

# ALVOS DE DOCENTES-PESQUISADORES RELATIVOS À CARREIRA: INFLUÊNCIA DAS VARIÁVEIS SEXO E ÁREA DO CONHECIMENTO

Maria Marta GIACOMETTI\*

## RESUMO

A pesquisa tem por objetivo o estudo da definição de alvos relativos à carreira de docentes-pesquisadores da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Foram entrevistados 24 sujeitos divididos em três grupos por área de atuação e subdivididos em subgrupos por sexo. Os resultados indicaram que os docentes-pesquisadores apresentam dificuldades no estabelecimento de seus alvos e no planejamento de estratégias. Foi analisada também a influência das variáveis sexo e área.

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho insere-se no estudo da Definição de Alvos que integra o behaviorismo cognitivo e é compatível com as tendências mais recentes da área. A Definição de Alvos é um importante componente da Teoria de Aprendizagem Social de BANDURA (1963), e também mantém estreito vínculo com o Behaviorismo Social (STAATS, 1975).

O princípio básico da Definição de Alvos consiste em que os alvos são reguladores imediatos da ação humana. Um alvo é o que o indivíduo está tentando alcançar, atingir; é o objeto ou o objetivo de uma ação (LOCKE e colab., 1981).

A motivação é vista então como a combinação de esforço e de desejo para alcançar um alvo, mais atitudes favorá-

---

(\*) Profª da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.

veis em relação ao mesmo e ao próprio esforço. Refere-se também a quanto a pessoa trabalha ou se empenha para alcançá-lo em função do seu desejo de atingi-lo e da satisfação vivenciada por isto. Não basta o esforço, é preciso que ele esteja orientado para um objetivo. Também só o desejo de alcançar o alvo não constitui, por si só motivação, é preciso que haja comportamento presente compatível com a busca do mesmo. "Quando se ligam o desejo de alcançar e atitudes favoráveis a um alvo com um esforço ou impulso para fazê-lo, então, temos um organismo motivado" (GARDNER, 1985, p. 11).

No que tange ao docente-pesquisador é preciso conhecer esses alvos, o quanto de esforço investe e as atitudes presentes para assim poder atendê-lo melhor, reforçando de forma positiva o comportamento de busca e uso da informação.

Para WITTER (s. d.) existem várias razões que justificam a definição de alvos. A primeira razão estaria no fato do processo de definir alvos oferecer oportunidade de rever operações, avaliar aspectos ou variáveis relevantes e discutir os problemas envolvidos no comportamento analisado. Uma segunda razão seria o oferecimento de um padrão de referência para se avaliar se as operações de modificação de comportamento estão sendo eficientes. Outra justificativa seria a possibilidade de dirigir o esforço em uma dada direção, economizando tempo, energia e até mesmo dinheiro por parte das pessoas envolvidas no processo. A definição de alvos pode também fornecer mecanismos e oportunidades para relacionar o que se está fazendo hoje em termos de modificação do comportamento com planos a longo prazo; isso implica em definir alvos intermediários até se poder alcançar o alvo final, o qual se pretende atingir a longo prazo. Uma última razão apresentada pela autora para se estabelecer alvos decorre do fato de que, se não estiver claramente definido o alvo, não é possível saber se uma dada mudança representa progresso (aproximação do alvo), regressão (piora em relação ao comportamento tomado como ponto de partida) ou ainda a simples manutenção do "status quo". A autora lembra também que o alvo não será alcançado se estratégias, esquemas, reforços e arranjos adequados de contingências não forem estabelecidos.

O fato é que muitas pesquisas têm sido desenvolvidas enfocando esse tema tanto a nível de pesquisa básica como

aplicada (por exemplo área de administração, de planejamento, de carreira, de psicoterapia). Porém é em LOCKE e colab. (1981) e LOCKE & LATHAM (1985) que se pode recuperar as principais premissas nas quais tem se apoiado a maior parte dos estudos realizados na área, principalmente aqueles voltados para os efeitos da definição de alvos sobre o desempenho da tarefa. Essas premissas, de forma sucinta, são: a) Alvos específicos e claramente definidos direcionam o comportamento mais efetiva e fidedignamente do que alvos vagos ou gerais; b) alvos difíceis ou desafiadores produzem melhor desempenho do que alvos moderados ou fáceis; c) alvos intermediários podem ser usados como meios de atingir alvos finais mais distantes; d) a definição de alvos funciona se existir uma retroinformação adequada, mostrando o desempenho ou o progresso em relação ao alvo do indivíduo; e) os alvos devem ser aceitos para serem efetivos; f) os incentivos monetários, além de aumentarem a probabilidade da definição de alvos ou o nível no qual os alvos são colocados, afetam também o grau de comprometimento com o alvo, dependendo da quantia de incentivo recebida; g) a participação e apoio na definição de alvos podem levar não somente a definir alvos elevados que levariam a um maior esforço e consequentemente a uma melhor desempenho, mas também à aceitação e comprometimento com o alvo.

LOCKE e colab. (1981) assinalam também que as diferenças individuais em relação à definição de alvos têm recebido reduzida atenção por parte dos pesquisadores, embora diversas variáveis tenham sido analisadas em um ou mais estudos tais como variáveis demográficas e da personalidade.

Tomando por base esse referencial teórico, foram estabelecidos como objetivos do presente estudo: a) detectar alvos finais e intermediários de docentes-pesquisadores da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul quando se trata da carreira docente; b) verificar as dificuldades encontradas no alcance de alvos intermediários e finais; c) analisar a influência das variáveis sexo e área (Ciências Biológicas e da Saúde, Ciências Exatas e Tecnológicas e, Ciências Humanas e Sociais) referentes às questões focalizadas nos objetivos anteriores.

## MÉTODO

### Caracterização da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

A Universidade Federal de Mato Grosso do Sul teve origem por volta de 1960 com a criação da Faculdade de Farmácia e Odontologia de Mato Grosso. Posteriormente foram criados também diversos Institutos, em algumas das cidades do interior do Estado, que vieram a constituir a Universidade Estadual de Mato Grosso (1969). A federalização da Universidade ocorreu em 1979 com personalidade jurídica de fundação.

Atualmente a estrutura acadêmica é composta por sete centros: Centro de Ciências Biológicas e da Saúde – CCBS (Campo Grande), Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas – CCET (Campo Grande), Centro de Ciências Humanas e Sociais – CCHS (Campo Grande), Centro Universitário de Aquidauana – CEUA, Centro Universitário de Corumbá – CEUC, Centro Universitário de Dourados – CEUD, Centro Universitário de Três Lagoas – CEUL.

A Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, em seus campi de Campo Grande, Corumbá, Aquidauana, Dourados e Três Lagoas, oferece à comunidade, regularmente, 43 cursos de graduação, dez cursos de especialização e um de mestrado, totalizando 4.684 alunos e 729 professores.

### Sujeitos

Nesta pesquisa foram selecionados aleatoriamente 24 docentes-pesquisadores da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campus de Campo Grande, incluindo-se no sorteio somente os docentes que atuassem com carga horária de 40 horas, em fase final de elaboração de tese ou então com mestrado ou doutorado concluído a partir de 1985, para garantir vivência de pesquisa.

As informações necessárias à realização do sorteio foram obtidas na Gerência de Recursos Humanos da UFMS e na Coordenadoria de Pós-Graduação da UFMS.

As informações referentes aos 24 docentes foram registradas em fichas e estas por sua vez, alfabetadas pelo nome do

docente, numeradas e separadas por área e sexo, respeitando-se esta divisão na realização do sorteio.

Foram sorteados então, mediante a Tabela de Dígitos Aleatórios (WANNACOTT & WONNACOTT, 1985), quatro sujeitos do sexo feminino (subgrupo feminino) e quatro do sexo masculino (subgrupo masculino) em cada área, resultando na organização dos grupos que passam a ser descritos.

**GCCBS** – Grupo de docentes do Centro de Ciências Biológicas e da Saúde (CCBS)

Neste grupo, a idade das mulheres manteve-se entre 30 e 33 anos e a dos homens entre 31 e 38 anos. As mulheres foram admitidas na UFMS entre 1980 e 1988 e os homens entre 1976 e 1981. Além de trabalharem em regime de 40 horas os sujeitos sorteados eram de Dedicção exclusiva. Dois dos sujeitos do sexo masculino e um do sexo feminino encontravam-se em fase final de elaboração de tese de mestrado.

**GCCET** – Grupo de docentes do Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas (CCET)

A faixa etária das mulheres neste grupo permaneceu entre 30 e 33 anos e a dos homens entre 24 e 40 anos. O ano de admissão na UFMS das mulheres variou entre 1977 e 1987 e dos homens entre 1977 e 1988. Dois dos sujeitos sorteados tinham doutorado e quatro estavam em fase final de elaboração de tese de mestrado. Apenas um dos informantes (sexo masculino) não era de Dedicção Exclusiva mas exercia 40 horas de atividades na Universidade.

**GCCHS** – Grupo de docentes do Centro de Ciências Humanas e Sociais (CCHS)

As mulheres neste grupo tinham entre 32 e 47 anos e os homens, entre 36 e 44 anos. Elas foram admitidas na UFMS entre 1971 e 1987 e eles entre 1974 e 1987. Três dos sujeitos sorteados estavam em fase final de elaboração de tese (mestrado ou doutorado) não tendo quaisquer dos sujeitos concluído doutorado. Todos os informantes desse grupo estavam trabalhando em regime de Dedicção Exclusiva.

Portanto, cada grupo foi constituído por um subgrupo feminino e um subgrupo masculino.

Para a indicação de subgrupo acrescentou-se a letra M (masculino) ou F (feminino) após a denominação do grupo. Ex.: subgrupo CCBS-F, subgrupo CCBS-M, subgrupo CCET-F etc.

## Material

Em função dos objetivos propostos foram utilizados os seguintes materiais: a) Roteiro para a entrevista – constaram desse roteiro, além da data de realização da entrevista, nome do entrevistado, Departamento e telefone, permissão do uso do nome do sujeito durante a entrevista, as seguintes perguntas: “Que planos tem para sua carreira docente? E em relação à pesquisa, desenvolvimento de projetos? ”; b) Fitas cassetes para gravação da entrevista, marca BASF, com duração de 60 minutos; c) Gravador cassete portátil, marca Panasonic.

## Procedimento

Para a realização da pesquisa, em uma primeira fase, os sujeitos foram entrevistados em seu local de trabalho, de acordo com o roteiro descrito anteriormente. A entrevista foi gravada e precedida pela apresentação das perguntas a serem respondidas, esclarecendo-se as dúvidas. Ficou explícito que na publicação do trabalho resultante da pesquisa seria mantido o anonimato quanto aos informantes. Ao final da entrevista agradeceu-se a colaboração dos sujeitos na pesquisa.

Todas as 24 entrevistas foram transcritas pelo responsável pela pesquisa. Do total, uma entrevista foi sorteada aleatoriamente, sendo transcrita por outra pessoa. Procedeu-se então a um estudo de concordância entre a transcrição das duas entrevistas mediante a aplicação do teste de fidedignidade utilizando a seguinte fórmula:  $IC = A/A + D$ . 100, onde IC é o índice de concordância, A corresponde ao número de acordos no conteúdo semântico e D é o número de desacordos. Obteve-se  $IC = 75,9\%$ .

## RESULTADOS

Procedeu-se à análise das questões das entrevistas através da tabulação do conteúdo das frases estabelecendo-se categorias a partir do discurso dos sujeitos.

Para testar a fidedignidade das tabulações foi realizado um estudo de concordância, por dois juízes independentes, de uma entrevista sorteada aleatoriamente. Para esse estudo, aplicou-se a fórmula já empregada anteriormente no teste de fidedignidade das transcrições das entrevistas. Obtido um índice de 86% para as tabulações, foram consideradas satisfatórias as análises, apresentando-se a seguir os resultados precedidos da conceituação das categorias.

A tabela apresenta os resultados em termos de frequência e percentuais, recorrendo-se ao cálculo do  $X^2$  quando possível, ficando estabelecido o nível de significância em 0,05 (SIEGEL, 1956).

As questões da entrevista tiveram por objetivo detectar Alvos finais e intermediários dos docentes pesquisadores, bem como as dificuldades encontradas no alcance dos mesmos, quando estava em foco a carreira docente. Suas respostas viabilizaram definir as categorias aqui descritas, as quais resultaram no agrupamento dos dados.

**1. Alvos intermediários** — foram incluídas nesta categoria as frases relativas a Alvos intermediários tais como planos de realização de cursos de doutorado; pós-doutorado ou mesmo o término do curso de mestrado ou doutorado pelo docente-pesquisador. Exemplos: "... sair pra fazer o doutoramento." "... penso num doutorado..." "... pretendo primeiro defendê minha tese de mestrado esse semestre".

**2. Alvos finais** — esta categoria refere-se às frases em que o sujeito expressa seus objetivos, seus Alvos em função dos quais ele faz seus planos. Compreende o desejo de se auto-realizar, de implementar a carreira e de se dedicar ao ensino, à pesquisa e extensão, melhorando seu desempenho. Exemplos: "... então quero batalhá nessa, nessa área, né..." "Então fazê a — a toda a carreira..." "... desenvolver um trabalho razoável como professor..." "... é realmente dedicar à pesquisa pra vê se sai..."

**3. Outros** — refere-se às frases em que o sujeito diz não ter planos em relação à carreira ou pensa em exercer a profissão em outra instituição de ensino superior ou ainda, parar provisoriamente, desejando adiar a realização de curso de doutorado ou pós-doutorado seja para amadurecer e colocar em prática aqueles conhecimentos adquiridos no mestrado, ou seja por problemas familiares. Exemplos: "... eu espero dá um tempo ainda, amadurece alguma coisa que eu possa né... pensar..." "Agora a vontade maior seria mudar de universidade".

**4. Dificuldades** — foram incluídas nesta categoria frases relativas aos obstáculos percebidos pelos sujeitos em relação a Alvos intermediários e a Alvos finais, tais como problemas de ordem pessoal, problemas institucionais ou a distância de grandes centros. Exemplos: "Eu tenho criança pequena que dificulta, né a saída de imediato". "... então você fica com uma carga horária muito grande de aula..." "...e devido a essa falta de recursos..." "... principalmente que a gente está um pouco distante dos grandes centros...".

Antes de analisar os resultados referentes a essa questão (Tabela 1) é necessário lembrar que não foram passíveis de tabulação um total de 638 frases sendo 227 concernentes a frases introdutórias ou complementares e 411 frases por não referirem-se diretamente ao assunto analisado, ou seja, aos objetivos da pesquisa. O total de enunciados efetivamente analisados compreendeu 417 respostas.

A Tabela 1 mostra que para um total de 230 frases expressando ALVOS FINAIS foram emitidas apenas 46 frases referindo-se a ALVOS INTERMEDIÁRIOS encontrando os docentes — pesquisadores, desta forma, mais DIFICULDADES em atingir os ALVOS FINAIS (N =85).

Verifica-se também pela Tabela 1 que a indicação de ALVOS INTERMEDIÁRIOS E ALVOS FINAIS não diferem significativamente entre os subgrupos ( $X^2_p = 3,3$  e  $X^2_o = 5,72$  respectivamente).

Todavia, nas DIFICULDADES em relação a ALVOS INTERMEDIÁRIOS e ALVOS FINAIS os resultados de  $X^2$  revelaram diferenças significantes entre os subgrupos. Nos dois casos o subgrupo CCET-M apontou o maior número de DIFICULDADES.

**Tabela 1:** Porcentagem de frases expressando planejamento da carreira docente (ensino/pesquisa/extensão) e  $\chi^2$  (n. sig. = 0,05)

CATE- GORIAS / SUB- GRUPOS	ALVOS INTERMEDIÁRIOS		ALVOS FINAIS		OUTROS		DIFICULDADES					
							ALVOS INTERMEDIÁRIOS		ALVOS FINAIS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CCBS - F	4	8,7	31	13,5	3	16,7	3	7,9	4	4,7		
CCBS - M	10	21,7	47	20,4	2	11,1	3	7,9	24	28,2		
CCET - F	10	21,7	35	15,2	2	11,1	2	15,8	13	15,3		
CCET - M	7	15,2	37	16,1	5	27,8	18	47,4	29	34,1		
CCHS - F	7	15,2	46	20	3	16,7	5	13,2	12	14,1		
CCHS - M	8	17,4	34	14,8	3	16,7	3	7,9	3	3,5		
TOTAL	46	99,9	230	100	18	100,1	38	100,1	85	99,9		
Parâmetros $\chi^2$ (*)	ngl. = 5 $\chi^2_c = 11,1$	$\chi^2_o = 3,3$ $H_o$ ñ rejeitada	ngl. = 5 $\chi^2_c = 11,1$	$\chi^2_o = 5,72$ $H_o$ ñ rejeitada	ñ		ngl. = 2 $\chi^2_c = 5,99$	$\chi^2_o = 10,82$ $H_o$ rejeitada	ngl. = 3 $\chi^2_c = 7,81$	$\chi^2_o = 10,71$ $H_o$ rejeitada		

(\*) Foram excluídos os subgrupos com  $N < 5$  quando isto ocorria em mais de 20% das caselas alterando-se consequentemente o ngl.

ñ Cálculo não realizado devido a baixa frequência de todas as caselas

Observa-se ainda que a categoria OUTROS não permitiu a devida análise dos dados em vista da baixa frequência, podendo ser considerada irrelevante.

Referente à análise focalizando as variáveis Área e Sexo, os resultados da Tabela 1 foram reagrupados e realizados os cálculos do  $X^2$  que aparecem nas tabelas 2 e 3 respectivamente.

**Tabela 2.** Teste de Independência da ocorrência de frases expressando alvos e dificuldades (n.sig. = 0,005; n.g.l. = 2;  $\chi^2_c = 5,99$ )

COMPARAÇÕES	$X^2_0$	DECISÃO
Intergrupos Categorias		
1. Alvos intermediários	0,30	Ho não rejeitada
2. Alvos finais	0,45	Ho não rejeitada
3. Outros	0,11	Ho não rejeitada
4. Dificuldades		
a) Em relação a alvos intermediários	15,37	Ho rejeitada
b) Em relação a alvos finais	12,87	Ho rejeitada

Como a Tabela 2 permite verificar, o  $X^2$  revelou existirem diferenças significantes entre as áreas apenas em relação às DIFICULDADES encontradas na realização dos ALVOS INTERMEDIÁRIOS e ALVOS FINAIS; vale ressaltar que os sujeitos do CCET foram os que relataram maior número de DIFICULDADES, seja em relação a ALVOS INTERMEDIÁRIOS (63,2%), seja em relação a ALVOS FINAIS (49,4%).

O cálculo do  $X^2$  apresentado na Tabela 3 confirma que os resultados em relação à variável Sexo não são significativamente diferentes com exceção das DIFICULDADES em relação a ALVOS FINAIS, sendo que as mulheres apontaram menor número de dificuldades (34,1%).

**Tabela 3.** Influência da variável sexo por categoria relativa a alvos e dificuldades (n.sig. = 0,05; n.g.l. = 1;  $\chi^2 = 3,84$ ).

COMPARAÇÕES	$\chi^2_0$	DECISÃO Ho: M = F
Intergrupos Categorias		
1. Alvos intermediários	0,35	Ho não rejeitada
2. Alvos finais	0,16	Ho não rejeitada
3. Outros	0,22	Ho não rejeitada
4. Dificuldades		
a) Em relação a alvos intermediários	2,63	Ho não rejeitada
b) Em relação a alvos finais	8,58	Ho rejeitada

## DISCUSSÃO

Os docentes-pesquisadores, referindo-se nas entrevistas, mais a Alvos finais (230 frases) do que a intermediários, (46 frases) expressaram um direcionamento pouco efetivo para o alcance dos Alvos finais. A literatura mostra que Alvos intermediários, além de direcionarem, fortalecem os Alvos finais, na medida em que os primeiros são atingidos e o alcance dos últimos torna-se próximo, garantindo a manutenção de comportamento, e, no caso específico, a produtividade.

Está implícito que quando o Alvo final é muito alto ou muito distante é necessário e prático dispor de vários alvos intermediários. Considerando que a carreira do magistério superior é feita ao longo de mais ou menos 30 anos, é importante contar com vários alvos intermediários.

Parece também não estar ocorrendo uma caracterização da realização de cursos de doutorado, pós-doutorado (Formação pessoal acadêmica) como alvos intermediários. Neste ponto, levanta-se a hipótese de que por algum tempo a carreira nas universidades federais brasileiras ficou praticamente desvinculada da formação e/ou mérito acadêmico do profissional, havendo casos em que não havia necessidade de ser mestre ou doutor para galgar os vários níveis da carreira instituída pela

Universidade. Para expor melhor essa questão, extraiu-se da entrevista de um dos sujeitos as seguintes colocações: "... eu tenho a impressão que o incentivo à carreira docente eh..., tenho a impressão não, tenho a certeza, é uma coisa bastante recente, tanto é que há alguns anos atrás o número de doutores e de mestres aqui dentro era muito baixo, porque não importava você ter mestrado ou doutorado prá você estar no nível 16, por exemplo." Prossegue lembrando que só com a graduação muitas pessoas ascenderam, sendo relevante apenas o tempo de serviço.

O que pode estar acontecendo também é eles não terem muito claro para si os alvos finais ou esses serem muito gerais. Sabe-se que alvos claros e específicos direcionam mais efetivamente o comportamento do que alvos vagos e gerais (LOCKE e colab., 1981). Essa hipótese pode estar relacionada ao fato de que os docentes-pesquisadores chegaram a confundir-se sobre o que é carreira solicitando em alguns casos que se explicasse melhor a pergunta da entrevista sobre os Planos para a Carreira. Geralmente referiam-se à carreira apenas como a realização de cursos. Exemplo. "Então fazer a-a toda a-a carreira, chegar até o doutorado se possível, ..." Ou então como a dedicação ao ensino, pesquisa e/ou extensão, melhorando o desempenho. Exemplos: "Em termos de carreira docente eu ... eu ... eu realmente gostaria muito mais de atuar eh... no ensino, né, dos nossos alunos aqui dentro, ... ou, Bom, pretendo continuar aqui na Universidade, né, trabalhando bastante e fazer dentro do possível, né, continuar com pesquisas e com os trabalhos só isso." Como se observa, parece não haver planejamento sistemático, especificação de alvos, de estratégias, de relacionamento com outras atividades de sua vida.

Estes dados mostram que, às vezes, alvos-intermediários passam a controlar o comportamento como se fossem alvos-finais. Indicam também que o ensino está sendo mais controlador da busca e uso da informação do que ocorre com a pesquisa e outras atividades da Universidade e da vida do docente-pesquisador.

Realmente, a carreira envolve todos esses aspectos e muitos outros. No entanto, pouquíssimos abordaram a carreira como mudanças de níveis que vão do professor auxiliar até o titular, implicando planejamentos diferenciados a cada nível

quanto ao ensino, à pesquisa e à extensão. Esse aspecto está relacionado aos anteriores, na medida em que a realização de cursos, o desempenho, a produção científica seriam os critérios para se avançar na carreira, para se obter o reconhecimento da comunidade ou mesmo para obter reforçadores intrínsecos.

Convém destacar que o aspecto de progressão salarial não foi mencionado pelos docentes-pesquisadores, quer seja em relação a seus planos de carreira ou às dificuldades enfrentadas. Pressupõe-se que os incentivos monetários não sejam reforçadores para os docentes-pesquisadores ou então, algum fator implícito levou-os a não se exporem quanto a esse aspecto. Talvez ainda não tenham se despojado de concepções como ensino/sacerdócio, ensino/vocação; ou estejam se esquivando de uma punição por focar o aspecto financeiro, por tomar postura mais profissionalmente aceita em outras profissões.

Outro ponto a frisar é que as dificuldades repousaram em maior número no alcance dos alvos finais e em menor número nos alvos intermediários. Esse resultado, além de estar relacionado, é óbvio, ao não-planejamento sistemático de alvos, à não-definição de alvos intermediários, pode também estar denotando uma estimativa deficiente da probabilidade dos alvos a serem alcançados. A literatura revista na Introdução deste estudo mostra que essa estimativa implica na consideração de outros fatores, além de possíveis facilidades e/ou obstáculos, como por exemplo, limitações de habilidades, valores, hábitos não-cognitivos. Ao se referirem às dificuldades para atingir seus alvos finais, apontaram sobremaneira problemas institucionais, depois familiares e outros e, em bem menos casos, referiram-se à questão da formação acadêmica, à falta de preparo para se atingir os alvos desejados. Para exemplificar, transcreve-se consideração proferida por um docente-pesquisador: "A gente depara com uma quanti... um número excessivo de aulas prá dar em diversos cursos, né, ..." Aliás, esse aspecto de sobrecarga de aulas foi muito citado pelos informantes. Aparentemente parecem perceber mais facilmente as dificuldades "fora deles", no ambiente. Talvez, devido a essas dificuldades apontadas não permitirem o exercício pleno de suas potencialidades e conseqüente auto-avaliação através de uma retroinformação. Esse fato chamou a atenção também quando das respostas referentes às perspectivas pessoais quanto à profissão. Veja-se o exemplo extraído de uma

entrevista: "E no fim a gente cai naquela roda vida do-do do local e a pesquisa vai ficando pro lado." Pode-se inferir que em termos de controle de estímulos ambientais, estes sejam mais potentes enfraquecendo o próprio auto-controle do docente-pesquisador, ou seja, as contingências ambientais são mais fortes do que a força motivacional, impedindo o alcance de alvos e prejudicando o desempenho.

Falta acrescentar ainda que os resultados mostraram diferenças significantes na consideração das dificuldades entre os subgrupos, apresentando o maior número de frases expressando dificuldades em relação aos alvos, o subgrupo CCET-M. No caso de alvos intermediários, a área de atuação provavelmente foi responsável por esse fato e, no caso de alvos finais, não só a área, mas o sexo influenciou, visto que a análise da influência dessas duas variáveis confirma esta situação.

Emerge então destas afirmações uma série de possibilidades. É possível que essa área venha sendo menos beneficiada por contingências administrativas, ou então, que contingências de relacionamento social estejam afetando seu comportamento. Essa suposição apóia-se na abordagem contingencial segundo a qual, em uma organização, pessoas, tarefas, tecnologia, administração e ambiente se encaixam e são dependentes uns dos outros, resultando situações específicas (CURY, 1988). Sendo assim, o fato dos docentes-pesquisadores do CCET tenderem a referirem-se mais às dificuldades relativas às condições técnicas (laboratório, equipamentos, etc...) do que os demais grupos, pode estar a refletir uma necessidade específica desse grupo.

No que tange a docentes-pesquisadores do sexo masculino, pode ser que seus níveis de aspiração sejam mais elevados e por isso emitiram maior número de frases expressando dificuldades em relação aos alvos finais. Ou então, é possível que estilos de enfrentamento de situações diferenciados estejam presentes. Estilos de enfrentamento são padrões individuais, implicando na escolha oportuna dos recursos da pessoa para lidar com os seus problemas, necessidades ou desafios específicos. ANGELINI e colab. (1985) verificaram, por exemplo, que as mulheres (estudantes universitárias) diante de situações de realização e de ansiedade, apresentaram o nível de estilo de enfrentamento ativo mais elevado quando comparadas aos homens, contrariando premissas socioculturais. Entretanto, somen-

te pesquisas mais específicas poderiam verificar que estilos de enfrentamento predominam entre os docentes-pesquisadores ao longo de seu trabalho, ou se o fato das mulheres expressarem menos dificuldades poderia ser decorrente de enfrentamento ativo capaz de dimensionar diferentemente as dificuldades. É pouco provável que isso tenha se dado, já que as dificuldades apontadas repousaram, em grande parte, em problemas de ordem institucional, partilhados igualmente por homens e mulheres.

No que diz respeito ao estabelecimento de alvos no presente estudo, fica implícita a necessidade de se conhecer melhor variáveis como a definição extrínseca e participativa nos alvos de carreira (LATHAM e colab, 1978) e clareza destas definições (ARVEY e colab, 1976) e suas relações com a busca de informação e a produção científica.

## CONCLUSÃO E SUGESTÕES

Tendo em vista os objetivos que nortearam esta pesquisa, envolvendo docentes-pesquisadores da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, foi possível estabelecer, a partir dos resultados, as conclusões aqui explicitadas.

Observa-se também que o delineamento da pesquisa possibilitou generalizar as conclusões e sugestões para universidades do mesmo porte da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.

Referente aos objetivos deste estudo pôde-se concluir que:

1) Os docentes-pesquisadores, além de referirem-se mais a alvos finais do que a intermediários, expressando um direcionamento pouco efetivo para o alcance dos alvos finais, parecem não ter clara e especificamente definidos seus alvos.

2) Aparentemente, os sujeitos não identificaram a realização de cursos de doutorado, pós-doutorado (Formação pessoal acadêmica) como alvos intermediários.

3) Os docentes-pesquisadores referiram-se à carreira apenas como a realização de cursos, ou então, como a dedicação ao ensino, pesquisa e/ou extensão, não havendo aparentemente

um planejamento sistemático, especificação de alvos, de estratégias, de relacionamento com outras atividades de suas vidas.

4) Pouquíssimos sujeitos abordaram a carreira como mudanças de níveis que vão do professor auxiliar até o titular, implicando em planejamentos diferenciados a cada nível quanto ao ensino, à pesquisa e à extensão.

5) As dificuldades apontadas pelos docentes-pesquisadores repousaram em maior número no alcance dos alvos finais e em menor número nos alvos intermediários.

6) Ao se referirem às dificuldades para atingir seus alvos finais, os sujeitos apontaram sobremaneira problemas institucionais, depois indicaram os familiares e outros e, em bem menos casos, referiram-se à questão da formação acadêmica, à falta de preparo para se atingir os alvos desejados.

7) Os docentes-pesquisadores do sexo masculino, quando comparados aos do sexo feminino, mencionaram maior número de frases expressando dificuldades em relação ao alcance de alvos finais.

8) Os docentes-pesquisadores da área de Ciências Exatas e Tecnológicas, quando comparados aos demais, referiram-se mais à dificuldades relativas a alvos intermediários e finais.

Essas conclusões acerca da definição de alvos dos docentes-pesquisadores levam a sugerir o estabelecimento de um programa de planejamento de carreira pela Universidade que incluísse treinamento na Definição de Alvos e no uso de estratégias para alcançá-los. Seria relevante contar com orientação profissional para o planejamento sistemático de estratégias nesta área. A própria biblioteca poderia auxiliar no sentido de possibilitar o acesso à informação referente a planejamento de carreira. Entretanto, para que esse programa seja efetivo, é necessário que os critérios para ascensão na carreira obedeçam realmente àqueles referentes ao mérito acadêmico e não ao tempo de serviço, por exemplo, pois de acordo com CERQUEIRA LEITE (apud IVANISSEVICH e colab., 1988) a reabilitação da universidade estaria vinculada à luta contra o corporativismo.

É preciso também que a Instituição (Administração superior, Departamentos, etc...) tenha clara e especificamente

estabelecido seus alvos (objetivos) e que os docentes-pesquisadores participem na medida do possível na definição dos mesmos. Isso implica na definição de linhas de pesquisa e no planejamento das áreas em que os docentes-pesquisadores devem aperfeiçoar-se (cursos de doutoramento, pós-doutoramento, etc...). De qualquer modo, a Universidade deve oferecer condições (infra-estrutura) para que os docentes-pesquisadores possam atuar efetivamente no ensino, pesquisa e extensão, minimizando o efeito das contingências ambientais que afetam consideravelmente o comportamento dos docentes-pesquisadores. Essas condições iriam desde o apoio institucional, valorização, incentivos, até recursos financeiros, laboratórios, equipamentos, acesso à informação e intercâmbio com colegas através de oportunidades de participação em eventos da área.

Quanto à influência da variável sexo, evidentemente, não seria idealmente de se esperar, no âmbito da universidade, nos aspectos aqui considerados, a ocorrência de diferenças. Certamente há necessidade de mais pesquisas sobre a influência da referida variável.

Em se tratando da variável área, pode-se também lembrar a necessidade de pesquisas que focalizem com mais detalhes as especificidades de cada área, atentando para os aspectos em que se mostraram diferentes.

Estes resultados devem ser levados em consideração nos programas de educação permanente do corpo docente e no estabelecimento de diretrizes políticas para a formação de Recursos Humanos no setor docente.

## SUMMARY

*Goals in the career of teachers-researchers: the influence of sex and of three scientific areas.*

*The research has the objective of studying the definition of goals in the career of teachers-researchers of Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Twenty four subjects divided in three different groups of activity and subdivided by their sex were interviewed. The results shore that*

*the teachers had difficulties in strategy planning and in establishing their goals. The influence of three scientific areas were also analysed.*

## BIBLIOGRAFIA

- ANGELINI, Arrigo L.; CORRÊA, Ely O. M. A.; ANGELINI, Heloisa A. T. & BLANQUES, Ana Maria. Estilos de enfrentamento diante de situações de realização e de ansiedade por parte de estudantes universitários brasileiros. *Revista Interamericana de Psicologia*, **19** (1/2): 19-32, 1985.
- ARVEY, Richard D.; DEWHIRST, H. Dudley & BOLING, John C. Relationships between goal clarity, participation in goal setting, and personality characteristics on job satisfaction in a scientific organization. *Journal of Applied Psychology*, **61** (1): 103-5, 1976.
- BANDURA, Albert. *Social learning theory*, New York: Holt, Rinehart and Winston, 1963.
- CURY, Antonio. *Organização e métodos; perspectiva comportamental & abordagem contingencial*. 4. ed. São Paulo, Atlas, 1988.
- GARDNER, R. C. *Social Psychology and Second Language Learning: the role of attitudes and motivation*. London, Edward Arnold, 1985.
- IVANISSEVICH, Alicia; FERREIRA, Fernando; MUNIZ, Marisa; CARVALHO, Roberto Barros de & COSTA, Vera Rita da. A universidade em busca de si mesma. *Ciência Hoje*, **8** (45): 58-67, ago. 1988.
- LATHAM, Gary P.; MITCHELL, Terence R. & DOSSETT, Dennis L. Importance of participative goal setting and anticipated rewards on goal difficulty and job performance. *Journal of Applied Psychology*, **63** (2): 163-91, 1978.
- LOCKE, Edwin A. & LATHAM, Gary P. The application of goal setting to sports. *Journal of Sport Psychology*, **7**: 205-22, 1985.

- LOCKE, Edwin A; SHAW, Karyll N.; SAARI, Lise M. & LATHAM, Gary P. Goal setting and task performance: 1969-1980. *Psychological Bulletin*, 90 (1): 125-52, 1981.
- SIEGEL, S. *Nonparametric statistics for the behavioral science*. New York, McGraw-Hill Book, 1956.
- STAATS, Arthur W. *Social Behaviorism*. Homewood, Illinois, Dorsey Press, 1975.
- WITTER, Geraldina Porto. *Comportamento-alvo: aspecto fundamental para a mudança de comportamento em bibliotecas*. 10 fl. (no prelo)
- WONNACOTT, Ronald J. & WONNACOTT, Thomas H. *Fundamentos de estatística; descobrindo o poder da estatística*. Rio de Janeiro, Livros Técnicos e Científicos, 1985.