

## Instrumento para medir o clima entre profesores de programas de pós-graduação

### *An instrument for measuring climate between teachers of post graduate programs*

**Angélica Balconi Moro**

*Doutora em Educação em Ciências: Química da Vida e Saúde pela Universidade Federal de Santa Maria*

**Vânia Medianeira Flores**

*Professora Adjunta do Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal de Santa Maria*

**Laércio André Gassen Balsan**

*Mestre em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria.*

**Luis Felipe Dias Lopes**

*Professor do Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal de Santa Maria.*

**Maria Rosa Chitolina Schetinger**

*Professor associado da Universidade Federal de Santa Maria e possui bolsa em produtividade em pesquisa nível 1B do CNPq.*

#### **Síntese**

O objetivo deste artigo é adaptar e validar um conjunto de componentes e seus respectivos indicadores com a finalidade de compor as categorias de análise do clima organizacional, para professores de Programas de Pós-Graduação (PPG) de uma Instituição de Ensino Superior (IES). Participaram da amostra, 52 professores de quatro PPGs de uma Instituição Pública de Ensino Superior. Para o desenvolvimento deste estudo, foi utilizado um questionário que passou por uma avaliação de adequabilidade e, depois, submetido à validação semântica e de conteúdo através de uma avaliação por três especialistas, pesquisadores da área. Após o levantamento dos dados, foram realizadas análises descritivas, fatoriais, rotação ortogonal varimax com normalização e cálculos de confiabilidade. A partir da análise e da reestruturação dos componentes e indicadores, validou-se um modelo de análise de clima organizacional para os professores do ensino superior.

**Palavras-chave:** Instituição de ensino superior, programas de pós-graduação, professores, clima organizacional.

#### **Abstract**

*The purpose of this article is to adapt and validate a set of components and their respective indicators in order to compose the categories of analysis of organizational climate for teachers of Post Graduate Programs (PPG) of a Higher Education Institution. The sample was composed of 52 teachers from four PPGs. To carry out this study, a questionnaire went through a review of the suitability and after undergoing semantic and content validity through evaluation by three experts. After the survey data, descriptive analysis, factor, varimax rotation with standardization and reliability calculations were performed. From the analysis and restructuring of the components and indicators, validated a model of analysis of organizational climate for higher education teachers.*

**Keywords:** Higher education institution, Post graduate programs, Teachers, Organizational climate.

## 1. INTRODUÇÃO

O alcance das metas e objetivos em uma organização não depende apenas de tecnologias avançadas, planejamentos estratégicos, instalações modernas e recursos financeiros. Certamente, mais importante do que esses e outros aspectos, situa-se a forma como os indivíduos que compõem a organização estão empenhados e motivados a contribuir para o alcance dos objetivos organizacionais.

Nas Instituições Públicas de Ensino, em especial nos PPGs, objeto deste estudo, a competitividade entre os grupos de trabalho, a diversidade de interesses, o sistema burocrático, os recursos escassos, entre outras variáveis, influenciam no desempenho das pessoas. Esses PPGs arcam, também, com as exigências impostas pelos órgãos avaliadores, que nas últimas décadas têm aumentado as exigências e estabelecido diferentes propostas de avaliação no ensino superior, visando à melhoria da qualidade de ensino e, como recurso para a regulação do setor, a acreditação de instituições e cursos/programas. Com isso, surge a necessidade de encontrar uma forma de analisar a motivação e a percepção desses profissionais no desempenho de suas atividades, sendo a pesquisa de clima organizacional uma ferramenta eficaz para esse fim.

54

O estudo do clima nas IES torna-se essencial, uma vez que, segundo Rizzatti (2002), estas organizações são formadas por pessoas para pessoas. Assim, entende-se que elas necessitam realizar uma gestão direcionada para os seres humanos, pois conforme Luz (2003), não se pode esperar qualidade dos produtos ou serviços educacionais se não houver qualidade na vida pessoal e profissional de quem os presta.

Como em qualquer outra organização, nas organizações educacionais as pessoas são responsáveis pela qualidade dos serviços ou dos bens oferecidos ao mercado. No entanto, essas organizações carecem de estudos na área de gestão de recursos humanos ocasionando a ausência de políticas internas e externas adequadas aos interesses sociais (Rizzatti, 2002). Apesar da maior atenção dada ao estudo do clima organizacional nos últimos tempos, pouco tem se produzido no âmbito das organizações universitárias, especialmente nos PPGs.

De acordo com Rizzatti (2002), a avaliação do clima é uma ferramenta muito importante a ser utilizada por todos aqueles que buscam explicações, objetivando uma maior qualidade, seja com o intuito de propiciar a melhoria contínua do desempenho, seja para satisfação dos seus múltiplos usuários, ou até mesmo,

para a identificação de características passíveis de aprimoramento constante. Ainda segundo o mesmo autor, a busca pela melhoria do clima organizacional deve ser o objetivo de toda a instituição, ou seja, todos devem participar e desenvolver esforços na direção dos objetivos institucionais. Além disso, o modelo de avaliação do clima deverá ser escolhido e ajustado de acordo com a realidade de cada organização, abordando fatores relacionados à sua especificidade e a seu campo de ação.

Diante do exposto, e tendo em vista a complexidade e a especificidade das IES, especialmente dos PPGs, este estudo visa validar um instrumento de avaliação do clima organizacional entre professores de PPGs.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

As IES são fundamentais para a produção de conhecimento de um país. Ao longo das três últimas décadas, esta atividade tem desempenhado um papel muito importante para o aprimoramento da capacidade competitiva da economia, especialmente, diante dos novos referenciais pautados na existência de pessoal qualificado e no desenvolvimento da tecnologia (Souza e Pereira, 2002). As profundas transformações que vêm ocorrendo fazem com que haja uma busca constante e intensa da melhoria do padrão de qualidade e de produtividade de seus serviços. Diante disso, as IES sofrem pressão do Ministério da Educação (MEC) e da sociedade para demonstrar sua eficácia.

Para Rodrigues (2003), o desenvolvimento de qualquer País depende de profissionais qualificados para pesquisar, para a difusão de conhecimentos e para a geração de tecnologias. Dessa forma, a educação superior de qualidade e a sua avaliação assumem um papel central no desenvolvimento de um país, uma vez que são responsáveis pela formação de recursos humanos altamente qualificados. A avaliação e o acompanhamento das IES tem sido o “elo” da cadeia de melhoria da qualidade que envolve gestores e demais indivíduos que fazem parte da instituição (Arroteia, 2000). A qualidade é o foco central da avaliação, porque qualquer processo avaliativo visa conhecer a qualidade ou, ao menos, seus indicadores (Silva, 2001). No entanto, a definição conceitual desse termo é complexa, pois abarca inúmeros aspectos e dimensões, como a gestão, o corpo docente, os estudantes, a pesquisa, a extensão, a infraestrutura, entre outros (Ferrer, 1999).

Criada em 11 de julho de 1951, através do Decreto nº. 29.741, da Presidência da República, e ligada ao Ministério da Educação (MEC), a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) é responsável pela gestão, avaliação, desenvolvimento e qualidade dos PPGs no País. Para cumprir o seu papel, a Capes vem desenvolvendo ao longo de mais de 30 anos, um sistema de avaliação constantemente aperfeiçoado, visando à melhoria da qualidade de ensino e, como recurso para a regulação do setor, à acreditação de instituições e cursos/programas. A acreditação corresponde à análise institucional com base em critérios definidos com a finalidade de reconhecer se uma instituição ou curso/programa atendem aos requisitos mínimos estabelecidos. Já a avaliação se refere aos procedimentos de análises dos processos institucionais que visam medir e melhorar a qualidade (Capes, 2012).

A avaliação consiste no acompanhamento anual, por meio dos dados inseridos na plataforma conhecida como “Coleta Capes”, e da avaliação trienal do desempenho de todos os programas e cursos que integram o Sistema Nacional de Pós-Graduação (SNPG). Essas avaliações são baseadas em um conjunto de princípios, diretrizes e normas, que incluem avaliação docente e discente e principalmente a qualidade e quantidade da produção científica (Capes, 2012).

56

Com isso, este processo avaliativo, exige dos pesquisadores (alunos e professores) esforços gigantescos para manter os níveis de produtividade que são avaliados a cada três anos pela Capes. O corpo docente, especialmente, representa 20% do total da avaliação e, portanto, merece uma atenção especial. Para Maccari (2008), o docente é o elemento mais importante do sistema, uma vez que os demais itens e quesitos dependem fundamentalmente dos índices provenientes da atuação do corpo docente. Nascimento (2010) corrobora esse pensamento, ao dizer que todas as atividades realizadas pelos professores, durante o triênio, são valorizadas pela Capes na avaliação do programa.

A Capes eleva o padrão e as exigências do sistema em cada triênio de avaliação e cada vez mais cobra mais eficiência e eficácia dos PPGs no país, produzindo indicadores que subsidiam ações para melhorar a qualidade dos cursos/programas (Capes, 2012). Em vista disso, os professores buscam constantemente atingir as metas estabelecidas pela Capes, como forma de obter êxito nesse sistema de avaliação. E, os gestores, procuram mecanismos que auxiliem no processo de avaliação e melhoria da qualidade.

Logo, os sistemas de avaliação e gestão universitária precisam de indicadores de mensuração, que atendam às necessidades institucionais e permitam aos gestores propiciar qualidade e efetividade, tanto no ambiente de trabalho como nos diferentes níveis da organização (González e Maldonado, 2007).

Para avaliar a qualidade em instituições de ensino, é necessário que seja realizada uma análise do ambiente laboral, por meio de mecanismos formados por categorias e critérios que atendam aos objetivos almejados e que sejam capazes de descrever as principais características da instituição. Nesse contexto, a pesquisa de clima organizacional apresenta-se como um instrumento valioso no fornecimento de informações referentes ao ambiente de trabalho e ao nível de qualidade praticado nas IES, por meio de um instrumento que identifica as características e permite avaliar as percepções e aspirações dos indivíduos que a constituem (Rizzatti, 2002).

De acordo com González e Maldonado (2007), a gestão do clima organizacional nas IES serve como referência para o processo de gestão universitária, uma vez que fornece informações que são fundamentais para qualquer nível gerencial. Além disso, as percepções e sugestões dos indivíduos compõem uma base de dados que retro alimenta o sistema institucional. Ao mesmo tempo, a gestão do clima organizacional destaca-se como uma necessidade para as universidades que desejam atingir tanto objetivos organizacionais como individuais (ibid.).

Segundo Luz (2003), o clima retrata o grau de satisfação material e emocional das pessoas no trabalho. O estudo do clima organizacional permite conhecer informações sobre a motivação e a satisfação das pessoas na organização. A ausência dessas informações pode afetar fatores como eficiência, desempenho e produtividade, pois quanto mais satisfeitos e motivados os indivíduos, maior será o rendimento e a qualidade do trabalho. Um clima organizacional satisfatório e favorável ao cumprimento dos objetivos estabelecidos é alcançado pelas IES que proporcionam adequadas condições de trabalho, boas relações interpessoais e oportunidades de desenvolvimento a todos que fazem parte da instituição (Hoffmann e Leal, 2009).

De acordo com Rizzatti (2002), a busca pela melhoria do clima organizacional deve ser o objetivo de toda a instituição, todos devem participar e desenvolver esforços na direção dos objetivos institucionais. Igualmente, destaca-se a importância na escolha de um instrumento de avaliação do clima que deve ser selecionado e ajustado de acordo com a realidade de cada organização

(Silva, 2003). Quando se tem um instrumento de avaliação com indicadores, componentes e categorias adequadas, vários são os proveitos que podem ser tirados, principalmente na identificação de pontos fortes e fracos da IES. Facilitando assim, a implementação das mudanças necessárias para a melhoria do trabalho e a satisfação dos indivíduos, o que conseqüentemente proporcionará bons resultados à instituição.

### 3. METODOLOGIA

Esta pesquisa caracterizou-se como uma *survey cross-section* de caráter quantitativo-causal realizada em quatro PPGs da Universidade Federal de Santa Maria. Os quatro PPGs escolhidos apresentaram características distintas conforme pode ser visualizado na tabela 1. Foram escolhidos programas com características distintas para manter a acurácia amostral, diminuindo-se os vieses de superestimativa e subestimativa (Cooper e Schindler, 2011).

TABELA 1:

#### Características dos Programas de Pós-Graduação objetos de estudo

Características	PPGMat	PPGBA	PPGBT	PPGQ
Conceito de aval. CAPES	3	4	5	7
Ano de Início	2007	2003	1998	1985
Anos de existência	4	8	13	26

Fonte: Dados da pesquisa

58

Para a realização da coleta de dados, optou-se pelo questionário, por ser uma das técnicas mais utilizadas para a pesquisa de clima, pois garante mais credibilidade às respostas, uma vez que preserva o anonimato do respondente (LUZ, 2003). O mesmo foi elaborado em duas partes com finalidades distintas. Na primeira buscou-se caracterizar os dados gerais com o objetivo de traçar o perfil dos respondentes, identificando dados pessoais como: sexo, faixa etária, nível de formação e tempo de atividade do PPG.

A segunda parte do questionário, constituída por 54 questões fechadas (objetivas) referentes ao clima organizacional, pontuou temas como realização/satisfação profissional, comunicação, condições de trabalho, liderança e relacionamento, com a finalidade de atingir os objetivos propostos neste trabalho. São exemplos de itens referentes aos temas: "Quando desenvolvo meu trabalho sinto que ele me proporciona satisfação pessoal e profissional"; "No trabalho que realizo sinto-me motivado, porque gosto do que faço"; "No programa tenho

liberdade para falar, criticar, sugerir e trocar informações”; “Tenho orgulho de ser professor deste programa”; “Estou satisfeito com as condições físicas (temperatura, higiene, iluminação, etc.) do meu laboratório”; “Sinto que meu esforço e desempenho são reconhecidos no programa”; “Eu posso contar com a ajuda dos meus colegas para resolver problemas inesperados”; “Tenho um bom relacionamento com meus colegas de trabalho”.

Essa última parte do questionário foi construída e adaptada à realidade dos professores com base nos estudos de Luz (2003) e Rizzatti (2002).

Ressalta-se que não havia identificação dos respondentes na pesquisa, visto que a preservação da identidade do participante favorece a expressão das opiniões reais a respeito da instituição.

Para a medição do nível de concordância com as afirmativas da segunda parte dos questionários, utilizou-se uma escala do tipo *Likert*, de cinco pontos, onde a atribuição do número 1 representa “Discordo totalmente”, 2 “Discordo um pouco”, 3 “Não concordo, nem discordo”, 4 “Concordo um pouco” e o número 5, “Concordo totalmente”.

O questionário foi submetido à validação semântica e de conteúdo através de uma avaliação por três especialistas, pesquisadores da área. Eles avaliaram o conteúdo e a forma dos questionários quanto a sua clareza, objetividade e precisão de linguagem.

Após a aprovação pelo Comitê de Ética (Protocolo CEP-UFSM: 23081.008061/2010-48), consideraram-se os ensinamentos de Malhotra (2006), que defende a pré-testagem dos questionários para eliminar possíveis defeitos. O pré-teste foi realizado com 1 professor de cada programa. O objetivo desse processo foi verificar as possíveis inconsistências (complexidade das questões, imprecisão na redação, questões desnecessárias, constrangimentos ao informante, exaustão, dentre outras) que o instrumento de coleta de dados poderia apresentar e, assim, identificar possíveis melhorias no mesmo. Destaca-se que os dados do pré-teste não foram considerados na amostra. Para a realização da coleta dos dados e do pré-teste, foi feito, inicialmente, um contato com a coordenação dos PPGs avaliados, visando explicar o objetivo da pesquisa e a forma que se daria ao transcorrer da mesma.

No período do estudo, existiam 72 professores trabalhando nos PPGs investigados. Participaram da pesquisa 52 professores, escolhidos aleatoriamente,

segundo o número de indivíduos de cada programa, pela técnica de amostragem estratificada proporcional, a qual é caracterizada pela seleção de uma parcela de cada subgrupo considerado (Gil, 2010). No caso específico, os estratos foram os quatro programas selecionados. De acordo com Gil (2010), esse tipo garante a representatividade de acordo com os critérios adotados para a estratificação. O cálculo do tamanho da amostra levou em consideração um nível de confiança de 95% e admitiu-se um erro de 4%.

Foi garantido o caráter voluntário da participação, bem como o respeito aos preceitos éticos que regem a realização de pesquisas com seres humanos. A aplicação dos questionários ocorreu nas salas de aulas, laboratórios e salas de permanência dos professores.

Os dados coletados foram informatizados em arquivo eletrônico por meio do *software* Excel e analisados com o auxílio do pacote estatístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), versão 15.0 para Windows.

Realizaram-se análises descritivas (de tendência central e de dispersão) e exploratórias para investigar a exatidão da entrada dos dados. Foram realizadas análises fatoriais (*principal axis factoring*), rotação ortogonal varimax com normalização (*Kaiser-Meyer-Olkin* e teste de *Bartlett*) e cálculos de confiabilidade (*alfa de Cronbach*).

60

Neste estudo, foram avaliadas as comunalidades que atenderam o valor mínimo aceitável de 0,4 (Hair. *et al*, 2005).

#### 4. RESULTADOS

O sexo predominante da amostra foi o masculino (56%). A faixa etária da maioria dos professores (73%) estava entre 38 a 49 anos. Em relação ao seu nível de formação, 67% dos professores possuíam doutorado e 33% pós-doutorado. No que diz respeito ao tempo de atividade no programa, a maioria dos professores pesquisados (40%) estavam no PPG há menos de cinco anos.

As análises preliminares das variáveis indicaram a presença de dados faltosos, mas em percentual muito reduzido. Esses foram substituídos pela média do respectivo item. A análise das frequências e da distribuição dos itens indicou a não existência de *outliers*.

Inicialmente, foi realizada a extração dos componentes principais, onde se verificou a adequação da matriz correlacional quanto aos pressupostos necessários à análise multivariada, como também, a ausência de multicolinearidade e afatorabilidade dos dados.

Pelo método dos fatores principais (*principal axisfactoring*), rotação ortogonal varimax com normalização Kaiser, extraiu-se cinco fatores. Apenas itens com carga fatorial superior a 0,04 (positiva ou negativa) foram incluídos nos mesmos (Hair Jr. *et al.*, 2005). A consistência interna dos fatores foi analisada pelo *alpha de Cronbach*.

Encontrou-se uma solução fatorial de cinco fatores, explicando 57,77% da variância total. Seus itens, cargas fatoriais, comunalidades, percentual de variância explicada e *alpha de Cronbach* estão apresentados na tabela 2. A escala validada ficou com 40 itens. Foram excluídos 13 itens, pois tiveram comunalidade abaixo de 0,04.

O Fator 1 (22 itens;  $\alpha = 0,95$ ) agrupou itens dos fatores originais, explicando 22,8% da variância. Seus itens representam a forma como é gerido o programa. Traz elementos que evidenciam a receptividade das sugestões dos professores e sua participação democrática (Ex: A gestão do programa é aberta para receber e reconhecer opiniões e contribuições dos professores). Inclui também itens que envolvem o respeito percebido pelos professores (Ex: No programa todos os professores são tratados com respeito, independentemente de suas opiniões) e o reconhecimento (Ex: Eu recebo reconhecimento devido toda vez que realizo um bom trabalho). Além disso, esse fator implica itens que levam em consideração a eficiência dos gestores do programa (Ex: Considero eficiente e eficaz a gestão dos recursos financeiros do programa). Sendo assim, o Fator 1 foi denominado de **Comportamento dos gestores**.

O segundo Fator (4 itens;  $\alpha = 0,71$ ; 9,98% de variância explicada), representa o **Relacionamento interpessoal** (Ex: Tenho um bom relacionamento com meus colegas de trabalho/tenho um bom relacionamento com alunos do programa). A análise de significado do conjunto de itens aponta para a amizade e o bom relacionamento existente entre os colegas de trabalho.

O Fator 3 (5 itens;  $\alpha = 0,64$ ; 9,72% de variância explicada) denominado **planejamento**. Incluiu itens referentes à motivação (Ex: No trabalho que realizo,

sinto-me motivado, porque gosto do que faço) e à informação (Ex: Tenho todas as informações que preciso para realizar o meu trabalho).

TABELA 2:

**Solução fatorial com as cargas fatoriais, comunalidades, percentual de variância e alphas de Cronbach da Escala de Clima Organizacional**

Itens	Fatores					h <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	
No programa todos os professores são tratados com respeito, independente-mente de suas opiniões	,707					,678
Tenho liberdade de expor minha opinião entre os demais colegas do programa	,756					,604
A gestão do programa é aberta para receber e reconhecer opiniões e contribuições dos professores	,822					,716
Participo das decisões que envolvem meu trabalho no programa	,602					,428
No programa as pessoas se respeitam e se ajudam na realização das tarefas	,551					,489
A gestão do programa explica adequadamente o motivo das decisões tomadas	,755					,673
Sinto que meu esforço e desempenho são reconhecidos no programa	,790					,755
Tenho amigos no programa	,570					,498
Existe cooperação entre a gestão e os professores do programa	,567					,565
Participo das discussões da coordenação, em sala de aula, no laboratório, etc.	,468					,518
Eu recebo reconhecimento devido toda vez que realizo um bom trabalho	,475					,555
O processo de gestão do programa é democrático	,800					,725
Considero eficiente e eficaz a gestão dos recursos financeiros do programa	,594					,642
Eu indicaria um amigo meu para trabalhar como orientador do programa	,605					,608
O nível de competitividade no programa não chega a prejudicar o meu trabalho	,604					,484
Os gestores do programa estão empenhados na busca do crescimento do programa	,584					,572
O programa realiza prontamente a manutenção de equipamentos	,507					,500
A gestão do programa dá ênfase à realização de um bom trabalho e atribui importância a altos padrões de desempenho, que são desafiadores e estimulantes.	,541					,708
No programa, tenho liberdade para falar, criticar, sugerir e trocar informações	,757					,772
No programa, pontos de vista divergentes são debatidos antes de se tomar uma decisão	,821					,786

Tenho orgulho de ser professor deste programa	,426					,414
O programa disponibiliza recursos para a participação em eventos científicos	,663					,601
Tenho um bom relacionamento com meus colegas de trabalho		,686				,668
Tenho um bom relacionamento com meus alunos		,647				,475
Tenho um bom relacionamento com alunos do programa		,729				,599
Gosto e procuro participar das decisões que afetam o trabalho em minha área		,541				,494
Tenho todas as informações que preciso para realizar o meu trabalho			,636			,505
Sinto-me parte integrante da minha equipe de trabalho			,699			,580
No trabalho que realizo, sinto-me motivado, porque gosto do que faço			,608			,489
Interesso-me diretamente pelos resultados gerados pelo meu trabalho			,572			,612
Posso dizer sinceramente que tenho uma boa visão sobre os rumos e objetivos da minha área.			0,60			,559
O espaço físico do meu laboratório atende às condições para execução das tarefas				,495		,467
Quando desenvolvo meu trabalho, sinto que o mesmo me proporciona satisfação pessoal e profissional				,461		,453
Gosto da qualidade dos meus trabalhos				,774		,613
O programa disponibiliza financiamento à pesquisa				,498		,517
Meu laboratório possui todos os equipamentos (computadores, centrífugas, espectrofotômetro, etc.) necessários para realização das atividades					,618	,512
Meu laboratório possui todos os materiais (produtos químicos/vidrarias, didáticos, etc.) necessários para realização dos trabalhos					,598	,553
Estou satisfeito com as condições físicas (temperatura, higiene, iluminação, etc...) do meu laboratório					,689	,692
Eu me sinto satisfeito com o volume de trabalho que realizo					,673	,576
As tarefas que desempenho no programa possuem muito significado e importância para mim					,517	,640
Número de itens	22	4	5	4	5	
% da variância explicada	22,8	9,98	9,72	7,72	7,49	
Alpha de Cronbach	0,95	0,71	0,64	0,66	0,70	

Fonte: Dados da pesquisa

O Fator 4 (4 itens;  $\alpha = 0,66$ ; 7,72% de variância explicada), denominado **Estrutura e satisfação**, apresenta itens relacionados à adequação da estrutura (Ex: O espaço físico do meu laboratório atende às condições para a execução das tarefas). Agrega um item que retrata o apoio à pesquisa (O programa

disponibiliza financiamento à pesquisa). Ainda tem um item que retoma a satisfação pessoal e profissional (Quando desenvolvo meu trabalho, sinto que ele me proporciona satisfação pessoal e profissional).

O Fator 5 (5 itens;  $\alpha = 0,70$ ; 7,49% de variância explicada) denominado **Condições de trabalho**, adiciona itens referentes à presença de equipamentos para a realização das tarefas (Ex: Meu laboratório possui todos os equipamentos (computadores, centrífugas, espectrofotômetro, etc.) necessários para a realização das atividades), bem como as condições físicas do ambiente (Ex: Estou satisfeito com as condições físicas (temperatura, higiene, ruído, iluminação, etc...) do meu laboratório). Ainda, apresenta itens que demonstram a satisfação dos professores em relação ao volume de trabalho (Ex: Eu me sinto satisfeito com o volume de trabalho que realizo).

## 5. CONCLUSÃO

64

O objetivo desse estudo foi atingido tendo em vista que resultou na elaboração de uma escala com estabilidade estrutural e validade psicométrica. A estrutura resultante das análises confirmou um instrumento composto por cinco fatores. Eles representam aproximadamente 58 % da variância.

A partir da análise semântica dos itens e com base em Rizzatti (2002), os fatores receberam os seguintes nomes: Comportamento dos gestores; Relacionamento interpessoal; Planejamento; Estrutura e satisfação; Condições de trabalho.

O fator mais importante foi o Fator 1 – Comportamento dos gestores. Esse, além de ter sido o fator com maior número de itens, foi o que teve maior percentual da variância explicada. Dentre os cinco fatores, esse representa 22,8 % da variância total explicada.

Estudos posteriores devem investigar a estrutura fatorial do construto em outros programas de pós-graduação, na tentativa de buscar confirmação para a estrutura aqui identificada em outras regiões do Brasil, com maior número de organizações e indivíduos de pesquisa a fim de se obter dados mais fidedignos.

Por ter sido aplicada apenas em uma instituição pública, pesquisas futuras precisam mostrar se essa estrutura fatorial também pode ser generalizada para amostras compostas por professores de instituições privadas.

Espera-se que o instrumento aqui apresentado contribua para a produção de conhecimentos científicos na área de comportamento organizacional. De mesmo modo, que sirva como indicador das melhorias a serem implantadas nos PPGs com o objetivo de fomentar a sua qualidade e a sua eficiência, assim como a valorização do professor.

## REFERÊNCIAS

- Arroteia, J. C (2000). Aspectos da avaliação do ensino superior. *Revista Portuguesa de Educação*, 13 (2), 111- 123.
- Capex (2012). Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Ensino. *Avaliação da pós-graduação*. Recuperado em 19 de maio, 2012 de <http://www.capes.gov.br/avaliacao/avaliacao-da-pos-graduacao>.
- Cooper, D. R., e Schindler, P. S (2011). *Métodos de pesquisa em administração*. Porto Alegre: Bookman, 2011.
- Ferrer, A. T (1999). La Evaluación y la calidad: dos cuestiones sometidas a discusión. *Ensaio: avaliação e políticas públicas em educação*, 7 (22), 25- 46.
- Gil, A. C (2010). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas, 2010.
- Hair, J. JR. et al (2005). *Fundamentos de Métodos de pesquisa em administração*. Porto Alegre: Bookman.
- Hoffmann, R. C., e Leal, W. V (2009). Pesquisa de clima organizacional aplicada a Instituições de Ensino Superior. *Anais do Congresso Internacional de Educação de Ponta Grossa*, Ponta Grossa, PR, Brasil.
- Luz, R (2003). *Gestão do Clima Organizacional: Proposta de critérios para metodologia de diagnóstico, mensuração e melhoria*. Estudo de caso em organizações nacionais e multinacionais localizadas na cidade do Rio de Janeiro. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal Fluminense, Brasil.
- Maccari, E. A. (2008). *Contribuição a gestão dos programas de pós-graduação Stricto sensu em Administração no Brasil com Base nos Sistemas de Avaliação Norte Americano e Brasileiro*. Tese de doutorado, Universidade de São Paulo, Brasil.
- Malhotra, N. F. N (2006). *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada*. Porto Alegre: Bookman.
- González, M. M, e Maldonado, I. P (2007). Gestión del clima organizacional: una acción deseable en la Universidad. *Laurus*, 13 (24), 290- 304.
- Nascimento, L. F (2010). Modelo CAPES de avaliação: Quais as consequências para o triênio 2010-2012? *Resista Angrad*. 11 (4), 579-600.

- Rizzatti, G (2002). *Categorias de análise de clima organizacional em Universidades Federais Brasileiras*. Tese de Doutorado, Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Maria, Florianópolis, Brasil.
- Rodrigues, C. M. C (2003). *Proposta de Avaliação Integrada ao Planejamento Anual: Um Modelo para as UCGs*. Tese de Doutorado, Engenharia de Produção, Escola de Engenharia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil.
- Silva, J. C (2001). O Exame Nacional de Cursos: a utilização de resultados por instituições do Distrito Federal. Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, Brasil..
- Silva, N. T (2003). *Clima organizacional: uma proposta dos fatores a serem utilizados para avaliação do clima de uma Instituição de Ensino Superior*. Dissertação de Mestrado, Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil.
- Souza, J. P. d., e Pereira, L. B (2002). Pós-Graduação no Brasil: análise do processo de concentração. *Acta Scientiarum*, 24 (1), 159-166.