

**RELAÇÕES ENTRE POSICIONAMENTO FILOSÓFICO EM EDUCAÇÃO FÍSICA  
E CLIMA ORGANIZACIONAL EM ESCOLAS DE 1º E 2º GRAUS**

RELATIONSHIPS BETWEEN PHYSICAL EDUCATION PHILOSOPHICAL  
BELIEFS AND ORGANIZATIONAL CLIMATE IN PRIMARY  
AND SECONDARY SCHOOLS

\* José Guilmar MARIZ DE OLIVEIRA

\*\* Silvia Cléa Coutinho RAMOS

RESUMO: O PROBLEMA INVESTIGADO NESTE ESTUDO ENVOLVEU A IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DAS POSSÍVEIS RELAÇÕES EXISTENTES ENTRE POSICIONAMENTO FILOSÓFICO EM EDUCAÇÃO FÍSICA E CLIMA ORGANIZACIONAL, TAL COMO PERCEBIDO POR DIRETORES E PROFESSORES DE ESCOLAS DE 1º E 2º GRAUS DA DIVISÃO REGIONAL DE ENSINO DA CAPITAL-3, NA CIDADE DE SÃO PAULO. CONCLUI-SE QUE, CONSIDERADAS AS DELIMITAÇÕES E CARACTERÍSTICAS DO ESTUDO, A PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES SOBRE O CLIMA ORGANIZACIONAL DAS ESCOLAS É RELACIONADA DE FORMA ESTATISTICAMENTE SIGNIFICATIVA COM O POSICIONAMENTO FILOSÓFICO EM EDUCAÇÃO FÍSICA DOS DIRETORES, INDICANDO UMA POSSÍVEL PREDIÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL DE UMA INSTITUIÇÃO ESCOLAR ATRAVÉS DO CONHECIMENTO DO POSICIONAMENTO FILOSÓFICO EM EDUCAÇÃO FÍSICA SUSTENTADO POR SEU LÍDER ADMINISTRATIVO

ABSTRACT: THE PROBLEM INVESTIGATED IN THIS STUDY INVOLVED THE IDENTIFICATION AND ANALYSIS OF THE POSSIBLE EXISTING RELATIONSHIPS BETWEEN PHYSICAL EDUCATION PHILOSOPHICAL BELIEFS AND ORGANIZATIONAL CLIMATE, AS PERCEIVED BY PRINCIPALS AND TEACHERS OF ELEMENTARY AND SECONDARY SCHOOLS OF THE DIVISÃO REGIONAL DE ENSINO DA CAPITAL-3, IN THE CITY OF SÃO PAULO. CONSIDERED THE DELIMITATIONS AND CHARACTERISTICS OF THE STUDY, IT WAS CONCLUDED THAT THE TEACHER'S PERCEPTION OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE OF THE SCHOOLS IS SIGNIFICANTLY RELATED TO THE PRINCIPAL'S PHYSICAL EDUCATION PHILOSOPHICAL BELIEFS, THUS INDICATING A POSSIBLE PREDICATION OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE OF A SCHOLASTIC INSTITUTION FROM THE KNOWLEDGE OF THE PHYSICAL EDUCATION PHILOSOPHICAL BELIEFS SUSTAINED BY IT'S ADMINISTRATIVE LEADER

\* Professor Assistente-Doutor, Escola de Educação Física da Universidade de São Paulo.

\*\* Aluna "bolsista" (Bolsa de Iniciação Científica do CNPq), da Escola de Educação Física da Universidade de São Paulo.

## 1. INTRODUÇÃO

Uma instituição educacional, como qualquer outra organização, é estabelecida e funciona com base na orientação em relação a metas e objetivos. O alcance das metas e dos objetivos da organização é diretamente relacionado com a interação do ambiente organizacional e às características dos indivíduos que atuam na organização (PORTER, LAWLER III & HACKMAN, 1975). Essa interação é dependente de vários fatores tais como, para mencionar alguns, estrutura da organização, número de funcionários, instalações físicas, e expectativas dos funcionários e da administração (WILLS, 1978).

Em função de razões pedagógicas, os fatores que influenciam a interação organizacional podem ser classificados em relação ao comportamento de grupos e de indivíduos na organização. O estudo do comportamento de grupo e de indivíduos em organização envolve a ordenação e a conceituação de variáveis que agem simultaneamente e em vários níveis de influência mútua. Variáveis organizacionais formais tais como regulamentos, descrição de funções; variáveis de personalidade tais como necessidades, capacidades, valores, auto-conceito; e variáveis organizacionais informais que se relacionam com os constantes esforços dos indivíduos para se ajustarem aos aspectos formais da organização, criam um ambiente ativo e complexo, definido como o clima da organização (ARGYRIS, 1958).

A importância do clima organizacional, como força influente a ser considerada nos procedimentos administrativos, tem gerado considerável número de pesquisas caracterizadas pela exploração de relações entre clima organizacional e outros importantes parâmetros situacionais, organizacionais, e de personalidade (LIPHAM & HOEH, 1974; MCGREGOR, 1960). Ao analisar como as instituições educacionais diferem em seus climas organizacionais, HALPIM & CROFT (1963) notaram que o comportamento de administradores educacionais e o comportamento de membros do corpo docente contribuem de forma considerável para com as diferenças observadas. Parte de suas análises focalizaram diretamente as características dos administradores educacionais como líderes. A personalidade e o comportamento, embora não mais considerados como determinantes exclusivos do desempenho de grupos, continuam a ser foco de considerável atenção como sendo de influência importante sobre o produto da interdependência entre o líder e os membros do grupo (VICK, 1975).

GRAFF & STREET (1957) interpretaram o comportamento como sendo consciente-

## 2.1 **Caracterização de Posicionamento Profissional-Filosófico em Educação Física**

AO apresentar esta seção relacionada com o instrumento **Caracterização de Posicionamento Profissional-Filosófico em Educação Física**, o pesquisador baseou-se sobremaneira no material original de autoria de DALY (1970). O instrumento apresenta nove seções selecionadas com a intenção de fornecer informação sobre a visão do respondente a respeito de Educação Física (Valores, Currículos, Metodologia, Disciplina e Avaliação). O ser Humano e a Realidade, a Educação e o Processo Educativo, Programas de Saúde e Administração. Cada uma das nove seções apresenta cinco parágrafos alternativos que representam posições filosóficas correspondentes ao Existencialismo, Experimentalismo, Idealismo, Realismo, e Reconstrucionismo. Esses posicionamentos filosóficos podem ser localizados em um espectro de filosofia educacional, e indicam diferentes graus de Essencialismo, Progressismo, e Ecleticismo. Realismo e Idealismo são considerados como localizados no lado essencialmente do espectro, enquanto que Existencialismo, Experimentalismo e Reconstrucionismo são considerados como localizados no lado progressista do espectro. Em razão de um possível favorecimento em termos de probabilidade estatística e de dúvidas existentes em relação ao Existencialismo enquanto posição filosófica ou escola filosófica (DALY, 1970; ZEIGLER, 1977), neste estudo foram utilizados somente os parágrafos relacionados com Experimentalismo, Idealismo, Realismo e Reconstrucionismo. As posições filosóficas-educacionais identificadas no instrumento são interpretadas de forma resumida como se segue:

### 2.1.1 **Essencialismo**

É a posição na filosofia educacional que exprime que as idéias e habilidades essenciais para nossa cultura devem ser ensinadas de forma igual para todos e através de métodos testados pelo tempo. Tem suas origens nas filosofias do Realismo e do Idealismo.

### 2.1.2 **Realismo**

É a posição da filosofia geral que sustenta que o ser humano vive em um mundo que é indubitavelmente real: que as coisas acontecem exatamente de acordo como o ser humano as vivencia, mas a realidade é independente da experiência humana, e existe na ordem da natureza que é nem dependente da vontade humana, nem dependente do intelecto humano.

mente dirigido por um articulado sistema de valores, cuja construção é de natureza filosófica. As implicações de tal sistema de valores para o processo educacional, personificado na filosofia educacional de quem o dirige, são relacionadas significativamente com a sua orientação e direção.

A influência da orientação filosófica sobre os procedimentos administrativos em educação tem sido considerada como fator importante que afeta as características funcionais de administradores educacionais (BARONE, 1977; VOLTMER, ESSLINGER, MCCUE, & TILLMAN, 1979). Reconhecendo que um administrador é orientado, na execução de responsabilidades de liderança, por muitos fatores com estreita relação, PURDY (1955) apontou que a própria filosofia de vida de um administrador e a sua filosofia de educação têm influência significativa no desenvolvimento de programas educacionais. WILLOWER, EIDELL, & HOY (1967) ao considerarem que a maioria dos administradores educacionais é oriundo invariavelmente do corpo de professores, sugeriram que a filosofia de vida por eles sustentada influencia seus comportamentos profissionais. Como notado por HANSEN (1960), a filosofia de educação irá influenciar diretamente, ou mesmo originar, em parte, a natureza e a operação da administração educacional.

De acordo com VICK (1975), se o comportamento de liderança afeta o clima organizacional de forma mensurável, a identificação de tal comportamento pode ter implicações para muitas funções da administração educacional, tais como a estruturação de programas, recrutamento e seleção de pessoal, e avaliação. Ele sugeriu a necessidade de mais investigações sobre o tema e enfatizou a possibilidade da melhoria do clima organizacional, em razão da redução da disfunção da organização.

Se fosse possível ser demonstrado que uma identificável e significativa relação existe entre o posicionamento filosófico em educação física de um administrador e o clima organizacional que prevalece na instituição educacional envolvida, as implicações poderiam ser importantes para os procedimentos administrativos. Uma possível previsão da atuação de administradores enquanto líderes, baseada em seus posicionamentos filosóficos em educação física, poderia influenciar o planejamento e o desenvolvimento de suas responsabilidades administrativas. Uma possível antecipação de conflito em qualquer das áreas sob a responsabilidade do administrador poderia ser considerada como uma contribuição no sentido de facilitar os procedimentos administrativos. Mudanças organizacionais poderiam ser efetuadas nas instituições educacionais na tentativa de se evitar ou reduzir conflitos já previstos, e assim possibilitar o funcionamento dessas instituições

voltado principalmente para o alcance de suas metas e de seus objetivos..

Assim sendo, o problema investigado neste estudo envolveu a identificação e análise das possíveis relações existentes entre posicionamento filosófico em educação e clima organizacional, tal como percebido por diretores e professores de escolas de 1º e 2º graus da Divisão Regional de Ensino da Capital-3 (DRECAP-3), São Paulo.

Em função da natureza deste estudo, a seguinte hipótese de nulidade foi formulada: Não existe relação estatisticamente significativa entre o posicionamento filosófico em educação física sustentado por diretores e o clima organizacional percebido por professores em escolas de 1º e 2º graus. O nível de significância estatística 0,05 foi considerado para a rejeição ou não rejeição da hipótese de nulidade formulada.

## 2. MATERIAL E MÉTODO

A seleção dos instrumentos necessários para o desenvolvimento desta pesquisa foi baseado em suas:(a) possibilidades para a apresentação de procedimento já testado para a obtenção dos dados pertinentes; (b) possibilidades para o fornecimento de meios necessários para descrever em forma numérica as variáveis envolvidas e utilizar tratamento estatístico apropriado; (c) validade e fidedignidade; e (d) simplicidade de aplicação e de registro.

O instrumento Caracterização de Posicionamento Profissional- Filosófico em Educação Física (Checklist of Professional-Philosophic Beliefs) foi utilizado para identificar o posicionamento filosófico relacionado com a Educação Física e sustentado pelos diretores das instituições de ensino. O instrumento Questionário que Descreve o Clima Organizacional, Forma IV (The Organizational Climate Description Questionnaire, Form IV) foi utilizado para determinar o clima organizacional reinante nas instituições de ensino.

Permissão para a utilização dos instrumentos bem como as suas traduções para o idioma Português foi solicitada e obtida através de seus respectivos autores. A tradução dos instrumentos foi realizado pelo próprio pesquisador e a mesma foi verificada por dois docentes do ensino superior. A proficiência no idioma Inglês, por parte dos referidos docentes, foi validada em função do fato de ambos possuírem seus graus de mestrado e doutorado outorgados por universidades nos Estados Unidos e na Austrália.

### 2.1.3 Idealismo

É a posição da filosofia geral que sustenta que os objetos externos do mundo físico são de natureza espiritual ou mental, e são dependentes do processo mental. A mente é, assim, a qualidade essencial de ser: os seres humanos vivem em mundo de idéias e que o que eles sabem a respeito do mundo físico é o que suas mentes criaram.

### 2.1.4 Progressismo

É o termo usado para significar uma posição na filosofia educacional baseada na aplicação de princípios da filosofia geral do Pragmatismo ou Experimentalismo. O progressista tende a enfatizar a criança individualmente, a informalidade das experiências de aprendizagem, e encoraja a auto-expressão.

### 2.1.5 Experimentalismo

Enfatiza a experiência como a única determinante de valores e conhecimento para o ser humano. O mundo é caracterizado por mudança e apresenta ao ser humano uma experiência complicada e incerta, o qual conquista a liberdade através de um aprendizado contínuo por meio de experiências. Nesse aspecto, a escola tem uma função criativa em guiar o aluno ao tempo em que ele desenvolve compreensão e capacidade para adaptar-se aos fatores novos e mutáveis de seu ambiente.

### 2.1.6 Reacionismo

É baseado no conhecimento científico acumulado a respeito do ser humano e da natureza que procura analisar e interpretar a realidade social incluída no contexto da experiência humana. O reacionista enfatiza experiência em grupo, processo democrático, e o comprometimento para com objetivos abrangentes que resumiriam o novo tipo de cultura que é desejado.

### 2.1.7 Ecletismo

É definido em filosofia como a combinação de elementos derivados de escolas filosóficas diferentes e como a opção por credos de vários sistemas de pensamento as vezes até mesmo conflitantes.

O instrumento foi formulado com base em obras escritas de autores sobre o Existencialismo (Breisach, Kneller, e Morris), Experimentalismo. (Childs,

Dewey, e Geiger), Filosofia Geral e Filosofia Educacional (Brubacher, Butler, Kaplan, e Urmson), Idealismo (Greene, Horne, e Rusk), Filosofia da Educação Física (Davis, Bair, Morland, VanderZwaag, e Zeigler), Realismo (Breed, Broudy, e Wild), e Reconstrucionismo (Berksson, e Brameld). O formato do instrumento foi baseado em instrumentos anteriores utilizados para a determinação de filiação filosófica e profissional. Entre esses instrumentos encontram-se os formulados por BAIR (1956), SLATTON (1964), e SLATER (1966). O instrumento elaborado por ZEIGLER (1968) é provavelmente o que mais se aproxima da forma final deste instrumento.

O processo de validação do instrumento foi baseado na relação de coerência entre o conteúdo de seus parágrafos e a filosofia correspondente a cada um deles. Sua validade foi atestada através da referência com as fontes originais desde que as posições filosóficas sustentadas por diferentes filósofos foram usados na constituição de cada parágrafo, para cada seção. Esse processo de validação foi antecedido por uma análise e recomendação preliminares por parte de Earle F. Zeigler, professor de História e Filosofia da Educação Física.

## 2.2 Questionário que Descreve o Clima Organizacional, Forma IV

Ao fazer considerações sobre este instrumento de pesquisa, ou seja o OCDQ, IV, como comumente é conhecido, o pesquisador baseou-se no material apresentado por HALPIN e CROFT (1963), seus autores. O OCDQ, IV, é composto por 64 questões, possibilitando respostas através de uma escala tipo Likert, abrangendo oito dimensões do clima organizacional. Quatro dimensões são relacionadas com as características dos professores como um grupo, e quatro outras correspondem às características do diretor como um líder.

Cada dimensão do OCDQ, IV, é composta de várias questões e é necessariamente definida e identificada por elas e representa um padrão complexo de comportamentos. As oito dimensões são brevemente descritas como se segue, e também com a indicação do número de questões que cada uma contém:

### Comportamento dos professores

1. **Descompromisso** refere-se à tendência dos professores de "não estar com". Essa dimensão descreve um grupo que "não está engrenado" com respeito à tarefa a ser executada.... Em resumo, este subtteste enfoca o comportamento dos professores em uma situação orientada para a tarefa (10 questões),

2. **Impedimento** refere-se ao sentimento dos professores, quando o diretor os sobrecarrega com deveres de rotina, exigências de reuniões e outras solicitações que eles imaginam como atividades desnecessárias. Os professores percebem que o diretor está impedindo em vez de facilitar seu trabalho (6 questões).

3. **Espírito** refere-se ao moral. Os professores sentem que suas necessidades sociais estão sendo satisfeitas, e que eles estão, ao mesmo tempo, usufruindo um senso de realização de seu trabalho (10 questões).

4. **Intimidade** refere-se à apreciação dos professores de relações sociais amigáveis uns com os outros. Esta dimensão descreve a satisfação de necessidades sociais que não está necessariamente associada à realização da tarefa (7 questões).

#### **Comportamento do diretor**

4. **Alheamento** refere-se ao comportamento do diretor que se caracteriza como formal e impessoal. Ele "segue o regimento" e prefere ser guiado por instruções legais e diretrizes a tratar os professores em situação informal e face-a-face. Seu comportamento, em resumo, é universalístico e não particularístico; nomotético e não idiossincrático. Para manter esse estilo, ele conserva-se pelo menos, "emocionalmente" - à distância de seu pessoal (9 questões).

5. **Ênfase na produção** refere-se ao comportamento do diretor que se caracteriza pela supervisão próxima do pessoal. Ele é altamente diretivo e desempenha o papel de "chefão". Sua comunicação tende a ir em uma única direção, e ele não é sensível ao **feedback** de seu pessoal (7 questões).

7. **Impulso** refere-se ao comportamento do diretor que se caracteriza por seu esforço evidente de tentar "mover a organização". O comportamento de impulso não é marcado pela supervisão próxima, mas pela tentativa do diretor de motivar os professores através do exemplo que ele pessoalmente estabelece. Como não pede aos professores que dêem de si mesmos além do que ele mesmo voluntariamente dá de si aparentemente, seu comportamento, embora notavelmente orientado para a tarefa, apesar disso, é visto favoravelmente pelos professores (9 questões).

8. **Consideração** refere-se ao comportamento do diretor que se caracteriza por uma inclinação para tratar os professores "humanamente", tentar fazer algo extra por eles em termos humanos (6 questões) (SERGIOVANNI & STARRAT, 1978, pp. 176-177).

Cada questão apresenta quatro alternativas para a resposta sobre quão frequente o comportamento descrito na questão ocorre na organização envolvida: A= Raramente ocorre, B= Algumas vezes ocorre, C= Frequentemente ocorre, e D= Ocorre muito frequentemente. A validade do OCDQ, IV, foi determinada através de análise fatorial, com (a) identificação de três fatores - Necessidade Sociais, Espírito e Controle Social - avaliados entre as oito dimensões, ou subtestes como também são denominadas, e (b) rotação desses três fatores com a utilização do método Varimax.

A fidedignidade do OCDQ, foi determinada por três métodos: (a) coeficiente de fidedignidade "divisão ao meio" (método das "metades"), corrigido pela fórmula de Spearman-Brown, (b) correlação entre os respondentes com códigos ímpares e com códigos pares em cada escola, e (c) estimativas de comunilidade para a rotação dos três fatores identificados através de análise fatorial. As estimativas de fidedignidade proporcionadas pelo três métodos mostraram-se satisfatórias. O primeiro método apresentou coeficientes variando entre 0,26 e 0,84, com um valor médio de 0,62. O segundo método apresentou estimativas de equivalência variando entre 0,49 e 0,76, com um valor médio de 0,64. O terceiro método apresentou estimativas de equivalência variando entre 0,44 e 0,73 com um valor médio de 0,62.

Inicialmente, todas as 324 escolas estaduais de 1º e 2º Graus da DRECAP-3, São Paulo, foram consideradas como escolas em potencial para a participação no estudo. Escolheu-se a DRECAP-3 como referência, em razão (a) de apresentar um maior número de escolas estaduais de 1º e 2º Graus entre as outras duas Divisões Regionais da cidade de São Paulo, e (b) da possibilidade de apresentar um maior número de escolas que poderiam atender os requisitos básicos para a inclusão na pesquisa. Posteriormente, e com dados oferecidos pela própria DRECAP-3, 31 escolas satisfizeram os critérios seletivos estabelecidos para a inclusão no estudo a saber: (a) envolvimento de diretores e professores que estivessem no exercício de suas presentes funções, em relação à escola envolvida, no mínimo pelo período de nove meses, utilizando-se como referência a data de início da coleta de dados para esta investigação, e (b) envolvimento de escola com um número mínimo de três professores de Educação Física e três professores de outras áreas que não de Educação Física que satisfizessem o critério seletivo (a) acima descrito. Com base nesse número de escolas, resultante de uma seleção inicial, e com nos procedimentos sugeridos por KING (1978) para a constituição de amostras estatísticas, 28 escolas foram aleatoriamente escolhidas para representarem a população corres

pondente.

O pesquisador visitou cada uma das 28 escolas, no sentido de explicar o objetivo do estudo e solicitar a colaboração de cada diretor para com o seu desenvolvimento. O número mínimo e o máximo de professores de cada escola a serem incluídos no estudo, seguindo a orientação de HALPIN E CROFT (1963), foi estabelecido como sendo quatro e dez respectivamente, sendo sempre representados por 50% de professores da área de Educação Física, e por 50% de professores de áreas outras que não da Educação Física.

A seleção dos professores para a constituição da amostra estatística foi realizada de forma aleatória. Na área de Educação Física, em escolas que apresentavam sem número de professores que satisfizessem o critério seletivo entre três e seis, o número de professores a serem incluídos no estudo foi determinado através do critério de  $n$  professores menos 1 ( $n - 1$ ). Em cada escola, conforme o número de professores da área de Educação Física determinada, igual número de professores não pertencentes à área de Educação Física foi considerado para a constituição da amostra estatística. Em escolas com sete ou mais professores que satisfizessem o critério seletivo, tanto da área de Educação Física quanto de áreas outras que não de Educação Física, cinco professores de cada uma das duas áreas distintas foram considerados para a constituição da amostra estatística. Assim sendo, 28 diretores e 134 professores foram considerados para os procedimentos relacionados com a coleta dos dados necessários para o desenvolvimento do estudo.

Durante a visita a cada escola, ao diretor era entregue um envelope contendo o instrumento Caracterização de Posicionamento Profissional-Filosófico em Educação Física. Para cada um dos professores foi deixado com o próprio diretor, um envelope contendo o instrumento Questionário que Descreve o Clima Organizacional Forma IV.

A participação no estudo não foi de nenhuma forma obrigatória. No sentido de encorajar-se a máxima cooperação dos respondentes, um cuidado especial foi observado na explicação dos procedimentos estabelecidos afim de assegurar o anonimato de todos os participantes e o aspecto confidencial das respostas e das informações solicitadas. O nome dos diretores, professores, e escolas não foi soliciitado nos instrumentos. Cada instrumento foi codificado manualmente em sua primeira página. O código se fez necessário para a identificação de filiação institucional e de respondentes no sentido de um acompanhamento dos não respondentes,

durante a fase de coleta dos dados.

Os participantes, em cada escola, foram instruídos para que, após completados os instrumentos, entregassem-os em seus envelopes correspondentes, devidamente fechados, a uma determinada pessoa, geralmente o próprio diretor. Decorridas geralmente três semanas após a entrega dos instrumentos, os mesmos começaram a ser coletados sob a coordenação do pesquisador. O período de tempo envolvido com a coleta dos dados foi de aproximadamente 16 semanas.

Todos os dados fornecidos pelos instrumentos de pesquisa foram deles extraídos e registrados manualmente sob a coordenação do pesquisador. Os dados provenientes do instrumento Caracterização de Posicionamento Profissional-Filosófico em Educação Física possibilitaram a identificação de três posições filosóficas - Essencialismo, Progressismo, e Eclétismo - com base nas quatro alternativas filosóficas representadas pelo Experimentalismo, Idealismo, Realismo e Reconstrucionismo. A posição essencialista foi determinada por respostas correspondentes a: (a) somente parágrafos relacionados com Idealismo, ou (b) somente parágrafos relacionados com Realismo, ou (c) qualquer combinação de parágrafos relacionados com Idealismo e Realismo. A posição progressista foi determinada por respostas correspondentes a: (a) somente parágrafos relacionados com Experimentalismo, ou (b) somente parágrafos relacionados com Reconstrucionismo, ou (c) qualquer combinação de parágrafos relacionados com Experimentalismo e Reconstrucionismo. A posição eclética foi determinada por qualquer combinação de respostas correspondentes a parágrafos considerados essencialistas e parágrafos considerados progressistas. Cada instrumento devolvido foi considerado como utilizável para o estudo, caso todas as seções estivessem devidamente respondidas.

Ao analisar cada um dos OCDQ, IV, devolvidos, as respostas fornecidas por suas questões foram registradas de acordo com a seguinte correspondência de valores: 1, 2, 3, e 4. Um único resultado para cada dimensão do clima organizacional foi obtido através da soma dos valores registrados para as respostas correspondentes à respectiva dimensão. Um único resultado para o questionário foi obtido através da soma dos resultados únicos de cada dimensão. Cada instrumento devolvido foi considerado como utilizável para o estudo, caso apresentasse no mínimo, 62 de suas 64 questões devidamente respondidas. Quando aplicável, o registro para cada uma das questões não respondidas foi considerado como sendo igual à moda dos resultados correspondentes a sua dimensão. Após a observação dessas orientações e obtidos os resultados de cada um dos questionários, os mesmos foram confe-

ridos por um indivíduo, outro que o pesquisador.

O tratamento estatístico dos dados pertinentes a este estudo foi realizado através de análise discriminante, no sentido de determinar-se a rejeição ou não rejeição da hipótese de nulidade formulada, seguindo-se as orientações de KERLER & PEDHAZUR (1973) e de NIE, HULL, JENKINS, STEINBRENNER, & BENT (1975).

Em razão da natureza do estudo, o posicionamento filosófico em Educação Física foi considerado como variável independente ou preditora, representado pelos possíveis posicionamentos identificáveis através do instrumento Caracterização de Posicionamento Profissional-Filosófico em Educação Física. Clima Organizacional foi considerado como variável dependente ou de critério, representado por: (a) resultado total de cada OCDQ, IV, e (b) resultado de cada dimensão do clima organizacional em cada OCDQ, IV.

### 3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

As informações relacionadas com o número de instrumentos distribuídos, devolvidos e utilizados, pertinentes à coleta de dados para este estudo, encontram-se resumidos na Tabela 1. Foram distribuídos 28 instrumentos Caracterização de Posicionamento Profissional-Filosófico em Educação Física; 26 foram devolvidos, 25 dos quais foram considerados como utilizáveis para o estudo. Esses números representam um índice de 92,86% de retorno, e de 89,29% de utilização do instrumento.

Tabela 1

Informações sobre o Número de Instrumentos  
Distribuídos, Devolvidos, e Utilizados

Instrumento	Distribuídos	Devolvidos	Porcentagem de Retorno	Utilizados	Porcentagem de Utilização
Posicionamento Filosófico	28	26	92,86	25	89,29
Clima Organizacional	134	117	87,31	111	82,84

Foram distribuídos 134 instrumentos Questionário que Descreve o Clima Organizacional, Forma IV; 117 foram devolvidos, 111 dos quais foram considerados como utilizáveis para o estudo. Esses números representam um índice de 87,31% de retorno, e de 82,84% de utilização do instrumento.

Inicialmente os diretores foram classificados e agrupados conforme seus posicionamentos filosóficos em Educação Física. Um resumo dessa classificação é apresentado na Tabela 2.

Tabela 2

Distribuição de Diretores conforme  
Posicionamento Filosófico

Posicionamento Filosófico	Frequência	Porcentagem
Eclético	15	60,00
Essencialista	00	00,00
Progressista	10	40,00

Entre os 25 diretores, 15 foram classificados como ecléticos, representando 60,00% do grupo total de diretores. Nenhum diretor foi classificado como essencialista. Dez diretores foram classificados como progressistas, representando 40,00% do grupo total de diretores.

Os resultados da análise discriminante, envolvendo os resultados totais de cada um dos OCDQ, IV, associados com o posicionamento filosófico dos diretores correspondentes, são apresentados na Tabela 3. Médias, desvios padrões, diferenças entre médias, e valor correspondente de F, univariado, referentes à percepção dos professores sobre o clima organizacional são apresentados em relação aos dois posicionamentos filosóficos identificados dos diretores. O nível de significância correspondente ao valor de  $F(1, 109)$ , 7,109, foi de 0,0088. Conseqüentemente, a hipótese de nulidade formulada foi rejeitada.

Tabela 3

Análise Discriminante Envolvendo Clima Organizacional Percebido por Professor e Posicionamento Filosófico Sustentado por Diretores

Clima	Eclétismo		Progressismo		Diferença entre Médias	Valor Univariado de F(1, 109)	Nível de Significância
	Medida do Grupo	Desvio Padrão	Medida do Grupo	Desvio Padrão			
	Organizacional	147,23	15,17	155,59			

Em razão da rejeição da hipótese de nulidade, e considerando-se clima organizacional como constituído por várias dimensões, através também de análise discriminante, os resultados totais de cada uma das dimensões do clima organizacional, foram associadas com o posicionamento filosófico dos diretores correspondentes. Os resultados dessa análise discriminante são apresentados na Tabela 4. Médias, desvios padrões, diferenças entre médias, e o valor correspondente de univariado, referentes à percepção dos professores sobre cada uma das dimensões do clima organizacional são apresentados em relação aos dois posicionamentos filosóficos identificados dos diretores. Os níveis de significância estatística correspondentes aos valores de F(1, 109), observados para as dimensões Espírito, Alheamento, e Consideração, foram 0,0368, 0,0085, e 0,0172 respectivamente. Esses níveis foram os que mais diretamente interessaram para a formulação de conclusões, haja vista o nível de significância estatística 0,05 considerado para o estudo.

Tabela 4

Análise Discriminatória Envolvendo as Dimensões do Clima Organizacional  
Percebidas por Professores e Posicionamento Filosófico Sustentado  
por Diretores

Dimensão Organizacional	Ecletismo		Progressismo		Diferença entre Médias	Valor Univariado de F(1, 109)	Nível de Significância
	Média do Grupo	Desvio Padrão	Média do Grupo	Desvio Padrão			
Descompromisso	19,35	5,00	18,28	4,71	1,07	1,094	0,2980
Impedimento	15,89	2,93	15,10	2,93	-0,21	0,147	0,7017
Espírito	23,95	5,50	26,08	4,96	-2,13	4,469	0,0368
Intimidade	14,56	2,98	15,12	2,46	-0,56	1,113	0,2938
Alheamento	19,79	3,09	21,35	2,96	-1,56	7,190	0,0085
Ênfase na Produção	13,54	3,09	14,65	3,27	-1,01	2,767	0,0991
Impulso	25,71	7,08	27,84	6,63	-2,13	2,612	0,1089
Consideração	14,32	3,97	16,16	4,00	-1,84	5,855	0,0172

#### 4. CONCLUSÃO

Com base nos resultados das análises estatísticas realizadas, as seguintes conclusões foram formuladas, consideradas a delimitação e as características deste estudo:

1. A percepção dos professores sobre o clima organizacional característico das escolas é relacionada de forma estatisticamente significativa com o posicionamento filosófico em educação física dos diretores. Essa conclusão proporciona a indicação de uma possível predição do clima organizacional através do posicionamento filosófico em educação física sustentado pelo líder administrativo (diretor).

2. A relação entre a percepção dos professores sobre o clima organizacional característico das escolas e o posicionamento filosófico em educação física dos diretores é influenciada mais diretamente em função das dimensões do clima organizacional: Espírito, Alheamento, e Consideração. Essa conclusão proporciona

a indicação de que através do conhecimento do posicionamento filosófico em educação física sustentado pelo líder administrativo ( diretor), elementos substanciais são acumulados para uma possível predição: (a) do nível de satisfação das necessidades sociais e de sensibilidade de realização de trabalho predominante entre os professores, (b) o nível de comportamento formal e impessoal do diretor, em termos universalístico e nomotético, e de observação de instruções legais e diretrizes para com o tratamento dos professores, e (c) o nível de tratamento cortez e solícito, demonstrado pelo diretor em relação aos professores. Os níveis dessas três dimensões apresentaram-se mais elevados nas escolas sob a liderança administrativa de diretores progressistas.

Ainda, como resultado desta investigação, as seguintes sugestões são oferecidas para o desenvolvimento de futuros estudos:

1. A reprodução do estudo, envolvendo (a) escolas da rede municipal, e (b) da rede particular de ensino;

2. A reprodução do estudo, ou na rede pública ou particular de ensino, com o controle de variáveis como (a) número de professores e número de alunos das escolas, e (b) períodos matutino, vespertino e noturno de atuação dos professores; e

3. A reprodução do estudo com a distinção do clima organizacional percebido por (a) professores da área de Educação Física, e (b) professores não da área de Educação Física.

**KINESIS****LEIA  
ASSINE**

## 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ARGYRIS, C. Some problems in conceptualizing organizational climate: A case study of a bank. **Administrative Science Quarterly**, 23:501-520, 1958.
2. BAIR, D. E. **An identification of some philosophical beliefs held by influential professional leaders in American physical education.** Dissertação de doutorado não publicada, Universidade de Southern California, 1956.
3. BARONE, P. A. The relationship between an administrator's educational philosophy and management style. Dissertação de doutorado, Universidade de Northern Colorado. **Dissertation Abstracts International**, 37:4001A, 1977. (Universidade Abstracts International Nº 76-29731)
4. DALY, J. A. **An identification of some philosophic beliefs held by Australian physical educators with implications for administration.** Tese de mestrado não publicada, Universidade de Illinois, 1970.
5. GRAFF, O.B. & STREET, C. M. Developing a value framework for educational administration. In R. F. Campbell & R. T. Gregg (Eds.). **Administrative behavior in education.** New York, Harper & Row, 1957.
6. HALPIN, A. W. & CROFT, D. B. **The organizational climate of schools.** Chicago, Midwest Administration Center, the University of Chicago, 1963.
7. KERLINGER, F. N. & PEDHAZUR, E. J. **Multiple regression in behavioral research.** New York, Holt, Rinehart and Winston, 1973.
8. HANSEN, K. H. **Philosophy for American Education.** Englewood Cliffs, Prentice Hall, 1960.
9. KING, H. A. A nomogram to assist in planning survey of small populations. **Research Quarterly**, 49(4):552-557, 1978.
10. LIPHAM, J. M. & HOEH, J. A., JR. **The principalship: Educations and functions.** New York, Harper & Row, 1974.
11. MCGREGOR, D. **The human side of the enterprise.** New York, McGraw-Hill, 1960.
12. NIE, N. H. **Statistical package for the social sciences.** New York, McGraw-Hill, 1975.
13. PORTE, L. W.; LAWLER, E. E., III & HACKMAN, J.R. **Behavior in organizations.** New York, McGraw-Hill, 1975.

14. PURDY, R. D. Community foundations of educational leadership. **American School Board Journal**, 131(4): 50-52, 1955.
15. SERGIOVANNI, T. J. & STARRAT, R.J. **Novos padrões de supervisão escolar**. São Paulo, EPU/EDUSP, 1978.
16. SLATER, M. B. **An identification and comparison of some physical education held by elementary school teachers**. Tese de mestrado não publicada, Universidade de Oregon, 1966.
17. SLATTON, Y. L. **The philosophical beliefs of undergraduate and graduate physical education major students and the physical education faculty the University of North Carolina, Greensboro**. Tese de mestrado não publicada, Universidade de North Carolina, Greensboro, 1964.
18. VICK, T. E. **A study of relationship between the principal's management style and school climate**. Dissertação de doutorado não publicada, Universidade da Califórnia, Riverside, 1975.
19. VOLTMER, E. F.; ESSLINGER, A. A.; MCCUE, B. F. & TILLMAN, K. G. **The organization and administration of physical education**. Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1979.
20. WILLS, L. A. An exploratory study of the relationship between the school, the principal and administrative style (Dissertação de doutorado, Universidade de Oregon).  
**Dissertation Abstracts International**, 38:5842A, 1978. (University Micro films International Nº. 7802577)
21. WILLOWER, D. J., EIDELL, T. L., & HOY, W. K. The counselor and the school as a social organization. **Personnel and Guidance Journal**, 46:228-234, 1967.
22. ZEIGLER, E. F. Philosophy of physical, health, and recreation education: A professional checklist. In E. F. Zeigler & H. J. VanderZwaag **Physical education: progressivism or essentialism**, Champaign, Stipes, 1968.
23. ZEIGLER, E. F. **Physical education and sport philosophy**. Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1977.