

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
CENTRO DE ESTUDOS SOCIAIS APLICADOS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO

CORRELAÇÃO ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL E PRODUÇÃO INTELECTUAL
DOS PROFESSORES EM UNIVERSIDADES DE SANTA CATARINA.

WALMIR JOSÉ DA SILVA

Trabalho de Dissertação para a Obtenção do Grau de Mestre em
Educação na Universidade Federal Fluminense.

Niterói, dezembro de 1982.

Ao meu pai que partiu
desta vida antes de
concluirmos o presen-
te trabalho.

AGRADECIMENTOS

Ao Professor Doutor Paulo Reis Vieira, orientador e amigo de todas as horas.

Ao Professor Doutor Paulo Roberto Motta a quem reconhecemos como exemplo de grande mestre.

Ao Professor Sylvio Brock, a quem devemos pelo incentivo e apoio material a esse trabalho.

As Professoras da UFF Delba Guarini Lemos, Fátima Cunha Ferreira Pinto e Liliana O. Weller pela dedicação e estímulo que nos propiciaram durante o curso.

Aos Professores da UFSC Valpi Costa, Diretor do Centro de Educação, Virgínia Figueiredo e Silva, Chefe do Departamento de Estudos Especializados em Educação e Corália Piacentini, Diretora do Departamento de Administração Escolar que tudo fizeram para que esse trabalho chegasse a bom termo.

SUMÁRIO

O objetivo do estudo foi de correlacionar o clima Organizacional em Universidades de Santa Catarina segundo a percepção de seus professores e a produção intelectual dos mesmos.

As variáveis foram aferidas através de escalas de atitudes tipo Likert - de quatro valores.

Participaram da pesquisa 267 professores de todos os Centros e Departamentos da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC, e de todas as Faculdades da Universidade para o Desenvolvimento do Estado de Santa Catarina - UDESC, inclusive as do interior do Estado.

Para o tratamento estatístico empregou-se o coeficiente de Correlação Momento - Produto de Pearson, com o nível de significância fixado em 0,05. Foi confirmada a hipótese da existência de uma correlação entre o Clima Organizacional segundo a percepção dos professores e a produção intelectual dos mesmos, no sentido de que, quanto mais aberto o clima organizacional, maior a produção intelectual dos professores, tendo-se obtido o índice de 0,43 significativo ao nível de 0,05.

A amostra foi dividida em dois grupos, um constituído pelos departamentos da UFSC e outro pelas Faculdades da UDESC. Comparadas as médias aritméticas dos climas organizacionais dos dois grupos - 3,42 para a UFSC e 3,16 para a UDESC - observou-se uma diferença significativa ao nível de 0,05. O mesmo aconteceu em relação à produção intelectual dos professores,

onde as médias aritméticas apresentaram valores ainda mais significativos: 3,48 para a UFSC contra apenas 1,67 para a UDESC.

As conclusões a que se chegaram, tendo por base tais resultados é que os professores da UFSC percebem um clima organizacional mais aberto em razão da estrutura departamental com maior poder de participação no processo decisório através de seus respectivos colegiados e em relação à produção intelectual dos professores constatou-se a diferença ainda muito mais significativa que nos conduz a suposição de que um clima organizacional mais aberto propicia uma maior produção intelectual. Acrescente-se a isto, o fato de que a UFSC mantém em seus quadros um maior número de docentes em regime de quarenta horas e com dedicação exclusiva possibilitando assim, maior disponibilidade para os trabalhos intelectuais. A interveniência da variável titulação localizada na vantagem numérica de professores pós-graduados na UFSC teve grande influência nos resultados.

ABSTRACT

The objective of this study was to correlate the organizational climate in universities of Santa Catarina, as perceived by their professors, with the intellectual production of these professors.

The variables were measured by means of Likert's scales of attitude of four values.

The study was carried out with the participation of 267 professors of all the centers and departments in Federal University of Santa Catarina (UFSC) and all the faculties in University for the Development in State of Santa Catarina (UDESC), even from the interior in state.

For the statistical analysis, Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient was used, with a significance level of 0.05. The hypothesis in existence of a correlation between the organizational climate, as perceived by the professors, and the intellectual production of these professors was confirmed, meaning that the more open the organizational climate, the greater the intellectual production. The rate was calculated as 0.43 with a significance level of 0.05.

The sample was divided into two groups, the first consisting of the departments of UFSC and the second in faculties of UDESC. Comparing the arithmetic mean in organizational climate for each in two groups - 3.42 for UFSC and 3.16 for UDESC - the difference was found to be significant at the level of 0.05. Similar results were obtained relating

to the intellectual production in professors, where the difference between the arithmetic means was even more significant - 3.48 for UFSC compared with only 1.67 for UDESC.

On the basis of these results, it was concluded that the professors of UFSC perceive their organizational climate as being more open, due to the departmental structure, which gives them greater power of participation in the decision-making process through their respective faculties.

As for the intellectual production in professors, the even more significant difference leads us to the supposition that a more open organizational climate gives favorable conditions for greater intellectual production.

ÍNDICE

Página

CAPÍTULO I

A NATUREZA E A IMPORTÂNCIA DO PROBLEMA	1
- Objetivo do Estudo	6
- Importância	6
- Delimitação do Estudo	8
- Hipóteses	9
- Pressupostos Conceituais	10
- Definição de Termos	10
- Organização do Estudo	12

CAPÍTULO II

CLIMA ORGANIZACIONAL E PRODUÇÃO INTELECTUAL: UMA VISÃO TEÓRICA	13
- Clima Organizacional nas Instituições de Ensino	14
- Produção Intelectual dos Professores	22

CAPÍTULO III

METODOLOGIA	31
- População e Amostra	32
- Instrumentação	35
- Instrumento de Medida do Clima Organizacional (C.O.)	36
- Produção Intelectual dos Professores (PIP)	38
- Coleta de Dados	40
- Tratamento Estatístico	41
- Pressupostos Metodológicos	41
- Limitações do Método	42

CAPÍTULO IV

APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS, CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	43
- Relação entre o Clima Organizacional em Universidades de Santa Catarina e a Produção Intelectual dos Professores res	44
- Conclusões	49
- Recomendações	50

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

ÍNDICE DAS TABELAS

	Página
TABELA 1 - ÁREA DE CONHECIMENTO	34
TABELA 2 - Composição da População e da Amostra dos Professores em Exercício nas Universidades de Santa Catarina Selecionados na forma Aleatória em suas Respectivas Áreas de Conhecimento ...	35
TABELA 3 - Coeficientes de Correlação entre os Climas Organizacionais das Universidades de Santa Catarina, Segundo a Percepção de Seus Professores e a Produção Intelectual dos Mesmos	46
TABELA 4 - Média Aritmética, Desvio Padrão e Variância das Variáveis Clima Organizacional e Produção Intelectual dos Professores	47
TABELA 5 - Comparação entre os Climas Organizacionais das Universidades de Santa Catarina - UFSC e UDESC e entre a Produção Intelectual de seus Professores: Médias, Desvios Padrão, Variâncias e Teste "t"	48

CAPÍTULO I

A NATUREZA E A IMPORTÂNCIA DO PROBLEMA

CAPÍTULO I

A NATUREZA E A IMPORTÂNCIA DO PROBLEMA

A mutação de valores decorrentes dos constantes avanços tecnológicos e científicos verificados nas últimas décadas exigem do homem e suas instituições novas formas de ação no relacionamento com o meio.

A universidade brasileira não pode ser uma instituição passiva a estes acontecimentos, tende a se constituir no elemento polarizador dos fatos científicos, pois nela se processam as influências emanadas dos mais distintos setores da atividade humana, para, em seguida, atuar de forma decisiva sobre a coletividade em que está inserida.

O Conselho Federal de Educação acentua constantemente o papel crítico da Universidade (Trigueiro, 1967) e dentro deste contexto a Universidade deve, além de dominar, ampliar e difundir o saber humano, voltar-se para o aproveitamento dos recursos do país, para o estudo de sua realidade social, inclusive sobre as causas de sua dependência interna e externa. Deve ainda envidar todos os esforços para promover a criatividade cultural autônoma e, sobretudo, influir sobre a realidade, numa perspectiva de mudança.

Não compete à Universidade tão somente habilitar universitários para atuar como profissionais no mercado de trabalho, mas cabe-lhe exercer uma função crítica. Essa função é

ampla e atinge os campos do saber, da tecnologia, como também para "questionar a estrutura do poder e a ordem social", ou para "propor utopias concretas, relativamente ao que deve ser a sociedade e a ciência humana" (Darcy Ribeiro, 1973).

Sente-se a Universidade como instituição chamada a trabalhar para a solução dos problemas da sociedade pela qual é sustentada. Existe um "compromisso existencial" de Universidade em razão dos interesses sociais. "Não se pode conceber uma universidade isolada da comunidade política, dos seus problemas e necessidades, pois trabalhar na solução dos mesmos constitui uma razão de ser" (Goergen, 1979).

Com a Lei 5540/68, os objetivos declarados de que são o da promoção do ensino, da pesquisa e da extensão universitária. Essa tríplice função tem sido exaustivamente analisada, principalmente em suas implicações políticas, mas não se pode deixar de discutir os múltiplos aspectos da Universidade e defender o respeito a opiniões divergentes muitas vezes calçadas em reflexões profundas ou como produto de uma investigação.

A mudança da estrutura universitária brasileira depende, em grande parte, da mudança da estrutura social global, mas não se pode negar - e aí está o problema fundamental - que os avanços internos da Universidade contribuirão para a evolução da organização social que, por sua vez, trará melhores condições de trabalho à comunidade acadêmica.

É de se salientar, no caso específico das Universidades de Santa Catarina, que, aos traços comuns do contexto nacional, acrescentam-se as influências adquiridas tanto no

convívio frontereiço com nacionalidades diversas como na própria origem histórica de sua comunidade. Portanto, do ponto de vista organizacional, seus problemas internos principalmente quando se concerne ao relacionamento de pessoal e de grupos, sem fugirem à regra geral do contexto, assumem características próprias.

As Universidades em geral são consideradas organizações complexas e como tal, as decisões são tomadas em níveis e em formas diversas. Ora colegiada, ora pessoal, da cúpula para as bases ou da base para a cúpula, com a participação direta da comunidade em alguns casos, e em outros, de forma indireta.

Entretanto os responsáveis pela gerência do processo são os Chefes de Departamentos, Diretores das Faculdades, Diretores de Centros, Pró-Reitores e Reitor. Da conduta dessas pessoas, da sua forma de ação, da sua liderança mais ou menos carismática, do seu relacionamento com os demais elementos da comunidade universitária, da oportunidade que oferecem para os serventúrios da instituição de participarem das atividades fins, evidencia-se o "Clima" reinante na organização e, provavelmente, a qualidade do rendimento apresentado por todos.

A Universidade Federal de Santa Catarina situada fisicamente no seu "Campus" Universitário em Florianópolis atende à Comunidade Catarinense, com presença em seu corpo discente de alunos originários do Estado Rio Grande do Sul, Paraná e São Paulo.

A Universidade para o Desenvolvimento do Estado de Santa Catarina mantém faculdades na capital e em diversos municí

pios do interior do Estado embora sua administração central se localize em Florianópolis.

Em decorrência dessa forma diferenciada de estrutura física acrescida da divergência na organização didática e administrativa dos cursos, cada uma reflete ambiente interno com comportamentos distintos seja por imposição das idéias de seus membros, seja pelas normas de conduta impostas formalmente ao grupo.

Katz e Kahan (1966), ao analisarem as estruturas adaptativas no desenvolvimento organizacional, mencionam que:

"O caráter do sistema social é impôr suas confinantes e prescrições a seus membros. Se as pessoas mantivessem espontaneamente uma forma de cooperação padronizada, haveria pouca necessidade de uma estrutura formal. Um elemento vital na organização é a aceitação de padronizações de papéis, tanto dos membros como dos líderes" (p. 114).

Conseqüentemente, cada universidade, para alcançar seus objetivos, mantém um "Clima Organizacional" próprio, em que as tarefas atribuídas a cada elemento do processo se desenvolve com maior ou menor eficácia, em função dos procedimentos estabelecidos com vistas aos fins almejados.

Assim a eficiência e a eficácia das organizações estão diretamente vinculadas não só à compreensão de seus objetivos por parte de seus componentes mas principalmente pela incorporação desses como razão última de seu trabalho.

A atividade docente nas universidades brasileiras, constituindo-se de ensino, pesquisa e extensão há de ser maximizada

da se o administrador educacional estiver consciente de sua liderança se legitima não pelo formalismo das regras, mas pelo consenso do grupo que se sensibiliza num clima organizacional aberto que lhes possibilite uma participação efetiva no processo de tomada de decisão.

OBJETIVO DO ESTUDO

O presente estudo propôs-se, fundamentalmente, a investigar a relação entre o clima organizacional em Universidades de Santa Catarina, segundo a percepção de seus professores e a produção intelectual dos mesmos.

O estudo pretendeu ainda, verificar essa mesma relação, conforme a universidade fosse federal ou estadual.

IMPORTÂNCIA

Inquestionável é a grande responsabilidade que recai sobre as instituições de ensino superior na tarefa de promover o ensino, a pesquisa e a extensão através de uma ação direta e sistemática, mantendo a dinâmica necessária ao acompanhamento das mutações que atualmente se processam com evidente rapidez.

Assim, as universidades precisam capacitar-se para aceitar e assinalar as mudanças que se fazem necessárias e,

para tanto é imperioso o conhecimento do clima organizacional das instituições de ensino superior a fim de que possam ser processadas as intervenções quando se fizerem necessárias, com o fim de amenizar, diluir e sistematizar as possíveis reações delas decorrentes.

A maior relevância a ser dada numa instituição de ensino superior há de ser ao pessoal envolvido no processo, o qual interfere e influi decisivamente no clima da organização por meio de situações favoráveis, ou não, traduzindo-se, por conseguinte, no resultado final do sistema.

Estas considerações justificam e ressaltam a necessidade de pesquisas que relacionem o clima organizacional em instituições de ensino superior e a produção intelectual de seus docentes.

"As universidades existem como instituições de ensino há mais de 500 anos. Apesar desse tempo e dessa tradição, pouco se tem escrito sobre certos aspectos do seu funcionamento. É surpreendente notar que escreveu-se menos sobre a administração na faculdade e na universidade do que sobre qualquer outro aspecto do trabalho na educação superior. Os estudantes, os dormitórios, os procedimentos de contabilização, o currículo e o atletismo, todos receberam o seu quinhão de material publicado. Mas um estudo cuidadoso da operação interna na instituição (gerencial) de educação superior, quase nunca foi feito" (WOODBURNE, 1958).

Segundo BEATTY, (1976) já se passaram quase duas décadas desde que Woodburne fez essas afirmações e poucos estudos sobre a operação interna das Universidades têm-se tentado.

Dada a sua relevância, estima-se que o assunto em pauta evidencie sua importância e permita desencadeamento de ações corretivas oportunas, calcadas em intervenções adequadas, a fim de obter para a instituição universitária um razoável equilíbrio que lhe garanta um desenvolvimento harmônico do ensino, da pesquisa e da extensão.

DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

Propõe-se este estudo a investigar a relação entre o clima organizacional em Universidades de Santa Catarina, segundo a percepção de seus professores e a produção intelectual dos mesmos, não se preocupando com a percepção e a produção dos outros elementos da equipe universitária.

A medida do clima organizacional envolve apenas dois parâmetros: liderança e processo decisório, não se detendo em outros apresentados em trabalhos de outros autores.

O instrumento utilizado para medir o Clima Organizacional foi organizado pelo Professor Sylvio Brock para dissertação de Mestrado na Universidade Federal do Rio de Janeiro, o qual autorizou expressamente seu uso.

Não foram considerados no estudo em pauta outras variáveis, tais como: localização das unidades universitárias, tamanho das mesmas, professores visitantes, colaboradores, ocupantes de cargos de chefia ou de direção gratificadas, bem como qualquer outro elementos não sujeito à produção inte-

lectual. Excluíram-se também as fundações universitárias e as faculdades isoladas de Santa Catarina.

HIPÓTESES

Hipotetizou-se a existência de uma correlação positiva entre o clima organizacional em Universidades de Santa Catarina, segundo a percepção de seus professores e a produção intelectual dos mesmos, no sentido de que quanto mais aberto o clima organizacional, maior a produção intelectual.

Foram também levantadas as seguintes sub-hipóteses:

1 - Existe correlação positiva entre o clima organizacional da Universidade para o Desenvolvimento do Estado de Santa Catarina, (UDESC) segundo a percepção de seus professores e a produção intelectual dos mesmos, no sentido de que quanto mais aberto o clima organizacional, maior a produção intelectual.

2 - Há correlação positiva entre o clima organizacional da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), segundo a percepção de seus professores e a produção intelectual dos mesmos, no sentido de que quanto mais aberto o clima organizacional, maior a produção intelectual.

PRESSUPOSTOS CONCEITUAIS

De acordo com as teorias de Likert (1971), Katz e Kahn (1976), Argyris (1957) e Schein (1972) torna-se possível admitir os seguintes pressupostos:

1 - Cada Universidade tem uma "personalidade" peculiar apresentando por conseguinte um Clima Organizacional próprio.

2 - As atitudes e percepções dos professores podem definir e diferenciar a unidade universitária onde trabalham.

3 - A produção científica, segundo as leis reguladoras do magistério superior, não está restrito ao trabalho didático mas a todas as atividades fins da Universidade; o ensino a pesquisa e a extensão.

DEFINIÇÃO DE TERMOS

Considerando-se os objetivos do presente estudo, os termos específicos empregados foram definidos da seguinte forma:

Clima Organizacional - Representa a personalidade própria da Universidade, o seu ambiente, segundo a percepção de seus professores e medido através de duas dimensões: - Liderança, Características de seu processo decisório -, em função das proposições contidas no instrumento para a determinação do clima organizacional. (Anexo 1)

Liderança - Corresponde ao "início de uma nova estrutu

ra" ou procedimento para realizar ou modificar os objetivos de uma organização (LIPHM, 1965, pág. 119). Medida pelos itens : A_1 a A_{10} do instrumento para determinação do clima organizacional (Anexo 1) e caracterizada pela ação do Diretor em: (1) centrada nas pessoas e (2) centrada nas tarefas.

Processo Decisório - Capacidade que permite aos elementos sugerir, dialogar e interferir nas alternativas comportamentais da organização. Mensurado pelas proposições dos itens B_1 a B_{10} do instrumento para determinação do clima organizacional (Anexo 1) e caracterizado por: (1) aspectos participativos e (2) aspectos não participativos.

Produção Intelectual - Entendem-se por produção intelectual para efeito desse estudo os trabalhos realizados dentro da instituição: na elaboração de projetos, pesquisas, publicações de livros, artigos em jornais, revistas ou outros periódicos de circulação ampla ou restrita, inclusive resenhas de livros.

A Produção Intelectual será mensurada pelo quociente obtido entre a produção anual dos docentes e o total dos professores de cada área, ou seja, a média da produção anual por docente.

$$PI = \frac{PA}{N} \quad \text{onde } PA = \frac{Pi}{t} \quad \text{sendo:}$$

PI - Produção intelectual na área.

PA - Produção anual média do docente.

N - Número de professores na área.

Pi - Produção individual.

t - Tempo de serviço na instituição.

O trabalho abrange as áreas de Ciências Humanas e Sociais, Ciências Exatas e Tecnológicas e Ciências Biológicas e da Saúde em cada Universidade.

Considera-se satisfatória a produção intelectual numa área, quando esta apresentar uma produção intelectual igual a 0,5, ou seja, o mínimo de um trabalho intelectual em cada dois anos letivos por docente; e inexpressiva a instituição que não apresentar este mesmo índice em pelo menos duas áreas de conhecimento, mensurado pelos itens I_4 , I_8 , I_9 , I_{10} , I_{11} , I_{12} , do instrumento.

ORGANIZAÇÃO DO ESTUDO

Elaborou-se este estudo em quatro capítulos, a saber:

O primeiro Capítulo abrangeu a natureza e a importância do problema.

O segundo Capítulo diz respeito à revisão da literatura pertinente aos aspectos fundamentais do trabalho ou seja : O Clima Organizacional nas dimensões já citadas e a produção intelectual dos professores.

O terceiro Capítulo apresenta a seqüência metodológica adotada, onde se incluem a população e amostra, a coleta e apuração dos dados, os instrumentos utilizados, e tratamento estatístico utilizado e ainda, as limitações do estudo.

Finalmente o quarto Capítulo destina-se à discussão dos resultados, suas conclusões e as recomendações derivadas dos mesmos.

CAPÍTULO II

CLIMA ORGANIZACIONAL E PRODUÇÃO IN-
TELECTUAL: UMA VISÃO TEÓRICA

CAPÍTULO II

CLIMA ORGANIZACIONAL E PRODUÇÃO INTE-
LECTUAL: UMA VISÃO TEÓRICA

Este capítulo foi organizado de forma a permitir uma visão teórica sobre Clima Organizacional e Produção Intelectual nas instituições de ensino.

CLIMA ORGANIZACIONAL NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO

O ambiente sociológico que constitui o clima organizacional tem na administração educacional um conceito amplo e complexo. Em qualquer consideração sobre o assunto entretanto, são, geralmente, logo identificados dois fatores de importante interveniência interna e externa. Ambos se relacionam e se influenciam mutuamente.

O trabalho de Alexander Feldvebel (1964) comprova a influência do ambiente sociológico da escola ao relacionar um grupo de objetivos desta. Portanto o clima de organização tem sua origem na comunidade.

Antes de definir o clima de uma organização Halpin e Croft primeiramente investigaram duas possibilidades: o sócio-econômico da comunidade escolar e que o rendimento aferi

do através de um teste padronizado, dependia do clima reinante no contexto escolar.

Daí a definição dos climas organizacionais como formas concretas de interação social que caracterizam uma instituição.

Em rápido contato é fácil se constatar as diferenças ambientais entre duas ou mais instituições de ensino. Enquanto uma delas docentes dedicados, atuantes desenvolvem um trabalho criterioso e responsável, em outra, professores desinteressados se limitam estritamente às suas funções didáticas, normalmente mal conduzidas.

Assim, cada uma retrata sua realidade administrativa e seu próprio modo de ser, ou no dizer de Katz e Kahn (1975) "Toda organização cria sua própria cultura ou clima, com seus tabus, costumes e usanças" (pág. 85). O clima organizacional espelha os tipos de passado que a organização atrai, os processos de trabalho, as modalidades de comunicação e o exercício da autoridade.

Em virtude destas características, pode-se também afirmar que as universidades como organizações sociais possuem padrões distintos de sentimentos e crenças que se transmitem aos membros do grupo.

Halpin e Croft (1963) admitem que cada unidade de ensino possui uma personalidade própria que se descreve como clima organizacional e continuam, afirmando que: "A personalidade é para o indivíduo o que o clima organizacional é para a organização" (p. 131).

Ao correr dos anos, vários estudos e teorias tem sido elaborados evidenciando a preocupação de seus autores em entender o comportamento humano em organizações (Argyris,1957). Dentre eles cita-se a de Miles (1965) que propõe uma abordagem semelhante a de clima organizacional mas, sob o enfoque de saúde organizacional, em que seleciona dez dimensões que permitem melhor compreender a atitude, o sentimento e a atmosfera reinantes e a orientação de um estabelecimento de ensino.

Ainda assim, não tem sido tarefa fácil determinar todas as variáveis intervenjentes num ambiente escolar, mormente quando se constata a presença de fatores que envolvem a personalidade do ser humano.

Stern (1963) desenvolveu dois instrumentos para determinar os fatores que denominou: "necessidade-pressão" e que julgou como influenciadores do desenvolvimento do clima em escolas. O indicador de atividades que lida com as necessidades individuais e o indicador das características da escola que sonda a pressão organizacional como experienciada pelas pessoas na organização.

Bernard (1971) admite que uma organização é uma estrutura semelhante a de um "campo gravitacional" em que as ações que constituem a evidência das forças do campo de organização provêm sempre de pessoas, quer por palavras, gestos ou movimentos, mas nunca objetos físicos se bem que, coisas possam ser empregadas convenientemente como evidências de ação, como no caso da estrada.

Por outro lado, Katz e Kahn (1975) afirmam que, num sistema em efetivo funcionamento, o campo de forças que determina o comportamento dos membros não se prende a uma só força nem tão pouco a um só indivíduo. O que há, é um padrão cumulativo de vários esforços que exerce pressão numa direção única.

Cita Owens (1970) que a análise dos dados destas escolas conduziram os seus autores à formulação de seis fatores, sendo os cinco primeiros relacionados à manifestação da pressão e o sexto, ao controle de pressão.

Posteriormente, Stern e Steinhoff (1965) desenvolveram outro instrumento, calçado nos anteriores, e que denominaram de: "Indicador do clima organizacional", que foi inicialmente aplicado em escolas públicas em Syracuse, New York em 1965.

A relação entre certas características da personalidade dos educadores e a estrutura escolar, e seus efeitos na percepção do clima organizacional de estabelecimentos de ensino permitiram a George e Bishop (1972) o desenvolvimento de um trabalho através do emprego de três questionários: o Organizacional Climate Description Questionnaire (OCDC — Halpin e Croff), o Structural Properties Questionnaire (SPQ — Bishop, George e Murphy) e o Cattell 16 Personality Factor Questionnaire (16 PF, de Cattell). Estas pesquisas os conduziram a conclusões sobre a influência das estruturas formais e burocráticas no clima organizacional de escolas elementares americanas.

No entanto, não cabe aqui, transportar observações válidas num sistema universitário dos Estados Unidos, para uma outra realidade constituída por um sistema de ensino completamente diferente, como o é o atualmente encontrado em universidades de Santa Catarina.

As diferenças entre estes sistemas são flagrantes, e além disto, deve ser levada em consideração, a natureza da pesquisa, que foi desenvolvida em escolas elementares ao passo que, o presente estudo, prende-se a instituição de ensino superior, mais especificamente em Universidades sediadas em Santa Catarina.

É notório que nestas universidades a independência administrativa é cerceada em função das diretrizes emanadas do próprio Ministério de Educação, sendo pois necessário aos Reitores, aterem-se a estas determinações. Este fato pode, até certo ponto, ser considerado inibidor para desenvolvimento das atividades da iniciativa da comunidade universitária mas, mesmo assim, não se presta a argumentação de que o clima organizacional venha a ser prejudicado. Carecem os ambientes das unidades universitárias muito mais da iniciativa e da ação dos seus administradores que, habilmente, devem encontrar os meios adequados para que se estabeleça um clima organizacional favorável.

Pesquisadores, dentre eles Heichberg (1975), salientaram a importância do diretor como agente de mudança. Em seu estudo, Heichberg apresentou como predicados fundamentais a base filosófica, o ambiente positivo e a liderança dinâmica. Destacou a influência do grupo no desempenho de cada ele

mento e o papel dos membros da comunidade na mudança do clima organizacional das escolas.

No que diz respeito a participação comunitária as Universidades de Santa Catarina, apresentam características importantes. A Universidade Federal recebe em seu funcionamento diário, influências das decisões tomadas por seu Conselho de Curadores que é constituído de vários elementos das mais diversas categorias profissionais e empresariais do Estado. Enquanto que a Universidade Estadual, na condição de fundação e fazendo parte da ACAFE (Associação Catarinense das Fundações Educacionais) logra também uma participação comunitária em sua vida administrativa.

Em ambos os casos porém, se verifica o que chamamos de influência indireta ou de retorno quando se examina a eficácia dos objetivos, ou as causas das evasões acadêmicas e de jubramento ou aceitação comunitária aos projetos e extensão e aos de assistência e, finalmente pela avaliação do desempenho dos estagiários no meio social.

No Brasil, estudos sobre o clima organizacional em unidades de ensino encontram-se ainda em fase embrionária e poucos tem sido os trabalhos neste sentido, merecendo citação o de Barreto (1976), num estudo sobre o comportamento administrativo em que o autor destaca as imposições das realidades sociais como aspecto relevante de problemática de estrutura organizacional. Também o de Porto (1978) quando clasifica o clima organizacional de escolas das quatro primeiras séries do 1º grau do ensino oficial do Município do Rio de Janeiro, segundo a percepção de diretores e professores ,

com o auxílio do instrumento elaborado por Halpin e Croft (1963). Estes, procuraram classificar o clima organizacional segundo um contínuo envolvendo seis categorias, a saber: aberto, autônomo, controlado, familiar, paternal e fechado, lançando mão para tal, de oito dimensões, quatro das quais relativas ao comportamento dos professores: descompromisso, impedimento, espírito e intimidade e, outras quatro envolvendo o comportamento do diretor: alheamento, ênfase na produção, impulso e consideração.

Foster (citado por Sergiovanni e Starratt, 1978) afirma que: "À medida que as escolas crescem em tamanho e/ou complexidade, o ponto de referência do diretor precisa ser mudado para alguém mais próximo aos professores" (p. 46).

Brock, (1980) destacou como suporte teórico em seu trabalho sobre Clima Organizacional os seguintes aspectos segundo o qual são condicionantes do clima em qualquer organização:

Liderança - é um elemento essencial no relacionamento vertical e horizontal da instituição. Ao lado da participação no processo decisório pode propiciar um clima organizacional "aberto" ou clima organizacional "fechado" dependendo do equilíbrio das preocupações dos líderes, se corretamente dosadas entre as pessoas e as tarefas ou seja, o equilíbrio entre a necessidade de realizar o trabalho e a manutenção do moral dos elementos a um nível satisfatório, para tal apresenta as idéias de Blake e Mouton (1964) onde eles propõem a "Grid Grencial".

Para Brock este estilo de liderança admite uma igualda

de de importância entre os objetivos da escola e o bem-estar dos elementos. Neste contexto, o administrador trabalha para manter um equilíbrio entre os dois. Conseqüentemente, suas soluções raramente serão notáveis, ou seja: geralmente serão funcionais e satisfatórias.

Crê na existência do conflito entre os elementos e a organização e procura trabalhar para diminuí-lo, não tomando partido de nenhum dos lados. Sua orientação é burocrática no sentido de que confia na capacidade e competência, desde que estas não comprometam o sistema formal de autoridade.

Este estilo possibilita ainda aos subordinados fornecerem sugestões que são registradas e reconhecidas pelo administrador, dando àqueles a impressão de envolvimento e participação máximas quando, na verdade, o administrador não confia ainda plenamente nos subordinados ao sentir a necessidade de tomar uma decisão particular.

Portanto o estilo de liderança constitui-se num ingrediente responsável pelo tipo de clima dominante na organização.

Participação no Processo Decisório, no trabalho de Brock o clima "aberto" é um clima participativo e este, é o resultado da divisão de responsabilidades na conquista dos objetivos finais da instituição.

Destaca o papel importante do Chefe ou Diretor Escolar e sua habilidade na tomada de uma decisão, a fim de conseguir a participação de seus subordinados.

Posto isto, caberá ao administrador distinguir, primeiramente, até que ponto os professores devem ser incluídos

no processo da tomada de decisão e, a seguir, o meio pelo qual devem participar quando incluídos.

Identifica duas formas patentes de participação: uma através da capacidade pessoal de influência e barganha e outra por meio da decisão colegiada ou seja, nas reuniões de partamentais, Conselho de Classe, etc.

PRODUÇÃO INTELECTUAL DOS PROFESSORES

Segundo a literatura a produção intelectual dos professores é o resultado concreto do pensamento criativo. São propostas inovadoras resultantes da pesquisa ou da abstração divulgada pela própria instituição ou por qualquer veículo de comunicação escrita.

Se constitui num componente indispensável para a eliminação gradativa da dependência tecnológica em que se depara qualquer país em desenvolvimento.

Engloba todos as áreas do saber humano, seja em forma de pesquisa científica ou empírica, produção literária ou artística, desde que contenha qualquer proposta inovadora.

PONTES (1969) entende que a produção de conhecimento, verdadeira, "indústria do progresso", exige estudos e pesquisas teóricas, além de um trabalho sistemático de pesquisa empírica e ciência experimental. O progresso científico requer numerosa e diversificada equipe de cientistas e técnicos auxiliares.

Segundo o relatório de CAPES (1969:434), num sistema de educação superior digno de crédito, a pesquisa tem que ser uma das principais funções dentre as várias do sistema, e isto implica em que seus principais componentes realizem trabalhos de pesquisa. A universidade deve manter-se atualizada, com as descobertas em outras partes do mundo e deve testar, descrever e propagar sua aplicabilidade aos problemas brasileiros. É difícil imaginar como até mesmo um sistema de educação superior com objetivos mínimos pode deixar de ter a pesquisa como um componente principal.

Nelas a pesquisa encontra condições para florescer e para servir ao pensamento produtivo. Na rotina do trabalho didático, são limitados os recursos materiais e humanos, postos à disposição dos estudantes para aprenderem a usar convenientemente a pesquisa, conclui FERNANDES (1966:211).

Segundo LINS (1974), a pesquisa na universidade brasileira tem tido as mais variadas interpretações. Infelizmente, a plena compreensão que leva a considerar a universidade como verdadeiro núcleo de pesquisa ainda está longe de ser atingida.

No entender de MENDOZA (1970), o valor de uma universidade se deriva em primeiro lugar da respeitabilidade e da fama científica dos professores que a rodeiam. Sem pesquisa não há educação, avanço social, nem futuro. Universidade onde não se pesquisa não é universidade.

Segundo BOSON (1968), a universidade brasileira não tem criado na proporção devida, condições para o trabalho produtivo dos pesquisadores, que passam por ela como uma es-

tação intermediária para outras atividades mais lucrativas. É claro que sem pesquisadores não há pesquisas, e sem pesquisas a universidade fica decepada de uma peça que lhe é fundamental e constitutiva.

Segundo o ex-presidente do Conselho Federal de Educação, Pe. José de VASCONCELLOS (1975:8), comprova-se um grande êxodo dos professores das universidades e cada vez mais a pesquisa se faz fora de seus muros. Em face da massa de estudantes que chega à universidade e, diante da insuficiência de recursos financeiros, várias universidades têm dito que seu papel é ensinar e aceitam que a pesquisa se faça fora. Isto é grave, uma vez que se corra o risco de empobrecer o corpo docente e criar séria ruptura entre o ensino e a pesquisa, conclui VASCONCELLOS (1975:9).

Segundo ASPLAN (1967:148), o sistema de ensino superior no Brasil ressen-te-se da falta de um programa que orienta e ampare sistematicamente o trabalho de pesquisa. Este vem se desenvolvendo de forma não integrada, através de órgãos os mais diferentes e se defrontando em geral com dificuldades de recursos materiais. As verbas destinadas à pesquisa não são distribuídas de modo planejado. De magnitude insuficiente diante das necessidades impostas pelo desenvolvimento do ensino universitário, é distribuído sem critério unificado de prioridades. Há, muitas vezes, duplicação de trabalhos, expressa no desenvolvimento paralelo e independente de pesquisas com semelhança de objetivos.

No tocante aos recursos humanos para o desenvolvimento de pesquisas há também inúmeras deficiências. Nota-se nas

diversas instituições ligadas ao ensino superior, certa ausência da tradição de pesquisa. Assim, as poucas desenvolvidas são, com raras exceções, insuficientes para permitir o treinamento persistente de equipe, que possa se especializar nesse tipo de trabalho científico. As pesquisas realizadas em institutos universitários, sob a supervisão das reitorias, constituem-se em importante parcela do conjunto de trabalhos de pesquisa desenvolvidos no país. Frequentemente, várias faculdades acrescentam, com esforço, às suas funções didáticas, as de investigação científica, criando mesmo institutos especializados para esse tipo de trabalho (ASPLAN, 1967:149).

Para um grupo, segundo PILLA (1966:12), a pesquisa é vista sob dois ângulos distintos em relação à universidade, a função primeira da universidade é a procura da verdade, mediante pesquisa científica, livre e desinteressada, na comunidade dos mestres e discípulos. A universidade pesquisa e, porque pesquisa, ensina.

O outro grupo é composto por aqueles que consideram a pesquisa como um estorvo ao ensino e preferem vê-la isolada em institutos ou organismos especiais. Sociologicamente vista, a função caracterizadora da universidade é a educação e, assim, ensino e pesquisa são elementos harmônicos e indissociáveis no processo de educar.

COOMBS (1975:169), utilizando dados da OECD, demonstra que a porcentagem dos recursos financeiros aplicados em pesquisa pelos países membros, através de instituições docentes, é ainda pequena. As aplicações totais variam de 0,2% a 3,8% do PNB, respectivamente, pela Espanha e pelos Estados U

nidos. O país que aplicou o mais alto porcentual de recursos em pesquisas através de instituições docentes foi a Áustria, com 26% do total, seguida da República Federal da Alemanha, com 20,5%; do Japão com 19,5%; dos Países Baixos com 16,5% ; da França com 13,4%; dos Estados Unidos com 11,0%; do Reino Unido com 7,6% e, finalmente, da Espanha com 7,1%.

As universidades latino-americanas não estão em condições de realizar por si mesmas, as grandes inversões em recursos humanos e materiais que a pesquisa científica moderna requer.

Para superar esta dificuldade e tendo em vista que os países da América Latina não podem prescindir de uma pesquisa desta natureza para alcançar suas metas de desenvolvimento, foi proposta a celebração de acordos multilaterais a fim de que, junto a determinadas universidades, sejam criados centros de alta especialização em certos ramos do conhecimento humano, de acordo com as características de sua produção e as tradições de sua trajetória intelectual (CHILE-Conselho de Reitores, 1966:20).

Esta proposição apresentada ao Conselho de Reitores do Chile demonstra a situação precária da pesquisa nas IES da América Latina.

Para ARÁMBURO e AGUDELO (1974:126, 127) a pesquisa científica pura e aplicada não foram originalmente manejadas por organização universitária e só desde relativamente pouco tempo as universidades da Europa e dos Estados Unidos assumiram parte da tarefa neste campo. Outras organizações do Estado, fundações altruístas e empresas privadas dentro do âmbi

to das grandes nações democráticas, são as que atualmente levam maior peso desta tarefa, se bem que nos Estados Unidos o Estado e as grandes empresas contratam com universidades privadas e públicas alguns programas de pesquisa aplicada.

Referindo-se à América Latina (ARÁMBULO e AGUDELO, 1974: 127), afirmam que, onde nem sequer as universidades públicas dispõem de mecanismos adequados para manter em dia a docência, pode-se assegurar que também neste âmbito (da pesquisa) andamos na penúltima moda.

Nos países de reduzida potencialidade econômica, afirma REALE (1972:42), as universidades, sobretudo as oficiais, não podem se subtrair ao exercício de três formas de pesquisa, a saber: a) pesquisa pura e desinteressada; b) pesquisa aplicada, operacional ou tecnológica e, c) pesquisa de controle e certificação.

Porque esta preocupação de REALE em salientar a responsabilidade das universidades públicas em relação às privadas na realização destes tipos de pesquisas? REALE era, em 1972, Reitor da universidade de São Paulo, maior IES brasileira, e conhecia de perto os problemas e as dificuldades no campo dos recursos humanos, materiais e financeiros enfrentados pela Universidade para desenvolver seus projetos de pesquisa, mesmo tendo como respaldo os cofres do poderoso Estado de São Paulo. Por isso, sabia que as IES privadas dificilmente teriam condições de suportar o ônus acarretado por aquelas pesquisas.

Vejamos o que estabelece a legislação da Reforma Universitária Brasileira sobre a atividade de pesquisa. O arti-

go 1º do Decreto-Lei nº 53, de 18/11/1966, determina que "as universidades federais se organizem com estrutura e métodos de funcionamento que preservem a unidade das suas funções de ensino e pesquisa"...

O parágrafo 2º, do artigo 2º, do Decreto-Lei nº 252, de 28/02/1967, estabelece que "o departamento compreenderá disciplinas afins e congregará professores e pesquisadores para objetivos comuns de ensino e pesquisa"...

O parágrafo 3º do mesmo artigo define que "compete ao departamento elaborar os seus planos de trabalho, atribuindo encargos de ensino e pesquisa aos professores e pesquisadores, segundo as especializações". O artigo 1º, da Lei nº 5.540, de 28/11/1968, diz expressamente que "o ensino superior tem por objetivos a pesquisa, o desenvolvimento das Ciências, Letras e Artes e a formação de profissionais de nível universitário.

O artigo 2º da mesma Lei estabelece que "o ensino superior, indissociável da pesquisa, será ministrado em universidades e, excepcionalmente, em estabelecimentos isolados".

Constata-se que a unidade e a indissociabilidade das funções de ensino e pesquisa são a tônica da legislação brasileira de Reforma Universitária.

Sintetizando, verificamos que a pesquisa teve seu início fora das IES e que, aos poucos, foi penetrando em seus muros. No Brasil, somente há poucos anos, foi que os princípios enunciados por Humboldt começaram a se concretizar, em virtude da escassez de recursos humanos, materiais e financeiros de suas IES. A falta de condições para a pesquisa nas

IES brasileiras motivou o êxodo de muitos cientistas e pesquisadores para outros países, principalmente para os Estados Unidos.

Conscientes destes problemas, os legisladores que elaboraram a legislação da Reforma Universitária Brasileira, deram lugar de destaque à pesquisa nas IES, considerando-a objetivo do ensino superior e definindo-a como indissociável do mesmo.

A Produção Intelectual dos professores em Universidades de Santa Catarina foi medida a partir de um índice levantado em amostragem preliminar, onde se constatou que a média de produção para cada professor era de um trabalho em um período de dois anos de serviço, ou seja, 0,5 em cada ano letivo.

Para criar futuras estratégias administrativas que possibilitem incrementar a disposição para o trabalho intelectual no corpo docente faz-se necessário a indagação sobre os fatores que aumentam ou diminuem esse interesse.

Dai a correlação entre o clima organizacional e produção intelectual dos professores em universidades de Santa Catarina constitui-se em um pequeno passo neste sentido que, associado à outras variáveis, poderão ensejar alternativas propícias para um aumento dessa produção.

Como se trata de um trabalho de pesquisa inédito, pouca literatura existe nesse sentido, dificuldade também encontrada na criação de um instrumento de medida. Abre-se contudo, caminho para outras constatações dentro da administração universitária, que por certo contribuirão para solidificar

as conquistas brasileiras no campo de administração de sistemas educacionais.

CAPÍTULO III

METODOLOGIA

CAPÍTULO III

METODOLOGIA

Este capítulo se destina à apresentação dos procedimentos metodológicos utilizados nesta investigação. Estão incluídos dados relativos à composição da população e da respectiva amostra, à instrumentação, ao processo de coleta e apuração de dados, ao tratamento estatístico, aos pressupostos metodológicos e às limitações do método.

POPULAÇÃO E AMOSTRA

Nesta investigação a população constitui-se dos professores das Universidades de Santa Catarina em exercício nos anos de 1980/81 independentemente das disciplinas por eles ministradas. Foram excluídos os professores colaboradores, professores horistas e professores visitantes contratados por aulas ministradas e, portanto, desobrigados do regime de produção intelectual, desenvolvendo apenas atividades didáticas na instituição.

Igualmente não tornaram parte na população pesquisada os professores que exerciam funções administrativas de chefia.

A população alvo foi organizada em dois grupos: aqueles professores que pertenciam à Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e os que pertenciam à Universidade para o Desen

volvimento do Estado (UDESC).

Destribuíram-se para fins de amostragem os docentes por área de conhecimento, a saber: Área de Ciências Humanas e Sociais, Área de Ciências Biológicas e da Saúde e, finalmente Área Tecnológica ou das Ciências Exatas.

A seleção da Amostra foi delineada respeitando-se as seguintes etapas:

1. Levantamento e grupamento dos Departamentos (UFSC) ou Faculdades (UDESC) conforme as áreas de conhecimento anteriormente mencionadas.

2. Em cada área, subdivisão dos professores segundo a instituição de ensino superior, Federal e Estadual.

3. Seleção aleatória dos Departamentos (UFSC) e Faculdades (UDESC) em cada área de conhecimento.

4. Levantamento do número total de docentes e do número de professores que além de atividades didáticas desenvolviam trabalho de pesquisa ou produção intelectual dentro da carga horária departamental ou na instituição.

Foi considerado, no dimensionamento da amostra, apenas como parâmetro, tendo em vista a inexistência de dados disponíveis referentes à variância dos fatores em estudo: o tamanho da população. Se obteve este dimensionamento de acordo com a tabela de Arkin e Calton (Tagliacarne, 1973) com uma margem de erro de 5%, ficando a amostra constituída de 267 sujeitos.

Entraram na seleção aleatória apenas os professores que estavam em efetivo exercício das funções didáticas, de pro-

dução científica ou mesmo de extensão universitária desde que estas duas últimas funções viessem a se constituir em produção intelectual a nível de instituição, na forma já anteriormente definida neste trabalho.

Levou-se em consideração na seleção aleatória dos docentes o tempo de serviço na respectiva Universidade, excluindo-se aqueles que tinham menos de um ano de serviço, para uma manifestação mais consciente acerca das proposições que compõem o instrumento de medida sobre o Clima Organizacional. Por este mesmo motivo foram excluídos os Diretores de Centros ou Faculdades, os chefes de Departamentos, os Coordenadores de Curso, os professores chefes de serviços subalternos e da administração central das Universidades.

A Tabela 1 mostra a distribuição da população dos professores nas diversas áreas de conhecimento por Instituição.

A Tabela 2 indica a distribuição da população e amostra de professores por área de conhecimento.

TABELA 1

ÁREA DE CONHECIMENTO	UFSC
CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS	580
CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E SAÚDE	326
CIÊNCIAS TECNOLÓGICAS E EXATAS	456
TOTAL	1.362

FONTE: UFSC/UEDESC.

TABELA 2

Composição da População e da Amostra dos Professores em Exercício nas Universidades de Santa Catarina Selecionados na forma aleatória em suas Respektivas Áreas de Conhecimento.

ÁREAS DE CONHECIMENTO	POPULAÇÃO		AMOSTRA	
	UFSC	UDESC	UFSC	UDESC
CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS	246	125	74	38
CIÊNCIAS BIOL. E SAÚDE	158	83	47	25
CIÊNCIAS TECN. E EXATAS	204	75	61	22
TOTAL	608	283	182	85

FONTE: UFSC/UDESC.

INSTRUMENTAÇÃO

Foram empregados como instrumento uma escala do tipo LIKERT, de quatro escores para medir o Clima Organizacional (C. O.) das Universidades, com valores inteiros variáveis entre "1" (SEMPRE) e "4" (NUNCA) e outra, numérica que conjuga dados relativos à produção intelectual com outros suplementares, tais como: tempo de serviço e função do professor na instituição, regime de trabalho e titulação. Todos os dados foram coletados num só instrumento de 31 itens, acompanhados das instruções necessárias ao seu correto preenchimento (anexo 1).

de Departamento ou Diretor de Faculdade em: (a) Centrado nas PESSOAS ou (b) Centrado nas TAREFAS.

II. Características do Processo Decisório - apreciado por: (a) Aspectos PARTICIPATIVOS e (b) Aspectos NÃO-PARTICIPATIVOS do Corpo Docente na tomada de decisões.

O CLIMA ABERTO seria caracterizado por: (1) Tipo de Liderança centrada nas PESSOAS; (2) Processo Decisório com predominância de ASPECTOS PARTICIPATIVOS.

O CLIMA FECHADO teria características opostas às anteriores.

Cada uma das proposições diziam respeito a situações concretas em que as variáveis poderiam ser medidas.

Coube então aos juízes, designados pelo autor, julgá-los, classificando-os numa escala de onze pontos, atribuindo a cada uma delas o grau que correspondesse, seguindo critérios pessoais, a "o que" e "em que" intensidade as proposições serviriam como indicadores.

Deixou-se claro que os especialistas não deveriam concordar ou discordar das proposições e sim, julgar se elas poderiam representar a medida do parâmetro a que se referiam.

A escala, de 11 pontos, permitia inclusive quais as proposições que pudessem indicar aspectos em que as duas tendências se acentuassem, fossem pautada em valores intermediários.

Cada uma das 135 proposições dos 51 questionários respondidos foi submetida a um tratamento estatístico que constava do cálculo da mediana das valorações atribuídas e da amplitude semi-interquartilica.

Assim, o autor conseguiu selecionar dez proposições de cada uma das dimensões já descritas, em que cinco acentuavam uma tendência de clima organizacional "fechado" e outras cinco, de clima organizacional "aberto", todas consideradas adequadas como indicadores do que se pretendia medir através do instrumento a ser construído.

No estudo da consistência interna do instrumento, efetuado através de um coeficiente de correlação entre cada item e o escore total, apenas três demonstram-se inadequados. Os coeficientes de correlação variaram de 0,22 a 0,59, o que assegura ao instrumento um grau de precisão bem elevado.

Ao final o instrumento referente à medida do clima organizacional as proposições foram transcritas segundo seleção aleatória (anexo 1).

PRODUÇÃO INTELECTUAL DOS PROFESSORES (PIP)

Foi utilizada uma escala de sondagem onde se levou em conta a produção média dos docentes em relação ao tempo de serviço na instituição.

Numa amostragem inicial escolhida de forma aleatória constatou-se, através de estudo estatístico, que a produção intelectual dos professores nas universidades de Santa Catarina seria considerada satisfatória se apresentasse um coeficiente de 0,5, de produção intelectual em cada ano de exercício, ou

seja, o mínimo de um trabalho publicado ou aprovado a nível científico pelos órgãos oficiais, em cada período dois anos função docente.

Outros determinantes também foram considerados, como: regime de trabalho, titulação e exercício de outra função paralela ao magistério superior.

O desempenho docente portanto foi encarado apenas em termos de pesquisa e extensão como causa e efeito da produção intelectual.

Selecionados os professores que obrigatoriamente desempenham funções didáticas, estabeleceu-se assim uma vinculação da produção intelectual como prolongamento da função docente, assim, tanto a população como a amostra refletem o desempenho das pessoas envolvidas com as atividades fins da instituição.

Como a população pesquisada é representada por professores em exercício no biênio 81/82 foi estabelecido esse mesmo período para a quantificação da produção intelectual, somente com base em grandeza numérica, sem a preocupação com a qualidade da mesma.

Para efeito de apuração destes dados não se estabeleceu diferença entre execução final ou a simples elaboração de projeto; trabalhos científicos ou literários; publicação de artigos em periódicos de circulação ampla ou de divulgação restrita. Contudo estabeleceu-se uma escala de prioridades para estudos posteriores, porém o importante era localizar a atividade intelectual dos docentes fosse ela científica, tecnológica ou cultural.

COLETA DE DADOS

Sob a responsabilidade do próprio autor a distribuição dos instrumentos ocorreu simultaneamente entre os diversos Departamentos da UFSC e Faculdades da UDESC inclusive daquelas que se localizavam no interior do estado, como é o caso da Faculdade de Medicina Veterinária de Lages e Faculdade de Engenharia de Joinville.

Os professores levavam em média 15 minutos para o preenchimento dos questionários, 5 minutos a menos que os professores do 2º grau do Rio de Janeiro, conforme experiência relatada no trabalho do Professor Sylvio Brock.

Também, ao contrário da experiência vivida pelo Professor Brock no Rio de Janeiro, os professores das Universidades de Santa Catarina não encontraram nenhuma dificuldade no preenchimento dos questionários, o que atribuiu-se ao fato de modificações nas proposições da forma negativa para a forma positiva.

Em muitos dos casos houve a necessidade de exposição oral sobre as proposições contidas no instrumento.

A grande dificuldade encontrada foi na Faculdade de Engenharia da UDESC em Joinville onde os dirigentes dificultaram a coleta de dados em razão de temerem uma crítica desvelada do seu corpo docente, com reflexos no seu prestígio junto à administração central da Instituição.

Todos os 267 questionários recolhidos foram registrados em folha destinada à digitação pelo próprio pesquisador de forma codificada e posteriormente remetidos ao Núcleo de Processamento de Dados da UFSC para processamento.

TRATAMENTO ESTATÍSTICO

Através do Coeficiente Momento-Produto de Pearson (r) entre as variáveis em estudo, testou-se a hipótese substantiva, com o nível de significância fixado em 0,05.

A exemplo do trabalho do Professor Sylvio Brock, fragmentou-se a amostra inicial em duas, com o fim de se testar as duas sub-hipóteses: Universidade Federal e Universidade Estadual. Também foi aplicado o Coeficiente Momento-Produto de Pearson (r) com significância de 0,05.

O teste "t" para as amostras independentes foi calculado, a fim de se comparar o comportamento das duas variáveis nos dois sub-grupos.

PRESSUPOSTOS METODOLÓGICOS

Foram os seguintes pressupostos metodológicos considerados neste trabalho:

1. O instrumento de medida do "Clima Organizacional" já testado pelo Professor Sylvio Brock afere efetivamente os climas organizacionais das Universidades.
2. As duas dimensões que formam o instrumento são congruentes e pertinentes à realidade organizacional das universidades brasileiras.
3. A valoração e associação destas dimensões possibilitam a definição dos dois tipos de clima organizacio-

nal definidos, ou seja clima organizacional aberto e clima organizacional fechado, conforme a percepção dos professores.

LIMITAÇÕES DO MÉTODO

A despeito das precauções e cuidados técnicos empregados nesta pesquisa, existe probabilidade de restrições e limitações ao método, entre as quais podemos citar:

- a) O instrumento utilizado, embora já testado no Rio de Janeiro por Sylvio Brock pode carecer de uma maior acuidade científica uma vez que é inédito no Brasil e somente utilizado pela segunda vez.
- b) Como o próprio autor localizou, existe a necessidade de uma análise fatorial prévia que investigue a estrutura do instrumento.
- c) As relações de associação entre as variáveis: "Clima Organizacional" e "produção intelectual" são admitidas pelo tipo de estudo correlacional, como também pode haver, a inferência de outros fatores também importantes.
- d) A possibilidade de variância espúria relativamente ao tipo de resposta, também a probabilidade de os entrevistados não terem manifestado atitudes e percepções que realmente possuem (MISCHEL, 1968).
- e) Dificuldades de generalização da amostra para a população.

CAPÍTULO IV

APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS, CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

CAPÍTULO IV

APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS,
CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

À luz do objetivo do estudo, que se propôs a correlacionar o clima organizacional em universidades de Santa Catarina, segundo a percepção de seus professores com a produção intelectual dos mesmos, este capítulo apresenta os resultados obtido pelo tratamento estatístico utilizado para testar a hipótese e sub-hipótese formuladas e apresenta conclusões às quais se pode chegar à luz de tais resultados.

RELAÇÃO ENTRE O CLIMA ORGANIZACIONAL DAS UNIVERSIDADES DE SANTA CATARINA E A PRODUÇÃO INTELECTUAL DOS PROFESSORES

Constatou-se através deste estudo a existência de uma relação entre o Clima Organizacional em Universidades de Santa Catarina e a produção intelectual dos seus professores, com um índice obtido para o coeficiente de correlação das variáveis em estudo na marca de 0,43, significativo ao nível de 0,05.

Obteve-se, entre as duas variáveis, uma variância comum de 17% o que leva a concluir que o índice de 0,43 não chega a ser alto.

Outros estudos como o de Brock (1980) e Castro (1978) que correlacionaram clima organizacional com outras variáveis obtiveram índices ainda inferiores.

Castro (1978) ao correlacionar a participação do professor de primeiro grau da rede oficial do Rio de Janeiro no processo decisório com o grau de satisfação profissional do mesmo, obteve um índice de 0,28 e Brock (1980) correlacionando clima organizacional e o grau de satisfação dos professores dos colégios de segundo grau da rede oficial de ensino do município do Rio de Janeiro, obteve um índice de 0,34.

Acredita-se que a vantagem obtida neste trabalho se deve ao fato de que algumas correções foram procedidas no instrumento de medida do clima organizacional, conforme sugestão do autor.

Não se pode dizer que o índice apresentado foi alto; entretanto os índices de correlação encontrados na literatura sempre apresentam resultados baixos e fronteiriços, o que possibilita entender com o possível e válido o índice alcançado pelo presente estudo.

A tabela 3 apresenta os dados de correlação entre clima organizacional e produção intelectual dos professores nas duas Universidade de Santa Catarina: UFSC e UDESC.

TABELA 3

Coeficientes de Correlação entre os Climas Organizacionais em Universidades de Santa Catarina, Segundo a Percepção de Seus Professores e a Produção Intelectual dos Mesmos.

INSTITUIÇÃO	COEFICIENTE DE CORRELAÇÃO
UFSC	0,52*
UDESC	0,21*
GLOBAL	0,43*

* Significativo do Nível de 0,05

Conforme se observa na tabela acima tanto a hipótese quanto as sub-hipótese se confirmaram e o coeficiente de correlação da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) foi maior que o da Universidade para o Desenvolvimento do Estado (UDESC).

Os dados a seguir apresentados pela tabela 4 são dados descritivos. Apresenta as médias aritméticas globais do clima organizacional e da produção intelectual dos professores, bem como números correspondentes aos desvios padrão e variâncias.

TABELA 4

Média Aritmética, Desvio Padrão e Variância das Variáveis Clima Organizacional e Produção Intelectual dos Professores.

VARIÁVEL	\bar{X}	s	s ²
Clima Organizacional	3,19	0,32	0,10
Produção Intelectual	2,51	0,24	0,06

Os dados acima nos revelam que tanto a média quanto a variância do clima organizacional são maiores que as da variável produção intelectual.

O valor elevado para a primeira variável caracteriza as universidades de Santa Catarina têm um clima organizacional significativamente mais aberto que a produção intelectual.

Leve-se em conta que não foram analisadas os dados relativos às variáveis intervenientes como: titulação, regime de tempo, função docente e outros.

A comparação entre os grupos, através da fragmentação de amostra entre UFSC e UDESC é apresentada pela tabela a seguir.

TABELA 5

Comparação entre os Climas Organizacionais das Universidades de Santa Catarina - UFSC e UDESC e entre a Produção Intelectual de seus Professores: Médias, Desvios Padrão, Variâncias e Teste "t"

VARIÁVEL	INSTITUIÇÃO	\bar{X}	s	s ²	t
CLIMA ORGANIZACIONAL	UFSC	3,42	0,32	0,10	6,41*
	UDESC	3,16	0,30	0,09	
PRODUÇÃO INTELECTUAL	UFSC	3,48	0,42	0,18	1,37
	UDESC	1,67	0,48	0,23	

* $P < 0,05$

A UDESC apresentou uma média aritmética inferior à UFSC no estudo do clima organizacional, entretanto para os critérios aqui adotados se considera um clima aberto.

Com relação à produção intelectual dos professores existe uma diferença significativa entre a UFSC e UDESC o que permite observar uma menor produção intelectual no corpo docente da UDESC.

CONCLUSÕES

À luz dos resultados expostos se chega às seguintes con-
clusões:

1. Confirmou a hipótese principal de que existe uma re-
lação positiva entre o Clima Organizacional e a Produção In-
tellectual dos professores no sentido de que, quanto mais aber-
to for o clima organizacional maior a produção intelectual dos
professores.

Segundo se sabe no Brasil, esta é a primeira vez que se
correlacionam estas duas variáveis em trabalhos de administra-
ção universitária.

Outros estudos foram feitos em administração escolar, po-
rém correlacionando o clima organizacional com satisfação pro-
fissional dos professores, Brock (1980) (p. 80) Belasco e
Alutto (1972) confirmou com sucesso sua hipótese de relacio-
namento sistemático e significativo entre satisfação indivi-
dual e participação nas decisões (p. 50), Castro (1978) con-
firma a existência de uma vinculação efetiva entre a capacida-
de de os professores em tomarem parte no processo decisório
da escola em que trabalham e o seu grau de satisfação relati-
vo a este mesmo trabalho (p. 55).

2. As Universidades de Santa Catarina apresentam um cli-
ma organizacional que pode ser classificado como aberto ($\bar{X} =$
3,19) e existe um bom índice de produção intelectual de seus
professores ($\bar{X} = 2,51$).

3. A amostra fragmentada em Universidade Federal e Esta-
dual apresentou significativa diferença entre as médias arit-

méticas dos climas organizacionais reinantes o que permite concluir que os professores da UFSC acompanham mais de perto os acontecimentos na sua instituição com uma participação mais concreta no processo decisório, através dos órgãos colegiados. Já os professores da UDESC não apresentam uma participação tão efetiva, já que trabalham em regime parcial de tempo, ou seja, em regime de vinte horas semanais e, na maioria das vezes, apenas comparecem para ministração de aulas.

4. A produção intelectual apresenta uma diferença ainda mais acentuada, talvez pelas mesmas razões anteriormente descritas, acrescidas do fato de não existir um órgão central que coordene ou estimule a produção intelectual. Muitos que a fazem, utilizam seus próprios recursos e, muitas vezes, em horário e local distinto da UDESC. Na UFSC a produção intelectual é coordenada e estimulada através da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação. Acrescente-se a isto, o fato de existência de diversos cursos de mestrado, o que diretamente influi na prática de um trabalho intelectual mais intenso.

RECOMENDAÇÕES

Em face dos resultados, das conclusões e limitações descritas na presente pesquisa, bem como das indicações fornecidas pela literatura revista, sugere-se que:

1. A partir dos mesmos instrumentos utilizados, sejam realizadas outras pesquisas envolvendo outros setores da adminisis

tração universitária ou mesmo da administração da escola de primeiro e segundo graus.

2. Um trabalho correlacionando clima organizacional com satisfação profissional dos professores nas universidades de Santa Catarina seria uma complementação ideal para este trabalho.

3. Igual estudo deve estender-se nas Fundações e Faculdades isoladas de Santa Catarina e do Brasil.

4. Os instrumentos poderão ser utilizados, com as devidas adaptações, para medir e correlacionar clima organizacional com produção específica na administração geral, em empresas, órgãos públicos, etc.

5. Outras caracterizações podem ser investigadas para o clima organizacional que não sejam apenas aberto e fechado.

6. Sejam efetuados estudos correlacionando clima organizacional com outras variáveis ainda não trabalhadas.

7. Desenvolvam-se estudos visando criar alternativas e bases gerenciais para a formação de uma mentalidade participativa e inovadora, capaz de oferecer à escola e à educação em geral os instrumentos de que necessitam para concretizar seus ideais democráticos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIBLIOGRAFIA

- Argyris, Chris. Personalidade e organização - O conflito entre o sistema e o indivíduo (Trad.). Rio de Janeiro: Re-
nes, 1957.
- Balcão, Yolanda Ferreira & Cordeiro, Laerte L. O comportamen-
to humano na empresa. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Var-
gas, 1973.
- Barnard, Chester I. As funções do executivo (Trad.). São Pau-
lo: Atlas, 1971.
- Barreto, J.A.E. Reflexões sobre o comportamento administrati-
vo (mimeo). Rio de Janeiro: Ministério da Educação e Cul-
tura, 1976.
- Barros, Edir A.C. Percepção de diretores, assessores adminis-
trativos e professores de escolas de 1º grau do comporta-
mento de liderança do diretor, nas dimensões estrutura ini-
ciantes e consideração. (Tese de Mestrado). Rio de Janei-
ro: Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade de
Educação, 1977.
- Belasco, Janes A. e Alutto, Joseph A. Decisional participation
and teacher satisfaction. Educational Administration Quar-
terly, 1972, 8, 44-58.
- Bergamini, Cecília W. Avaliação do desempenho humano na empre-
sa. São Paulo: Editora Atlas Ltda. 1973.
- Biggers, J.L. The effect of two organizational variables of
guidance administrators. Counselor Education and Supervi-
sion, 1976, 16 (2), 135-140.
- Blake, Robert e Mouton, Jane. A estruturação de uma empresa
dinâmica através do desenvolvimento organizacional do ti-
po Grid (Trad.). São Paulo: Editora Edgar Blucher, 1972.
- Brasil, Congresso Nacional. Lei 5692/71. Diário Oficial, 12 de
agosto de 1971.
- Brock, Sílvio. Correlação entre clima organizacional e o grau
de satisfação profissional de professores dos colégios de
2º grau da rede oficial de ensino Rio de Janeiro. (Tese
de Mestrado). Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio
de Janeiro, Faculdade de Educação, 1980.
- Cartwright, D. e Zander A. Group dynamics: Research and theo-
ry. Illinois: Row Peterson, 1960.

- Castro, Jorge L.M. Participação do professor de 1º grau de escolas oficiais do Município do Rio de Janeiro no processo decisório da escola, como fator de satisfação profissional. (Tese de Mestrado). Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade de Educação, 1978.
- Corwin, Ronald. Professional persons in public organizations. Educational Administration Quarterly, 1965, 1, 1-23.
- Favero, Maria de Lourdes de A. A universidade brasileira em busca de sua identidade. (Tese de Livre Docência). PUC/RS, 1976.
- Feldvebel, Alexander M. Organizational Climate. Social Class and Educational Output. (Tese de Doutorado). Chicago: Departamento de Educação da Universidade de Chicago, 1964.
- Freitag, Bárbara. Escola, estado e sociedade. São Paulo: Edart, 1978.
- Garcia, Walter E. Educação - Visão teórica e prática pedagógica. São Paulo: McGraw Hill do Brasil, 1977.
- George, J.R. e Bishop, L.K. Relationship of organizational structure and teacher personality characteristics to organizational climate. Administrative Science Quarterly, 1972, 16 (4), 467-476.
- Giroux, H.A. Schooling as a process - The role of dialogue in education. The Clearing House, 1976, 50, 20-23.
- Halpin, Andrew W. Theory and research in administration. New York: MacMillan, Co., 1967.
- Halpin, Andrew W. e Croft, Don B. The organizational climate of schools. Chicago: Midwest Administration Center, 1963.
- Hemphill, James K. Administration as problem solving. In: Halpin, Andrew (Ed.). Administrative theory in education. Chicago: Midwest Administration Center, 1958.
- Hanlon, James. An analysis of authority and power in administration. Buffalo: University of Buffalo, 1961.
- Heichberger, R.L. Creating the climate for humanistic change in the elementary school with principal as change agent. Education, 1975, 96 (2), 106-112.
- Herzberg, F., Mausner, B. e Snyderman, B. The motivation to work. New York: Wiley, 1959.
- Instituto de Educação do Rio de Janeiro. Um estudo para a implantação do CRECT - RJ. Educação-Revista, 1977, 1, 1-14.

- Katz, Daniel e Kahn, Robert L. Psicologia das organizações. (Trad.). São Paulo: Atlas, 1975.
- Likert, R. Novos padrões de administração (Trad.). São Paulo: Pioneira, 1971.
- Lipham, J.M. e Hoeh Jr., J.M. The principalship - Foundation and functions. New York: Harper & Row Publishers, 1974.
- Lourenço Filho, M.B. Organização e administração escolar. São Paulo: Edições Melhoramentos, 1976.
- Miles, Mathew. Planned change and organizational health: Figure and ground - Change process in public schools. Oregon: University of Oregon, Center for the Advanced Study of Educational Administration, 1965.
- Morse, N.C. Satisfactions in the white collar job. Ann Arbor: University of Michigan, Institute for Social Research, 1953.
- Newman, W.H. Business policies and management. Cincinnati: South-Western Publishing Co., 1949.
- Neves, I.D. O grau de satisfação do professor. (Tese de Mestrado). Rio de Janeiro: Pontifícia Universidade Católica, 1973.
- Owens, Robert G. Organizational behavior in schools. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 1970.
- Pinkey, H.B. e Esposito, J.P. Organizational climate of degregated elementary schools: black and white teachers' perceptions. The Journal of Educational Research, 1976, 64 (6), 226-231.
- Porto, Laura F. Clima organizacional de escolas, segundo a percepção de diretores e de professores das quatro primeiras séries do 1º grau. (Tese de Mestrado). Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade de Educação, 1978.
- Seidman, M.R. Comparing physical openness and climate openness of elementary schools. Education, 1975, 95 (4), 345-350.
- Sergiovanni, T.J. e Carver, F.D. O novo executivo escolar - Uma teoria de Administração (Trad.). São Paulo: EPU, 1976.
- Sergiovanni, Thomas J. e Starratt, Robert, J. Novos padrões de supervisão escolar (Trad.). São Paulo: EPU, 1978.
- Skeff, Ana Maria F. Qualificação dos docentes e produção cien

- tífica. Belo Horizonte: Universidade de Brasília, Revista Brasileira de Estudos Políticos nº 48 UFMG, 1979.
- Silver, Paula F. Principals' conceptual ability in relation to situation and behavior. Educational Administration Quarterly, 1975, 11 (3), 49-66.
- Steinhoff, Carl R. Organizational climate in a public school system. New York: Syracuse University, 1965.
- Stern, George G. Characteristics of the intellectual climate in college environments. Harvard Education Review, 1963, 23, 5-41.
- Stogdill, Ralph M. Handbook of leadership. New York: MacMillan Publishing, 1974.
- Stopsky, Fred. The school as a workplace: Extending democracy to schools. International Review of Education, 1975, 21, 493-506.
- Tagliacarne, G. Técnica e prática de las investigaciones de mercado. Barcelona: Editorial Ariel, 1975.
- Tannenbaum, R. e Massarik, F. Sharing decision-making with subordinates. In R. Dubin (Ed.). Human relations in administration. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 1968.
- Wahrlich, Beatriz M.S. Uma análise das teorias de organização. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1972.
- Wall, Bartholomew. Some attitudinal difference among educational specialist administrators and teachers. The Journal of Educational Research, 1959, 53 (4), 46-51.
- Wolf, Martin, G. Need gratification theory: a theoretical re formulation of job satisfaction/dissatisfaction and job motivation. Journal of Applied Psychology, 1970, 54, 1-31.
- Wood, Donald A. e Lebold, William K. The multivariate nature of professional job satisfaction. Personnel Psychology, 1970, 23, 91-99.

A N E X O

Instruções para o preenchimento do Instrumento
relativo ao Clima Organizacional

O presente instrumento é constituído por 33 proposições, algumas das quais se referem às informações gerais sobre a produção intelectual e outras ao parâmetro liderança e participação no processo decisório para constatação do clima organizacional.

Peço que leia, cuidadosamente, cada uma das proposições, assinalando logo a seguir, a alternativa que na sua opinião, expressa com que intensidade a situação +e sentida na Universidade em que você trabalha. Para tal dispõe de quatro alternativas:

SEMPRE
FREQUENTEMENTE
RARAMENTE
NUNCA

Uma vez preenchido o presente questionário, rogo que devolva, sem identificação expressa, ao Professor Walmir José da Silva - Departamento de Estudos Especializados em Educação - Centro de Ciências da Educação da UFSC - Trindade - Florianópolis - 88.000 ou Faculdade de Educação (Mestrado) Rua Dr. Celestino nº 74 - Niterói - RJ - 24.000.

GRATO

I - INFORMAÇÕES GERAIS SOBRE A PRODUÇÃO INTELECTUAL

01. Instituição: () UFSC () UDESC

Departamento _____

Centro (ou Faculdade) _____

02. Situação Funcional:

() Titular () Adjunto () Livre Docente

() Assistente () Auxiliar de Ensino () Outro (especificar) _____

03. Regime de Tempo (horas semanais)

() 40 c/ DE () 40 s/ DE () 20 () 12

() Outro

04. Tempo de Serviço na situação atual:

() menos de 1 ano () 1 a 3 anos () 3 a 6 anos

() 6 a 10 anos () 10 a 20 anos () 20 a 30 anos

() mais de 30 anos.

05. Formação Profissional:

() Curso Normal () Curso Normal c/ Estudos Adicionais

() Licenciatura () Curta () Plena em _____

() Bacharelado ou equivalente em _____

() Curso de Pedagogia c/ habilitação em _____

() Especialização em _____

() Mestrado em _____

() Doutorado em _____

06. Atualmente você exerce as seguintes funções:

() Apenas professor desta Instituição.

() Professor desta Instituição e uma função técnica em ou
tra.

() Docente em duas ou mais instituições de ensino.

() Direção ou chefia em uma instituição e professor em ou
tra.

() Direção ou Chefia na Instituição e outra profissão estranha ao magistério.

() Apenas Diretor ou Chefe de Departamento.

07. Número de horas semanais dedicadas à produção intelectual na instituição (entende-se por produção intelectual, para esse efeito: elaboração de projetos, trabalhos em pesquisa, publicação de livros, artigos publicados em jornais, revistas ou outros periódicos especializados e resenha de livros.)

08. Número de projetos elaborados na Instituição.

09. Número de trabalhos em pesquisa.

10. Número de livros publicados.

11. Número de artigos publicados em jornais, revistas ou outros periódicos especializados:

- Com circulação interna _____

- Com circulação estadual _____

- Com circulação nacional _____

- Com circulação internacional _____

12. Número de resenhas de livros _____

13. Abaixo, transcrevemos sem qualquer ordem, uma relação de situações que consideramos condições ideais para um trabalho intelectual, agora você numere a coluna de esquerda na ordem de sua preferência e assinale um (x) à direita daquelas que já se observa na sua instituição:

() incentivos financeiros em forma de suplementação salarial

()

- | | |
|--|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> progressão funcional | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> espaço físico adequado | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> biblioteca adequada | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> infraestrutura administrativa | <input type="checkbox"/> |

II - PROPOSIÇÕES PARA MEDIR O CLIMA ORGANIZACIONAL

A) Liderança

1. Seu chefe imediato impede, "acerto" de horário caso falte um professor.
 SEMPRE FREQUENTEMENTE RARAMENTE NUNCA

2. Seu chefe imediato é autoritário e consegue alcançar as metas pretendidas através de pressões que exerce sobre os professores.
 SEMPRE FREQUENTEMENTE RARAMENTE NUNCA

3. Seu chefe imediato nas reuniões por ele convocadas, procura dirigi-las com toda formalidade, transmitindo suas decisões "secamente".
 SEMPRE FREQUENTEMENTE RARAMENTE NUNCA

4. Seu chefe imediato promove, sistematicamente, reuniões com os professores para lhes solicitar tarefas adicionais.
 SEMPRE FREQUENTEMENTE RARAMENTE NUNCA

5. Os relatórios enviados por professores e coordenadores são ignorados por seu chefe imediato.
 SEMPRE FREQUENTEMENTE RARAMENTE NUNCA

6. Seu chefe imediato distribui as tarefas entre os membros do Corpo Docente levando em consideração as limitações das pessoas envolvidas.
 SEMPRE FREQUENTEMENTE RARAMENTE NUNCA

7. Os professores sentem-se satisfeitos com seus desempenhos em relação aos objetivos a serem atingidos.
 SEMPRE FREQUENTEMENTE RARAMENTE NUNCA
8. Seu chefe imediato trata com igualdade todos os membros do Corpo Docente.
 SEMPRE FREQUENTEMENTE RARAMENTE NUNCA
9. Na distribuição dos horários o seu chefe imediato, se preocupa em respeitar as preferências dos professores.
 SEMPRE FREQUENTEMENTE RARAMENTE NUNCA
10. No planejamento anual da Instituição seu chefe imediato inclui programações de lazer que envolvam os docentes e seus familiares em atividades sociais ou recreativas.
 SEMPRE FREQUENTEMENTE RARAMENTE NUNCA

III - PROPOSIÇÕES PARA MEDIR O CLIMA ORGANIZACIONAL

A) Participação no processo decisório

1. Seu chefe imediato recusa-se a dar explicações sobre suas decisões.
 SEMPRE FREQUENTEMENTE RARAMENTE NUNCA
2. Mesmo sabendo que um determinado procedimento não conduz ao melhor resultado, seu chefe imediato prefere mantê-lo a tentar outra solução.
 SEMPRE FREQUENTEMENTE RARAMENTE NUNCA
3. Os professores limitam-se a executar, estritamente, as tarefas que lhes são atribuídas, sem demonstrar nenhum interesse em sugerir novas formas de ação.
 SEMPRE FREQUENTEMENTE RARAMENTE NUNCA

4. Apenas os programas de ensino, pesquisa e extensão por órgãos técnicos da instituição costumam ser executados.
() SEMPRE () FREQUENTEMENTE () RARAMENTE () NUNCA
5. As reuniões departamentais e as de colegiado de curso seguem, rigidamente, o cronograma previamente estabelecido.
() SEMPRE () FREQUENTEMENTE () RARAMENTE () NUNCA
6. Para alcançar um determinado objetivo que motive os professores, seu chefe imediato traça, previamente, a forma de ação.
() SEMPRE () FREQUENTEMENTE () RARAMENTE () NUNCA
7. Na elaboração do calendário acadêmico costumam ser incluídas sugestões fornecidas pelos professores.
() SEMPRE () FREQUENTEMENTE () RARAMENTE () NUNCA
8. A Instituição mantém em sua Biblioteca, para a consulta dos alunos, livros indicados pelos professores.
() SEMPRE () FREQUENTEMENTE () RARAMENTE () NUNCA
9. Sugestões sobre técnicas e métodos para a melhoria do ensino, da pesquisa e da extensão universitária são solicitadas aos professores.
() SEMPRE () FREQUENTEMENTE () RARAMENTE () NUNCA
10. Seu chefe imediato reconhece que sua administração é bem sucedida em virtude da colaboração que recebe dos professores.
() SEMPRE () FREQUENTEMENTE () RARAMENTE () NUNCA