

PRODUÇÃO CIENTÍFICA DOS DOCENTES DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DA REGIÃO SUL DO BRASIL SOB UM OLHAR DE GÊNERO

INTELLECTUAL PRODUCTION OF GRADUATE FACULTY IN BUSINESS ADMINISTRATION FROM THE SOUTHERN REGION OF BRAZIL UNDER A GENDER OUTLOOK

Susana Gauche, Doutora

Centro Universitário para Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí - UNIDAVI

susana@unidavi.edu.br

Miguel Angel Verdinelli, Doutor

Universidade do Vale do Itajaí - UNIVALI

maverdinelli@gmail.com

Recebido em 10/outubro/2014

Aprovado em 28/julho/2016

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*



Esta obra está sob uma Licença Creative Commons Atribuição-Uso.

RESUMO

O estudo avalia a relação da produção científica dos docentes de mestrados e doutorados em Administração da Região Sul do Brasil, considerando o gênero e duas dimensões temporais: desde o início de suas carreiras na universidade e o último triênio (2010-2012). A pesquisa é quantitativa, com caráter descritivo. Para tanto foram levantados dados secundários nos currículos de todos os professores permanentes, registrando-se além do sexo, a produção de textos e as orientações de mestrado e doutorado. Quanto às publicações foram considerados os artigos em revistas científicas, os livros e capítulos de livros e os artigos apresentados e publicados em eventos científicos. Em relação às orientações só se trabalharam as concluídas naquele triênio. Os resultados obtidos demonstram a produção igualitária, desmontando a crença que mulheres e homens possuem desempenho diferenciado.

Palavras-chaves: Produção intelectual. Programas de pós-graduação. Gênero.

ABSTRACT

The study evaluates the relationship of faculty scientific production of masters and doctoral degrees in Business Administration from the Southern Region of Brazil, considering gender and two temporal dimensions: since the beginning of their careers and the last three years (2010-2012). The research is quantitative with descriptive characteristics. Moreover, data were gathered from all curriculums of professors by recording sex, production of texts and advising for masters and doctorate. Publications were considered as papers in scientific journals, books, book chapters and papers presented and published in scientific events. Regarding advising only the ones concluded in that three-year period were considered. The results demonstrate an equal production, undoing the belief that women and men have different performances.

Keywords: Scientific production. Graduate programs. Genre.

1 INTRODUÇÃO

Os Programas de Pós-graduação estão cada vez mais empenhados em atingir padrões de excelência na sua qualidade. Para isso há uma busca constante pelo aperfeiçoamento e, para atingir esse objetivo, se procura cumprir e ainda superar as diretrizes da agência reguladora. O credenciamento e a avaliação dos Programas são feitas pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) que, preocupada com a qualidade dos cursos, passou a utilizar mecanismos de avaliação de desempenho cada vez mais rigorosos, seja dos programas seja dos professores pesquisadores. E um dos fortes componentes dessa avaliação está relacionado com a produtividade científica de docentes e discentes, ou seja, ao número de publicações.

Conforme argumentos de Kuenzer e Moraes (2005), até meados da década de 1990, a Pós-graduação estava centrada quase que exclusivamente na formação de docentes e as avaliações dos cursos de mestrado e doutorado acontecia praticamente nessa perspectiva. No entanto, de acordo com Ramírez-Gálvez (2009), ainda naquela década houve um momento de mudança no sistema de avaliação da CAPES, uma vez que foram instaurados critérios quantitativos, tidos como mais objetivos e práticos. Esse novo modelo de avaliação trouxe inquietação e várias modificações no seu escopo, dentre as quais se destaca que os Programas são avaliados no conjunto, mestrado e doutorado, e não mais de forma isolada. Outro aspecto diz respeito ao foco muito mais nos produtos de pesquisas que nas práticas de ensino, conforme debates entre os autores Rosa (2008) e Mattos (2008).

Tal realidade pode-se associar com uma nova geração de pós-graduados que procuram ingressar nas Instituições de Ensino Superior com o principal objetivo de poder efetuar pesquisas científicas e não necessariamente efetuar, de maneira concomitante, a ação docente, como mostrado no estudo de Bazzo (2008). Para Freitag (1995) o papel pedagógico da pós-graduação acabou se redefinindo, alicerçado em objetivos diretamente associados à formação de pesquisadores. Isto é, principalmente, devido a que os programas de pós-graduação mantêm certa dependência das políticas e ações das agências financiadoras, as quais mediante sistemas de incentivos exaltam mais a produtividade do que o processo de formação. Bertonha (2009) corrobora essa análise ao afirmar que tal arranjo permite que haja de certa forma um “desespero” por produtividade acadêmica, já que se o pesquisador não demonstrar produção não terá apoio dessas agências quanto à liberação de recursos para suas pesquisas.

De acordo com Bianchetti (2006) a CAPES tem consolidado o produtivismo tanto nas instituições públicas quanto privadas ao exigir de docentes e discentes da pós-graduação uma intensa produção de pesquisas. Ainda segundo o mesmo autor, as exigências relativas à produção acadêmica acabaram gerando um verdadeiro surto produtivista.

Neste contexto, o objetivo geral que norteia o presente estudo é pesquisar como se distribui a produção dos professores e professoras dos Programas de Pós-Graduação em Administração (PPGAs) da Região Sul do Brasil. Para tanto foram analisados os currículos Lattes, o modelo de documento oficial adotado por o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), de 181 professores e 94 professoras que participam nos quinze PPGAs acadêmicos estabelecidos nos estados do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul.

O presente artigo está organizado da seguinte forma, além desta seção de caráter introdutório, a segunda trata do referencial teórico. Abordam-se questões das desigualdades na produção intelectual em relação ao gênero ao nível mundial e, também, como tem sido tratada a produtividade acadêmica nas pesquisas sobre o tema no Brasil. Na terceira seção apresenta-se o material e o método que foi adotado na consecução dos resultados. Eles são apresentados e discutidos na quarta seção. Por fim na quinta são tecidas as considerações finais acerca da temática abordada, incluindo recomendações para futuras pesquisas, listando a continuação as referencias utilizadas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Muitos estudos referentes à composição, o talento, a competitividade, desempenho, educação e gênero têm sido realizados na academia referente ao seu corpo docente (SONNERT e FOX, 2012). No entanto, muitas respostas ainda são incógnitas, principalmente no que se refere à construção de igualdade de gênero. Tais disparidades, talvez não estejam mais tão explícitas, mas sutilmente agindo e contribuindo para a perpetuação dos hiatos entre homens e mulheres. Na universidade isto pode estar se refletindo na facilidade ou então dificuldade de acessar e manter uma carreira acadêmica de sucesso. Ou seja, com produção científica, visibilidade e impacto invejável. Professores pesquisadores têm um papel fundamental na sociedade e no mercado de trabalho, produzem e disseminam conhecimentos. Logo, são atores sociais que deveriam ter prioridade de estudos em todos os países, para que haja avanços e mudanças na sociedade (LONG, 2001).

2.1 ESTUDOS MUNDIAIS DA PRODUÇÃO INTELECTUAL NAS UNIVERSIDADES

A produtividade alicerça carreiras acadêmicas e proporciona oportunidades para o ingresso neste âmbito, bem como, no desenvolvimento e sustentação da carreira (WARD e GRANT 1995). Sua mensuração foi à forma equitativa que universidades encontraram para avaliar e promover sua equipe de trabalho. Contudo, têm-se registrado diferenças significativas nos resultados das comparações das carreias altamente promissoras entre homens e mulheres na ciência (SONNERT e HOLTON, 1996). As diferenças resultam em uma série de disparidades que, em alguns momentos estão declaradas e em outros de forma amenas, mais identificáveis.

Barreiras com relação ao gênero que não estão tão flagrantes ecoam num olhar mais minucioso, mostrando as possíveis desvantagens. O fato é que estas desigualdades mesmo que sutis podem ao longo da carreira se acumular e, dentre outros, restringir oportunidades, promoções, aumentos de salário, financiamento para pesquisas, maiores posições e status acadêmico. Posições de alto nível tendem a ser ocupadas principalmente por homens, assim a segregação significa que as mulheres podem ter menos acesso aos atores influentes dentro da instituição e às vantagens de progressão na carreira que isto pode fornecer (BRASS, 1985).

Por mais que os países realizem ações para diminuir as heterogeneidades de gênero, elas persistem ainda em diversos ambientes. Hiatos de gênero é um problema na sociedade e também está presente na academia. As diferenças de gênero referente à produtividade registrada na década de setenta por Cole e Cole (1973) são expressivas e não tem desaparecido nos últimos anos (XIE e SHAUMAN, 1998; PRPIC, 2002; FOX, 2005; SONNERT, 2007).

A identificação e compreensão dos fatores que estão associados à produtividade e suas variações em relação a homens e mulheres, são indispensáveis para avaliar e corrigir a desigualdade nas universidades. A produtividade, em especial a publicação de docentes, para de Sonnert e Fox (2012) opera como causa e efeito nas disparidades. Uma sequência de estudos tem identificado que professoras pesquisadoras têm taxas de publicação mais baixas do que pesquisadores homens, dentre estes: Cole e Cole (1973), Cole e Zuckerman (1975), Cole (1979), Zuckerman (1991), Long e Fox, (1995); Ward e Grant, (1995); Prozesky, (2006 a, b, 2008). A entrada dos homens mais cedo no mundo acadêmico pode ter facilitado esta diferença nas taxas de publicação, inclusive os benefícios vão se acumulando e produzindo a diferença de gênero na produtividade (NAKHAIE, 2002).

Uma das diferenças mais persistente em produtividade encontradas nestas pesquisas americanas e europeias entre homens e mulheres na academia está nas publicações de artigos. Lie (1990) mostrou que na Noruega, como nos Estados Unidos, os homens são mais produtivos do que as mulheres na academia. Blackburn e Fulton (1975) verificaram que homens publicam mais artigos e as mulheres mais livros. Turner (1964) já havia detectado tal diferença no tipo de produção. Isto devido a que a publicação livro está baseada em patrocínio e reputação, em contraste com as revistas. A própria evidência sobre esta hipótese, no entanto, mostra que mulheres publicam mais livros do que artigos. Tal constatação, segundo Nock (2001), pode ser compreensível se o trabalho acadêmico das mulheres for mais qualitativo e a publicação em periódicos científicos mais quantitativos.

Sob a perspectiva de gênero há três modelos de carreiras científicas: o modelo déficit e o modelo diferença (SONNERT e HOLTON, 1996) e o modelo de fatores externos ao local de trabalho. O primeiro baseia-se na estrutura de carreiras científicas, onde há mecanismos de exclusão formal e informal entre pesquisadores homens ou mulheres. Os obstáculos são estruturais, jurídicos, políticos e sociais. No modelo, a carreira acadêmica pode ser vista como resultado de uma reação, uma sequência positiva ou negativa de impulsos do ambiente. Nesta visão institucional ou estrutural, o status das mulheres na ciência é atribuído a fatores além das características individuais. Esses fatores podem incluir os padrões de inclusão ou exclusão de grupos de pesquisa, acesso seletivo aos recursos humanos e materiais, e as práticas e padrões diferentes de avaliação que podem operar para as mulheres em relação aos homens, prestígio do doutorado, tempo disponível para pesquisa, carga horária, ensino, disciplina que atua, etc. (XIE e SHAUMAN, 1998; PRPIC, 2002; FOX, 2005).

O modelo da diferença postula a existência de diferenças inculcadas e enraizadas no comportamento entre homens e mulheres. Nesta perspectiva a causas dos hiatos de gênero estaria nas construções sociais baseadas em papéis de gênero. Diante deste modelo podem ser consideradas diversas possibilidades de disparidades, por exemplo: mulheres podem ser mais influenciadas com as normas gerais da sociedade, reduzindo seu sucesso profissional em qualquer campo de atuação; ou, atitudes particulares sobre a ciência podem defini-la como um campo masculino, influenciando homens a participar e desmotivando as mulheres a se envolverem com ela. Profundas diferenças de gênero existem epistemologicamente o que pode tornar a ciência hoje como incompatível com as formas de saber para as mulheres (SONNERT e HOLTON, 1996). Há fatores individuais que incluem atitudes,

comportamentos, aptidões, habilidades e experiência de mulheres que possam afetar a sua participação e desempenho (LONG, 2001).

O terceiro modelo se baseia nas influências externas ao local de trabalho. Seria a carga particular das mulheres em termos de família, com as responsabilidades relacionadas (PROZESKY, 2008). Uma tradicional e reconhecida adequação das mulheres às expectativas cristalizadas da sociedade e que repercute no mercado de trabalho. Na academia uma forma de visualizar o reflexo de tais responsabilidades são as taxas de publicação. Homens publicam mais do que as mulheres porque tem um cônjuge que cuida das responsabilidades domésticas, resultando em uma maior quantidade de tempo, energia e dedicação para a publicação (FOX e FAVER, 1985; NAKHAIE, 2002). Destaca-se que estes estudos foram realizados em intervalos de tempo curtos, de dois a três anos, ficando negligenciado o efeito em longo prazo nas carreiras acadêmicas.

Entretanto, outros estudos não suportam tal hipótese, como os de Cole e Zuckerman (1975); Cole (1979); Lie (1990); Grant e Ward (1991); e, Leahey (2006). Os resultados mostram que as mulheres casadas com filhos publicam mais do que as mulheres que são solteiras e sem filhos, ou seja, são mais produtivas. A evidência sugere que não é por si só o casamento e filhos que explicam a produtividade mais baixa das mulheres. A crença de que o casamento e a maternidade não podem ser conciliados com uma carreira científica exigente disseminou estereótipos e mitos para as mulheres quando se fala em ciência (TOREN, 2005). Essa percepção de incompatibilidade entre uma família e carreira acadêmica varia de país para país, dependendo de quão fortemente é a ênfase sobre a natureza essencial da responsabilidade da mãe para com as crianças, o que depende do contexto sociocultural (KYVIK e TEIGEN, 1996; KYVIK, 1990).

Hunter e Leahey (2010), utilizando a medida diferenciada e sensível ao número de filhos e suas respectivas idades de Fox (2005), estudaram sociólogos e linguistas. Sua pesquisa abrangeu não somente a produtividade, mas também a visibilidade (número de citações). Os resultados demonstraram que há sim impacto diferencial sobre os níveis de produtividade e as taxas de crescimento da produtividade em longo prazo. Isto ratifica a necessidade de examinar carreiras inteiras acadêmicas para a compreensão do efeito cumulativo que os filhos trazem. Diante da divisão por gênero nos afazeres de casa, tal resultado não seria surpresa. A busca do equilíbrio trabalho-família é uma necessidade das

mulheres (GRANT *et al.*, 2000) estagnando sua produtividade e desafiando ainda mais sua progressão na carreira.

Os homens também sofrem interferência em suas carreiras com a chegada de filhos (HUNTER e LEAHEY, 2010) e, em geral, tendem a publicar em revistas de menor prestígio. Ao mesmo tempo, o que parece contraditório, eles tem um aumento de citações. Para a Stinchcombe (1982) isto ocorre devido a redes e alianças realizadas ou ainda por se sentirem mais confortáveis a promover seu próprio trabalho. Novos estudos precisam ser realizados para capturar esses diversos aspectos de visibilidade e avaliar os efeitos potenciais da presença de crianças. Nas pesquisas mencionadas as mulheres ficaram em desvantagem no quesito visibilidade.

Com relação à visibilidade as mulheres podem ser menos propensas para enviar seu trabalho para revistas de grande difusão e prestígio, o que conduziria conseqüentemente a um aumento de citações (BAKANIC *et al.*, 1987). Outra explicação dela ser menor pode ser devida a que há maior propensão a citar o trabalho de alguém do mesmo sexo (FERBER, 1986).

A idade dos filhos é algo relevante para considerar nos estudos quanto ao impacto na produtividade. Stack (2004) verificou que pesquisadoras com crianças na idade pré-escolar publicam menos que outras pesquisadoras, até mesmo com aquelas com vários filhos em outras faixas etárias, contudo, há controvérsias. Na pesquisa de Fox (2005) mulheres pesquisadoras com filhos na idade pré-escolar são as mais produtivas que suas colegas sem filhos ou filhos na idade escolar. Em uma tentativa de explicar este resultado, Fox (2005) sugere que mulheres com carreira acadêmica com crianças pequenas é um grupo muito seletivo e que tende a ter menor número de filhos. Em 1990, Kyvik já havia descoberto que mulheres com filhos são mais produtivas do que as sem crianças, contudo as pesquisadoras com filhos menores de dez anos produziam menos que seus pares homens. Já as com filhos mais velhos de 10 anos são tão produtivas quanto os homens (KYVIK e TEIGEN, 1996).

Muitos docentes pesquisadores tem afirmado que ter filhos prejudica os seus níveis de produtividade e que é extremamente difícil conciliar uma carreira científica (SONNERT e HOLTON, 1996). Grant *et al.* (2000) afirmam que a ciência e a família são instituições gananciosas e egoístas, fazem a reivindicação total sobre a adesão ao indivíduos que optam por tais dimensões, em especial às mulheres. A responsabilidade familiar também afeta a

mobilidade das mulheres para participarem de conferências e seminários (CHAKRAVARTY, 1986).

Não há como separar as dimensões: vida pública e vida privada. Ambas estão relacionadas e possuem um efeito recíproco sobre os indivíduos. Gênero, características familiares e produtividades agem e sofrem ações no cotidiano trabalho-família. Os resultados de Fox (2005) demonstram que para as mulheres, a relação entre o casamento e a produtividade varia de acordo com o tipo de casamento (ocupação do cônjuge, se científica ou não) assim como a composição familiar (mulheres com crianças na idade pré-escolar tem maior produtividade do que as mulheres sem filhos ou com filhos na idade escolar), este fato ocorre pelas mulheres com filhos na idade pré-escolares estarem em um grupo socialmente seletivo, condizente com momento vivido e ainda pelas suas alocações de tempo.

Fatores intrínsecos e extrínsecos ao indivíduo podem impactar na produtividade de homens e mulheres: desempenho acadêmico ou desejo de realizar algo na sociedade (impactar a sociedade) e desejo de aprendizagem (HAZARI *et al.* 2012). Ainda há poucas pesquisas de gênero que analisam a ligação entre as orientações motivacionais e a produtividade de cientistas. Assim como fatores externos: estado civil (NAKHAIE, 2002); características familiares (FOX, 2005); estruturas sociais (FOX e MOHAPATRA, 2007; LEE e BOZEMAN, 2005); tempo destinado ao ensino, pesquisa e extensão e para atribuições administrativas; posição acadêmica na universidade (OGBOGU, 2009); recursos (XIE e SHAUMAM, 1998); tipo de universidade, disciplina em que atua e tempo de doutoramento (NAKHAIE, 2000).

Long (1992) e Sonnert e Fox (2012) argumentam que têm sido feitas diversas tentativas para explicar as diferenças de publicação entre homens e mulheres, entretanto não foram suficientes e referem-se novamente a produtividade como um “quebra-cabeça”. Esta é uma clássica expressão que surgiu com mais força a partir do estudo de Cole e Zuckerman (1975) devido à complexidade de entendimento das disparidades de desempenho entre os gêneros. Bernard (1964) já havia chamado tal complexidade “o quebra cabeça de carreira”. Xie e Shauman (1998) não obtendo explicações para a desigualdade de produtividade consideraram tal lapso de entendimento como um enigma: “o enigma da produtividade”.

A publicação é uma indicação de sucesso para avançar as fronteiras do conhecimento e é também um critério de promoção acadêmica (BROOKS, 1997). A produção, com posterior publicação é um processo social central da ciência. É através das publicações que os resultados da investigação são comunicados e verificados pela comunidade de cientistas e a

própria sociedade (PRICE, 1963; MERTON, 1973). A avaliação dela, normalmente, está baseada na qualidade e quantidade de publicações (FERREE e McQUILLAN, 1998), assim como na visibilidade, cruciais para o sucesso na carreira (WHITLEY, 1984).

O indicador que é mais comum na literatura para medir a produtividade é a contagem de artigos publicados (RESKIN, 1977, 1978; FOX e FAVER, 1985; ALLISON e LONG, 1987; WARD e GRANT, 1995; XIE e SHAUMAN, 1998; PRPIC, 2002). Na perspectiva de Sonnert e Fox (2012), esta contagem pode ser muito grosseira e superficial, não distinguindo publicações de autoria exclusiva e de coautoria, e entre publicações significantes ou insignificantes. Nessas contagens muitas vezes não há separação entre publicações em livros, revistas, eventos, muito menos a contribuição destes artigos para a comunidade interessada.

Outro fator que deve ser observado na mensuração da produtividade é o tempo, a quantidade de resultados de investigações em um período determinado de tempo. Contudo, é através de estudos longitudinais que se consegue avaliar a progressão ou não da igualdade de gênero, pois medir a produtividade não é algo tão fácil, envolve complexidade. Vários aspectos precisam ser analisados para que tal avaliação de desempenho seja fidedigna e justa. O estudo longitudinal de Xie e Shauman referente à produtividade acadêmica, nos períodos de 1969, 1973, 1988, 1993, trouxe contribuições importantes para os estudos. Dentre elas: a melhoria da atuação das mulheres na ciência ao longo do tempo (mesmo que leve) e a constatação de que a maioria das diferenças de gênero na produtividade pode ser atribuída a estereótipos, posições estruturais e estado civil. Ainda, no estudo se considerou que normalmente as mulheres possuem taxas menores que seus pares homens porque são menos propensas a ter atribuições que facilitem à publicação (XIE e SHAUMAN, 1998). No estudo de Prozesky (2008) o acúmulo de vantagens e desvantagens para homens e mulheres, como proposto por Cole (1979), opera-se no início das carreiras acadêmicas, no período de sua qualificação profissional. É mais significativo durante o intervalo de formação no mestrado e no doutorado.

Alguns vieses podem projetar tais diferenças de gênero na produtividade e, consequentemente, nas disparidades das trajetórias acadêmicas. Cole e Zuckerman (1975) identificaram um deles: os resultados sobre produtividade resultam tendenciosos quando há desigual proporção de homens e mulheres na academia. Outros pesquisadores se concentraram em explicações estruturais e institucionais para as diferenças de gênero em produtividade. As mulheres ao estarem sub-representadas nas posições acadêmicas e serem

promovidas mais lentamente do que os homens (COLE e ZUCKERMAN, 1975) podem ter prejuízo para a formação de redes de cooperação e para aumentar sua reputação, o que produz demoras na publicação de artigos.

Dentre os estudos que pontuam razões pelas quais mulheres publicam menos que seus pares homens podem ser mencionados: diferenças nas responsabilidades familiares e nos cuidados com os filhos (HOCHSCHILD, 1989); divisões nas áreas do conhecimento (GRANT e WARD, 1991); diferenças de gênero na titulação (XIE e SHAUMAN, 1998); sobre representação das mulheres em universidades de menor prestígio, que tem menos recursos e maiores exigências no ensino e extensão (LEAHEY, 2006, 2007); aspectos organizacionais do trabalho (FOX e MOHAPATRA, 2007).

Outro critério de mérito acadêmico para promoções, subvenções, assistência a pesquisas, e outras recompensas é a visibilidade das publicações (RESKIN, 1977), que ainda reforça a produtividade passada e facilita a futura (HUNTER e LEAHEY, 2010). Ela pode ser mensurada por duas medidas propostas na literatura: o impacto do periódico científico (pontuação) e pela contagem de citações (HUNTER e LEAHEY, 2010). Levin e Stephan (1989) destacaram que se pode medir a visibilidade através da contagem de publicações, mas depois de terem sido ponderadas pelas respectivas pontuações dos periódicos.

Uma grande quantidade de publicações promove o reconhecimento por outros membros da comunidade acadêmica. E através de um processo de reforço, uma maior visibilidade pode promover a produtividade (LEAHEY e REIKOWSKY, 2008). O sucesso gera sucesso e obstáculos iniciais às vezes constituem estímulos com o passar do tempo (TOREN e MOORE, 1998).

A visibilidade acadêmica é intensificada pela publicação, mas, depende também de redes de contato, o que pode ser mais difícil de desenvolver e manter concomitantemente com a criação e educação dos filhos. Se as pesquisadoras tentam manter sua produtividade depois de terem filhos, a limitação do tempo e de energia pode obrigá-los a sacrificar a qualidade e publicar em revistas com menor classificação (LEAHEY, 2007). Logicamente, devido à tradição das mulheres serem responsáveis por uma parcela maior de tempo dedicado à criação dos filhos e às tarefas domésticas, este efeito as atinge com maior intensidade. O contexto institucional pode influenciar a produtividade (ALLISON e LONG, 1990).

Fatores individuais como o campo de atuação, tempo passado desde que recebeu título de doutorado e que deu início a sua trajetória profissional, estado civil, idade biológica ao

início de sua trajetória, etc., também impactam na produtividade e a visibilidade. Ambas podem depender não apenas dos anos de carreira, mas do estágio em que a carreira se encontra (WAGNER-DOBLER, 1997).

2.2 ESTUDOS DA PRODUÇÃO INTELECTUAL NAS UNIVERSIDADES NO BRASIL

O Brasil tem se preocupado e investido constantemente na formação de recursos humanos de alto nível e não tem medido esforços para oportunizar e preparar docentes para atuarem como pesquisadores ou pesquisadoras nas instituições de ensino superior brasileiras. O Sistema Nacional de Ciência e Tecnologia, considerado a mola que impulsiona o desenvolvimento científico e tecnológico através da pós-graduação, tem progredido em seu intuito (MOROSINI e SOUSA, 2009). A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) desde sua criação em 1951 acompanha o desenvolvimento da pós-graduação brasileira e com o objetivo de garantir a demanda do país referente a pessoas especializadas (quantidade e qualidade) tem avaliado e garantindo os padrões de qualidade dos programas *stricto sensu*. Esta avaliação permite aceder aos programas e seus pesquisadores aos recursos, tanto em bolsas como para infraestrutura. Quanto melhor avaliado, mais recursos (SILVA e GARCIA, 2011).

O aumento da competição por recursos, embora que estes não diminuam, mas, com o número de pesquisadores crescendo (De MEIS *et al.*, 2003), resulta em uma busca desenfreada para alimentar o “deus Lattes”. Como a produção científica dos docentes vinculados aos programas de pós-graduação constitui 35% do conceito atribuído ao programa de pós-graduação, a pressão por produções tem sido acirrada e é através do *curriculum* Lattes que pesquisadores exibem o relato de suas trajetórias. Lane (2010) menciona que é um instrumento indispensável à análise de mérito e competência para os projetos apresentados às agências de fomento brasileiras, como por exemplo, ao CNPq ou à CAPES. Através de indicadores como o número total de artigos publicados; o total de citações; o número de citações por artigo, o fator de impacto, o número de artigos “significativos”, isto é, artigos com determinado número de citações, e o índice-h (HIRSCH, 2005), se obtém uma avaliação de desempenho não somente da universidade, mas individualmente de cada professor pesquisador. Esta alta exigência brasileira por produtividade até fez surgir a expressão “capitalismo acadêmico” (DELGADO, 2006), destacando que o modelo de pós-graduação no Brasil vem sendo regulamentado por padrões internacionais (MOROSINI, 2004).

Professores pesquisadores tem criticado esta política de produtivismo, devido à carga excessiva quem tem gerado aos docentes: aulas, pesquisar e publicar, orientações, participação em bancas (SILVA e GARCIA, 2011). A CAPES, como uma maneira de preservar a integridade física e mental dos pesquisadores, aconselha cada docente esteja ativo como máximo em dois programas, sendo permanente em um programa e colaborador em outro, para que não tenha que dividir sua produção intelectual.

Os desafios para manter a expansão de produção científica com qualidade não têm sido poucos e pesquisadores com um nível de excelência precisam ser reverenciados com louvor. A pressão por publicação, publicar ou perecer (NAKHAIE, 2002), e a redução de prazos implicou em um prolongamento e intensificação da jornada de trabalho, dentre outras estratégias. Todos os docentes tem consciência que a comunicação ou publicação de sua pesquisa é tão vital quanto ela própria, pois para haver legitimidade seus estudos precisam ser analisados e aceitos por seus pares (MEADOWS, 1999).

Várias pesquisas têm sido feitas para analisar a produção dos pesquisadores brasileiros, como: análise diacrônica da colaboração entre pesquisadores vinculados a pós-graduação em Ciência da Informação nos vinte anos (BUFREM *et al.*, 2010); comportamento dos principais autores da área da computação (PINTO e MOREIRO GONZÁLEZ, 2010); identificação das relações temáticas das pesquisas de 2002-2007, construção da agenda de pesquisas e consolidação da liderança científica (VIEIRA e MOURA, 2010); como a produção docente afeta o conceito dos programas de pós-graduação da UFPB (SILVA e GARCIA, 2011); estudo sobre produção científica publicados entre 2007 e 2009, período de avaliação trienal da CAPES (ANDRETTA, 2012). Referente esta última pesquisa é cabível destacar a riqueza dos resultados, contudo ela está de forma globalizada e não identificou produtividade de homens e mulheres. Cabe assinalar também as reflexões recentemente apresentadas por Godoi e Xavier (2012) sobre certas anomalias que ocorrem conjuntamente com a produção intelectual dos pesquisadores.

3 MATERIAL E MÉTODOS

A produção acadêmica dos professores e das professoras dos cursos de pós-graduação *stricto sensu* em Administração da Região Sul do Brasil foram avaliados desde dois enfoques. Um referido à produção intelectual mensurada por meio dos textos produzidos como artigos científicos ou para livros. O outro relativo às orientações realizadas. Para tanto se utilizaram

dados secundários obtidos nos currículos Lattes de todos os pesquisadores e pesquisadoras que eram listados nas páginas de internet dos diversos cursos como integrantes do corpo docentes em dezembro de 2012.

Portanto, incluíram-se na base de dados todos os professores que estavam na categoria permanente nos mestrados e nos doutorados. O número total de programas nos três estados da Região Sul do Brasil é quinze e estão repartidos equitativamente. Em Paraná existem dois programas que se desenvolvem em universidades estaduais, um na universidade federal e dois em universidades privadas. Em Santa Catarina, três programas pertencem a universidades privadas e os dois restantes se localizam um na universidade estadual e outro na federal. No Rio Grande do Sul também três programas são de universidades particulares e os outros dois em duas universidades federais.

Os dados utilizados para avaliar a produção de textos compreenderam o gênero do docente, o número de artigos publicados em revistas científicas, o número de livros publicados, organizados ou coordenados para sua publicação, o número de capítulos de livros escritos e o número de artigos apresentados e publicados em eventos científicos. Todos esses registros se trabalharam na dimensão temporal do triênio 2010-2012. Esta decisão se justifica porque as avaliações de CAPES são trienais e esse foi o último período considerado pelo órgão regulador.

Para o registro das orientações se optou por trabalhar somente com as concluídas no triênio. Elas foram computadas para todos os docentes dos quinze programas segundo o gênero e se eram ao nível de mestrado ou doutorado quando se desenvolviam as atividades nesses dois níveis de ensino. Os dados ainda foram organizados como o número total de mestres e de doutores orientados naquele período e também segundo o gênero do pós-graduando.

As análises para a produção de textos foram feitas a partir de valores médios dos programas de pós-graduação, calculados com base nas médias por professor, por ano e segundo o gênero. Nas comparações empregaram-se testes paramétricos e não paramétricos quando houve violação da normalidade de alguma das variáveis. Para comparação de duas médias utilizou-se o teste t e o teste não paramétrico de Mann-Whitney. Para comparação de mais de duas médias usou-se a análise de variância paramétrica (Anova) que, segundo Harris (1975), é robusta a desvios de normalidade e da homocedasticidade quando só há uma variável dependente.

Para analisar os dados das orientações efetuadas se trabalhou por curso, para o estado e para a região. Quando considerado apenas o gênero os contrastes foram realizados utilizando o teste não paramétrico de Mann-Whitney. Ao considerar preditores com mais de duas categorias, como os Estados, ou com mais de um preditor, por exemplo, gênero e regime privado ou público da universidade, empregou-se a análise de variância. Os processamentos estatísticos foram feitos com a planilha eletrônica Excel ® e o software Statistica ®.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Como assinalado o número de programas acadêmicos de pós-graduação *stricto sensu* em Administração da Região Sul do Brasil é igual nos três estados, há cinco programas em cada um deles. Por sua vez a representatividade de gênero também é similar em todos os estados, com aproximadamente uma docente mulher por cada dois professores. Paraná tem 24 professoras e 49 professores, Santa Catarina 28 e 58 e Rio Grande do Sul 42 e 73, respectivamente. Ou seja, na Região Sul há 94 mulheres professoras nos mestrados e doutorados em Administração e 180 professores homens.

Quanto à produção intelectual de textos os dados foram analisados considerando três tipos de trabalhos: os publicados em revistas científicas; os livros e capítulos de livros; e, os artigos apresentados em eventos. Também se considerou a produção média total desde o início da carreira docente e aquela do último triênio avaliado pelo órgão regulador.

Ao aferir a produção média de artigos publicados em revistas científicas, tanto de maneira conjunta para todos os docentes quanto segregada por gênero, em todos os programas se constata que houve aumento desde o valor médio total na carreira para o valor médio trienal. A principal razão disto associa-se às crescentes exigências da CAPES, que utiliza como um dos critérios em seu sistema de ranqueamento a produção intelectual dos professores permanentes nos programas.

Os contrastes entre as médias, efetuados com testes t, mostraram-se significativos com valores médios maiores para o triênio do que para a produção total. Isto se verificou no caso dos valores agregados para ambos os gêneros e também para os docentes homens. No caso das professoras, ao não se cumprir o pressuposto de normalidade, segundo o teste de Shapiro-Wilks, na produção trienal a comparação fez-se pelo teste não paramétrico de Mann-Whitney. O resultado mostra com significância que a produção média foi maior para o período 2010-2012 do que para a carreira toda.

Na produção conjunta total os valores mínimos e máximos de artigos publicados em revistas científicas foram para as mulheres de 1,18 e 4,34. Para os homens esses números chegaram a 1,22 e 3,08 respectivamente. O crescimento na produção tomado em conjunto foi como mínimo de 1,33 artigos em média por docente e como máximo de 2,91. Todos esses cálculos foram efetuados a partir da Tabela X, que exhibe o número médio de artigos produzido por professor e por ano, considerando todos os docentes permanentes dos programas.

Tabela 1 Número médio de artigos publicados por professor e por ano.

IES	Total	Triênio	Total		Triênio	
	M + F	M + F	F	M	F	M
POSITIVO	1,7	2,2	1,1	1,1	2,1	2,3
UFPR	1,0	2,1	0,9	0,9	2,0	2,1
UEM	1,3	2,4	1,4	1,6	2,5	2,3
UEL	1,8	3,1	1,7	1,4	3,7	3,0
PUCPR	1,8	3,6	1,1	1,4	1,8	4,0
UFSC	2,1	4,2	2,2	2,1	2,6	4,6
UNISUL	0,9	1,8	0,5	1,0	0,8	2,0
UDESC	0,9	1,7	0,9	0,9	2,4	1,1
UNIVALI	1,1	2,9	1,2	1,0	2,9	3,0
FURB	2,6	5,8	4,0	1,9	8,4	4,4
PUCRS	1,3	2,6	1,4	1,3	2,2	2,8
UCS	2,3	6,7	2,6	2,0	11,1	5,5
UNISINOS	1,3	1,8	1,6	1,0	2,7	1,5
UFRGS	2,0	3,1	1,7	1,7	3,3	3,0
UFSM	4,5	6,1	2,2	1,6	8,2	4,9

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao considerar o último triênio, se analisada a produção média por gênero e por ano, constata-se que entre os quinze programas existem diferenças. Para evidenciar isto se efetuaram as relações entre a produção masculina respeito da feminina. Desta maneira os valores presentes na Tabela 2 maiores do que um (1) indicam que o número de publicações dos homens foi superior. Isto acontece e seis instituições: três do Paraná, duas de Santa Catarina e uma do Rio Grande do Sul. A produção igualitária só se verifica em um único programa de Santa Catarina e nas oito situações remanescentes são as professoras que tem publicado mais do que seus colegas homens. Entretanto, os testes t de comparação de médias não possuem significância ($p > 0,05$), mostrando que elas são estatisticamente iguais.

Outra observação que pode ser feita é a diferença nos intervalos entre a produção mínima é máxima segundo o gênero. Enquanto para os professores vai de 1,1 até 5,5 no caso

das mulheres a dispersão é bem maior, indo de uma média de 0,8 a 11,1 artigos publicados por docente no ano durante o último triênio. Contudo cabe mencionar que a menor produção feminina ocorre numa instituição que o ingresso de uma docente aconteceu no último ano do triênio e por sua vez no programa só tem duas professoras, afetando notoriamente o valor da média.

Tabela 2 Número médio de artigos publicados por professor e por ano segundo o gênero.

IES-PR	F	M	Relação M:F	IES-SC	F	M	Relação M:F	IES-RS	F	M	Relação M:F
POSITIVO	2,1	2,3	1,1	UFSC	2,6	4,6	1,8	PUCRS	2,2	2,8	1,3
UFPR	2,0	2,1	1,1	UNISUL	0,8	2,0	2,5	UCS	11,1	5,5	0,5
UEM	2,5	2,3	0,9	UDESC	2,4	1,1	0,5	UNISINOS	2,7	1,5	0,6
UEL	3,7	3,0	0,8	UNIVALI	2,9	3,0	1,0	UFRGS	3,3	3,0	0,9
PUCPR	1,8	4,0	2,2	FURB	8,4	4,4	0,5	UFSM	8,2	4,9	0,6
Média-PR	2,4	2,7	1,1	Média-SC	3,4	3,0	0,9	Média-RS	5,5	3,6	0,6

Fonte: Dados da pesquisa.

Para as análises comparativas da produção de livros e capítulos de livros a situação se inverte. Observa-se que a produção média por ano e docente desde o início da carreira é maior que a produção calculada do mesmo modo para o último triênio. Como se exhibe na Tabela X houve decréscimo em todas as circunstâncias. Efetuadas as comparações entre as médias verifica-se pelo teste t que decréscimos na produção, seja de livros ou de capítulos de livros, foram altamente significativos ($p < 0,01$).

Tabela 3 Publicação média de livros e capítulos de livros por professor e por ano.

IES	M + F Total		M + F Triênio		F Total		F Triênio		M Total		M Triênio	
	Livros	Capítulos	Livros	Capítulos	Livros	Capítulos	Livros	Capítulos	Livros	Capítulos	Livros	Capítulos
POSITIVO	1,40	3,70	0,20	1,10	1,25	5,75	0,25	1,75	1,50	2,33	0,17	0,67
UFPR	1,50	5,25	0,67	1,04	1,10	2,30	0,40	0,40	1,79	7,36	0,86	1,50
UEM	1,70	5,80	0,60	1,30	2,00	5,40	0,60	1,20	1,40	6,20	0,60	1,40
UEL	1,83	6,58	1,00	3,58	5,00	11,00	2,00	4,50	1,20	5,70	0,80	3,40
PUCPR	2,11	6,11	0,11	0,72	5,00	11,00	2,00	4,50	1,20	5,70	0,80	3,40
UFSC	4,77	8,15	1,58	3,15	1,00	7,00	0,60	2,20	5,67	8,43	1,81	3,38
UNISUL	0,91	2,00	0,09	0,36	0,00	2,00	0,00	0,18	1,11	2,00	0,11	0,44
UDESC	1,93	3,57	0,50	1,07	1,29	4,00	0,29	1,29	2,57	3,14	0,71	0,86
UNIVALI	1,50	6,86	0,21	2,50	1,33	4,83	0,00	2,33	1,63	8,38	0,38	2,63
FURB	3,00	6,75	0,40	0,85	5,86	12,00	0,29	0,86	1,46	3,92	0,46	0,85
PUCRS	1,39	4,28	0,06	0,22	0,43	4,00	0,00	0,29	2,00	4,45	0,09	0,18
UCS	1,43	9,14	0,14	2,93	2,33	5,00	0,67	2,67	1,18	10,27	0,00	3,00
UNISINOS	1,73	5,00	0,93	2,07	3,00	10,00	2,00	4,00	1,27	3,18	0,55	1,36
UFRGS	1,90	7,40	0,38	1,95	2,16	9,47	0,42	3,26	1,70	5,70	0,35	0,87
UFSM	1,19	2,85	0,30	0,74	0,40	1,90	0,40	0,80	1,65	3,41	0,24	0,71

Fonte: Dados da pesquisa.

Entretanto podem ser relatados dois motivos para que tal fenômeno ocorra. Por uma parte houve dificuldades quanto à avaliação de livros e capítulos de livros pela CAPES, por outra, sem dúvidas existiu uma maior dedicação dos professores à produção de artigos, segundo relatos das entrevistas, uma vez que o órgão avaliador pode pontua-los facilmente conforme um sistema classificatório das revistas científicas por ele criado: o Qualis CAPES.

Um terceiro tipo de produção intelectual a considerar são os trabalhos apresentados em eventos. A diferença dos artigos publicados em revistas e os livros ou capítulos de livros, as pesquisas apresentadas nos eventos pontuam na avaliação dos professores com menor importância, como produção técnica. Entretanto, da visibilidade ao docente e ao programa de pós-graduação. Os valores de referência se apresentam na tabela 4.

Tabela 4 Apresentação e publicação de artigos em eventos por professor e por ano.

IES	M + F		F		M	
	Méd Ev T	Méd Ev t	Méd Ev T	Méd Ev t	Méd Ev T	Méd Ev t
POSITIVO	3,45	2,53	5,36	3,58	2,17	1,83
UFPR	1,77	1,69	1,99	1,70	1,61	1,69
UEM	2,63	3,81	2,76	4,07	2,47	3,50
UEL	2,84	4,14	1,81	3,33	3,04	4,30
PUCPR	2,77	2,59	3,06	3,00	2,71	2,51
UFSC	3,73	3,77	5,09	3,87	3,41	3,75
UNISUL	1,33	1,64	1,44	1,78	0,82	1,00
UDESC	1,47	1,98	1,48	2,90	1,46	1,05
UNIVALI	3,03	3,93	3,41	4,22	2,74	3,71
FURB	5,61	9,33	7,38	9,81	4,65	9,08
PUCRS	3,09	2,46	3,38	2,33	2,90	2,55
UCS	4,77	7,45	3,35	8,22	5,15	7,24
UNISINOS	2,94	3,04	3,18	4,42	2,85	2,55
UFRGS	3,84	3,73	3,86	3,84	3,82	3,64
UFSM	6,53	5,74	4,04	7,13	7,99	4,92

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao comparar as médias por professor e ano desse tipo de produção considerando a carreira toda contra os valores do triênio, verificam-se aumentos em nove dos quinze programas. O mesmo acontece quando se confronta a produção feminina, também são nove programas os que aumentaram o número, mas no caso dos professores o incremento acontece só em oito. Ao confrontar os números médios das publicações das professoras com as dos pares homens tem-se que tanto nas produções totais da carreira quanto nas correspondentes ao último triênio os valores são maiores. Isto se observa em doze dos quinze programas e em treze pós-graduações, respectivamente. Contudo, as comparações das médias indicam que os valores são estatisticamente iguais.

Por fim os contrastes entre as produções de textos foram feitas por meio de análises de variância usando como preditores categóricos o estado e o regime jurídico das universidades, separados em privado, público estadual e público federal. Em todos os casos as comparações simultâneas exibiram igualdade estatística para todas as maneiras em que se quantificaram as publicações: artigos em revistas, livros ou capítulos de livros e trabalhos apresentados e publicados em anais de eventos científicos.

A produção acadêmica mensurada pelas orientações de mestrandos e doutorandos, quando este nível existe no programa avaliado, foi contabilizada para o triênio considerando apenas as concluídas. Os dados levantados nos currículos Lattes foram organizados levando em conta o gênero do docente e do discente. Também foram separados em orientações de mestrado e de doutorado e nas diversas formas em que os totais podem ser quantificados. Na tabela 5 se apresentam os dados dos quinze programas organizados por estados. No caso de Santa Catarina ao invés de ter cinco programas tem seis, pois os dados da Universidade Federal encontram-se disgregados na *homepage* dessa instituição.

Ao igual que com a produção de textos os dados correspondem à produção média. Neste caso são as orientações que os professores (M) e professoras (F) concluíram no triênio de 2010 a 2012. Entretanto, como o teste de normalidade de Shapiro-Wilks foi significativo, isto é, demonstrou a falta de normalidade da distribuição, foi necessário utilizar o teste não paramétrico de Mann-Whitney.

Tabela 5 Valores médios de orientações segundo o gênero dos docentes e discentes.

IES	GÊNERO	MESTRADO		DOUTORADO		TOTAIS				
		M	F	M	F	M	F	Geral	Mestrado	Doutorado
POSITIVO	M	1,3	2,5	0,0	0,3	1,3	2,8	4,2	3,8	0,3
	F	1,0	2,5	0,3	0,3	1,3	2,8	4,0	3,5	0,5
UFPR	M	1,0	1,8	0,5	0,8	1,5	2,5	4,1	2,8	1,3
	F	1,6	1,5	0,2	0,1	1,8	1,6	3,4	3,1	0,3
UEM	M	1,4	1,6	0,2	0,0	1,6	1,6	3,2	3,0	0,2
	F	1,2	1,2	0,0	0,0	1,2	1,2	2,4	2,4	0,0
UEL	M	0,9	0,9	0,0	0,0	0,9	0,9	1,8	1,8	0,0
	F	0,5	2,5	0,0	0,0	0,5	2,5	3,0	3,0	0,0
PUCPR	M	2,4	2,3	0,7	0,4	3,1	2,7	5,8	4,7	1,1
	F	2,0	1,7	0,3	0,0	2,3	1,7	4,0	3,7	0,3
UFSC-D	M	3,1	1,2	0,2	0,0	3,3	1,2	4,5	4,3	0,2
	F	2,0	3,3	0,0	0,3	2,0	3,7	5,7	5,3	0,3
UFSC-M	M	1,1	1,1	0,0	0,0	1,1	1,1	2,2	2,2	0,0
	F	0,5	0,5	0,0	0,0	0,5	0,5	1,0	1,0	0,0
UNISUL	M	0,9	0,2	0,0	0,0	0,9	0,2	1,1	1,1	0,0
	F	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,5	0,5	0,5	0,0
UDESC	M	2,0	0,6	0,0	0,0	2,0	0,6	2,6	2,6	0,0
	F	1,7	1,6	0,0	0,0	1,7	1,6	3,3	3,3	0,0
UNIVALI	M	2,9	3,8	0,4	0,9	3,3	4,6	7,9	6,6	1,3
	F	2,6	3,4	1,0	0,1	3,6	3,6	7,1	6,0	1,1
FURB	M	2,6	0,9	0,2	0,0	2,8	0,9	3,8	3,5	0,2
	F	2,3	4,1	0,3	0,4	2,6	4,6	7,1	6,4	0,7
PUCRS	M	2,5	2,3	0,2	0,0	2,7	2,3	5,0	4,8	0,2
	F	3,5	1,3	0,0	0,0	3,5	1,3	4,8	4,8	0,0
UCS	M	2,3	1,9	0,0	0,0	2,3	1,9	4,2	4,2	0,0
	F	3,0	3,3	0,0	0,0	3,0	3,3	6,3	6,3	0,0
UNISINOS	M	3,4	2,3	0,5	0,5	3,9	2,7	6,6	5,6	1,0
	F	3,0	3,3	1,3	1,0	4,3	4,3	8,5	6,3	2,3
UFRGS	M	2,7	1,7	1,1	0,6	3,8	2,3	6,1	4,4	1,7
	F	1,3	2,0	0,2	0,6	1,5	2,6	4,1	3,3	0,8
UFSM	M	2,1	2,3	0,0	0,0	2,1	2,3	4,4	4,4	0,0
	F	1,4	3,0	0,0	0,0	1,4	3,0	4,4	4,4	0,0

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados obtidos em todas as comparações, considerando o gênero como variável de grupo e todas as outras colunas da tabela 5 como variáveis dependentes, mostram que há igualdade na produção entre os docentes homens e mulheres. Do mesmo modo ao fazer uma ANOVA, que segundo Harris (1979) é robusta aos desvios de normalidade e de homogeneidade da variância, verifica-se que há igualdade entre as médias dos programas dos três estados da Região Sul. Isto se confirma tanto ao considerar os gêneros juntos quanto separados para o total geral de orientações no período.

Entretanto, quando se comparam as orientações que foram feitas pelos docentes que lecionam em universidades públicas e privadas segundo seu gênero, ao fazer uma ANOVA de

efeitos principais, se constata que as médias são maiores nas privadas (5,1) do que nas públicas (3,5), mas o gênero não mostra diferenças. Isto mesmo acontece ao trabalhar com as universidades e gênero, algumas delas se diferenciam na comparação simultânea, mas não quanto ao gênero dos docentes.

Confirma-se deste modo que a produção acadêmica considerada pelo número de orientações realizadas no triênio analisado é estatisticamente igual para professores e professoras em todas as combinações que se realizaram. Incluindo os contrastes feitos ao levar em conta o gênero dos discentes.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Antes de analisar a produtividade dos pesquisadores universitários segundo o gênero se registrou o número de docentes por programa. Nas quinze pós-graduações *stricto sensu* em Administração que existiam na Região Sul do Brasil no triênio 2010-2012, a representatividade de gênero é similar em todos os estados, com aproximadamente uma docente mulher por cada dois professores.

Na produção textos foram considerados os publicados em revistas científicas, os livros e capítulos de livros e os artigos apresentados em eventos. O resultado denotou com significância que a produção média foi maior para o período 2010-2012 do que para a carreira toda. O valor médio total de artigos publicados no decorrer de toda carreira em relação ao valor médio trienal tem aumentado. Isto se verifica analisando de forma geral quanto segregada por gênero. Este movimento é compreensível e não teria “outra via” devido às exigências atuais do sistema CAPES. O crescimento na produção tomado em conjunto foi como mínimo de 1,33 artigos em média por docente e como máximo de 2,91. Em relação à quantidade de produção conjunta total os valores médios mínimos e máximos de artigos publicados em revistas científicas foram para as mulheres de 1,18 e 4,34. Para os homens esses números chegaram a 1,22 e 3,08 respectivamente.

No triênio (2010-2012) na produção média por gênero e por ano, constatou-se que entre os quinze programas existem diferenças nas relações entre a produção masculina respeito da feminina: o número de publicações dos homens é superior em seis instituições: três do Paraná, duas de Santa Catarina e uma do Rio Grande do Sul. A produção igualitária somente se verifica em um único programa de Santa Catarina e nas outras oito IES são as professoras que tem publicado mais do que seus colegas homens. Mas cabe destacar que os

testes *t* de comparação de médias não possuem significância ($p > 0,05$), mostrando que elas são estatisticamente iguais.

Para as análises comparativas entre homens e mulheres da produção de livros e capítulos de livro houve um decréscimo da produção média por ano e docente desde o início da carreira relacionando com o triênio. Conforme os relatos da entrevista realmente há uma maior dedicação dos professores à produção de artigos devidos terem pontuação, o que não ocorre com produção de livros e capítulos de livro. Os pesquisados até colocaram em seus relatos o fato de que este tipo de produção deveria ser mais reconhecido e valorizado.

Um terceiro tipo de produção técnica a considerar são os trabalhos apresentados em eventos que também não pontuam. Entretanto, da visibilidade ao docente e ao programa de pós-graduação. Ao comparar as médias por professor e ano desse tipo de produção considerando a carreira toda contra os valores do triênio, verifica-se aumento. Ainda constata-se que as comparações das médias indicam que os valores são estatisticamente iguais entre os docentes (masculino e feminino). Utilizando as análises de variância com preditores categóricos, o estado e o regime jurídico das universidades, separados em privado, público estadual e público federal também se encontrou igualdade. Em todos os casos as comparações simultâneas exibiram igualdade estatística para docentes (homens e mulheres) em todas as maneiras em que se quantificaram as publicações: artigos em revistas, livros ou capítulos de livros e trabalhos apresentados e publicados em anais de eventos científicos.

Quanto ao enfoque relativo às orientações (mestrado e doutorado) realizadas também se considerou à produção média. Nas orientações que os professores e professoras concluíram no triênio de 2010 a 2012 verificou-se que há igualdade entre as médias dos programas dos três estados da Região Sul. Isto se confirma tanto ao considerar os gêneros juntos quanto separados para o total geral de orientações no período. Na comparação das orientações que foram feitas pelos docentes que lecionam em universidades públicas e privadas, segundo seu gênero, se constata que as médias são maiores nas privadas (5,1) do que nas públicas (3,5), mas para o gênero não há diferenças. Isto mesmo acontece ao trabalhar com os programas e gênero, alguns deles se diferenciam na comparação simultânea, mas não quanto ao gênero dos docentes. Confirma-se deste modo que a produção acadêmica considerada pelo número de orientações realizadas no triênio analisado é estatisticamente igual para professores e professoras em todas as combinações que se realizaram. Incluindo os contrastes feitos ao levar em conta o gênero dos discentes.

Os resultados apresentados demonstram que a produção intelectual é iguais para os professores pesquisadores, homens e mulheres, no caso dos programas de pós-graduação aqui considerados. Deste modo se verifica uma diferença com o publicado nos estudos estrangeiros, que indicam uma produção feminina menor. Contudo, a produção equivalente não deve ser tomada como a manifestação de igualdade e equidade de gênero, pois há outros aspectos a se considerar e que podem indicar desigualdade e inequidades, mas sim, sobre a questão de desempenho.

Nesta pesquisa não foi levada em conta aonde o artigo foi publicado, apenas seu número. Pois a CAPES criou um sistema, denominado *Qualis*, pelo qual as revistas são avaliadas e categorizadas. Assim, um artigo publicado numa revista de determinado estrato recebe uma pontuação preestabelecida. Ao associar a pontuação com o artigo as relações poderão ser outras, pois poucos artigos editados em revistas melhor avaliadas podem compensar um número maior de publicações de revistas com avaliações menores.

Outro aspecto que não foi considerado se relaciona com o programa em particular. Isto é, avaliar a produção dos seus docentes de modo longitudinal, como fora feito por Xie e Shauman (1998) permitindo assim analisar aspectos que ficam encobertos. Por exemplo, o caso dos programas de pós-graduação em Administração de diversas universidades nos que houve, ao longo de sua história, modificações de seu corpo docente.

REFERÊNCIAS

ALLISON, P. D.; LONG, J. S. Interuniversity mobility of academic scientists. **American Sociological Review**, v. 52, p. 643-652, 1987.

ANDRETTA, P. I. S.; SILVEIRA, J. P. B.; CARVALHO, R.; SILVA, E. G. Uma análise sobre a produção, produtividade e colaboração na Ciência da Informação no Brasil entre os anos 2007 a 2009. **Palavra Chave (La Plata)**, v. 1, n. 2, p. 48-52, 2012.

BAKANIC, V.; MCPHAIL, C.; SIMON, R. J. The Manuscript Review and Decision-making Process. **American Sociological Review**, v. 52, p. 631-642, 1987.

BAZZO, V. L. Profissionalidade docente na educação superior: mestres ou cientistas? **Anais... em Meio Eletrônico da ANPEdSul**, Eixo 4, 2008.

BERNARD, J. **Academic Women**. University Park, PA: The Pennsylvania State University Press, 1964.

BERTONHA, F. Produção e produtividade no meio acadêmico. A “ditadura do Lattes” e a Universidade Contemporânea. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 9, n. 100, p. 6-9, 2009.

BIANCHETTI, L. Política de avaliação e acompanhamento da Capes: ingerências e impactos nos PPGs. **Ato de Pesquisa em Educação**, v. 1, n. 2, p. 140-153, 2006.

BLACKBURN, R.T.; FULTON, O. Sex discrimination among university teachers: A British-American comparison. **British Journal of Sociology**, v. 26, n. 3, p. 261-275, 1975.

BRASS, D. J. Men's and women's networks: A study of interaction patterns and influence in an organization. **Academy of Management Journal**, v. 28, n. 2, p. 327-343, 1985.

BROOKS, A. **Academic women**. Suffolk, UK: Edmundsbury Press, 1997.

BUFREM, L. S.; GABRIEL JUNIOR, R. F.; GONÇALVES, V. Práticas de co-autoria no processo de comunicação científica na pós-graduação em ciência da informação no Brasil. **Informação & Informação** [online], v. 15, p. 110-129, 2010.

CHAKRAVARTY, R. C. Productivity of Indian women scientists. **Productivity**, v. 27, n. 3, p. 259-284, 1986.

COLE, J. R.; ZUCKERMAN, H. The Emergence of a Scientific Specialty: The Self Exemplifying Case of the Sociology of Science. In: COSER, L. (Ed.) **The Idea of Social Structure: Essays in Honor of Robert K. Merton**, New York: Harcourt, Brace, Jovanovich, p. 139-174, 1975.

COLE, J.; COLE, S. **Social Stratification in Science**. Chicago: Univ. of Chicago Press, 1973.

COLE, S. Age and scientific performance. **American Journal of Sociology**, v. 84, p. 958-977, 1979.

De MEIS, L.; VELLOSO, A.; LANNES, D.; CARMO, M. S.; De MEIS, C. The Growing Competition in Brazilian Science: Rites of Passage, Stress and Burnout. **Brazilian Journal of Medical and Biological Research**, v. 36, n. 9, p. 1135-1141, 2003.

DELGADO, J. O. **Neoliberalismo y capitalismo académico**. Antigua, Guatemala, 01 a 03 de março de 2006. Disponível em: <http://firgoa.usc.es/drupal/node/34777>.

FERBER, M. A. Citations: Are They an Objective Measure of Scholarly Merit? **Signs**, v. 11, n. 2, p. 381-389, 1986.

FERREE, M. M.; MCQUILLAN, J. Gender-based pay gaps: Methodological and policy issues in university salary studies. **Gender & Society**, v. 12, p. 7-39, 1998.

FOX, M. F. Gender, Family Characteristics, and Publication Productivity among Scientists. **Social Studies of Science**, v. 35, p. 131, 2005.

FOX, M. F.; FAVER, C. A. Men, Women, and Publication Productivity: Patterns among Social Work Academics. **The Sociological Quarterly**, v. 26, p. 537-549, 1985.

FOX, M. F.; MOHAPATRA, S. Social-organizational characteristics of work and publication productivity among academic scientists in doctor-al-granting departments. **Journal of Higher Education**, v. 78, p. 542-571, 2007.

FREITAG, M. **Le naufrage de l'université et autres essais d'épistemologie politique**. Quebec: Nuit Blanche et La Découverte, 1995.

GODOI, C. K.; XAVIER, W. G. O Produtivismo e suas Anomalias. **Cad. EBAPE. BR**, v. 10, n. 2, opinião 1, p. 456-465, Jun. 2012.

GRANT, L.; KENNELLY, I.; WARD, K. Revisiting the Gender, Marriage, and Parenthood Puzzle in Scientific Careers. **Women's Studies Quarterly**, v. 28, p. 62-83, 2000.

GRANT, L.; WARD K. B. Gender and Publishing in Sociology, **Gender & Society**, n. 5, p. 207-223, 1991.

HARRIS, R. J. **A primer of multivariate statistics**. New York: Academic Press, 1975.

HAZARI, Z.; POTVIN, G.; TAI, R. H.; ALMARODE, J. T. Motivation Toward a Graduate Career in the Physical Sciences: Gender Differences and the Impact on Science Career Productivity. **Journal of College Science Teaching**, v. 41, n. 4 p. 90-93, 2012.

HIRSCH, J. E. An index to quantify an individual's scientific research output. **PNAS: Proceedings National Academy Sciences**, v. 5, n. 4, p. 16569-16572, 2005.

HOCHSCHILD, A.R. **The second shift**. New York: Avon, 1989.

HUNTER, L. A; LEAHEY, E. Parenting and Research Productivity: New Evidence and Methods. **Social Studies of Science**, v. 40, n. 3, p. 433-451, 2010.

KUENZER, A. Z.; MORAES, M. C. M. Temas e tramas na pós-graduação brasileira. **Educação & Sociedade**, v. 26, n. 93, p. 1394-1362, 2005.

KYVIK, S. Motherhood and Scientific Productivity. **Social Studies of Science**, v. 20, p. 149-60, 1990.

KYVIK, S.; TEIGEN, M. Childcare, Research Collaboration, and Gender Differences in Scientific Productivity. **Science, Technology, and Human Values**, v.21, p. 54-71, 1996.

LANE, J. Let's make science metrics more scientific. **Nature** [online], v. 464, p. 488-489, 2010.

LEAHEY, E. Gender Differences in Productivity: Research Specialization as a Missing Link. **Gender & Society**, v. 20, n.6, p.754-780, 2006.

LEAHEY, E. Not by Productivity Alone: How Visibility and Specialization Contribute to Academic Earnings. **American Sociological Review**, n.72, p. 533-561, 2007.

LEAHEY, E.; REIKOWSKY, R. C. Research Specialization and Collaboration Patterns in Sociology. **Social Studies of Science**, v. 38, n. 3, p. 425-440, 2008.

LEE, S.; BOZEMAN, B. The impact of research collaboration on scientific productivity. **Social Studies of Science**, v. 35, p. 673-702, 2005.

LEVIN, S. G.; STEPHAN, P. E. Age and Research Productivity of Academic Scientists. **Research in Higher Education**, v. 30, p. 531-549, 1989.

LIE, S. S. The juggling act: Work and family in Norway. *In*: LIE, S. S.; O'LEARY, V. E. (Eds.) **Storming the Tower: Women in the Academic World**. London: Kogan, p. 108-128. 1990.

LONG, J. Measures of Sex Differences in Scientific Productivity. **Social Forces**, v. 71, p. 159-178, 1992.

LONG, J. S. **From scarcity to visibility: Gender differences in the careers of doctoral scientists and engineering**. Washington, DC: National Academy Press, 2001.

LONG, J. S.; FOX, M. F. Scientific careers: Universalism and particularism. **Annual Review of Sociology**, n. 21, p. 45-71, 1995.

MATTOS, P. L. C. L. Nós e os índices – a propósito da pressão institucional por publicação. **Revista de Administração de Empresas**, v. 48, n. 2, p. 144-149, 2008.

MEADOWS, A. J. **A Comunicação científica**. Brasília, DF: Briquet de Lemos, 1999.

MERTON, R. K. The normative structure of science. *In*: STORER, N. (Ed.) **The sociology of science: Theoretical and empirical investigations**. Chicago: University of Chicago Press, 1973.

MOROSINI, M. C.; SOUSA, A. S. Q. Limites e desafios do sistema nacional de avaliação da Educação Superior. **Revista da Faculdade de Educação da Bahia**, v. 1, p. 63-79, 2009.

MOROSINI, M. Educação superior e trans-nacionalização: avaliação - qualidade - acreditação. *In*: MANCEBO, D.; FÁVERO, M. de L. de A. (Orgs.) **Universidade - Políticas, avaliação e trabalho docente**. São Paulo: Cortez, 2004.

NAKHAIE, M. R. Gender differences in publication among university professors in Canada. **Canadian Review of Sociology and Anthropology**, v. 39, p. 151-180, 2002.

NOCK, D. A. Careers in print: Canadian sociological books and their wider impact, 1975-1992. **Canadian Journal of Sociology**, v. 26, n. 3, p. 469-486, 2001.

OGBOGU, C. O. An analysis of female research productivity in Nigerian universities. **Journal of Higher Education Policy and Management**, v. 31, n. 1, p. 17-22, 2009.

PINTO, A. L.; MOREIRO GONZÁLEZ, J. A. Representación productiva de los programas de postgrado en Biblioteconomía y Ciencia de la Información en Brasil: visibilidad en las bases de datos y aspectos del Currículo Lattes de los investigadores. **Em Questão** [online], v. 16, n. 2, p. 15-32, 2012.

PRICE, D. S. **Little Science, Big Science ... And Beyond**. New York: Columbia University Press, 1963.

PROZESKY, H. E. A Career-History Analysis of Gender Differences in Publication Productivity among South African Academics. **Science Studies**, v. 2, p. 47-67, 2008.

PROZESKY, H. E. Gender Differences in the Journal Publication Productivity of South African Academic Authors'. **South African Review of Sociology**, v. 37, n. 2, p. 87-112, 2006 a.

PROZESKY, H. E. **Gender Differences in the Publication Productivity of South African Academic Scientists**. Dissertation Presented for the Degree of Doctor of Philosophy, Stellenbosch University, 2006 b.

PRPIC, K. Gender and Productivity Differentials in Science. **Scientometrics**, v. 55, n. 1, p.27-58, 2002.

RAMÍREZ-GÁLVEZ, M. Apresentação: algumas considerações sobre cultura da avaliação. **Mediações: Revista de Ciências Sociais**, v. 14, n. 1, p. 11-23, 2009.

RESKIN, B. F. Scientific Productivity and the Reward Structure of Science. **American Sociological Review**, v. 42, p. 491-504, 1977.

RESKIN, B. F. Scientific Productivity, Sex, and Location in the Institution of Science. **American Journal of Sociology**, v. 83: p. 1235-1243, 1978.

ROSA, A. R. Nós e os índices – um outro olhar sobre a pressão institucional por publicação. **Revista de Administração de Empresas**, v. 48, n. 2, p. 108-114, 2008.

SILVA, I. C.; GARCIA, J. C. R. Produtividade dos Pesquisadores dos Programas de Pós-graduação em Ciências da Vida da UFPB. XIV Encontro Regional de Estudantes de Biblioteconomia, Documentação, Ciência da Informação e Gestão da informação: Os novos campos da profissão da informação na contemporaneidade. **Anais...** Universidade Federal do Maranhão, 2011.

SONNERT, G. Undergraduate women in Science and Engineering: effects of faculty, fields, and institutions over time. **Social science quarterly**, v. 88, n. 5, p. 1333-1366, 2007.

SONNERT, G.; FOX, M. F. Women, Men and Academic Performance in Science and Engineering: The Gender Difference in Undergraduate Grade Point Averages. **The Journal of Higher Education**, v. 83, n. 1, p. 73-106, 2012.

SONNERT, G.; HOLTON, G. Career patterns of women and men in the sciences. **American Scientist**, v. 84, n. 1, p. 63-71, 1996.

STACK, S. Gender, Children and Research Productivity. **Research in Higher Education**, v. 45, p. 891-920, 2004.

STINCHCOMBE, A. L. Should Sociologists Forget their Fathers and Mothers? **The American Sociologist**, v. 17, n. 1, p. 2-11, 1982.

TOREN, N. The Persistence of gender inequality in academia. *In*: MALONE, V (Ed.) **Gender Equality in Higher Education**, Milano: FrancoAngell, p. 349-375, 2005.

TOREN, N.; MOORE, D. The academic 'hurdle race': A case study. **Higher Education**, v. 35, p. 267-283, 1998.

TURNER, R. H. Some Aspects of Women's Ambition. **American Journal of Sociology**, v. 70, p. 271-285, 1964.

VIEIRA, L. A.; MOURA, M. A. Ciência da Informação brasileira e redes de colaboração acadêmica: diálogos, constituição e perspectivas. **Revista RBPG** [online], v. 7, n. 14, p. 609-630, 2010.

WAGNER-DOBLER, R. Self-organization of Scientific Specialization and Diversification: A Quantitative Case Study. **Social Studies of Science**, v. 27, p. 147-170, 1997.

WARD, K. B.; GRANT, L. Gender and Academic Publishing: higher education. **Handbook of Theory and Research**, v. 11, BAYER, A. E.; SMART, J. C. (Eds.) New York: Agathon, 1995.

WHITLEY, R. **The Intellectual and Social Organization of the Sciences**. Oxford: Oxford University Press, 1984.

XIE, Y.; SHAUMAN, K. A. Sex Differences in Research Productivity: New Evidence about an Old Puzzle. **American Sociological Review**, v. 63, n. 6, p. 847-870, 1998.

ZUCKERMAN, H. The Careers of Men and Women Scientists: A Review of Current Research. p. 27-56. *In*: BRUER, J. T.; COLE, J. R.; ZUCKERMAN, H. (Eds.) **The Outer Circle: Women in the Scientific Community**, 1991.