

Suporte Social no Trabalho, Suporte Organizacional e Comprometimento: Um Estudo com Professores da Rede Municipal de Ensino

Autoria: Simone Alves Pacheco de Campos, Vania de Fátima Barros Estivaleta, Mauri Leodir Löbler

Resumo:

A educação básica desempenha um papel central no desenvolvimento de indivíduos enquanto cidadãos plenos e ativos na sociedade. Devido a sua importância central, os debates acerca da qualidade do ensino têm sido constantes no contexto atual, principalmente no que concerne ao ensino público, oferecido pelo Estado em suas esferas federais, estaduais e municipais. No centro destes debates, emergem a importância e o papel desempenhado pelos professores, bem como suas condições de trabalho. Inserido nesta temática estudo foi desenvolvido com o objetivo de identificar as relações entre o suporte social no trabalho, suporte organizacional e o comprometimento organizacional, considerando a realidade vivenciada por professores da rede municipal de ensino. Para tanto, realizou-se uma pesquisa *survey* descritiva, de natureza quantitativa, com 336 professores da rede municipal de ensino, da cidade de Santa Maria, RS. O instrumento de coleta de dados foi estruturado a partir de três modelos: a Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho (GOMIDE JUNIOR, GUIMARÃES e DAMÁSIO, 2004; 2008), a Escala de Percepção de Suporte Organizacional (SIQUEIRA 1995; 2008) e a Escala de Bases do Comprometimento Organizacional, (MEDEIROS *et al*, 2005). Em relação ao suporte social no trabalho, os resultados obtidos sinalizaram para percepções similares em relação às percepções de suporte social e informacional, e, por outro lado, uma menor valorização da percepção de suporte social instrumental. No que diz respeito ao suporte organizacional, pode-se observar que professores manifestaram uma elevada percepção de suporte organizacional por parte das escolas, com ênfase no que tange à percepção acerca da preocupação da escola para com a satisfação no trabalho. No que tange ao comprometimento organizacional, em relação aos professores os resultados indicam uma maior valorização da Obrigação pelo Desempenho e, por outro lado, uma menor valorização da base Falta de Recompensas e Oportunidades. Ao estabelecer relações entre os construtos, pode-se evidenciar que suporte social no trabalho, suporte organizacional e comprometimento organizacional são temas correlatos. Considerando a relação entre suporte social no trabalho e comprometimento organizacional, observou-se existirem relações elevadas entre o suporte emocional e as bases Afiliativa e Afetiva, enquanto que, por outro lado, o suporte social instrumental apresentou correlações fracas com todas as bases do comprometimento organizacional. Em relação ao suporte organizacional, os resultados evidenciaram elevadas correlações fortes entre este construto e as bases Afiliativa, Obrigação em Permanecer e Afetiva. Por fim, no que tange às relações existentes entre o suporte social no trabalho e o suporte organizacional, observou-se a existência de elevadas associações entre o suporte social emocional e instrumental e a percepção de suporte organizacional.

Introdução

A educação básica desempenha um papel central no desenvolvimento de indivíduos enquanto cidadãos plenos e ativos na sociedade. Devido a sua importância central, os debates acerca da qualidade do ensino têm sido constantes no contexto atual, principalmente no que concerne ao ensino público, oferecido pelo Estado em suas esferas federais, estaduais e municipais. No centro destes debates, emergem a importância e o papel desempenhado pelos professores, os quais ainda convivem com problemas relacionados às condições de trabalho. Esta categoria, conforme enfatiza Reis *et al.* (2005) é uma das mais expostas a ambientes conflituosos e de alta exigência de trabalho, tais como tarefas extraclasse, reuniões e atividades adicionais, problemas com alunos, pressão do tempo, dentre outros. Estes fatores acabaram por fazer com que a docência fosse considerada, atualmente, como uma das profissões mais estressantes (REIS *et al.*, 2005).

Dentre os fatores que protegem e amenizam os aspectos maléficos do *stress* e da elevada carga de trabalho, o suporte social e organizacional desempenha um papel central. A percepção de suporte no trabalho caracteriza-se como um importante aspecto psicológico presente nas relações de trabalho (BERTHELSEN, HJALMERS e SODERFELDT, 2008), podendo impactar diretamente na relação entre o indivíduo e a organização (WIESENFELD, RAGHURAM e GARUD, 2001). No que tange ao contexto do trabalho, o suporte no trabalho é entendido, para fins deste estudo, como o apoio disponibilizado ao indivíduo no trabalho, sendo caracterizado como a crença do funcionário de que a organização lhe fornece suporte material, instrumental, emocional e organizacional (GOMIDE JUNIOR, GUIMARÃES e DAMÁSIO, 2004; 2008).

Da mesma forma que o suporte social, o suporte organizacional também encontra-se relacionado à melhorias na saúde física e mental dos indivíduos, sua satisfação, bem-estar, desempenho nas tarefas e comprometimento organizacional (PADOVAN, 2005), estando relacionado com a percepção que o indivíduo tem do quanto a organização valoriza as suas contribuições e cuida do seu bem-estar (EISENBERGER *et al.* 1986). Os estudos em torno desta temática sinalizam para a grande importância do suporte organizacional no bem-estar e qualidade de vida dos indivíduos (EDWARDS e PECCEI, 2010), contribuindo também com melhores resultados para as organizações, como, por exemplo, aumento do comprometimento organizacional (RHOADES e EISENBERGHER, 2002).

De acordo com Crosswell e Elliott (2004), o nível de comprometimento dos professores é um fator chave para o momento atual, uma vez que influencia fortemente a disposição destes para se engajarem em atividades cooperativas, reflexivas e críticas, sendo também fundamental no sentido de motivar os professores que buscam modificar suas práticas para atuarem frente às complexas demandas educacionais da atualidade.

Diante do exposto, emerge o seguinte questionamento que serviu como inspiração para o presente estudo: *De que forma o suporte social no trabalho e o suporte organizacional se relacionam com o comprometimento organizacional, segundo a percepção de professores da rede municipal de ensino?* Visando responder ao questionamento de pesquisa, foram traçados os seguintes objetivos: (i) *identificar a percepção dos professores acerca do suporte social no trabalho;* (ii) *avaliar a percepção dos pesquisados acerca do suporte organizacional;* (iii) *analisar as bases do comprometimento organizacional mais valorizadas na percepção dos professores;* e, (iv) *estabelecer relações entre os construtos.*

Este estudo encontra-se estruturado em mais cinco seções, além da introdução. Na seção dois, aborda-se o referencial teórico adotado. Na seção três, apresenta-se a arquitetura metodológica para operacionalizar o estudo. Na seção quatro, são apresentados os resultados, alinhados com os objetivos propostos. Na quinta seção, são expostas as considerações finais; e por fim, as referências bibliográficas utilizadas.

2 Referencial Teórico

2.1 Suporte Social: Compreendendo a Origem do Suporte no Trabalho

De acordo com Cobb (1976), o suporte social pode ser definido como as informações possuídas pelo indivíduo, as quais o fazem acreditar que é cuidado, querido, amado, estimado e tido como membro de uma rede com obrigações mútuas. Rodriguez e Cohen (1998) afirmam que o tema frequentemente é abordado como os processos pelos quais os indivíduos gerenciam recursos psicológicos e materiais disponíveis através das suas redes sociais, a fim de aumentar suas estratégias de resposta a eventos que ocasionam *stress*, atender as suas necessidades sociais e atingir seus objetivos.

Esta temática tem ganhado espaço também no contexto organizacional, tendo em vista que o suporte social configura-se como um importante aspecto psicológico do ambiente de trabalho, bem como um mecanismo de apoio à sua realização do trabalho (BERTHELSEN, HJAMELRS e SODERFELDT, 2008). Os estudos empíricos realizados sobre o tema têm demonstrado que, o construto apresenta uma relação positiva com a saúde (VÄÄNÄNEN et al. 2003), bem, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional (PAPPAS, 2007).

No contexto do trabalho, o suporte social pode ser entendido como o grau com que os indivíduos percebem que possuem relações sociais positivas com os outros (WIESENFELD, RAGHURAM e GARUD, 2001). Para Gomide Junior, Guimarães e Damásio (2004, 2008), refere-se à crença global, por parte dos funcionários, de que a organização da qual faz parte oferece os três tipos de suporte social (emocional, instrumental e informacional), os quais são necessários à realização do trabalho.

A literatura acerca do suporte social identifica diferentes dimensões em relação a percepção de suporte social, as quais estão relacionadas aos diferentes tipos de apoio que alguém pode receber de sua rede social, sendo que os mais amplamente estudados referem-se as dimensões emocional, instrumental e informacional (RODRIGUEZ e COHEN, 1998).

O *suporte social informacional*, de acordo com Cohen (2004), envolve o fornecimento de informações relevantes, destinadas à auxiliar o indivíduo a lidar com as dificuldades, materializando-se em forma de conselhos ou orientações para lidar com seus problemas pessoais. De acordo com Rodriguez e Cohen (1998), este tipo de suporte geralmente traduz-se sob a forma de conselhos e orientações, com o objetivo de auxiliar à resolução de problemas. A percepção de suporte informacional de acordo com Gomide Junior, Guimarães e Damásio (2004,2008), refere-se a crença, por parte do funcionário que a organização possui uma rede de comunicações comum, através da qual são veiculadas informações precisas e confiáveis.

O *suporte social emocional*, por outro lado, relaciona-se às expressões de empatia, carinho e confiança (COHEN, 2004). O suporte social emocional pode ser vir de amigos íntimos, familiares ou colegas de trabalho (PADOVAN, 2005). Hogan, Linden e Najarian (2002), afirmam que este tipo de suporte envolve a comunicação verbal e não verbal, de carinho e preocupação, auxiliando a reduzir a angústia e permitindo a expressão de sentimentos. A percepção de suporte emocional no trabalho, para Gomide Junior, Guimarães e Damásio (2004; 2008), refere-se às crenças dos funcionários de que na organização para qual trabalha existem pessoas em que se pode confiar, que se mostram preocupadas umas com as outras, que se valorizam e se gostam.

O *suporte social instrumental*, no entendimento de Cohen (2004), refere-se ao fornecimento de auxílio material (assistência financeira ou ajuda nas tarefas diárias). Hogan, Linden e Najarian (2002), enfatizam que, através do fornecimento de bens materiais, este tipo de suporte visa diminuir os sentimentos de perda de controle. Esta percepção se relaciona a crença do indivíduo de que a empresa fornece insumos materiais, financeiros, técnicos e gerenciais necessários à realização de suas tarefas (GOMIDE JUNIOR, GUIMARÃES e DAMÁSIO, 2004; 2008).

2.2 Suporte Organizacional: Base da Relação de Confiança entre Colaboradores e Organizações

Nota-se que, recentemente, organizações preocupadas em proporcionar melhores condições de trabalho aos funcionários buscaram soluções no sentido de oferecer um melhor ambiente aos mesmos (PADOVAN, 2005). Tais melhorias podem ser entendidas em termos de oferecimento de suporte organizacional, uma vez que, este conceito relaciona-se as ações da organização no sentido de desenvolver seus funcionários, prover recursos, garantir autonomia, visibilidade e reconhecimento (ASELAGE e EISENBERGER, 2003).

De acordo com o entendimento de Eisenberger *et al.* (1986), a percepção de suporte organizacional refere-se à crença do funcionário acerca da extensão em que a organização valoriza as suas contribuições e cuida de seu bem-estar. Assim, a percepção de suporte organizacional constitui a base da relação de confiança entre funcionários e organização, uma vez que a organização irá perceber e recompensar pelos esforços extras realizados pelos indivíduos (EISENBERGER, FASOLO E DAVIS-LAMASTRO, 1990).

Para a compreensão deste conceito e de sua importância, faz-se necessário, todavia, ampliar o entendimento acerca dos mecanismos de troca social e de reciprocidade que ocorrem entre indivíduos e organizações, as quais estabelecem e sustentam os vínculos entre os mesmos. Neste sentido, o conceito de suporte organizacional encontra-se alicerçado em duas vertentes teóricas: a teoria das trocas sociais e a teoria da norma da reciprocidade, (ASELAGE e EISENBERGER, 2003; WAYNE *et al.* 2002;).

A teoria da troca social, concebida por Blau (1986), explica a motivação existente por trás das atitudes e dos comportamentos adotados pelos indivíduos. Este autor afirma que as trocas sociais acontecem unicamente com base na confiança e na boa fé entre as partes, envolvendo a oferta de favores, os quais criam obrigações futuras (SIQUEIRA e GOMIDE JUNIOR, 2004). Wayne *et al.* (2002), enfatizam que a aplicação destes pressupostos em contextos organizacionais ocorre devido ao fato de fornecer uma base para compreensão do papel que as organizações e os gestores na criação de sentimentos de obrigação nos funcionários bem como comportamentos pró-organizacionais.

Acrescenta-se a contribuição de Gouldner (1964) acerca do princípio de reciprocidade. Esta autora menciona que as relações sociais são regidas por um princípio moral, aceito universalmente, o qual define a obrigação de retribuir favores recebidos. Para tanto, o autor sustenta sua abordagem em duas exigências: (i) deve-se ajudar a quem nos ajuda, e, (ii) não se deve prejudicar quem nos beneficia.

Para Allen *et al.* (2008), a percepção de suporte organizacional relaciona-se à avaliação dos funcionários acerca de se, e, em que medida, a organização irá reconhecer e premiar o seu esforço, oferecer apoio às suas necessidades sócio-emocionais e ajudá-los em seus pedidos. Estes mesmos autores mencionam que um dos fatores importantes relacionados ao suporte organizacional, trata-se da necessidade de se ter um trabalho desafiador e uma carga de trabalho gerenciável, bem como às oportunidades de orientações de carreira.

A fim de avaliar a percepção dos funcionários acerca do apoio fornecido pela organização, Eisenberger *et al.* (1986) criaram um instrumento de mensuração: a Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO). Esta escala consta de 36 afirmativas referentes a possíveis comportamentos que organizações dispensam a seus funcionários, bem como ações destas que resultariam em benefícios ou prejuízos na percepção dos indivíduos (EISENBERGER *et al.*, 1986). A adaptação e validação da EPSO, no contexto nacional, foi realizada por Siqueira (1995 ; (2008), sendo construídas duas escalas provenientes da original: uma versão completa e outra reduzida.

2.3 Comprometimento Organizacional: Conceitos e Principais Vertentes Teóricas

Ao longo da vida, os indivíduos desenvolvem diferentes vínculos com indivíduos, grupos e instituições (SIQUEIRA e GOMIDE JUNIOR, 2004), os quais determinam a natureza das relações que estabelecem. Estes vínculos podem ser compreendidos através do comprometimento do indivíduo para com as relações que estabelece, seja no trabalho ou em sua vida pessoal. Considerando a esfera organizacional, o entendimento sobre comprometimento torna-se fundamental, à medida que através dele é possível conhecer a relação de compromisso existente entre os indivíduos e a organização.

Medeiros *et al.* (2003) afirmam que é consenso na literatura atual que o comprometimento possui múltiplos focos e bases. Becker (1992) propõe que os focos do comprometimento sejam entendidos como os alvos do comprometimento (a organização, a profissão, o grupo, o sindicato, dentre outros), enquanto que, as bases são as naturezas ou motivos que levam o indivíduo a comprometer-se.

Tendo em vista que a abrangência da temática nos estudos organizacionais, este trabalho centrou-se em uma perspectiva multidimensional em relação à natureza do comprometimento, admitindo que existem uma série de processos que levam o indivíduo a desenvolver laços de comprometimento. Neste sentido, ao longo do tempo, com o amadurecimento desta temática, uma série de modelos foram traçados visando ampliar a compreensão acerca da natureza do construto.

No contexto brasileiro, destaca-se o modelo de comprometimento desenvolvido por Medeiros *et al.* (2005), o qual apresenta uma ótica ampliada acerca do tema. Para estes autores, o comprometimento organizacional é um construto multidimensional em relação às suas bases, apresentando, desta forma, sete componentes para o comprometimento organizacional: *Afetivo, Escassez de Alternativas, Falta de Recompensas e Oportunidades, Obrigação em Permanecer, Obrigação pelo Desempenho, Afiliativo e Linha Consistente de Atividade*. O modelo desenvolvido por Medeiros *et al.* (2005) apresenta como diferencial o fato de reunir, em uma única abordagem, distintas vertentes teóricas importantes para a compreensão do construto, tanto na literatura nacional quanto internacional, conforme pode ser visualizado na Figura 1.



Figura 1 – Bases do Comprometimento

Fonte: Elaborado com base em Medeiros *et al.* (2005)

3. Métodos e Procedimentos

Visando responder ao problema de pesquisa e atingir os objetivos propostos, realizou-se uma pesquisa descritiva, com adoção do método *survey*, e de cunho quantitativo. A população alvo constou de professores das escolas urbanas da rede municipal de ensino da

cidade de Santa Maria, a qual consta de 1558 docentes. Os instrumentos foram distribuídos a toda a população alvo, obtendo-se um índice de retorno de 25,34% dos questionários enviados, resultando em 336 pesquisados.

Para o desenvolvimento deste estudo, o questionário foi estruturado em torno de três modelos teóricos: Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho (EPSST), de Gomide Junior, Guimarães e Damásio (2004; 2008); Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO), em sua versão reduzida, criada por Siqueira (1995;2008); e, a Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO), desenvolvido por Medeiros *et al.*(2005). Convém ressaltar que os referidos modelos, em seus estudos de validação, obtiveram coeficientes *Alpha de Cronbach* satisfatórios, garantindo sua consistência interna bem como a possibilidade de utilização em estudos futuros. Na figura 2 visualiza-se o desenho conceitual da pesquisa.

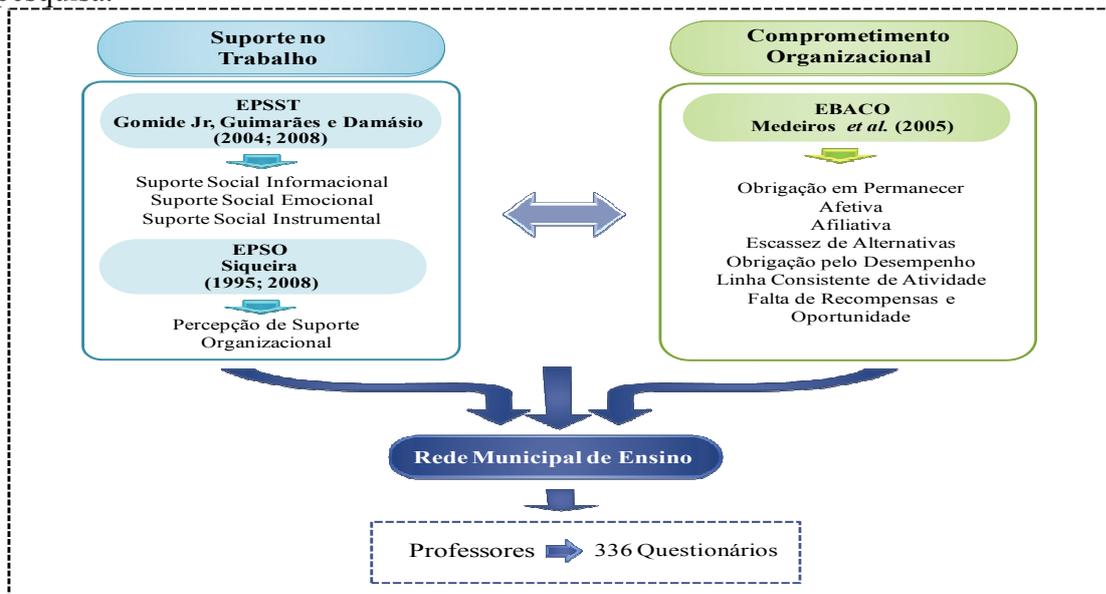


Figura 2 – Modelo de Pesquisa

Fonte: Elaborado pelos autores

Para a análise dos dados, os questionários foram tabulados em uma planilha criada no Microsoft Excel, e, posteriormente, transpostos para o *software* “*Statistical Package for the Social Sciences – SPSS 13.0*”, através do qual se realizou as análises estatísticas descritivas, de frequência, análise fatorial e coeficiente de correlação de *Pearson*, os quais serão tratados na seção dos resultados

4. Análise e Discussão dos Resultados

4.1 Suporte Social no Trabalho: A percepção dos Professores da Rede Municipal de Ensino

A fim de compreender como se dá a percepção acerca do suporte social no trabalho, realizou-se, primeiramente, a técnica estatística da análise fatorial, através do método de componentes principais. Contudo, a utilização da análise fatorial requer a realização de testes estatísticos que confirmem a adequação do conjunto de dados à referida técnica. Para tanto, o conjunto de dados foi avaliado de uma forma geral, através dos testes de *Kaisor-Meyer-Olkin* (KMO) e de Esfericidade de Bartlet; e através de suas variáveis individualmente, através da Medida de Adequação da Amostra. Neste sentido, ambos os testes atestaram à fatorabilidade dos dados, uma vez que foi obtido para o KMO igual a 0,857, considerado, por Pestana e Gageiro (2003) como bom para análise fatorial e, para o teste de Bartlet, o resultado mostrou ser este significativo; em relação a adequação da amostra, os valores excederam aos níveis

mínimos aceitáveis, o que indica que o conjunto de dados é adequado à realização da análise fatorial.

Tendo em vista a adequação dos dados, partiu-se para a realização da análise fatorial, através do método de componentes principais com normalização *Kaiser* e rotação *varimax*. Após, foram testadas as comunalidades, sendo obtidos valores superiores a 0,5, valor considerado por Pestana e Gageiro (2003) como mínimo. Para a determinação do número de fatores a serem extraídos foram utilizados, como critérios, o percentual de variância explicada, devendo ser igual ou superior a 60%; e autovalores superiores a um (HAIR et al., 2009). Obtiveram-se quatro fatores explicativos da percepção de suporte, os quais explicam conjuntamente 63,4% da variância, sendo que o primeiro fator concentra aproximadamente 41% da variância total.

Em relação à confiabilidade, foi calculado o coeficiente *Alpha de Cronbach*, o qual resultou em índices satisfatórios para três dos quatro fatores. Apenas para um dos fatores não foi obtido um índice de confiabilidade significativo (0,251). Uma vez que nem mesmo a exclusão de uma das variáveis que formam este fator proporcionaria acréscimos significativos no coeficiente, o mesmo foi retirado das análises seguintes. Este fator incluiu questões referentes à percepção de suporte social instrumental, versando sobre a percepção sobre as recompensas financeiras pelos esforços realizados.

Os resultados indicaram a presença de três fatores explicativos da percepção de suporte social no trabalho, conforme mostra o Quadro 1. Convém enfatizar que se manteve a mesma estrutura fatorial proposta na escala de Gomide Junior, Guimarães e Damásio (2004; 2008), uma vez que, não houve modificação na composição dos fatores, em termos de suas variáveis, exceto no que diz respeito às excluídas.

Em relação às cargas fatoriais, a análise dos resultados permite afirmar que foram obtidos valores considerados significativos, uma vez que são superiores à 0,4, valor considerado como mínimo por Hair et al. (2009). Além disto, grande parte das cargas fatoriais resultaram em valores superiores à 0,7, o que significa que a variável explica 70% da variância do fator (HAIR et al., 2009). A fim de analisar a percepção acerca dos tipos de suporte social no trabalho, foram calculados os valores de média, mediana e desvio-padrão, conforme pode ser visto no Quadro 1.

Fator 1 – Suporte Social Informacional no Trabalho $\alpha = 0,885$				
Variáveis	Carga	Med	Mdn	Desv.
As informações importantes são compartilhadas por todos.	0,824	3,928	4,00	0,863
As informações importantes são repassadas com agilidade.	0,786	3,788	4,00	0,891
Os superiores compartilham informações importantes.	0,779	3,918	4,00	0,836
Há facilidade de acesso às informações importantes.	0,734	3,702	4,00	0,942
As pessoas são informadas sobre as decisões que envolvem o trabalho	0,623	4,064	4,00	0,710
Os professores têm os equipamentos necessários para as suas tarefas.	0,619	3,477	4,00	1,063
As informações circulam claramente entre os setores da escola.	0,589	3,854	4,00	0,890
TOTAL		3,818	3,857	0,696
Fator 2 – Suporte Social Emocional no Trabalho $\alpha = 0,869$				
Variáveis	Carga	Med	Mdn	Desv
As pessoas são amigas umas das outras.	0,801	3,863	4,00	0,773
Pode-se confiar nas pessoas	0,763	3,595	4,00	0,909
As pessoas gostam umas das outras.	0,758	3,958	4,00	0,738
As pessoas podem compartilhar seus problemas pessoais.	0,726	3,784	4,00	0,855
As pessoas se preocupam umas com as outras.	0,582	3,725	4,00	0,878
Pode-se confiar nos superiores	0,575	3,955	4,00	0,806
TOTAL		3,813	4,00	0,667
Fator 3 – Suporte Social Instrumental no Trabalho $\alpha = 0,692$				
Variáveis	Carga	Méd	Mdn	Desv
São pagos salários compatíveis com os esforços dos professores.	0,724	2,120	2,00	1,180
Há ajuda financeira para que os professores se especializem.	0,677	2,331	2,00	1,199

Os equipamentos estão sempre em boas condições de uso.	0,518	3,514	4,00	1,031
TOTAL		2,669	2,667	0,793

Quadro 1 – Média, Mediana e Desvio Padrão da EPSST

Os resultados obtidos demonstram que o tipo de suporte social no trabalho que obteve maior média (3,818) diz respeito à Percepção de Suporte Social Informacional no Trabalho. Mesmo este fator tendo obtido escore inferior a quatro, pode-se constatar, através da análise da mediana, que os pesquisados tendem a perceber a existência de suporte social informacional, uma vez que o valor obtido foi igual a quatro.

Esta percepção encontra-se relacionada, de acordo com o entendimento de Hogan, Linden e Najarian (2002) com a prestação de informações usadas para guiar ou aconselhar os indivíduos. No que tange a este fator, a variável que obteve maior média refere-se “*As pessoas são informadas sobre as decisões que envolvem o trabalho que realizam*”, demonstrando que os professores percebem que as informações pertinentes ao seu trabalho estão disponíveis.

Por outro lado, o fator que obteve menor média refere-se à percepção de suporte social instrumental no trabalho. Convém ressaltar que a média atribuída a este fator resultou em valores em torno de 2, sinalizando para o fato de que os pesquisados demonstram uma carência deste tipo de suporte na escola. Este tipo de suporte envolve o fornecimento de materiais, como transporte, dinheiro, assistência física, relacionados ao apoio material disponível (HOGAN, LINDEN e NAJARIAN, 2002). Pertinente ao suporte social instrumental, a menor média foi atribuída à variável “*São pagos salários compatíveis com os esforços dos professores*”, demonstrando que os pesquisados não percebem que a remuneração recebida é compatível com seus esforços.

Em relação ao desvio padrão, os resultados permitem inferir que os pesquisados demonstraram maior coerência entre si em relação ao suporte emocional, tendo em vista que este fator obteve menor desvio padrão. Contudo, os pesquisados demonstram maior divergência em suas respostas em relação à percepção de Suporte Instrumental. Tendo em vista que as médias obtidas para os tipos de suporte social no trabalho resultaram em valores muito próximos (principalmente no que diz respeito aos tipos informacional e emocional de suporte no trabalho), fez-se necessário a realização do teste t para amostras emparelhadas, conforme exposto no Quadro 2, visando identificar se há diferença significativa entre as médias para um mesmo respondente (PESTANA e GAGEIRO, 2003).

Pares	Diferenças entre Pares		t	Sig.
	Médias	Desvio		
Suporte social Informacional – Suporte Social Emocional	0,03457	0,50482	1,255	0,21
Suporte social Informacional – Suporte Social Instrumental	1,81052	0,98290	33,664	0,00
Suporte Social Emocional – Suporte Social Instrumental	1,77675	0,93622	34,683	0,00

Quadro 2 – Teste t entre os tipos de suporte social no trabalho

Os resultados expostos no Quadro 2 demonstram que não existem diferenças de médias estatisticamente significantes entre os tipos de suporte Informacional e Emocional, visto que o valor de sig foi maior que 0,05 . Com base neste resultado, pode-se inferir que os professores pesquisados percebem de forma semelhante à existência de suporte social emocional e informacional nas escolas.

4.2 Suporte Organizacional: Uma relação de troca e reciprocidade entre Professor e Escola

Para a exploração dos dados referentes à Escala de Percepção de Suporte Organizacional, buscou-se analisar as estatísticas referentes à adequação dos dados. Primeiramente, foram avaliados os testes de KMO e Bartlet, sendo que os resultados obtidos em ambos os testes (KMO = 0,858 ; Bartlet < 0,000) atestaram para a adequação da amostra,

de uma maneira geral. Além disto, os resultados obtidos para a Medida de Adequação da amostra também se mostraram a adequação dos dados, em nível individual.

Após, procedeu-se a realização da análise fatorial, através da técnica de componentes principais com normalização *Kaizer* e rotação *varimax*. Contudo, primeiramente analisou-se o valor das comunalidades. Apenas a variável “*Esta escola estaria disposta a ampliar as suas instalações para me ajudar a utilizar melhor minhas habilidades no desempenho do meu trabalho*”, obteve comunalidade inferior a 0,5 (0,426), sendo necessário a sua exclusão. Após, os dados foram rotacionados novamente, obtendo-se um conjunto de variáveis que atendeu aos pressupostos necessários.

A análise fatorial resultou em um único fator que explica aproximadamente 70% da variância, valor considerado satisfatório por Hair *et al.* (2009). Em relação à confiabilidade, o fator obtido demonstrou ser consistente, uma vez que obteve índice *Alpha de Cronbach* igual a 0,903, valor que revela uma intensidade de associação excelente (HAIR *et al.*, 2009). Os resultados obtidos encontram-se expostos no Quadro 3.

Estes resultados corroboram a literatura acerca da temática, ao caracterizar o suporte organizacional como um construto unidimensional (SIQUEIRA, 2008). Cabe ainda enfatizar que, os valores das cargas fatoriais para todas as variáveis resultaram superiores a 0,7, considerado como valor ideal (HAIR *et al.* 2009). Para fins de análise, calcularam-se as médias, medianas e desvio-padrão para as variáveis, bem como para o fator, conforme exposto no Quadro 3.

Percepção de Suporte Organizacional (P.S.O) $\alpha = 0,903$				
Variáveis	Carg	Méd	Mdn	Desv
Esta escola preocupa-se com a minha satisfação no trabalho.	0,918	4,139	4,00	0,720
Esta escola realmente preocupa-se com o meu bem-estar.	0,894	4,060	5,00	0,833
Esta escola tenta fazer com que o meu trabalho seja interessante possível.	0,872	3,674	5,00	1,001
Esta escola está pronta a me ajudar quando eu preciso de favor especial	0,842	4,081	4,00	0,881
É possível obter ajuda desta escola quando tenho um problema.	0,850	4,054	4,00	0,795
TOTAL	4,070	4,00	4,00	0,7111

Quadro 3 – Media, Mediana e Desvio Padrão da EPSO

De uma forma geral, pode-se observar, conforme pode ser visualizado no Quadro 3, que os professores pesquisados percebem um alto nível de suporte organizacional, fato este evidenciado através da média obtida para o fator (4,07). Este resultado remete à compreensão de que os professores percebem que a escola valoriza suas contribuições e cuida do seu bem-estar (EISENBERGER *et al.*,1986).

Em relação à avaliação das variáveis, a maior média obtida (4,139) foi para a variável “*Esta escola preocupa-se com a minha satisfação no trabalho*”. Os resultados sinalizam para o fato de que os pesquisados percebem as iniciativas organizacionais que visam à satisfação no trabalho. De acordo com o entendimento de Aselage e Eisenberger (2003), a percepção de suporte organizacional encontra-se vinculada às iniciativas da organização em desenvolver seus funcionários, prover recursos, trabalhar com mais autonomia, visibilidade e reconhecimento na organização.

Em contrapartida, a questão de menor média (3,674) foi a “*Esta escola tenta fazer com que o meu trabalho seja o mais interessante possível*”. Este resultado demonstra que, na percepção dos pesquisados, existe uma carência em relação às iniciativas direcionadas à criação de um ambiente de trabalho interessante. Cabe acrescentar a contribuição de Allen *et al.* (2008), os quais enfatizam a importância da necessidade de realização de um trabalho desafiador e interessante para a formação da percepção de suporte organizacional. Em relação a este resultado convém acrescentar a contribuição de Somech e Bogler (2002), que afirmam que uma das formas de tornar o trabalho dos professores mais interessante e desafiador é

prover meios para que estes participem ativamente das decisões da escola, sejam elas relacionadas à sua gestão ou à sua organização pedagógica.

4.3 Comprometimento Organizacional: Compreendendo a Natureza do Vínculo de Professores para com as Escolas

Para a exploração dos dados referentes à Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO) foi utilizada a técnica estatística da análise fatorial. Primeiramente, buscou-se testar a adequação da amostra, tanto em níveis globais (através dos testes de KMO e Bartlett) quanto em níveis individuais (através da Medida de Adequação da Amostra – MASA). Os resultados obtidos nestes testes atestaram a adequação dos dados à análise fatorial, sendo obtido um valor considerado adequado para o teste de KMO (0,854) e os testes de Bartlett e MASA conferiram índices significantes.

Após verificar a adequação da amostra, prosseguiu-se à identificação das comunalidades. Os resultados apontaram para comunalidades inferiores a 0,5 em duas variáveis: “Se eu não tivesse dado tanto de mim nesta escola, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar” (0,309) e para: “Se eu decidisse deixar minha escola agora, minha vida ficaria bastante desestruturada” (0,406), sendo necessário a exclusão das mesmas e reespecificação do modelo fatorial. Com o novo modelo, foram obtidos valores de comunalidades significativos para todas as variáveis, tornando-se viável a extração dos fatores da escala.

A análise fatorial resultou em sete fatores, os quais explicam, conjuntamente, 70,94% da variância acumulada, o que, conforme Hair *et al.* (2009), é satisfatório. Para avaliar a confiabilidade dos dados agrupados em fatores, foi calculada a consistência interna por meio do coeficiente *Alpha de Cronbach*. Em relação aos resultados obtidos para este coeficiente, pode-se observar que, conforme mostra o Quadro 4, todos os fatores obtidos apresentam índices de confiabilidade que atestam a consistência interna (HAIR *et al.*, 2005).

Em relação às cargas fatoriais, conforme os resultados expostos no Quadro 4, pode-se evidenciar que todos os valores podem ser consideradas significantes, uma vez que possuem valor superior a 0,4, e que, na maioria dos casos, os valores obtidos foram superiores a 0,7, conforme recomendados por Hair *et al.* (2009). Convém ressaltar que, em relação à estrutura fatorial obtida, manteve-se a mesma estrutura do modelo de Medeiros *et al.* (2005) e, exceto pelas variáveis excluídas da análise, nenhuma variável sofreu alteração em relação ao seu fator de origem, confirmando a estrutura individual dos fatores. Para fins de análise dos dados calculou-se a média, mediana e o desvio-padrão das variáveis e dos fatores, conforme pode ser visualizado no Quadro 4.

Fator 1 Base Obrigação pelo Desempenho $\alpha = 0,864$				
Variáveis	Carg	Méd	Mdn	Desv
O bom professor deve se esforçar para a escola ter melhores resultados.	0,820	4,608	5,00	0,547
O professor tem a obrigação de sempre cumprir suas tarefas.	0,791	4,512	5,00	0,589
Eu tenho obrigação em desempenhar bem minha função escola.	0,782	4,614	5,00	0,557
Todo professor deve buscar atingir os objetivos da escola.	0,597	4,325	4,00	0,687
Total do Fator		4,513	4,75	0,504
Fator 2 Base Obrigação em Permanecer $\alpha = 0,898$				
Variáveis	Carg	Méd	Mdn	Desv
Acredito que não seria certo deixar escola, porque tenho obrigação moral em permanecer aqui.	0,854	3,410	4,00	1,202
Mesmo se fosse vantagem, sinto que não seria certo deixar a escola agora.	0,847	3,825	4,00	1,063
Eu me sentiria culpado se deixasse minha escola agora.	0,846	3,515	4,00	1,221
Não deixaria escola agora, porque que tenho obrigação moral com as pessoas daqui.	0,779	3,816	4,00	1,067
Total		3,640	4,00	0,992
Fator 3 Base Afiliativa $\alpha = 0,863$				
Variáveis	Carg	Méd	Mdn	Desv

Sou reconhecido por todos na escola como membro do grupo.	0,876	4,285	4,00	0,703
Sinto que meus colegas me consideram como membro da equipe trabalho	0,852	4,338	4,00	0,583
Nesta escola, eu sinto que faço parte do grupo.	0,730	4,450	4,00	0,612
Fazer parte do grupo é o que me leva a lutar por esta escola.	0,625	4,172	4,00	0,785
Total		4,311	4,25	0,568
Fator 4 Base Linha Consistente de Atividade $\alpha = 0,752$				
Variáveis	Carg	Méd	Mdn	Desv
Na situação atual, ficar na escola, é na realidade uma necessidade tanto quanto desejo.	0,788	3,387	4,00	1,191
Procuro não transgredir as regras aqui, pois assim mantereí meu emprego.	0,748	2,912	3,00	1,296
Farei sempre o possível em meu trabalho para me manter nesta escola.	0,701	3,660	4,00	1,067
Para conseguir ser recompensado é necessário expressar a atitude certa.	0,645	3,012	3,00	1,133
Total		3,244	3,25	0,898
Fator 5 Base Escassez de Alternativas $\alpha = 824$				
Variáveis	Carg	Méd	Mdn	Desv
Uma das consequências negativas de deixar a escola seria a escassez de alternativas imediatas de trabalho.	0,908	1,922	2,00	0,929
Não deixaria este emprego agora devido falta de oportunidades de trabalho	0,813	1,949	2,00	0,953
Acho que teria poucas alternativas de emprego se deixasse esta escola.	0,792	1,928	2,00	0,948
Total		1,948	2,00	0,837
Fator 6 Base Afetiva $\alpha = 810$				
Variáveis	Carg	Méd	Mdn	Desv
A razão de eu preferir esta escola é por causa de seus valores.	0,778	3,976	4,00	0,872
Eu me identifico com a filosofia desta escola	0,664	4,254	4,00	0,712
Desde que me juntei a escola, meus valores e os dela têm se tornado similares.	0,653	4,027	4,00	0,709
Eu acredito nos valores e objetivos desta escola.	0,582	4,383	4,00	0,628
Total		4,164	4,00	0,586
Fator 7 Base Falta de Recompensas e Oportunidades $\alpha = 701$				
Variáveis	Carg	Méd	Mdn	Desv
Minha visão pessoal sobre a escola é diferente daquele que eu expresso.	0,852	1,671	2,00	0,831
Apesar dos esforços que realizei, não vejo oportunidades nesta escola.	0,783	1,647	1,00	0,867
A menos que eu seja recompensado de alguma maneira, não vejo razões para despende esforços extras em benefício desta escola.	0,687	1,973	2,00	1,010
Total		1,769	2,00	0,736

Quadro 4 – Comprometimento Organizacional: Média, Mediana e Desvio Padrão

Pode-se observar, através dos resultados expostos no Quadro 4, que a maior média obtida (4,513) foi para a base *Obrigação pelo Desempenho*. Estes resultados indicam para a presença de um sentimento de obrigação em atingir os objetivos organizacionais, que retrata a natureza do comprometimento organizacional dos pesquisados. Assim, os resultados obtidos permitem inferir que os professores pesquisados relacionam a sua permanência na escola ao dever de alcançar as metas e objetivos desta, bem como a busca de melhores resultados para a mesma (MEDEIROS *et al.*; 2005).

Em relação a este fator, a variável que obteve maior média (4,614) foi a “*Eu tenho obrigação em desempenhar bem a minha função na escola*”, reforçando o pressuposto de que a natureza do comprometimento organizacional encontra-se relacionada ao sentimento de que deve atingir aos objetivos da escola. Em relação a esta base, a análise do desvio padrão permite inferir que os respondentes apresentaram maior coerência entre si na avaliação da mesma, uma vez que foi obtido o menor valor de desvio-padrão.

Em contrapartida, a menor média foi atribuída a *Base Falta de Recompensas e Oportunidades* (1,769). Desta forma, estes achados podem sinalizar para o fato de que os sujeitos pesquisados não acreditam que a sua permanência na escola se deve a crença de que seus esforços devem ser recompensados, bem como que deve lhe oferecer maiores oportunidades (MEDEIROS *et al.*, 2005). Relativo a este fator, a menor média deu-se na questão “*Apesar dos esforços que já realizei, não vejo oportunidades para mim nesta*

escola”. Convém ressaltar que a referida base resultou no maior desvio padrão, tendo sido obtido um valor próximo a um, demonstrando que, nesta base, houve uma maior divergência entre os professores pesquisados, revelando ser uma percepção compartilhada por um menor número de pesquisados.

4.4 A Relação entre Suporte Social no Trabalho, Suporte Organizacional e Comprometimento Organizacional

A fim de compreender a relação entre as percepções de suporte social no trabalho, suporte organizacional e comprometimento organizacional de professores da rede municipal de ensino, procedeu-se à análise de correlação entre os construtos, por meio do cálculo do coeficiente de correlação de *Pearson*.

Tabela 1 – Matriz de Correlação

	SSINF	SSEMO	SSINS	O.Des	O.Per	Afil.	L.Cons	E.Alte.	Afet.	F.Re.Opr	PSO
SSINF	1	,682**	,472**	,353**	,210**	,433**	,187**	,059	,751**z	-,118*	,715**
SSEMO		1	,368**	,325**	,229**	,852**	,118	,020	,706**	-,121*	,742**
SSINS			1	,276**	,223**	,288**	,180**	,202**	,297**	,043	,385**
O.Des				1	,412**	,609**	,349**	,025	,597**	-,136*	,411**
O.Per					1	,341**	,295**	,024	,449**	-,029	,778**
Afil.						1	,162**	,044	,572**	-,089	,703**
L.Cons							1	,294**	,242**	,126*	,170**
E.Alte.								1	,041	,325**	,043
Afet.									1	-,123*	,761**
F.Re.Opr										1	,067
PSO											1

*Correlação é significativa ao nível de 0,05

**Correlação é significativa ao nível de 0,01.

Quanto à intensidade das correlações entre os fatores, têm-se que: para valores menores que 0,2, a correlação é determinada como muito baixa; valores entre 0,2 e 0,39, a correlação entre os fatores é baixa; valores compreendidos entre 0,4 e 0,69, a correlação entre os fatores é moderada; entre 0,7 e 0,89, as associações são consideradas altas e valores entre 0,9 e 1 indicam associações muito altas (PESTANA e GAGEIRO, 2003).

Considerando o relacionamento entre a percepção de suporte social no trabalho e as bases do comprometimento organizacional, pode-se afirmar que os resultados demonstram existir, na maioria dos casos, correlações baixas. Entretanto, os resultados evidenciaram coeficiente de correlação considerados moderados para as associações entre a percepção de Suporte Social Informacional (SSINF) e a base Afiliativa (Afil); e altas, entre a base Afetiva e as percepções de Suporte Social Informacional (SSINF) e Suporte Social Emocional (SSEMO), e entre a base Afiliativa (Afil) e Suporte Social Emocional (SSEMO).

A maior correlação obtida (0,852) se deu entre a percepção de Suporte Social Emocional (SSEMO) e a base Afiliativa (Afil). Este resultado remete à compreensão de que, quanto mais forte a percepção de que há na escola pessoas que se preocupam umas com as outras, ajudam-se e se gostam (GOMIDE JUNIOR, GUIMARÃES e DAMÁSIO, 2004; 2008), maior será o sentimento do indivíduo de que sua permanência na organização relaciona-se ao fato de sentir-se membro do grupo e vinculado emocionalmente às redes sociais existentes.

Os resultados também mostraram existir correlações elevadas entre os tipos Informacional (SSINF) e Emocional (SSEMO) do suporte social no trabalho e a base Afetiva (Afet) do comprometimento organizacional (0,751 e 0,706, respectivamente). Tais resultados sinalizam que o sentimento, por parte do professor, de que se identifica com a filosofia, valores e objetivos da escola (MEDEIROS *et al.*, 2005), encontra-se associada à percepção de que a mesma o provê de suporte social em nível informacional e emocional.

Em relação a estes resultados, convém ressaltar a contribuição de Jones (2005) que, em seus estudos, observou existir associações moderadas entre o comprometimento afetivo e a percepção de suporte emocional. Além disto, os estudos de Padovan (2005) corroboram aos resultados encontrados, uma vez que esta autora também obteve correlações positivas entre o comprometimento afetivo e a percepção de suporte informacional no trabalho.

Por outro lado, a menor correlação se deu entre a percepção de Suporte Social Emocional (SSEMO) e a base Linha Consistente de Atividade (L.Cons) (0,118) e a entre a percepção de Suporte Social Informacional (SSINF) e a base Falta de Recompensas e Oportunidades (F.Re.Opr) (-0,118). Estes resultados sugerem que os professores associam, de maneira muito baixa, a tendência em permanecer na organização devido à percepção de que deixar a escola seria um “alto sacrifício”, uma vez que perderia benefícios materiais ou psicológicos (MEDEIROS *et al.* 2005), com a percepção de que possui na organização uma rede social que o auxilia com problemas de nível emocional (COHEN, 2004). Ainda se observa que existe correlação baixa e inversa entre a percepção de suporte informacional e a base falta de recompensas e oportunidades, indicando que, quanto maior a percepção acerca do apoio informacional, menor a valorização da base falta de recompensas e oportunidades e vice-versa.

Considerando a forma como a percepção de suporte organizacional se relaciona com as bases do comprometimento organizacional, os resultados evidenciaram a existência de três correlações elevadas, as quais se deram entre a percepção de suporte organizacional e as bases Obrigação em Permanecer (O.Per) (0,778), Afiliativa (Afil) (0,703) e Afetiva (Afet) (0,761) (PESTANA e GAGEIRO, 2003).

No que tange à relação entre a base Obrigação em Permanecer (O.Per) e Afetiva (Afet) e a Percepção de Suporte Organizacional (PSO), a literatura acerca dos temas corrobora aos resultados obtidos, tendo em vista que a relação entre o suporte organizacional e o comprometimento afetivo e normativo tem sido alvo de muitos estudos (RHOADES, EISENBERGER e ARMELI, 2001)

Os resultados obtidos demonstram que, quanto maior a Percepção de Suporte Organizacional, maior será o comprometimento afetivo e relacionado à base Obrigação em Permanecer, a qual pressupõe um vínculo normativo do professor para com a escola. Pode-se explicar tais resultados devido ao fato de que, tanto o comprometimento afetivo quanto o normativo constituem-se como formas de reciprocidade para experiências positivas no trabalho, levando ao desenvolvimento de sentimentos de obrigação em retribuir um favor e permanecer na organização (RHOADES e EISENBERGER, 2002).

Por outro lado, a correlação mais baixa (0,170) residiu entre a base Linha Consistente de Atividade (L.Cons) e a Percepção de Suporte Organizacional (PSO). Este resultado permite concluir que os professores não associam os custos percebidos com a saída da organização, devido aos investimentos realizados na mesma, com a percepção de que a escola valoriza suas contribuições e cuida do seu bem-estar.

Cabe ainda enfatizar as correlações obtidas entre as percepções de suporte social no trabalho e organizacional. Em relação a estes resultados, pode-se observar que a maioria dos valores obtidos para os coeficientes de correlação podem ser considerados como elevados, apenas a correlação entre a percepção de Suporte Social Instrumental (SSINS) e a Percepção de Suporte Organizacional (PSO), que revela uma intensidade moderada de associação (PESTANA e GAGEIRO, 2003).

Tratando-se destes construtos, a maior associação (0,742) se deu entre a percepção de Suporte Social Emocional (SSEMO) e a Percepção de Suporte Organizacional (PSO). Este resultado remete à compreensão de que a percepção de suporte organizacional influencia direta e positivamente a percepção de suporte social no trabalho e vice-versa. Assim, quanto maior for a percepção dos professores de que possuem relações sociais positivas com os

colegas, através das quais encontra fontes de suporte emocional (GOMIDE JUNIOR, GUIMARÃES e DAMÁSIO, 2004; 2008), maior será a percepção de que a escola fornece cuidado, tratamento justo, reconhecimento e valorização aos seus professores.

Convém ressaltar que, entre as percepções de Suporte Social Informacional (SSINF) e suporte organizacional (PSO), a correlação obtida (0,715) também é considerada elevada (PESTANA e GAGEIRO, 2003). Este resultado revela que os pesquisados associam a percepção acerca do sistema de comunicação da escola com a provisão de suporte organizacional. A baixa correlação obtida entre a Percepção de Suporte Organizacional (PSO) e o Suporte Social Instrumental no trabalho (SSINS) (0,385) sinaliza que os pesquisados relacionam com intensidade baixa a percepção do compromisso que a organização tem para com eles, com a disponibilidade de recursos materiais existentes na escola. Tendo em vista os resultados obtidos, torna-se possível inferir que, considerando a realidade vivenciada por docentes municipais, fatores relacionados ao apoio emocional e informacional no trabalho influenciam positivamente na percepção de compromisso da escola com o bem-estar dos seus professores. A Figura 3 mostra a síntese destes resultados.

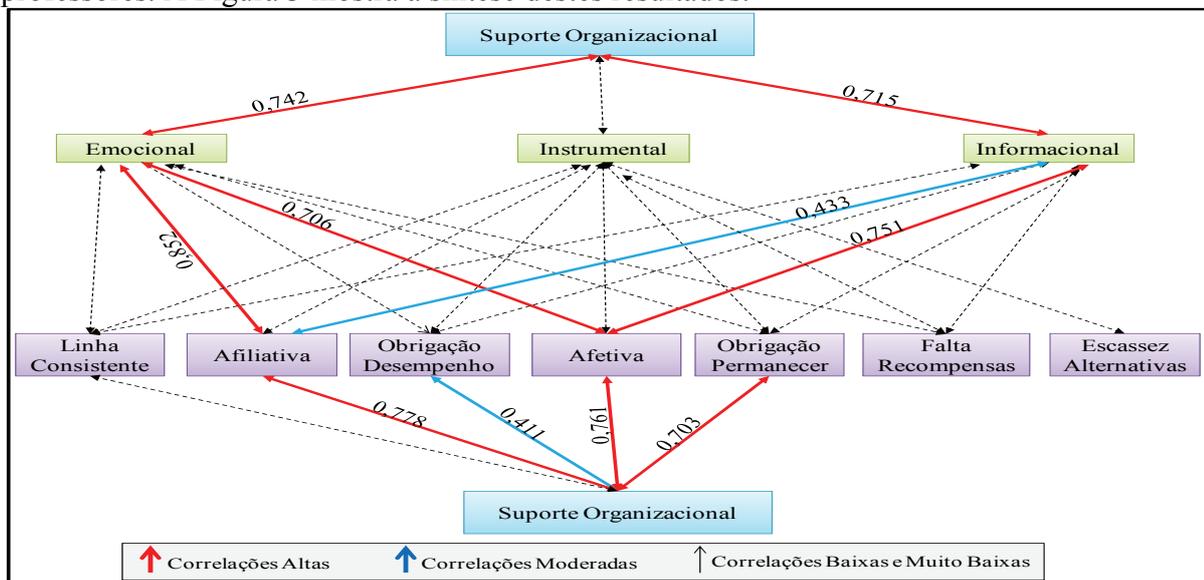


Figura 3 – Síntese das Relações entre os Construtos

Fonte: Elaborada pelos Autores

5. Considerações Finais

Este estudo teve por objetivo identificar a relação entre o suporte social e organizacional percebido no trabalho e o comprometimento organizacional, considerando a percepção de professores da rede municipal de ensino. Para tanto, a pesquisa desenvolveu-se através de uma pesquisa *survey*, de cunho quantitativo.

Em relação ao suporte social no trabalho, observou-se que existem percepções semelhantes em relação aos tipos emocional e informacional do suporte social no trabalho e, por outro lado, uma menor valorização do suporte social instrumental.

Enquanto o suporte social informacional diz respeito à crença de que a escola dispõe de uma rede de comunicações através da qual são veiculadas informações precisas e confiáveis, provendo informações importantes acerca de sua relação com a mesma (GOMIDE JUNIOR, GUIMARÃES e DAMÁSIO, 2004; 2008); a percepção de suporte emocional diz respeito à crença de que existem pessoas confiáveis, preocupadas umas com as outras, que se valorizam e se gostam (GOMIDE JUNIOR, GUIMARÃES e DAMÁSIO, 2004; 2008). Considerando a realidade vivenciada por professores, Pomaki *et al.* (2010) enfatizam que estes encontram-se em contato diário com seus colegas de trabalho, o que faz com que estes sejam importantes fontes de apoio, fazendo com que não se sintam isolados.

No que tange ao suporte organizacional, os resultados deste estudo sinalizam para uma elevada percepção de suporte organizacional, o que indica que os professores percebem o comprometimento da escola para com a sua satisfação no trabalho e bem-estar.

Em relação ao comprometimento organizacional, os resultados sinalizaram para uma maior valorização da base Obrigação pelo Desempenho, através do sentimento de obrigação em desempenhar a função na escola de modo satisfatório. Visto desta forma, o comprometimento organizacional apresenta um caráter relacionado à obrigação em executar as tarefas, visando atingir resultados específicos para a organização, devido à internalização de pressões normativas, as quais são, de um modo geral, provenientes da cultura organizacional, por meio da qual a organização impõe ações e comportamentos aos indivíduos, a fim de envolvê-los em seus ideais (WIENER, 1982).

Estas pressões normativas, no caso da categoria docente, podem ser provenientes do próprio ambiente institucional, uma vez que este pode gerar um sentimento de obrigação em responder às novas demandas pedagógicas e administrativas, provenientes principalmente de reformas educacionais, que se concretizam no cotidiano do seu trabalho. Por outro lado, os resultados obtidos em relação ao comprometimento organizacional revelaram uma baixa valorização das bases linha consistente de atividade, escassez de alternativas e falta de recompensas e oportunidades, as quais denotam um comprometimento instrumental para com a escola (MEDEIROS *et al.*, 2005).

Tendo em vista a relação entre o suporte social no trabalho e o comprometimento organizacional, os resultados demonstraram que o tipo emocional do suporte social apresenta alta correlação com as bases Afiliativa e Afetiva do comprometimento organizacional. Tais resultados remetem à compreensão de que quando maior for a percepção de suporte destinado à satisfação de necessidades de ordem emocional, relacionadas a expressões de afeto, compreensão e cuidado (COHEN, 2004), maior será o desejo de permanecer na organização e de ser parte do grupo de trabalho, bem como a identificação do indivíduo tanto para com os valores e objetivos organizacionais quanto para com o grupo de trabalho. Por outro lado, foi evidenciado que a percepção em relação ao apoio material disponível na organização apresenta relações fracas com as sete bases utilizadas para avaliar o comprometimento organizacional neste estudo.

Este estudo também forneceu resultados significativos no que tange às relações entre o suporte organizacional e o comprometimento organizacional, bem como entre esta variável e a percepção de suporte social no trabalho. Tendo em vista a relação com o comprometimento organizacional, a pesquisa indicou a existência de relações fortes entre o suporte organizacional e as bases afiliativa, obrigação em permanecer e afetiva. Neste sentido, os resultados confirmaram a literatura em torno do tema (RHOADES e EISENBERGER, 2001).

Assim, a percepção dos professores sobre a qualidade do tratamento recebido por parte da organização como retribuição ao esforço que despendido no trabalho (EISENBERGER *et al.* 1986), influencia no desenvolvimento do comprometimento afiliativo, afetivo, bem como no sentimento de que possui obrigação em permanecer na escola. Por outro lado, o apoio organizacional não estabeleceu correlações relevantes com as bases linha consistente de atividade, escassez de alternativas e falta de recompensas e oportunidades, demonstrando que o comprometimento instrumental não se mostrou como um bom correlato da percepção de suporte organizacional.

Convém ainda ressaltar a relação entre suporte social no trabalho e suporte organizacional. Neste sentido, os resultados remetem ao entendimento de que a percepção de que a organização reconhece o esforço, oferece auxílio e apoio às suas necessidades sócio-emocionais dos seus professores (ALLEN *et al.*, 2008) relaciona-se com a percepção acerca dos informações disponíveis no ambiente organizacional e ao apoio emocional disponibilizado.

Diante destas considerações, pode-se perceber que este estudo avançou na linha de entendimento acerca dos aspectos envolvidos nas relações de trabalho e que influenciam na decisão de permanecer como membro da organização, tendo em vista a realidade vivenciada por professores de escolas públicas municipais. Do ponto de vista das suas contribuições, este estudo fornece importantes implicações para o desenvolvimento de ações e práticas que visem melhores condições de trabalho para os professores municipais.

Como fatores limitantes, pode-se citar o fato de que o estudo limitou-se a coleta e análise de dados quantitativos, bem como ao fato de que não foram investigadas outras esferas presentes no comprometimento dos professores, tais como a educação, os alunos, a comunidade escolar. Sugere-se que estudos futuros avancem nesta linha, uma vez que é reconhecida a importância do papel do professor para a sociedade atual.

Referências

- ALLEN, M. et al. Factors impacting the perceived organizational support of IT employees. **Information & Management**, v. 45, n. 8, p. 556-563, 2008.
- ASELAGE, J.; EISENBERGER, R. Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. **Journal of Organizational Behavior**, v. 24, n. 5, p. 491-509, 2003.
- BECKER, T. Foci and bases of commitment: are they distinctions worth making? **Academy of Management Journal**, p. 232-244, 1992.
- BERTHELSEN, H.; HJALMERS, K.; SODERFELDT, B. Perceived social support in relation to work among Danish general dental practitioners in private practices. **European Journal of Oral Sciences**, v. 116, n. 2, p. 157-163, 2008.
- BLAU, P. **Exchange and power in social life**. Transaction Publishers, 1986.
- COBB, S. Social support as a moderator of life stress. **Psychosomatic Medicine**, v. 38, n. 5, p. 300-314, 1976.
- COHEN, S. Social relationships and health. **American Psychologist**, v. 59, p. 676-684, 2004.
- CROSSWELL, L. J.; ELLIOTT, R. G. Committed teachers, passionate teachers: the dimension of passion associated with teacher commitment and engagement. In: AARE 2004 Conference, 2004. Melbourne, Australia. **Anais...** Melbourne, Australia.: AARE, 2004
- EISENBERGER, R.; FASOLO, P.; DAVIS-LAMASTRO, V. Perceived Organizational Support and employee diligence, commitment, and innovation. **Journal of Applied Psychology**, v. 75, n. 2, p. 51-59, 1990.
- EISENBERGER, R. et al. Perceived Organizational Support. **Journal of applied psychology**, v. 71, n. 3, p. 500-507, 1986.
- GOMIDE JR, S.; GUIMARÃES, L.; DAMÁSIO, L. Construção e validação de um instrumento de medida de percepção de suporte social no trabalho. **II Seminário GIBEST**, 2004.
- GOMIDE JR, S.; GUIMARÃES, L. C.; DAMÁSIO, L. F. Construção e Validação da Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho - EPSST. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Ed.). **Medidas de Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008. p.286-292.
- HAIR, J. F. et al. **Análise multivariada de dados**. 6. Porto Alegre: Bookman, 2009.
- HOGAN, B.; LINDEN, W.; NAJARIAN, B. Social support interventions Do they work? **Clinical Psychology Review**, v. 22, n. 3, p. 381-440, 2002.
- JONES, R. J. **Social Identity and Relational Demography in Workplace: A Quantitative Investigation of Ethnicity, Social Support, and Organizational Commitment**. 2005. 226 f. Dissertation (Doctor of Education). George Washington University

- MEDEIROS, C. et al. Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, p. 187-209, 2003.
- MEDEIROS, C. et al. Um estudo exploratório dos múltiplos componentes do comprometimento organizacional. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 43, n. 1, p. 1-22, 2005.
- PADOVAN, V. A. R. **Antecedentes de bem-estar no trabalho: percepções de suportes e de justiça**. 2005. 135 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo.
- PAPPAS, T. K. **A Multi-Method Approach Involving The Role of Social Support on Diverse Workforce Adjustment: The Case of Organizational Commitment**. 2007. 112 f. Dissertation (Doctor of Philosophy in Psychology). Illinois Institute of Technology, Chicago.
- PESTANA, M. H.; GAGEIRO, J. N. **Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS**. 3. Lisboa: Sílabo, 2003.
- POMAKI, G. et al. When the going gets tough: Direct, buffering and indirect effects of social support on turnover intention. **Teaching and Teacher Education**, v. 26, n. 2, p. 1340-1346, 2010.
- REIS, E. J. F. B. et al. Trabalho e distúrbios psíquicos em professores da rede municipal de Vitória da Conquista, Bahia, Brasil. **Cad. Saúde Pública**, v. 21, n. 5, p. 1480-1490, 2005.
- RHOADES, L.; EISENBERGER, R. Perceived organizational support: A review of the literature. **Journal of applied psychology**, v. 87, n. 4, p. 698-714, 2002.
- RHOADES, L.; EISENBERGER, R.; ARMELI, S. Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. **Journal of applied psychology**, v. 86, n. 5, p. 825-836, 2001.
- RODRIGUEZ, M.; COHEN, S. Social support. **Encyclopedia of Mental Health**, v. 3, p. 535-544, 1998.
- SIQUEIRA, M. M. M. **Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo**. 1995. 198 f. Tese (Doutorado em Psicologia). Universidade de Brasília, Brasília.
- SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JUNIOR, S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E., et al (Ed.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p.300-328.
- SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JUNIOR, S. Suporte no Trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Ed.). **Medidas de Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008. p.283-286.
- SOMECH, A.; BOGLER, R. Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment. **Educational Administration Quarterly**, v. 38, n. 4, p. 555, 2002.
- VÄÄNÄNEN, A. et al. Job characteristics, physical and psychological symptoms, and social support as antecedents of sickness absence among men and women in the private industrial sector. **Social Science & Medicine**, v. 57, n. 5, p. 807-824, 2003.
- WAYNE, S. et al. The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member exchange. **Journal of applied psychology**, v. 87, n. 3, p. 590-598, 2002.
- WIENER, Y. Commitment in organizations: A normative view. **The Academy of Management Review**, v. 7, n. 3, p. 418-428, 1982.
- WIESENFELD, B.; RAGHURAM, S.; GARUD, R. Organizational identification among virtual workers: The role of need for affiliation and perceived work-based social support. **Journal of Management**, v. 27, n. 2, p. 213, 2001.