



## Perfis de Comprometimento com Ações Docentes no Ensino Superior

*Givaldo Carlos Candrinho*

Universidade Save – UniSave, Inhambane, Moçambique

*Antônio Virgílio Bittencourt Bastos*

Universidade Federal da Bahia – UFBA, Salvador, Brasil

*Clayton Silva de Almeida*

Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública – EBMS, Salvador, Brasil

### RESUMO

Estudos sobre a docência universitária têm sido direcionados a abordagens do ensino, quando, na realidade, esta é uma atividade complexa, com linhas de atuação que permitem diferentes perfis de dedicação. Este estudo objetivou delinear os perfis de comprometimento com ações de docentes universitários, em função de suas características pessoais e ocupacionais. De caráter quantitativo e descritivo, participaram 251 professores de universidades públicas moçambicanas, que responderam a um questionário - Medida de Comprometimento Organizacional (MCO-7) e Escala de Comprometimento com Ações Docentes (ECAD-28) - que buscou levantar suas informações pessoais e ocupacionais, a. Os resultados identificaram quatro perfis: docentes comprometidos, docentes não extensionistas, docentes descomprometidos e, pesquisadores docentes, que não apresentaram diferenças em função de suas características. O estudo torna-se útil para a gestão universitária, dando novos elementos que facilitem entender os perfis docentes e fatores associados que impactam no comprometimento com suas ações e a organização.

Palavras-Chave: perfis docentes; comprometimento organizacional; docentes universitários.

### COMMITMENT PROFILES WITH TEACHING ACTIONS IN HIGHER EDUCATION

#### ABSTRACT

Studies on university teaching have focused on teaching approaches, when in reality this is a complex activity with lines of action that allow for different levels of dedication. This study aimed to delineate the profiles of commitment to university teaching activities based on personal and occupational characteristics. Of a quantitative and descriptive nature, 251 teachers from Mozambican public universities participated, responding to a questionnaire that sought to gather their personal and occupational information, the Organizational Commitment Measure (MCO-7) and the Commitment to Teaching Activities Scale (ECAD-28). The results identified four profiles: committed teachers, non-extensionist teachers, uncommitted teachers, and teacher-researchers, which did not show differences based on their characteristics. The study

becomes useful for university management, providing new elements that help understand faculty profiles and associated factors that impact their commitment to their actions and organization.

Keywords: teaching profiles; organizational commitment; university professors.

## **PERFILES DE COMPROMISO CON LAS ACCIONES DOCENTES EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

### **RESUMEN**

Los estudios sobre la docencia universitaria han estado dirigidos a enfoques de la enseñanza, cuando en realidad esta es una actividad compleja con líneas de actuación que permiten diferentes perfiles de dedicación. Este estudio tuvo como objetivo delinear los perfiles de compromiso con acciones docentes universitarias en función de sus características personales y ocupacionales. De carácter cuantitativo y descriptivo, participaron 251 profesores de universidades públicas de Mozambique, quienes respondieron un cuestionario que buscó recopilar sus datos personales y ocupacionales, la Medida de Compromiso Organizacional (MCO-7) y la Escala de Compromiso con Acciones Docentes (ECAD-28). Los resultados identificaron cuatro perfiles: docentes comprometidos, docentes no extensionistas, docentes descomprometidos y, docentes investigadores, que no mostraron diferencias en función de sus características. El estudio se vuelve útil para la gestión universitaria, proporcionando nuevos elementos que faciliten comprender los perfiles docentes y los factores asociados que impactan en el compromiso con sus acciones y la organización.

Palabras Clave: perfiles docentes; compromiso con la docência; profesores y acciones universitarias.

### **1 INTRODUÇÃO**

As organizações encontram-se integradas em um contexto de grande instabilidade, sendo necessário que se adaptem às constantes mudanças decorrentes de um mundo social contemporâneo, retratando uma série de transformações trazidas pela globalização e avanços tecnológicos que impactam o contexto de trabalho, emprego, e profissionalização, gerando consequentes mudanças nos processos de gestão em todas as esferas da produtividade, tanto no setor público, quanto no privado (Antunes, 2022; Rentería, 2019).

Este estudo retrata o comprometimento organizacional à luz da docência universitária. As grandes questões levantadas pelos pesquisadores (Bastos, 1993; Klein, Solinger; Dufлот, 2022; Pinho, Oliveira, Silva, 2020) em torno deste construto se centram na compreensão dos múltiplos objetos que podem funcionar como alvos de vínculo do trabalhador com a organização.

Pesquisas apontam o comprometimento organizacional como um construto de base afetiva, pelo qual o indivíduo se identifica com uma organização e seus objetivos, desejando permanecer nela. Apontam ainda para a existência de três vínculos diferenciados:

comprometimento organizacional, entrenchamento organizacional e o consentimento organizacional (Bastos, 1993; Bastos; Aguiar, 2015; Macambira; Bastos; Rossoni, 2015; Menezes; Aguiar; Bastos, 2016).

Para Bastos (2000), Pinho, Oliveira e Silva (2020), a compreensão do comprometimento organizacional deve ir além da própria vida no trabalho; é importante agregar fatores extra a esta. Por isso, a necessidade de se investigar como são articulados os múltiplos vínculos dos indivíduos com variados aspectos de trabalho, conhecidos como focos de comprometimento, como, por exemplo: trabalho, equipes de trabalho, profissão, sindicato, organização empregadora. Candrinho, (2021), Khajuria e Kan (2022), Klein, Solinger e Dufлот, (2022) acrescentam os sistemas do ambiente de trabalho: eu, grupo de trabalho, organização, sindicato, profissão; objetos do local de trabalho e condições humanas, como: tecnologia, produto do trabalho, rotinas, autonomia, coisas/espço pessoais; recompensas/pagamentos por trabalhar: salário, salários indiretos, poder, status e carreira.

No seu estudo, Meyer e Anderson (2016) vislumbraram essas ideias, ao introduzirem a noção de comprometimento com as ações que o indivíduo pode estar vinculado no âmbito do trabalho, podendo existir de forma independente da organização. Ela se estende ao estudo de Pereira (2019) com professores universitários, pela complexidade da profissão que não se restringe apenas ao ensino ou sala de aulas, envolvendo também a pesquisa e extensão, além da gestão da própria universidade nos seus diferentes níveis.

Essas atividades colocam demandas de dedicação docente que podem ser competitivas entre si, mostrando a importância de se estudar os vínculos de comprometimento. Isso porque, atualmente, as Instituições de Ensino Superior (IES) estão sujeitas a diversos processos de avaliação de seu desempenho por agências internas e externas, e *rankings* ao redor do mundo.

Uma das preocupações centrais do ensino superior tem sido a promoção da elevação da qualidade de ensino, investigação, extensão e gestão, cujo sucesso depende da constituição de um corpo docente competente e profissional, com responsabilidades e funções claramente definidas nas normas de funcionamento da instituição. Para tal, impõe-se definição de princípios, critérios, normas e procedimentos flexíveis, que estimulem a criatividade e a inovação de recursos humanos que as instituições detêm como força de trabalho especializada. A ênfase deve ser dada à excelência e à eficiência dos serviços prestados pelo pessoal docente (Angst; Alves, 2018; Samussone; Fátima; Lauriano, 2022).

Todo este cenário se iniciou principalmente, por conta da Conferência Mundial sobre o ensino superior, em Paris em 1998, que preconizou a globalização e o crescimento das instituições de ensino superior face aos avanços tecnológicos. Pois, a garantia da qualidade tem

recebido muita atenção nos últimos anos, relacionada à necessidade de alinhar o crescimento quantitativo das frequências com os padrões internacionais (Bene *et al.*, 2022; Angst; Alves, 2018; Rodrigues; Migon, 2019; Schneck *et al.*, 2020).

Samussone; Fátima e Lauriano (2022) acrescentam que a preocupação com a qualidade tem se mostrado um dos desafios particulares da educação superior, envolvendo, assim, a reformulação de políticas públicas. Para os autores, trata-se de uma questão complexa, que engloba múltiplos elementos, por exemplo crescimento econômico, fluxos de conhecimento, ambientes de trabalho acadêmico em rápida transformação, grupos de alunos com expectativas e necessidades em constante mudança, e questões que compõem agendas transversais de ação governamental.

Com isso, os docentes são pressionados por uma sociedade cada vez mais competitiva, voltada para às instituições de ensino superior, exigindo delas resultados que não se subscrevem apenas em uma perspectiva de eficiência, mas também de controle social do investimento realizado. Macane (2022), Rodrigues e Migon (2019) apontam que tal exigência ultrapassa esta visão, esperando-se que a eficácia das instituições seja uma hiper eficácia, formando cidadãos equipados com um conjunto de competências e de capacidades que lhes permita tudo ou quase tudo fazer.

Ainda na senda das pressões, no caso de Moçambique, para salvaguardar a qualidade da educação superior, além do ensino e outras atividades, a pesquisa é parte dos principais indicadores instituídos e considerados pela Comissão Nacional de Avaliação de Qualidade (CNAQ), constantes no artigo 17 do Sistema Nacional Avaliação de Qualidade de Ensino Superior (SINAQES) para cursos e programas (Angst; Alves, 2018; Bene *et al.*, 2022).

A essas atividades se junta a gestão da própria instituição nos seus diferentes níveis, embora tem sido comum tratá-la como uma demanda antagônica ao ensino, pesquisa, e extensão, e algo estranho à vocação do professor, e, muitas vezes, assumida sem interesse e qualificação para os desafios que o eixo coloca. Grande maioria de professores universitários tem centrando sua atenção somente no exercício da docência, ignorando a investigação e extensão que também se tornam importantes na sua carreira (Peixoto; Janissek, 2015).

Barbosa e Mendonça (2014) defendem que, quando o professor atua no papel de gestor, entra em cena o docente gestor, uma espécie particular de gerente. Ele possui funções e papéis peculiares ao mundo acadêmico, na medida em que é, antes de tudo, professor de carreira. Mesmo assumindo a posição de dirigente, esse profissional não deixa de ser professor e, portanto, a dupla atividade constitui o cerne do perfil.

Estudos de Zabalza (2009), Emmel e Krul (2017), Montenegro, Pinho e Tupinambá (2023) enfatizam que o processo de construção da identidade, enquanto professor, se situa por

um exercício de três funções em que, comumente, são convocados a desempenhar: ensino, investigação e gestão, tecendo algumas reflexões acerca dos dilemas enfrentados ao longo da sua carreira frente às múltiplas funções que lhe são direcionadas, perpassando a atuação em nível individual *versus* colaborativa; a própria dicotomia alimentada entre o exercício da investigação *versus* docência; a generalização *versus* especialização; e o ensino *versus* aprendizagem.

Nesse contexto, baseado em estudos sobre comprometimento organizacional (Bastos; Aguiar, 2015, Bastos *et al.*, 2013) e comprometimento com a ação (Meyer; Anderson, 2016; Wu *et al.* 2008), Pereira (2019) desenvolveu uma pesquisa sobre perfis docentes universitários, assinalando que não devemos somente abarcar a vinculação à organização, mas também a noção de múltiplos vínculos com ações que podem ser desempenhadas dentro delas.

Com isso, os professores assumem a função de grandes eixos, sob os quais se dão a identificação e a dedicação à sua atividade, podendo se configurar em diferentes perfis de comprometimento. Isso porque entre tantos fatores e sujeitos que envolvem a profissão docente universitária, o professor vem sendo o cerne de muitas investigações, entre elas o comprometimento com suas ações, visto a atividade ser deveras complexa e seu exercício exigir múltiplos saberes para que possa se conduzir com sucesso (Pereira, 2019).

Foi nesse espectro que este estudo objetivou responder à seguinte pergunta: como o delineamento de perfis de ações pode auxiliar no entendimento de diferentes docentes do ensino superior?

Por isso, nosso interesse em compreender os vínculos do trabalhador com a organização, especificamente o comprometimento com ações docentes universitárias, por esses profissionais desenvolverem mais de uma função ou outra atividade, além da docência, devido ao grande nível de complexidade da sua profissão (ensino, pesquisa, extensão e gestão) e pela centralidade na relação que os indivíduos estabelecem com a sua organização, suas tarefas e equipes de trabalho (Baldissera; Defaveri; Walter, 2019; Bastos *et al.*, 2013; Montenegro; Pinho; Tupinambá, 2023; Pereira, 2019; Rowe; Bastos; Pinho, 2013; Zabalza, 2009).

Este estudo traz contribuições importantes para o avanço do conhecimento. Seus resultados, podem subsidiar diversas ações de gestão universitária, no que tange à adaptação de modelos de gestão, estilos de lideranças e práticas de gestão de pessoas. Podem, ainda, contribuir para a transposição de uma aparente “lacuna” na revisão teórica e empírica no contexto moçambicano, pela ausência de pesquisas que investiguem o comprometimento com ações docentes.

Nessa esteira, o estudo objetivou delinear os perfis de comprometimento com ações de diferentes docentes universitários moçambicanos, tomando como base as dimensões ensino, pesquisa, extensão e gestão, e discutir características pessoais e ocupacionais associadas e sua relação com o comprometimento organizacional.

## 2 METODOLOGIA

O estudo se caracteriza de corte transversal com escopo associativo-descritivo, desenho fundamentalmente empírico quantitativo, a fim de estudar o fenômeno a partir de suas múltiplas facetas (Ato; López; Benavente 2013; Montero; León, 2005). Foi feito com 251 docentes universitários que exerciam sua atividade em instituições de ensino superior moçambicanas, públicas e privadas.

E a coleta de dados foi através da Medida de Comprometimento Organizacional (MCO – 7), validada por Bastos e Aguiar (2015), na versão reduzida, composta por sete itens que visam mensurar o comprometimento organizacional, tomando o construto unidimensional e de base afectiva; e Escala de Comprometimento com Ações Docentes (ECAD – 28), validada por Pereira (2019), distribuídas em sete para cada um dos fatores que visam mensurar o comprometimento com ações docentes (ensino, pesquisa, extensão e gestão), também validada para o contexto brasileiro.

Em relação à ética, importa referir que, no país onde se realizou a pesquisa, a maioria das instituições de ensino superior não possui Comitês de Ética de Pesquisa (CEPs), excetuando as que ofertam os cursos de Medicina. Atualmente, Moçambique conta com oito Comitês Institucionais de Bioética (CIBS), localizados em diferentes regiões, sendo um Comitê Nacional de Bioética para Saúde (CNBS) e sete Comitês Institucionais de Bioética (CIBS), (Chissico; Manchola-Castillo, 2018).

Outrossim, a universidade, a que este estudo se vincula, foi criada em 2019 e ainda não possui o CIBS para regulamentar e aprovar os projetos de pesquisas com seres humanos. Deste modo, sendo parte de uma tese de doutorado, sua coleta de dados foi iniciada, após anuência da coordenação do Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Instituto de Psicologia da Universidade Federal da Bahia, da Pró-Reitoria de Ensino de Pós-Graduação – PROPG/UFBA, bem como pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), vinculada ao Ministério da Educação do Brasil, através do Programa Estudante Convênio – Pós-graduação (PEC-PG), sob ofício 061/2020 PPGPSI/IPS/ UFBA, datado de 26 de novembro de 2020.

O PEC-PG é um programa que concede bolsas em instituições de ensino superior brasileiras, a professores universitários, pesquisadores, profissionais e graduados do ensino superior dos países em desenvolvimento, com os quais o Brasil mantém Acordo de Cooperação Educacional, Cultural ou de Ciência e Tecnologia visando o aumento de qualificação necessária, para que o aluno possa contribuir para o desenvolvimento de seu país. Foi o caso do autor de correspondência deste estudo.

A coleta foi on-line e as pessoas, que concordaram em participar, o fizeram de forma voluntária, através da aceitação do Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE), tendo se garantido sua confidencialidade e respeitando seu interesse e disponibilidade em acessar um link do *Survey Monkey* para responder ao questionário. A amostra foi não-probabilística, e os participantes, acessados por conveniência, partindo do método “bola de neve”, com a solicitação, para que fossem divulgados, a outras pessoas elegíveis (professores universitários de instituições de ensino superior moçambicanas), os resultados da pesquisa.

Após a coleta, os dados foram processados com recurso ao *software Jeffreys's Amanzing Statistics Program (JASP) 0.16.3.0* de Goss-Sampson (2020), através de análises descritivas, com o objetivo de verificar tanto a normalidade da distribuição das respostas em cada item, quanto as medidas de tendência central e desvio padrão, para achar os escores médios dos construtos, análises inferenciais para cálculos de correlação, através de  $\rho$  de *Pearson's*, para avaliar as associações entre os fatores das medidas, análises de clusters, pela técnica *K-Means* para agrupamento dos participantes em função dos seus perfis, análises de variância de uma via, para avaliar diferenças nos níveis dos construtos do estudo.

### 3 RESULTADOS

A média de idade dos participantes se situava em 40 anos (DP=8,3), variando entre 26 e 70, na sua maioria homens 143 (57%). Quanto ao estado civil 131 (52,2%) eram solteiros, 112 (44,6%) casados, 7 (2,8%) divorciados, e apenas 1 (0,4%) viúvo. Em relação aos dados ocupacionais, a maioria tinha o grau acadêmico de mestre 104 (41,4%), seguido de doutorado 67 (26,7%), graduação 62 (24,7), e especialização 18 (7,2%). Desses 95 (38%) atuavam na área de ciências humanas, 64 (25%) nas letras/artes, 44 (18%) em ciências biológicas, 39 (15) nas exatas, e 9 (4%) na saúde, com destaque em instituições de ensino superior públicas 178 (71%), sendo que 196 (78%) tinham vínculo contratual a tempo inteiro.

Ainda, 118 (47%) dos participantes atuavam em um programa de pós-graduação, 112 (45%) beneficiavam-se de bolsa de produtividade investigativa, 135 (46%) desenvolviam

projetos de extensão; 145 (42%) desenvolviam atividade de gestão, além de que apenas 84 (34%) ocupavam alguma representação em conselhos superiores da sua organização.

Os resultados também revelam que grande parte de professores tinha uma renda que variava de 9 a 12 salários mínimos 76 (30%), seguindo de 3 a 6 salários 74 (30%), 6 a 9 salários mínimos 61 (24%), 12 a 15 salários 20 (8%), mais de 15 salários mínimos 11 (4%), 1 a 3 salários 7 (2,8%), e apenas 1 salário mínimo 2 (0,8%).

Considerando a escala *Likert* de seis pontos e feita a análise, foi possível verificar que as respostas ficaram entre 4 e 5 (concordo pouco e concordo muito), sendo que nenhum dos quatro fatores da estrutura interna do comprometimento com as ações docentes atingiu o concordo totalmente como escore máximo de 6.000. Ver Tabela 1.

Tabela 1 – Escores médios da estrutura interna de comprometimento com as ações docentes

Fatores do CAD	Média	DP	Mínimo	Máximo
<b>F1_Ensino</b>	5.256	0.872	1.000	6.000
<b>F2_Pesquisa</b>	5.240	0.876	1.000	6.000
<b>F3_Extensão</b>	4.911	1.033	1.000	6.000
<b>F4_Gestão</b>	4.607	1.145	1.000	6.000

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Com os dados da Tabela 1, em uma análise inicial, os docentes se comprometem mais com as atividades de ensino e pesquisa.

A Tabela 2 mostra as correlações feitas entre os fatores da estrutura interna do comprometimento com as ações docentes.

Tabela 2 – Matriz de correlações entre os fatores de comprometimento com as ações docentes

Ação docente	1	2	3
<b>Fator1_Ensino</b>	0.777***	—	
<b>Fator2_Pesquisa</b>	0.491***	0.586***	
<b>Fator3_Extensão</b>	0.443***	0.381***	—
<b>Fator 4_Gestão</b>	0.777***	—	0.325***

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

As associações apresentadas na Tabela 2 foram significantes (fracas a fortes), e à semelhança da análise descritiva, os resultados das correlações também revelaram que os docentes se comprometem mais com o ensino e pesquisa.



Para identificar os perfis de comprometimento com ações docentes universitárias, foi realizada uma análise de agrupamento pela técnica *K-Means Clustering*. E, para sua estimação, utilizaram-se os quatro fatores da escala de comprometimento com ações docentes (ensino, pesquisa, extensão e gestão), estimando-se inicialmente o número de oito perfis. Em seguida, esse número foi sendo reduzido para comparação e o modelo com quatro perfis se mostrou mais adequado, tendo em vista os valores de  $p < 0,001$  e o número de integrantes em cada perfil. Os escores médios dos fatores de comprometimento com ações docentes, sua dispersão e o teste F para verificar as diferenças entre si se encontram na Tabela 3.

Tabela 3 – Perfis de comprometimento com ações docentes universitárias

Perfis de comprometimento com ações	Fator_1	Fator_2	Fator_3 M (DP)	Fator_4 M (DP)
<b>Perfil 1. Comprometidos</b>	M (DP)	M (DP)	5.554 (0,487)	5.373 (0,541)
<b>Perfil 2. Não extencionistas</b>	5.688 (0,336)	5.700 (0,311)	4.250 (8,883)	4.752 (0,644)
<b>Perfil 3. Descomprometidos</b>	4.912 (0,590)	4.759 (0,499)	2.827 (1,007)	2.684 (1,120)
<b>Perfil 4. Pesquisadores docentes</b>	2.714 (1,165)	2.735 (0,983)	4.997 (0,840)	3.213 (0,797)
<b>Total</b>	5.444 (0,576)	5.595 (0,452)	4,407 (0,804)	4,005 (0,775)
F	4,689 (0,667)	4,695 (0,561)	9,253	5,761
P	5,501	8,840	< 0,001	< 0,001

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Na Tabela 3, é possível observar que o grupo 1 (docentes comprometidos) apresentou melhores médias em todos os fatores estruturais do comprometimento com as ações, quando comparado com os demais grupos.

A *Anova – One way*, através do Teste de Levene's (F), demonstrou que os grupos não apresentaram homogeneidade de variância: Fator1\_Ensino (Levene's (3,259) = 5,501,  $p < 0,01$ ); Fator2\_Pesquisa (Levene's (3,259) = 8,840,  $p < 0,01$ ); Fator3\_Extensão (Levene's (3,259) = 9,253,  $p < 0,01$ ); Fator4\_Gestão (Levene's (3,259) = 5,761,  $p < 0,01$ ). Feito o Teste *post-hoc* de Games-Howell, foram encontradas diferenças significativas entre o grupo de professores comprometidos e descomprometidos para o Fator1\_Ensino [( $\Delta M = 0,243$ , IC 95% Bca (0,021 - 0,0,466)], e Fator2\_Pesquisa [( $\Delta M = 0,105$ , IC 95% Bca (-0,083 - 0,293)]. E diferenças entre o grupo dos professores descomprometidos e pesquisadores docentes, para o Fator4\_Gestão [( $\Delta M = -0,529$  IC 95% Bca (-1,436 - 0,377)].

Comparados os escores médios dos perfis do comprometimento com ações docentes, em função do comprometimento organizacional, não foram localizadas diferenças entre si (Sig. < 0,997), conforme ilustra a Tabela 4.

Tabela 4 – Médias descritivas do comprometimento com ações docentes em função do comprometimento organizacional

<b>Comprometimento organizacional</b>	<b>Média</b>	<b>DP</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>
Docentes comprometidos	4.603	0.851	2.286	6.000
Docentes não extensionistas	4.223	0.776	2.571	5.857
Docentes descomprometidos	2.765	0.984	1.000	5.143
Docentes pesquisadores docente	4.205	0.882	1.714	5.571

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Na Tabela 4, é possível observar a existência de dois “blocos” de comprometimento com ações: (1) docentes comprometidos, docentes não extensionistas, docentes pesquisadores, apresentando escores elevados, e muito próximos entre si; (2) docentes descomprometidos, com escores baixos. Quando comparadas as médias dos grupos de perfis formados para o comprometimento com ações docentes, os professores comprometidos continuaram se evidenciando em relação aos demais perfis docentes.

Para comparar a associação entre o comprometimento organizacional e os perfis formados para o comprometimento com ações docentes, foi realizada uma análise de correlação (Tabela 5).

Tabela 5 – Matriz de correlações entre comprometimento organizacional e perfis de comprometimento com ações docentes

<b>Variable</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
1. Comprometimento organizacional	—	
2. Cluster Perfis de comprometimento com ações docentes	0.493***	—

\* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A Tabela 5 revela uma associação significativa ( $p < .001$ ), positiva e moderada entre os perfis de comprometimento com ações docentes: docentes comprometidos, docentes não extensionistas, docentes pesquisadores, e docentes descomprometidos, sugerindo uma relação linear positiva. Isto é, o comprometimento organizacional influenciou no comprometimento com ações docentes universitários.

De modo geral, os resultados deste estudo tornaram possível o surgimento de diversos padrões de perfis docentes universitários entre os quatro fatores de comprometimento com ações docentes (ensino, pesquisa, extensão, gestão), corroborando estudos já realizados (Pereira, 2019; Rowe; Bastos; Pinho, 2013; Zabalza, 2009) de que a atividade docente engloba múltiplas funções. A ação docente no ensino superior deve ser vista sob a tríade articuladora da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão. Esta indissociabilidade aponta para a atividade reflexiva e problematizadora do futuro profissional e, ainda, para o diálogo na instituição (Emmel; Krul, 2017).

Neste sentido, os resultados evidenciaram o grupo dos comprometidos e o grupo dos pesquisadores docentes, transparecendo a ideia de que os professores universitários moçambicanos se comprometem mais com a atividade de pesquisa e docência. Essa prioridade dos docentes pode ser explicada pela ratificação de critérios utilizados para ingresso, ascensão e estabilidade na carreira docente (Baldissera; Defaveri; Walter, 2019).

Tal preocupação constitui atualmente um dos indicadores de qualidade de educação superior, instituídos e considerados pela CNAQ constantes no artigo 17 do SNAQES para avaliar e cursos e programas influenciada principalmente pelas diretrizes da Conferência Mundial sobre o ensino superior em Paris, em 1998, que preconizou a globalização e o crescimento das instituições traduzidas nos avanços tecnológicos e consequentes mudanças nas estratégias organizacionais das universidades (Bene *et al.*, 2022; Samussone; Fátima; Lauriano, 2022),

Antunes (2022); Filho e Claro (2018); Rentería (2019) apontam que, para que possam enfrentar o ambiente altamente competitivo, as organizações/universidades, por questão de sobrevivência e independentemente de seu porte ou segmento, são obrigadas a promover mudanças estratégicas rápidas. Isso tem impactado sobremaneira no trabalho docente, pois a garantia da qualidade vem recebendo muita atenção nos últimos anos, relacionada à necessidade de alinhar o crescimento quantitativo das frequências com padrões internacionais de qualidade (Bene *et al.*, 2022; Macane, 2022; Samussone; Fátima; Lauriano, 2022),

A especificidade da relação existente entre as atividades docentes e a missão da instituição varia em função da sua natureza (pública ou privada). Por exemplo, neste estudo os grupos revelaram estarem vinculados às instituições de ensino superior públicas em detrimento das privadas. Esse dado assemelha-se a pesquisa de Pereira (2019) que revelou docentes de instituições públicas mais comprometidos com o ensino e pesquisa.

Apesar da inerente atuação docente com a pesquisa, estudo de August e Alves (2018) aponta para maior preocupação de docentes apenas com a atividade de ensino, preconizando a

gestão. Em contrapartida Peixoto e Janissek (2015) apontam para pouca atenção dada à gestão, repercutindo na falta de preparação docentes e ausência de suporte adequado às esferas superiores de decisão na universidade.

O docente universitário também exerce atividades de gestão nos seus diferentes níveis, tanto na área fim (departamentos, colegiados, coordenações, direções de unidades) ou na área meio (administração central da universidade), o que não se verificou nesta pesquisa. Nesses casos, teríamos um professor que atua no papel de gestor, entrando em cena o docente gestor, que foi um perfil não identificado, porém existente no estudo de Pereira (2019), uma espécie particular de gestor, possuindo funções e papéis peculiares ao mundo acadêmico, na medida em que é, antes de tudo, em geral, professor de carreira (Barbosa; Mendonça, 2014).

Para Zabalza (2009), tem sido bastante comum tratar a gestão como uma demanda antagônica ao ensino, pesquisa, extensão, algo estranho à vocação do professor e muitas vezes assumida sem interesse e qualificação.

Todos esses resultados fortalecem pesquisas de Bastos *et al.* (2013), Pereira (2019), Rowe, Bastos e Pinho (2013), que defendem o pressuposto de que o comportamento não deve ser exclusivamente explicado com base em variáveis pessoais e ocupacionais, e não se poder abarcar somente a ideia de uma vinculação à organização, de maneira mais global, mas também a noção de múltiplos vínculos com ações que podem ser desempenhadas na universidade.

Este aspecto torna necessário que, em pesquisas sobre múltiplos comprometimentos, estudem-se as diferentes formas de vinculação docente, investigando o comprometimento com ações docentes ao longo do tempo, pois esses vínculos tendem a se mover ao longo de duas fases: adoção e progresso.

Na fase inicial, denominada adoção, aponta-se a aceitação inicial do objetivo, já na fase de progresso há uma reflexão contínua do custo-benefício e eficácia relacionados ao comprometimento contínuo com determinada ação. Por exemplo, os níveis de comprometimento dos grupos podem apresentar um declínio ou elevação com o passar do tempo e a partir de certas nuances do trabalho docente (Bastos *et al.*, 2013).

Com isso, é indispensável considerar, porém, que o comprometimento não é invariável e estagnado, mas dependente de vários fatores internos e externos ao indivíduo.

#### **4 CONCLUSÃO**

O comprometimento organizacional e o comprometimento com ações são vínculos distintos, mas que apresentam forte correlação. No caso desta pesquisa, os resultados identificaram quatro perfis de comprometimento com ações docentes, nomeadamente: (1)

docentes comprometidos; (2) docentes não extencionistas; (3) docentes descomprometidos; (4) pesquisadores docentes, revelando-se distintos entre si no que concerne à atividade de ensino, pesquisa, extensão e gestão.

Com os resultados, foi ainda possível concluir que os professores universitários se vinculam mais com as atividades de ensino e pesquisa, quando consideradas as médias globais das suas atividades. E, ainda, que as características pessoais e ocupacionais dos docentes não influenciaram a variação dos perfis, porém o comprometimento organizacional influenciou moderadamente na variação dos perfis.

Este estudo traz contribuições importantes para o avanço do conhecimento, primeiramente no quesito perfis docentes em função das suas variáveis centrais e o entendimento de como eles articulam os múltiplos comprometimentos com suas ações, e com sua organização empregadora/universidade, dando um aditivo sobre a temática, na revisão teórica e empírica. Ainda, torna-se útil para a gestão universitária, dando novos elementos que facilitem entender os perfis docentes e elementos que impactam no comprometimento com suas ações e organização.

Finalizando, constituiu limitação neste estudo, o tamanho da amostra que poderá ter influenciado nas análises de identificação de quatro perfis, se comparado o número de docentes de todas as instituições de ensino superior existente no país, o que poderia ter sido maior. Neste sentido, o grande desafio para futuras pesquisas sobre a temática consistirá no aumento da amostra e ir além da identificação de perfis de comprometimento. É preciso, na abordagem centrada em pessoas, tomar cada indivíduo em sua singularidade, para analisar como seus diversos comprometimentos se estruturam em relações complexas de influências recíprocas.

## REFERÊNCIAS

- ANGST, F. A.; ALVES, J. M. (Auto) avaliação de qualidade do ensino superior em Moçambique: um estudo de caso. *Revista Portuguesa de Investigação Educacional*, p. 117-151, 2018. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.14/25428> Acesso em: 14 mar. 2023.
- ANTUNES, R. *Capitalismo Pandêmico*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2022.
- ATO, M.; LÓPEZ, J. J.; BENAVENTE, A. Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología, *Anales de Psicología*, [S.L.], v. 29, n. 3, p. 1-1, 1 out. 2013. DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>.
- BALDISSERA, J. F.; DEFAVERI, I. R.; WALTER, S. A. O capital psicológico do trabalho e a satisfação e o comprometimento organizacional de professores universitários de contabilidade. *Revista UNEMAT de Contabilidade*, v. 7, n. 14, 2018. DOI: <https://doi.org/10.30681/ruc.v7i14.2832>

BARBOSA, M. A. C.; DE MENDONÇA, J. R. C. O Professor-Gestor em Universidades Federais: alguns apontamentos e reflexões. *Teoria e Prática em Administração*, v. 4, n. 2, p. 131-154, 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/tpa/article/view/18175> Acesso em: 19 mar. 2023.

BASTOS, V. B. B.; RODRIGUES, A. C. de A.; MOSCON, D. C. B.; SILVA, E. E. da C.; PINHO, A. P. M. Comprometimento no trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas. In: BORGES, L. de O., MOURÃO, L. (org.) *O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia*, Artmed. 2013.

BASTOS, V. B. B. Comprometimento do empregado e contextos organizacionais em mudança: o caso do Banco do Brasil. *Revista de Ciências Humanas*, Edição Esp. Temática, n. 5, p. 117-140, 2000. DOI: <https://doi.org/10.5007/%25x>

BASTOS, V. B. B. Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. *Revista de Administração de Empresas*, v. 33. 52-64, 1993. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-75901993000300005>.

BASTOS, V. B. B.; AGUIAR, C. V. N. Comprometimento organizacional. In: PUENTE P. K.; PEIXOTO, A. L. A. (org.). *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia*. Porto Alegre, 2015. RS: Artmed.

BENE, L. E.; RUMBANE, S. J.; GARCIA, F. M.; MOURÃO, A. R. B. As tensões entre à expansão e as desigualdades sociais no acesso ao ensino superior em Moçambique. *Revista de Gestão e Avaliação Educacional, [S. l.]*, v. 11, n. 20, p. e68642, p. 1-16, 2022. DOI: <https://doi.org/10.5902/2318133868642>.

CANDRINHO, G. C. Comprometimento Organizacional: uma análise das bases conceituais. *Psicologia em Ênfase*, p. 49-57, 2021. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Givaldo-Candrinho?ev=hdr\\_xprf](https://www.researchgate.net/profile/Givaldo-Candrinho?ev=hdr_xprf) Acesso em: 19 mar. 2023.

CHISSICO, C.; MANCHOLA-CASTILLO, C. Desafios e oportunidades do Comitê Nacional de Bioética para Saúde (CNBS) e dos Comitês Institucionais de Bioética (CIBS) de Moçambique na avaliação ética das pesquisas com seres humanos. *Revista Brasileira de Bioética*, 14, 31. 2018. DOI: <https://doi.org/10.26512/rbb.v14i1edsup.24231>.

SCHNECK, A. da LUZ.; CABRAL, P. M. F.; VACCARO, G. L. R.; CERVO, S. C. Heteropercepção dos Docentes do Ensino Superior Sobre o PsyCap do Coordenador de Curso. *Revista Interdisciplinar em Gestão, Educação, Tecnologia e Saúde*, v. 3, 2020. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/348789597\\_a\\_heteropercepcao\\_dos\\_docentes\\_do\\_ensino\\_superior\\_sobre\\_o\\_psycap\\_do\\_coordenador\\_de\\_curso#fulltextfilecontent](https://www.researchgate.net/publication/348789597_a_heteropercepcao_dos_docentes_do_ensino_superior_sobre_o_psycap_do_coordenador_de_curso#fulltextfilecontent) Acesso em: 29 out. 2023.

EMMEL, R.; KRUL, A. J. *A docência no Ensino Superior: reflexões e perspectivas*. Revista Brasileira de Ensino Superior, v. 3, n. 1, p. 42-55, 2017. Disponível em: <https://seer.imed.edu.br/index.php/REBES/article/view/1732> Acesso em: 10 abr. 2023.

GOSS-SAMPSON, M. *Statistical analysis in JASP: a guide for students*. Centre for Science and Medicine in Sport & Exercise University of Greenwich. 2. ed., 2019.

KHAJURIA, G.; KHAN, N. Literature review of instruments measuring organisational commitment. *Journal of Positive School Psychology*, v. 6, n. 3, p. 1352–1365-1352–1365, 2022. Disponível em: <http://journalppw.com> Acesso em: 20 de abr. 2023.

KLEIN, H. J.; SOLINGER, O. N.; DUFLOT, V. *Teoria do Sistema de Compromisso: A Estrutura Evolutiva de Compromissos para Múltiplas Metas*. Revisão da *Academy of Management*, Vol. 47, número 1, 2022. DOI: <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0031>.

MACAMBIRA, M. O.; BASTOS, A. V. B.; ROSSONI, L. *Redes sociais e o vínculo com a organização: Como a estrutura das relações explica o comprometimento, o entrenchamento e o consentimento*. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, v. 15, n. 2, p. 109-122, 2015. DOI: <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2015.2.495>.

MACANE, A. V. *Avaliação de Desempenho do Docente e do Módulo de Gestão Pública: caso de uma Instituição de Ensino Superior em Moçambique*. *Educational Research*, v. 6, n. 2, 2022. DOI: <https://doi.org/10.29314/mlser.v6i2.771>.

MENEZES, I. G.; AGUIAR, C. V. N.; BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional: questões que cercam sua natureza e os seus limites conceituais. *Psicologia em revista*, v. 22, n. 3, p. 768-789, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/DOI-10.5752/P.1678-9523.2016V22N3P768>.

MEYER, J. P.; ANDERSON, B. K. Action commitments. In: MEYER J. P. (ed.). *Handbook of Employee Commitment*. 178-192. Cheltenham, UK: Edward Elgar, 2016.

MONTENEGRO, A. V.; PINHO, A. P. M.; TUPINAMBÁ, A. C. R. *Perfis de comprometimento organizacional em universidades federais: Características sociodemográficas e ocupacionais*. *Revista de Administração Mackenzie*, 24(5), 1-30. 2023, DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG230066.pt>.

MONTERO, I.; LEÓN, O. G. *Um sistema de classificação do método nos relatórios de pesquisa em Psicologia*. *Revista Internacional de Psicologia Clínica e da Saúde*, 5(1), 115-127, 2005. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33701007> Acesso em: 26 de jun. 2023.

OLIVEIRA R. A. de; MIGON, E. X. F. G. Do Acordo Geral de Paz (1992) às Eleições Gerais em 1994: O Processo de Paz Conduzido em Moçambique. *Austral: Brazilian Journal of Strategy & International Relations*, v. 8, n. 16, p. 1-2, 14 nov. 2019. DOI: <https://doi.org/10.22456/2238-6912.89070>.

PEIXOTO, A. L. A.; DE SOUZA, J. A. J. Longe dos olhos, longe do coração: desafios de gestão de uma universidade pública a partir da percepção dos seus gestores. *Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL*, v. 8, n. 3, p. 240-260, 2015. DOI: <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2015v8n3p240>.

PEREIRA, F. M. P. *Voz e Silêncio de docentes de ensino superior com diferentes vínculos com o trabalho*. 2019 (Dissertação de Mestrado) – Instituto de Psicologia, Universidade Federal da Bahia]. Repositório do Instituto de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Bahia, 2019. Disponível em: [IPS | Instituto de Psicologia \(ufba.br\)](https://ips.ufba.br) Acesso em: 26 de mai. 2023.

PINHO, A. P. M.; OLIVEIRA, E.R.S De.; DA SILVA, C. R. M. Comprometimento organizacional no setor público: um olhar sobre três décadas de produção científica brasileira (1989-2019). *Revista do Serviço Público*, v. 71, n. 3, p. 504-539, 2020. DOI: <https://doi.org/10.21874/rsp.v71i3.350.7>.

PINHO, A. P. M.; BASTOS, A. V. B.; ROWE, D. E. O. (2015). Diferentes vínculos organizacionais: explorando concepções, fatores organizacionais antecedentes e práticas de gestão. *Organizações & Sociedade*, [S.L.], v. 22, n. 75, p. 659-680, dez. 2015. DOI: <https://doi.org/10.1590/1984-9237510>.

RENTERÍA, E. P. Psicología (s) organizacional (es) y del (de los) trabajos: Coexistencia de realidades e implicaciones disciplinares y para las personas. *Una re-introducción*. *Universidad del Valle*, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/j.ctv15pjzc4>.

ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B.; PINHO, A.P.M. Múltiplos comprometimentos com o trabalho e suas influências no desempenho: um estudo entre professores do ensino superior no Brasil. *Organizações & Sociedade*, [S.L.], v. 20, n. 66, p. 501-521, set. 2013. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1984-92302013000300008>.

SAMUSSONE, L. B.; FÁTIMA R. S. S.; LAURIANO, N.G. *Fatores de Implementação da Política de Qualidade do Ensino Superior em Moçambique: O Caso do SINAQES*. *Interação*, v. 47, n. 1, 2022. DOI: <https://doi.org/10.5216/ia.v47i1.71439>

WU, C.; McMULLEN. J. S.; NEUBERT. M. J.; YI, X. *The influence of leader regulatory focus on employee creativity*. *Journal of Business Venturing*, v. 23, n. 5, p. 587-602, 2008. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2007.09.005>.

ZABALZA, M. B. Formação de professores para o ensino superior: a busca da qualidade. *Videoconferência no VIII Seminário de Educação Superior: a Universidade como lugar de formação*. Observatório da Educação CAPES/INEP. Dias 10 e 11 de setembro de 2009. UFSM/Santa Maria, RS, 2009.

## **SOBRE OS AUTORES**


*Givaldo Carlos Candrinho* possui doutorado em Psicologia pela Universidade Federal da Bahia (UFBA), Brasil. Atualmente é docente e investigador na Faculdade de Educação e Psicologia, Departamento de Psicologia, da Universidade Save-Moçambique (UniSave), e diretor adjunto para a área acadêmica na Universidade Save – Extensão da Massinga.

 Email: [gccandrinho@gmail.com](mailto:gccandrinho@gmail.com)

 <https://orcid.org/0000-0003-3356-2723>


*Antônio Virgílio Bittencourt Bastor* é graduado em Psicologia pela Universidade Federal da Bahia (1976). Mestre em Educação pela Universidade Federal da Bahia (1982). Doutor em Psicologia pela Universidade de Brasília (1994), com concentração em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Atualmente é professor titular de Psicologia Social das Organizações no Instituto de Psicologia da Universidade Federal da Bahia (UFBA) e pesquisador do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

 Email: [antoniovirgiliobastos@gmail.com](mailto:antoniovirgiliobastos@gmail.com)

 <https://orcid.org/0000-0002-1322-5749>



*Clayton Silva de Almeida* é doutor (2023) e mestre (2017) em Psicologia pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Especialista em Avaliação Psicológica pela Universidade Paulista (2011) e em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Salvador (2008–2009). Graduado em Psicologia pela Faculdade de Tecnologia e Ciências de Salvador (UNIFTC) (2007). Atualmente é analista de avaliação institucional da Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública e professor de ensino superior, atuando na área de avaliação psicológica.

 [psicologiabahia@gmail.com](mailto:psicologiabahia@gmail.com)

 <https://orcid.org/0000-0003-1473-4155>

*Recebido em 19 de jun. de 2024.*

*Aprovado em 24 de nov. de 2025.*

*Publicado em 10 de abr. de 2026.*