

DOCENTES-PESQUISADORES: PERSPECTIVA PESSOAL QUANTO À PROFISSÃO.*

Maria Marta GIACOMETTI**

RESUMO

O objetivo da pesquisa foi verificar a perspectiva pessoal de docentes-pesquisadores da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul quanto a profissão. Foram entrevistados 24 sujeitos divididos em três grupos por área de atuação e subdivididos em subgrupos por sexo. Os docentes-pesquisadores expressaram indefinição quanto a satisfação/insatisfação na perspectiva pessoal relativa à profissão, ao trabalho. Na análise da influência da variável sexo verificou-se maior número de respostas negativas quanto à profissão entre os sujeitos do sexo masculino e, maior número de respostas positivas entre os do sexo feminino. Não houve influência da área de atuação na manifestação de respostas positivas e negativas.

INTRODUÇÃO

Diversos estudos vem sendo realizados a respeito da satisfação no trabalho. Alguns focalizam a questão do papel da definição de alvos e o desempenho enfatizando a importância de dois aspectos em relação a satisfação no trabalho: a especificidade/claridade e a participação na definição de alvos (ARVEY, DEWHIRST

(*) Artigo extraído da dissertação "Motivação e busca da informação: comportamento de docentes-pesquisadores da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul" aprovada pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas para obtenção de grau de mestre em Biblioteconomia, em outubro de 1989, sob a orientação da Prof.^a Dr.^a Geraldina Porto Witter.

(**) Professora da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul UFMS.

& BOLING, 1976; LATHAM, MITCHELL & DOSSET, 1978). Variáveis moderadoras da personalidade são também evidenciadas nessas pesquisas (GRAEN, SCANDURA & GRAEN, 1986). O estudo de ARVEY, DEWHIRST & BOLING (1976) por exemplo, mostrou que, entre cientistas e engenheiros, além da transparência/planejamento e a participação na definição de alvos serem fatores linear e positivamente relacionados à satisfação no trabalho, o mesmo ocorre com três variáveis da personalidade: necessidade de realização, de autonomia e de afiliação.

Em outras pesquisas é também analisada a relação entre satisfação e características do trabalho - variedade, autonomia, identificação com a tarefa, retroinformação, etc. Sob esse prisma, ORPEN (1985) verificou em uma pesquisa envolvendo gerentes (administradores) que a maioria das relações, entre as características do trabalho percebidas e satisfação e desempenho no trabalho, foram significativamente mais elevadas entre administradores de alta necessidade de realização e de independência do que entre aqueles com baixos índices nessas necessidades.

Outro aspecto tratado nas pesquisas relativas à satisfação no trabalho refere-se aos incentivos monetários. SYLVIA & HUTCHISON (1985), com o objetivo de analisar a motivação de professores de uma escola pública em Oklahoma, verificou ser este um aspecto secundário. A motivação desses professores era baseada na liberdade de tentar novas idéias, expectativas de responsabilidade apropriadas, e elementos intrínsecos do trabalho.

Diferentes são portanto as tendências observadas nos estudos referentes à satisfação no trabalho.

No caso da presente pesquisa, apoiada também em outras leituras acerca deste tema, foram definidos os seguintes objetivos: (1) Analisar a perspectiva pessoal de docentes-pesquisadores da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul quanto à profissão, ao trabalho, manifestando-se de forma positiva, neutra ou negativa (2); verificar a influência das variáveis sexo e área (Ciências Biológicas e da Saúde, Ciências Exatas e Tecnologia e, Ciências Humanas e Sociais) referentes à questão central focalizada neste estudo.

Vale lembrar que o presente trabalho fez parte de um projeto mais amplo, tendo por unidade amostrais os mesmos sujeitos, aos quais foram aplicados outros instrumentos para atender a objetivos específicos diversos: motivação, comportamento de busca da

informação, leitura e uso da informação, planejamento de carreira, condições de trabalhos e persistência (Giacometti, 1989). Os objetivos aqui apresentados compõe uma parte específica, sendo uma unidade temática dentre as demais.

MÉTODO

- Caracterização da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS).

A Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, constituída a partir da Universidade Estadual de Mato Grosso, foi federalizada em 1979 quando então ocorreu a divisão do Estado de Mato Grosso.

Sua estrutura acadêmica compõe-se de sete Centros: Centro de Ciências Biológicas e da Saúde - CCBS (Campo Grande), Centro de Ciências Exatas e Tecnologia - 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, Aquidauana, Corumbá, Dourados e Três Lagoas, proporcionará à comunidade regularmente 43 cursos de graduação, dez cursos de especialização e um de mestrado, totalizando 4.684 alunos e 729 professores.

Há preocupação com a vinculação da pesquisa às necessidades regionais como parte integrante do projeto pedagógico da Universidade o que reflete nas propostas de todos os departamentos. O estímulo geral à pesquisa é dado na possibilidade de opção pelo regime de trabalho que implica em disponibilidade para a pesquisa, bem como na liberação para fazer cursos de pós-graduação e apoios diversos empreendimentos e intercâmbios científicos. também há estímulo para a busca de recursos financeiros externos, nas agências financiadoras, ficando o resultados sujeitos às variáveis que influem em todas as Universidades e áreas de conhecimento.

Tendo uma universidade nem há muita flexibilidade mas também dificuldades, especialmente no que tange à pesquisa quer em recursos humanos quer financeiros.

Sujeitos

Nesta pesquisa foram selecionados aleatoriamente 24 docentes 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. O referido regime de trabalho implica no envolvimento do docente em atividade de pesquisa, que pode ou não estar vinculada à obtenção de títulos acadêmicos.

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

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 (WONNACOTT & WONNACOT, 1985), quatro sujeitos do sexo feminino (subgrupo feminino) e quatro do sexo masculino (subgrupo masculino) em cada área (24 docentes) 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 Tecnologia (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 Dedicaco 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 elaboraco de tese (mestrado ou doutorado) no tendo quaisquer dos sujeitos concluído doutorado. Todos os informantes desse grupo estavam trabalhando em regime de Dedicaco exclusiva.

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

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

- Material

Em funo dos objetivos propostos foram utilizados os seguintes materiais:

a) Roteiro para a entrevista - constaram desse roteiro além da data de realizao da entrevista, nome do entrevistado, Departamento e telefone, permisso do uso do nome do sujeito durante a entrevista e a seguinte pergunta: "Como se sente em relao a sua profisso, ao seu trabalho?" Recorreu-se a esta modalidade de entrevista, em que apenas uma pergunta ou tema  apresentado como ponto de partida ao sujeito por ela viabilizar uma reflexo livre por parte do sujeito, sem interferência de pesquisador, com boas possibilidades de emergirem respostas encobertas (CARVALHO, 1983).

b) Fitas cassetes para gravao da entrevista, marca BASF, com durao 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 pela 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: $IC = A/A+D.100$. Na qual, IC é o índice de concordância, A corresponde ao número de acordos no conteúdo semântico e D é o número de desacordos. O índice alcançado foi de 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 precedido da conceituação das categorias, quando necessário.

As tabelas apresentam 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).

O objetivo foi averiguar como o docente-pesquisador se sente em relação à profissão, ao seu trabalho manifestando-se de forma positiva, neutra ou negativa em relação ao mesmo. As categorias definidas a seguir são derivadas de tabulação inicial dos dados mais detalhada.

1. **Respostas positivas** - nesta categoria incluiu-se as frases referentes a sentimentos favoráveis como gostar do que faz, sentir-se bem. Exemplos: "Eu acho que eu tô trabalhando na área que eu gosto..."; "É o importante é a gente se sentir útil..."

2. **Respostas neutras** - compreende as frases em que o docente-pesquisador mostra-se indiferente à profissão. Exemplos: "Você trabalha, porque trabalha"...; "mas eu... eu sempre me olho como uma pessoa que tá cumprindo o seu dever..."

3. **Respostas negativas** - esta categoria refere-se a frases expressando desânimo, decepção, cansaço com frustrações em relação a vida profissional. Exemplos: "É uma-uma profissão mal remunerada como todo mundo sabe, né"; "Então você acaba ficando muito desanimado..."

Os dados são mostrados na Tabela 1, observando-se que nesta questão não se prestaram a Tabulação 336 frases, sendo 110 frases introdutórias ou complementares e 226 frases referentes a outros assuntos. Por exemplo, entre as primeiras ocorreram manifestações como: "Como é que gente se sente?"; "Olha, é... é... como eu me sinto?". Entre as segundas surgiram enunciados como: "... e fiz o mestrado sempre trabalhando no laboratório e como aluno, né"; "Você vê as reportagens que a própria Globo faz".

Como se observa pela tabela 1 a manifestação de RESPOSTAS POSITIVAS E NEGATIVAS foram equilibradas confirmando-se pelo cálculo do $\chi^2 = 0,30$ não haver diferença significativa no número total de respostas de uma e outra categoria. Porém a frequência total dos subgrupos diferiram significativamente ($\chi^2 = 20,76$).

No entanto, quando se analisa em termos intra-grupo verifica-se que a hipótese nula só foi rejeitada nos subgrupos CCBS-F e CCBS-M. No primeiro subgrupo houve maior incidência de RESPOSTAS POSITIVAS e no segundo maior incidência de RESPOSTAS NEGATIVAS.

Tabela 1. Frequência e porcentagem de frases expressando perspectivas pessoais quanto à profissão e χ^2 (n. sig. - 0,05)

Categorias	Respostas Positivas		Respostas Neutras		Respostas Negativas		Total		χ^2 (*)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	Parâmetros	Decisão
CCBS - F	21	18,5	-	-	8	7,7	29	13	n.g.1. = 1	$\chi^2_o = 4,39$
CCBS - M	16	14,3	-	-	31	29,8	47	21,1	n.g.1. = 1 $\chi^2_c = 3,84$	$\chi^2_o = 4,79$ H_o rejeitada
CCET - F	17	15,2	-	-	12	11,5	29	13	n.g.1. = 1 $\chi^2_c = 3,84$	$\chi^2_o = 0,86$ H_o não rejeitada
CCET - M	16	14,3	6	85,7	23	22,1	45	20,2	n.g.1. = 1 $\chi^2_c = 3,84$	$\chi^2_o = 1,26$ H_o não rejeitada
CCHS - F	32	28,6	1	14,3	19	18,3	52	23,3	n.g.1. = 1 $\chi^2_c = 3,84$	$\chi^2_o = 3,31$ H_o não rejeitada
CCHS - M	10	8,9	-	-	11	10,6	21	9,4	n.g.1. = 1 $\chi^2_c = 3,84$	$\chi^2_o = 0,05$ H_o não rejeitada
Total	112	110,1	7	100	104	100	223	100	n.g.1. = 1 $\chi^2_c = 3,84$	$\chi^2_o = 0,03$ H_o não rejeitada
Parâmetros χ^2 (*)	n.g.1.=5 $\chi^2_c = 11,1$	$\chi^2_o = 14,75$ H_o rejeitada	não		n.g.1.=5 $\chi^2_c = 11;1$	$\chi^2_o = 21,77$ H_o rejeitada	n.g.1.=5 $\chi^2_c = 11,1$	$\chi^2_o = 20,76$ H_o rejeitada		

(*) Foi excluída do cálculo do χ^2 a categoria Respostas Neutras alterando-se consequentemente o n.g. 1
 Não Cálculo não realizado devido a baixa frequência de todas as caselas

Na comparação intergrupos o X^2 provou existirem diferenças significativas em relação a essas duas categorias, sendo que no grupo CCHS-F ocorreu a maior incidência de RESPOSTAS POSITIVAS (928,6%) seguido do grupo CCBS-F (18,8%). Na categoria RESPOSTAS NEGATIVAS a ocorrência maior foi no grupo CCBS-M (29,8%) e no grupo CCET-M (22,1%).

Quanto a RESPOSTAS NEUTRAS apenas os grupos CCET-M e CCHS-F manifestaram-se, mas em baixa frequência.

Para a análise da influência da variável Área os dados da Tabela 1 foram reagrupados apresentando-se os resultados do X^2 na Tabela 2.

Tabela 2. Teste de homogeneidade (Intra-grupo) e independência (Intergrupo) de ocorrência de respostas positivas e negativas em relação à profissão.

Comparações	n.g.1.	X^2_c	X^2_o	Decisão
Intra-grupo Grupo (Área)				
CCBS	1	3,84	0,05	H_0 não rejeitada
CCET	1	3,84	0,06	H_0 não rejeitada
CCHS	1	3,84	2	H_0 não rejeitada
Intergrupos Categorias				
Respostas positivas	2	5,99	1,09	H_0 não rejeitada
Respostas negativas	2	5,99	1,17	H_0 não rejeitada
Total de registros	2	5,99	0,08	H_0 não rejeitada

Pelos resultados do X^2 apresentados pode-se concluir que a manifestação de RESPOSTAS POSITIVAS e NEGATIVAS em relação à profissão independe da área do docente-pesquisador. Outro fato interessante mostrado pela Tabela 2 é que, não existindo diferenças significantes entre o número de RESPOSTAS POSITIVAS e NEGATIVAS nos três grupos (área), ratifica um equilíbrio entre sentimentos positivos e negativos em relação à profissão.

Por outro lado no reagrupamento por sexo os resultados do X^2 demonstram diferenças significativas tanto nas RESPOSTAS POSITIVAS ($X^2_{\circ} = 7 > X^2_{\circ} = 3,84$) como nas NEGATIVAS ($X^2_{\circ} = 6,5 > X^2_{\circ} = 3,84$) entre os docentes pesquisadores do sexo feminino e do sexo masculino. Na primeira categoria o grupo feminino apresentou maior incidência (62,5%), na segunda o grupo masculino (62,5%). Todavia não diferem significativamente na frequência total de respostas ($X^2_{\circ} = 0,04 < X^2_{\circ} = 3,84$).

Pode-se dizer então que os sujeitos do sexo masculino manifestaram maior descontentamento em relação à profissão do que o sexo feminino.

DISCUSÃO

Como foi dito anteriormente a manifestação de respostas positivas e negativas indicaram um equilíbrio na perspectiva pessoal quanto à profissão quando se tratou da análise mais geral. Os docentes-pesquisadores expressaram, desse modo, não estarem nem satisfeitos nem insatisfeitos em relação à profissão. É possível que esses resultados relacionem-se ao fato da não definição de alvos claros/específicos como foi mostrado no estudo de ARVEY et alii (1976), o qual também apontou além da participação na definição de alvos (no caso da instituição) variáveis moderadoras da personalidade como necessidade de realização, de autonomia e de afiliação em relação à satisfação no trabalho. Todos estes aspectos são relevantes na vida acadêmica havendo necessidade de estudos específicos quanto a sua influência na produtividade.

Esta indefinição entre positivo/negativo pode estar a refletir a influência de clareza com que os objetivos da vida profissional se instituem no ambiente universitário, bem como, a insuficiente participação do docente-pesquisador na definição dos mesmos. Isto poderá estar afetando a produção científica e a satisfação com o trabalho, sem que estas variáveis estejam sendo claramente percebidas pelos docentes-pesquisadores (ARVEY et alii, 1976; LATHAM et alii, 1978).

Esta situação também pode estar ocorrendo pela insuficiência de reforçadores positivos contingentes ao alcançar alvos, o que prejudica o desempenho (GORMAN, JONES & HOLMAN, 1986).

Por outro lado, se a instituição conseguisse oferecer maior garantia de contingência entre produção científica (alvo) e reforçamento adequado viabilizaria, por um lado, definições mais claras dos mesmos e, por outro lado, aumentaria a força motivacional dos sujeitos (HARREL & STAHL, 1986).

Também subjacente a esta postura situa-se a questão das necessidades de crescimento dos sujeitos estudados. Elas se definem com as necessidades fortes sentidas pelas pessoas para a mudança e a realização pessoal, para a aprendizagem e para o desenvolvimento profissional. Seria relevante analisar se os docentes-pesquisadores estão tendo forte necessidade de crescimento, sem o que dificilmente terão motivação interna para trabalhar em atividades complexas e sempre em mudança como pede a produção científica (GRAEN, SCANDURA & GRAEN, 1986).

É provável que a influência dessas variáveis moderadoras da personalidade seja mais acentuada em relação ao subgrupo CCHS-F que expressou maior índice de respostas positivas e ao subgrupo CCBS-M, o qual expressou maior número de respostas negativas quando comparados aos demais. ORPEN (1985) por exemplo, verificou que entre administradores de alta necessidade de realização e independência as características do trabalho percebidas e satisfação e desempenho no trabalho foram significativamente mais elevadas o que aqueles com baixos índices nessas necessidades. A força da necessidade de ordem superior, relativa às características do trabalho (variedade, autonomia, identificação com a tarefa, retroinformação, etc...) pode também estar presente nesses resultados.

Convém lembrar que a insatisfação em relação à remuneração só foi apontada por três dos informantes. Aparentemente, de acordo com esta observação, os docentes-pesquisadores não relacionam suas perspectivas pessoais quanto à profissão com seus vencimentos. É possível que realmente esse seja um aspecto secundário, embora importante, como foi verificado no estudo de SYLVIA & HUTCHISON (1985) envolvendo professores de uma escola pública em Oklahoma, em que a motivação dos mesmos era baseada na liberdade de tentar novas idéias expectativas de responsabilidade apropriadas e elementos intrínsecos do trabalho. Para apoiar essa suposição cita-se um trecho da entrevista de um docente-pesquisador: "Eu acredito que não poderia ser outra coisa,

realmente eu me realizo muito bem a minha profissão. Primeiro porque, desde a sala de aula, você... você tem uma liberdade incrível de pensar e... falar o que você está pensando e discutir as suas idéias com os seus alunos, acho que isso é fundamental se você pensar num trabalho assim... sériee em termos de fazer história, né! Entretanto, STAATS & STAATS (1973) lembram que o comportamento verbal de uma pessoa pode ser função de outros fatores e não do valor reforçador de um dado estímulo: "Mesmo quando dinheiro ou sexo forem reforçadores extremamente fortes para uma pessoa por exemplo, ela pode não mencionar isso de imediato de descrição semelhante, no passado, foi seguida de conseqüências aversivas" (p. 336).

As freqüentes greves e lutas salariais compõem um quadro de insatisfação salarial. Talvez reflitam necessidades de manutenção de qualidade de vida, até mesmo de estudo, mas no que tange à carreira ocupam um segundo plano, são reforçadores importantes mas de menor potencial controlador do que os encontrados na sala de aula, nas situações de interação humana, nos dados de pesquisa, no próprio saber. Afinal, o próprio aprender a aprender, a ciência de que está sabendo hoje mais do que ontem podem ser muito mais efetivos como reforçadores, dentro de certos parâmetros (THARP & WETZEL, 1969).

Quanto ao resultado relativo à análise intra-subgrupo, em que o subgrupo CCBS-F manifestou a maior porcentagem de respostas positivas enquanto o subgrupo CCBS-M a maior porcentagem de respostas negativas, sem dúvida a variável sexo foi relevante posto que a análise da influência da mesma indicou maior descontentamento por parte dos sujeitos do sexo masculino, excluindo-se a possibilidade da influência da área de atuação dos subgrupos como demonstrou a análise dessa variável.

Outra suposição é que o nível de aspiração das mulheres seria menos elevado e portanto o fato de exercerem uma profissão, de atuarem como docentes-pesquisadoras por si só poderia estar sendo considerado uma conquista, uma fonte de satisfação, dimensionando diferentemente as dificuldades. Em apoio a esta proposição pode-se retomar aqui a fala de algumas das pesquisadoras: "Mas eu acho que eu consegui, eu nunca pensei que eu fosse conseguir dá uma aula, eu sempre pensei que eu fosse ficar quietinha no meu laboratório." "Às vezes vem aqueles problemas

dentro da Universidade que às vezes atrapalha um pouco, mas isso eu acredito que existe em qualquer lugar, então a gente tem que procurar viver bem, conviver com todos esses problemas e fazer aquilo que a gente gosta, não dá muita importância pros outros detalhes”.

Também cabe lembrar que o direito ao trabalho por si só, por ser uma conquista recente (DÁLIA, 1983), acaba sendo um reforçador muito poderoso para a mulher de hoje, não estabelecendo necessidades pessoais ou níveis de aspiração na altura adequada as suas potencialidades e disponibilidades motivacionais. Aqueles que tem estudado o desenvolvimento da carreira da mulher observam que o processo é mais complexo para a mulher do que para o homem devido às diferenças na socialização e na combinação de atitudes, papéis, expectativas, comportamentos e sanções que inclui (DIAMOND, 1988). Todavia, elas parecem estar conseguindo superá-los, pelo menos, no ambiente universitário, ou talvez tenham desenvolvido melhores e mais eficientes estratégias de auto administração (de tempo, de respostas, de situação, etc...), posto que estas habilidades, estratégias e técnicas associadas à especificação clara de alvos ou objetivos podem conduzir a resultados mais produtivos. Vale analisar de forma mais específica como pesquisadores e pesquisadoras estão usando os princípios comportamentais de auto administração (STUART, 1977).

O fato de a carreira ter sido iniciada mais recentemente especialmente em relação ao C. C. B. S., pode ser também uma variável influir em uma perspectiva mais positiva entre as mulheres, às quais estariam expostas a condições mais adversas do que seus colegas masculinos por menos tempo. Além disso, eles podem estar sendo mais críticas em relação às perspectivas do desenvolvimento na vida profissional.

Pode-se fazer sugestão de pesquisa, tendo por base o que se tem verificado quanto às relações entre atributos e características do trabalho conforme são percebidas pelos profissionais, bem como, a satisfação e o desempenho com que concretizam seu trabalho (ORPEN, 1985; WILTON & MYERS, 1986). Parece necessária uma pesquisa enfocando estas relações, no caso de docentes-pesquisadores, quanto ao que percebem como marcas básicas da profissão que exercem e como se correlaciona esta perspectiva com seus comportamentos no trabalho, inclusive com a

busca da informação e a leitura. Desta forma, será possível aprofundar alguns pontos levantados no presente trabalho.

Também seria relevante pesquisar o que efetivamente constituem reforçadores específicos, para homens e mulheres docentes-pesquisadores, se há ou não reais diferenças entre eles, já que, nem sempre elas têm sido encontradas (TRIPATHI & AGARWAL, 1985). As diferenças aqui registradas podem estar decorrendo apenas do fato da mulher estar apenas recentemente adentrando a este mercado de trabalho (AZEVEDO et alii, 1989), ou às próprias condições da Universidade e da sociedade em que ela se insere ou ainda a outras fontes reforçadoras (AGARWAL & TRIPATHI, 1984).

CONCLUSÃO

A partir do objetivo proposto neste estudo, envolvendo docentes-pesquisadores da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, foi possível estabelecer em função dos resultados obtidos as conclusões aqui relatadas.

Como principal conclusão tem-se que os docentes-pesquisadores expressaram indefinição quanto à satisfação/insatisfação na perspectiva pessoal relativa à profissão, ao trabalho.

Quanto à influência da variável sexo pôde-se concluir que os docentes-pesquisadores do sexo masculino quando comparados aos do sexo feminino mencionaram maior número de Respostas negativas quanto à profissão (trabalho). Por outro lado os do sexo feminino mencionaram maior número de Respostas positivas em relação à profissão.

Evidentemente, não seria de se esperar, no âmbito da universidade, nos aspectos aqui considerados, a ocorrência de diferenças atribuíveis à variável sexo. Certamente há necessidade de mais pesquisas sobre a influência da variável em tela.

Em se tratando da área de atuação do docente-pesquisador foi constatada a independência dessa variável. Entretanto também aqui recomenda-se a realização de pesquisas mais específicas relativas a influência da referida variável especialmente em áreas não enfocadas no presente trabalho.

ABSTRACT

PROFESSOR RESEARCHERS PERSONAL PERSPECTIVE REGARDING PROFESSIONAL WORK

The aim of the research was to verify the personal perspective of teacher-researchers at Universidade Federal de Mato Grosso do Sul regarding professional work. Twenty four subjects were interviewed. They were divided in three groups representing three scientific areas and subdivided by sex. The teacher-researchers expressed indefinition concerning satisfaction/insatisfaction in the personal perspective regarding professional work. In the analyses of influence of sex variable were verified more negative answers regarding professional work among the males and more positive answers among the females. There wasn't influence of scientific area in the manifestation of positive and negative answers.

BIBLIOGRAFIA

- AGARWALL, A. & TRIPAPHI, K. N. Effects of time, value and contingency of external rewards on intrinsic motivation. *Psychologia*. 27: 254-61, 1984.
- 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*, 1976 61 (1): 103-5.
- AZEVEDO, Eliane S.; FORTUNA, Cristina M. M.; PONTES, Maria Christina D.; FREIRE, Nelly Batista V. M.; ABDALLA, Paulo César Dutrra & DÓREA, Ernani Sampaio. A mulher cientista no Brasil; dados atuais sobre sua presença e contribuição. *Ciência e Cultura*. 41 (3): 275-83, 1989.
- CARVALHO, C. M. C. Representações de professores da 1ª série do 1º grau de escolas de periferia. Estudos de caso, Tese de doutorado defendida no IPUSP, São Paulo, 1983.
- DÁLIA, Edna da Cunha Paiva. *Mulher, educação e trabalho*. João Pessoa (Dissertação de mestrado, UFPB), João Pessoa, 1983.

- DIAMOND, Esther E. Women's occupational plans and decisions: an introduction. *Applied Psychology; an International Review*. 37 (2): 97-102, 1988.
- GIACOMETTI, M. M. **Motivação e busca da informação**: comportamento de docentes pesquisadores da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul, Dissertação de Mestrado defendida na PUCCCAMP, Campinas, 1989.
- GORMAN, Prue; JONES, Luke & HOLMAN, Jacqueline. Effects of free reward on learning and motivation. *Australian Journal of Psychology*, 1986, 38 (1): 81-3.
- GRAEN, George B.; SCANDURA, Terri A. & GRAEN, Michael R. A field experimental test of the moderating effects of growth need strenght on productivity. *Journal of Applied Psychology*, 1986, 71 (3): 484-91.
- HARREL, Adrian & STAHL, Michael. Additive information processing and the relationship between expectancy of sucess and motivational force. *Academy of Management Journal*, 1986, 29 (2): 424-33.
- 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*, 1978, 63 (2): 163-91.
- ORPEN, Christopher. The effects of need for achievement and need for independence on the relationship between perceveid job attributes and managerial satisfaction and performance. *International Journal of Psychology*, 1985, 20: 207-19.
- SIEGEL, S. **Nomparametric statistics for the behavioral sciences**. New York, McGRAW-Hill Book, 1956.
- STAATS, Arthur W. & STAATS, Carolyn K. **Motivação humana**. In: _____ **Comportamento humano complexo; uma extensão sistemática dos princípios de aprendizagem**, 1973, São Paulo, EPU/USP.
- STUART, Tichard B. **Behavioral self-management; strategies, techniques and outcomes**. New York, Brunner/Mazel, 1977.
- SYLVIA, Ronad D. & HUTCHISON, Tony. What makes Ms. Johnson teach? A study of teacher motivation. *Human Relations*, 1985, 38 (9): 841-56.

- THARP, R. G. & WETZEL, R. J. **Behaviour modification in the natural environment**. New York, Academic Press, 1969.
- THIPATHI, K. N. & AGARWAL, A. Effects of verbal and tangible rewards on intrinsic motivation in males and females. **Psychological studies**, 1981, 30 (1): 77-84.
- WILTON, Peter C. & MYERS, John G. Task expectancy, and information; assessment effects in information utilization process. **Journal of Consumer Research**, 12: 469-86, mar.
- WONNACOTT, Ronald J. & WONNACOTT, Thomas A. **Fundamentos de estatística**; descobrindo o poder da estatística. Rio de Janeiro, Livros Técnicos e Científicos, 1985.