por exemplo) que possuem características que serão objeto do estudo. População amostral ou amostra é a parte do universo (população) escolhida segundo algum critério de representatividade.

Collis e Hussey (2005, p. 62) definem que “Uma amostra é um subgrupo de uma população e deve representar o principal interesse do estudo. Uma População é qualquer grupo bem definido de pessoas ou de itens que estará sob consideração”.

Neste estudo, a população foi composta pelos professores da Graduação do *Campus II* do CEFET/MG nos cinco cursos de Bacharelado em Administração e Engenharia Mecânica, Elétrica, de Produção Civil e de Computação. Foram excluídos os professores com menos de um ano de serviço completo porque eles ainda não possuem vivência na Instituição suficiente para uma contribuição efetiva em termos da pesquisa.

A amostra foi probabilística, dando a todos os indivíduos da população as mesmas chances de participação. O dimensionamento da amostra foi efetuado mediante a utilização da técnica estatística de amostragem.

O nível de confiança determinado foi de 95%, com um erro máximo de 5,0%. Em outros termos, a amostra foi dimensionada de maneira capaz de assegurar, com 95% de certeza, que as estimativas obtidas não se afastem mais que 5,0% dos seus verdadeiros valores. Seguindo a fórmula apresentada por Malhotra (2004) para o cálculo da amostra, esta ficou constituída de 96 professores de uma população de 120, obtido pelo arredondamento de 95,54 com base no cálculo que se segue.

$$N = \pi^2 z^2 / D^2$$

Em que:

N = tamanho da amostra para população infinita

$$\pi = 55$$

$$z = 1,96$$

$$D = 5$$

$$N = 55^2 (1,96)^2$$

$N = 465$. N é o tamanho da amostra para uma população infinita. Este número é usado para o cálculo da amostra para uma população finita.

A amostra foi superior a 10% da população, o que permitiu a aplicação do fator de correção de população finita (n_1).

$$n_1 = n.N / N+n-1 \Rightarrow n_1 = 120.465/120+464$$

$$\Rightarrow n_1 = 55800 / 584 \Rightarrow 95,54 \text{ arredondado para } 96$$

Em que:

N = tamanho da população

N = tamanho da amostra para população infinita

n_1 = tamanho da amostra para população finita

Obs.: 1,96 (z) é o valor crítico associado ao nível de confiança (NC) = 95.

3.3 Técnicas de coleta de dados

A coleta dos dados foi realizada por meio de consultas ao material de divulgação produzido pelo CEFET/MG nos últimos anos, via portal eletrônico, documentos impressos, trabalhos acadêmicos realizados relativos à Instituição e questionário respondido por 96 dos 120 professores dos cinco cursos de graduação já indicados, que manifestaram sua percepção a respeito da identificação organizacional, contemplando tanto a identificação por afinidade quanto a identificação por imitação, conforme questionário constante do Anexo A (OLIVEIRA (2008, p. 187).

Estruturação do questionário

A primeira parte do questionário contém as instruções para o preenchimento das questões relativas aos dados demográficos e funcionais, como sexo, idade, tempo de trabalho na Instituição e nível de formação.

Na segunda parte, encontra-se a escala de identificação organizacional (EIO), (Anexo A), estruturada em escala tipo *Likert* de 4 pontos com as seguintes graduações: 1) Discorda totalmente; 2) Discorda em parte; 3) Concorda em parte; e 4) Concorda totalmente. Foram colocados 17 atributos para serem respondidos entre parêntese com os números de 1 a 4. As respostas permitiram conhecer a percepção dos respondentes em relação à instituição no que se refere à identificação organizacional tanto por afinidade quanto por imitação.

Em termos da estratégia de aplicação, o questionário foi aplicado pelo pesquisador de forma pessoal a cada sujeito da amostra, sendo que, por se tratar de um questionário cujo tempo para respondê-lo era curto, a maioria dos professores respondeu no mesmo instante ou no dia seguinte à aplicação. Obteve-se a colaboração de vários professores, chefes de departamento e coordenadores de curso no recolhimento e devolução dos questionários ao pesquisador.

Construção da escala

A construção da EIO seguiu o modelo proposto por Oliveira (2008) segundo a qual trata-se de uma medida multidimensional, construída com o objetivo de verificar o modelo de identificação do empregado com sua organização de trabalho, atendendo, assim, aos objetivos do estudo sobre identificação organizacional ora desenvolvido.

De acordo com a autora, para se chegar à escala final, vários procedimentos foram realizados. Um conjunto de 32 itens foi elaborado, a partir da descrição dos modos de identificação por afinidade e imitação. Posteriormente, foram avaliados por 12 juízes-alunos do curso de Psicologia que verificaram a adequação dos itens em relação aos conceitos que representavam (OLIVEIRA, 2008). Daí, partir de um percentual de concordância entre os juízes de 85%, seis itens foram eliminados, permanecendo 26 itens, que tiveram a clareza e as instruções testadas e verificadas por um grupo de 242 trabalhadores de organizações públicas e privadas.

Então, para a clareza dos itens e das instruções, de modo a proceder-se à correta utilização da escala, foi realizada a verificação por um grupo de trabalhadores,

resultando em pequenos ajustes, após os quais 26 itens compuseram a versão preliminar da EIO, que foi aplicada e submetida à análise fatorial. Conforme dizeres da autora o instrumento se fez com a participação de 242 trabalhadores vinculados a organizações públicas e privadas, os quais os indicaram suas repostas utilizando a já mencionada escala de quatro pontos, que revela a concordância ou discordância em relação a cada afirmação.

Apona que o tamanho da amostra utilizada foi adequado à aplicação da técnica de análise fatorial, conforme recomenda Pasquali³⁴ (1999, citado por OLIVEIRA, 2008), alcançando o número de 9 respondentes por item do instrumento. Para a extração dos fatores, explica que foi realizada a análise dos componentes principais, que indicou seis fatores com autovalores maiores que 1,0.

Quanto a análise do *scree plot* indicou a existência de dois fatores. Depois, utilizou-se o método de extração dos eixos principais com rotação oblíqua, que mostrou baixa correlação entre os fatores (0,20), sugerindo a adequação da rotação ortogonal (*varimax*), que foi utilizada. Os resultados revelaram dois fatores interpretáveis que explicam 37% da variância. As cargas fatoriais variaram de 0,43 a 0,79, sendo o valor mínimo de carga fatorial de 0,40 estabelecido *a priori*.

Os dois fatores interpretáveis são: a identificação por afinidade e a Identificação por imitação. Segundo Oliveira (2008), o primeiro fator, reteve 9 itens do total dos 12 originais. O índice de precisão (α de *Cronbach*) foi de 0,78 e a correlação item-total variou de 0,35 a 0,54, com média de 0,46.

O segundo fator preservou 13 dos 14 itens originais, produzindo um índice de precisão de 0,88. Em se tratando especificamente deste fator, 5 dos 13 itens puderam ser eliminados no cálculo da variabilidade sem afetar o valor do alfa. Neste fator, a correlação item-total variou de 0,52 a 0,71, com média de 0,63.

³⁴ PASQUALI. L. Testes referentes a construto: teoria e modelo de construção. In: PASQUALI. L. (Org.) **Instrumentos psicológicos**: manual prático de elaboração. Brasília: LabPAM - IBAAP, 1999. p. 37-72.

A TAB. 1 elucida satisfatoriamente a questão indicando 9 itens da identificação por afinidade com os números 1,3,4,5,8,10,11,14,e 17 e 8 itens da identificação por imitação com os números 2, 6, 7, 9, 12, 15 e 16.

Tabela 1 — Denominação, definições, itens integrantes e índice de precisão dos componentes da EIO.

Identificação	Definições	Nº itens	Itens	Índice de precisão
Por afinidade	O indivíduo percebe que parte da sua identidade é formada por valores e crenças que são compartilhadas por algumas organizações das quais ele não participa.	9	1, 3, 4, 5, 8, 10, 11, 14,17	0,78
Por imitação	O indivíduo, por meio do processo de internalização, assimila valores, crenças e atributos percebidos como centrais na organização onde trabalha como parte de sua identidade.	8	2, 6, 7, 9, 12, 15, 16	0,88

Fonte: Oliveira (2008, p. 185)

3.4 Técnicas de análise dos dados

A primeira parte do questionário, relativa aos dados demográficos e funcionais — ou seja, gênero, faixa etária, tempo de trabalho na instituição e nível de formação — foi tratada por meio da tabela de frequência.

A segunda parte do questionário foi analisada em conformidade com as medidas descritivas (média, desvio-padrão, mediana e quartis) para os indicadores referentes à identidade organizacional.

Quanto à avaliação de diferença entre os escores referentes aos fatores de identidade organizacional foi utilizado o teste não paramétrico de *Wilcoxon*, indicado quando duas situações de um mesmo indivíduo são comparadas. Teve por objetivo verificar se algum dos escores medidos exercia maior impacto nos docentes.

Oliveira (2008, p 186) orienta que, “a interpretação dos resultados obtidos pela aplicação da escala, considera que quanto maior for o valor do escore médio, mais o respondente concorda com aquela identificação”. Assim, escores entre 1 e 2,9 sugerem discordância em relação ao tipo de identificação e, escore entre 3 e 4, concordância.

Para a avaliação de diferenças entre as características demográficas e institucionais e os fatores referentes à identidade organizacional, foram utilizados testes não paramétricos, pois a suposição de normalidade para estas bases foi violada. Em relação às variáveis relativas a sexo, faixa etária, grau de escolaridade e vínculo de trabalho - que possuem somente duas categorias — foi adotado o teste não paramétrico de *Mann-Whitney*, por ser adequado à comparação dos valores centrais entre as categorias.

Para a variável tempo de vínculo na instituição, que possui três categorias, foi adotado o teste não paramétrico de *Kruskal-Wallis*, que permite a comparação múltipla de k tratamentos ou categorias. Neste teste a hipótese nula é a de que não há diferença entre as medianas das categorias.

A hipótese alternativa é a de que há pelo menos uma diferença significativa entre as categorias ou tratamentos estudados. Para verificar a magnitude e a direção da associação entre os dois fatores de identidade organizacional (que estão em uma escala ordinal), utilizou-se a correlação de *Spearman*. Os dados da pesquisa foram tratados no programa estatístico *Predictive Analytics SoftWare* (PASW), versão 18.

Em todos os testes estatísticos utilizados, foi considerado um nível de significância de 5%. Dessa forma, são consideradas associações estatisticamente significativas aquelas cujo valor p foi inferior ou igual a 0,05.

4 AMBIÊNCIA DA PESQUISA

Este capítulo está dividido em quatro seções dedicadas à apresentação da instituição como um todo; aos aspectos relativos aos cursos de graduação, ao *Campus II* e aos cursos envolvidos na pesquisa.

4.1 A Instituição pesquisada

O CEFET/MG é uma autarquia federal brasileira, vinculada ao Ministério da Educação (MEC), que oferece cursos de ensino médio, ensino técnico, graduação, pós-graduação, *stricto sensu* e *lato sensu*, contemplando também, de forma indissociada, o ensino, a pesquisa e a extensão, na área tecnológica e no âmbito da pesquisa aplicada.

A estrutura física da instituição é composta por dez *campi*, três na capital (*campi I, II e VI*), todos situados na Avenida Amazonas, e sete no interior do estado, chamados de Unidades de Ensino Descentralizadas (UNEDs) nas cidades de Leopoldina (*campus III*), Araxá (*campus IV*), Divinópolis (*campus V*), Timóteo (*campus VII*), Varginha (*campus VIII*), Nepomuceno (*campus IX*) e Curvelo (*campus X*).

No ensino de pós-graduação *stricto sensu* a instituição oferece os seguintes cursos de mestrado: Educação Tecnológica, Modelagem Matemática e Computacional, Engenharia Civil, Engenharia de Energia, Engenharia Elétrica, Estudo de Linguagens e Engenharia de Materiais.

Por meio de convênio a instituição tem ainda responsabilidade didático-pedagógica e de diplomação com o Centro de Educação Tecnológica (CET), mantido pela prefeitura de Itabirito-MG.

A administração da instituição



Figura 1 — *Campus I*, vista do prédio da Administração Geral da Instituição
Fonte: Departamento de Computação do CEFET-MG.
Disponível em: <<http://www.decom.cefetmg.br>> Acesso em 15/08/2011.

A instituição que almeja se transformar em Universidade Tecnológica, assim como ocorreu com o CEFET/PR, tem a sua administração geral localizada no *Campus I*, em Belo Horizonte/MG (construção branca ao centro da FIG. 1, que é um anexo do prédio principal, representado na FIG. 2.)



Figura 2 — Prédio principal de salas de aula no *Campus I*
Fonte: Departamento de Computação do CEFET-MG.
Disponível em <<http://www.decom.cefetmg.br>> Acesso em 15/08/2011.

O *Campus I* (FIG. 01) é o primeiro da instituição que acolhe o ensino médio e o ensino técnico em Belo Horizonte, além dos cursos de graduação em Letras, Engenharia Ambiental, Engenharia de Materiais e Química Tecnológica.

A administração superior é realizada por uma Diretoria Geral com um diretor-geral e um vice-diretor, como órgão executivo máximo, e por um Conselho Diretor, como órgão deliberativo e consultivo, composto, de acordo com o art. 3º da Lei 6545 de 1978, por

[...] dez membros e respectivos suplentes, todos nomeados pelo Ministro de Estado da Educação e do Desporto, sendo um representante do Ministério da Educação e do Desporto um representante de cada uma das Federações da Indústria, do Comércio e da Agricultura, do respectivo Estado, cinco representantes da Instituição, incluindo um representante discente, e um representante dos ex-alunos, todos indicados na forma regimental, vedada a nomeação de servidores da Instituição como representantes das Federações e do Ministério da Educação e do Desporto. (Redação dada pela Lei nº 8.948, de 1994.

A Diretoria Geral, cujo diretor-geral é eleito pela comunidade, incluindo professores, servidores técnico-administrativos e alunos, nomeado pelo ministro da Educação, é o órgão executivo superior responsável por coordenar e supervisionar a execução das atividades da instituição, de forma a cumprir as deliberações dos órgãos colegiados superiores: o Conselho Diretor (CD) e o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE).

O diretor-geral é um docente pertencente ao Quadro de Pessoal Ativo Permanente da instituição. Deve ter pelo menos cinco anos de efetivo exercício na Instituição de Ensino, com mandado de quatro anos e direito a uma recondução (art. 7º).

É indicado pela comunidade por meio de processo sucessório (eleição) promovida por uma Comissão Eleitoral, composta por:

- I - três representantes do corpo docente;
- II - três representantes dos servidores técnico-administrativos; e
- III - três representantes do corpo discente.

Os representantes de cada segmento serão eleitos por seus pares. Uma vez escolhido de acordo com a legislação própria o diretor-geral é nomeado pelo ministro da Educação nos termos do Decreto 4.877, de 13 de novembro de 2003, que disciplina o processo de escolha de dirigentes no âmbito dos Centros Federais de Educação Tecnológica, Escolas Técnicas Federais e Escolas Agrotécnicas Federais.

O segundo Conselho Superior, o CEPE, com competências de deliberação e normatização no que concerne às atividades de ensino, pesquisa e extensão, conforme Resolução 158/06 do Conselho Diretor da instituição, tem a seguinte composição: diretor-geral (presidente), vice-diretor, dois representantes titulares e dois suplentes do Conselho de Educação Profissional e Tecnológica (CEPT), dois representantes titulares e dois suplentes do Conselho de Graduação, dois representantes titulares e dois suplentes do Conselho de Pesquisa e Pós-Graduação (CPPG), dois representantes titulares e dois suplentes do Conselho de Extensão (C.Ext.), dois representantes titulares e dois suplentes dos docentes que atuam na Educação Profissional e Tecnológica, dois representantes titulares e dois suplentes dos docentes que atuam no ensino de graduação, dois representantes titulares e dois suplentes dos docentes que atuam nos cursos de pós-graduação *stricto sensu*, três representantes titulares e três suplentes docentes dos *campi* do interior, três representantes titulares e três suplentes dos servidores técnico-administrativos, um representante titular e um suplente do corpo discente da Educação Profissional e Tecnológica, um representante titular dos discentes dos cursos de graduação, um representante titular e um suplente dos discentes dos cursos de pós-graduação *stricto sensu*.

Os conselhos especializados são:

- a) CEPT - com competência de deliberação e normatização no que concerne às atividades de educação profissional e tecnológica;
- b) CGRAD - com competência de deliberação e normatização no que concerne às atividades de ensino de graduação, motivo pelo qual é tratado de forma mais aprofundada no item 2.3 sobre o Campus II da instituição;

- c) CPPG - com competência de deliberação e normatização no que concerne às atividades de pesquisa e ensino de pós-graduação;
- d) CExt.- com competência de deliberação e normatização no que concerne às atividades de Extensão.

O CEFET/MG nasceu da transformação da Escola Técnica Federal de Minas Gerais em Instituição Federal de Ensino Superior isolada (Lei 6545/78), passando a denominar-se “Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais”.

A instituição opera desde 1909, quando foi criada pelo presidente Nilo Peçanha, com a denominação de “Escola de Aprendizes Artífices de Minas Gerais”, uma autarquia vinculada ao Ministério da Educação.

De 1910 a 1988, a instituição passou por várias transformações: 1910 - implantação da Escola de Aprendizes Artífices de Minas Gerais; 1941 - transformação da Escola de Aprendizes Artífices em liceu Industrial de Minas Gerais; 1942 - alteração da denominação do liceu para “Escola Industrial de Minas Gerais” e “Escola Técnica de Belo Horizonte”; 1959 - transformação da Escola Técnica de Belo Horizonte em Escola Técnica Federal de Minas Gerais; 1982 - regulamentação da Lei de Criação do CEFET/MG, por meio do Decreto 87.310, de 21/06/8e e a aprovação do Estatuto do CEFET/MG pelo Decreto 87.411, de 10/07/82; e 1988 - aprovação do regimento do CEFET/MG, pela Portaria 003, de 09/01/88 (CEFET/MG, 2007b).

4.2 Visão geral da graduação

Os cursos de graduação visam à formação de profissionais com sólida base científico-tecnológica no seu campo de saber específico, mantendo, no entanto, uma visão ampla dos diversos aspectos sociais, humanos e políticos que se relacionam à sua área de atuação, envolvendo constante interlocução entre ensino, pesquisa e extensão.

O foco na ciência aplicada e a integração escola e sociedade, em especial com o setor produtivo, são fatores essenciais para a caracterização do profissional formado.

Os cursos deste nível de ensino objetivam:

- a) desenvolver a autonomia intelectual e o pensamento crítico;
- b) aprofundar conhecimentos já adquiridos, possibilitando o aperfeiçoamento profissional e o prosseguimento de estudos, em nível de pós-graduação;
- c) preparar para o trabalho e para a cidadania; e
- d) conhecer os fundamentos científicos e tecnológicos dos processos produtivos.

Cada curso tem as suas especificidades. O QUADRO 1 apresenta os cursos de graduação ministrados em cada um dos *campi*, com a modalidade, turno e a duração.

De acordo com os dados constantes do QUADRO 1, o *Campus II* é o principal em ensino superior, mas existem cursos superiores em outros *campi que assim se distribuem*:

- a) *Campus I* (Belo Horizonte): Letras (turno noturno, com 9 períodos) e Engenharias de Materiais e Ambiental, (turno integral com 10 períodos);
- b) *Campus III* (Leopoldina): Engenharia de Controle e Automação, (turno integral, com 10 períodos);
- c) *Campus IV* (Araxá): Engenharia de Minas (turno integral, com 10 períodos) e Engenharia de Automação Industrial, (noturno, com 11 períodos);
- d) *Campus V* (Divinópolis): Engenharia Mecatrônica, (turno integral, com 10 períodos);
- e) *Campus VI* (Belo Horizonte): Programa Especial de Formação Pedagógica de Docentes; (noturno, com um ano);e
- f) *Campus VII* (Timóteo): Engenharia de Computação, (turno integral, com 10 períodos).

Cursos por cidade	Campus	Modalidade	Turno	N. de períodos
Belo Horizonte				
Administração	II	Bacharelado	Noturno	8
Engenharia Ambiental	I	Bacharelado	Integral	10
Engenharia de Computação	II	Bacharelado	Integral	10
Engenharia de Materiais	I	Bacharelado	Integral	10
Engenharia de Produção Civil	II	Bacharelado	Noturno	10
Engenharia Elétrica	II	Bacharelado	Integral	10
Engenharia Mecânica	II	Bacharelado	Integral	10
Letras	I	Bacharelado	Noturno	9
Prog. Especial de Formação Pedagógica de Docentes	VI	Licenciatura	Noturno	2
Química Tecnológica	I	Bacharelado	Integral	9
Leopoldina				
Engenharia Controle e Automação	III	Bacharelado	Integral	10
Araxá				
Engenharia Automação Industrial	IV	Bacharelado	Noturno	11
Engenharia de Minas	IV	Bacharelado	Integral	10
Divinópolis				
Engenharia Mecatrônica	V	Bacharelado	Integral	10
Timóteo				
Engenharia de Computação	VII	Bacharelado	Integral	10

Quadro 1 — Cursos de graduação em cada um dos *campi*, com a modalidade, turno e duração.

Fonte: Graduação do CEFET/MG

Disponível em: <http://www.cefetmg.br/site/graduacao/tabela_de_cursos.html>

Acesso em: 10/08/2011

Desempenho da instituição

No que se refere ao desempenho da instituição no cenário nacional, segundo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), em 2008 a Unidade do CEFET/MG em Belo Horizonte obteve média de 70,46 e entrou na lista das vinte melhores escolas públicas do Brasil, em 20º lugar.

Em 2011, o CEFET/MG alcançou o segundo lugar do *ranking* nacional de instituições de ensino superior entre as dez mais concorridas do Brasil no Sistema de Seleção Unificada (SISU).

4.3 O *Campus II*

A FIG. 3 a seguir, mostra a localização do *Campus II*, situado na Avenida Amazonas, 7576, Bairro Gameleira, em Belo Horizonte /MG, como também a distribuição interna de alguns de seus setores.

É um *campus* amplo, arborizado, com estacionamento para professores, servidores técnico-administrativos e alunos. Conta com controle de entrada de veículos, para promover a segurança de todos. Possui duas lanchonetes, de instalação recente, que não aparecem no mapa.

No *Campus II* situam-se: portaria; prédio principal (que abriga a administração do *Campus*), salas de aulas, auditório, registro escolar; estacionamento, quadra esportiva, refeitório (cerca de 1000 refeições diárias), biblioteca, Departamento de Engenharia Elétrica e Departamento de Engenharia Mecânica, Departamento de Engenharia de Computação, Departamento de Engenharia Civil; Laboratórios de Eletrotécnica, de Eletrônica e de Informática, Laboratório Aberto de Ciência, Tecnologia, Educação e Arte (LACTEA), Núcleo de Engenharia Aplicada e Competências (NEAC) e Centro de Pesquisa e Energia Inteligente (CPEI), Departamento de Física e Matemática (DFM) e Departamento de Pesquisa e Pós-Graduação (DPPG).



Figura 3 — Localização do *Campus II* e sua distribuição interna
 Fonte: Site do CEFET/MG. Disponível em
 <<http://www.campus2.cefetmg.br/site/sobre/galeriafotos.html>
 Acesso em: 10/08/11



Figura 4 — *Campus II*, vista aérea
 Fonte: <http://maps.google.com.br/maps>
 Acesso em: 10/08/11

A FIG. 4 mostra uma vista aérea do *Campus II*, local em que são ministradas aulas dos cursos técnicos, da maioria dos cursos de graduação e os de pós-graduação. Os cursos cujos profissionais estão envolvidos neste estudo são os de graduação que funcionam no *Campus II*: Bacharelado em Administração e os de Engenharia de Computação, Materiais da Construção Civil, Elétrica e Mecânica. No *Campus II*, também estão abrigados os cursos de Mestrado, cujos profissionais não fazem parte deste estudo.



Figura 5 — *Campus II*, entrada do prédio principal.

Fonte: CEFET/MG. Disponível em: <<http://www.campus2.cefetmg.br/site/sobre/galeriafotos.html>>
Acesso em: 10/08/11

No prédio principal (FIG. 5), localiza, além de salas de aula e laboratórios, a Administração do Campus, e o Departamento de Ciências Sociais Aplicadas, (DCSA), responsável pelo curso de Administração. O curso de Engenharia de Computação, cuja coordenação está localizada no prédio 17, nos fundos do *Campus*, tem parte de suas aulas no prédio principal. Há uma estrutura completa para atendimento aos cursos, contando com um quadro de professores mestres e doutores.

No *Campus II*, há uma Diretoria de Graduação, que é o órgão executivo especializado para supervisionar e coordenar a execução das atividades de ensino de graduação e implementar as deliberações dos Órgãos Colegiados Superiores (CD e CEPE) e o CGRAD.

O CGRAD é o órgão colegiado especializado com competência de deliberação e normatização no que concerne às atividades de ensino de graduação, tendo como órgão imediatamente superior o CEPE.

O Regulamento do CGRAD foi aprovado na 358ª Reunião Extraordinária do Conselho Diretor, realizada no dia 2 de junho de 2008, conforme consta da Resolução CD-074/08. Seu funcionamento é disciplinado pelo Regulamento Geral dos Órgãos Colegiados e suas decisões do CGRAD são passíveis de recurso ao CEPE ou ao Conselho Diretor. Constitui-se de representantes dos docentes, com mandato de dois anos.

É permitida para discentes com mandato de um ano, uma recondução, devendo ser todos vinculados à graduação.

Os representantes de servidores técnico-administrativos são eleitos por seus pares, na forma definida no Regimento Geral da instituição, com mandato de dois anos.

As reuniões são ordinárias, mensais, durante os períodos letivos e extraordinárias, sempre que houver convocação do presidente ou da maioria dos membros titulares.



Figura 6 — *Campus II*, Prédio Principal - Fachada e entrada lateral

Fonte: CEFET/MG Disponível em: <<http://www.campus2.cefetmg.br/site/sobre/galeriafotos.html>>
Acesso em: 10/08/11

O prédio principal possui saída lateral (FIG. 6) e também nos fundos, para facilitar o acesso aos demais prédios.



Figura 7 — *Campus II*, Biblioteca

Fonte: CEFET/MG Disponível em: <<http://www.campus2.cefetmg.br/site/sobre/galeriafotos.html>>

Acesso em: 10/08/11

Além da biblioteca localizada no *Campus I* da instituição, há também a biblioteca localizada ao lado do prédio principal do *Campus II* (FIG. 7) com capacidade para atender os alunos de todos os cursos de nível técnico, da graduação e da pós-graduação.

Mais ao fundo da FIG. 7, no mesmo nível, são mostrados os departamentos de Engenharia Elétrica e de Mecânica, o de Física e Matemática e o de Pesquisa e Pós-Graduação.

Cada departamento tem sua estrutura própria, porém eles se cooperam entre si, uma vez que pela própria característica da departamentalização, esta relação ocorre. Como exemplo, pode-se tomar o caso das disciplinas jurídicas dos diferentes cursos, as quais são ministradas sob a coordenação do Departamento de Ciências Sociais Aplicada.



Figura 8 — *Campus II*, Biblioteca (interior) ambiente de estudo

Fonte: CEFET/MG Disponível em: <<http://www.campus2.cefetmg.br/site/sobre/galeriafotos.html>>
Acesso em: 10/08/11

A FIG. 8 mostra o interior da biblioteca do *campus*, com grande espaço e ambiente confortável para a utilização em estudo e pesquisa.

Em relação às normas de funcionamento, como unidade do CEFET/MG, que é uma instituição federal vinculada ao MEC, o *Campus II*, com seus cursos de graduação, está submetido ao teor da Lei 10.861, de 24 de abril de 2004, que instituiu o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), composto por três tipos de avaliação:

- a) Avaliação dos cursos de graduação para reconhecimento e renovação de reconhecimento - é organizada pela Coordenação Geral do Ensino de Graduação, aborda três aspectos: o perfil do corpo docente, as instalações físicas e a organização didático-pedagógica;
- b) Avaliação do desempenho dos estudantes realizada por meio do Exame Nacional de Avaliação do Desempenho dos Estudantes (ENADE);
- c) Avaliação Institucional em duas etapas: avaliação interna conduzida pela própria instituição, sob coordenação da Comissão Permanente de Avaliação (CPA); avaliação externa, conduzida pela Comissão designada pelo MEC/INEP.

Os professores do quadro permanente vinculados pelo regime de dedicação exclusiva são admitidos por concurso público e regidos pelo Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais (Lei 8112/90), conhecido como “Regime Jurídico Único” (RJU). Alcançam a estabilidade após o cumprimento do estágio probatório de três anos, sendo necessária a aprovação, uma vez que é obrigatória a avaliação de desempenho.

Os professores substitutos, com regime de vinte ou quarenta horas não têm estabilidade. Seu contrato é fundamentado na Lei 8745/93, sendo feito inicialmente por dois anos, prorrogáveis por mais dois, com impedimento de nova contratação antes de dois anos após o encerramento do último contrato.

Todos os professores da graduação, em todos os *campi*, atuam no ensino, na pesquisa e na extensão, desempenhando suas atividades com apoio de 57 servidores técnico-administrativos lotados no *Campus II*, incluindo outros cursos, atividades e áreas não atingidas neste estudo. Os servidores atuam em conjunto, utilizando o aparato material disponível para apoio aos alunos dos diferentes cursos e níveis existentes.

4.4 Cursos

Os cursos de graduação no CEFET/MG existem em seus diferentes *campi*, sendo, porém, apenas cinco os envolvidos neste estudo – aqueles ministrados no *Campus II*, sendo quatro de Engenharia (Produção Civil, Mecânica, Elétrica e Computação) e o de Bacharelado em Administração.

Todos os cinco cursos são de grande procura pela comunidade, conforme se abstrai na leitura da TAB. 2 que mostra os números de candidatos/vaga nos vestibulares relativos aos anos de 2009 a 2011.

Tabela 2 — Relação candidatos/vaga dos cursos de graduação realizados no *Campus II*, de 2009 a 2011(primeiro semestre de cada ano)

Cursos	1º sem 2009	1º sem 2010	1º sem 2011	Média
Eng. de Produção Civil	24,43	27,42	44,00	31,95
Eng. Mecânica	21,83	20,70	28,75	23,76
Eng. Elétrica	14,80	16,60	22,25	17,88
Administração	12,80	14,27	17,81	14,96
Eng. de Computação	12,75	12,65	17,09	14,16

Fonte: Montado pelo pesquisador, com base nos dados obtidos no endereço eletrônico do CEFET/MG

Disponível em: <http://copeve.cefetmg.br/site/sobre/aux/ensino_superior/candidato_vaga.html>

Acesso em: 10/08/2011

Observa-se, com base nas informações constantes da TAB.02 que dentre os cinco cursos de graduação oferecidos o mais procurado (candidatos/vaga) no primeiro semestre de 2011 foi o de Engenharia de Produção Civil com 44 candidatos por vaga, sendo de 31,95 a média dos primeiros semestres dos três anos considerados. O segundo foi o de Engenharia Mecânica com 28,75, sendo de 23,79 a média. O terceiro, foi o de Engenharia Elétrica com 22,25, sendo de 17,88 a média. O quarto foi o de Administração com 17,81, sendo de 14,96 a média e o quinto foi o de Engenharia de Computação, com 17,09, com média de 14,16.

O número de professores no mês de julho de 2010 nos cinco cursos envolvidos foi computado como sendo 120 dentre aqueles do quadro permanente e os do quadro dos substitutos, com mais de um ano na instituição. Todos os professores, permanentes e substitutos, são submetidos à mesma exigência quanto à titulação e desempenho das atribuições.

De acordo com a TAB. 3 os cinco cursos envolvidos para efeito da pesquisa são: o de Bacharelado em Administração e os de Engenharia Elétrica, Mecânica, de Computação e de Produção Civil. Apresentam-se os números de professores e de alunos em cada um dos cursos envolvidos, não tendo havido a preocupação de apresentar dados em relação aos funcionários técnico-administrativos por curso porque estes, em número de 57, atendem a todos os cursos e atividades de todos os níveis que se desenvolvem no *Campus II*.

Tabela 3 — Número de professores e alunos por curso em julho 2011

Cursos	Professores	Alunos matriculados
CURSO DE OITO PERÍODOS		
Administração	25	342
CURSOS DE DEZ PERÍODOS		
Engenharia Mecânica	21	368
Engenharia Elétrica	24	412
Engenharia de Computação	30	340
Engenharia de Produção Civil	20	446
Total	120	1908

Fonte: Dados da Pesquisa em julho 2011

Curso de bacharelado em Administração

O Curso de Administração, que conta com 25 professores e 342 alunos, cuja duração é de 8 semestres, recebeu Conceito 4 do MEC em 2010, indicando elevado nível do ensino ministrado. Teve início em janeiro de 2007, sendo que a primeira turma concluiu o curso em dezembro de 2010. Inclui o Estágio Supervisionado e conta com serviços de diferentes setores da instituição que fazem o apoio.

De acordo com as informações contidas no *site* do curso de bacharelado em Administração, a habilitação tem por objetivo formar profissionais dotados de competência para resolver problemas complexos de gestão de forma criativa, estejam estes inseridos no processo administrativo das organizações contemporâneas ou no fenômeno de criação e desenvolvimento de novos empreendimentos.

Curso de Engenharia Mecânica

O Curso de Engenharia Mecânica tem duração de 10 períodos semestrais, incluído o Estágio Supervisionado. Teve início em novembro de 1983, quando o Ministério da Educação e Cultura o reconheceu, por meio da Portaria 457/83. Conta 21 professores e 368 alunos.

De acordo com o site do Departamento de Engenharia Mecânica o curso tem por objetivo geral formar profissionais com sólida base conceitual e prática nos conteúdos básicos, profissionalizantes e específicos da área.

Os formandos são preparados para atuarem no processo produtivo e no desenvolvimento técnico e científico do País, considerando-se os aspectos políticos, sociais, culturais, econômicos, ambientais, humanos e éticos. Sua formação profissional lhes dá condições para intervirem nos diversos campos da Engenharia Mecânica.

Curso de Engenharia Elétrica

O Curso de Engenharia Elétrica, que tem duração de 10 períodos semestrais, incluído o Estágio Supervisionado, teve em 1969, autorizado pelo Decreto Federal 445, de 1969, que criou o curso de Engenharia de Operação Elétrica, tendo seu início em 1972. Em 1979, o curso passou a ser chamado de Engenharia Industrial Elétrica, e mais tarde, ficou apenas com o nome de Engenharia Elétrica, sob o entendimento de que a palavra *industrial* criava limitação. O curso atualmente conta 24 professores e 412 alunos.

O curso de Engenharia Elétrica tem por objetivo geral formar profissionais com sólida base conceitual e prática nos conteúdos básicos, profissionalizantes e específicos da área. Os formandos são preparados para atuarem no processo produtivo e no desenvolvimento técnico e científico do País, considerando-se os aspectos políticos, sociais, culturais, econômicos, ambientais, humanos e éticos.

O engenheiro eletricista formado no CEFET-MG poderá atuar em indústrias, empresas de consultoria e projeto, concessionárias de energia elétrica, empresas de telecomunicações, instituições de ensino e pesquisa, dos setores público e privado.

Curso de Engenharia de Computação

O Curso de Engenharia de Computação, que tem duração de 10 períodos semestrais, incluído o Estágio Supervisionado, teve início no primeiro semestre de

2007. Seu objetivo é formar profissionais especializados para atuarem na análise e no desenvolvimento de sistemas computacionais nos processos produtivos e nas áreas de pesquisa. O curso conta 30 professores e 340 alunos.

O curso possui quatro eixos de conteúdos profissionais:

- a) Redes de computadores e Sistemas distribuídos
- b) Engenharia de software
- c) Automação de processos produtivos
- d) Sistemas inteligentes

Curso de Engenharia de Produção Civil

O Curso de Engenharia de Produção Civil que é ministrado em 10 períodos semestrais, incluído o Estágio Supervisionado iniciou-se em 1999 e foi reconhecido em 2004, por meio da Portaria 4.374/04. Seu objetivo é preparar o profissional para atuar no projeto e execução de obras de construção civil, nas etapas de planejamento, concepção, projeto, implantação e controle de sistemas produtivos, com vistas à integração dos fatores da produção, melhoria da produtividade, da qualidade do produto e otimização do processo. O curso conta com 20 professores e 446 alunos.

As áreas de atuação profissional incluem:

- a) Planejamento, projeto, fiscalização e supervisão de obras
- b) Cálculo de custos e especificação de materiais e de equipamentos
- c) Projeto, execução e fiscalização de obras de estruturas e de fundações de edificações, bem como de suas instalações elétrica, hidráulica e sanitária
- d) Preparo, organização e supervisão de trabalhos de conservação e recuperação de construções existentes
- e) Preparo do programa de trabalho e gestão das operações nas diversas etapas da construção.

O profissional em Engenharia da Produção Civil pode atuar na área de planejamento industrial, por meio de:

- a) realização de estudos sobre a localização geográfica da empresa
- b) desenvolvimento de estudo de viabilidade técnico-econômica para aplicação de capital no processo industrial
- c) estabelecimento de políticas de administração e de procedimentos

5 ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo está estruturado em três partes: 5.1 - Análise descritiva dos dados demográficos e funcionais; 5.2 - Análise descritiva da identificação organizacional e, **5.3 - Análise bivariada.**

5.1 Análise descritiva dos dados demográficos e funcionais

De acordo com o GRAF. 1, integra a pesquisa uma amostra de 96 docentes de uma Instituição de Ensino Superior pública, composta, em termos de tamanho, por 77 sujeitos do sexo masculino (80,2%) e 19 do sexo feminino (19,8%).

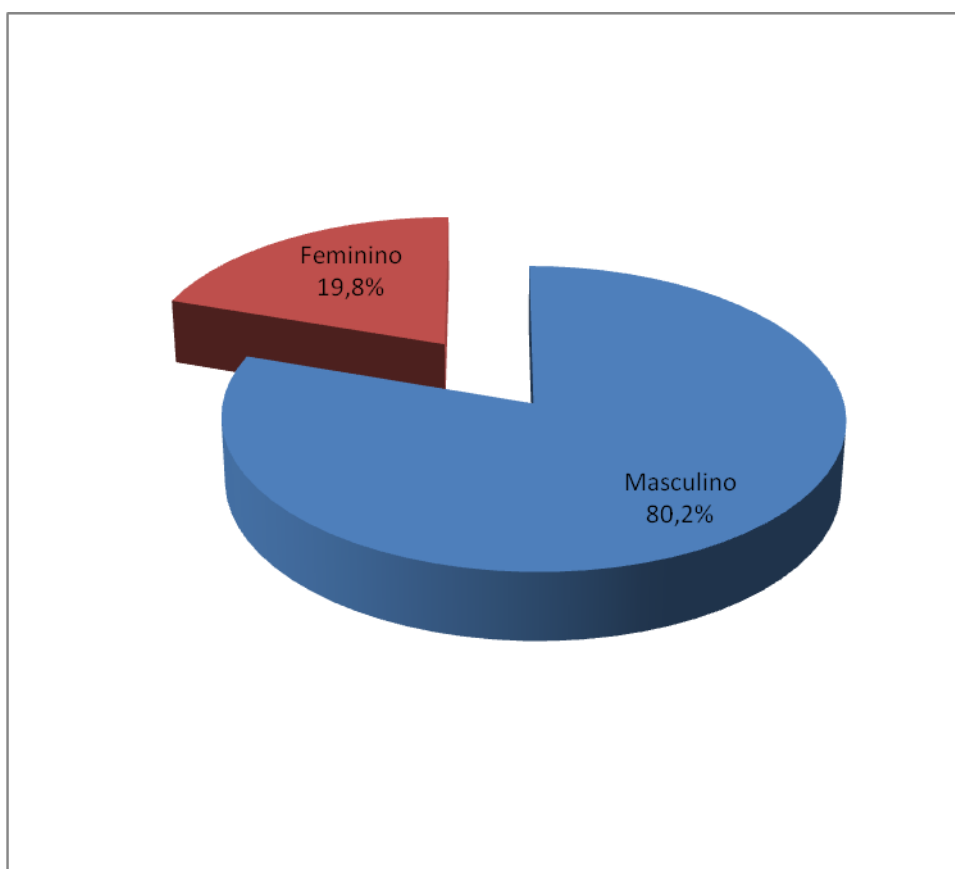


Gráfico 1— Distribuição da amostra segundo o gênero
Fonte: Dados da pesquisa

Pelos dados da TAB. 4, aproximadamente 50% dos sujeitos pesquisados possuem em torno de 45 anos (Mediana=45); 25%, até 35 anos (P25=35,25) e 75% de 36 a 54 anos. A metade dos pesquisados encontra-se nas faixas etárias de 35,25 a 54,75 anos, Aproximadamente, 25% da amostra encontra-se na faixa acima de 55.

Tabela 4 — Distribuição da amostra, segundo a idade

Variável	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Idade	45.01	11.44	35.25	44.50	54.75

Fonte: Dados da pesquisa.

O GRÁF. 2 referente ao grau de escolaridade dos respondentes, mostra que 45,8%) possui mestrado; 38,5%, doutorado e 13,5%, especialização. O nível de graduação aparece com 2,2%.

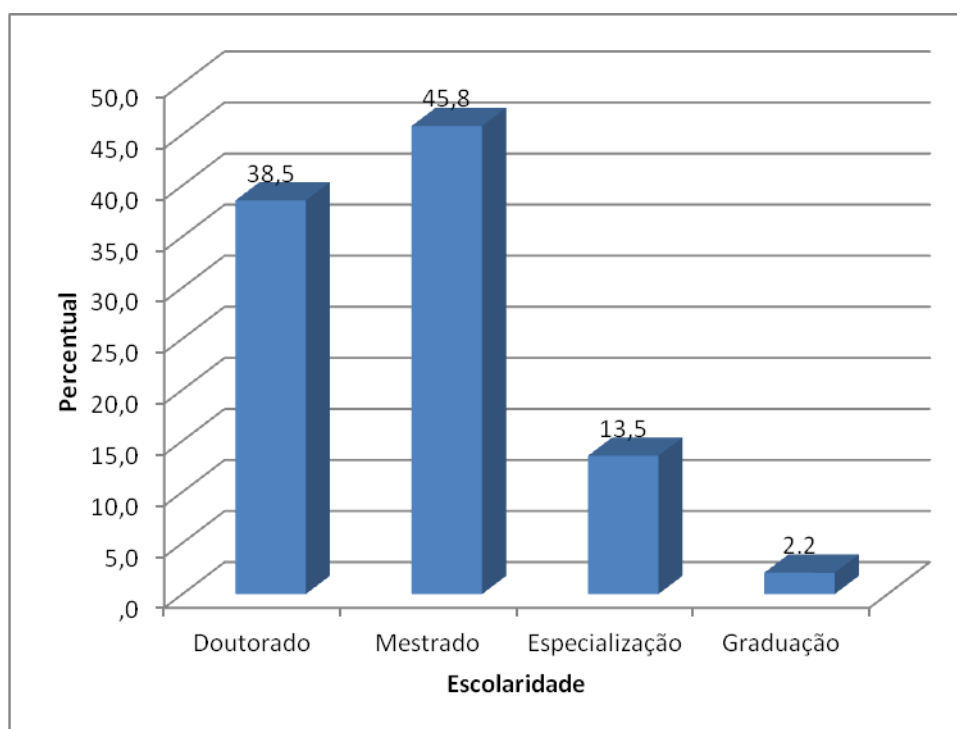


Gráfico 2 — Distribuição da amostra, segundo o grau de escolaridade

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo os dados do GRAF. 3, 84,4% docentes da instituição possui vínculo efetivo, O percentual de substitutos é da ordem de 15,6%

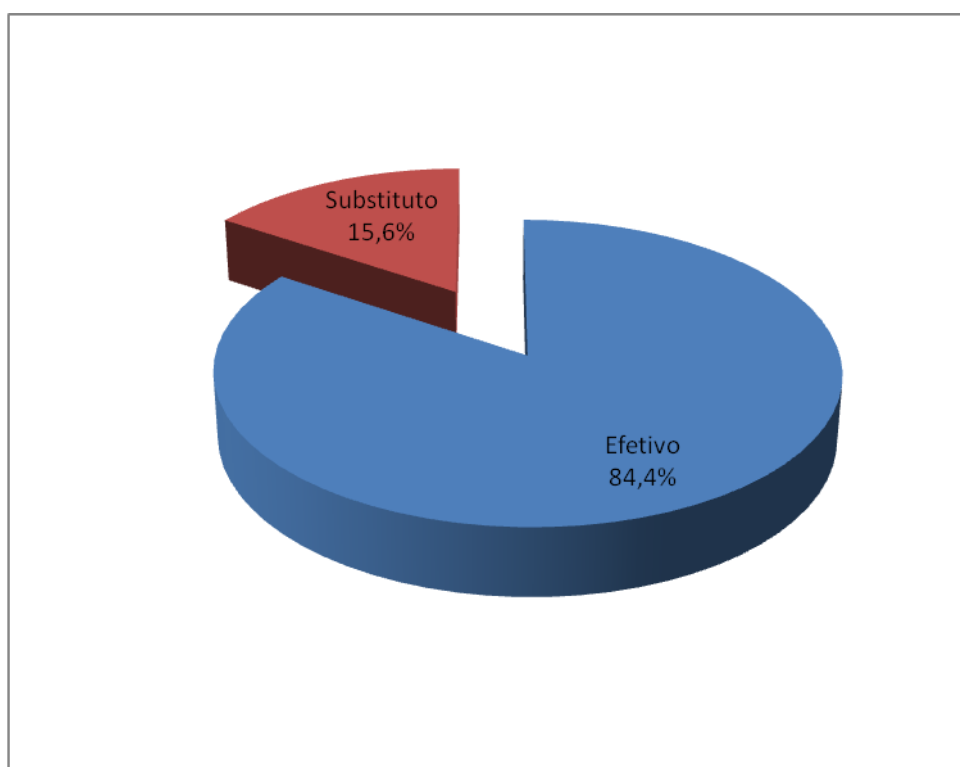


Gráfico 3 — Distribuição da amostra, segundo o vínculo de trabalho
 Fonte: Dados da pesquisa

Em relação ao tempo de vínculo com a instituição, 22,8% dos docentes amostrados já estão lecionando na Instituição entre 10 e 20 anos; 24%, há menos de 2 anos e 24,0%, acima de 20 anos (TAB. 5).

Tabela 5— Tempo de vínculo na instituição

Tempo	Casos	%
Até 2 anos	23	24.0
Mais de 2 até 5 anos	12	12.5
Mais de 5 até 10 anos	16	16.7
Mais de 10 até 20 anos	22	22.8
Mais de 20 anos	23	24.0
Total	96	100.0

Fonte: Dados da pesquisa

No que se refere à área de formação, de acordo com a TAB. 6, 14,7% dos docentes são formados em engenharia elétrica; 12,6% em administradores; 7,3% em

engenharia civil; 6,3 de engenharia mecânica, 6,3% em outras engenharias; 5,2% em física; 4,1 em ciência da computação; 4,1% em tecnologia; 3,1% em matemática; e 2,0% em modelagem da computação.

Tabela 6 — Distribuição da área de formação

Área de Formação	Casos	%
Administração	12	12.6
Ciência da Computação	4	4.1
Economia	2	2.1
Eng. Civil	7	7.3
Engenharia Elétrica	14	14.7
Engenharia Mecânica	6	6.3
Engenharia	6	6.3
Física	5	5.2
Matemática	3	3.1
Modelagem e Computação	2	2.0
Tecnologia	4	4.1
Outros	-	-
Total	96	100.0

Fonte: Dados da pesquisa

Considerando a representatividade da amostra pesquisada, em termos demográficos e ocupacionais, a maior parte dos docentes é do sexo masculino, com idade média de 45 anos, com grau de escolaridade de nível mestrado, que trabalham há mais de 10 anos na instituição e que possuem vínculo efetivo.

5.2 Análise descritiva da identificação organizacional

A seguir, são analisadas e comparadas as variáveis relacionadas aos fatores de identidade organizacional, correspondentes à seção 2 do questionário, por meio da qual foram colhidos os dados indicadores para a amostra total.

Para efeito de análise os resultados foram agrupados em três fatores de identificação: a) índice global; b) identificação por afinidade e c) identificação por imitação (TAB. 7).

Para sintetizar as informações de cada indicador, utilizou-se a média e a mediana como medidas de tendência central. Para medida de dispersão utilizou-se o desvio-padrão e o intervalo interquartil (P_{25} e P_{75}).

A identificação organizacional — global, por afinidade e por imitação — está expressa com base nos dados da TAB. 7, considerando a seguinte escala: Discorda totalmente (1); Discorda em parte (2); Concorda em parte (3); e Concorda totalmente (4).

Tabela 7 — Caracterização da amostra total, segundo os fatores de identificação organizacional

Fatores de identificação organizacional	Medidas descritivas				
	Média	D.P.	P25	Mediana	P75
Índice global	3.15	0.43	2.82	3.18	3.47
Identificação por afinidade	3.31	0.47	3.00	3.33	3.67
Identificação por imitação	2.54	0.51	2.25	2.63	2.88

Fonte: Dados da pesquisa

Tendo como referências os dados constantes da TAB. 7, ao analisar o índice global de identificação, adotando-se como parâmetro a escala em referência, verifica-se que, em termos médios, os sujeitos pesquisados apresentam uma identificação parcial com a instituição, com escore de 3,15.

Aprofundando a análise, para 75% desses indivíduos o escore aumenta para 3,47 e para 25% a percepção dos pesquisados é de discordância parcial, ou seja, ocorre certo grau de não identificação (2,82).

Em relação à identificação por afinidade onde o indivíduo percebe que parte da sua identidade é formada por valores e crenças que são compartilhadas por algumas organizações das quais ele não participa, também a identificação se dá em termos

parciais, porém com uma média um pouco superior: 3,31 contra 3,15 se se considerar a média da identificação global.

Para 75% dos indivíduos pesquisados o valor é de 3,67; para 25%, é de 3,00.

Quando a análise se dá em relação à identificação por imitação — ou seja, o indivíduo, por meio do processo de internalização, assimila valores, crenças e atributos percebidos como centrais na “organização onde trabalha” como parte de sua identidade — em termos médios, ocorre uma não identificação parcial, com índice de 2,54. Para 75% dos indivíduos o índice é de 2,88; para 25%, é de 2,25.

Entre os sujeitos pesquisados da amostra total, em uma análise comparativa em relação aos dois fatores de identificação organizacional (por afinidade e por imitação), verificou-se a existência de diferenças significativas.

O teste de Wilcoxon apresentou um valor-p de 0,000**, em que o fator identificação por afinidade foi o mais expressivo (TAB. 8).

Tabela 8: Avaliação dos escores referentes aos fatores de identificação organizacional na amostra total.

Vínculos organizacionais	Resultados		
	Escore	P-valor	Conclusão
Identificação por afinidade	3.33	0.000**	Afinidade > Imitação
Identificação por imitação	2.63		

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

– 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%).

Fonte: Dados da pesquisa

Aprofundando a análise, apresentam-se a seguir os resultados dos indicadores de identificação organizacional por afinidade e por imitação dos docentes da Instituição de Ensino pública pesquisada.

Para sintetizar as informações de cada indicador, utilizou-se a média e a mediana como medidas de tendência central e para a medida de dispersão, utilizou-se o desvio-padrão e o intervalo interquartil (P_{25} e P_{75}).

A TAB. 9 (identificação por afinidade) e a TAB. 10 (identificação por imitação) mostram os resultados dos indicadores.

Tabela 9 — Caracterização da amostra total segundo os indicadores de identificação por afinidade.

Identificação por afinidade	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Eu trabalharia em uma instituição que tivesse valores parecidos com os meus.	3.74	0.55	4.00	4.00	4.00
Eu prefiro me candidatar a um emprego em uma instituição quando ela tem valores parecidos com os meus.	3.57	0.74	3.00	4.00	4.00
Gostaria de pertencer a uma instituição cujos valores fossem semelhantes aos meus.	3.57	0.64	3.00	4.00	4.00
É importante para mim trabalhar em uma instituição cujos valores são parecidos com os meus.	3.45	0.65	3.00	4.00	4.00
Eu conheço instituições onde as pessoas têm um jeito de pensar parecido com o meu.	3.21	0.82	3.00	3.00	4.00
Eu conheço instituições que tem crenças semelhantes às minhas.	3.13	0.84	3.00	3.00	4.00
Eu tenho valores pessoais parecidos com valores de algumas instituições.	3.07	0.76	3.00	3.00	4.00
Eu sei quando uma instituição é parecida comigo.	3.07	0.81	3.00	3.00	4.00
Eu tenho uma visão de mundo parecida com a de algumas instituições.	2.95	0.81	3.00	3.00	3.00

Fonte: Dados da pesquisa

Na identificação por afinidade, apresentaram média elevada indicando concordância: “Eu trabalharia em uma instituição que tivesse valores parecidos com os meus” (3,74), “Eu prefiro me candidatar a um emprego em uma instituição quando ela tem valores parecidos com os meus.” (3,57), “Gostaria de pertencer a uma instituição cujos valores fossem semelhantes aos meus.” (3,57) e “É importante para mim trabalhar em uma instituição cujos valores são parecidos com os meus” (3,45).

A maior concordância, portanto, ficou para o primeiro indicador, como 3,74 e a menor, para o último indicador, com 2,95, portanto já no nível de discordância que vai até 2,99.

Tabela 10 — Caracterização da amostra total segundo os indicadores de identificação por imitação.

Identificação por imitação	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Fazer parte do quadro de empregados desta instituição é importante para mim.	3.60	0.59	3.00	4.00	4.00
O sucesso da minha instituição é o meu sucesso.	3.09	0.82	3.00	3.00	4.00
Eu compartilho dos valores com minha instituição.	3.03	0.79	3.00	3.00	3.75
Pertencer a esta instituição é importante para a minha auto-imagem.	2.96	0.87	2.25	3.00	4.00
Os valores da minha instituição fazem parte da minha auto-imagem.	2.69	0.89	2.00	3.00	3.00
Atualmente eu tenho valores semelhantes aos da minha instituição.	2.61	0.83	2.00	3.00	3.00
Minha experiência, nesta instituição, me levou a ser parecido com ela.	2.29	0.93	2.00	2.00	3.00

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com os dados da TAB. 11, quatro indicadores apresentaram discordância na identificação por imitação com média abaixo de 2,99: *Pertencer a esta instituição é importante para a minha auto-imagem (2,96)*; *Os valores da minha instituição fazem parte da minha auto-imagem (2,69)*; *Atualmente eu tenho valores semelhantes aos da minha instituição (2,61)* e *Minha experiência, nesta instituição, me levou a ser parecido com ela (2,29)*.

Em geral, os demais indicadores, neste fator, revelaram situação de concordância, com média acima de 3, com destaque para o indicador *Fazer parte do quadro de empregados desta instituição é importante para mim (3,60)*.

5.3 Análise bivariada

A análise bivariada foi utilizada para avaliar as diferenças entre as características demográficas e ocupacionais e as variáveis da identificação organizacional.

Esta análise foi dividida em duas partes: o Teste de *Mann-Whitney e Kruskal-Wallis* e a Correlação do fator identificação por afinidade e do fator identificação por imitação.

5.3.1 Testes de *Mann-Whitney e Kruskal-Wallis*

A análise comparativa entre as duas categorias de gênero quanto aos fatores de identidade organizacional (TAB. 11), mostra que não existe diferença significativa, uma vez que o valor-p encontrado foi superior a 10% em todas as situações.

Tabela 11 — Avaliação dos escores quanto aos fatores de identidade organizacional, por gênero.

Fatores da identidade organizacional	Sexo	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Identificação por Afinidade	Masculino	3.33	0.373	Masculino = Feminino
	Feminino	3.33		
Identificação por Imitação	Masculino	2.50	0.558	Masculino = Feminino
	Feminino	2.63		

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

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

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

Fonte: Dados da pesquisa

A TAB. 12 mostra o resultado dos níveis médios dos fatores de identidade organizacional entre as duas categorias da faixa etária.

Tabela 12— Níveis médios dos fatores de identidade organizacional entre as duas categorias da faixa etária.

Fatores da identidade organizacional	Faixa etária	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Identificação por afinidade	até 40 anos	3.33	0.674	Até 40 = Acima de 41
	acima de 41 anos	3.33		
Identificação por imitação	até 40 anos	2.63	0.827	Até 40 = Acima de 41
	acima de 41 anos	2.63		

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%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95%)

Fonte: Dados da pesquisa

A comparação dos grupos de faixa etária quanto aos fatores de identidade organizacional, conforme se observa na TAB. 12, mostra que não existe diferença significativa entre elas, uma vez que o valor-p encontrado foi superior que 10% em todas as situações. A TAB. 13 mostra o resultado dos níveis médios dos fatores de identidade organizacional entre duas categorias da escolaridade. Vale ressaltar que 15 respondentes foram excluídos desta análise por pertencerem à categoria especialização e graduação. A razão da exclusão se deve ao número reduzido da amostra nesta categoria.

Tabela 13 — Níveis médios dos fatores de identidade organizacional entre as duas categorias da escolaridade

Fatores da identidade organizacional	Escolaridade	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Identificação por afinidade	Doutorado	3.33	0.597	Todos iguais
	Mestrado	3.33		
Identificação por imitação	Doutorado	2.50	0.036*	Mestrado > Doutor.
	Mestrado	2.69		

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%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95%)

-15 respondentes foram excluídos da análise, pois pertencia a categoria especialização e graduação

Fonte: Dados da pesquisa

Associando fatores de identidade organizacional à escolaridade dos docentes, a TAB. 13 revela que docentes com mestrado possuem mais identificação por imitação (2,69) do que docentes com doutorado, cujo escore foi de 2,50.

O resultado dos níveis médios dos fatores de identidade organizacional nas duas categorias em relação ao tempo de vínculo na instituição, conforme é mostrado na TAB. 14, aponta que inexistente diferença.

Tabela 14 — Níveis médios dos fatores de identidade organizacional entre as duas categorias de tempo de vínculo na instituição.

Fatores da identidade organizacional	Tempo de trabalho	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Identificação por afinidade	Até 5 anos	3.33		
	De 6 até 20 anos	3.44	0.729	Todos iguais
	Mais de 21 anos	3.33		
Identificação por imitação	Até 5 anos	2.63		
	De 6 até 20 anos	2.63	1.000	Todos iguais
	Mais de 21 anos	2.50		

Nota: - As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de kruskall-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%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95%)

Fonte: Dados da pesquisa

A análise dos grupos de tempo de vínculo na instituição quanto aos fatores de identidade organizacional, conforme se observa na TAB. 14, revela que não existe diferença significativa de escores entre o tempo de vínculo, pois o valor-p encontrado foi superior a 5% em todos os fatores.

A TAB. 15 mostra o resultado dos níveis médios dos fatores de identidade organizacional entre as duas categorias de vínculo de trabalho efetivo e substituto.

Associando os fatores de identidade organizacional dos docentes ao vínculo de trabalho, a TAB. 15 mostra que não existe diferença significativa de escores entre os vínculos, pois o valor-p encontrado foi superior a 10% em todas as situações.

Tabela 15 — Níveis médios dos fatores de identidade organizacional entre as duas categorias de vínculo de trabalho.

Fatores da identidade organizacional	Vínculo	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Identificação por afinidade	Efetivo	3.33	0.421	Efet. = Subst.
	Substituto	3.33		
Identificação por imitação	Efetivo	2.63	0.238	Efet. = Subst.
	Substituto	2.75		

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%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95%)

Fonte: Dados da pesquisa

6 CONCLUSÕES

O estudo trouxe importante contribuição para os planos social, institucional e acadêmico, tanto pela abordagem científica que encerra quanto pelo enriquecimento incorporado com as ponderações de ordem constitucional.

No plano social apontou que a instituição pública existe para a prestação social, com obrigatoriedade de obediência ao princípio da finalidade dos atos administrativos aos quais os gestores públicos estão submissos.

No institucional procurou possibilitar à sua administração conhecer de forma estruturada a percepção de seus professores da graduação do *Campus II* a respeito da identificação organizacional, fornecendo subsídios para a promoção de ajustes que busquem identificação mais significativa dos seus servidores.

No plano acadêmico, o estudo ampliou a abordagem sobre a temática “Identidade organizacional”, inclusive, trazendo elementos relacionados com os princípios *magno*s e elementos que envolvem os professores e a instituição à qual pertencem.

Para tanto, o estudo buscou identificar a percepção de professores da graduação a respeito da identidade organizacional em uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) procurando responder à seguinte pergunta direcionadora: Qual é a percepção dos professores da graduação do *Campus II* do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET/MG) em relação à identidade organizacional da instituição? Para responder a essa questão de pesquisa, foi estabelecido o seguinte objetivo global: Identificar e analisar a identidade organizacional no *Campus II* do CEFET/MG, na percepção dos professores da graduação, tendo com referência a escala de identificação organizacional (EIO), proposta por Oliveira (2008) aproveitando como base o pensamento de Pratt (1998) e de Mael e Ashforth (1995).

Derivados deste objetivo estabeleceram-se como objetivos específicos: Identificar e descrever, em termos globais, a identidade organizacional, na percepção dos professores pesquisados; Identificar e descrever os elementos estruturadores da identidade organizacional em relação à identificação por imitação e por afinidade; Realizar análise comparativa em relação às duas categorias de identificação observadas: por imitação e por afinidade; e Analisar os fatores de identidade organizacional em relação aos dados demográficos e funcionais (sexo, faixa etária, escolaridade e tempo de trabalho na instituição).

O estudo, de abordagem quantitativa e natureza descritiva, que teve como estratégia o estudo de caso, foi concluído com sucesso na medida em que atingiu os objetivos propostos, conforme apresentados a seguir.

Em relação ao primeiro objetivo, *Identificar e descrever, em termos globais, a identidade organizacional, na percepção dos professores pesquisados* — foi realizado um tratamento conjunto da seção 2 da EIO, que resultou no índice global da linha 1 da TAB. 7. Os resultados foram os seguintes: média 3,15; desvio-padrão, 0,43; P25, 2,82; mediana, 3,18 e P75, 3,47. Os resultados indicam que no geral, houve identificação parcial da amostra pesquisada.

Cumprindo o segundo objetivo — *Identificar e descrever os elementos estruturadores da identidade organizacional em relação à Identificação por imitação e por afinidade* — tem-se que, em relação à afinidade o tratamento apresentou os dados da linha 2 da TAB. 7, cujos resultados foram: média, 3,31; desvio-padrão, 0,47; P25, 3,00; mediana 3,33 e P75, 3,67, o que significa identificação parcial dos professores da instituição pesquisada.

Ainda em relação ao segundo objetivo, quanto à identificação por imitação, de acordo com os dados da linha 3 da TAB. 7, os resultados obtidos foram os seguintes média, 2,54; desvio-padrão, 0,51; P25 2,25; mediana, 2,63 e P75, 2,88. Os resultados indicam identificação parcial mais baixa se comparada à identificação por imitação.

O terceiro objetivo — *Realizar análise comparativa em relação às duas categorias de identificação observadas: por imitação e por afinidade* — foi alcançado. De acordo com os dados da pesquisa, dentre os pesquisados da amostra total, em uma análise comparativa referente aos dois fatores de identificação organizacional (por afinidade e por imitação), verificou-se a existência de diferenças significativas entre os dois indicadores, sendo que a identificação por afinidade foi maior do que a identificação por imitação.

Em relação ao quarto objetivo — *Analisar os fatores de identidade organizacional, em relação aos dados demográficos e funcionais* — foi cumprido em relação a gênero, faixa etária, escolaridade e tempo de trabalho na instituição. Com relação a gênero a identificação por afinidade e a por imitação não apresentaram diferença, sendo semelhantes em ambos os sexos. No que se refere à faixa etária, também não houve diferença significativa de escores entre os dois fatores de identidade, com o valor superior a 10% em ambas as situações. Quanto a escolaridade, 15 respondentes foram excluídos da análise por pertencer à categoria (nível) graduação e especialização, ficando restrita a mestres e doutores. Verificou-se situação de igualdade na identificação por afinidade.

Como ponto de maior destaque em termos de resultado, tem-se aquele relacionado com os níveis médios dos fatores de identidade organizacional entre as categorias de mestres (2,69) e doutores (2,50). Em ambas a identificação em relação à instituição à qual pertencem (imitação) foi baixa, (<2,99), embora, nesta realidade os mestres tenham se revelado ligeiramente mais identificados que os doutores.

Acredita-se que a baixa identificação de ambas as categorias possa estar relacionada com os atropelos de ordem política aos quais as instituições públicas são submetidas, uma vez que ficam espremidas entre os ditames e princípios constitucionais norteadores teoricamente rígidos, apontados nesta pesquisa, e a realidade que por vezes deixa transparecer que o órgão público está a mercê do comando político, sem maior análise das conseqüências dos seus atos ativos ou omissivos que atingem tais instituições; segundo porque

O fato de os mestres terem uma identificação com a instituição ligeiramente superior à dos doutores, ajusta com a idéia de que, na medida em que os professores aprimoram no mundo científico, aumenta a sua independência em relação à noção de pertencimento, passando a ter um trabalho e uma atuação mais livre, mais para o mundo, do que propriamente para uma instituição específica, tendendo a não “imitar” à instituição à qual pertence, e podendo ter “afinidade” com qualquer outra organização, independente de qualquer vínculo com ela.

Em relação ao tempo de trabalho na instituição, os resultados não mostraram discriminação.

Limitações do trabalho

A pesquisa foi realizada com base em um estudo de caso em uma instituição pública. Logo, os resultados alcançados não devem ser estendidos a qualquer outra, ainda que seja também pública, pois as características da instituição pesquisada são próprias, até porque existem apenas dois CEFETs no Brasil, que são o de Minas Gerais e o do Rio de Janeiro, com realidades diferenciadas.

Recomendações para pesquisas futuras

Em termos de recomendações para pesquisas futuras, sugerem-se estudos na mesma instituição envolvendo outras unidades, níveis de ensino (como médio, técnico e de pós-graduação) e outros setores da instituição. Sugerem-se também pesquisas em outras instituições federais de educação, envolvendo outros níveis de ensino e setores, buscando fazer da temática um aprofundamento em termos de pesquisa científica, e pesquisas em organizações privadas de ensino, em diferentes níveis, buscando verificar a tendência da *identificação por afinidade e por imitação* neste tipo de instituição. Por fim, sugerem-se a realização de pesquisas em outras organizações de diferentes setores, buscando evoluir a temática, no sentido enriquecê-la e de disponibilizá-la para os futuros estudos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, A. L. C. **A influência da identidade projetada na reputação organizacional**, 361 f. Tese (Doutorado em Administração), Universidade Federal de Minas Gerais, 2007.

ALMEIDA, A. L.C.; BERTUCCI, J. L.O. O impacto da identidade projetada na identificação dos empregados com a organização: o caso da Fundação Dom Cabral. EnANPAD. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2005.

BAUER, M. A. L.; MESQUITA, Z. As concepções de identidade e relações entre Indivíduos e Organizações: um Olhar sobre a Realidade da Agricultura Ecológica. ANPAD. **RAC**, v. 1. art. 2, p. 16-30. 2007. Disponível em <http://www.anpad.org.br/periodicos/arq_pdf/a_622.pdf> Acesso em: 22/07/2011.

BAUMAN, Z. **Identidade**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2005.

BRASIL, Congresso Nacional – CN, **Constituição da República Federativa do Brasil, 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 15 jan.2011

BRASIL, **Decreto 4657 de 1942**.

Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del4657.htm>> Acesso em: 10 jun. 2011.

BRASIL, **Decreto nº 4.877, de 2003**, Disciplina o processo de escolha de dirigentes no âmbito dos Centros Federais de Educação Tecnológica, Escolas Técnicas Federais e Escolas Agrotécnicas Federais. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/98211/decreto-4877-03>. Acesso em: 16 jul. 2001.

BRASIL **Lei 9.784 de 29 de janeiro de 1999**, Disponível em:<<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1999/9784.htm>>_Acesso em 02.07.2011.

BRASIL, **Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm Acesso em 15.06.2011>.

BRASIL, **Lei 8745, de 30 de junho de 1978**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8745cons.htm> Acesso em 15.06.2011.

BRASIL, **Lei no 6.545, de 30 de junho de 1978**. Disponível em:
<<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/109760/lei-6545-78>>
Acesso em 15.06.2011.

BRASIL. **Lei n. 9279 de 1996**. (Lei das Patentes)
Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L9279.htm>>.
Acesso em: 5 abr. 2011.

BRASIL, **Lei nº 8.745, de 09 de dezembro de 1993 - DOU de 10/12/93** – Alterada
Disponível em: <<http://www.010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1993/8745.htm>>
Acesso em: 10 mai.2011.

BRASIL, **Lei nº 12.376, de 2010**. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12376.htm#art2>
Acesso em: 10 jun. 2011.

BRASIL, **Lei 10.861 de 2004**. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l10.861.htm>
Acesso em: 26 jun. 2001

CALDAS, M. P.; WOOD JUNIOR, T. Identidade Organizacional. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 37, n.1, p.6-17, 1997.

CARVALHO, C. C. **Identidade e intimidade**: um percurso histórico dos conceitos psicológicos. *Análise Psicológica*. v. 4, p. 727-741, 1991.

CASTELLS, M. **O poder da identidade**. São Paulo: v. 2, 3. ed. Paz e terra, 2001.

CEFET/MG, **Catálogo de cursos 2009**. Belo Horizonte, 2009.

CEFET/MG, **Resolução CD-158/06**. Belo Horizonte, 2006.

CEFET/MG, **Resolução CD-074/08**. Belo Horizonte, 2008.

CEFET/MG, **Projeto pedagógico do curso de engenharia elétrica**.

Disponível em:

<http://www.engenhariaeletrica.cefetmg.br/galerias/Arquivos_EE/Microsoft_Word_-_PPP-CursoEngEletrica_VersaoAprovada.pdf> Acesso em: 18/07/2011.

COLLIS, J; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração** - um guia prático para alunos de graduação e pós graduação. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005, 349 p..

FERNANDES, M. E. R.; MARQUES, A. L.; CARRIERI, A. P. **Identidade organizacional e os componentes do processo de identificação**: uma proposta de integração. CADERNOS EBAPE.BR, v. 7, n. 4, artigo 11, Rio de Janeiro, Dez. 2009.

FREITAS, M. E. Identidade e identidades: somos o banco e o arco-íris. (Prefácio) In: CARRIERE, A. P. *et al.* **Identidade nas organizações**. Curitiba: ed. Juruá, p. 11-14, 2010.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**, 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

KOEHLER, S. E., **A trajetória institucional/docente do professor substituto na UFSM**, Dissertação de mestrado, Santa Maria, RS, 2006.

MACEDO, S.M.S. (Org.) **Manual de normalização da Faculdade Novos Horizontes**: orientações para apresentação de trabalhos acadêmicos e científicos - padrão FNH. 2. ed. Belo Horizonte: Faculdade Novos Horizontes, 2008. 93.

MACHADO, H. V. A identidade e o contexto organizacional: perspectiva de análise. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 7, p. 51-73, maio de 2003. Número especial.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 4. ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.

MARTIN-BARÓ, I. **Acción e ideología**: psicologia social desde centroamérica. El Salvador: UCA Editores, 1985.

MAURÍCIO, A. F. S. **Representações identitárias no discurso de uma organização feminista** (Dissertação de mestrado), 2011.

Disponível em: http://run.unl.pt/bitstream/10362/5937/1/Tese_Final.pdf
Acesso em: 22/07/2011.

MEIRELLES, H. L. **Direito administrativo brasileiro**. São Pulo: Editora Malheiros, 1998.

OLIVEIRA, A. F. Identidade organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. M. *et al.* **Medidas do comportamento organizacional**: ferramenta de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008, 344 p.

OLIVEIRA, A. F.; CASTRO, L. O.; RESENDE, K. P. **Investigação dos antecedentes de confiança do empregado na organização**: cultura e identificação organizacionais. Seminário de iniciação científica. Convênio CNPq/UFU & FAPEMIG/UFU, 2008.

OLIVEIRA, F. A. Identificação organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. M. *et al.* **Medidas do comportamento organizacional**: ferramenta de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008, 344 p.

PAIVA, K. C. M; MELO, M. C. O. L. Refletindo sobre identidade e profissão acadêmica em universidades. In: CARRIERE, A. P. *et al.* **Identidade nas organizações**, Curitiba: ed. Juruá, p. 87-105, 2010.

ROCHA, C. B. e SILVA, J. R. G. Identificação de funcionários com empresa pública no contexto de mudança: o caso Finep. **Revista de Administração Pública**, v. 41, n. 4. Rio de Janeiro, July/Aug. 2007.

SARAIVA, L. A. S, *et al.* Identidade nas organizações: uma questão polêmica em curso (conclusão). In: CARRIERE, A. P. *et al.* **Identidade nas organizações**, Curitiba: ed. Juruá, p. 183-186, 2010.

SILVA, F.P.P.; Burnout: um desafio à saúde do trabalhador. **Revista de Psicologia social e institucional**, v. 2, n. 1, jun. 2000.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**, 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007. 96 p.

VIEIRA, A. Identidade e crise de identidade: reflexões conceituais. In: VIERA, A. GOULART, I. B. **Identidade e subjetividade na gestão de pessoas**. Curitiba, Juruá, 2007.

WEISZFLOG, W. Michaelis, **Moderno dicionário da língua portuguesa**. São Paulo: Melhoramentos, 1998.

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos, 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

ANEXO A - Questionário

I DADOS DEMOGRÁFICOS E FUNCIONAIS

Nesta parte do questionário, deverão ser preenchidos os espaços com as informações correspondentes ao sexo, idade, tipo de vínculo com a instituição, (se efetivo ou substituto), o tempo de vinculação e o nível mais elevado de formação.

- 1 Sexo: M_____ F_____ (Assinalar com um "X")
- 2 Idade:_____
- 3 Vínculo com a instituição: Efetivo(a)_____ Substituto(a)_____ (Assinalar com "X")
- 4 Assinale com um "X" o tempo de vínculo com a instituição:
 - () Até 2 anos
 - () Mais de 2 até 5 anos
 - () Mais de 5 até 10 anos
 - () Mais de 10 até 20 anos
 - () Acima de 20 anos
- 5 Assinale com um "X" somente o seu nível de formação mais elevado e complete a área de formação no nível assinalado.
 - () Superior
 - () Especialização (*Pós-Graduação Lato Sensu*)
 - () Mestrado
 - () Doutorado

Área de formação no nível assinalado: _____

II ESCALA DE IDENTIFICAÇÃO ORGANIZACIONAL - EIO

Você está recebendo um questionário cuja finalidade é conhecer a sua percepção a respeito do relacionamento das pessoas com sua instituição de trabalho.

Por favor, leia cada afirmativa e indique a sua opção de resposta escrevendo o número (1 a 4) que melhor demonstre sua percepção nos parênteses que antecedem cada frase. Não deixe questão sem resposta. Lembre-se que não há repostas certas ou erradas.

1. Discordo totalmente
2. Discordo em parte
3. Concordo em parte
4. Concordo totalmente

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">01. () Eu tenho valores pessoais parecidos com valores de algumas instituições.02. () Eu compartilho dos valores com minha instituição.03. () Eu prefiro me candidatar a um emprego em uma instituição quando ela tem valores parecidos com os meus.04. () Eu trabalharia em uma instituição que tivesse valores parecidos com os meus.05. () Eu tenho uma visão de mundo parecida com a de algumas instituições.06. () O sucesso da minha instituição é o meu sucesso.07. () Minha experiência, nesta instituição, me levou a ser parecido com ela.08. () Eu conheço instituições onde as pessoas tem um jeito de pensar parecido com o meu.09. () Atualmente eu tenho valores semelhantes aos da minha instituição.10. () Eu sei quando uma instituição é parecida comigo.11. () Eu conheço instituições que tem crenças semelhantes às minhas.12. () Fazer parte do quadro de empregados desta instituição é importante para mim.13. () Eu me sinto valorizado ao ser reconhecido como membro desta instituição.14. () Gostaria de pertencer a uma instituição cujos valores fossem semelhantes aos meus.15. () Os valores da minha instituição fazem parte da minha auto-imagem.16. () Pertencer a esta instituição é importante para a minha auto-imagem.17. () É importante para mim trabalhar em uma instituição cujos valores são parecidos com os meus. |
|---|

APÊNDICE A - Carta aos professores

Prezado professor:

Sou professor de Direito Empresarial do Curso de Administração e de Introdução ao Direito nas Engenharias do *Campus II* do CEFET/MG e estou realizando o Curso de Mestrado Acadêmico em Administração, na Faculdade Novos Horizontes.

A minha dissertação será “IDENTIDADE ORGANIZACIONAL: estudo de caso com os professores da graduação do *Campus II* do CEFET/MG”. Gostaria de contar com a sua colaboração para responder ao questionário anexo.

As informações servirão exclusivamente para o contexto acadêmico, sendo, portanto, tratadas sem identificação do respondente, e a divulgação somente se dará no formato de produção científica.

As perguntas poderão ser respondidas em aproximadamente 10 minutos.

Agradeço sua valiosa colaboração e fico ao dispor para esclarecimentos adicionais pelo endereço eletrônico: reni@iq.com.br

Reni Ferreira de Arruda