

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: ADMINISTRAÇÃO UNIVERSITÁRIA

VALORES ACADÊMICOS: o caso da
Universidade Federal de Sergipe

Neilton Santana Santos

Florianópolis, Dezembro de 1989

VALORES ACADÊMICOS:

O Caso da Universidade Federal de Sergipe

Neilton Santana Santos

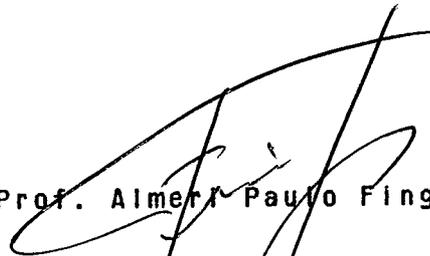
Esta Dissertação foi Julgada adequada para obtenção do Título de Mestre em Administração (Área de Concentração: Administração Universitária), e aprovada em sua forma final pelo Curso de Pós-Graduação em Administração.



Prof. Clóvis Luiz Machado da Silva

Coordenador do Curso

Apresentada à Comissão Examinadora, Integrada pelos Professores:



Prof. Almeri Paulo Finger, Ph.D.



Prof. Antônio Niccoló Grillo, Doutor

h-g.

Prof. José Ignacio López Sorla, Doutor

A Narciso (em memória) e Nolita, meus pais, por acreditarem que o conhecimento é fundamental para o desenvolvimento do ser humano.

A realização de um trabalho científico, por mais individuais que sejam seus achados e conclusões, não se faz no isolamento. Há as descobertas que resultam da procura e há as outras colaborações que surgem espontaneamente através de amigos, colegas e mestres interessados no desenvolvimento e no sucesso da pesquisa. É a estes a quem dirijo meu agradecimento, em especial ao prof. Almeri Paulo Finger pela orientação segura e amiga dada no decorrer deste trabalho; ao prof. Clóvis Machado da Silva, coordenador do CPGA; aos pesquisadores Nério Amboni (em especial) e Vera Carneiro da Cunha e ao economista José Américo dos Santos por todas as sugestões e contribuições a este trabalho; aos profissionais Gisela Eggert, pela revisão bibliográfica e Otto Frederico Volkmann, pelo trabalho computacional; as colegas do corpo técnico-administrativo Marilda, Suzana e Graça pelas gentilezas do cotidiano e a Dona Ivonete por sua alegria de viver. Obrigado de verdade! Ao mesmo tempo, quero desobrigá-los dos erros que possam estar contidos neste trabalho, de responsabilidade exclusiva do autor.

SUMÁRIO

Lista de Quadros e Tabelas	v
Lista de Gráficos	vi
Resumo	vii
Abstract	ix
1. INTRODUÇÃO	01
1.1. Definição do Problema	04
1.2. Objetivos da Pesquisa	09
2. METODOLOGIA	11
2.1. Caracterização da Pesquisa	12
2.2. Delimitação da Pesquisa: População, Amostra e Unidade de Análise	12
2.3. Definição de Termos e Variáveis	15
2.4. Dados: Tipos, Coleta e Tratamento	19
2.5. Limitações da Pesquisa	22
3. BASE TEÓRICO-EMPÍRICA	24
3.1. O Enfoque Burocrático	24
3.2. O Enfoque Político	30
3.3. O Enfoque Acadêmico	36
3.4. O Fator Cosmopolita/Localista	40
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	55
4.1. Caracterização dos Professores Pesquisados da Universida- de Federal de Sergipe	56
4.1.1. Idade e Tempo de Serviço	56
4.1.2. Titulação	58
4.1.3. Regime de Trabalho	59
4.1.4. Classe de Magistério	60
4.1.5. Procedência	61
4.2. Unidade de Análise: Universidade como um Todo	62
4.2.1. Perfil dos Professores Pesquisados da UFS Segundo o Fator Cosmopolita/Localista	63

4.2.2. Análise dos Valores Acadêmicos/Políticos Segundo a Concepção dos Docentes Pesquisados da UFS	70
4.2.3. Análise das Variáveis Classe de Magistério, Titulação e Regime de Trabalho em Relação aos Valores Acadêmicos/Políticos	79
4.2.4. Análise das Variáveis Classe de Magistério, Titulação e Regime de Trabalho em Relação ao Fator Cosmopolita/Localista	84
4.3. Unidade de Análise: Centros de Ensino	85
4.3.1. Análise dos Centros de Ensino em Relação aos Valores Cosmopolita/Localista	86
4.3.2. Análise dos Centros de Ensino em Relação aos Valores Acadêmicos/Políticos	89
4.4. Análise dos Departamentos de Ensino em Relação ao Fator Cosmopolita/Localista e aos Valores Acadêmicos/Políticos .	93
4.4.1. Análise dos Departamentos de Ensino em Relação ao Fator Cosmopolita/Localista	93
4.4.2. Análise dos Departamentos de Ensino em Relação aos Valores Acadêmicos/Políticos	102
5. CONCLUSÕES	114
6. ANEXO 1	119
7. ANEXO 2	137
8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	143

LISTA DE QUADROS E TABELAS

QUADRO 1	- Quadro de respostas dos docentes pesquisados da UFS para os valores acadêmicos/políticos	138
QUADRO 2	- Quadro de respostas dos docentes pesquisados do Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas para os valores acadêmicos/políticos	139
QUADRO 3	- Quadro de respostas dos docentes pesquisados do Centro de Ciências Biológicas e da Saúde para os valores acadêmicos/políticos	140
QUADRO 4	- Quadro de respostas dos docentes pesquisados do Centro de Ciências Sociais Aplicadas para os valores acadêmicos/políticos	140
QUADRO 5	- Quadro de respostas dos docentes pesquisados do Centro de Educação e Ciências Humanas para os valores acadêmicos/políticos	145
TABELA 1	- Demonstrativo da população e amostra do número de professores	13
TABELA 2	- Número de professores da população e amostra, segundo Centro/Departamento	14
TABELA 3	- Distribuição de freqüência dos professores pesquisados da UFS nas categoria idade	56
TABELA 4	- Distribuição de freqüência dos professores pesquisados da UFS na categoria tempo de serviço	57
TABELA 5	- Distribuição de freqüência dos professores pesquisados da UFS na categoria titulação	58
TABELA 6	- Distribuição de freqüência dos professores pesquisados da UFS na categoria regime de trabalho	59
TABELA 7	- Distribuição de freqüência dos professores pesquisados da UFS na categoria classe de magistério	60
TABELA 8	- Distribuição de freqüência dos professores pesquisados da UFS na categoria classe de magistério e titulação .	61
TABELA 9	- Distribuição de freqüência dos professores pesquisados da UFS na categoria naturalidade	62

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1	- Perfil das respostas dos professores pesquisados da UFS (Dimensão Localista)	65
GRÁFICO 2	- Perfil das respostas dos professores pesquisados da UFS (Dimensão Cosmopolita)	68
GRÁFICO 3	- Perfil das respostas dos professores pesquisados por Centro (Dimensão Localista)	87
GRÁFICO 4	- Perfil das respostas dos professores pesquisados por Centro (Dimensão Cosmopolita)	88

RESUMO

Na presente pesquisa, analisou-se o padrão de associação entre a variável independente, fator cosmopolita/localista, em relação à variável dependente, valores acadêmicos/políticos nas seguintes unidades de análise: universidade como um todo, centros e departamentos de ensino da Universidade Federal de Sergipe (UFS).

O modo de investigação que caracteriza esta pesquisa reside, numa primeira etapa, no uso restrito do método comparativo, uma vez que se utilizam como unidades de análise os centros e os departamentos de ensino da UFS. Na segunda etapa, quando se considera a universidade como unidade de análise, o tipo de investigação que caracteriza esta pesquisa é o método de estudos de caso. A perspectiva da pesquisa é sincrônica e de caráter não experimental. A população foi composta pelos professores que integram os vinte e quatro departamentos de ensino da UFS, que, por sua vez, estão agrupados em quatro centros de ensino.

O tipo de amostragem empregada foi a estratificada proporcional, com retirada sistemática.

Os dados foram coletados através de questionários junto a 80 professores, representando 79,21% da amostra pesquisada. O fator cosmopolita/localista foi medido através de escala tipo LIKERT de cinco valores. Os valores acadêmicos/políticos foram medidos através de questionário de múltipla escolha.

Na unidade de análise universidade como um todo, os resultados obtidos demonstraram que a universidade tende a refletir o papel latente do tipo localista mais velho, seguido pelo comportamento loca-

lista do tipo dedicado, guardião da casa e burocrático e que predomina os valores políticos em detrimento dos valores acadêmicos. Observa-se que os professores analisados estão mais preocupados com a manutenção e defesa dos grupos internos da instituição refletindo a pouca orientação dos respondentes a grupos externos e a pouca vinculação/intercâmbio com outras instituições de ensino superior.

Nas unidades de análise centros e departamentos de ensino, os resultados demonstram, por um lado, que ocorrem diferenças nas percepções dos pesquisados em relação às dimensões cosmopolita/localista, e valores acadêmicos/políticos quando se consideram os diferentes centros e departamentos de ensino. Por outro lado, verifica-se que essas variáveis apresentam padrão de associação ora positivo, ora negativo. Isto é, pelas constatações fica evidente que a preferência dos docentes por valores políticos, acadêmicos e burocráticos pode ser respaldada pela orientação do papel latente predominante na instituição.

Por fim, as conclusões obtidas pela confrontação dos resultados empíricos com o referencial teórico podem ser generalizadas para a UFS, uma vez que o percentual de retorno foi representativo em todos os centros de departamentos de ensino que compõem a universidade. Ressalta-se que, não se pode fazer generalizações para as outras universidades federais brasileiras, uma vez que essas não integraram o universo pesquisado.

ABSTRACT

The objective of this present study was to analyse the pattern of association of an independent variable, cosmopolitan/localistic factor, in relation to a dependent variable, academic/political values. The following units of analysis were used: Universidade Federal de Sergipe (UFS) as a whole, its centers, and its departments of education.

In the first stage of this investigation the restrictive comparative method was used, taking into consideration that the units of analysis utilized were the centers and the departments of education of UFS. In the second stage, in which the unit of analysis was the university as a whole, the case study method was used. In both stages it was used a synchronic and non-experimental approach.

The population of this study consists of faculty of the 24 departments and the 4 centers which comprises the UFS. A stratified-proportional and systematic withdrawal sampling technique was used.

Data were collected through questionnaires applied to 80 professors who are 79,21% of the sample investigated. A LIKERT scale of 5 values was used to measure the cosmopolitan/localistic factor, while the academic/political values were measured through a multiple-choice questionnaire.

Results from analysis of the university as a whole showed that the university tends to reflect first of all a latent older localistic role. Three other localistic roles: dedicated, house-guardian and bureaucratic, were also observed, in this order of importance. Within these roles, the political values surpassed the

academic values. It was observed that the faculty under analysis are concerned mainly with maintenance and protection of the internal groups. In turn, their attitude reflects little influence from external groups and little interaction with other universities.

The analysis of the centers and departments indicated that: first, there were differences in the respondents perception of the cosmopolitan/localistic factor and the academic/political values; second, these variables showed alternatively positive and negative patterns of association. That is, the faculty's preference for political, academic and bureaucratic values are supported by the orientation of the latent role which prevails in the institution.

There is general agreement between this study's findings and those of the literature. The methodology used in this study permits to draw generalizations to its conclusions regarding the centers sampled to the university of Sergipe as a whole. However, generalizations regarding other Brazilian federal universities should be made with caution.

1. INTRODUÇÃO

A universidade pode ser considerada uma organização complexa por ser detentora de características próprias de organizações burocráticas, políticas e técnico-profissionais (acadêmicas). Por essa razão é que os estudiosos de organização (COHEN, MARCH E OLSEN; BALDRIDGE; KERR e THOMPSON) passaram a analisá-la sob os diversos enfoques, seja ele, político, acadêmico ou burocrático.

BALDRIDGE et al (1982), por exemplo, formulou um modelo que julga complementar ao enfoque burocrático no sentido de tentar desenvolver de forma mais completa a organização. No modelo proposto por esse autor, a universidade é vista como um sistema político em miniatura. O autor não deixa de reconhecer que na universidade também é possível verificar os valores acadêmicos (profissionais) que circunscrevem o processo de tomada de decisão. Por se tratar de uma organização de profissionais, o autor comenta que, neste tipo de ambiente, podem-se encontrar membros que compartilhem valores políticos-acadêmicos que, por sua vez, podem estar associados as características do fator cosmopolita/localista.

Os valores científico-acadêmicos atuais foram incorporados à universidade a partir do século XIX em função do modelo alemão de universidade, no qual institucionaliza-se o papel da organização como responsável pela realização de pesquisas e ensino (BEN-DAVID, 1974)*.

*Para maiores esclarecimentos sobre o assunto consultar: BEN-DAVID, JOSEPH "O papel do cientista na sociedade", 1974.

Esses valores foram definidos por MERTON (1970) como sendo: o desinteresse, que está alicerçado no caráter público e testável da ciência; o ceticismo organizado, que se caracteriza pelo exame imparcial das crenças de acordo com critérios empíricos e lógicos; o universalismo, podendo ser compreendido pelo caráter internacional, impessoal e anônimo da ciência; e o nível de comunicação de resultados, que preconiza a ciência e os seus resultados como sendo produtos da colaboração social e são destinados à comunidade.

OLIVEIRA (1986), porém, julga que "esses valores vivem sendo questionados pelas definições e limitações organizacionais, pelas exigências das agências de financiamento, pelos choques entre valores acadêmicos e os valores da burocracia ou mesmo pela coexistência de múltiplas lealdades". Os valores acadêmicos e burocráticos, ao mesmo tempo que se chocam, revelam que a nível individual pode haver conflitos pessoais devido aos papéis latentes que cada indivíduo possui.

Os papéis sociais latentes que permeiam a dinâmica das organizações foram definidos por MERTON (1970), a partir da classificação de TOENNIES, em cosmopolitas e localistas.

Para validação do construto cosmopolita/localista, GOULDNER utilizou, em sua pesquisa, três variáveis: a lealdade organizacional, o comprometimento com habilidades especializadas e a orientação de grupo.

De acordo com os autores citados, os papéis latentes podem influenciar tanto o desempenho organizacional, quanto o posicionamento do indivíduo em determinadas situações.

Fica evidente, pelo quadro exposto, que, em organizações, e mais especificamente nas organizações universitárias, a presença de membros ou grupos com diferentes valores institucionais podem ser re-

sultante dos diferentes papéis sociais latentes existentes entre seus pares vinculados a diferentes unidades e subunidades de ensino, pesquisa e extensão.

Com base nesses argumentos, pretende-se analisar os valores (políticos/acadêmicos) e os papéis sociais latentes (cosmopolita/localista) que permeiam a Universidade Federal de Sergipe.

Levam-se em consideração, para tanto, três unidades de análise : (1) a universidade como um todo; (2) os centros de ensino; e (3) os departamentos de ensino que compõem a estrutura da Universidade Federal de Sergipe.

No primeiro capítulo, procura-se demonstrar o fator cosmopolita/localista nos diferentes tratamentos que vêm sendo dados em outras pesquisas, como atributo unidimensional e como atributo multidimensional, chegando-se à definição do problema, bem como à apresentação dos objetivos da pesquisa.

O segundo capítulo é dedicado à metodologia da pesquisa. Apresentam-se, neste tópico, a caracterização da pesquisa, as perguntas de pesquisa, a definição constitutiva dos termos e variáveis, as técnicas de coleta, o tratamento dos dados, e as limitações da pesquisa.

O terceiro capítulo trata da base teórico-empírica referente aos valores (políticos/acadêmicos) que permeiam a organização universitária, bem como do fator cosmopolita/localista e as suas influências na organização.

No tocante aos valores políticos/acadêmicos, vários autores são abordados, os quais demonstram claramente a falta de uma tipologia definitiva para a organização universitária, o que proporciona uma indefinição quanto aos métodos e abordagens a serem utilizados, nas uni-

versidades, no tocante à forma de desenvolvimento organizacional.

No tópico sobre o fator cosmopolita/localista, são indicados estudos que validam a sua importância para a previsão do comportamento organizacional, os conceitos e a tipologia ou subdivisões do fator.

O quarto capítulo refere-se à apresentação e análise dos dados. A caracterização dos respondentes é realizada mediante tabelas de distribuição de frequência. São apresentadas as análises efetuadas sobre as dimensões em estudo (valores políticos/acadêmicos e fator cosmopolita/localista), nas respectivas unidades de análise: universidade como um todo, centros e departamentos de ensino da Universidade Federal de Sergipe.

No quinto capítulo, são apresentadas as conclusões.

1.1 DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

A revisão da literatura sobre o fator cosmopolita/localista permite visualizar que este foi estudado como atributo unidimensional e como atributo multidimensional.

FILLEY e GRIMES (1968) usaram o construto cosmopolita/localista como uma variável independente a fim de desenvolver uma classificação sobre as bases do poder. Os autores hipotetizaram que o cosmopolitismo/localismo poderiam, na amostra utilizada, estar predispostos a diferentes bases de poder. Os respondentes eram todos profissionais de tempo integral, com grau de doutorado, tendo o mesmo papel manifesto, sujeito ao mesmo administrador e desempenhando funções similares. A homogeneidade da amostra é consistente com a noção de que os cosmopolitas e localistas poderão ser encontrados dentro do mesmo gru-

po ocupacional. O construto foi operacionalizado, usando medidas de atividades de arquivo, que permitiu a diferenciação dos respondentes. O index de cosmopolitismo/localismo foi obtido através do número de publicações, participação em sociedades profissionais e segundo seus graus de doutorado. Desta forma, FILLEY e GRIMES (1968) trataram o construto como unidimensional, já que procuraram levar em consideração apenas dimensões externas para avaliar o construto, ignorando as responsabilidades e habilidades profissionais ou a lealdade organizacional.

Na mesma linha de raciocínio, HOUSE e WIGDOR (1962) analisaram o fator cosmopolita/localista como unidimensional. Os itens utilizados na operacionalização refletiam a aplicabilidade do conhecimento do trabalhador, a experiência adquirida no trabalho relacionada a outras organizações e a habilidade de deixar o atual emprego e obter um outro equivalente. O exame dos itens incluídos na escala de dependência organizacional de HOUSE e WIGDOR (1962) indica que eles operacionalizaram o construto cosmopolita/localista essencialmente em termos de transferibilidade de habilidades e mobilidade potencial de trabalho. Os autores não incluíram nenhuma variável no modelo original do construto e também não procuraram dimensionar este construto.

Já ABARHAMSON (1965) estudou a relação cosmopolitismo/localismo e a mobilidade geográfica. O autor utilizou como parâmetro, para verificar o fator cosmopolitismo/localismo, os seguintes itens:

- 1- as diferenças que ocorrem em relação às diferentes funções que um membro possa desenvolver em uma universidade, sejam elas administrativas, de ensino ou pesquisa;

- 2- a carga horária dedicada ao ensino e à pesquisa;

3- a ênfase dada aos resultados e métodos para se obter esses resultados:

4- a lealdade organizacional, ao invés do direcionamento para disciplina científica.

GRIMES e BERGER (1970) argumentam que os parâmetros apresentados por ABRAHAMSON (1965) podem ser considerados conceitualmente como multidimensionais. Isto se torna evidente porque as dimensões cosmopolita/localista não são excludentes, ou seja, ocorre a predominância de uma das dimensões, podendo ocorrer a outra dimensão em menor grau.

RITTI (1968) também, considerando o construto como multidimensional, conduziu uma pesquisa de opinião, anônima, sobre as metas de 4.582 profissionais de engenharia, de uma companhia eletrônica. A pesquisa incluiu 3% de pessoal com doutorado, 23% com mestrado, 63% bacharelado, e 10% sem nenhum grau. Em torno de 8% dos respondentes descreveram o seu trabalho como científico, já que 25% destes tinham doutorado.

Na análise dos itens fatoriais, o autor constatou que sete grupos de metas tornaram-se evidentes: (1) metas de negócios ou burocráticas; (2) metas técnicas; (3) metas de segurança; (4) metas de financiamento ou econômicas; (5) metas de gerenciamento; (6) metas científicas; e (7) metas de eliminação de ansiedade. Para os engenheiros, as metas de gerenciamento ou negócios eram mais importantes que as metas dos grupos científicos.

Em uma amostra diferente, com trinta e três cientistas com doutorado, o autor verificou que os cientistas tendiam a enfatizar as metas de comunicação com a comunidade profissional externa e a autonomia, muito mais do que os engenheiros. Em contrapartida houve, por

parte dos engenheiros, uma ênfase nas metas burocráticas e de avanço na gerência da organização. RITTI chamou, então, os cientistas de cosmopolitas e os engenheiros de localistas, sob uma base de hierarquização de metas.

As três dimensões do construto com maior carga fatorial foram: (1) responsabilidade e habilidades profissionais; (2) lealdade organizacional; (3) referência de grupo externa-interna. Essas dimensões foram incluídas, até certo ponto, na variedade de metas apresentadas aos respondentes. A pesquisa confirmou o que se esperava, ou seja, as diferentes ênfases dadas por engenheiros e cientistas a diferentes metas.

O que se pode notar é que o construto cosmopolita/localista foi estudado tanto como fator unidimensional (quando os autores procuram estudar o construto levando apenas em consideração dimensões externas e internas de forma isolada), quanto como fator multidimensional (quando os autores procuram estudar o construto levando em consideração as dimensões externas e internas de forma conjunta), para análise dos papéis sociais latentes que predominam nos diferentes tipos de organizações.

Na tentativa de estudar o construto como fator multidimensional e quais seus reflexos sobre os valores de uma instituição de ensino superior, procura-se responder o seguinte problema de pesquisa:

- Qual o padrão de associação entre os fatores local e cosmopolita e os valores acadêmicos e políticos nos departamentos, centros de ensino e na Universidade Federal de Sergipe como um todo?

Como este estudo foi desenvolvido na Universidade Federal de Sergipe, cabe mencionar alguns aspectos que nortearam o surgimento do Ensino Superior no Estado de Sergipe.

Na década de 20, surgem as primeiras tentativas de implantação do ensino superior no Estado de Sergipe. Dr. Maurício Graccho Cardoso, Presidente da Província, cria a Faculdade de Farmácia e Odontologia Aníbal Freire e a Faculdade de Direito Tobias Barreto. A primeira, regulamentada pelo decreto de 22 de fevereiro de 1926, iniciou suas atividades nesse mesmo ano, mas foi suspensa no ano seguinte pelo novo Presidente da Província, por motivos econômicos. A Faculdade de Direito teve menor sorte, não chegando mesmo a iniciar as suas atividades.

Somente no final da década de 40 é que Sergipe passa a possuir a sua primeira instituição de nível superior. Em 1948, o governador Engenheiro José Rollemberg Leite implanta a Escola de Química. Em 1950, cria a Faculdade de Ciências Econômicas e, em 1951, implanta as Faculdades de Direito e de Filosofia, esta última católica. Por iniciativa da Igreja, através da Congregação das Irmãs de Jesus Crucificado, é implantada a Escola de Serviço Social. E, em 1961, surge a Faculdade de Medicina, completando, assim, o número mínimo de cursos para a criação de uma Universidade.

No ano de 1967, através do Decreto-Lei 269, é criada a Universidade Federal de Sergipe. A sua instalação deu-se a 15 de maio de 1968.

Atualmente, a Universidade Federal de Sergipe está estruturada em centros e departamentos de ensino. Conta com vinte e quatro departamentos de ensino, que estão distribuídos por quatro centros acadêmicos.

Face a essas considerações, o problema decorrente deste estudo é importante na medida em que :

I - tenta corroborar ou refutar os argumentos teórico-empíricos ressaltados por GOULDNER e outros estudiosos da área em questão;

II - tenta contribuir para um maior conhecimento da organização universitária, na medida em que pode propiciar elementos para a realização de novas pesquisas e, até mesmo, de instrumentos analíticos que auxiliem a elaboração e implementação de políticas universitárias;

III - se conhece muito pouco a respeito de estudos empíricos sobre os efeitos que os tipos de papéis latentes exercem sobre os valores organizacionais;

IV - verificam-se os valores que permeiam a instituição universitária em questão.

1.2. OBJETIVOS DA PESQUISA

Em termos gerais, esta pesquisa tem como objetivo verificar o padrão de associação existente entre o fator cosmopolita/localista e os valores políticos/acadêmicos nos departamentos e centros de ensino e na Universidade Federal de Sergipe como um todo. Em termos específicos, os objetivos desta pesquisa são os seguintes:

1 - Identificar o tipo de dimensão (localista/cosmopolita) predominante nos departamentos, centros de ensino e na universidade estudada como um todo;

2 - Identificar o tipo de valor (político/acadêmico) predominante nos departamentos , centros de ensino e na universidade estudada como um todo;

3 - Verificar a ocorrência de diferenças de percepções dos pesquisados em relação ao fator (localista/cosmopolita) e valores (políticos/acadêmicos) em relação à titulação, regime de trabalho, atividade principal, classe de magistério, departamento e centro de ensino.

2. METODOLOGIA

Neste capítulo, apresenta-se a metodologia adotada para o desenvolvimento desta pesquisa. A definição da metodologia é imprescindível para que se alcance os fins da investigação.

Para tanto, tomando-se por base o problema e os objetivos desta pesquisa, formularam-se as seguintes perguntas de pesquisa:

- PQ1 - Que dimensão (cosmopolita/localista) predomina nos departamentos, centros de ensino e na Universidade Federal de Sergipe como um todo ?
- PQ2 - Que valor (acadêmico/político) predomina nos departamentos, centros de ensino e na Universidade Federal de Sergipe como um todo ?
- PQ3 - Qual o padrão de associação entre o fator cosmopolita/localista e valores políticos/acadêmicos nos departamentos, centros de ensino e na Universidade Federal de Sergipe como um todo ?
- PQ4 - Existe diferença de percepção dos pesquisados em relação ao fator (cosmopolita/localista) e valores (políticos/acadêmicos) quando se consideram os diferentes departamentos, titulação, regime de trabalho, classe do magistério ?

2.1. CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

De acordo com BRUYNE et al (1977), esta pesquisa se caracteriza pelo método restrito de comparação, uma vez que se utilizam como unidades de análise os centros e os departamentos de ensino da UFS. No entanto, quando se considera a UFS como um todo o método que caracteriza esta pesquisa é o do estudo de caso.

A perspectiva da pesquisa é sincrônica, uma vez que se analisam as variáveis centrais em estudo, em um determinado momento, sem considerar a sua evolução no decorrer do tempo.

Pode-se dizer ainda que a pesquisa em pauta é de caráter não experimental, já que não ocorre manipulação de variáveis. RUDIO (1983) comenta que, nesse tipo de estudo, o pesquisador procura conhecer e interpretar a realidade sem nela interferir para modificá-la.

2.2. DELIMITAÇÃO DA PESQUISA: POPULAÇÃO, AMOSTRA E UNIDADE DE ANÁLISE

A população desta pesquisa constitui-se de professores (DE, 40h e 20h) que integram os vinte e quatro departamentos de ensino da UFS, que, por sua vez, encontram-se agrupados em quatro centros de ensino, conforme indicam as tabelas 1 e 2.

Para a definição da amostra, foi utilizado um nível de confiança 95%, com um erro de 3%.

O tipo de amostragem utilizado foi a estratificada proporcional com retirada aleatória. Essa retirada por departamento de ensino foi feita de forma proporcional ao número de professores componentes dos mesmos, segundo o regime de trabalho, titulação e classe de

magistério.

As tabelas 1 e 2 indicam, ainda, o total de professores que foram sorteados para compor a amostra, o número de questionários que foram preenchidos, bem como as unidades de análise, ou seja, os centros e os departamentos de ensino da UFS.

TABELA 1
DEMONSTRATIVO DA POPULAÇÃO E AMOSTRA DO NÚMERO DE PROFESSORES

D E S C R I Ç Ã O	P O P U L A Ç Ã O					A M O S T R A				
	TOTAL	CCBS	CCET	CECH	CCSA	TOTAL	CCBS	CCET	CECH	CCSA
CARGA HORÁRIA	507	168	107	135	97	101	34	21	27	19
D.E.	244	54	62	89	39	45	08	11	18	08
40 HORAS	130	52	22	35	21	36	15	06	09	06
20 HORAS	131	61	23	11	36	20	11	04	-	05
12 HORAS	02	01	-	-	01	-	-	-	-	-
CLASSE MAGISTÉRIO	507	168	107	135	97	101	34	21	27	19
AUXILIAR	143	62	33	28	20	29	15	03	06	05
ASSISTENTE	151	38	35	48	30	30	05	06	12	07
ADJUNTO	100	36	26	23	15	21	10	08	03	-
TITULAR	113	32	13	36	32	21	04	04	06	07
TITULAÇÃO	507	168	107	135	97	101	34	21	27	19
GRADUAÇÃO	141	59	19	29	34	25	10	04	05	06
ESPECIALIZAÇÃO	174	59	42	41	32	44	15	11	10	08
MESTRADO	157	34	40	53	30	27	04	06	12	05
DOUTORADO	35	16	06	12	01	05	05	-	-	-

FONTE: GPD/UFS.

TABELA 2
 NUMERO DE PROFESSORES DA POPULAÇÃO E AMOSTRA, SEGUNDO CENTRO/DEPARTAMENTO

CENTRO/DEPARTAMENTO	NUMERO DE PROFESSORES			
	POPULAÇÃO	AMOSTRA	QUEST. RESP.	% RETORNO
CENTRO CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE	168	34	29	85,3
Depto. de Biologia	20	04	04	100,0
Depto. de Cirurgia	18	03	02	66,7
Depto. de Educação Física	17	03	03	100,0
Depto. de Enfer. e Nutrição	18	04	04	100,0
Depto. de Fisiologia	12	03	02	66,7
Depto. de Medicina Interna	24	05	03	60,0
Depto. de Morfologia	18	04	04	100,0
Depto. de Odontologia	15	03	03	100,0
Depto. de Saúde Pública	26	05	04	80,0
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E TECNOLÓGICAS	107	21	15	71,4
Depto. de Engenharia Civil	22	04	03	75,0
Depto. de Engenharia Química	16	03	02	66,7
Depto. de Estat. e Informática	14	03	03	100,0
Depto. de Física	13	03	02	66,7
Depto. de Matemática	22	04	02	50,0
Depto. de Química	20	04	03	75,0
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS	135	27	20	74,1
Depto. de Educação	29	06	05	83,3
Depto. de Fil. e História	23	05	03	60,0
Depto. de Geografia	18	03	03	100,0
Depto. de Letras	32	06	03	50,0
Depto. de Psic. e Sociologia	33	07	06	85,7
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS	97	19	16	89,5
Depto. de Adm. e C. Contábeis	20	04	04	100,0
Depto. de Direito	28	05	03	60,0
Depto. de Economia	28	05	04	80,0
Depto. de Serviço Social	21	05	05	100,0
TOTAL	507	101	80	79,2

FONTE: QUESTIONÁRIOS RESPONDIDOS

Como foi demonstrado na Tabela 1, a população alvo totalizou 507 professores; e a amostragem, 101 professores, distribuídos de acordo com o regime de trabalho, titulação e classe de magistério.

Dessa amostra pesquisada, retornaram 80 questionários preenchidos, que representam 79,21% da amostra total.

A Tabela 2 demonstra o total da amostra pesquisada, o número de professores sorteados na amostra e o número de questionários que retornaram segundo o Regime de Trabalho, Titulação, e Classe do Magistério na UFS.

2.3. DEFINIÇÃO DE TERMOS E VARIÁVEIS

Neste item apresentam-se as definições constitutivas dos termos e variáveis utilizados no contexto da pesquisa.

Universidade - instituição de ensino superior que compreende um conjunto de centros de ensino para a especialização profissional e científica, e que tem por função garantir a conservação e o progresso nos diversos ramos do conhecimento, através do ensino, pesquisa e extensão.

Centros de Ensino - compreende as unidades universitárias responsáveis pelo ensino, pesquisa e extensão que reúnem áreas fundamentais do conhecimento humano.

Departamento de Ensino - são as subdivisões de cada centro de ensino, ou seja, as subunidades universitárias.

Titulação - refere-se ao grau de conhecimento formal conseguido pelo docente, podendo ser: graduação, especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado.

Regime de Trabalho - compreende a carga horária contratual do professor com a instituição de ensino, podendo ser: dedicação exclusiva (DE); 40 horas e 20 horas semanais.

Classe do Magistério - compreende o cargo ocupado pelo docente dentro da carreira, podendo ser : titular, adjunto, assistente, auxiliar de ensino e visitante.

Valores Burocráticos - são os valores baseados na lógica utilitarista, ou seja, aqueles que fundamentam as decisões orientadas para uma lógica de menor esforço e custo, tendo em vista o alcance dos objetivos da organização.

Valores Políticos - são os valores baseados na lógica da aquisição e uso do poder em benefício próprio ou de grupo, ou seja, os que fundamentam as decisões orientadas para a lógica de jogo político, procurando satisfazer interesses pessoais ou grupais.

Valores Acadêmicos - são os valores baseados na lógica científica, orientados para o desenvolvimento da ciência ou para o respeito ao colégio invisível de pares. Neste caso, as decisões seguem uma lógica em que existe uma baixa filiação à organização e um alto comprometimento com a disciplina e linha de pesquisa em que está engajado o indivíduo.

Cosmopolita - papel organizacional no qual o ator possui um baixo índice de lealdade à organização empregatícia, alto índice de comprometimento com a especialização e uma referência de grupo externa.

Intruso - tipo de cosmopolita que possui pouca integração na estrutura da organização e que tende a definir os seus papéis com base preferencialmente nas concepções tradicionais da ciência e do conhecimento em vez de defini-los em conformidade com a ideologia da instituição.

Construtor de Império - tipo de cosmopolita que se compromete, acima de tudo, com os seus departamentos de origem, procurando aumentar a autonomia departamental. Está integrado na estrutura da organização, principalmente na estrutura formal.

Localista - papel organizacional no qual o ator possui um alto índice de lealdade organizacional, um baixo índice de comprometimento com a especialização e uma referência de grupo interna.

Dedicado - tipo de localista que procura centrar suas atenções na manutenção da coesão interna da organização e no consenso, uma vez que julga o efeito divisivo e dispersivo prejudicial ao grupo.

Verdadeiro Burocrata - tipo de localista que se caracteriza pela preocupação expressa com a segurança da organização. Os verdadeiros burocratas não recomendam o consenso interno, desejando participar de um conflito intraorganizacional para adaptar o grupo às pressões internas.

Guardião da Casa - tipo de localista que possui o menor grau de especialização e uma orientação de grupo interna, focalizada no chamado segmento administrativo.

Mais Velhos - são os localistas assim caracterizados por serem os mais velhos do grupo e por estarem na organização há mais tempo.

Os valores e os fatores localistas/cosmopolitas foram verificados da seguinte forma:

VALORES - para verificar o valor que predomina nos centros e departamentos da UFS, utilizaram-se afirmações de múltipla escolha correspondentes aos valores acadêmicos, políticos e burocráticos.

FATOR COSMOPOLITA/LOCALISTA - as dimensões cosmopolita/localista foram verificadas nos departamentos, centros e na UFS, tomando-se por base as afirmações elaboradas por GOULDNER (1957) pertinentes ao fator. A verificação deu-se mediante a utilização de escala tipo LIKERT (Anexo 1) e de questões abertas.

2.4. DADOS: TIPOS, COLETA E TRATAMENTO

Os dados utilizados nesta pesquisa foram oriundos de fontes primárias (questionários) e de fontes secundárias (atas, documentos e relatórios), existentes na UFS.

A técnica de coleta de dados utilizadas foi a escala tipo Likert.

O procedimento para aplicação da escala tipo LIKERT consiste na elaboração de um grande número de afirmações ou questões consideradas importantes em relação a atitudes ou opiniões, apresentando relação direta ou indireta com as variáveis centrais do presente estudo (LAKATOS: 1986).

Dessa forma, para se verificar a dimensão (cosmopolita/localista) que predomina nos centros e nos departamentos da UFS, foi utilizada a técnica de escalonamento através da "escala de coerência interna" do tipo LIKERT(*).

Convém ressaltar que as afirmações formuladas em relação ao fator cosmopolita/localista expressam uma atitude de "concordância" ou "discordância" com o assunto que se está pesquisando.

Para cada afirmação, os docentes poderiam assinalar os valores 5, 4, 3, 2, 1, expressos em forma tipo LIKERT, de cinco pontos, assim distribuídos:

"concordo totalmente" (5)

"concordo" (4)

"indeciso" (3)

"discordo" (2)

"discordo totalmente" (1)

Para cada escala, apenas uma escolha foi feita pelos docentes, quando da coleta de dados, de acordo com a técnica de coerência interna abordado por LIKERT.

O questionário (Anexo 1), em forma de escala tipo Likert,

(*)Dentre os autores que aplicaram à escala tipo LIKERT em seus estudos, pode-se citar: SBRAGIA (1983); CUNHA (1985); AMBONI (1986); HILDEBRAND (1988).

foi aplicado para uma amostra de 101 professores da UFS, distribuídos segundo o regime de trabalho (D.E., 40h e 20h), classe do magisterio e titulação.

Da amostra pesquisada, retornaram 80 questionários respondidos, o que representa 79,21% do total da amostra pesquisada, conforme tabelas apresentadas.

O questionário divide-se em três partes:

. A primeira parte visou a coletar dados pessoais dos docentes, tais como: idade, tempo de serviço, regime de trabalho, titulação, sexo, estado civil, se era ou já foi ocupante de cargo administrativo na UFS.

. A segunda parte, que engloba o fator cosmopolita/localista, identifica a dimensão (cosmopolita/localista) preponderante através da utilização de escala tipo LIKERT, e questões abertas conforme descrito.

. A terceira parte, que engloba afirmações sobre valores (acadêmicos, políticos, burocráticos), identifica a opinião dos docentes mediante o sistema de múltipla escolha, e identifica, por fim, o tipo de valor preponderante.

O pré-teste do questionário foi realizado na Universidade Federal de Santa Catarina, envolvendo professores do Centro de Ciências Jurídicas, Centro Sócio-Ecônomico e do Centro de Ciências da Saúde, tendo fornecido subsídios para a reestruturação de algumas afirmações, bem como informações quanto à discriminação da escala.

Posteriormente, o questionário foi encaminhado às secretarias dos departamentos de ensino, em envelope datilografado com o nome do professor e o departamento a que era vinculado. Em anexo ao ques-

tionário, enviou-se uma carta de explicação dos objetivos da pesquisa e um envelope para devolução do questionário.

Os dados coletados através do questionário foram tratados mediante o emprego das seguintes técnicas estatísticas:

- a) tabelas de distribuição de frequência;
- b) gráficos do tipo "perfil", "histograma" e de "colunas";
- c) "cross-tabulation".

A organização e análise estatística dos dados foi feita por meio de programação em computador.

O sistema utilizado para o cálculo da média ponderada simples das tabelas de distribuição de frequência e "cross-tabulation" denomina-se DBASE III PLUS.

2.5. LIMITAÇÕES DA PESQUISA

LIMITAÇÕES ESTATÍSTICAS

As limitações estatísticas referem-se aos dados não coletados junto a alguns docentes da UFS.

Conforme se observa nas tabelas apresentadas no Item Delimitação da Pesquisa, dos 101 docentes que participaram do estudo, 79,21% devolveram o questionário. De cada centro de ensino, o total de respondentes ultrapassou 71% dos docentes sorteados na amostra.

De cada departamento de ensino, o total de respondentes ultrapassou 50% dos professores pesquisados, exceto os departamentos de Matemática e de Letras, que permaneceram nesta faixa.

Como a população estudada diz respeito a uma amostra, cabe ressaltar que a análise e interpretação dos dados corresponde a 79,21% e não ao seu total de 100%.

LIMITAÇÕES QUANTO AO MÉTODO

Apesar dos cuidados técnicos empregados, existe a probabilidade de que:

a) o método empregado para se verificar os valores (acadêmicos, políticos, burocráticos) necessite de um aprofundamento mais consistente no que se refere aos diferentes modelos de operacionalização dessas variáveis, sem se limitar à situação de múltipla escolha; e

b) a possibilidade de os docentes pesquisados não terem manifestado atitudes ou percepções que realmente possuem em relação às variáveis centrais do estudo.

3. BASE TEÓRICO-EMPÍRICA

A universidade, por ser considerada uma organização complexa, com existência de normas, hierarquia, quadro especializado, entre outras, extrapola as características de uma organização burocrática. Isto se justifica porque a universidade, segundo BALDRIDGE, pode ser analisada também sob o enfoque político, já que se pode verificar como a estrutura social da universidade influi no processo de decisão e de que forma as pressões políticas se aplicam aos tomadores de decisão.

Além da presença de dimensões políticas e burocráticas, podem-se visualizar também, na universidade, como ressaltam OLIVEIRA (1984,1985), MINOGUE (1981), SCHWARTMAN (1986), e LEITE (1980), características e valores que aproximam os membros dessas organizações muito mais aos seus pares e às disciplinas do que à organização em si. Isto porque os membros compartilham diferentes valores acadêmicos que podem ir desde cosmopolitas até localistas.

Nessa linha de raciocínio, fica evidente que a universidade pode ser estudada sob três diferentes enfoques, ou seja: o burocrático, o político e o acadêmico.

3.1. O ENFOQUE BUROCRÁTICO

As universidades caracterizam-se como organizações complexas e constituem-se em um rico campo para os estudos da Teoria das Organizações. A sua análise, quando realizada sob esse enfoque, possibilita o estudo das suas dimensões estruturais, observadas como um sistema composto de partes que interagem com o meio-ambiente, e que, nos tem-

pos modernos, tem se caracterizado pelo surgimento de grandes e complexas empresas burocráticas que conquistaram, como maneiras de controle social, todas as áreas da sociedade.

Para CHAMPION (1979), o interesse verificado no estudo, de forma sistemática das organizações burocráticas prende-se ao fato de estarmos a elas relacionados, de forma direta ou indireta, por toda a nossa vida. Já PERROW (1972) acredita que a divisão do trabalho e dos cargos, a existência de regras hierarquizadas, podem ser responsáveis por erros de aplicação e administração ou sobre de poder. Perrow porém assegura que o modelo burocrático é a forma mais eficaz para a dominação desses problemas.

Os estudos realizados sobre a burocracia têm sido caracterizados basicamente por considerá-la enquanto poder político e como modo de operação, não sendo os mesmos exclusivos (FRANCO: 1984).

Nos estudos realizados por Hegel, Marx e Weber, em sua análise sobre o poder, a burocracia é caracterizada enquanto poder político, já que é utilizada, no plano operativo, pelas classes dominantes para a manutenção do "status quo" e, conseqüentemente, para o controle das classes dominadas. O mesmo ponto de vista é confirmado por vários autores em estudos mais recentes, como os de TRAGTEMBERG (1977, 1980), FAVERO (1977), MARCOVIC (1979), ALBUQUERQUE (1980) e GRACIANI (1982).

Enquanto modo de operação, são significativos os estudos de Weber para a formulação do tipo ideal de burocracia, bem como os realizados por FAYOL e TAYLOR. Dentro desta ótica, a burocracia se manifesta em vários tipos de organizações e de sistemas administrativos. Na teoria das organizações, a burocracia como modo de operação tem sido profundamente estudada segundo suas características estruturais ou funcionais e seus objetivos.

A linha de estudos que mais progrediu foi a que focaliza a burocracia como forma de operação, aprofundando-se no que se refere às suas disfunções, bem como às suas possibilidades de melhoria enquanto sistemas - BLAU e SCOTT (1970), EISENSTADT (1976), ETZIONI (1976), GOULDNER (1976), MARCH SIMON (1967), MERTON (1976), MICHELS (1978), SELZNICK (1973), THOMPSON (1967).

Várias são as maneiras de se focalizar as universidades. Vendo-a, porém, como modo de operação, podemos detectar as características que a identificam com uma organização burocrática e aquelas que a distinguem. Segundo MINOGUE (1981), as universidades podem ser identificadas como organizações corporativas devido às suas origens. Daí retira a sua estrutura organizacional e os seus valores, contradizendo-se na medida em que é induzida a formalizar-se como uma organização burocrática.

A burocracia teve o seu desenvolvimento garantido na medida em que houve uma expansão da economia, na forma atual, o que proporcionou o crescimento quantitativo e, conseqüentemente, uma maior divisão das tarefas nas organizações.

No tipo ideal weberiano, a burocracia é definida como uma forma de poder, na qual a autoridade burocrática é legitimada através das normas que fundamentam a base da autoridade (WEBER: 1963, 1979).

Para PELAYO (1974), a burocracia moderna, quando persegue o tipo ideal weberiano, possui várias características das quais se destacam:

- a organização hierárquica autoritária;
- a divisão de funções, realizada através da capacidade objetivamente demonstrada;
- a rigorosa delimitação de competências;

- as normas técnicas e regras objetivas e impessoais; e
- os procedimentos formais e escritos para a tramitação e resolução dos problemas.

Os estudos realizados por UDY (1976) e HALL (1976, 1984) superaram a visão unidimensional da burocracia, já que as suas características não são exclusivas, isto é, ocorrem em maior ou menor intensidade em todas as organizações.

Dentro desta nova visão de organização, BLAU (1984) classifica a universidade como um tipo especial de burocracia, tendo em vista a semelhança de sua estrutura com as burocracias de governos e firmas privadas. Os aspectos que as diferenciam podem ser: o tipo de pessoal, de produto e o modo como se organizam.

Para KERR (1982), a universidade moderna é uma multiversidade que se apresenta como uma organização inconsistente, já que não é apenas uma comunidade, mas uma sociedade de classes, composta por várias comunidades nas quais os objetivos são diversificados e conflitantes e os objetivos não são demarcados.

Para BALDRIDGE et al (1982), os objetivos das organizações universitárias são ambíguos, já que tratam não só de todas as coisas para todo mundo, mas também raramente possuem uma só missão. Conseqüentemente, torna-se difícil, para as universidades, formular metas adicionais para a consecução dos seus objetivos.

A mesma idéia sobre os objetivos das universidades é corroborada por COHEN, MARCH e OLSEN (1972), quando dizem que os objetivos das universidades são confusos porque as instituições educacionais funcionam à base de preferências individuais inconsistentes e pouco definidas.

Outra importante característica das universidades é que elas são organizações a serviço de clientes. Para BALDRIDGE et al (1982), as universidades são instituições de processamento de pessoas e, portanto, os seus processos de tomada de decisão são pressionados por estas pessoas.

Quanto ao meio-ambiente, a vulnerabilidade das organizações universitárias se dá do mesmo modo que nas organizações complexas. No caso das universidades, a pressão existente é mais forte, implicando na redução de autonomia de administradores e professores. Neste caso, os profissionais de universidade com frequência são reduzidos ao papel de empregados que cumprem ordens de cunho burocrático (BALDRIDGE: 1982; KERR: 1982).

Mesmo admitindo não existir um consenso quanto ao modo de tratar uma universidade, na literatura organizacional, RODRIGUES (1984) define a universidade moderna como uma instituição singular.

COHEN, MARCH e OLSEN (1972), através do artigo "Modelo e Lata de Lixo de Escolha na Organização", visualizam a universidade como uma organização do tipo anarquia organizada, por possuir tecnologia indistinta, participação fluida e principalmente pela indefinição de objetivos.

É através do que chama de "sistemas de vinculação frouxa" que WEICK (1976) visualiza a universidade. Isto se dá, segundo o autor, porque, mesmo existindo nos estatutos e regimentos dessas instituições a vinculação entre o chefe do departamento e os professores, não é suficiente para que haja uma homogeneidade de identidade e objetivos, causando uma disfunção aos padrões burocráticos e à organização.

"As formas organizacionais concretas onde se realiza o trabalho acadêmico[...] vêm experimentando um processo de burocratização, a ponto de constituir-se em uma ameaça para alguns desses valores considerados centrais [...]"(OLIVEIRA, 1984)

OLIVEIRA (1984), em seu artigo "A burocratização da universidade", discute a crescente burocratização da universidade moderna, em oposição aos valores acadêmicos que concorreram para sedimentá-la e difundi-la ao longo do tempo.

No que diz respeito às tecnologias empregadas nas universidades, pode-se verificar que sua classificação é variada. Para BALDRIDGE et al (1982), as tecnologias empregadas pelas universidades podem ser consideradas "problemáticas" por servir a clientes e "processar gente". Devido a isso, as universidades são obrigadas a usar uma tecnologia holística, isto é, pouco clara e não rotineira que necessita de pessoal altamente profissional.

COHEN, MARCH e OLSEN (1972) classificam a tecnologia das anarquias organizadas como tecnologia indistinta e, dentro desta tipologia, incluem as universidades. Segundo esses autores, essas organizações conseguem sobreviver e, até mesmo, produzir, porém os indivíduos que as integram não conseguem compreender os processos utilizados.

THOMPSON (apud HALL, 1984) considera a tecnologia empregada pelas organizações universitárias como de tipo intensiva, ou seja, para se conseguir uma mudança em determinado objeto é necessário a combinação de uma série de técnicas, onde a escolha destas, bem como a ordem de sua aplicação, não se prende a uma ordem lógica, mas às reações do próprio objeto de trabalho.

Quer se considere a tecnologia empregada pelas universidades como problemática, intensiva, ou indistinta, nota-se nessas organizações a presença de um quadro de pessoal altamente especializado para o desenvolvimento do trabalho. Isto se dá por não ser possível segmentar e rotinizar o trabalho, obrigando o profissional que o executa a deter uma série de habilidades que, em outros casos, são divididas entre vários profissionais.

Todas as características apresentadas não são compatíveis com a forma de burocracia tradicional, pois não respeitam a hierarquia, estrutura de controle e os procedimentos administrativos da organização. Conseqüentemente, mesmo estando presente nas universidades, o modelo burocrático isolado não representa a totalidade da organização.

3.2. O ENFOQUE POLÍTICO

Apesar das organizações universitárias possuírem várias características que as aproximam do modelo burocrático, não se pode esquecer as falhas existentes nesse modelo, na medida em que o mesmo não privilegia os processos dinâmicos da organização.

Ao mesmo tempo, deve ser lembrada a existência de várias outras características que as organizações universitárias são detentoras, devido às suas origens e que as levam a afastar-se do modelo burocrático na medida em que estas características são conflitantes com o modelo citado.

A análise das características de alguns componentes da universidade e de algumas dimensões organizacionais permite Justificar o posicionamento de não enquadrar a universidade exclusivamente dentro do modelo burocrático, pois esta organização é detentora de uma tecnologia nebulosa, objetivos ambíguos e possui alto grau de vulnerabilidade.

O modelo político de tomada de decisão é proposto por BALDRIDGE et al (1982) para complementar o modelo burocrático. O autor considera as universidades como classes únicas de organizações profissionais, que diferem em suas principais características das organizações governamentais e industriais, haja vista que as metas são pouco claras, por processarem pessoas, possuírem uma tecnologia problemática e pessoal com elevado grau profissional.

BALDRIDGE et al (1982), ao analisar as características dos profissionais de organizações universitárias, dizem que estes se caracterizam por: (1) exigirem autonomia de trabalho e liberdade na supervisão; (2) possuírem sua lealdade dividida entre os seus pares e os valores da organização; (3) possuírem elevados valores profissionais que se conflitam com os valores burocráticos; (4) pressionarem no sentido de serem avaliados por seus pares e não através de normas burocráticas.

Por este motivo, BALDRIDGE et al (1982) propõem o "modelo político" onde a universidade é vista como um sistema político em miniatura com a dinâmica de grupo e conflitos semelhantes àqueles ocorridos em cidades, estados e em outras situações políticas.

Através do enfoque político, há condições de se compreender como a estrutura social da universidade influi no processo de decisão, de que forma as pressões políticas se aplicam aos encarregados de de-

cidir, como se formam as decisões através do conflito e como se implementam as políticas formuladas.

O "modelo político", segundo BALDRIDGE, tem cinco pautas de análise:

- (I) estrutura social - as organizações acadêmicas são fragmentadas em grupos com estilos de vida e interesses políticos diferentes, o que pode levar ao conflito;
- (II) articulação de interesse - é um processo fundamental, pois um ou outro grupo pode influir de forma efetiva na ação da tomada de decisão;
- (III) cenário legislativo - os corpos legislativos da universidade respondem às pressões que sobre eles são exercidas e tentam transformar o conflito em uma política viável;
- (IV) formulação de políticas - a política resultante é o clímax oficial do conflito e representa uma decisão autoritária e obrigatória de comprometer a organização com uma série de ações;
- (V) execução da política - pode gerar novas tensões, com novos interesses criados, que instigam um ciclo renovado de conflitos políticos.

Para o autor, a execução da política se caracteriza pelos seguintes aspectos:

- (I) predomínio da inatividade - dizer que a estruturação de políticas é um processo político não significa dizer que todos os envolvidos participam do processo. Pelo contrário, para a maior parte dessas pessoas, o processo de estruturação de políticas é uma atividade pouco interessante e, portanto, preferem que sua definição seja feita pelos administradores, provocando, conseqüentemente, a elitização das decisões;
- (II) participação fluida - a maioria dos membros da organização participam apenas de algumas decisões. Envolvem-se no processo decisório por um curto espaço de tempo, cabendo a pequenos grupos a maior responsabilidade no processo. Isto normalmente significa que grupos de elite política definem as principais políticas, devido ao maior espaço de tempo que dedicam ao processo;
- (III) fragmentação dos grupos de interesse - deve-se à coexistência de diferentes metas e valores dentro da organização. Quando os recursos são abundantes e o meio ambiente é propício, os grupos de interesse só entram em conflitos considerados mínimos. Porém, no caso de escassez de recursos, os grupos mobilizam-se e lutam para influir nas decisões, principalmente quando outros grupos internos tratam de bloquear o alcance de suas metas;
- (IV) alto grau de conflito - em um sistema social fragmentado e dinâmico, o conflito é natural e não necessariamente um sintoma de decomposição da comunidade acadêmica. De fato, o conflito é um fator importante na promoção de uma mudança na organização;

- (V) autoridade limitada - nas universidades a autoridade formal prescrita em um sistema burocrático se vê severamente limitada pela pressão política exercida por grupos de interesse. As decisões não são simplesmente ordens burocráticas, e sim compromissos negociados entre grupos competidores. Os funcionários simplesmente não estão em condições de emitir uma decisão; em uma mudança devem manobrar entre grupos de interesse com a esperança de conseguir posições viáveis entre blocos poderosos;
- (VI) grupos de interesse externos - a tomada de decisões acadêmicas não tem lugar no espaço limitado pelo "campus". Os grupos de interesse externos exercem sua influência sobre o processo de tomada de decisão. As pressões externas e o controle exercido por organizações externas - especialmente as universidades públicas - são poderosos conformadores dos processos internos.

RODRIGUES (1984), corroborando e tomando por base os argumentos expostos sobre as peculiaridades da universidade como organização complexa, analisou a relação entre as variáveis políticas e o sucesso da decisão em diversas universidades inglesas. Verificou, nos estudos realizados, que a noção de sucesso na decisão era politicamente definida, isto é, estava relacionada com a participação e acordo, de um lado, e com a centralização e o conflito, de outro. Observou, também, que a simples inclusão de grupo com valores e ideologias diferentes não inviabilizava o êxito da decisão. Para que isto acontecesse, seria necessário que a decisão tivesse o potencial de afetar os interesses de determinado grupo.

Os resultados obtidos pelo autor corroboram a posição de que a avaliação do processo decisório nas universidades é também político. Suas pesquisas mostraram, além disso, outro aspecto importante a respeito do processo decisório em universidades: o fato de que as decisões identificadas como de maior sucesso eram aquelas em que havia maior participação, menor centralização e menos conflito. Pode-se observar, desse modo, a importância do consenso e do acordo nas universidades.

As características únicas da universidade e os processos políticos trazem também a necessidade de considerar modelos alternativos de enfoque de liderança administrativa, pois no modelo universitário o líder contrasta com a imagem do líder burocrata, sendo mais um mediador, negociador entre grupos de poder, procurando estabelecer cursos de ações viáveis para a organização (BALDRIDGE et al: 1982).

3.3. O ENFOQUE ACADÊMICO

BALDRIDGE (1982), MINOGUE (1981) e OLIVEIRA (1984), consideram, além do modelo burocrático e do modelo político de tomada de decisão nas universidades, um outro que poderia ser denominado "modelo acadêmico" devido às características e valores que aproximam os seus membros muito mais dos pares e da disciplina do que da própria organização. O modelo acadêmico, devido às suas características, tende a conflitar-se com os valores burocráticos e políticos, que também permelam a organização universitária.

Para OLIVEIRA (1985), a conversão da universidade de uma instituição de ensino para um centro de pesquisas ocorreu devido à associação entre a ciência do século XIX e as universidades. Essa associação proporcionou uma mudança na estrutura organizacional das universidades. Isto é, além das atividades de ensino, as universidades passaram a realizar, ao mesmo tempo, as funções de produção e difusão do conhecimento, tornando-se, devido à divisão de tarefas, cada dia mais profissionalizadas.

A profissionalização decorrente da expansão das funções da universidade suprime o trabalho acadêmico de cunho amadorístico, uma vez que a organização universitária passa a controlar titulações e o acesso a funções. No ambiente externo, as universidades passam a influir na sociedade através da definição dos objetivos e na forma de trabalho de outras organizações, uma vez que é responsável pelo credenciamento das pessoas que irão desenvolver atividades nas organizações externas.

Os profissionais apóiam-se nas particularidades da profissão para defender uma margem de autonomia individual no que se refere à liberdade acadêmica no seio de uma disciplina ou na própria instituição. Assim, esses profissionais usam como variáveis de argumentação a nebulosidade das tecnologias empregadas na produção e difusão do conhecimento, defendendo a necessidade, tanto por parte da organização como dos profissionais, de uma alta dosagem de independência para definir e realizar as suas funções (OLIVEIRA, apud SCHWARTMAN, 1986).

BALDRIDGE et al (1982) consideram a universidade uma organização fragmentada, por possuir um quadro de pessoal "fragmentado", decorrente do alto grau de especialização do pessoal docente. Consideram ainda que as universidades são sumamente influenciadas pela presença de profissionais com especializações diferenciadas. Para esse autor, isto se justifica pelo fato de o pessoal docente ser considerado como um elemento crítico no processo de tomada de decisão.

CLARK (apud BALDRIDGE, 1982) corrobora a mesma posição, ao comentar que os especialistas acadêmicos se inclinam a identificar-se mais com a sua disciplina do que com a profissão ou a organização. Para CLARK, na organização onde a influência profissional é alta e existem vários grupos profissionais, a organização estará dividida pelo profissionalismo. Isto se nota na escolha entre a disciplina e a organização, em que o acadêmico decidirá pela disciplina uma vez que a sua lealdade é múltipla e a sua filiação maior é com a disciplina ou com o colégio invisível de pares. (CLARK apud SCHWARTZMAN, 1986)

MERTON (1970) trata dos valores acadêmicos de forma mais clara. Os valores mertonianos foram divididos em quatro: o universalismo, o nível de comunicação de resultados, o desinteresse, e o ceticismo organizado.

O universalismo caracteriza-se pelo caráter Internacional, Impessoal e virtualmente anônimo da ciência. Isto demonstra que, para o acadêmico, não é permitido adotar atitudes particulares e que o etnocentrismo não é uma atitude compatível com os valores acadêmicos.

O nível de comunicação de resultados é entendido como a plena e franca comunicação dos mesmos. Neste caso, as descobertas da ciência são produtos da colaboração social e estão destinadas à comunidade. Deve-se registrar a incompatibilidade desse valor com a definição da tecnologia enquanto "propriedade privada".

O desinteresse é visto como um elemento institucional básico, representado pela integridade moral do acadêmico. Está alicerçado no caráter público e testável da ciência. Isto se Justifica pela necessidade da prestação de contas perante os pares e pelo compromisso com o avanço da ciência.

O ceticismo organizado pode ser entendido como um mandato, ao mesmo tempo metodológico e institucional, que preconiza o exame imparcial das crenças de acordo com critérios empíricos e lógicos. O exercício desta atitude por parte do acadêmico pode ameaçar a distribuição do poder vigente, o que ocasiona a sua limitação em sociedades totalitárias em que impera a centralização do controle institucional.

KERLINGER (1980), ao citar os valores acadêmicos que estão estreitamente relacionados com a universidade, discorre sobre a investigação aberta e crítica de todos os fenômenos mensuráveis que possam ser empiricamente abordáveis, denominando-os de ceticismo. O autor relaciona, ainda, outro valor que é a fé na ciência em si, traduzido através de condições e metodologias adequadas para se conseguir a compreensão limitada da maioria dos fenômenos naturais. Por último, o autor aborda a questão da honestidade da ciência e do cientista dentro

do sistema científico. Esta honestidade não tem nenhuma conotação de moralidade pessoal.

OLIVEIRA, mesmo concordando com os autores citados, julga que

"Na prática, muitos desses valores são constantemente questionados pelas definições e limitações organizacionais, pelas exigências das agências de financiamento, pelos choques entre valores acadêmicos e os valores da burocracia, ou mesmo pela coexistência de múltiplas lealdades. Tais normas, tacitamente esposadas pela grande maioria dos cientistas, também vão entrar em conflito, a nível individual, com outros valores e prioridades dos pesquisadores relacionados com a própria afirmação científico-profissional e sua carreira" (OLIVEIRA apud SCHWARTZMAN: 1986).

Pelo exposto, verifica-se que existem várias características das organizações universitárias que se conflitam tanto com o modelo burocrático quanto com o político. MINOGUE (1981) acredita que isto se dá devido às origens das universidades, que ele denomina de organizações corporativas. As universidades contradizem-se na medida em que são induzidas a formalizar-se como uma organização burocrática, conservando, porém, os seus valores de corporação.

Pode-se concluir, portanto, que os docentes entrarão em conflito no momento de uma decisão, já que os valores que preconizam chocam-se com os valores burocráticos e políticos, em decorrência da sua profissionalização e do seu nível de comprometimento com a organização.

3.4. O FATOR COSMOPOLITA/LOCALISTA

Os termos "cosmopolita" e "local" foram introduzidos no campo das ciências sociais por MERTON (1970), a partir do estudo exploratório desenvolvido pelo autor sobre influências da comunidade, em 1947. A partir desse estudo, MERTON classificou os cosmopolitas como sendo aqueles membros que se orientam para o mundo fora da comunidade local, enquanto que os localistas se orientam pelos valores da comunidade onde estão inseridos. O fator "cosmopolita", segundo o autor, foi definido em função das habilidades e responsabilidades reconhecidas, enquanto que o fator local foi verificado pelos contatos interpessoais desenvolvidos pelos membros no decorrer de um período de tempo dentro da própria comunidade. Na seqüência, o autor afirma que esses termos foram empregados por TOENNIES (apud MERTON: 19670 em seu livro *Fundamental concepts of sociology*). Outros autores, no entanto, tais como SIMMEL, COOLEY, WEBER e DURKHEIM, efetuam a mesma distinção, embora com terminologias diferentes, para se referir a tipos de organização social e de relações sociais (MERTON: 1970).

Um número considerável de pesquisas tem identificado certos padrões de papéis sociais que, à primeira vista, parecem convergir para um mesmo ponto e fundamentar identidades latentes, conceituadas como "cosmopolitismo".

GOULDNER (1957), por exemplo, pesquisando papéis sociais em uma fábrica, identificou um certo tipo de executivo que denominou como "perito". De acordo com os achados da pesquisa, os peritos tendem a ser funcionários que parecem não conquistar a inteira confiança das autoridades máximas da organização. Em conseqüência, tendem a ser mantidos à parte dos altos escalões do poder.

A alta administração espera que os peritos coloquem à disposição dela os seus planos, sem, no entanto, os executar. Entre as várias razões pelas quais os peritos aceitam tal estado de coisas está o fato de que eles são cada vez menos identificados como "homens da organização", em relação a outros grupos de executivos. É provável que sejam identificados dessa maneira porque suas habilidades são de natureza complexa e diversificada. As habilidades são adquiridas mediante longos anos de treinamento formal e são constantemente refinadas e desenvolvidas por companheiros profissionais externos à organização que os emprega. Por essas razões, os peritos procuram reconhecimento e aceitação a partir de fontes externas à sua própria organização (GOULDNER: 1957).

Pesquisa feita por REISSMAN (apud BLAU: 1979) sobre as idéias e conceitos dos burocratas governamentais dá um bom exemplo da questão. Entre os burocratas governamentais está a figura do "burocrata funcional", que tende a orientar-se em direção a grupos externos à sua própria organização empregatícia e que procura o reconhecimento de colegas de trabalho de outras organizações ou grupos. É também provável que esses burocratas funcionais associem-se mais aos seus colegas de profissão do que a seus colegas burocratas. Esses indivíduos geralmente não têm grandes sentimentos de lealdade à sua organização. O tipo de burocrata funcional de REISSMAN é muito parecido com o perito de Gouldner, na medida em que ambos os tipos tendem a manifestar "baixa" lealdade organizacional e maior comprometimento com a especialização e orientação a um grupo de referência externo.

BENTZ (1950), em seu estudo desenvolvido em uma faculdade americana, também constatou a interligação dessas variáveis. O autor dividiu a faculdade em dois grupos: o grupo daqueles indivíduos que

publicaram muito e o daqueles que nada ou quase nada publicaram. A dificuldade encontrada neste fator tem a ver com o fato de que ele é ambíguo. Dentro de certos limites, parece ser razoável tratá-lo como um índice do grau de comprometimento com as próprias habilidades profissionais. Apesar disso, um "alto" índice no fator publicação poderia também indicar um certo desejo de comunicação com outros profissionais de diferentes organizações, ou estar servindo como um índice de grupo de referência externo.

Muito embora os resultados da pesquisa de BENTZ sejam menos diretos do que os outros resultados obtidos, eles parecem indicar certas similaridades entre o "publicador" com alto índice de publicações, o burocrata funcional e o perito (GOULDNER, 1958).

GOULDNER (1957) propôs, em um primeiro momento, a adoção de duas identidades organizacionais, quais sejam:

(1) **Cosmopolitas** : aqueles com baixo índice de lealdade à organização empregatícia, com alto índice de comprometimento com a especialização e com uma referência de grupo externa.

(2) **Localistas** : aqueles com alto índice de lealdade à organização, com baixo comprometimento com a especialização e com uma referência de grupo interna.

Os cosmopolitas e os localistas são vistos como representando identidades latentes na medida em que eles envolvem critérios que não são inteiramente institucionalizados para servir de base à classificação de indivíduos das organizações modernas, muito embora esses conceitos sejam usados freqüentemente como tal.

Segundo GOULDNER (1957), a lealdade tende a ser comumente tomada como ponto pacífico e, sob circunstâncias normais, ela é vista como identidade social latente numa burocracia racional. Habilidade e

competência, ou treinamento e experiência, são os critérios mais utilizados em termos de julgamento de desempenho e identificação de executores.

Esses critérios racionais das organizações modernas, relativos à lealdade, não podem ser totalmente excluídos, pois tais critérios servem normalmente como um fundamento para a identificação de identidades latentes. A lealdade à organização freqüentemente implica dois outros critérios: (I) uma vontade de limitar ou mesmo deixar de lado o critério de comprometimento com as tarefas profissionais especializadas e (II) uma orientação forte da própria carreira em favor da organização como um grupo de referência. Essa interligação dos critérios organizacionais é mal entendida pelos membros do grupo. Conseqüentemente, os cosmopolitas e os localistas são também tidos como identidades latentes na medida em que a conjugação dos critérios presentes não é regularmente prescrita pela própria organização. A despeito disso, cada um dos dois outros critérios envolvidos pode ser tomado como uma base independente para a atribuição das identidades organizacionais. Nas organizações modernas, as pessoas tendem a ser distinguidas em termos de seu compromisso com o respectivo trabalho, como também em relação à sua organização.

A orientação a grupos de referência varia de um tipo de organização para outro e permanece como um critério comum, ou mesmo sutil, para a atribuição de identidades. Nas universidades, os grupos se distinguem entre os "do grupo" e os "externos ao grupo". Isto pode ser demonstrado pela ligação dos docentes com outras escolas de pensamento, pela familiaridade com a bibliografia em voga e pelos estilos ou modelos de pesquisa que utilizam. Essas identidades não são totalmente institucionalizadas ou legitimadas, mas podem influenciar obli-

quamente as promoções, as eleições para a ocupação de cargos ou mesmo a avaliação de desempenho (GOULDNER: 1957).

GOULDNER (1958) retomou os dados da pesquisa realizada em 1957 por achar que o tratamento inicial dispensado ao fator cosmopolita/localista fora, na melhor das hipóteses, uma primeira aproximação simplificada que precisaria ser refinada, pois nem cosmopolitas nem localistas representavam um só fator. Por acreditar que poderia haver diferentes tipos de cosmopolitas, assim como diferentes tipos de localistas, GOULDNER resolveu submeter os dados a diferentes formas de análise daquelas aplicadas anteriormente.

Originariamente, cosmopolitas e localistas eram vistos como subfatores estanques que formavam um único fator interdependente. Os novos resultados obtidos mostraram uma diferenciação em relação aos fatores. Ou seja, a passagem de dois para seis fatores, sendo que quatro fatores encaminham-se em direção aos localistas e os outros dois fatores aos cosmopolitas.

Os localistas foram então denominados de : dedicados, verdadeiros burocratas, guardiães da casa, e mais velhos.

O DEDICADO - são os "verdadeiros crentes" que identificam e afirmam a ideologia de suas organizações. No caso específico das organizações universitárias são aqueles que acentuam a filosofia educacional da instituição. Caracterizam-se por acreditar que o consenso é mais importante que a aceitação de diferenças individuais; defendem os detentores de valores e orientações localistas antes que a competência técnica; os compromissos são mais com a organização do que com o papel profissional dentro dela. Isto tem, como consequência, a defesa dos programas interdisciplinares mais que os organizados ao longo de li-

nhas de pesquisas. Em suma, os localistas dedicados centram as suas atenções para a manutenção da coesão interna da organização e do consenso, bem mais que para o alcance de especializações ocupacionais, que julgam como tendo efeito divisivo e dispersivo no grupo. Em função destas características, são vistos como membros leais e de confiança do grupo, como pilares de sua pureza ideológica e como um grupo de referência interna, focalizando-se na organização e nos valores incorporados.

O VERDADEIRO BUROCRATA - os seus compromissos com a organização divergem dos localistas dedicados. A sua lealdade é muito mais particular. O verdadeiro burocrata é leal, não tanto para com os valores da organização, mas para o lugar ou cidade onde a organização está localizada. Destacam-se ainda pela sensibilidade para com as críticas que as pessoas apontam para a organização. Procuram adaptar os valores da organização aos do ambiente externo.

Ao contrário dos dedicados, os burocratas não recomendam o consenso interno, mas desejam participar de um conflito para adaptar o grupo a pressões internas. Assim, longe de preservar os valores tradicionais da organização, contribuem para a sua subversão. Isto se dá devido ao interesse sobre críticas exteriores que os leva a procurar mudanças nas instituições tradicionais e nos valores da organização.

Da mesma forma que os localistas, os burocratas também estão comprometidos com a organização, indicando que são localistas nos papéis profissionais de compromisso não expressivos para eles. Os localistas dedicados podem ser vistos como membros da organização que estão preocupados com a integridade dos valores organizacionais, enquanto que os verdadeiros burocratas estão preocupados com a seguran-

ça da organização.

O GUARDIÃO DA CASA - esses localistas têm a menor especialização ocupacional, possuem pouco ou nenhum treinamento avançado, escrevem pouco ou nada e freqüentam poucos ou nenhum congresso profissional. Como os localistas dedicados, não se encontram caracterizados por um compromisso com os valores da organização, sendo especialmente orientados pela comunidade. Há razões para acreditar que a filiação ao subgrupo organizacional é de importância para caracterizá-los. Podem, ainda, ser caracterizados como de resistência em relação aos departamentos, já que geralmente não são pesquisadores e nem professores de dedicação exclusiva, mas somente administradores. Além disso, os guardiões da casa não conseguem ocupar as mais altas posições administrativas, pois geralmente são do sexo feminino e há barreiras à sua promoção na organização em decorrência da resistência ao fator sexo.

Em resumo, o guardião da casa tem sua história de vida intimamente entrelaçada à organização. A sua orientação grupal de referência é interna ao invés de externa. No entanto, a sua orientação de grupo de referência interna está focalizada numa parte distinta de toda a organização chamada "segmento administrativo médio".

OS MAIS VELHOS - são geralmente aqueles localistas que possuem a idade mais avançada e o maior tempo de serviço desenvolvido na organização. Apresentam um grande compromisso com a organização e pretendem nela permanecer indefinidamente. Este tipo de localista está em parte obrigado a esse compromisso por sua idade e aposentadoria iminentes, uma vez que os outros tipos podem permanecer por vários períodos, em decorrência do seu próprio comprometimento com a organi-

zação.

A idade pode influenciar as orientações de referência pelo menos de dois modos: (I) é provável que eles sejam orientados para um grupo informal, isto é, aqueles tão velhos quanto eles ou aqueles com quem entraram para a organização; (II) tendo estado com o grupo por um período de tempo maior que os outros, eles podem avallar seu presente em termos de passado. Ou seja, em suas orientações de referência podem ser distinguidos não somente por um grupo especial de referência - outros mais velhos - mas por uma preocupação com um período de tempo especial ou anterior.

Os cosmopolitas foram denominados de : intrusos(estranhos) e construtores de império.

O INTRUSO (ESTRANHO) - são os cosmopolitas que têm relativamente pouca integração, tanto na estrutura formal quanto na estrutura informal da organização. Os intrusos possuem relativamente baixa participação e influência nas estruturas formais da organização. Pode-se dizer que este tipo de cosmopolita está na organização, mas não é da organização. Os intrusos são possuidores de um baixo grau de lealdade para com a organização e não pretendem permanecer indefinidamente na instituição.

Os intrusos podem ser considerados cosmopolitas já que estão altamente comprometidos com suas habilidades especializadas. Como os cosmopolitas em geral, eles tendem a ser orientados para um grupo de referência externa, na medida em que a sua estimulação intelectual é conseguida através de colegas de outras instituições. Pode-se dizer, resumidamente, que os intrusos tendem preferencialmente a definir seus

papéis com base nas concepções tradicionais do conhecimento científico do que em conformidade com a ideologia da instituição.

O CONSTRUTOR DE IMPÉRIO - são aqueles cosmopolitas que consideram as oportunidades de emprego fora da organização como boas. Assim, seu compromisso com a organização é dividido por um senso de independência econômica. As pesquisas mostram que eles não estão inteiramente satisfeitos com suas possibilidades de carreira dentro da organização, uma vez que procuram avaliar sempre as possibilidades externas.

O construtor de império está, acima de tudo, comprometido com os seus departamentos de origem. Esse compromisso departamental é manifesto através da crença de que há muita crítica impensada ao departamento e aos seus membros. Como os estranhos, o construtor de império está integrado na estrutura da organização, mas principalmente na estrutura formal.

A partir da classificação precedente, GOULDNER (1957) sugere que o fator cosmopolita/localista seja distinguido por certos traços auxiliares não considerados até então. Essas características auxiliares podem ser formuladas em termos de orientação de grupos referentes. Por exemplo, pode-se distinguir os cosmopolitas entre aqueles que simplesmente usam sua profissão daqueles que usam o departamento funcional da organização como grupo de referência interna?. De maneira similar, os localistas não parecem ser grupos homogêneos. Para o autor, os dedicados parecem usar a faculdade como um todo como seu grupo de referência; os verdadeiros burocratas usam a faculdade como uma cidade, como seu grupo de referência; os mais velhos têm como grupo de referência os membros que desempenham atividades na faculdade há mais tem-

po; e o guarda casa usa o segmento administrativo como seu grupo.

GOULDNER (1957) comenta, ainda, que, na organização formal, essas seis dimensões podem ser verificadas mediante o estudo das atividades formais que envolvem a administração, pesquisa e o ensino. A preocupação do autor era a de verificar como os administradores podem apresentar características de mais de uma dimensão e como os pesquisadores e professores diferem dos administradores em relação aos seis fatores.

De acordo com a tabela apresentada por GOULDNER (1958), a seguir, observa-se que:

a) os estranhos eram mais pesquisadores, antes do que administradores;

b) os construtores de Império desenvolviam atividades de pesquisa e ensino de forma quase igualitária, antes do que atividades administrativas;

c) os localistas, os dedicados, os verdadeiros burocratas e os guarda casa são mais administradores, antes do que pesquisadores.

ESCORE MÉDIO	OCUPAÇÃO FORMAL			
DESCRIÇÃO	Administ	Profs	Pesq	F. Teste, P
Estranhos	49	51	66	01
Cons. Império	26	34	34	00
Dedicados	53	52	44	01
Mais Velhos	36	36	32	05
Verdad. Buroc.	39	36	33	01
Guarda Casa	40	35	25	01
N	42	14	69 (125)	

Fonte: GOULDNER (1958)

O autor acrescenta que os administradores não são de uma só espécie, isto é, levando-se em consideração as similaridades de seus papéis organizacionais formais, pode-se detectar as prováveis diferenças em suas identidades sociais latentes. Talvez a mais significativa distinção seja aquela entre administradores que são caracterizados como guarda casa e aqueles que estão entre os dedicados. Parece provável que alguns pesquisadores apresentem tendências em construir Império, enquanto que os outros serão os estranhos. É notável, no entanto, que professores e pesquisadores não são identificados pelas diferenças das tendências de construir Império, já que tendem a ser estranhos.

Como indicação final da implicação dessas seis dimensões no sistema de organização formal, o autor desenvolveu um estudo para verificar os valores dos candidatos vitoriosos e derrotados em uma eleição para o mais alto topo da universidade, o Conselho Administrativo. A tabela 15 indica as contagens de cada fator para os candidatos eleitos e derrotados. Como foi ressaltado em considerações anteriores, os localistas tendem a ter mais influência que os cosmopolitas. Nota-se que os candidatos eleitos obtiveram uma média mais alta nos fatores localistas, enquanto que os candidatos derrotados conse-

gulram uma média mais alta em relação aos fatores cosmopolitas.

A vitória dos localistas, segundo o autor, parece estar relacionada com o número que havia de cosmopolitas e localistas no eleitorado da faculdade. Se supormos que os localistas tendem a votar nos localistas, e cosmopolitas nos cosmopolitas, a vitória dos localistas parece ser explicada. A questão que se levanta, no entanto, é como os localistas conhecem quais candidatos são localistas e como os cosmopolitas conhecem quais candidatos são cosmopolitas. Devemos assumir que localistas e cosmopolitas podem ser certificados e são identificados diferentemente pelo eleitorado.

TABELA 15 - Contagem de fatores para candidatos à eleição para o Conselho Administrativo

CANDIDATOS	ELEITOS				DERROTADOS			
	A	B	C	M1	X	Y	Z	M2
ESTRANHOS	.406+	.396	.505	(.436)	.538	.505	.527	(.523)
CONST. IMPÉRIO	.552	.224	.500	(.425)	.724	.621	.638	(.661)
DEDICADOS	.670	.549	.538	(.586)	.406	.496	.527	(.476)
MAIS VELHOS	.643	.643	.696	(.661)	.589	.696	.500	(.595)
VERD. BUROCRATAS	.571	.746	.682	(.666)	.556	.365	.587	(.503)
GUARDA CASA	.645	.597	.629	(.624)	.435	.645	.403	(.494)

Fonte: GOULDNER (1958)

A utilidade desses conceitos para a análise organizacional fica evidente se levarmos em conta que os localistas têm diferentes graus de influência e participação e diferentes modelos de relações sociais informais na organização.

A racionalidade básica que permeia as estruturas de papéis sociais fica evidente quando MERTON comenta que:

"[.....] para o propósito da teoria sociológica e da prática social, é essencial que a pesquisa seja focalizada, não totalmente é claro, mas em grande parte, sobre o escondido e o latente ao invés das funções abertas e manifestas e modelos de vida social" (MERTON in BERGER and GRIMES: 1972).

SAINT-SIMON foi o primeiro a notar o surgimento dos modernos modelos organizacionais e dos novos sistemas de administração na sociedade contemporânea. O autor argumenta que, na moderna sociedade, os métodos administrativos estariam mais ligados à coerção, força, ou violência, e que a organização moderna seria governada por homens de conhecimento e ciências. A autoridade do administrador moderno apóia-se no talento científico e no conhecimento.

O que parece ter sido negligenciado na história da teoria sociológica, segundo GOULDNER (1958), é a convergência entre as visões de SAINT-SIMON e MAX WEBER com respeito à natureza da moderna sociedade e dos modernos sistemas de administração. A visão de WEBER de sociedade moderna como "burocrática" e sua concepção de burocracia são surpreendentemente similares às concepções de SAINT-SIMON no que se refere à sociedade moderna como "industrial" e à natureza da administração industrial. Ambos acentuam o papel da perícia e do conhecimento científico. Talvez essa convergência tenha sido negligenciada porque se pensou que a posição metodológica de WEBER estivesse em contraste com as teorias substantivas sobre a estrutura social e com o positivismo de SAINT-SIMON.

CHESTER BARNARD, HERBERT SIMON e outros indicam que o recrutamento de peritos técnicos não é mais necessário para a sobrevivência organizacional. De forma geral, no entanto, a teoria de MAX WE-

WEBER sobre burocracia parece ter negligenciado o papel da lealdade necessária aos requisitos funcionais de modernos grupos burocráticos. Tais necessidades não são distintivas destes grupos, já que são comuns a outros e precoces modelos de administração.

Para GOULDNER (1958), todo sistema social requer que seus membros tenham algum grau de lealdade consigo, como uma estrutura social distinta. Isso pode parecer provável se a organização operasse em um meio ameaçador. A teoria de WEBER de burocracia tende a desperceber as implicações disso. Ele presume a especialização, a eficiência e a estabilidade da organização. No entanto, SAINT-SIMON observou que aqueles que são especializados são também "cosmopolitas" e menos leais para com suas organizações empregatícias. Logo, a sobrevivência organizacional pode ser ameaçada pelo recrutamento político, uma vez que trata unicamente da perícia do candidato. Em resumo, parece haver alguma tensão entre uma necessidade burocrática organizacional e suas necessidades do sistema social por lealdade. A necessidade de lealdade estabelece alguns limites dentro dos quais a necessidade de perícia é perseguida e vice-versa.

Face às considerações apresentadas, fica evidente que a inibição de peritos por considerações leais é uma variável que muda de acordo com a tensão da ameaça à qual a organização está exposta. As organizações enfatizam menos a lealdade quando sua disposição é de autoconfiança e segurança em relação aos seus competidores.

A distinção entre cosmopolitas e localistas parece, particularmente, promissora, já que ela procura dar ênfase às tensões entre as necessidades da moderna organização por lealdade e perícia. Para GOULDNER, os dedicados, os mais velhos, os verdadeiros burocratas e os guarda casa utilizam as necessidades do grupo em busca de lealdade,

enquanto que a função dos cosmopolitas é satisfazer a necessidade do grupo com perícia. Além do mais, a distinção cosmopolita-localista parece ser frutífera para o estudo da dinâmica organizacional, mais especialmente, no que se refere às tensões intra-organizacionais e conflitos.

Em estudos de burocracia de indústrias ou fábricas, o autor constatou que conflitos estão organizados ao redor dos papéis manifestos. Pode ser que o estudo das relações entre cosmopolitas/localistas, em organizações modernas, possa fornecer pistas para análise de conflito dentro das burocracias educacionais, governamentais, hospitalares e outras.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo compreende a descrição e análise dos resultados da pesquisa concernentes as três unidades de análise, ou seja, a universidade como um todo, os centros e departamentos de ensino da Universidade Federal de Sergipe.

No primeiro momento, apresenta-se a descrição dos resultados do estudo no que se refere à unidade de análise: universidade como um todo. Demonstra-se a caracterização dos docentes pesquisados em relação às variáveis: idade, tempo de serviço, titulação, regime de trabalho, classe do magistério, procedência, bem como apresentam-se os perfis dos respondentes pesquisados relativamente às dimensões localista e cosmopolita.

Na seqüência, reporta-se à análise dos valores, tomando-se por base os percentuais obtidos em relação às afirmações de múltipla escolha. Por fim, procura-se analisar o relacionamento entre as dimensões cosmopolita/localista e valores políticos/acadêmicos.

No segundo momento, apresentam-se a descrição e a análise dos centros de ensino. A análise dos centros de ensino considera as dimensões cosmopolita/localista e os valores políticos/acadêmicos, bem como observa o relacionamento entre essas variáveis. Além disso, tomam-se por base os dados da unidade de análise - universidade como um todo - e tenta-se efetuar um cruzamento entre os resultados obtidos para a unidade os centros de ensino. Isso possibilita, "a priori", uma comparação para se verificar quantos dos centros são congruentes/incongruentes com a medida geral - Universidade Federal de Sergipe como um todo.

No terceiro momento, reporta-se à descrição e análise dos resultados concernentes à unidade de análise departamentos de ensino. Faz-se a análise dos departamentos de ensino, relacionada às dimensões centrais consideradas no presente estudo. Efetuam-se também, aqui, os cruzamentos entre departamentos, centros e universidade como um todo.

4.1. CARACTERIZAÇÃO DOS PROFESSORES PESQUISADOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE

4.1.1. IDADE E TEMPO DE SERVIÇO

Verifica-se, na Tabela 03, que a maior concentração dos professores pesquisados estão na faixa de idade 35 a 45 anos (53,16%). Se levarmos em consideração as duas classes inferiores e a imediatamente superior (25 a 50 anos), observa-se que 83,5% dos pesquisados encontram-se nesta faixa.

TABELA 3
Distribuição de Professores Pesquisados na Categoria Idade

CLASSES DE IDADE	FREQUÊNCIA	
	ABSOLUTA	%
25 - 30	01	1,27
30 - 35	09	11,39
35 - 40	22	27,89
40 - 45	20	25,32
45 - 50	14	17,72
50 - 55	05	6,33
55 - 60	04	5,06
60 - 65	04	5,06
TOTAL	79*	100,00

Fonte: Questionários respondidos.

* Dos 80 respondentes, 01 deixou de responder a questão.

A amostra dos professores pesquisados demonstra que 62% dos mesmos têm de 10 a 20 anos (Tabela 02) de atividades desenvolvidas na UFS. Isto parece ser explicado pelas seguintes razões:

- . pelos anos de existência da UFS, ou seja, 21 anos; e
- . pela ampliação de novos cursos de graduação.

TABELA 4
Distribuição de Professores Pesquisados na Categoria Tempo de Serviço

CLASSES DE IDADE	FREQUÊNCIA	
	ABSOLUTA	%
0 - 5	05	6,49
5 - 10	10	12,99
10 - 15	32	41,56
15 - 20	16	20,78
20 - 25	14	18,18
TOTAL	77*	100,00

Fonte: Questionários respondidos.

* O item tempo de serviço foi respondido por 77 respondentes.

De outro lado, apenas 19,5% dos professores possuem até 10 anos de serviço desenvolvidos nesta instituição. Este fato pode ser justificado pela proibição de abertura de vagas, a partir de setembro de 1978, através de decreto lei do Governo Federal, no qual foram incluídas as fundações educacionais (federalis) junto as empresas estatais, como medida de contenção de despesas.

Os 15 casos visualizados na amostra com menos de 10 anos de serviços justificam-se pela contratação de substituições a professores desligados.

4.1.2. TITULAÇÃO

Verifica-se que 59% (Tabela 05) dos respondentes só possuem nível de formação correspondente até a especialização. Por outro lado, observa-se que somente 7,59% possuem nível de formação correspondente a doutorado.

TABELA 5
Distribuição de Professores Pesquisados na Categoria Titulação

TITULAÇÃO	FREQUÊNCIA	
	ABSOLUTA	%
Graduação/Bacharelado	13	16,46
Especialização	34	43,04
Mestrado	26	32,91
Doutorado	08	7,59
TOTAL	79*	100,00

Fonte: Questionários respondidos.

* Um dos 80 respondentes deixou de responder a questão.

Esse quadro reflete a pouca preocupação dos docentes pesquisados com o motivo realização profissional. AMBONI (1986) constatou, em instituições de ensino superior, que quanto mais os docentes de uma instituição estiverem preocupados com a realização profissional mais alto tende a ser a titulação dos mesmos. Ainda o autor procurou comprovar este dado, examinando um período de seis anos, evidenciando o aumento gradativo de titulados no decorrer do período.

Parece, ainda, que a baixa motivação para a realização profissional ou busca de maior qualificação está associada a:

- . falta de competição entre os docentes;
- . falta de estímulo pela natureza de trabalhos criadores; e
- . falta de padrões auto-impostos para o bom desempenho.

4.1.3. REGIME DE TRABALHO

Se considerarmos válida a idéia de que quanto maior for a carga horária contratual do docente maior será o envolvimento do mesmo com a instituição, temos então uma situação negativa, já que, na amostra pesquisada, 49,4% dos professores pesquisados possuem uma carga contratual de 20 horas semanais (Tabela 06).

TABELA 6
Distribuição de Professores Pesquisados na Categoria Regime de Trabalho

REGIME DE TRABALHO	FREQUÊNCIA	
	ABSOLUTA	%
20 H.	39	43,37
40 H.	25	31,64
D.E.	15	18,99
TOTAL	79*	100,00

Fonte: Questionários respondidos.

* Um dos 80 respondentes deixou de responder a questão.

A situação, da universidade com relação a carga horária docente, agrava-se quando se observa o índice de professores com DE (18,99%). No caso específico da amostra pesquisada, a situação da UFS apresenta-se como indesejada para uma IES por ser responsável por ensino, pesquisa e extensão.

4.1.4. CLASSE DE MAGISTÉRIO

Confrontando-se os percentuais de titulação (Tabela 05) com os percentuais classe de magistério (Tabela 07), chega-se à conclusão de que, em sua grande maioria, os professores pesquisados são professores adjuntos e titulares em função do tempo de serviço e em detrimento da promoção por titulação. Esse fato pode ser comprovado através de um simples cálculo: o número de professores adjuntos e titulares, cuja titulação desejável é o doutorado chega a 40,5% dos respondentes, enquanto que somente 7,59% da amostra possuem o grau de doutoramento. O número de doutores existentes na universidade é insuficiente mesmo quando se considera somente a classe de professor adjunto (18,99%).

TABELA 7
Distribuição de Professores Pesquisados na Categoria Classe de Magistério.

CLASSE DE MAGISTÉRIO	FREQUÊNCIA	
	ABSOLUTA	%
Auxiliar	24	30,88
Assistente	23	29,11
Adjunto	15	18,99
Titular	17	21,52
TOTAL	79*	100,00

Fonte: Questionários respondidos.

* Um dos 80 respondentes deixou de responder a questão.

TABELA B
Cruzamento da Categoria Classe do Magistério e Titulação

CLASSE DO MAGISTÉRIO	TITULAÇÃO			
	GRAD.	ESPECIAL.	MESTRADO	DOCTORADO
Auxiliar	06	17	02	-
Assistente	-	08	16	-
Adjunto	03	03	04	05
Titular	04	08	04	01

Fonte: Questionários respondidos.

Dois fatos podem explicar a situação apresentada:

a) com a implantação da UFS, em 1968, os professores catedráticos das IES isoladas foram enquadrados na categoria Titular e os regentes na categoria Adjunto, com vistas à inclusão da universidade nas normas do quadro docente do MEC; e

b) o decreto 86.487/80 desvinculou a progressão da carreira docente da obtenção de títulos acadêmicos. Esse decreto modificou a carreira docente: incluiu o cargo de professor auxiliar na mesma e permitiu que se promovessem os professores auxiliares e colaboradores ao nível de assistente, mesmo sem a titulação ou concurso.

4.1.5. PROCEDÊNCIA

Em relação à procedência dos docentes (Tabela 09), verifica-se que o maior contingente é da região nordeste 72 docentes (90%), distanciando-se das demais regiões do país, o que pode ser explicado pela localização da UFS. Da população pesquisada, 75% dos docentes são do Estado de Sergipe, o que contribui sobremaneira para a tendência

geral do quadro.

TABELA 9
Distribuição de Frequência dos Professores Pesquisados na Categoria Naturalidade.

REGIÃO	FREQUÊNCIA	
	ABSOLUTA	%
Norte	03	3,75
Nordeste	72	90,00
Centro-Oeste	01	1,25
Sudeste	02	2,50
Sul	01	1,25
Exterior	01	1,25
TOTAL	80	100,00

Fonte: Questionários respondidos.

O baixo percentual de docentes pesquisados procedentes de outros estados pode estar ligado à não ampliação e reconhecimento dos cursos de graduação e pós-graduação existentes na UFS. Do total de cursos de graduação (26), apenas o curso de geografia é reconhecido a nível nacional. Talvez, no departamento de geografia se encontrem professores/pesquisadores de outros estados envolvidos com novas descobertas para o campo da ciência.

4.2. UNIDADE DE ANÁLISE: UNIVERSIDADE COMO UM TODO

Esse item refere-se à apresentação e à análise dos dados da segunda parte do questionário, os quais objetivam medir a dimensão preponderante (cosmopolita/localista) na universidade como um todo.

Os gráficos apresentados a seguir indicam as tendências da média para as respostas dadas, em cada uma das afirmações formuladas em relação às variáveis em estudo. As afirmações constam dos gráficos, abreviadamente, por tipo de dimensão cosmopolita/localista. Ou seja, as 29 primeiras afirmações referem-se à dimensão localista (Gráfico 01), e as 8 afirmações seguintes (Gráfico 02) referem-se à dimensão cosmopolita.

Através da análise das afirmações correspondentes às variáveis em estudo, verifica-se, considerando-se as áreas onde estão inseridas: (a) "discordância" área correspondente aos valores de um a três. Os pontos médios situados nessa área, do ponto um ao ponto dois da escala, indicam uma desfavorabilidade à afirmação de alta para média. Do ponto dois ao ponto três, uma desfavorabilidade de baixa para média. (b) "caracterização" área correspondente aos valores de três a cinco. Os pontos médios situados nessa área, do ponto três ao quatro, indicam uma favorabilidade à afirmação de média para baixa. Do ponto quatro ao ponto cinco, uma favorabilidade de média para alta.

4.2.1. PERFIL DOS PROFESSORES PESQUISADOS DA UFS SEGUNDO O FATOR COSMOPOLITA/LOCALISTA

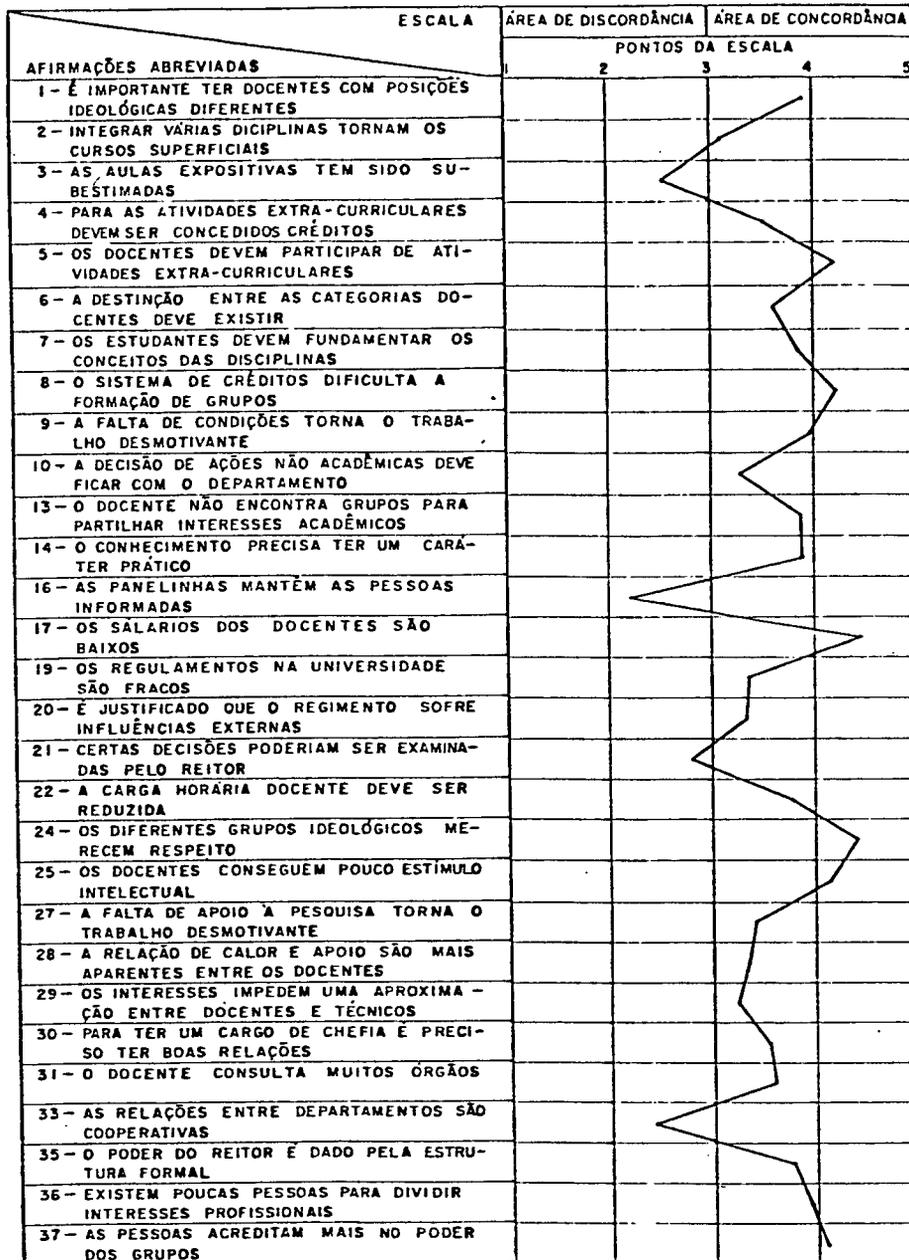
Pelo Gráfico 1 observa-se que as médias de respostas encontram-se situadas mais na área de concordância do que de discordância, mostrando que os docentes refletem um papel latente tanto localista como cosmopolita. Se compararmos as médias de respostas, no entanto, para cada dimensão que engloba o constructo cosmopolita/localista, nota-se que os docentes da UFS tendem a refletir o papel latente do tipo

localista mais velho, seguido pelo comportamento localista do tipo dedicado, guardião da casa e burocrático.

A predominância do papel latente localista mais velho, evidenciado na UFS, pode ser explicado pelos seguintes pontos:

- . Tempo de serviço dedicado a UFS 79,2% têm de 10 a 25 anos de atividades desenvolvidas na UFS;
- . Predominância de docentes com baixa titulação (59,5% dos pesquisados possuem titulação correspondente a graduação e especialização);
- . O percentual 49,37% de professores em regime de tempo de 20 horas semanais.

GRÁFICO 1
PERFIL DAS RESPOSTAS DOS PROFESSORES PESQUISADOS DA UFS
(DIMENSÃO LOCALISTA)



FONTE: DADOS COMPUTADOS A PARTIR DOS QUESTIONÁRIOS RESPONDIDOS

Esse aspectos são coerentes com os argumentos teóricos de Gouldner (1958), pois, para este autor, os localistas mais velhos são geralmente aqueles que possuem a idade mais avançada e o maior tempo de serviço. Esse tipo de localista, segundo o autor, está em parte obrigado a esse compromisso por sua idade e aposentadorias iminentes, uma vez que os outros tipos podem permanecer por vários períodos, em decorrência do seu próprio comprometimento com a organização.

As características, ainda, dos papéis latentes do tipo dedicado, guarda casa e burocratas, evidenciados nas orientações dos docentes pesquisados da UFS (Gráfico 1), estão ligados aos seguintes aspectos:

- . Preferência do consenso do que o conflito;
- . Baixa titulação;
- . Baixa participação em cursos de treinamentos e congressos profissionais;
- . Orientação interna ao invés de externa;
- . Não valorização dos trabalhos de pesquisa.

Em linhas gerais, pode-se dizer que a predominância do papel latente localista do tipo "mais velho", seguido pelas orientações do tipo de papel latente "dedicado", "guarda casa" e "burocrata", parece, corroborar, ainda, outros argumentos teóricos de Gouldner, além dos já mencionados, quando afirma que:

- . Os mais velhos podem ser distinguidos não somente por um grupo especial de referência, mas por uma preocupação com um período de tempo especial;

- . Os dedicados defendem os programas interdisciplinares mais que os organizados ao longo de linhas da pesquisa;
- . Os guardiões da casa não se encontram caracterizados por um compromisso com os valores da organização, sendo especificamente orientados pelas comunidades;
- . Os burocratas estão preocupados com a segurança de organização.

Em relação às afirmações pertinentes ao papel social latente cosmopolita (Gráfico 2), observa-se que também ocorre o predomínio de concordância mais do que discordância. O quadro de respostas (pontos médios) localizados na área de concordância e de discordância indica que predomina o papel social latente cosmopolita do tipo construtor de império, seguido pela orientação cosmopolita intruso. Isso parece ser explicado pelos seguintes pontos:

- . O cosmopolita do tipo construtor de império está acima de tudo, comprometido com os seus departamentos de origem. Este compromisso, segundo Gouldner, é manifesto através da crença de que há muita crítica impensada ao departamento e aos seus membros;
- . O cosmopolita do tipo estranho tende a estar na organização, mas não é da organização.

GRÁFICO 2
PERFIL DAS RESPOSTAS DOS PROFESSORES PESQUISADOS DA UFS
(DIMENSÃO COSMOPOLITA)

AFIRMAÇÕES ABREVIADAS	ESCALA		PONTOS DA ESCALA				
	1	2	3	4	5		
44 - DEVE HAVER INTEGRAÇÃO ENTRE AS DISCIPLINAS							
45 - AS REUNIÕES DEPARTAMENTAIS AUMENTA A INTEGRAÇÃO ENTRE DOCENTES							
46 - OS DOCENTES SE COMUNICAM COM A ADMINISTRAÇÃO POR CANAIS FORMAIS							
47 - O PESSOAL TÉCNICO CONHECE MELHOR O PESSOAL DA ADMINISTRAÇÃO							
49 - É FÁCIL ALCANÇAR UM CARGO ADMINISTRATIVO MÉDIO							
50 - A TÉCNICA DE PALESTRA TEM SIDO SUBESTIMADA							
51 - AS AVALIAÇÕES FEITAS POR ALUNOS ENCORAJA A BUSCA DE POPULARIDADE							
53 - EXISTE UMA CRÍTICA INJUSTIFICADA AOS DEPARTAMENTOS E DOCENTES							

FONTE: DADOS COMPUTADOS A PARTIR DOS QUESTIONÁRIOS RESPONDIDOS

Num primeiro momento, esse quadro de respostas parece contradizer alguns pressupostos teóricos iniciais em relação aos papéis latentes localista/cosmopolita, ou seja, de que o constructo seja unidimensional - dimensões excludentes - defendidas por FILLEY & GRIMES (1968) e HOUSE & WIGDOR (1962), entre outros.

Com o desenvolvimento de novos estudos realizados por RITTI (1968) e ABRAHAMSON (1965), fica evidente que o constructo cosmopolita/localista é multidimensional, ou seja, de que poderá ocorrer a predominância de um dos tipos sobre os demais.

Logo, os achados deste estudo (Gráficos 1 e 2) parecem confirmar o posicionamento dos que defendem o constructo como multidimensional. Isto parece ser condizente com os argumentos de RITTI quando menciona que se deve estudar o constructo, levando em consideração as dimensões externas e internas, de forma conjunta, para análise dos papéis sociais latentes que predominam nos diferentes tipos de organização. Ainda pelo quadro de respostas do Gráfico 2, fica evidente que é possível se encontrar, dentro de um mesmo grupo ocupacional, docentes que defendem a coesão interna e docentes que valorizam o conflito para propiciar mudanças. Isso parece justificar a presença de características de localistas do tipo burocrático, juntamente com dedicados, guarda casa, e cosmopolitas intrusos e construtor de impérios.

4.2.2. ANÁLISE DOS VALORES ACADÊMICOS/POLÍTICOS SEGUNDO A CONCEPÇÃO DOS DOCENTES PESQUISADOS DA UFS

Em relação ao tópico das eleições diretas para Reitor, observa-se que 36,25% dos respondentes são favoráveis à paridade dos votos entre docentes, discentes e técnico-administrativos, enquanto que 26,25% são favoráveis à participação de somente docentes e técnico-administrativos. No caso de eleição para Direção de Centro, 31,25% dos respondentes são favoráveis à paridade dos votos e outros 31,25 se posicionam pela igualdade entre docentes e técnico-administrativos. Esse quadro de respostas não se altera em relação à eleição para Chefe de Departamento, já que 23,75% preferem a igualdade do peso dos votos entre docentes e pessoal técnico-administrativos, excluindo os discentes.

A partir desses percentuais, torna-se aparente que os respondentes deixam claras as suas posições de participação em maior ou menor grau no processo decisório da organização. Esse aspecto pode ser corroborado pela teoria de Baldrige et al (1982) quando afirma que o modelo político possibilita a compreensão de como a estrutura social da organização influi no processo de decisão, de como as pressões políticas se aplicam aos decisores e de como se formam as decisões através do conflito.

Já Rodrigues (1984) corrobora a posição de que o sucesso da decisão é politicamente definido, estando relacionado com a participação e o acordo de um lado, e com a centralização e o conflito de outro.

Resende et al (1978) afirmam que, na tradição universitária latina, a relação entre administradores e o alunado tem-se caracterizado por uma mútua hostilidade, o que poderia confirmar a tendência de parte dos respondentes a excluir o discente do processo de eleições.

A partir da análise do Quadro de Respostas 1 (Anexo 2) observa-se que os respondentes consideram o título de graduação e especialização para o desempenho das funções docentes e para a ocupação de cargos do tipo Reitor, Diretor de Centro e Chefe de Departamento.

Levando-se em conta os percentuais que se visualizam no Quadro de Respostas 1 (Anexo 2), nota-se que ocorre uma preferência secundária pela maior titulação (doutorado) apenas para a ocupação do cargo de Reitor (31,2%).

Essa tendência de respostas pode ser explicada pelos seguintes pontos:

- . Orientação localista do tipo guarda da casa, dedicado e mais velho, uma vez que estes não valorizam a especialidade ocupacional (Gráfico 01);
- . Baixa titulação dos respondentes;
- . Predominância dos respondentes apresentarem regime de trabalho de 20 horas semanais.

Uma ressalva deve ser feita no caso específico da promoção (progressão vertical): 37,50% dos respondentes consideram que a mesma só deveria ocorrer após realização de curso de pós-graduação "stricto sensu" (mestrado e doutorado), o que, em parte, contradiz o posicionamento anterior dos respondentes.

No que se refere às questões relativas à avaliação do trabalho docente, observa-se que 51,25% dos respondentes são favoráveis à avaliação por pares da própria instituição e discentes, enquanto que

11,25% defendem uma avaliação por pares de outras instituições. Esse quadro se repete quando se procura verificar a avaliação do trabalho docente para publicação, visto que 42,5% dos respondentes consideram que avaliação deve ser efetuada por uma comissão editorial da própria universidade, enquanto que 13,75% defendem a avaliação por membros de outras instituições.

Baldrige et al (1982), analisando as características de profissionais de organização universitárias, corrobora esses achados quando argumenta que tais profissionais exigem autonomia de trabalho e liberdade na supervisão e pressionam no sentido de serem avaliados por seus pares.

Em relação aos resultados encontrados, pode-se dizer, ainda, que:

- . Os respondentes encaminham-se em direção da busca de popularidade na medida em que incluem os alunos no processo de avaliação;
- . Os respondentes, por sugerirem que a avaliação seja feita por pares da instituição, demonstram com isso a preocupação de manutenção e defesa os grupos internos da instituição;
- . A ocorrência de poucas indicações para que a avaliação seja realizada por membros de outras instituições parece refletir a não aceitação de críticas para o aperfeiçoamento do conhecimento;
- . A valorização de grupos internos reflete o baixo grau de relacionamento dos respondentes com grupos externos e a baixa vinculação/intercâmbio com outras instituições de

ensino superior.

Em relação às questões pertinentes à definição de políticas de ensino, pesquisa e extensão, observa-se pelos dados do Quadro de Respostas 1 (Anexo 2), que os respondentes são favoráveis a que essas políticas sejam definidas pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CONEP). No que diz respeito à definição de políticas de ensino, e de pesquisa, 40,0% e 43,7% dos respondentes, respectivamente, consideram como de responsabilidade do CONEP, enquanto que 17,5% e 23,7%, respectivamente, defendem o delineamento pelo próprio docente. O mesmo quadro ocorre em relação às políticas de extensão, em que 48,75% dos respondentes atribuem ao CONEP essa responsabilidade, enquanto que 12,5% preferem que a mesma seja definida pelos docentes.

Os achados contradizem a teoria de Baldrige et al (1982), que coloca como uma das características dos profissionais de organizações universitárias a exigência de autonomia de trabalho. Esse fato pode ser explicado pela predominância da dimensão localista, demonstrada através dos seguintes pontos:

- . Baixa titulação existente entre os respondentes;
- . Alta lealdade a organização;
- . Tempo de serviço.

No tocante a composição dos Conselhos Superiores, observa-se, pelo Quadro de Respostas 1 (Anexo 2), que 40,0% dos respondentes defendem uma participação de 50% dos docentes, 25 dos discentes e 25% pessoal técnico-administrativo, enquanto 3,75% defendem a total composição para os docentes. Em relação aos Colegiados de Centro, a mesma

tendência se repete com um percentual de 31,25%, enquanto que 27,50% dos respondentes defendem um colegiado composto só por docentes. O quadro se altera quando a questão é dirigida para o Colegiado do Departamento, onde 33,75% dos respondentes opinaram com base na legislação atual, que estipula até 1/5 para a representação discente, enquanto que somente 6,25% desejam um colegiado composto só por docentes.

Já para a política de alocação de recursos, os respondentes opinaram que ela deve ser elaborada privilegiando os departamentos que desenvolvem em igual proporção o ensino, pesquisa e extensão (72,5%), evidenciando a falta de um grupo de pesquisa forte para a defesa dos seus interesses. Esse fato pode ser corroborado com os resultados encontrados nas questões relativas às políticas de ensino, pesquisa e extensão em que os respondentes defendem a definição através dos Colegiados Superiores, isentando-se conseqüentemente, de responsabilidades.

Quando se trata das características dos dirigentes universitários, nota-se pelo Quadro de Respostas 1 (Anexo 2) que 63,75% dos respondentes consideram que o Reitor deveria possuir articulação política, competência acadêmica e administrativa. Esse fato torna evidente a apreensão de que o cargo de Reitor é político em detrimento do acadêmico. Dentro dessa perspectiva, o reitor é visto como um mediador, negociador entre grupos de poder, procurando estabelecer curso de ações viáveis para a organização. A autoridade formal se vê severamente limitada pela pressão política exercida por grupos de interesse, tornando as decisões compromissos negociados entre grupos competidores (BALDRIDGE et al: 1982).

Esse quadro se modifica em relação à Direção de Centro e Chefia de Departamento, já que os respondentes consideram que estes deveriam possuir competência administrativa e acadêmica 50,0% e 55,0%, respectivamente. Torna-se evidente, no caso, o conflito existente nas organizações universitárias quanto aos aspectos burocráticos e acadêmicos, desde que os docentes se sentem pressionados pelo sistema formal.

Esse aspecto se torna aparente quando é discutida a carga horária de dedicação dos dirigentes (Diretor de Centro e Chefe de Departamento). Os respondentes (70,0%) preferem a Dedicação Exclusiva - DE.

Uma ressalva deve ser feita em relação à carga horária do professor, já que a população pesquisada (63,75%) acredita que os docentes deveriam ter dedicação exclusiva à universidade. Essa favorabilidade contradiz a situação real, uma vez que existem 18,99% de docentes com DE na população pesquisada. Esse fato pode estar relacionado com a idéia de que o salário docente foi considerado baixo em relação ao mercado, justificando, assim, o posicionamento dos respondentes que, mesmo não se dedicando integralmente à universidade, acreditam na dedicação exclusiva como o meio de desenvolver a função docente de ensino, pesquisa e extensão.

A questão da isonomia salarial a nível nacional, para os respondentes, caracteriza-se pelo nivelamento por baixo de todos os docentes (38,75%), seguido da não existência de incentivos aos docentes com maior produtividade em pesquisa (33,75%).

Em relação ao adicional de produtividade para o ensino, os respondentes acreditam que este incentivo descaracteriza a função docente (33,75%), seguido da posição de privilégio à atividade de ensino

(32,5%).

Deve-se frisar que este posicionamento dos respondentes é extremamente inconsistente com a realidade da universidade, uma vez que esta se dedica com maior intensidade à atividade de ensino, e não desenvolve, basicamente, trabalhos de pesquisa.

Quando questionados sobre uma possível reforma curricular, os respondentes opinaram favoravelmente pela execução via docentes e representação discente (66,15%). Esse quadro expressa uma dubiedade dos pesquisados em relação à função docente na medida em que, para a definição de políticas de ensino, os docentes desejam a participação dos Colegiados Superiores e se isentam da responsabilidade de definição.

No tocante à seleção de Ingressos (vestibular), os respondentes se posicionaram favoráveis a uma seleção mais criteriosa que permita o acesso das pessoas mais capazes (60,0%). Esse fato corrobora a discordância existente entre a atual forma de seleção utilizada pelas universidades para o preenchimento de vagas para os cursos de graduação.

Verificando-se a associação entre o fator cosmopolita/localista em relação aos valores acadêmicos, políticos e burocráticos (Gráfico 1 e 2 e Quadro de Respostas 1), observa-se que a predominância do papel latente do tipo localista mais velho, seguido pelo comportamento de outros tipos de localistas e cosmopolitas parece ter associação com as respostas obtidas para os valores. Esse fato encontra associação, na UFS como um todo, se tomarmos por base os seguintes pontos comuns entre estas duas dimensões no que se refere :

- . A titulação desejada para ocupar o cargo de Reitor, Diretor de Centro e Chefe de Departamento, visto que os respondentes, por serem localistas, tendem a não valorizar a especialidade ocupacional.
- . Ao sistema de avaliação, que deve ser feita por pares da instituição, demonstrando a coerência dos pesquisados já que são orientados grupos internos (localistas) e se posicionarem em defesa e manutenção dos grupos.
- . Ao desejo de que a avaliação não seja realizada por grupos externos, o que demonstra a não orientação dos docentes a grupos externos, refletindo papel latente não cosmopolita.
- . A não consideração de que os trabalhos docentes para publicação passem por uma avaliação por membros de outras instituições, o que reflete, também, a vocação dos docentes como localistas, uma vez que, para eles, esse tipo de avaliação deve ser feita por uma comissão editorial da própria universidade.
- . A pouca participação nas definições de políticas de ensino, pesquisa e extensão, uma vez que os docentes atribuem ao CONEP a responsabilidade de definir as políticas, o que parece ser coerente, pois os localistas não valorizam os trabalhos de pesquisa e pouco participam de congressos profissionais.
- . A valorização, por parte dos respondentes, de que o Reitor possua articulação política, competência administrativa e acadêmica, situação respaldada no quadro de análise dos papéis latentes do tipo localista. Isso pode ser explicado pelo fato de que os localistas tendem a defender a articu-

lação política. No caso da predominância de orientações localistas, fica evidente que eles por serem orientados para grupos internos, passem a valorizar demasiadamente a articulação política, pela facilidade de formação de coalizões na própria UFS. A preferência por articulação política mais do que por competência administrativa parece, ainda, corroborar os achados de Baldrige et al (1982) e Rodrigues (1982) e pode ser explicada pela baixa titulação dos respondentes, pela não valorização das especialidades ocupacionais e pela pouca valorização da possibilidade de serem avaliados por grupos de referência externos. A dimensão política parece ser muito mais interna que externa, ou seja, os grupos se formam e consideram que o Reitor possua articulação política interna, mas não estão preocupados com a orientação política do Reitor com organismos externos, já que não valorizam os trabalhos de pesquisa e consideram que a alocação de recursos fique a cargo de órgãos da Reitoria.

- . A competência administrativa antes do que acadêmica e política para Diretor de Centro e Chefe de Departamento é explicado pela orientação localista do tipo "burocrático" e "mais velho" porque esses procuram avaliar seu presente em termos de passado e por serem preocupados com a segurança da organização (GOULDNER, 1958).

As constatações acima evidenciam que a preferência dos docentes por valores políticos, acadêmicos e burocráticos pode ser respaldada pela orientação do papel latente dominante na instituição. Es-

se fato mostra que a orientação de papéis latentes predominantes entre diferentes grupos propicia a concepção de valores diferentes para o assunto em pauta. Isso ficou evidenciado na análise supracitada, visto que a preferência por diferentes valores parece ter sido resultantes do tipo de papel latente dominante na UFS.

4.2.3. ANÁLISE DAS VARIÁVEIS CLASSE DE MAGISTÉRIO, TITULAÇÃO E REGIME DE TRABALHO EM RELAÇÃO AOS VALORES ACADÊMICOS/POLÍTICOS

Comparando-se as respostas relativas à titulação, classe de magistério e regime de trabalho, observa-se, num primeiro momento, que ocorrem diferenças de percepções em relação aos valores que circunscrevem a universidade e, num segundo momento, que essas variáveis apresentam um padrão de relacionamento ora positivo ora negativo.

As percepções dos pesquisados diferem do quadro geral de respostas da UFS pelas razões a seguir especificadas:

- . Os professores com titulação correspondente à especialização e doutorado, a classe de magistério adjunto e o regime de trabalho 40 horas percebem que, para a eleição de Reitor, Diretor de Centro e Chefe de Departamento, o peso dos votos deveria ser distribuído em 50% de docentes, 25% de discentes e 25% de técnico-administrativos. O regime de trabalho DE considera que a eleição direta para Reitor poderá ser de três formas: 33,0% dos pesquisados consideram só a participação dos docentes; 33,0% concordam com o voto universal e 33,0% são favoráveis à participação dos três

- segmentos, atribuindo 50% dos votos aos docentes, 25% aos discentes e 25% aos técnico-administrativos. No caso de eleições para Diretor de Centro e Chefe de Departamento, os professores com a titulação correspondente a graduação e a classe de magistério auxiliar concordam que o processo de eleições deveria ser distribuído de forma similar à do Reitor. Convém ressaltar que a titulação correspondente à graduação é favorável que a eleição para Chefe de Departamento deveria ser exclusiva de votos de docentes (100,0%).
- . A classe de magistério professor adjunto, a titulação correspondente a mestrado e doutorado e o regime de trabalho de 20 horas, percebe que a titulação mínima para a carreira docente é o mestrado. Já os graduados concordam com o título de graduação para a carreira docente.
 - . A classe de magistério correspondente a adjunto, os portadores de título de mestre e os de regime de trabalho de 20 horas percebem que os ocupantes dos cargos de Reitor devem ser possuidores de título de doutoramento, enquanto que os Diretores de Centro e Chefe de Departamento devem ser mestres. A classe de magistério professor adjunto considera igual a titulação de doutoramento para o cargo de Chefe de Departamento.
 - . Os titulados a nível de doutoramento, e o regime de trabalho DE e 40 horas consideram suficiente um regime de trabalho de 40 horas para o professor universitário. Os portadores de título de doutorado admitem ainda um regime de trabalho de 40 horas para os Chefes de Departamento.

- . A classe de magistério professor auxiliar e professor assistente, os titulados a nível de especialização e mestrado, e o regime de trabalho de DE e 40 horas, manifestam que os Diretores de Centro e Chefes de Departamento devem possuir articulação política, competência acadêmica e administrativa; Já os docentes adjuntos expõem que os ocupantes do cargo de Reitor devem ser possuidores de competência acadêmica e administrativa.
- . A classe de magistério professor titular, os titulados a nível de graduação, os de regime de trabalho 20 horas e DE percebem que a legislação atual peca por não prever adicionais de incentivo para docentes com maior produtividade em pesquisa. Os docentes de regime de trabalho em DE percebem ainda que a legislação atual nivela todos os docentes.
- . Os portadores dos títulos de graduação, especialização e mestrado, a classe de magistério Titular e o regime de trabalho em DE consideram que a legislação atual privilegia as atividades de ensino. Os titulados a nível de mestrado percebem ainda que a legislação atual privilegia a dissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.
- . O regime de trabalho DE e os titulados a nível de graduação percebem que o tempo para a promoção vertical para docentes sem pós-graduação deveria ser bem maior. A classe de magistério assistente e os titulados a nível de mestrado percebem que a legislação atual nivela todos os docentes.

- . A classe de magistério assistente e os titulados a nível de mestrado percebem que a avaliação do trabalho docente para publicação deve ser realizada por uma comissão editorial com membros de diversas áreas. O regime de trabalho 40 horas julga que a avaliação deve ser realizada por uma comissão própria da universidade, enquanto que os DE julgam que não deve haver avaliação de resultados do trabalho docente.
- . Os titulados a nível de especialização e mestrado, as classes de magistério assistentes e titulares e o regime de trabalho DE percebem que as políticas de ensino devem ser definidas a nível de Conselho Departamental. Os docentes com o nível de doutoramento percebem, por sua vez, que as políticas de ensino e pesquisa devem ser definidas a nível de Colegiado de Departamento.
- . Para o regime de trabalho DE e a classe de magistério assistente, a política de extensão deve ser definida a nível de Conselho de Departamento.
- . Os docentes com titulação a nível de graduação e de doutoramento e o regime de trabalho de 40 horas e DE, manifestam que a composição dos Colegiados Superiores deve ser de docentes e representação discente na proporção de 1/5. Para os docentes da classe de magistério professor adjunto, no entanto, os Colegiados Superiores devem ser compostos só por docentes.

Para a classe de magistério adjunto, os titulados com nível de graduação e doutorado e o regime de trabalho DE e 40 horas, os Colegiados de Centro devem ser compostos por docentes e representação discente na proporção de 1/5. Por outro lado, os docentes titulares indicam que os Conselhos de Centro devem ser compostos paritariamente entre docentes, discentes e técnico-administrativos. O segmento regime de trabalho 40 horas percebe que os Colegiados de Centro devem ser compostos de 75% de docentes e 25% de discentes.

Para a classe de graduados e especialistas e para o regime de trabalho 40 horas, a composição dos Colegiados Departamentais devem ser de 75% docentes e 25% discentes. Os graduados e especialistas percebem ainda que os Colegiados de Departamento devem ser compostos pelos docentes e representação discente na proporção de 1/5. Os graduados percebem ainda que os Colegiados de Departamento deve ser composto por 50% docentes e 50% discentes, enquanto que os titulares preferem a paridade.

4.2.4. ANÁLISE DAS VARIÁVEIS CLASSE DE MAGISTÉRIO, TITULAÇÃO E REGIME DE TRABALHO EM RELAÇÃO AO FATOR COSMOPOLITA/LOCALISTA

Comparando-se as respostas relativas à titulação, classe de magistério e regime de trabalho, observa-se, num primeiro momento, que ocorrem diferenças de percepções em relação aos papéis latentes que circunscrevem a universidade como um todo e, num segundo momento, que estas variáveis apresentam um padrão de relacionamento ora positivo ora negativo.

As percepções dos pesquisados diferem do quadro geral de respostas da UFS, uma vez que:

- . O regime de trabalho DE e a classe de magistério adjunto percebem que é fácil alcançar um cargo administrativo médio.
- . As titulações correspondentes a graduados e doutores, o regime de trabalho 40 horas e a classe de magistério titular percebem que certas decisões discutidas pelos Conselhos Superiores poderiam ser melhor examinadas pelo Reitor e Pró-Reitores.
- . A titulação correspondente à graduação e a classe de magistério titular percebem que o método de aula expositiva tem sido subestimado na universidade.
- . A titulação correspondente a doutor e a classe de magistério assistente discordam que os regulamentos da universidade são fracos.

- . A classe de magistério auxiliar de ensino discorda que a integração de várias disciplinas ao mesmo tempo torna os cursos superficiais. E a assistente percebe que as decisões não acadêmicas que afetam as suas atividades fins devem ficar a cargo dos departamentos de ensino.
- . A titulação correspondente a graduados discorda que a relação de calor e apoio são mais aparentes entre docentes do que entre docentes e pessoal administrativo, e ainda que os diferentes interesses não impedem o docente e o técnico-administrativo de manter um relacionamento mais aproximado. Os titulados a nível de doutorado percebem que à atividade extra-curricular não deve ser concedido crédito académico; e ainda, que a falta de oportunidade para o desenvolvimento de pesquisa não torna o trabalho desmotivante. Discordam também que as avaliações realizadas por alunos encoraja a busca de popularidade por parte dos docentes.

4.3.UNIDADE DE ANÁLISE: CENTROS DE ENSINO

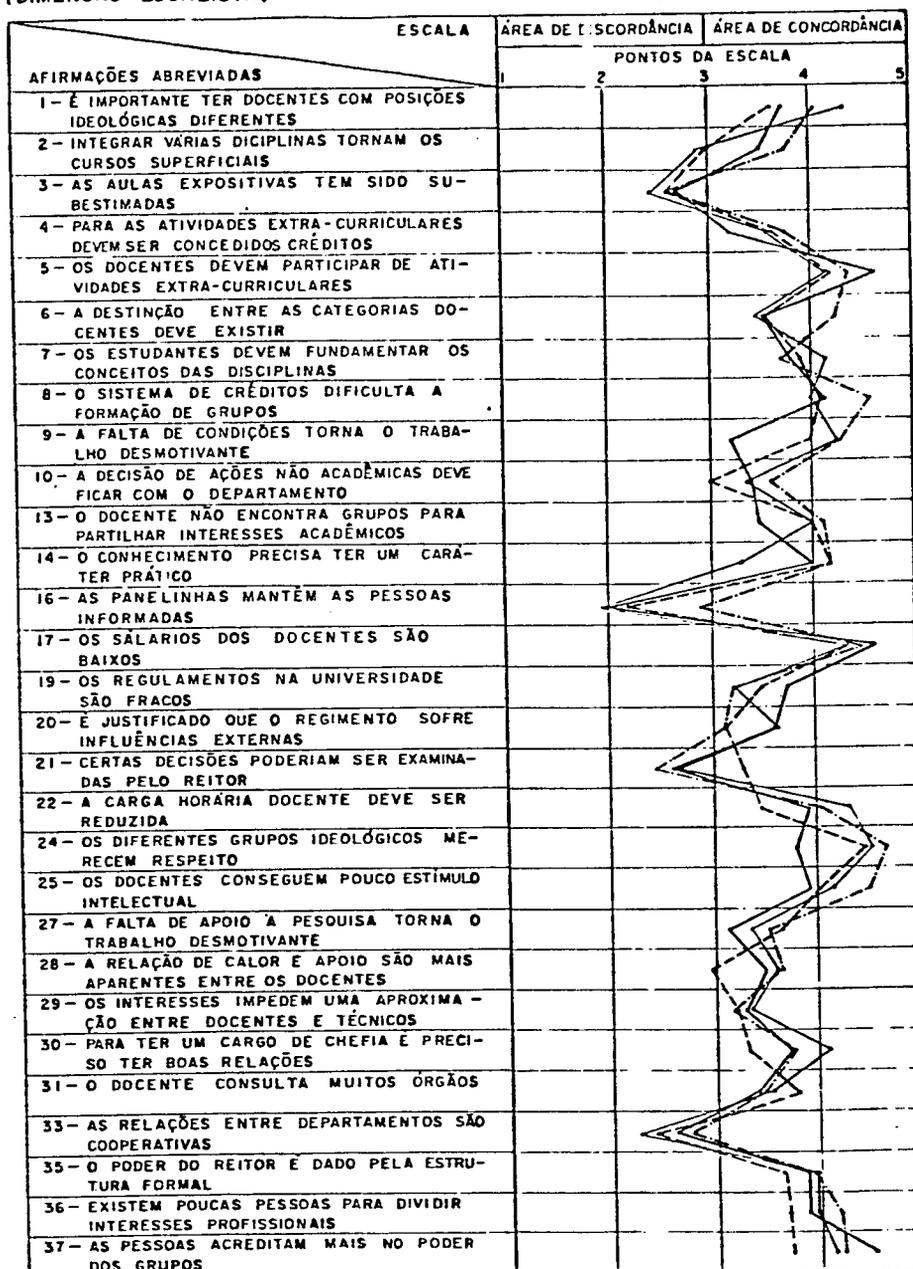
Comparando-se as respostas dos Gráfico 3 e 4, relativos aos Centros de Ensino, observa-se, num primeiro momento, que ocorrem diferenças de percepções em relação ao fator Cosmopolita/Localista, não significativas, quando comparadas ao quadro geral de respostas da universidade como um todo.

4.3.1. ANÁLISE DOS CENTROS DE ENSINO EM RELAÇÃO AO FATOR COSMOPOLITA/LOCALISTA

As percepções diferem do quadro geral de respostas da UFS, uma vez que:

- . Os Centros Ciências Biológicas e da Saúde (CCBS) e de Educação e Ciências Humanas (CECH) discordam que integrar várias disciplinas torna os cursos superficiais.
- . O Centro de Ciências Biológicas e da Saúde que certas decisões atualmente examinadas pelos Conselhos Superiores poderiam ser melhor examinadas pelo Reitor e Pró-Reitores e que é fácil para o docente alcançar um cargo administrativo médio; e discorda, ainda, que a relação de calor e apoio são mais aparentes entre docentes que entre docentes e técnico-administrativos.
- . O Centro de Educação e Ciências Humanas discorda que as reuniões departamentais aumenta a integração entre docentes.
- . O Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas discorda que existe uma crítica injustificada aos departamentos e docentes.

GRÁFICO 3
 PERFIL DAS RESPOSTAS DOS PROFESSORES PESQUISADOS POR CENTRO
 (DIMENSÃO LOCALISTA)



FONTE: DADOS COMPUTADOS A PARTIR DOS QUESTIONÁRIOS RESPONDIDOS

LEGENDA:

- CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E TECNOLÓGICAS - CCET
- CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE - CCBS
- CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - CCSA
- CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS - CECH

GRÁFICO 4
 PERFIL DAS RESPOSTAS DOS PROFESSORES PESQUISADOS POR CENTRO
 (DIMENSÃO COSMOPOLITA)

AFIRMAÇÕES ABREVIADAS	ESCALA	ÁREA DE DISCORDÂNCIA	ÁREA DE CONCORDÂNCIA			
			PONTOS DA ESCALA			
		1	2	3	4	5
44 - DEVE HAVER INTEGRAÇÃO ENTRE AS DISCIPLINAS						
45 - AS REUNIÕES DEPARTAMENTAIS AUMENTA A INTEGRAÇÃO ENTRE DOCENTES						
46 - OS DOCENTES SE COMUNICAM COM A ADMINISTRAÇÃO POR CANAIS FORMAIS						
47 - O PESSOAL TÉCNICO CONHECE MELHOR O PESSOAL DA ADMINISTRAÇÃO						
49 - É FÁCIL ALCANÇAR UM CARGO ADMINISTRATIVO MÉDIO						
50 - A TÉCNICA DE PALESTRA TEM SIDO SUBESTIMADA						
51 - AS AVALIAÇÕES FEITAS POR ALUNOS ENCORAJA A BUSCA DE POPULARIDADE						
53 - EXISTE UMA CRÍTICA INJUSTIFICADA AOS DEPARTAMENTOS E DOCENTES						

FONTE: DADOS COMPUTADOS A PARTIR DOS QUESTIONÁRIOS RESPONDIDOS

LEGENDA:

- CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E TECNOLÓGICAS - CCET
- CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE - CCBS
- CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - CCSA
- CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS - CECH

4.3.2. ANÁLISE DOS CENTROS DE ENSINO EM RELAÇÃO AOS VALORES ACADÊMICOS/POLÍTICOS

Comparando-se as respostas dos Quadros de Repostas de 2 a 5 (Anexo 2) relativas aos centros de ensino, observa-se que ocorrem diferentes percepções em relação aos valores acadêmicos, políticos e burocráticos que circunscrevem a universidade como um todo e que estas variáveis apresentam um padrão de relacionamento ora positivo ora negativo.

As percepções dos centros pesquisados difererem do quadro geral de respostas da UFS, uma vez que:

- . O CCET, CCBS e o CECH avaliam que, para a eleição de Reitor e Diretor de Centro, o peso dos votos seria distribuído da seguinte forma: 50% docentes, 25% discentes e 25% pessoal técnico-administrativo. O CCET percebe da mesma forma a eleição para Chefe de Departamento.
- . O CCSA e o CECH concordam que o Reitor e Diretor de Centro deveriam possuir o título de mestre. O CCSA percebe o mesmo para o Chefe de Departamento. E o CECH percebe ainda que o Reitor tanto pode ter o título de doutor como o de graduação.
- . O CCSA e o CECH concordam que tanto o Diretor de Centro como o Chefe de Departamento devem possuir articulação política, competência burocrática e acadêmica. E o CCET avalia que o Reitor deve ter competência acadêmica e administrativa.

- . O CCET e o CCSA concordam que o professor deve ter como titulação mínima a graduação.
- . O CCSA e o GECH concordam que as políticas de ensino devem ser definidas pelo Colegiado de Departamento. O CCSA ainda concorda que as políticas de pesquisa e extensão devem ser definidas pelo Colegiado de Departamento.
- . O CCSA e o GECH concordam que a avaliação do trabalho docente para publicação deve ser efetuada por comissão editorial com membros das diversas áreas de conhecimento. O GECH concorda, ainda, com uma comissão da própria universidade.
- . O CCET concorda que a legislação atual nivela todos os docentes, e o CCBS manifesta que o tempo para promoção vertical do professor sem pós-graduação deveria ser bem maior.
- . O CCBS e o CCSA concordam que a legislação atual peca por não prever adicionais para docentes com maior produtividade em pesquisa. O CCBS concorda, ainda, que a legislação atual nivela por baixo todos os docentes.
- . O CCET, CCBS e o CCSA concordam que a legislação atual privilegia as atividades de ensino. O CCET e o CCBS concordam, ainda, que a atual legislação descaracteriza a função docente.
- . O CCET e o CCBS concordam que os Colegiados Superiores e Colegiados de Centro deveriam ser compostos por docentes e representação discente na proporção de 1/5. O CCET percebe, ainda, para os Colegiados Superiores uma composição docentes 50%, discentes 25% e pessoal técnico-administra-

tivo 25%, e o CCBS concorda com a mesma composição no que se refere ao Colegiado de Centro.

- . O CCBS e CCSA concordam em iguais proporções que os colegiados de departamento tanto poderiam ser compostos por docentes e representação discente na proporção de 1/5, bem como, de docentes 75% e de discentes 25%.

Verificando-se a associação entre fator cosmopolita/localista em relação aos valores acadêmicos, políticos e burocráticos, observa-se que a predominância do papel latente do tipo localista mais velhos, seguido pelo comportamento de outros tipos de localistas e cosmopolitas parece ter associação com os valores. Esse fato encontra associação, nos Centros de Ensino da UFS, se tomarmos por base os seguintes pontos comuns entre estas dimensões:

- . A titulação percebida para o ocupante do cargo de Reitor, Diretor de Centro e Chefe de Departamento é baixa desde que os docentes pesquisados, por serem localistas, não valorizam a especialidade ocupacional.
- . A avaliação, devendo ser realizada pelos pares da própria instituição, demonstra estar orientada por grupos internos (localistas), e defendem, os integrantes deste grupo, a não preocupação de criação de grupos externos, refletindo o papel latente localista.
- . A consideração de que os trabalhos docentes para publicação sejam avaliados por membros da própria IES reflete também a vocação localista dos centros pesquisados.

- . A negação do desejo de participação nas definições de políticas de ensino, pesquisa e extensão parece corroborar a vocação localista, uma vez que estes profissionais não desenvolvem trabalho de pesquisa e poucos participam de encontros profissionais.
- . A valorização por parte dos centros pesquisados da articulação política e competência administrativa e acadêmica para o ocupante do cargo de reitor encontra respaldo no quadro de análise dos papéis latentes do tipo localista. Quando existe a prodominância de orientações localistas, ficam transparentes estes papéis por estarem associados a grupos internos que valorizam a orientação política, em detrimento da competência acadêmica, para a formação de coalizões na UFS. A prioridade para a articulação política parece, ainda, corroborar os achados de Baldrige et al (1982) e Rodrigues (1984), e pode encontrar respaldo na valorização e avaliações realizadas por pares da própria IES, devido a baixa titulação dos docentes respondentes e à não valorização da especialização ocupacional.
- . A competência administrativa, antes do que acadêmica e política, para os ocupantes dos cargos de Direção de Centro e Chefia de Departamento pode ser explicado pela orientação localista do tipo "burocrático" e "mais velhos", que se caracteriza por procurar avaliar o seu presente em termos de passado e se preocupar com a segurança da organização (GOULDNER: 1958).

4.4. ANÁLISE DOS DEPARTAMENTOS DE ENSINO EM RELAÇÃO AO FATOR COSMOPOLITA/LOCALISTA E AOS VALORES ACADÊMICOS/POLÍTICOS

Procura-se aqui verificar se há ou não diferenças nas percepções dos respondentes em relação às dimensões cosmopolita/localista e os valores acadêmicos/políticos, quando se consideram os diferentes departamentos de ensino da UFS, verificando-se a associação entre as variáveis.

4.4.1. ANÁLISE DOS DEPARTAMENTOS DE ENSINO EM RELAÇÃO AO FATOR COSMOPOLITA /LOCALISTA

No momento em que se comparam os resultados dos departamentos vinculados ao Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas, observa-se que nem todos são congruentes aos achados deste centro, Já que:

. Os Departamentos de Engenharia Civil, de Física e o de Química discordam de que os cursos que tentam integrar várias disciplinas tendam a ser superficiais.

. Os Departamentos de Engenharia Química, de Física e o de Matemática discordam de que para as atividades extra-curriculares relacionadas ao curso de graduação deve ser concedido crédito acadêmico aos discentes.

. Os Departamentos de Engenharia Civil, de Física e o de Matemática concordam com que certas ações atualmente discutidas pelo Conselho Universitário pudessem ser melhor examinadas pelo Reitor e Pró-Reitores.

. Os Departamentos de Estatística e Informática, de Física e o de Matemática discordam de que as diferenças de interesses entre o pessoal técnico-administrativo e o pessoal docente impeçam-os de ter um relacionamento mais aproximado.

. Os Departamentos de Engenharia Civil, de Física e o de Matemática concordam com que o método de aulas expositivas tenha sido subestimado nas universidades.

. Os Departamentos de Engenharia Civil, de Matemática e o de Química concordam com que exista, na universidade, uma crítica injustificada aos departamentos e aos seus membros.

. Os Departamentos de Engenharia Química e o de Física discordam de que os membros do corpo docente, além de atividades acadêmicas, devam participar de atividade extra-curriculares.

. Os Departamentos de Estatística e Informática e o de Química discordam de que o poder de decisão sobre ações não acadêmicas devam ficar a cargo dos departamentos de ensino;

. Os Departamentos de Física e o de Matemática discordam de que os trabalhos desenvolvidos pelos docentes nas universidades tendem a ser desinteressantes em decorrência da falta de oportunidade para o desenvolvimento de pesquisa.

. Os Departamentos de Engenharia Civil e o de Física concordam com que as relações entre departamentos da universidade são, na maioria das vezes, cooperativas.

. O Departamento de Engenharia Civil discorda de que num departamento é mais importante ter docentes com posições ideológicas diferentes do que ter um quadro uniforme de linhas de pensamento e que a falta de oportunidade para o desenvolvimento de pesquisa faz com que o trabalho se torne desmotivante; e discorda, ainda, de que os diferen-

tes grupos ideológicos existentes numa universidade mereçam respeito desde que eles se posicionem de acordo com os seus ideais.

. O Departamento de Engenharia Química discorda de que a carga horária de ensino dos docentes deva ser reduzida para que eles possam dispor de mais tempo para pesquisa, e que a técnica de palestra tem sido subestimada na universidade.

. O Departamento de Estatística e Informática discorda de que os estudantes devam procurar elaborar e fundamentar primeiro os conceitos das disciplinas antes de procurar verificar suas aplicações práticas, e que é comum, no ambiente universitário, o docente não encontrar muitos companheiros do quadro docente para compartilhar interesses acadêmicos, e discorda, ainda, de que, em função da estrutura formal da universidade, o docente consulta muitos órgãos para poder desenvolver suas atividades.

. O Departamento de Física discorda de que o sistema de créditos implantado nas universidades dificulta a formação de grupos de trabalho entre estudantes e de que, na universidade, a relação de calor e apoio são mais aparentes entre docentes do que entre docentes e técnico-administrativo.

. O Departamento de Matemática discorda de que geralmente os regulamentos da universidade são muito fracos.

. O Departamento de Química discorda de que, no atual estágio da sociedade brasileira, o conhecimento precisa ter um caráter prático a fim de se fazer significativo e de que, para um docente conseguir um cargo de chefia na universidade, seja necessário que ele possua boas relações sociais.

No momento em que se comparam os resultados dos departamentos vinculados ao Centro de Ciências Biológicas e da Saúde, observa-se que nem todos são congruentes aos achados desse centro, já que:

. Os Departamentos de Biologia, de Cirurgia, de Enfermagem e Nutrição, de Fisiologia, de Medicina Interna, de Morfologia e o de Odontologia concordam com que, na universidade, a relação de calor e apoio sejam mais aparentes entre docentes do que entre docentes e pessoal técnico-administrativo.

. Os Departamentos de Cirurgia, de Educação Física, de Medicina Interna, de Odontologia e o de Saúde Comunitária concordam com que os cursos que tentam integrar várias disciplinas ao mesmo tempo tendam a ser superficiais.

. Os Departamentos de Cirurgia, de Enfermagem e Nutrição, de Medicina Interna e o de Saúde Comunitária concordam com que o método de aulas expositivas tenha sido subestimado nas universidades.

. Os Departamentos de Cirurgia, de Morfologia, de Enfermagem e Nutrição e o de Odontologia discordam de que as críticas ao regimento interno da universidade, sob o argumento de que ele é influenciado por organizações externas, não sejam justificado.

. Os Departamentos de Educação Física, de Fisiologia, de Medicina Interna e o de Odontologia discordam de que o poder de decisão sobre ações não acadêmicas, que afetam suas atividades fins, devam ficar a cargo dos departamentos de ensino.

. Os Departamentos de Cirurgia, de Educação Física e o de Medicina Interna concordam com que as "panelinhas" são um dos meios para manter as pessoas informadas na instituição.

. Os Departamentos de Biologia, de Fisiologia, e o de Saúde Comunitária discordam de que as diferenças de interesses entre o pessoal técnico-administrativo e o pessoal docente impeçam-os de ter um relacionamento mais aproximado.

. Os Departamentos de Enfermagem e Nutrição e o de Saúde Comunitária discordam de que, para as atividades extra-curriculares relacionadas ao curso de graduação, deva ser concedido crédito acadêmico aos discentes.

. Os Departamentos de Biologia e o de Educação Física discordam de que, para um docente conseguir um cargo de chefia na universidade, seja necessário que ele possua boas relações sociais.

. Os Departamentos de Educação Física e o de Morfologia discordam de que certos assuntos e decisões, atualmente discutidos pelo Conselho Universitário, possam ser melhor examinados pelo Reitor.

. Os Departamentos de Educação Física e o de Medicina Interna discordam de que o alto grau de poder do Reitor seja dado pela estrutura formal da universidade.

. Os Departamentos de Enfermagem e Nutrição e o de Morfologia discordam de que a técnica de palestra tenha sido subestimada na universidade.

. Os Departamentos de Cirurgia e o de Educação Física discordam de que as avaliações docentes, feitas por estudantes universitários, tendam a encorajar uma busca de popularidade por parte dos docentes.

. O Departamento de Medicina Interna discorda de que existam poucas pessoas na universidade com as quais se possam dividir interesses profissionais, e de que, de maneira geral, na universidade, as pessoas acreditam mais no poder dos grupos do que no poder das idéias,

e ainda discordam de que, em geral, o pessoal administrativo da universidade tende a conhecer melhor outras pessoas da administração do que os membros do corpo docente.

. O Departamento de Educação Física discorda de que os membros do corpo docente, além de atividades acadêmicas, devam participar de atividades extra-curriculares e de que a falta de oportunidade para o desenvolvimento de pesquisa faça com que o trabalho se torne desmotivante.

. O Departamento de Cirurgia discorda de que os estudantes devam procurar elaborar e fundamentar primeiro os conceitos das disciplinas antes de procurar verificar suas aplicações práticas e de que a carga horária de ensino dos docentes deva ser reduzida para que estes possam dispor de mais tempo para realizar pesquisas.

. O Departamento de Fisiologia discorda de que num departamento é mais importante ter docentes com posições ideológicas diferentes do que ter um quadro uniforme de linhas de pensamento e de que para o docente é relativamente fácil alcançar um cargo administrativo médio na universidade.

. O Departamento de Odontologia discorda de que geralmente os regulamentos na universidade sejam muito fracos.

. O Departamento de Enfermagem e Nutrição discorda de que, em função da estrutura formal da universidade, o docente consulta muitos órgãos para poder desenvolver suas atividades.

. O Departamento de Biologia concorda com que as relações entre os departamentos da universidade sejam na maioria das vezes, cooperativas.

No momento em que se comparam os resultados dos departamentos vinculados ao Centro de Ciências Sociais Aplicadas, observa-se que nem todos são congruentes aos achados deste centro, Já que:

. Os Departamentos de Administração e Ciências Contábeis e o de Direito concordam com que as relações entre departamentos da universidade sejam na maioria das vezes, cooperativas e que para o docente é relativamente fácil alcançar um cargo administrativo na universidade.

. Os Departamentos de Administração e Ciências Contábeis e o de Serviço Social discordam de que a crítica ao regimento interno da universidade, sob o argumento de que ele é influenciado por organizações externas, não se justifica e de que exista, na universidade, uma quantidade injustificada de críticas aos departamentos e aos seus membros.

. Os Departamentos de Economia e de Serviço Social concordam com que as "panelinhas" sejam um dos meios para manter as pessoas informadas na instituição.

. Os Departamentos de Direito e o de Economia discordam de que geralmente os regulamentos na universidade sejam muito fracos.

. Os Departamentos de Direito e o de Serviço Social discordam de que a técnica de palestra tenha sido subestimada na universidade.

. O Departamento de Economia discorda de que o poder de decisão sobre ações não acadêmicas que afetam as atividades fins devam ficar a cargo dos departamentos de ensino e que as avaliações de docentes feitas por estudantes universitários tendam a encorajar uma busca de popularidade por parte dos docentes, e ainda que as diferen-

ças de interesses entre o pessoal técnico-administrativo e o pessoal docente impeçam-os de ter um relacionamento mais aproximado.

. O Departamento de Serviço Social concorda com que certos assuntos e decisões atualmente discutidos pelo Conselho Universitário possam ser melhor examinados pelo Reitor e que o alto grau de poder do Reitor é dado pela estrutura formal da universidade.

. O Departamento de Administração e Ciências Contábeis concorda com que o método de aulas expositivas tenha sido subestimado nas universidades.

. O Departamento de Direito discorda de que: (i) os estudantes devam procurar elaborar e fundamentar primeiro os conceitos das disciplinas antes de procurar verificar suas aplicações práticas; (ii) a carga horária de ensino dos docentes deva ser reduzida para que eles possam dispor de mais tempo para realizar pesquisas; (iii) os trabalhos desenvolvidos pelos docentes nas universidades tendam a ser desinteressantes em decorrência da falta de oportunidade para o desenvolvimento de pesquisa; (iv) os docentes se comuniquem com a administração central da universidade através dos canais formais estabelecidos pela estrutura da universidade; e (v) em geral, o pessoal administrativo da universidade tenda a conhecer melhor outras pessoas da administração do que os membros do corpo docente.

No momento em que se comparam os resultados dos departamentos vinculados ao Centro de Educação e Ciências Humanas, observa-se que nem todos são congruentes aos achados deste centro, já que:

. Os Departamentos de Filosofia e História, de Geografia e o de Letras concordam com que, para o docente, seja relativamente fácil alcançar um cargo administrativo médio na universidade.

. Os Departamentos de Educação e o de Psicologia e Sociologia discordam de que a técnica de palestra tenha sido subestimada na universidade e de que exista na universidade uma quantidade injustificada de crítica aos departamentos e aos seus membros.

. Os Departamentos de Filosofia e História e o de Geografia discordam de que os cursos que tentam integrar várias disciplinas ao mesmo tempo tendam a ser superficiais.

. Os Departamentos de Geografia e o de Letras discordam de que os docentes se comuniquem com a administração central da universidade através dos canais formais estabelecidos pela estrutura da universidade.

. Os Departamentos de Educação e o de Filosofia e História discordam de que, no atual estágio da sociedade brasileira, o conhecimento precise ter um caráter prático a fim de se fazer significativo.

. O Departamento de Letras discorda de que o sistema de créditos implantado nas universidades dificulte a formação de grupos de trabalho entre estudantes.

. O Departamento de Filosofia e História concorda com que certos assuntos e decisões atualmente discutidos pelo Conselho Universitário possam ser melhor examinados pelo Reitor e discorda de que, em função da estrutura formal da universidade, o docente consulte muitos órgãos para poder desenvolver suas atividades.

. O Departamento de Educação discorda de que as diferenças de interesses entre o pessoal técnico-administrativo e o pessoal docente impeçam-os de ter um relacionamento mais aproximado e que o alto

grau de poder do Reitor é dado pela estrutura formal da universidade.

O Departamento de Psicologia e Sociologia discorda de que: (i) geralmente os regulamentos na universidade sejam muito fracos; (ii) a crítica ao regimento interno da universidade sob o argumento que ele é influenciado por organizações externas não seja justificada; (iii) existam poucas pessoas na universidade com as quais o docente possa dividir seus interesses profissionais; e concorda com que (iv) as reuniões departamentais levem a uma maior integração do corpo docente; (v) as relações entre os departamentos da universidade sejam na maioria das vezes, cooperativas.

4.4.2. ANÁLISE DOS DEPARTAMENTOS DE ENSINO EM RELAÇÃO AOS VALORES ACADÊMICOS/POLÍTICOS

A seguir, far-se-á a análise dos resultados da pesquisa relativamente aos valores acadêmicos/políticos, cotejando-se os resultados por centro.

a) Dentre os seis departamentos que compõem o Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas, no tocante às eleições diretas para Reitor, observa-se que o Departamento de Estatística e Informática e o de Engenharia Civil são favoráveis à participação de somente docentes. O Departamento de Estatística e Informática percebe, ainda, juntamente com o de Física, que as eleições poderiam ser realizadas com paridade dos votos entre docentes, discente e técnico-administrativos. O Departamento de Engenharia Química é favorável à realização das eleições de duas formas em igual proporção: a) os votos docentes 75% e discentes 25%; b) e votos docentes 50% e técnico-administrativos 50%.

No caso de eleições para Diretor de Centro, os Departamentos de Engenharia Civil e o de Estatísticas e Informática são favoráveis à divisão dos votos entre docentes (50%) e técnico-administrativos (50%). O Departamento de Estatística e Informática é favorável, ainda, à eleição através somente dos docentes ou do voto universal. Nesse último caso, é acompanhado pelo Departamento de Física, que é favorável ainda à paridade entre docentes, discentes e técnico-administrativos. Esse quadro de respostas não se alteram em relação à eleição para Chefe de Departamento.

O Departamento de Estatística e Informática e o de Química consideram o título de doutoramento como necessário para o ocupante do cargo de Reitor. No caso de Diretor de Centro, o Departamento de Estatística e Informática mantém o mesmo posicionamento.

Para o cargo de Chefe de Departamento, o mestrado é considerado necessário pelos Departamentos de Matemática, de Química e de Estatística e Informática. Esses dois últimos departamentos consideram, ainda, em igual proporção o título de especialista. Somente o Departamento de Engenharia Química considera o doutoramento como a titulação necessária para o exercício da função. Já para o exercício das funções docentes, os Departamentos de Engenharia Civil, de Estatística e Informática e o de Matemática se posicionaram pelo título de Especialista. O Departamento de Química, por sua vez, defende o título de Mestrado para o exercício dessas funções.

No que se refere às questões relativas à avaliação do trabalho docente, o Departamento de Física é favorável a que esta seja realizada pelos pares da UFS, ao mesmo tempo que opinam pela não realização de avaliação. Já o Departamento de Engenharia Química é favorável à realização de avaliação através dos discentes. No que se refere à

avaliação do trabalho docente para publicação, o Departamento de Engenharia Civil e o de Estatística e Informática se pronunciaram favoráveis à avaliação por membros de outras IES. No caso do Departamento de Estatística e Informática, este se pronunciou favorável, ainda, à avaliação por pares da UFS e à não realização de avaliação.

Em relação às questões pertinentes à definição de políticas de ensino, pesquisa e extensão, observa-se que o Departamento de Engenharia Civil é favorável à definição dessas políticas pelo Conselho Departamental. Já o Departamento de Estatística e Informática se pronuncia favorável à definição através de Assembléia Universitária.

No tocante à composição dos Conselhos de Centro, o Departamento de Engenharia Civil é favorável à presença de somente docentes. A mesma posição é mantida para a composição do Conselho Departamental, seguida em igual proporção das seguintes alternativas: a) docentes 75% e discentes 25%, b) paridade entre docentes, discentes e técnico-administrativos. O Departamento de Química também é favorável a que o Conselho Departamental seja composto de docentes 75% e discentes 25%.

Já para a política de alocação de recursos, o Departamento de Engenharia Civil é favorável ao privilegiamento do departamento com maior atuação na comunidade.

Quando se trata de características dos dirigentes universitários, percebe-se que o Departamento de Engenharia Civil, o de Estatística e Informática e o de Matemática consideram que o Reitor deveria possuir articulação política, competências administrativa e acadêmica. O Departamento de Engenharia Civil percebe ainda que o Reitor deveria possuir competência administrativa, no que é acompanhado pelo Departamento de Engenharia Química.

Em relação à Direção de Centro, o Departamento de Matemática é favorável em igual proporção que o dirigente deve possuir competência administrativa, articulação política, competência acadêmica e administrativa.

Com relação à carga horária de dedicação do docente, o Departamento de Engenharia Civil opinou favoravelmente pelo regime de trabalho de 40 horas semanais.

A questão da isonomia salarial, a nível nacional, para o Departamento de Física, de Matemática e de Química, caracteriza-se pelo nivelamento de todos os docentes. O Departamento de Física acredita ainda que a legislação peca por não prever incentivos aos docentes com maior produtividade em pesquisa.

No tocante à progressão vertical, o Departamento de Estatística e Informática é favorável que a mesma se dê através da titulação do docente.

Quanto ao questionamento sobre uma possível reforma curricular, o Departamento de Química opinou favoravelmente à elaboração via Associação Docente, Diretório Central dos Estudantes e comunidade.

b) Dentre os nove departamentos que compõem o Centro de Ciências Biológicas e da Saúde, no tocante às eleições diretas para Reitor, observa-se que o Departamento de Cirurgia é favorável somente à participação dos docentes. Os Departamentos de Enfermagem e Nutrição e o de Odontologia são favoráveis à paridade dos votos entre docentes, discentes e técnico-administrativo. O Departamento de Odontologia percebe ainda duas formas, sendo uma através da participação dos docentes (50%) e técnico-administrativos (50%) e através de designação ministerial.

No caso de eleição para Diretor de Centro, os Departamentos de Cirurgia e o de Odontologia posicionaram-se pela participação somente dos docentes. O Departamento de Odontologia percebe ainda que a eleição deveria ter a participação de docentes (50%) e técnico-administrativos (50%) e através da paridade entre docentes, discentes e técnico-administrativos. Esse último posicionamento é seguido também pelo Departamentos de Enfermagem e Nutrição e de Fisiologia.

Quando se trata das eleições para Chefe de Departamento, o Departamento de Saúde Comunitária posicionou-se de quatro diferentes formas: i) participação somente de docentes, sendo este também o posicionamento do Departamento de Morfologia e de Cirurgia; ii) voto universal, que é o mesmo posicionamento do Departamento de Medicina Interna; iii) docentes 75% e discentes 25%; e iv) docentes 75% e técnico-administrativos 25%. O Departamento de Medicina Interna percebe ainda a eleição através dos docentes 50% e discentes 50%, sendo este o mesmo posicionamento dos Departamentos de Biologia e Fisiologia.

A titulação para o ocupante do cargo de Reitor é apontada pelo Departamento de Biologia, de Enfermagem e Nutrição, de Morfologia e de Saúde Comunitária como sendo o doutoramento, não havendo alterações significativas para os cargos de Diretor de Centro e Chefe de Departamento.

No tocante à titulação do docente, o Departamento de Biologia considera o título de mestrado para o desempenho das funções docentes. Já o Departamento de Educação Física, o de Medicina Interna e o de Odontologia são favoráveis à titulação de graduação para a mesma função.

No tocante à avaliação do trabalho docente, o Departamento de Educação Física se posicionou de três diferentes formas: I) avaliação através dos pares da UFS; II) pelos discentes; e III) não avaliação do trabalho docente.

Para a publicação dos resultados, o Departamento de Biologia, de Cirurgia e de Fisiologia acreditam que o mesmo deva ser feito por uma comissão de membros de várias áreas de conhecimento. O Departamento de Cirurgia e de Fisiologia se posicionou ainda favorável à não existência de avaliação, sendo esta a mesma posição do Departamento de Educação Física. Já o Departamento de Morfologia é favorável a uma avaliação realizada por uma comissão de outra IES.

Sobre as políticas de ensino, o Departamento de Cirurgia e de Educação Física se posicionaram favoráveis à definição através dos Conselhos Departamentais e ainda através do próprio docente. O Departamento de Enfermagem e Nutrição concorda também com a última alternativa. Sobre as políticas de pesquisa, o Departamento de Cirurgia é favorável à definição pelo do docente e ainda pelo Conselho de Departamento. No tocante às políticas de extensão, o Departamento de Medicina Interna é favorável a uma definição por parte do docente, por assembleia universitária, e ainda pelo Conselho de Departamento, sendo apoiado na terceira alternativa pelo Departamento de Cirurgia.

Na questão das características dos dirigentes universitários nota-se que os Departamentos de Morfologia e de Odontologia são favoráveis a que o Reitor possua competência acadêmica e administrativa. No caso de Diretor de Centro e Chefe de Departamento, a defesa da articulação política, da competência acadêmica e administrativa como características dos dirigentes é feita pelo Departamento de Educação Física.

No tocante à carga horária para Chefe de Departamento e Diretor de Centro, o Departamento de Cirurgia e de Saúde Comunitária defendem o contrato de 40 horas. O Departamento de Cirurgia percebe ainda que tanto o docente como o Chefe de Departamento podem ter contrato de 20 horas semanais.

Na questão pertinente à Isonomia salarial, o Departamento de Fisiologia e de Odontologia manifestam a existência um nivelamento para todos os docentes. Quando questionados sobre a atual legislação referente à progressão vertical docente, os Departamentos de Biologia, de Educação Física, de Fisiologia e de Morfologia consideram que a titulação é a forma acertada de progressão. O Departamento de Educação Física e o de Enfermagem e Nutrição acreditam, ainda, que a atual legislação nivela todos os docentes.

Em relação ao adicional de produtividade para o ensino, o Departamento de Cirurgia e o de Fisiologia reconhecem que é uma descaracterização da função docente. O Departamento de Fisiologia e o de Saúde Comunitária compreendem ainda, que o adicional de produtividade de ensino tenta equilibrar a carga horária com outras atividades.

Acenada uma possibilidade de uma reforma curricular, o Departamento de Morfologia posicionou-se pela alternativa que propõe uma comissão com paridade entre Associação Docente, Diretório Central dos Estudantes e Comunidade.

No tocante à seleção de ingressos (vestibular), os Departamentos de Educação Física, de Medicina Interna e o de Saúde Comunitária se posicionaram favoráveis ao acesso direto por parte de todos os alunos que tenham o II grau.

Para a composição dos Colegiados Superiores, os Departamentos de Biologia, de Educação Física, de Enfermagem e Nutrição, de Fisiologia, de Medicina Interna e o de Morfologia se posicionaram favoráveis à composição com docentes (50%) discentes (25%) e técnico-administrativos (25%). O Departamento de Educação Física se posicionou, ainda, favorável (i) à paridade entre docentes, discentes e técnico-administrativos e (ii) paridade entre docentes, discentes, técnico-administrativos e comunidade, sendo seguido, na última alternativa pelo Departamento de Medicina Interna, que propõe ainda um colegiado composto por docentes (75%) e discentes (25%). O Departamento de Odontologia também se posicionou favorável a essa segunda alternativa (docentes 75% e discentes 25%).

No caso da composição dos Colegiados de Centro, o Departamento de Medicina Interna percebe que o colegiado deve ser composto por docentes (50%) e técnico-administrativos (50%). Por sua vez, o Departamento de Odontologia se posicionou favorável à composição com docentes (75%) e discentes (25%). Já o Departamento de Educação Física é favorável à paridade entre docentes, discentes e técnico-administrativos na composição dos colegiados. Para a composição do Conselho de Departamento, o Departamento de Biologia se posicionou favorável a que este seja formado por docentes (50%) e discentes e técnico-administrativos (50%).

c) Dentre os Departamentos que compõem o Centro de Ciências Sociais Aplicadas, o Departamento de Administração e Ciências Contábeis, no tocante a eleições diretas para Reitor e Diretor de Centro, se posicionou pela paridade dos votos entre docentes, discentes e técnico-administrativos e ainda pelo voto universal. Já o Departamento de

Direito, em relação à eleição para Chefe de Departamento, se posicionou favorável a uma participação dos docentes (75%) e discentes (25%) e ainda docentes (50%) e discentes (25%) e técnico-administrativos (25%).

Os Departamentos de Direito e de Economia consideram o título de doutorado para o desempenho da função de Reitor. O Departamento de Direito considera ainda em igual proporção o título de especialista para a mesma função. A graduação, por sua vez, é defendida pelo Departamento de Administração e Ciências Contábeis para o desempenho da função de Reitor, Diretor de Centro e Chefe de Departamento.

Em relação às questões pertinentes à definição de políticas de ensino, pesquisa e extensão, observa-se que os departamentos que compõem o Centro de Ciências Sociais Aplicadas são favoráveis a que essas políticas sejam definidas pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CONEP).

No tocante à composição dos Conselhos Superiores, observa-se que o Departamento de Administração e Ciências Contábeis é favorável à participação de docentes, discentes, técnico-administrativo e comunidade em paridade. Já o Departamento de Direito se posicionou favorável a uma composição de docentes (75%) e discentes (25%) e, ainda, docentes e representação discente tanto para os Conselhos Superiores, como para os Conselhos de Centro. Por sua vez, o Departamento de Serviço Social é favorável à composição do Conselho de Centro e de Departamento com participação de docentes (50%) e técnico-administrativos (50%). O Departamento de Economia defende também a participação de docentes (50%) e técnico-administrativos (50%) para a composição do conselho Departamental.

Quando se trata das características dos dirigentes universitários, nota-se que o Departamento de Economia consideram que o Diretor de Centro e o Chefe de Departamento deveriam possuir competência acadêmica e administrativa.

Quando é discutida a carga horária de dedicação do dirigentes (Diretor de Centro e Chefe de Departamento), o Departamento de Direito prefere o regime de 40 horas semanais. Já o Departamento de Administração é favorável à mesma carga horária para o caso de professor universitário.

A questão da isonomia a nível nacional, para os Departamentos de Economia e de Serviço Social, caracteriza-se como carente de incentivos aos docentes com maior produtividade em pesquisa. Já o Departamento de Administração e Ciências Contábeis acredita que a legislação em vigor nivela por baixo todos os docentes.

Em relação ao adicional de produtividade para o ensino, o Departamento de Serviço Social acredita que esse incentivo privilegia a dissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.

No tocante à publicação de resultados do trabalho docente, os Departamentos de Direito e o de Serviço Social são favoráveis a uma avaliação por uma comissão com membros da própria UFS.

d) Dentre os cinco departamentos que compõem o Centro de Educação e Ciências Humanas, o Departamento de Educação, de Filosofia e História, e o de Psicologia e Sociologia consideram o título de graduação para o desempenho da função de Diretor de Centro. Por sua vez, o Departamento de Psicologia e Sociologia considera, ainda, o título de mestre para o desempenho das funções docentes.

No que se refere à avaliação do trabalho docente, o Departamento de Letras é favorável à avaliação por pares da própria UFS.

Nas questões pertinentes às políticas de ensino, pesquisa e extensão, observa-se que os Departamentos de Letras e o de Geografia defendem que essas políticas sejam definidas pelo próprio docente. Já o Departamento de Filosofia e História é favorável a que essas políticas de ensino sejam definidas pelo CONEP.

No tocante à composição dos Conselhos Superiores e Conselho de Centro, o Departamento de Geografia e o de Letras são favoráveis a uma participação de docentes e representação discente. Já o Departamento de Filosofia e História é favorável a uma composição de docentes (75%) e discentes (25%) para o Conselho de Centro. E o Departamento de Psicologia e Sociologia é favorável a uma participação de docentes (50%) e discentes (50%) para o Conselho de Departamento.

Quando se trata das características dos dirigentes universitários, nota-se que o Departamento de Letras considera que o Reitor, o Diretor de Centro e o Chefe de Departamento deveriam possuir competência acadêmica e administrativa.

A questão da isonomia salarial a nível nacional, para o Departamento de Letras, caracteriza-se como carente de incentivos aos docentes com maior produtividade em pesquisa. Já para o Departamento de Filosofia e História, caracteriza-se pelo nivelamento de todos os docentes.

Em relação ao adicional de produtividade para o ensino, o Departamento de Geografia acredita que esse incentivo privilegia a dissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.

No tocante à seleção de Ingressos (vestibular), o Departamento de Educação se posicionou favorável a uma seleção através do desempenho dos alunos durante o segundo grau e ainda a uma reserva das vagas para alunos da rede pública.

Em relação à análise dos valores, quando se consideram os departamentos, nota-se que o quadro de respostas geral destes é congruente com o da Universidade Federal de Sergipe como um todo, pois os departamentos percebem que predomina o valor político em detrimento do acadêmico.

5. CONCLUSÕES

As conclusões aqui apresentadas se prestam a generalizações sobre atitudes ou percepções dos docentes da UFS em relação aos papéis sociais latentes (cosmopolita/localista) e aos valores (acadêmicos/políticos), uma vez que a amostra foi considerada representativa em todos os centros e departamentos de ensino, bem como na universidade como um todo.

Para que generalizações possam ser feitas em relação a outras universidades públicas federais brasileiras, ou a propósito de determinada amostragem delas, faz-se necessária a utilização das mesmas unidades de análise dos procedimentos utilizados neste estudo.

Com base nos objetivos da pesquisa definidos anteriormente, ou seja, o de identificar o tipo de dimensão (cosmopolita/localista), e o tipo de valor (acadêmico/político), bem como o de verificar o padrão de relacionamento entre estas variáveis, chegou-se a algumas conclusões que são apresentadas nas seqüência por tópicos, de acordo com as unidades de análise consideradas.

Na análise da universidade como um todo, em relação às variáveis centrais da pesquisa, conclui-se que:

. O papel social latente predominante na universidade é do tipo localista mais velho. Isto é, os docentes estão mais preocupados com o consenso do que o conflito; pela orientação interna ao invés da externa; pela não valorização da especialidade ocupacional. Além dos pontos já mencionados, os docentes defendem, ainda, os programas interdisciplinares mais que os organizados ao longo de linhas de pesquisa, e um compromisso maior com os valores e segurança da organização.

O de valor preponderante na universidade é do tipo político em detrimento do acadêmico. Esse comportamento fica claro quando se constata que os docentes encaminham-se em direção da busca de popularidade. Essa possibilidade encontra respaldo na medida em que docentes incluem os alunos no processo de avaliação docente e demonstram a preocupação com a manutenção e defesa dos grupos internos da instituição. A não aceitação de uma avaliação realizada por membros externos reflete a não preocupação com o aperfeiçoamento do conhecimento e a pouca orientação a grupos externos, bem como ao intercâmbio com outras IES.

A partir dos percentuais obtidos, torna-se aparente que os respondentes deixam claras as suas posições de participação em maior ou menor grau no processo decisório da organização. Esse aspecto pode ser corroborado pela teoria de Baldrige et al (1982), quando afirma que o modelo político possibilita a compreensão de como a estrutura social da organização influi no processo de decisão, de como as pressões políticas se aplicam aos decisores e de como se formam as decisões através do conflito.

Já Rodrigues (1984) corrobora a posição de que o sucesso da decisão é politicamente definida, estando relacionado com a participação e o acordo de um lado, e com a centralização e o conflito de outro.

Resende et al (1978) afirmam que, na tradição universitária latina, a relação entre administradores e o alunado tem-se caracterizado por uma mútua hostilidade, o que poderia confirmar a tendência de parte dos respondentes em excluir o discente do processo de eleições.

Verificando-se a associação do fator cosmopolita/localista com os valores acadêmicos, políticos e burocráticos (Gráfico 1 e 2 e Quadro de Respostas 1), observa-se que a predominância do papel latente do tipo localista mais velho, seguido pelo comportamento de outros tipos de localistas e cosmopolitas parece ter associação com as respostas obtidas para os valores. Esse fato encontra associação, na UFS como um todo, se tomarmos por base os seguintes pontos comuns entre estas duas dimensões no que se refere :

- . À titulação desejada para ocupar o cargo de Reitor, Diretor de Centro e Chefe de Departamento, já que os respondentes, por serem localistas, tendem a não valorizar a especialidade ocupacional.
- . Ao sistema de avaliação, pois que esta deve ser feita por pares da instituição, demonstrando coerência por serem os pesquisados orientados por grupos internos (localistas) na defesa e manutenção dos grupos.
- . À não preocupação de que a avaliação seja realizada por grupos externos, o que demonstra a não orientação dos docentes a grupos externos, refletindo, portanto, papel latente não cosmopolita.
- . À não consideração de que os trabalhos docentes para publicação passem por uma avaliação por membros de outras instituições. Isto reflete também a vocação dos docentes como localistas, uma vez que, para eles, esse tipo de avaliação deve ser feito por uma comissão editorial da própria universidade.

- . À pouca participação nas definições de políticas de ensino, pesquisa e extensão, às quais os docentes atribuem ao CONEP a responsabilidade de definir. Como os localistas não valorizam os trabalhos de pesquisa e participam pouco de congressos profissionais, parece ser coerente a referida argumentação.
- . À valorização por parte dos respondentes de que o Reitor possua articulação política, competência administrativa e acadêmica. Essa posição encontra respaldo no quadro de análise dos papéis latentes do tipo localista, e pode ser explicada pelo fato de que os localistas tendem a defender a articulação política. No caso da predominância de orientações localistas, fica evidente de que esses docentes por serem orientados para grupos internos, passem a valorizar demasiadamente a articulação política, pela facilidade de formação de coalizões na própria UFS. A preferência por articulação política mais do que por competência administrativa parece, ainda, corroborar os achados de Baldrige et al (1982), Rodrigues (1982) e pode ser explicada pela baixa titulação dos respondentes, pela não valorização das especialidades ocupacionais e pela pouca valorização de serem avaliados por grupos de referência externos. A dimensão política parece ser muito mais interna que externa, ou seja, os grupos se formam e consideram que o Reitor possua articulação política interna, mas não estão preocupados com a orientação política do Reitor com organismos externos, já que não valorizam os trabalhos de pesquisa e consideram que a

alocação de recursos fique a cargo de órgãos da Reitoria.
À competência administrativa mais do que acadêmica e política para diretor de Centro e Chefe de Departamento. Essa preferência é explicada pela orientação localista do tipo "burocrático" e "mais velho", que procuram avaliar seu presente em termos de passado e por serem preocupados com a segurança da organização (GOULDNER, 1958).

ANEXO 1

PRIMEIRA PARTE

DADOS BÁSICOS

01- REGIME DE TRABALHO: D.E. () 40horas () 20horas ()

02- CLASSE DE MAGISTÉRIO: AUXILIAR () ASSISTENTE ()

ADJUNTO () TITULAR () VISITANTE ()

03- TEMPO DE SERVIÇO NA UNIVERSIDADE: -----

04- IDADE: ----- 07- NATURALIDADE: ----- UF: -----

05- SEXO: MASCULINO () FEMININO ()

06- ESTADO CIVIL: SOLTEIRO () CASADO ()

DIVORCIADO () OUTROS ()

08- EXERCE ATUALMENTE FUNÇÃO ADMINISTRATIVA NA UNIVERSIDADE :

SIM () NÃO ()

HÁ QUANTO TEMPO: -----

09- EXERCEU FUNÇÃO ADMINISTRATIVA NA UNIVERSIDADE: SIM () NÃO ()

POR QUANTO TEMPO: -----

10- PREENCHA A TABELA ABAIXO DE ACORDO COM AS TITULAÇÕES OBTIDAS

TITULAÇÃO	ANO DE TÉRMINO	LOCAL (CIDADE-UF)	CURSO
GRADUAÇÃO/BACHARELADO			
ESPECIALIZAÇÃO			
MESTRADO			
DOUTORADO/LIVRE DOCÊNCIA			
PÓS-DOUTORADO			

SEGUNDA PARTE

Para cada uma das afirmações descritas a seguir, assinale, quando for o caso, o número que expressa sua opinião. A escala varia de 1 a 5 com a seguinte interpretação:

- se o docente assinalar 1, então a discordância é de média para alta;
- se o docente assinalar 2, então a discordância é de baixa para média;
- se o docente assinalar 3, então estará indeciso;
- se o docente assinalar 4, então a concordância é de baixa para média;
- se o docente assinalar 5, então a concordância é de média para alta.

01- Num departamento é mais importante ter docentes com posições ideológicas diferentes do que ter um quadro uniforme de linhas de pensamento.

!-----!-----!-----!-----!
 1 2 3 4 5

02- Os cursos que tentam integrar várias disciplinas ao mesmo tempo tendem a ser superficiais.

!-----!-----!-----!-----!
 1 2 3 4 5

03- O método de aulas expositivas tem sido subestimado nas universidades.

!-----!-----!-----!-----!
 1 2 3 4 5

04- Para as atividades extra-curriculares relacionadas ao curso de graduação deve ser concedido crédito acadêmico aos discentes.

!-----!-----!-----!-----!
 1 2 3 4 5

05- Os membros do corpo docente além de atividades acadêmicas devem participar de atividades extra-curriculares.

!-----!-----!-----!-----!
 1 2 3 4 5

06- A Universidade de São Paulo (USP) faz distinção entre professor titular, adjunto, assistente, e auxiliar de ensino, devido as titulações e concursos exigidos para alcançar qualquer dos cargos. Este sistema deve ser instituído na Universidade Federal de Sergipe?

|-----|-----|-----|-----|

1 2 3 4 5

07- Os estudantes devem procurar elaborar e fundamentar primeiro os conceitos das disciplinas antes de procurar verificar suas aplicações práticas.

|-----|-----|-----|-----|

1 2 3 4 5

08- O sistema de créditos implantado nas universidades dificulta a formação de grupos de trabalho entre estudantes.

|-----|-----|-----|-----|

1 2 3 4 5

09- A falta de oportunidade para o desenvolvimento de pesquisa na universidade faz com que o trabalho se torne desmotivante.

|-----|-----|-----|-----|

1 2 3 4 5

10- Como a universidade é uma instituição educacional, o poder de decisão sobre ações não acadêmicas (orçamento, contratação de pessoal, normas de funcionamento, etc.) que afetem as suas atividades fins, devem ficar a cargo dos departamentos de ensino.

|-----|-----|-----|-----|

1 2 3 4 5

11- Os dois exemplos seguintes caracterizam "tipos" de estudantes universitário. Qual o exemplo que mais se aproxima do que você acha que deveria ser um estudante universitário.

(1) Aluno A - popular, ativo em participar de conselhos e comissões, um ótimo líder, uma pessoa que está sempre disponível e que poderá ser chamado a qualquer momento se existir um trabalho a ser feito.

(2) Aluno B - inteligente, aplicado, uma pessoa que está preocupada em adquirir novos conhecimentos e voltado para o trabalho de pesquisa.

12- Pense em dois professores dos quais você gosta e respeita. O que existe nêles que faz você pensar dessa maneira?

(1) A - maior fidelidade ao princípio da universidade do que a competência profissional;

(2) B - maior competência profissional do que fidelidade ao princípio de universidade.

13- É comum no ambiente universitário o docente não encontrar muitos companheiros do quadro docente para compartilhar interesses acadêmicos.

!-----!-----!-----!-----!

1 2 3 4 5

14- No atual estágio da sociedade brasileira o conhecimento precisa ter um caráter prático a fim de se fazer significativo.

!-----!-----!-----!-----!

1 2 3 4 5

15- Se lhe fosse oferecido um trabalho em uma universidade de renome nacional/internacional, você abandonaria a Universidade Federal de Sergipe?

(1) abandonaria

(2) abandonaria temporariamente

(3) indeciso

(4) não abandonaria

16- As "panelinhas" são um dos meios para manter as pessoas informadas na instituição.

!-----!-----!-----!-----!

1 2 3 4 5

17- No atual panorama universitário brasileiro os salários dos docentes são baixos quando comparados com outras categorias do mercado profissional.

!-----!-----!-----!-----!

1 2 3 4 5

18- Como membro de uma banca que irá selecionar um docente para trabalhar nesta universidade, você escolheria:

(1) CANDIDATO A - alguém da região, extremamente interessado na comunidade local como um lugar a ser desenvolvido. Algumas pessoas duvidam da sua capacidade profissional.

(2) CANDIDATO B - alguém de outra região, sem conhecimento da comunidade local. As evidências comprovam a sua capacidade profissional.

19- Geralmente os regulamentos na universidade são muito fracos.

|-----|-----|-----|-----|

1 2 3 4 5

20- A crítica ao regimento interno da universidade sob o argumento de que ele é influenciado por organizações externas não é justificada.

|-----|-----|-----|-----|

1 2 3 4 5

21- Certos assuntos e decisões atualmente discutidos pelo Conselho Universitário poderiam ser melhor examinados pelo Reitor e Pró-Reitores.

|-----|-----|-----|-----|

1 2 3 4 5

22- A carga horária de ensino dos docentes deve ser reduzida para que estes possam dispor de mais tempo para realizar pesquisas.

|-----|-----|-----|-----|

1 2 3 4 5

23- Suponha que um aluno tenha se graduado na mesma área em que você se graduou e a ele tenha sido oferecido, em diferentes universidades, posições de igual status e salário. Para qual delas você indicaria o referido aluno:

- (1) Universidade de Sergipe
- (2) Universidade da Paraíba
- (3) Universidade de Brasília
- (4) Universidade de São Paulo

24- Os diferentes grupos ideológicos existentes numa universidade merecem respeito desde que eles se posicionem de acordo com os seus ideais.

!-----!-----!-----!-----!

1 2 3 4 5

25- Na universidade os professores conseguem pouco estímulo intelectual de seus colegas, mesmo que sejam competentes.

!-----!-----!-----!-----!

1 2 3 4 5

26- Por vezes os professores universitários marcam as datas dos exames finais em determinados períodos não favoráveis aos alunos. Havendo solicitação dos alunos, você mudaria a data do exame para uma época mais conveniente?

(1) nunca

(2) raramente

(3) as vezes

(4) sempre

(5) sem opinião

27- Os trabalhos desenvolvidos pelos docentes nas universidades tendem a ser desinteressantes em decorrência, principalmente, da falta de oportunidade para o desenvolvimento de pesquisa.

!-----!-----!-----!-----!

1 2 3 4 5

28- Na universidade a relação de calor e apoio (amizade e bom relacionamento) são mais aparentes entre docentes do que entre docente e pessoal técnico administrativo.

!-----!-----!-----!-----!

1 2 3 4 5

29- As diferenças de interesses entre o pessoal técnico-administrativo e o pessoal docente impede-os de ter um relacionamento mais aproximado uns com os outros.

!-----!-----!-----!-----!

1 2 3 4 5

30- Para um docente conseguir um cargo de chefia na universidade é necessário que ele possua boas relações sociais.

!-----!-----!-----!-----!
1 2 3 4 5

31- Em função da estrutura formal da universidade o docente consulta muitos órgãos para poder desenvolver suas atividades.

!-----!-----!-----!-----!
1 2 3 4 5

32- A maioria dos seus estímulos intelectuais como docente provem principalmente de :

- (1) contatos com colegas da universidade
- (2) artigos de revistas especializadas
- (3) livros técnicos
- (4) profissionais de outras instituições

33- As relações entre departamentos da universidade são na maioria das vezes cooperativas.

!-----!-----!-----!-----!
1 2 3 4 5

34- Com quantos docentes desta universidade você tem um relacionamento mais aproximado?

R : _____

35- O alto grau de poder do Reitor é dado pela estrutura formal da universidade.

!-----!-----!-----!-----!
1 2 3 4 5

36- Existem poucas pessoas na universidade com as quais você possa dividir seus interesses profissionais.

!-----!-----!-----!-----!
1 2 3 4 5

37- De maneira geral, na universidade as pessoas acreditam mais no poder dos grupos do que no poder das idéias.

!-----!-----!-----!-----!
1 2 3 4 5

38- Quantos estudantes você acha que conhece bem pelo nome tão logo os encontre?

R : _____alunos

39- Em quantas áreas da comunidade (social, política, religiosa, etc) você se considera influente ?

R : _____

40- Com quantos alunos você tem uma relação mais aproximada ?

R : _____

41- Qual o grau de influência que você acha que tem sobre as atividades desenvolvidas no campus?

(1) grau (zero)

(2) grau um (muito pouco)

(3) grau dois(pouco)

(4) grau tres(muito)

(5) grau quatro(bastante)

42- Com quantos estudantes você conversa geralmente por um período mínimo de 10 a 15 minutos uma vez por semana?

R : _____alunos

43- Quantos membros da universidade você acha que conhece bem?

R : _____

44- Na universidade deve haver integração entre as disciplinas para evitar abordagens unilaterais e compartimentadas.

!-----!-----!-----!-----!

1 2 3 4 5

45- As reuniões departamentais levam a uma maior integração do corpo docente.

!-----!-----!-----!-----!

1 2 3 4 5

46- Os docentes se comunicam com a administração central da universidade através dos canais formais estabelecidos pela estrutura da universidade.

!-----!-----!-----!-----!

1 2 3 4 5

47- Em geral o pessoal administrativo da universidade tende a conhecer melhor outras pessoas da administração do que os membros do corpo docente.

!-----!-----!-----!-----!

1 2 3 4 5

48- É frequente você convidar os estudantes para a sua casa com o objetivo de ministrar aulas?

- (1) nunca
- (2) raramente
- (3) às vezes
- (4) sempre

49- É relativamente fácil alcançar um cargo administrativo maior do docente na universidade. É quase impossível, no entanto, ir mais além.

!-----!-----!-----!-----!
1 2 3 4 5

50- A técnica de palestra tem sido subestimada na universidade.

!-----!-----!-----!-----!
1 2 3 4 5

51- As avaliações de docentes feitas por estudantes universitários tendem a encorajar uma busca de popularidade por parte dos docentes.

!-----!-----!-----!-----!
1 2 3 4 5

52- Com que frequência por semestre você se encontra com seus alunos para conversar individualmente sobre seus trabalhos?

- (1) nenhuma vez
- (2) uma vez
- (3) duas vezes
- (4) tres vezes
- (5) quatro vezes ou mais

53- Existe na universidade uma quantidade injustificada de crítica aos departamentos e aos seus membros.

!-----!-----!-----!-----!
1 2 3 4 5

TERCEIRA PARTE

Para este bloco de questões assinale a alternativa que você considera mais correta.

01- Após a adoção de eleições diretas para a escolha dos dirigentes das universidades brasileiras, uma questão tem sido muito debatida : o peso dos votos de cada segmento da comunidade universitária. Na sua concepção, qual seria a distribuição adequada no caso da eleição de:

REITOR

- (1) só docentes;
- (2) docentes 75% e discentes 25%;
- (3) docentes 50% e discentes 50%;
- (4) docentes 75% e técnicos administrativos 25%;
- (5) docentes 50% e técnicos administrativos 50%;
- (6) docentes 50%; discentes 25% e técnicos administrativos 25%;
- (7) paridade entre docentes, discentes e técnicos administrativos;
- (8) voto universal;
- (9) designado pelo Ministro da Educação.

DIRETOR DE GÊNERO

- (1) docentes;
- (2) docentes 75% e discentes 25%;
- (3) docentes 50% e discentes 50%;
- (4) docentes 75% e técnicos administrativos 25%;
- (5) docentes 50% e técnicos administrativos 50%;
- (6) docentes 50%; discentes 25% e técnicos administrativos 25%;
- (7) paridade entre docente, discentes e técnicos administrativos;
- (8) voto universal;
- (9) designado pelo Ministro da Educação.

CHEFE_DE_DEPARTAMENTO

- (1) só docentes;
- (2) docentes 75% e discentes 25%;
- (3) docentes 50% e discentes 50%;
- (4) docentes 75% e técnicos administrativos 25%;
- (5) docentes 50% e técnicos administrativos 50%;
- (6) docentes 50%, discentes 25% e técnicos administrativos 25%;
- (7) paridade entre docentes, discentes e técnicos administrativos;
- (8) voto universal;

02- Considerando a importância de determinados cargos de direção para a universidade, qual a titulação que os seus ocupantes deveriam possuir para ocupar as seguintes funções:

REITOR

- (1) livre docência ou doutorado;
- (2) mestrado;
- (3) especialização;
- (4) graduação.

DIRETOR_DE_GESTÃO

- (1) livre docência ou doutorado;
- (2) mestrado;
- (3) especialização;
- (4) graduação.

CHEFE_DE_DEPARTAMENTO

- (1) livre docência ou doutorado;
- (2) mestrado;
- (3) especialização;
- (4) graduação.

03- Considerando, ainda, a importância de determinados cargos de direção para a universidade, quais as características que os seus ocupantes deveriam possuir para ocupar as seguintes funções:

REITOR

- (1) competência acadêmica;
- (2) competência administrativa;
- (3) competência acadêmica e administrativa;
- (4) articulação política;
- (5) articulação política e competência acadêmica;
- (6) articulação política e competência administrativa;
- (7) articulação política, competência acadêmica e administrativa.

DIRETOR DE GÊNERO

- (1) competência acadêmica;
- (2) competência administrativa;
- (3) competência acadêmica e administrativa;
- (4) articulação política;
- (5) articulação política e competência acadêmica;
- (6) articulação política e competência administrativa;
- (7) articulação política, competência acadêmica e administrativa.

CHEFE DE DEPARTAMENTO

- (1) competência acadêmica;
- (2) competência administrativa;
- (3) competência acadêmica e administrativa;
- (4) articulação política;
- (5) articulação política e competência acadêmica;
- (6) articulação política e competência administrativa;
- (7) articulação política, competência acadêmica e administrativa.

04- Uma das questões debatidas hoje em dia na universidade é o tipo de dedicação do docente à organização universitária. Aponte qual a carga horária que você julga adequada para o ocupante das seguintes funções:

PROFESSOR_UNIVERSITÁRIO

- (1) professor com dedicação exclusiva;
- (2) professor com 40 horas;
- (3) professor com 20 horas.

CHEFE_DE_DEPARTAMENTO

- (1) professor com dedicação exclusiva;
- (2) professor com 40 horas;
- (3) professor com 20 horas.

DIRETOR_DE_CENTRO

- (1) professor com dedicação exclusiva;
- (2) professor com 40 horas;
- (3) professor com 20 horas.

05- Considerando que é função da universidade a criação e a transmissão de conhecimentos, qual a titulação mínima que deveria ser exigida para a carreira docente:

- (1) doutorado;
- (2) mestrado;
- (3) especialização;
- (4) graduação.

06- As políticas traçadas pelas universidades para o desenvolvimento de suas atividades, em suas áreas de atuação (ensino, pesquisa e extensão), devem ser definidas em cada caso:

ENSINO

- (1) pelos próprios docentes;
- (2) pelo colegiado do departamento de ensino;
- (3) pelo colegiado do centro de ensino;
- (4) pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão;
- (5) pela Associação Docente;
- (6) por Assembléia Universitária;

PESQUISA

- (1) pelos próprios docentes;
- (2) pelo colegiado do departamento de ensino;
- (3) pelo colegiado do centro de ensino;
- (4) pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão;
- (5) pela Associação Docente;
- (6) por Assembléia Universitária:

EXIENSÃO

- (1) pelos próprios docentes;
- (2) pelo colegiado do departamento de ensino;
- (3) pelo colegiado do centro de ensino;
- (4) pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão;
- (5) pela Associação Docente;
- (6) por Assembléia Universitária:

07- Hoje em dia tem sido debatido com grande frequência a questão da avaliação do trabalho docente. Você considera que a avaliação deve ser realizada:

- (1) pelos pares (professores da mesma área de conhecimento) de outras universidades;
- (2) pelos pares (professores da mesma área de conhecimento) da própria universidade;
- (3) pelos pares (professores da mesma área de conhecimento) e discentes;
- (4) pelos discentes;
- (5) pela Associação Docente;
- (6) o trabalho do docente não deve sofrer qualquer tipo de avaliação.

08- A publicação, pela própria universidade, dos resultados dos trabalhos docentes, deveria ter uma avaliação prévia realizada:

- (1) por uma comissão editorial com membros de outras universidades;
- (2) por uma comissão editorial da própria universidade;
- (3) por uma comissão editorial composto de membros das diversas áreas de conhecimento;
- (4) o resultado dos trabalhos dos docentes não deve sofrer qualquer tipo de avaliação.

09- No caso de uma reforma curricular, a mesma deveria ser elaborada:

- (1) só por docentes;
- (2) por docentes e uma representação discente;
- (3) por docentes da própria universidade e de outras universidades;
- (4) pela Associação Docente e o Diretório Central dos Estudantes;
- (5) pela Associação Docente, Diretório Central dos Estudantes e órgãos externos a universidade.

10- A legislação atual prevê que os docentes de universidades federais possam chegar até o cargo de professor adjunto sem que precise realizar nenhum curso de pós-graduação stricto sensu (mestrado e doutorado). Você considera que:

- (1) a titulação stricto sensu é a forma acertada para a progressão vertical;
- (2) os professores sem pós-graduação strictu sensu, no máximo, deveriam chegar a professor assistente;
- (3) o tempo de serviço para ascensão vertical do professor sem pós-graduação strictu sensu deveria ser bem maior;
- (4) a legislação atual peca por não prever adicionais de incentivos aos docentes com maior titulação;
- (5) a legislação atual nivela todos os docentes.

11- A alocação de recursos financeiros para os departamentos, por parte da administração central da universidade, deve privilegiar:

- (1) os departamentos de maior produção científica (pesquisa) e maior número de professores;
- (2) os departamentos que privilegiam em igual proporção o ensino e a pesquisa;
- (3) os departamentos que privilegiam em igual proporção o ensino, a pesquisa e a extensão;
- (4) os departamentos que privilegiam o ensino;
- (5) os departamentos com maior atuação junto a comunidade.

12- Em recente decisão do Governo Federal foi implantado, no Brasil, o plano de cargos e salários que institui a isonomia salarial para os docentes de universidades federais. Na sua concepção, a unificação sa-

larial a nível nacional:

- (1) nivela por baixo todos os docentes, qualquer que seja a sua produção académica;
- (2) a legislação atual peca por não prever adicionais de incentivo aos docentes com uma maior produtividade em pesquisa;
- (3) a legislação atual nivela todos os docentes.

13- O decreto que implantou a isonomia salarial, nas universidades federais prevê um adicional de 20%, sobre os salários, para os professores de 40 horas que ministrem acima de 14 horas/aula semanais. Na sua ótica, esse dispositivo:

- (1) descaracteriza a função docente na universidade por desprestigiar as atividades de pesquisa e extensão;
- (2) tenta equilibrar a distribuição da carga horária docente com outras atividades;
- (3) privilegia as atividades de ensino;
- (4) privilegia a dissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.

14- A forma de seleção adotada pelas universidades para o preenchimento das suas vagas para discentes (vestibular), tem sido muito questionada. Na sua perspectiva, qual a melhor forma de realizar essa seleção:

- (1) mudar o atual sistema, realizando uma seleção mais aperfeiçoada e rigorosa que permita o acesso de pessoas mais capazes;
- (2) mudar o atual sistema de modo a permitir uma seleção através do desempenho do aluno no segundo grau;
- (3) reservar um percentual das vagas para os alunos dos colegios públicos que consigam um melhor desempenho no 2º. grau, e realizar um vestibular para os outros alunos;
- (4) possibilitar o acesso direto à universidade a todos aqueles que concluírem o 2º. grau.

15- Os colegiados superiores da universidade deveriam ser compostos:

- (1) só pelos docentes;
- (2) pelos docentes e representação discente na proporção de 1/5;
- (3) docentes 75% e discentes 25%;
- (4) docentes 50% e discentes 50%;
- (5) docentes 75% e técnicos administrativos 25%;

- (6) docentes 50% e técnicos administrativos 50%;
- (7) docentes 50%, discentes 25% e técnicos administrativos 25%;
- (8) paridade entre docente, discentes e técnicos administrativos;
- (9) paridade entre docente, discentes, técnicos administrativos e comunidade.

16- Os colegiados dos centros de ensino deveriam ser compostos :

- (1) só pelos docentes;
- (2) pelos docentes e representação discente na proporção de 1/5;
- (3) docentes 75% e discentes 25%;
- (4) docentes 50% e discentes 50%;
- (5) docentes 75% e técnicos administrativos 25%;
- (6) docentes 50% e técnicos administrativos 50%;
- (7) docentes 50%, discentes 25% e técnicos administrativos 25%;
- (8) paridade entre docente, discentes e técnicos administrativos;

17- Os colegiados de departamento de ensino deveriam ser compostos:

- (1) só pelos docentes;
- (2) pelos docentes e representação discente na proporção de 1/5;
- (3) docentes 75% e discentes 25%;
- (4) docentes 50% e discentes 50%;
- (5) docentes 75% e técnicos administrativos 25%;
- (6) docentes 50% e técnicos administrativos 50%;
- (7) docentes 50%, discentes 25% e técnicos administrativos 25%;
- (8) paridade entre docente, discentes e técnicos administrativos.

ANEXO 2

QUADRO DE RESPOSTAS 1
DOCENTES PESQUISADOS DA UFS

QUESTÃO	ALTERNATIVA (EM %)								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1A	8.75	3.75	1.25	3.75	3.75	26.25	36.25	12.50	2.50
1B	8.75	3.75	0.00	2.50	6.25	31.25	31.25	13.75	1.25
1C	15.00	6.25	1.25	2.50	6.25	23.75	27.50	13.75	--
2A	31.25	20.00	6.25	40.00	--	--	--	--	--
2B	18.75	31.25	8.75	38.75	--	--	--	--	--
2C	12.50	27.50	16.25	41.25	--	--	--	--	--
3A	1.25	5.00	26.25	0.00	0.00	3.75	63.75	--	--
3B	3.75	2.50	50.00	0.00	0.00	2.50	41.25	--	--
3C	5.00	1.25	55.00	0.00	0.00	1.25	37.50	--	--
4A	63.75	32.50	2.50	--	--	--	--	--	--
4B	70.00	26.25	2.50	--	--	--	--	--	--
4C	72.50	26.25	0.00	--	--	--	--	--	--
5	6.25	25.00	42.50	26.25	--	--	--	--	--
6A	17.50	30.00	5.00	40.00	1.25	6.25	--	--	--
6B	23.75	22.50	5.00	43.75	1.25	3.75	--	--	--
6C	12.50	25.00	6.25	48.75	1.25	6.25	--	--	--
7	11.25	17.50	51.25	10.00	1.25	8.75	--	--	--
8	13.75	42.50	32.50	11.25	--	--	--	--	--
9	3.75	66.25	7.50	3.75	18.75	--	--	--	--
10	37.50	11.25	23.75	22.50	0.00	--	--	--	--
11	6.25	7.50	72.50	1.25	11.25	--	--	--	--
12	38.75	33.75	27.50	0.00	--	--	--	--	--
13	33.75	10.00	32.50	20.00	--	--	--	--	--
14	60.00	13.75	6.25	16.25	--	--	--	--	--
15	3.75	22.50	7.50	0.00	0.00	1.25	40.00	7.50	13.75
16	27.50	16.25	2.50	0.00	2.50	1.25	31.25	12.50	--
17	6.25	33.75	23.75	1.25	0.00	1.25	17.50	12.50	--

FONTE: Dados computados a partir dos questionários respondidos.

QUADRO DE RESPOSTAS 2

DOCENTES PESQUISADOS DO CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E TECNOLÓGICAS

QUESTÃO	ALTERNATIVA (EM %)								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1A	20.00	6.67	0.00	6.67	6.67	33.33	13.33	13.33	0.00
1B	13.33	6.67	0.00	6.67	20.00	33.34	6.67	13.33	0.00
1C	20.00	6.67	0.00	0.00	20.00	33.35	6.67	13.33	--
2A	26.67	6.67	13.33	53.33	--	--	--	--	--
2B	13.33	26.67	13.33	46.67	--	--	--	--	--
2C	6.67	26.67	20.00	46.67	--	--	--	--	--
3A	0.00	20.00	40.00	0.00	0.00	6.67	33.33	--	--
3B	6.67	6.67	73.33	0.00	0.00	6.67	6.67	--	--
3C	6.67	6.67	80.00	0.00	0.00	0.00	6.67	--	--
4A	73.33	26.67	0.00	--	--	--	--	--	--
4B	80.00	20.00	0.00	--	--	--	--	--	--
4C	86.67	13.33	0.00	--	--	--	--	--	--
5	6.67	20.00	33.34	40.00	--	--	--	--	--
6A	20.00	26.67	0.00	46.67	0.00	6.67	--	--	--
6B	20.00	20.00	0.00	53.33	0.00	6.67	--	--	--
6C	6.67	26.67	0.00	60.00	0.00	6.67	--	--	--
7	13.33	6.67	33.33	26.67	0.00	20.00	--	--	--
8	33.34	40.00	6.67	20.00	--	--	--	--	--
9	0.00	66.67	6.67	6.67	20.00	--	--	--	--
10	33.34	0.00	20.00	46.67	0.00	--	--	--	--
11	6.67	6.67	53.34	0.00	33.34	--	--	--	--
12	46.67	20.00	33.33	0.00	--	--	--	--	--
13	46.67	6.67	46.67	0.00	--	--	--	--	--
14	93.33	0.00	0.00	6.67	--	--	--	--	--
15	6.67	40.00	0.00	0.00	0.00	0.00	40.00	0.00	13.33
16	0.00	53.33	6.67	0.00	0.00	0.00	26.67	13.33	--
17	6.67	46.67	20.00	0.00	0.00	0.00	13.33	13.33	--

FONTE: Dados computados a partir dos questionários respondidos.

QUADRO DE RESPOSTAS 3

DOCENTES PESQUISADOS DO CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE

QUESTÃO	ALTERNATIVA (EM %)								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1A	13.39	3.45	3.45	3.45	3.45	24.14	31.03	10.34	6.90
1B	17.24	3.45	0.00	0.00	3.45	34.48	27.58	10.34	3.45
1C	24.14	6.90	0.00	3.45	3.45	24.14	27.59	10.34	--
2A	34.48	10.34	3.45	51.72	--	--	--	--	--
2B	27.59	20.69	3.45	48.28	--	--	--	--	--
2C	17.24	20.69	10.34	51.72	--	--	--	--	--
3A	0.00	20.00	40.00	0.00	0.00	0.00	65.52	--	--
3B	0.00	0.00	62.07	0.00	0.00	0.00	37.93	--	--
3C	0.00	0.00	68.97	0.00	0.00	0.00	31.03	--	--
4A	51.72	41.38	6.90	--	--	--	--	--	--
4B	55.17	37.93	6.80	--	--	--	--	--	--
4C	55.17	44.83	0.00	--	--	--	--	--	--
5	3.45	13.79	44.83	37.93	--	--	--	--	--
6A	24.14	17.24	10.34	37.93	3.45	6.90	--	--	--
6B	27.58	13.79	10.34	41.38	3.45	3.45	--	--	--
6C	17.24	20.69	3.45	48.28	3.45	6.90	--	--	--
7	13.79	20.69	48.27	3.45	3.45	10.34	--	--	--
8	17.24	41.38	24.17	17.24	--	--	--	--	--
9	3.45	68.97	6.90	3.45	17.24	--	--	--	--
10	28.57	14.29	32.14	25.00	0.00	--	--	--	--
11	7.14	3.57	78.57	0.00	10.71	--	--	--	--
12	37.93	37.93	29.14	0.00	--	--	--	--	--
13	31.03	20.69	31.03	17.24	--	--	--	--	--
14	55.56	14.81	7.41	22.22	--	--	--	--	--
15	1.71	82.05	0.00	0.00	0.00	0.00	8.55	1.71	2.56
16	11.11	25.93	18.52	0.00	0.00	3.70	25.93	14.81	--
17	14.81	25.93	25.93	0.00	0.00	3.70	18.52	11.11	--

FONTE: Dados computados a partir dos questionários respondidos.

QUADRO DE RESPOSTAS 4

DOCENTES PESQUISADOS DO CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

QUESTÃO	ALTERNATIVA (EM %)								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1A	0.00	6.50	0.00	0.00	0.00	43.75	37.50	12.50	0.00
1B	0.00	6.25	0.00	0.00	0.00	43.75	37.50	12.50	0.00
1C	7.14	14.29	0.00	0.00	0.00	28.57	35.71	14.26	--
2A	31.25	37.50	12.50	18.75	--	--	--	--	--
2B	12.50	43.75	25.00	18.75	--	--	--	--	--
2C	6.25	43.75	31.25	18.75	--	--	--	--	--
3A	0.00	5.88	11.76	0.00	0.00	11.76	70.59	--	--
3B	5.88	5.88	23.52	0.00	0.00	5.58	58.82	--	--
3C	5.88	0.00	29.41	0.00	0.00	5.88	58.82	--	--
4A	58.82	41.18	0.00	--	--	--	--	--	--
4B	82.35	17.65	0.00	--	--	--	--	--	--
4C	88.24	11.76	0.00	--	--	--	--	--	--
5	11.76	41.18	41.18	5.88	--	--	--	--	--
6A	5.88	41.18	5.88	35.29	0.00	11.76	--	--	--
6B	11.76	46.06	5.88	29.41	0.00	5.88	--	--	--
6C	5.88	35.29	17.65	29.41	0.00	11.76	--	--	--
7	5.88	11.76	70.59	11.76	0.00	0.00	--	--	--
8	0.00	41.18	52.94	5.88	--	--	--	--	--
9	11.76	64.71	5.88	0.00	17.65	--	--	--	--
10	46.67	13.33	26.67	13.33	0.00	--	--	--	--
11	0.00	11.76	82.35	5.88	0.00	--	--	--	--
12	23.53	35.29	41.17	0.00	--	--	--	--	--
13	18.75	6.25	43.75	31.25	--	--	--	--	--
14	32.50	12.50	6.25	18.75	--	--	--	--	--
15	0.00	12.50	6.25	0.00	0.00	6.25	37.50	12.50	25.00
16	0.00	18.75	18.75	0.00	0.00	0.00	43.75	18.75	--
17	0.00	31.25	31.25	0.00	0.00	0.00	18.75	18.75	--

FONTE: Dados computados a partir dos questionários respondidos.

QUADRO DE RESPOSTAS 5

DOCENTES PESQUISADOS DO CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS

QUESTÃO	ALTERNATIVA (EM %)								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1A	0.00	0.00	0.00	5.26	5.26	10.53	63.16	15.79	0.00
1B	0.00	0.00	0.00	5.26	5.26	15.79	52.63	21.05	0.00
1C	5.56	0.00	5.56	5.56	5.56	11.11	44.44	22.22	--
2A	33.33	33.33	0.00	33.33	--	--	--	--	--
2B	16.67	44.44	0.00	38.89	--	--	--	--	--
2C	16.67	27.78	11.11	44.45	--	--	--	--	--
3A	5.26	0.00	15.79	0.00	0.00	0.00	78.95	--	--
3B	5.26	0.00	36.84	0.00	0.00	0.00	57.89	--	--
3C	10.52	0.00	36.84	0.00	0.00	0.00	52.63	--	--
4A	83.33	16.67	0.00	--	--	--	--	--	--
4B	77.78	22.22	0.00	--	--	--	--	--	--
4C	77.78	22.22	0.00	--	--	--	--	--	--
5	5.26	31.58	47.37	15.79	--	--	--	--	--
6A	15.79	42.11	0.00	42.11	0.00	0.00	--	--	--
6B	31.58	17.79	0.00	52.63	0.00	6.67	--	--	--
6C	15.79	21.05	5.26	57.89	0.00	0.00	--	--	--
7	10.53	26.32	52.63	5.26	0.00	5.26	--	--	--
8	5.26	47.37	47.37	0.00	--	--	--	--	--
9	0.00	63.16	10.53	5.26	21.01	--	--	--	--
10	55.56	16.67	16.67	11.11	0.00	--	--	--	--
11	10.52	10.52	73.68	0.00	5.26	--	--	--	--
12	47.37	36.84	15.79	0.00	--	--	--	--	--
13	47.06	0.00	17.65	35.29	--	--	--	--	--
14	47.37	26.32	10.53	15.79	--	--	--	--	--
15	0.00	21.05	5.26	0.00	0.00	0.00	52.63	10.53	10.53
16	0.00	21.05	21.05	10.53	0.00	5.26	36.84	5.26	--
17	0.00	42.11	21.05	5.26	0.00	0.00	21.05	10.53	--

FONTE: Dados computados a partir dos questionários respondidos.

8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAHAMSON, Mark. Cosmopolitanism, dependence-identification and geographical mobility. Administrative Science Quarterly, v. 10, p. 98-106, 1965.
- AMBONI, Nério. Liderança, comunicação e clima organizacional: um estudo comparativo dos centros e departamentos de ensino da Universidade Federal de Santa Catarina. Dissertação (Mestrado em Administração) - Curso de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, 1986.
- ALBUQUERQUE, J. A. Guilhon. Instituição e poder. Rio de Janeiro: Graal, 1980.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR_6023: Referências bibliográficas. Rio de Janeiro: ABNT, 1989.
- BALDRIDGE, J. Victor et al. Estructuración de políticas y liderazgo efectivo en la educación superior. México: N.O.E.M.A., 1982.
- BALDRIDGE, J. Victor. Power and conflict in the university. New York, John Wiley, 1971.
- BERGER, P. K. & GRIMES, A. J. Cosmopolitan-Local: A factor analysis of the construct: Administrative Science Quarterly, v. 18, p. 223-235, 1973.
- BEN-DAVID, Joseph. O papel do cientista na sociedade. São Paulo: Pioneira, 1974.
- BLAU, PETER M. Universidades como organização. Revista Brasileira de Administração da Educação, Porto Alegre, v. 2, n.2, p. 10-26, 1984.
- BLAU, Peter M. Organizações Formais. São Paulo: Atlas, 1970.

- BRUYNE, et al. Dinâmica da pesquisa em Ciências Sociais: os polos da prática metodológica. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1977.
- CAMPOS, Edmundo (org.). Sociologia da Burocracia. 4.ed. Rio de Janeiro, Zahar, 1978.
- CHAMPION, Dean J. A Sociologia das Organizações. São Paulo: Saraiva, 1979.
- COHEN, M. D., MARCH, J. & OLSEN, J. P. A garbage can model of organization choice: Administrative Science Quarterly, v. 17, n. 1, p. 1-25, 1972.
- CUNHA, Vera Lúcia B. de Menezes. Racionalidade administrativa na lógica de ação dos dirigentes da empresa estatal: um estudo na empresas estatais de Santa Catarina. Dissertação (Mestrado em Administração) - Curso de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, 1985.
- DELBEQ, Andre' L. & ELFNER, Elliot S. Local-Cosmopolitan Orientations and Career Strategies for Specialists. Academy of Management Journal, v. 13, p. 373-387, 1970.
- ETZIONI, Amital. Organizações modernas. São Paulo: Pioneira, 1976.
- FÁVERO, M. de Lourdes A. A universidade brasileira em busca de sua identidade. Petrópolis: Vozes, 1977.
- FAYOL, Henri. Administração Industrial e geral. São Paulo: Atlas, 1970.
- FRANCO, M. Estela Dal Pal. O poder na universidade enquanto burocracia: um estudo sobre dimensões organizacionais, Revista de Administração, São Paulo, v. 19, n. 4, p. 60-69, 1984.

- FILLEY, Alan C. & GRIMES, Andrew J. The bases of power in decision processes. Promising Research Direction, p. 133-169, 1968.
- GOLDBERG, Louis C. Local-Cosmopolitan: Unidimensional or Multidimensional, The American Journal of Sociology, v. 70, p. 704-710, 1965.
- GOULDNER, Alvin W. Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles-I, Administrative Science Quarterly, v. 2, p. 281-306, 1957.
- GOULDNER, Alvin W. Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles-II, Administrative Science Quarterly, v. 2, p. 444-480, 1958.
- GRACIANI, M. Stela Santos. O Ensino Superior no Brasil-a estrutura de poder na universidade em questão. 2. ed., Petrópolis: Vozes, 1984.
- GRIMES, Andrew J. & BERGER, Phillip K. Cosmopolitan-Local: Evaluation of the Construct, Administrative Science Quarterly, v. 15, p. 407-416, 1970.
- HALL, Richard H. Organizações: estrutura e processos. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil, 1984.
- HILDEBRAND, Juliana Maes. Estilos de liderança e satisfação no trabalho: um estudo na Companhia Catarinense de Águas e Saneamento - CASAN. Dissertação (Mestrado em Administração) - Curso de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, 1988.
- HOUSE, Robert J. & WIGDOR, Lawrence A. Cosmopolitans and Locals: some differential correlations between leader behavior, Satisfaction and performance, [S.l.], [A.m.], 1969.

- KERLINGER, Fred N. Metodologia da pesquisa em Ciências Sociais: um tratamento conceitual. São Paulo: EDUSP, 1980.
- KERR, Clark. Usos da universidade. Fortaleza, UFC, 1982.
- LAKATOS, Eva Maria. Metodologia científica. São Paulo: Atlas, 1986.
- LEITE, Rogerio C. de Cerqueira. As sete pragas da universidade. 2. ed. São Paulo: Duas Cidades, 1980.
- MARCH, J. & SIMON, Herbert. Teoria das Organizações. 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 1967.
- MERTON, Robert K. Sociologia: Teoria e Estrutura. São Paulo: Mestre Jou, 1970.
- MINOGUE, Kenneth. O conceito de universidade. Brasília: UNB, 1981.
- OLIVEIRA, J. B. Araújo. Ilhas de competência: carreiras científicas no Brasil. São Paulo: Brasiliense, CNPQ, 1985.
- OLIVEIRA, J. B. Araújo. A burocratização da universidade, Revista de Educação Brasileira, Porto Alegre, v. 6. n. 12, p. 55-80, 1984.
- PELAYO, Manoel Garcia. Burocracia, tecnocracia y outros escritos. Madrid: Alianza Universidad, 1974.
- PERROW, Charles B. Análise organizacional: um enfoque sociológico. São Paulo: Atlas, 4. ed., 1981.
- RITTI, Richard R. Work goals scientists and engineers. Industrial Relations, v. 7, p. 118-154, 1968.
- RODRIGUES, Suzana Braga. Processo Decisório em Universidades: Teoria III, Revista Brasileira de Administração da Educação, Porto Alegre, v.2, n.2, 1984.

- SELLTIZ, Claire et al. Métodos de Pesquisa nas Relações Sociais. São Paulo, EDUSP, 1974.
- SCHWARTZMAN, Simon & CASTRO, Cláudio de Moura (orgs.). Pesquisa universitária em questão. Campinas: Ed. da UNICAMP, Icone Editora; São Paulo: CNPq, 1986.
- SCHWARTZMAN, Simon. Ciência, Universidade e Ideologia: a política do conhecimento. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1980.
- SIMON, Herbert A. O comportamento administrativo. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 1971.
- SBRAGIA, Robert. Um estudo empírico sobre clima organizacional em instituições de pesquisa. Revista de Administração, São Paulo, v. 18, n.2, p. 3-9, out./Jun. 1983.
- TAYLOR, Frederick. Princípios de Administração Científica. São Paulo: Atlas, 1970.
- THOMPSON, Victor. A moderna organização. Rio de Janeiro: USAID, 1967.
- TRAGTEMBERG, Maurício. Administração, poder e ideologia. São Paulo: Moraes, 1980.
- TRAGTEMBERG, Maurício. Burocracia e ideologia. São Paulo: Ática, 1977.
- WEBER, Max. Economia y sociedad: esbozo de sociologia comprensiva. México: Fondo de Cultura Economica, 1979.
- WEBER, Max. Ensaio de sociologia. Rio de Janeiro: Zahar, 1963.
- WEICK, Karl. Educational organizations as loosely coupled systems: Administrative Science Quarterly, v. 22, n. 1, 1976.