

75819/93

O CLIMA ORGANIZACIONAL PERCEBIDO E IDEALIZADO
ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

Programa de Pós-Graduação em Administração
BIBLIOTECA

UFRGS
Escola de Administração
BIBLIOTECA
R. Washington Luiz, 855
Fone: (51) 316-3840 - Fax: (51) 316-3901
CEP 90010-460 - Porto Alegre - RS - Brasil

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

O CLIMA ORGANIZACIONAL PERCEBIDO E IDEALIZADO
ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

LIANA YARA RICHTER

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção
do grau de "MESTRE EM ADMINISTRAÇÃO"

Professora Edela Lanzer Pereira de Souza
Orientadora

Porto Alegre, outubro de 1982

À minha família.

AGRADECIMENTOS

Expresso aqui meus agradecimentos àqueles que, de alguma forma, contribuíram para a realização deste trabalho. Difícil seria destacar alguns, sem cometer injustiças.

Meu especial reconhecimento aos docentes da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, pela gentileza de sua colaboração ao responderem o questionário.

Finalmente, minha profunda gratidão à Dra. Edela Lanzer Pereira de Souza, pelo incentivo, pela segura orientação, pela amizade e pelo estímulo constante.

Ao professor João Luiz Becker, pela firmeza na orientação estatística.

SUMÁRIO

LISTA DE ANEXOS	viii
RESUMO	ix
ABSTRACT	xi
1 - INTRODUÇÃO	1
2 - BASES TEÓRICAS	7
2.1 - Revisão bibliográfica	8
2.1.1 - Os trabalhos masculinos e femininos	8
2.1.2 - As pesquisas sobre clima organizacional ...	15
2.2 - Referencial teórico	26
2.2.1 - Clima organizacional: aspectos específicos	26
3 - O PROBLEMA	29
3.1 - Formulação do problema	30
3.2 - Objetivos (gerais e específicos)	31
3.3 - Delimitação dos conceitos	33
3.3.1 - Clima organizacional	33
3.3.2 - Os motivos sociais básicos	34
3.3.2.1 - Realização	34
3.3.2.2 - Afiliação	35
3.3.2.3 - Poder	36
3.3.2.4 - Dinâmica dos três motivos	37
3.3.3 - Satisfação no trabalho	37
4 - MÉTODO	38

4.1 - Tipo de pesquisa	39
4.2 - Contexto da pesquisa	41
4.3 - Amostra	45
4.4 - Procedimentos	47
4.4.1 - Instrumento	47
4.4.2 - Coleta de dados	48
4.4.3 - Tratamento estatístico	49
4.4.4 - Operacionalização dos dados	50
5 - ACHADOS	56
6 - ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	62
6.1 - O clima organizacional percebido e idealizado pelos docentes da UFRGS	63
6.1.1 - Áreas	63
6.1.2 - Faixas etárias	64
6.1.3 - Regimes de trabalho	65
6.1.4 - Classes	68
6.1.5 - Qualificações	69
6.2 - Os motivos sociais básicos	71
6.2.1 - Realização	71
6.2.2 - Afiliação	74
6.2.3 - Poder	75
6.3 - A satisfação no trabalho	77
7 - CONCLUSÃO	80
7.1 - Considerações finais referentes à percepção real e ideal do clima organizacional	81
7.1.1 - Áreas	85
7.1.2 - Faixas etárias	85
7.1.3 - Regimes de trabalho	85
7.1.4 - Classes	86
7.1.5 - Qualificações	86
7.2 - Considerações finais referentes aos motivos sociais básicos	89
7.2.1 - Áreas	89
7.2.2 - Faixas etárias	90
7.2.3 - Regimes de trabalho	90

7.2.4 - Classes	90
7.2.5 - Qualificações	90
7.3 - Considerações finais referentes à satisfação no trabalho	92
7.4 - Recomendações para pesquisas futuras	93
BIBLIOGRAFIA	94
ANEXOS	103

LISTA DE ANEXOS

ANEXO I	- Comparação do clima percebido e idealizado, e satisfação entre os docentes masculinos e femininos nas diversas áreas, faixas etárias, regimes de trabalho, classes e qualificações	104
ANEXO II	- Comparação dos motivos sociais básicos percebidos e idealizados entre os docentes masculinos e femininos nas diversas áreas, faixas etárias, regimes de trabalho, classes e qualificações	133
ANEXO III	- Médias dos fatores de clima - real e ideal - e satisfação, segundo: as áreas e o sexo, os regimes de trabalho e o sexo, as classes e o sexo, as qualificações e o sexo	163
ANEXO IV	- Significância da percepção de clima real e ideal entre os docentes masculinos e femininos segundo a área, a faixa etária, o regime de trabalho, a classe e a qualificação, obtida através do teste χ^2	169
ANEXO V	- Questionário	180

RESUMO

A presente pesquisa, tendo como campo de análise a Universidade Federal do Rio Grande do Sul — UFRGS, propôs-se verificar se existe diferença significativa entre a percepção real e ideal do clima organizacional entre docentes masculinos e docentes femininos. Objetivou igualmente constatar se há uma diferença significativa entre os motivos sociais básicos de realização, afiliação e poder (McClelland) bem como determinar a existência ou não de satisfação no trabalho.

Para a coleta de dados, foram enviados questionários a 1988 docentes dos quais retornaram 214 questionários referentes a docentes masculinos e 153 referentes a docentes femininos. Estes dados foram colhidos com a Escala de Clima Organizacional de Kolb, elaborada a partir dos estudos de Litwin e Stringer. Para proceder à análise estatística, aplicou-se o teste Qui Quadrado o qual foi complementado pelo teste de Fischer, objetivando avaliar, entre docentes de ambos os sexos, a significância da relação do clima real percebido e o clima ideal, considerando seus sete fatores. O mesmo teste

foi aplicado para avaliar a significância da relação entre a satisfação no trabalho e o sexo dos docentes. Utilizou-se o teste "t" de Student para verificar a significância da relação entre os motivos sociais básicos percebidos (real ou ideal) e o sexo dos docentes.

De acordo com o tratamento estatístico aplicado aos dados fornecidos pelos docentes, observou-se que as diferenças na percepção real e ideal do clima entre os docentes masculinos e femininos da UFRGS não são significativas na grande maioria das vezes. Constatou-se que os docentes femininos idealizam mais vezes os motivos sociais básicos, notadamente afiliação e realização. Verificou-se também que, de forma geral, os docentes masculinos mostram-se mais satisfeitos em maior número de vezes do que os docentes femininos.

ABSTRACT

The present research, which has been developed in the Federal University of Rio Grande do Sul, intended to verify if there is a meaningful difference between the real and the ideal perception of the organizational climate among male and female professors. It also intended to verify if there is a significant difference among the basic social motives of achievement, affiliation and power (McClelland) as well to determine if there is or not satisfaction at work.

For this research, questionnaires were sent to 1,988 staff members out of which 214 concerning male professors and 153 concerning female professors were returned.

The instrument used for the survey was Kolb's Scale of the Organizational Climate, elaborated on Litwin Stringer's studies.

The statistical analysis, used Qui Square test, which was complemented by Fischer's test in order to evaluate, among male and female professors, the significance of the relation

of real climate perceived and ideal climate considering as its seven factors.

The same test was applied to evaluate the significance of the relation between satisfaction at work and sex.

In order to verify the significance of the relation between the basic perceived social motives (real or ideal) and the sex of the staff, Student's test was applied.

According to statistical treatment applied to data collected, it was observed that in most cases the differences between real and ideal climate among male and female professors of Federal University of Rio Grande do Sul are not significant.

It was verified that the female professors idealize the basic motives more often, especially affiliation and achievement. It was also verified that, in general, the male professors seem to be satisfied more frequently than the female professors.

1 - INTRODUÇÃO

No início do século XX, os princípios estabelecidos para a administração davam a idéia de muita rigidez, delineando uma autoridade de cima para baixo, e suas principais atividades consistiam em mandar fazer as tarefas com muito rigor. O objetivo principal da organização centrava-se no aumento da produção e da eficiência, visando a um maior lucro.¹

Com o passar dos anos, novas variáveis foram introduzidas no processo administrativo e houve necessidade de estabelecerem novas premissas.

Nota-se, atualmente, que a administração é feita de maneira mais flexível, considerando-se a empresa como uma união de esforços em torno de metas e objetivos. Novos fatores lhe atribuem flexibilidade, quais sejam:

- a) a organização é parte integrante de um sistema maior, não sendo auto-suficiente para se manter alheia a ele;

¹ KWASNICKA, Eunice L. Introdução à administração. São Paulo, Atlas, 1980. p. 18.

- b) a organização deve estar em constante interação com o meio-ambiente, prestando serviços à comunidade;
- c) a organização deve, também, procurar o bem-estar e o progresso de seus funcionários;
- d) as crescentes e rápidas mudanças nos campos — econômico, social, científico e político — fazem com que a organização deva se adaptar rapidamente às novas demandas.

Os administradores do futuro enfrentarão inúmeros problemas, sendo desafiados a introduzir elementos que permitam ao indivíduo trabalhar com mais motivação a qual depende da força e do tipo de seus propósitos.

HERSEY e BLANCHARD² definem os motivos como sendo necessidades, desejos ou impulsos no interior do indivíduo. Tais motivos, além de serem os "porquês" do comportamento, são dirigidos para determinados objetivos.

Observa-se, pois, que a motivação humana foi exatamente o tema fundamental da Teoria Comportamental da Admi-

² HERSEY, Paul & BLANCHARD, Kenneth H. Psicologia para administradores de empresa; a utilização de recursos humanos. São Paulo, EPU. Rio de Janeiro, Fundação Nacional de Material Escolar, 1974. p. 12-3.

nistração³, salientando-se, entre outros, Abraham Maslow, Frederick Herzberg e David McClelland.

Além dos problemas com os quais os administradores naturalmente se defrontam, surge, atualmente, um maior número de mulheres nas organizações, criando-se a necessidade de definir novas normas de trabalho e modificação nas atitudes e práticas da administração como um todo⁴.

A mulher, ao desempenhar tarefas antes exclusivamente masculinas, algumas de significativo prestígio e padrão de remuneração, contribui para um movimento profundo de mudança social⁵.

Existem, atualmente, inúmeras pesquisas sobre o trabalho da mulher. Mais precisamente, no Rio Grande do Sul, L. SILVA⁶ verificou as transformações da estrutura ocupacional feminina no Estado, no período de 1920 a 1970.

³ CHIAVENATO, Idalberto. Teoria geral da administração. São Paulo, McGraw-Hill, 1979. v. 2, p. 134-5.

⁴ KWASNICKA, Eunice L. op. cit., p. 20.

⁵ SANTOS, Francisco de Araújo. Posições da mulher. Correio do Povo, Porto Alegre, 7 jan. 1981. p. 4.

⁶ SILVA, Lorena Holzmann da. Mulher e trabalho; estrutura ocupacional feminina no Rio Grande do Sul: 1920-1970. Porto Alegre, UFRGS, 1977. p. 5. (Dissertação de Mestrado em Sociologia e Ciência Política).

Também aqui PROMPT⁷ desenvolveu um trabalho pioneiro, comparando os desempenhos masculinos e femininos junto a 37 estabelecimentos bancários de Porto Alegre.

Assim, encontram-se novas variáveis antes despercebidas pelos administradores, as quais passam agora a fazer parte importante do funcionamento das organizações.

Uma das formas pouco difundidas entre nós, mas que traz muitas contribuições para o conhecimento e o manejo do funcionamento das organizações, é o estudo de clima organizacional, o qual apesar da relevância do assunto só passou a ser tratado cientificamente a partir da década de 70, e totalizando, hoje, pequeno número de pesquisas.

No Brasil, vários estudiosos dedicam sua atenção ao clima organizacional. Entre eles pode-se destacar: YOLANDA HAETINGER⁸, ALICE DE BONA⁹, CYRO BERNARDES¹⁰ e EDELA L. PE-

⁷ PROMPT, Ana M. Villela. Uma abordagem comparativa entre a mão-de-obra masculina e a feminina; estudo realizado nas organizações bancárias de Porto Alegre. Porto Alegre, PPGA/UFRGS, 1980. 170 p.

⁸ HAETINGER, Yolanda F. Influência da eficácia de liderança no clima organizacional percebido e desejado em uma entidade hospitalar de Porto Alegre. Porto Alegre, PUCRS, 1979. 167 p. (Dissertação de Mestrado em Psicologia Aplicada).

⁹ DE BONA, Alice. Diagnóstico da percepção do clima organizacional por ocupantes da função DAI, numa Autarquia Federal. Porto Alegre, PPGA/UFRGS, 1981. (Dissertação de Mestrado em Administração).

¹⁰ BERNARDES, Cyro. Sociologia aplicada à administração: o comportamento organizacional. São Paulo, Atlas, 1982. 234 p.

REIRA DE SOUZA¹¹.

BERNARDES e SOUZA preocuparam-se, também, com o estudo da cultura das organizações, onde das várias sub-culturas que delas fazem parte, encontra-se o clima organizacional, entendido como "a percepção que os participantes têm da adequação das variáveis culturais ao ambiente"¹² e "um fenômeno resultante da interação dos elementos da cultura"¹³.

Por acreditar na importância do clima organizacional, através do qual o administrador pode manejar a motivação de seus empregados, decidiu-se desenvolver a presente pesquisa. Considerando que a eficiência da organização pode ser aumentada, através da criação de um clima organizacional que satisfaça as necessidades de seus membros e, ao mesmo tempo, canalize esse comportamento motivado na direção dos objetivos organizacionais, buscar-se-á verificar a percepção de clima organizacional dos docentes masculinos e femininos da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

¹¹ SOUZA, Edela Lanzer P. de. Análise de clima numa Secretaria de Estado. Rev. Adm. Pública, Rio de Janeiro, 14 (3):111-25, jul./set. 1980.

¹² BERNARDES, Cyro. Sociologia aplicada à administração: o comportamento organizacional. São Paulo, Atlas, 1982. p. 41.

¹³ SOUZA, Edela Lanzer P. de. Clima e cultura organizacionais: como se manifestam e como se manejam. São Paulo, Edgar Blücher, Porto Alegre; PPGA/UFRGS, 1978. p. 37.

2 - BASES TEÓRICAS

2.1 - REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1.1 - OS TRABALHOS MASCULINOS E FEMININOS

Hoje em dia pode-se observar um aumento gradual no número de mulheres que deixam as tradicionais atividades exercidas dentro do lar para participar de forma efetiva nas atividades extra-lar e, conseqüentemente, intra-organizacionais, gerando alterações tanto na estrutura familiar quanto nas organizações.

Com tudo isso, ainda é muito pequeno o número de obras que façam uma comparação entre o desempenho masculino e o feminino, abordando seus aspectos administrativos, além de ressaltar as diferenças existentes.

ANASTASI¹, analisando os papéis de 1.818 alunos de ambos os sexos em uma escola mista, desde a meninice, seu efeito sobre o desenvolvimento do comportamento e sua relação

¹ ANASTASI, Anne. Psicologia diferencial. São Paulo, Herder, 1967. p. 545.

com o ajustamento da personalidade, estabeleceu, com bastante precisão, certas diferenças de aptidões e de traços de personalidade entre os sexos sob as condições culturais existentes. Observou que:

Os homens tendem a sobressair-se em rapidez e coordenação de movimentos corporais e globais, orientação espacial, compreensão mecânica e raciocínio aritmético. As mulheres tendem a sobressair-se em destreza manual, fluência verbal, e outras tarefas que envolvem o mecanismo da linguagem".

Além disso, demonstrou que enquanto as meninas obtêm maior êxito que os meninos na realização escolar, em atividades vocacionais posteriores, os homens se destacam alcançando distinção em maior número e grau.

Como conclusão, salientou que essas diferenças são, em grande parte, resultado de fatores culturais e de experiência, embora certas diferenças físicas entre os sexos influenciem o desenvolvimento do comportamento através de seus efeitos.

MEAD² pesquisou, de 1931 a 1933, três sociedades primitivas na Nova Guiné, agrupando as atitudes sociais de seus

² MEAD, Margaret. Sexo e temperamento. São Paulo, Perspectiva, 1969. p.9.

habitantes, relativos ao temperamento, em torno dos fatos realmente evidentes das diferenças sexuais.

Os Arapesh - homens e mulheres - exibem uma personalidade maternal em seus aspectos parentais e feminina em seus aspectos sexuais. O sexo, para ambos, não é uma poderosa força motriz.

Em meio aos Mundugumor, homens e mulheres se desenvolvem como indivíduos implacáveis, agressivos e positivamente sexuados, com um mínimo de aspectos carinhosos e maternais em sua personalidade.

Nem os Arapesh nem os Mundugumor tiram proveito de um contraste entre os sexos; o ideal Arapesh é o homem dócil e suscetível; o ideal do Mundugumor é o homem violento e agressivo, casado com uma mulher igualmente agressiva e violenta.

Quanto aos Tchambuli, a mulher é o parceiro dirigente, dominador e impessoal, enquanto o homem se mostra menos responsável e emocionalmente dependente.

Analisando as três situações, a pesquisadora conclui que não há nenhuma base para considerar tais comportamentos decorrentes do sexo.

No Brasil, nos últimos anos, existe uma maior ênfase nas pesquisas sobre o trabalho da mulher.

HELEIETH I. B. SAFFIOTI³, preocupada em "apreender os mecanismos típicos através dos quais o fator sexo opera na sociedade de classe de modo a alijar da estrutura ocupacional grandes contingentes de elementos do sexo feminino", analisou a situação da mulher com relação ao trabalho, dizendo que ela é vinculada às determinações econômicas do sistema capitalista.

Ao final, não encontrou uma resposta certa para a questão de como buscar saídas para a solução do problema da mulher. Fica apenas a certeza de que este problema apresenta aspectos diferentes e contraditórios.

Utilizando dados do Censo Demográfico Brasileiro de 1970, MIRANDA⁴ focalizou a participação da mulher brasileira na força de trabalho, como uma manifestação das mudanças no papel da mulher na sociedade atual.

A pesquisa focalizou algumas relações entre a educação, classe social e outros fatores bem como a participação da mulher nas atividades econômicas das diversas regiões geoeconômicas brasileiras. Concluiu que essa participação não é homogênea nas diversas regiões do País, mas apresentando-se com

³ SAFFIOTI, Heleieth I. B. A mulher na sociedade de classes; mito e realidade. Petrópolis, Vozes, 1976. 384 p.

⁴ MIRANDA, Glaura V. de. A educação da mulher brasileira e sua participação nas atividades econômicas, em 1970. Revista de Estudos e Pesquisas em Educação, (15): 21-36, dez. 1975.

características bastante diferentes, conforme o nível de desenvolvimento socioeconômico de cada região.

Em 1972, BLAY⁵ considerou três aspectos com o objetivo de compreender a atitude das trabalhadoras brasileiras para com o seu papel na sociedade, especialmente sua consciência profissional:

- a) aceitação das carreiras profissionais das mulheres;
- b) divisão do trabalho dentro da família;
- c) tomada de decisão pelo homem e pela mulher na vida familiar.

Constatou-se que a sociedade conserva, como femininos, os papéis e o trabalho doméstico. As mulheres são ostensivamente ou não, desencorajadas pela família, especialmente pelos membros masculinos. Pela valorização do papel doméstico da mulher, a sociedade utiliza o seu trabalho doméstico sem pagá-lo, conservando a mulher, ideologicamente, fora do mercado de trabalho.

Verificou também, que a transformação da estrutura social não conduz necessariamente a uma nova ideologia do pa-

⁵ BLAY, Eva Alterman. Trabalho industrial x trabalho doméstico: a ideologia do trabalho feminino. Revista de Estudos e Pesquisas em Educação, (15): 8-20, dez. 1975.

pel social da mulher.

Em sua pesquisa sobre a "sexualização" das ocupações, BRUSCHINI⁶ afirmou que, entre as mulheres,

A concentração da força-de-trabalho no setor terciário é bem maior do que entre os homens, não só pelo maior número de oportunidades oferecidas ao sexo feminino nesse setor, mas também, em grande parte, devido às maiores oportunidades de trabalho que se apresentam ao homem no setor industrial.

A autora agrupou as atividades do setor terciário nas seguintes categorias: serviços de produção, de consumo individual e de consumo coletivo, onde está incluída a educação.

De acordo com os dados desse estudo, verificou-se que, entre 1950 e 1970, aumentou, de maneira acentuada, a concentração do sexo feminino em empregos de professoras.

Mais especificamente, no Rio Grande do Sul, foram feitos estudos profundos sobre esse assunto.

JUSTO⁷, além de analisar tópicos referentes à psi-

⁶ BRUSCHINI, Maria Cristina A. Sexualização das ocupações: o caso brasileiro. Revista de Estudos e Pesquisas em Educação, São Paulo, (28):5-20, mar. 1979.

⁷ JUSTO, Henrique. Somos diferentes; aspectos da psicologia diferencial. Canoas, La Salle, 1976. 320 p.

ciologia diferencial na idade adulta, características da personalidade madura e tipologias psicológicas, dedicou parte da obra à psicologia diferencial dos sexos.

Ele ressaltou as diferenças entre os sexos, considerando as leituras, temas de conversação, disciplinas escolares, valores, pretensões vocacionais, conteúdo dos sonhos, motivação de realização, ajustamento emocional e auto-estima.

Outra linha de pesquisa foi desenvolvida por SILVA⁸, demonstrando que, em 1970, a participação das mulheres nos serviços de consumo coletivo - onde a educação absorve a quase totalidade do grupo - é superior à masculina. Ao examinar a distribuição, realizou as seguintes observações:

(...) em 1973, 78,1% dos professores primários eram mulheres; no 2º grau esta participação diminuiu para 54,4% e no corpo docente de nível superior, apenas 26,9% são mulheres. Estas proporções já representaram, no entanto, alguma elevação em relação a momentos anteriores. Em 1963, a participação da mulher no ensino superior era de apenas 13,3% e no secundário, em 1966, 52%.

PROMPT⁹, ao fazer uma análise comparativa entre a

⁸ SILVA, Lorena Holzmann da. Mulher e trabalho; estrutura ocupacional feminina no Rio Grande do Sul:1920-1970. Porto Alegre, UFRGS, 1977. p.83. (Diss. Mestr. Soc. e Ciênc. Política).

⁹ PROMPT, Ana Maria V. Uma abordagem comparativa entre a mão-de-obra masculina e a feminina; estudo realizado nas organizações bancárias de Porto Alegre. Porto Alegre, PPGA/UFRGS, 1980. 170p. (Dissertação de Mestrado em Administração).

mão-de-obra masculina e a feminina no setor bancário de Porto Alegre, constatou que o desempenho dos homens e o das mulheres, embora não seja idêntico, não difere significativamente entre si.

Além disso, observou, nos bancos, uma predominância significativa da mão-de-obra masculina sobre a feminina.

2.1.2 - AS PESQUISAS SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Segundo ATKINSON¹⁰, clima organizacional é a "qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que:

- a) é percebida ou experimentada pelos membros da organização;
- b) influencia o seu comportamento".

O termo clima organizacional refere-se especificamente às propriedades motivadoras do ambiente organizacional, ou seja, àqueles aspectos do clima organizacional que levam à provocação de diferentes espécies de motivação.

Autores como KATZ e KAHN¹¹ afirmam que toda organi-

¹⁰ ATKINSON, J.W. An introduction to motivation. Apud: CHIAVENATO, Idalberto. Teoria geral da administração. São Paulo, McGraw-Hill, 1979. v.2, p. 528.

¹¹ KATZ, Daniel & KAHN, Robert L. Psicologia social das organizações. 2.ed. São Paulo, Atlas, 1976. p. 85.

zação cria seu próprio clima, refletindo "tanto as normas e valores do sistema formal como sua reinterpretação no sistema informal".

BASIL e COOK¹², analisando a maneira como a ciência comportamental contribui para a compreensão do homem, no momento em que o século XX vai chegando ao fim, concluíram que o clima organizacional "é, talvez, um dos mais importantes componentes de uma reatividade à mudança", só que as organizações, ainda não criaram meios e mecanismos para usá-lo bem. Consideraram ainda que o clima psicossociológico é poderoso em afetar o comportamento individual e grupal, infundindo valores, ideologias e motivos.

Apesar da relevância do assunto, há controvérsias de conceitos e discrepância nos modelos de análise.

Em 1976, na Inglaterra, R.L. PAYNE, S. FINEMAN e T. D. WALL¹³ partindo do ponto principal de que há uma confusão sobre o significado e as medidas dos conceitos de clima organizacional e satisfação no trabalho, examinaram três questões:

a) são o clima organizacional e a satisfação no tra-

¹² BASIL, Douglas C. & COOK, Curtis W. O empresário diante das transformações. São Paulo, McGraw-Hill, 1978. p. 102.

¹³ PAYNE, R. L. et alii. Organizational climate and job satisfaction: a conceptual synthesis. In: PSYCHABS, Orbit IV, S. D. C.'s International Search Service, s.l., 1981. p. 6.

balho operacionalmente os mesmos?

- b) é o clima organizacional um conceito aplicável a organizações ou a indivíduos?
- c) são as medidas de clima organizacional e satisfação no trabalho descritivas ou afetivas?

Essa análise revelou oito tipos conceituais de clima e de satisfação.

Também SCHNEIDER & SNYDER¹⁴ realizaram uma pesquisa com o objetivo de demonstrar como é possível traçar uma distinção lógica e empírica entre as medidas de satisfação e o clima organizacional.

Nesse trabalho foram usadas duas medidas de satisfação, uma de clima e sete índices de eficácia organizacional.

Os resultados demonstram que:

- 1) as duas medidas de satisfação se relacionam mais entre si do que qualquer uma delas com o clima;
- 2) no mesmo nível hierárquico, há mais concordância

¹⁴ SCHNEIDER, Benjamin & SNYDER, Robert. Some relationships between job satisfaction and organizational climate. Journal of Applied Psychology, Washington, 60(3):318-28, 1975.

entre os grupos de indivíduos sobre o clima do que sobre a satisfação;

- 3) a correlação clima-satisfação é maior em algumas posições hierárquicas do que em outras;
- 4) uma percepção positiva do clima não se relaciona, necessariamente, com um alto grau de satisfação no trabalho;
- 5) a satisfação, bem mais do que o clima, se relaciona com a rotatividade.

FINEMAN¹⁵ observou administradores, visando a verificar a influência do ambiente sobre o motivo de realização para o desempenho e constatou que o motivo de realização e o desempenho estão mais estreitamente relacionados quando os líderes percebem que o clima de seu trabalho é altamente realizador. Nesse caso, o alto desempenho corresponde ao maior nível do clima de realização percebido. No entanto, a hipótese inversa, segundo a qual padrões baixos de realização e sua percepção por parte dos chefes produzem mau nível de desempenho, não foi confirmada.

Relacionando os estudos de clima com satisfação no trabalho e produtividade, encontra-se a pesquisa de KUMAR e

¹⁵ FINEMAN, Stephen. The influence of perceived job climate on relationship between managerial achievement motivation and performance. Journal of Occupational Psychology,(48): 113-24, 1975.

BOHRA¹⁶, realizada entre 60 trabalhadores de 3 indústrias do setor privado em Jodpur, Índia. Estes autores verificaram que a percepção do clima organizacional afeta de forma significativa a satisfação no trabalho do grupo pesquisado. Desta forma, aqueles trabalhadores que percebem o clima como democrático acham-se mais satisfeitos do que os que o percebem autocrático ou indeterminado.

Em 1978, dois pesquisadores da York University, BURKE e WEIR,¹⁷ em Toronto, Canadá, examinaram a relação da descrição de clima organizacional dos administradores com sua participação em auxiliar informalmente as interações no trabalho. Para tanto, foram utilizados os parâmetros de Likert (1967) e Argyris (1962, 1970) e concluiu-se que o clima organizacional exerce influência em diversos aspectos do processo de ajuda informal que ocorre na montagem de um trabalho.

USHA KUMAR,¹⁸ do Indian Institut of Technology de Kanpur, Índia, pesquisou, em 1978, 23 dirigentes indianos com o objetivo de examinar a relação existente entre o clima organizacional e o grau de auto-atualização. Os resultados des-

¹⁶ KUMAR, Pramod & BOHRA, Chandrakala. Job satisfaction and a perceived organizational climate. Indian Journal of Social Work, 40 (1): 23-6, 1979.

¹⁷ BURKE, Ronald & WEIR, Tamara. Organizational climate and informal helping processes in work settings. In: PSYCHABS, Orbit IV, S.D.C.'s International Search Service, s.l., 1981. p. 1.

¹⁸ KUMAR, Usha. Self-actualization and organizational climate: a study of Indian managers. In: PSYCHABS, Orbit IV, S.D.C.'s International Search Service, s.l., 1981. p.1.

te trabalho sugerem a relação negativa entre o clima organizacional e alguns fatores de atualização nas variáveis que suscitam a necessidade de realização, e correlações positivas entre aquelas que provocam a necessidade de afiliação. Sugerem, também, que necessidades futuras devem determinar as variáveis de personalidade que afetam a auto-atualização e o clima organizacional.

Na Universidade de Tennessee, no mesmo ano, WALTER ZULTOWSKI, RICHARD ARVEY e H. DUDLEY DEWHRIST¹⁹ examinaram os efeitos moderadores de 9 fatores do clima organizacional no relacionamento entre quatro objetivos (clareza e planejamento de objetivos, subordinação com liberdade, "feedback" e avaliação, e participação no alcance de objetivos) e três medidas de satisfação dos empregados. Os resultados não fornecem evidências suficientes que garantam uma demonstração geral concernente aos efeitos moderadores do clima organizacional nesse contexto.

JAMES GAVIN²⁰, da Colorado State University, conduziu um estudo sobre 140 empregados de bancos em nível de di-

¹⁹ ZULTOWSKI, Walter H. et alii. Moderating effects of organizational climate on relationships between goal-setting attributes and employee satisfaction. In: PSYCHABS, Orbit IV, S.D.C.'s International Search Service, s.l., 1981. p. 3.

²⁰ GAVIN, James F. Organizational climate as a function of personal and organizational variables. Journal of Applied Psychology, Washington, 60(1):135-319, 1975.

reção, para determinar a extensão com que as percepções do clima organizacional podem ser demonstradas pelas medidas das variáveis pessoais e organizacionais. Os achados falham no apoio da interação esperada das medidas das variáveis pessoais e organizacionais, mas indicam que essas variáveis sozinhas explicam significativa variância nas percepções de clima.

ROBERT D. PRITCHARD e BERNARD W. KARASICK²¹ estudaram os efeitos do clima organizacional no desempenho e respectiva satisfação no trabalho, assim como os efeitos das interações entre clima e necessidades individuais no desempenho e na satisfação. Com este propósito, aplicaram questionários em 72 dirigentes de duas organizações e perceberam que o clima está fortemente relacionado ao desempenho nas sub-unidades das organizações e à satisfação individual do trabalho. Há alguma limitada relação entre clima e necessidades individuais, interagindo na influência do desempenho e satisfação.

R.B. PETERSON²², em 1975, analisou a interação do processo tecnológico e do clima organizacional percebido em

²¹ PRITCHARD, Robert D. & KARASICK, Bernard W. The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. In: PSYCHABS, Orbit IV, S.D.C.'s International Search Service, s.l., 1981. p. 16.

²² PETERSON, R.B. The interaction of technological process and perceived organizational climate in Norwegian firms. In: MANAGEMENT CONTENTS, Orbit IV, S.D.C.'s International Search Service, 1981. p. 9.

empresas da Noruega. Em seu relatório constata-se a tentativa de examinar o relacionamento entre o tipo de tecnologia usado em uma empresa e seu clima organizacional.

Já no Brasil, em termos de pesquisa sobre clima organizacional, existem apenas os trabalhos da Dra. EDELA LANZER PEREIRA DE SOUZA que, há vários anos, dedica-se a pesquisas nessa área, seguida, em menor escala, de YOLANDA HAETINGER.

Entre os trabalhos de SOUZA²³ há um em que a relação do consultor com o cliente foi analisada do ponto de vista do manejo do clima organizacional. A autora apontou os momentos críticos desse relacionamento a partir dos contatos iniciais, dando um importante enfoque ao "entusiasmo do terapeuta" e concluiu observando que o consultor, com o objetivo de manter um bom clima grupal/organizacional, tem como atribuição "zelar por esse clima, desenvolvendo sua capacitação técnica e humana. Precisa, ainda, estar consciente dos seus preconceitos profissionais, que dificultam a ponte nas interfaces com o cliente".

Continuando a série de pesquisas, SOUZA²⁴ diagnosticou o clima organizacional - 384 funcionários - de uma em-

²³ SOUZA, Edela Lanzer P. de. O consultor e o manejo de clima grupal. Brasília (Cons. Fed. de Psicol.), Psicologia: Ciência e Profissão, 1/1982.

²⁴ _____. Clima e motivação em uma empresa estatal. Rio (FGV), Rev. de Adm. de Empresas, 22(1):14-18, jan./mar., 1982.

presa estatal do Rio Grande do Sul, analisando os achados em termos de nível hierárquico, setor funcional e área administrativa. Nas conclusões, diz-se observarem-se diferenças de percepção de clima em unidades de serviço e níveis hierárquicos, embora a organização como um todo revele um clima geral característico dominando o motivo de realização. Tais diferenças, "parecem ser atribuíveis à natureza das tarefas desempenhadas. Funções e trabalhos mais ambíguos baixam a percepção do clima organizacional"²⁵.

De maneira semelhante, SOUZA²⁶ aplicou a escala de Kolb a setenta funcionários de uma Secretaria de Estado do Nordeste, sem distinção hierárquica, envolvendo desde diretores até serventes. Foram diagnosticadas diferenças departamentais e um perfil geral típico da organização.

Em pesquisas posteriores, a mesma autora aplicou a escala de Kolb a todos os funcionários de um Departamento de uma Secretaria de Estado da Região Sul, comparando os resultados com a pesquisa mencionada anteriormente²⁷. Relacionou os resultados aos motivos sociais básicos de McClelland e concluiu

²⁵ SOUZA, Edela Lanzer P. de. Clima e motivação em uma empresa estatal. Rio (FGV), Rev. de Adm. de Empresas, 22 (1): 14-18, jan./mar., 1982. p. 16.

²⁶ ——. Análise de clima numa Secretaria de Estado. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, FGV, 14 (3): 111-25, jul./set. 1980.

²⁷ ——. Motivação, cultura e clima em órgãos públicos. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas: 2, dez. 1981.

que, em termos de médias globais, "as duas Secretarias revelam climas e hierarquia de motivos diferentes: a nordestina tem índices mais altos em afiliação (6,5), seguidos de realização (6,4) e, por último, poder (5,9). A Secretaria sulina destaca realização (6,10), seguida de poder (5,97) e afiliação (5,85)"²⁸. Atribui essas diferenças aos estilos de liderança dos administradores de cúpula e, de forma mais ampla, às características culturais regionais.

Ainda merece menção dentre seus trabalhos publicados o da aplicação da escala de clima ao universo de administradores dos escalões superiores de três empresas gaúchas: uma empresa financeira, de grande porte, outra de prestação de serviços técnicos, de porte médio e a terceira, uma empresa de comércio varejista, também de porte médio²⁹.

Apresentou os seguintes dados conclusivos:

- 1) o primeiro escalão tem uma visão mais pessimista do clima organizacional;
- 2) a posição do topo, embora mais satisfatória para

²⁸ SOUZA, Edela Lanzer P. de. Motivação, Cultura e clima em órgãos públicos. Revista de Administração Pública. Rio de Janeiro, FGV, dez. 1981. p. 17.

²⁹ ——. Percepção de clima conforme o escalão hierárquico. Revista de Administração de Empresas, Rio de Janeiro, FGV, 20 (4): 51-6, out./dez. 1980.

as necessidades de auto-estima e de realização é mais tensionante e conflituada;

- 3) o segundo escalão tem as tarefas mais estruturadas e isso talvez lhe dê maior tranquilidade, fazendo com que avalie mais favoravelmente o clima organizacional.

Além desses achados, comentou o perfil de cada uma das empresas pesquisadas.

Jã HAETINGER³⁰ procurou verificar a influencia da eficácia de liderança no clima organizacional de uma entidade hospitalar de Porto Alegre. Partiu do pressuposto de que os subordinados ineficazmente liderados apresentariam uma diferença maior entre o clima organizacional percebido e o esperado do que os subordinados eficazmente liderados, o que foi confirmado nas conclusões.

Esta maior diferença entre o clima organizacional percebido e o desejado - evidenciada pelos subordinados ineficazmente liderados - esteve presente em todas as variáveis consideradas constitutivas do clima tais como: conformidade, responsabilidade, padrões, recompensas, clareza organizacional, apoio e liderança.

³⁰ HAETINGER, Yolanda F. Influência da eficácia de liderança no clima organizacional percebido e desejado em uma entidade hospitalar de Porto Alegre. Porto Alegre, PUC RS, 1979. 167p. (Dissertação de Mestrado em Psicol. Aplic.).

2.2 - REFERENCIAL TEÓRICO

2.2.1 - CLIMA ORGANIZACIONAL: ASPECTOS ESPECÍFICOS

Além dos trabalhos na área de clima organizacional que foram relacionados anteriormente, encontram-se o de LITWIN e STRINGER³¹ e de seus seguidores, os quais estão servindo de base para o presente estudo.

Tais autores apresentaram em suas pesquisas, três objetivos principais:

- 1) o estudo das relações entre o estilo de liderança e o clima;
- 2) a verificação dos efeitos do clima na motivação;
- 3) a identificação dos efeitos do clima organizacional na satisfação e no desempenho organiza-

³¹ LITWIN, G. & STRINGER, R. The influence of organizational climate on human motivation. Apud: SOUZA, Edela Lanzer P. de. Clima e cultura organizacionais; como se manifestam e como se maneja. São Paulo, Edgard Blücher, Porto Alegre, PPGA/UFRGS, 1978. p. 13.

cional.

Relacionaram seu trabalho aos motivos básicos de McCLELLAND³²: realização, afiliação e poder.

LITWIN e STRINGER³³ definiram seis variáveis-chave no clima organizacional e testaram-nas em três companhias simuladas durante duas semanas. Para cada uma delas, foi escolhido um presidente que atuasse de acordo com um dos referidos motivos sociais básicos de McClelland. Os resultados demonstraram que a satisfação no trabalho foi mais alta nos climas democráticos-amistosos e naqueles voltados para a realização. Enquanto a satisfação apresentou-se baixa no grupo autoritário. O clima realizador contribuiu tanto para a obtenção de maiores lucros como para o desenvolvimento e aceitação de novos produtos³⁴.

Como conclusão, pode-se dizer que:

1) a percepção favorável do clima organizacional ge-

³² McCLELLAND, David. Studies in motivation. Apud: _____. _____. São Paulo, Edgard Blücher, Porto Alegre, PPGA/UFRGS, 1978, p. 13.

³³ LITWIN, G. & STRINGER, R. Climate and motivation: an experimental study. In: KOLB, D.; RUBIN, I.; McINTYRE, I. ed. Organizational psychology; a book of readings. Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1971. p. 109.

³⁴ KOLB, David A.; RUBIN, Irwin M.; McINTYRE, James M. Psicologia organizacional; uma abordagem vivencial. São Paulo, Atlas, 1978. p. 56.

ra comportamentos emergentes, trazendo resultados benéficos tanto para os indivíduos como para a organização;

- 2) o clima organizacional pode variar de acordo com o estilo de liderança³⁵;
- 3) o clima organizacional pode induzir motivos de realização, afiliação e poder.

A partir desses estudos, KOLB, RUBIN e McINTYRE³⁶ desenvolveram uma escala para medir o clima organizacional. Aos fatores básicos dessa escala correspondem os motivos sociais básicos de McCLELLAND.

FATORES	MOTIVOS
1) Conformidade	Poder
2) Responsabilidade	Realização
3) Padrões de desempenho	Realização
4) Recompensas	Afiliação
5) Clareza Organizacional	Realização
6) Calor humano e apoio	Afiliação
7) Liderança	Poder.

³⁵ KOLB, David A.; RUBIN, Irwin M.; McINTYRE, James M. Psicologia organizacional; uma abordagem vivencial. São Paulo, Atlas, 1978. p. 121.

³⁶ Ibidem. p. 79.

3 - 0 PROBLEMA

3.1 - FORMULAÇÃO DO PROBLEMA

As organizações manifestam uma grande preocupação em relação à diferença de comportamento do homem e da mulher nos seus locais de trabalho.

Os estudos de clima organizacional possibilitam a identificação de características peculiares na atuação de ambos os sexos, proporcionando subsídios para eventuais mudanças. Tais características vêm sendo gradativamente mais consideradas junto aos administradores.

Partindo, portanto, da valorização do tema para as organizações, formulou-se o propósito de verificar se há diferenças significativas na percepção de clima, tipo motivacional e satisfação no trabalho, entre os docentes masculinos e femininos da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

3.2 - OBJETIVOS GERAIS E ESPECÍFICOS

OBJETIVOS GERAIS

Verificar se há diferença significativa na percepção de clima organizacional - real e ideal - entre os docentes masculinos e femininos da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Verificar se há diferença significativa entre os tipos motivacionais - realização, afiliação e poder - entre os docentes masculinos e femininos da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Verificar se há diferença significativa de satisfação no trabalho entre os docentes masculinos e femininos da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Verificar como se comportam essas diferenças conforme:

- as diversas áreas;
- as diversas faixas etárias;
- os diversos regimes de trabalho;
- as diversas classes;
- as diversas qualificações.

3.3 - DELIMITAÇÃO DOS CONCEITOS

3.3.1 - CLIMA ORGANIZACIONAL

O conceito de clima organizacional utilizado para a presente pesquisa é o de LITWIN, que assim o define:

O clima organizacional é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que:
a) *é percebida ou experimentada pelos membros da organização, e*
b) *influencia o seu comportamento.*¹

KOLB, RUBIN e McINTYRE consideram os seguintes fatores para a sua mensuração: conformidade, responsabilidade, padrões de desempenho, recompensas, clareza organizacional, calor humano e apoio e liderança. Além disso, esses autores acrescentam que:

*As interações dos padrões de motivos dos membros de uma organização combinam-se com os estilos de liderança das pessoas-chave da organização, com suas normas e seus valores e com a estrutura da organização para criar o clima psicológico da mesma.*²

¹ LITWIN, G. & STRINGER, R. Climate and motivation; an experimental study. In: KOLB, D.; RUBIN, I.; McINTYRE, J. (eds). Organizational Psychology a book of readings. Englewood Cliffs, Prentice-Hall, p. 111.

² KOLB, David A.; RUBIN, Irwin M.; McINTYRE, James M. Psicologia organizacional; uma abordagem vivencial. São Paulo, Atlas, 1978. p. 76.

3.3.2 - OS MOTIVOS SOCIAIS BÁSICOS

3.3.2.1 - Realização

McCLELLAND² em sua obra tentou isolar certos fatores psicológicos para demonstrar, por métodos científicos quantitativos, que esses fatores são geralmente importantes no desenvolvimento econômico, buscando para tanto explicações de ordem sociológica e psicológica que definam a hipótese "de que a motivação de realização é responsável, em parte, pelo crescimento econômico"³.

Por necessidade de realização ("need for achievement" — n-Ach)⁴ ele definiu o bom êxito competitivo medido em relação a um padrão pessoal de excelência. Essa necessidade conduz a altos níveis de aspiração, o que leva as pessoas a trabalharem mais, alcançando grandes progressos.

Em face de um problema ou tarefa, conforme faz referência SOUZA⁵, os indivíduos com necessidade de realização con-

² McCLELLAND, David C.A. A sociedade competitiva; realização e progresso social. Rio de Janeiro, Expressão e Cultura, 1972. 582 p.

³ —. —. p. 91.

⁴ McCLELLAND, David C. The achieving society. Apud: CHIAVENATO, Idalberto. Teoria geral da administração. São Paulo, McGraw-Hill, 1979. v.2, p. 152.

⁵ SOUZA, Edela Lanzer P. de. Um novo instrumento para a medida da motivação social. PSICO, Porto Alegre, (4):9, ago./out. 1972.

sideram os seguintes itens:

- a) estabelecem claramente seus objetivos, em termos realísticos;
- b) planejam e investigam os meios de alcançar esses objetivos;
- c) consideram as dificuldades prováveis e a maneira de superá-las;
- d) procuram recursos especializados de ajuda;
- e) prevêm as conseqüências da ação (sucesso ou insucesso; satisfação ou insatisfação).

3.3.2.2 - Afiliação

Entende-se por motivo de afiliação (n-Afil) o desejo de estar com pessoas, numa relação afetuosa e amigã. Tal necessidade diz respeito aos relacionamentos calorosos e cordiais com outros indivíduos.

Pesquisas recentes revelaram que essa consideração com os sentimentos alheios e a valorização do companheirismo levam a um muito bom desempenho executivo e gerencial, pois conseguem melhor entendimento e melhores comunicações.

Uma comparação entre n-Ach e n-Afil de empregados

ilustra como as diferentes motivações influenciam o comportamento⁶.

Pessoas com motivação de realização trabalham mais duro quando têm um exato "feedback" sobre seus sucessos e fracassos. Mas pessoas com necessidades de afiliação trabalham melhor quando são elogiadas por suas atitudes. Os indivíduos com n-Ach selecionam funcionários competentes, indiferentes ao que sentem com relação a eles; entretanto, aqueles com necessidade de de afiliação, selecionam amigos que os rodeiem.

3.3.2.3 - Poder

A necessidade de poder é definida como o desejo de exercer influência e impacto sobre os outros.

Pesquisas revelaram que o poder tem duas faces: a negativa, que se caracteriza pela relação domínio-submissão, e a positiva, que se preocupa em clarificar os objetivos de um grupo, em promover os meios para alcançar esses objetivos e fazer com que o grupo se sinta forte e competente para realizar o que deseja.

⁶ DAVIS, Keith. Human behavior at work. New York, McGraw-Hill, 1972. p. 25.

3.3.2.4 - Dinâmica dos três motivos

As pessoas variam na dosagem que possuem dos três motivos: realização, afiliação e poder. As combinações deles fazem com que alguns indivíduos sejam mais indicados para certas funções, enquanto outros se desempenham melhor noutros encargos.

O conhecimento dos padrões de motivação ajudam os administradores a reconhecer aqueles empregados que são auto-motivados, distinguindo-os dos que dependem mais de incentivos externos.

Dessa forma, pode-se lidar com as pessoas diferentemente, de acordo com o seu padrão pessoal de motivação.

3.3.3 - SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Várias pesquisas foram desenvolvidas, relacionando satisfação no trabalho com o clima organizacional.

Para efeitos do presente estudo, considerar-se-ã satisfação no trabalho a diferença obtida entre a percepção real e a percepção ideal de clima.

4 - MÉTODO

4.1 - TIPO DE PESQUISA

Autores que se preocupam com métodos de pesquisa nas relações sociais especificam que a tarefa científica geral "deve interessar-se pelo desenvolvimento de princípios gerais e pelos problemas práticos em situações específicas"¹.

É possível, pois, caracterizar a presente pesquisa como do tipo quantitativo descritivo de verificação de hipóteses, conforme a classificação utilizada por TRIPODI².

Segundo o autor, estudos quantitativos descritivos são "investigações de pesquisa empírica que têm como principal finalidade o delineamento ou análise das características dos fenômenos, avaliação de programa, ou o isolamento de variáveis-chave"³.

¹ SELTZ, C. et alii. Métodos de pesquisa nas relações sociais. São Paulo, EPU, 1975. p. 8.

² TRIPODI, Tony et alii. Análise da pesquisa social. Rio de Janeiro, Francisco Alves, 1975. p.53-61.

³ Ibidem. p. 53.

De acordo com o principal objetivo desta investigação, que se propõe verificar a existência de diferença entre a percepção real e ideal de clima organizacional entre os docentes masculinos e femininos da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, este é um estudo de verificação de hipóteses.

Tal estudo inclui hipóteses explícitas que guiam o problema da pesquisa.

Eis as hipóteses gerais:

- a) Existe diferença significativa na percepção de clima organizacional - real e ideal - entre os docentes masculinos e femininos da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, nas diversas áreas, faixas etárias, regimes de trabalho, classes e qualificações;
- b) Existe diferença significativa nos tipos motivacionais - realização, afiliação e poder - entre os docentes masculinos e femininos da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, nas diversas áreas, faixas etárias, regimes de trabalho, classes e qualificações;
- c) Existe diferença significativa de satisfação nos trabalhos entre os docentes masculinos e femininos da UFRGS, nas diversas áreas, faixas etárias, regimes de trabalho, classes e qualificações.

4.2 - CONTEXTO DA PESQUISA

A pesquisa foi feita na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, tendo como universo os docentes relacionados no "Sistema de Docentes", organizado pelo Departamento de Informações Universitárias da Pró-Reitoria de Planejamento⁴, abrangendo 2.325 indivíduos (dois mil trezentos e vinte e cinco). Tal relatório, emitido no mês de setembro de 1980, contém as informações fornecidas por todo o corpo docente da Universidade.

Para efeito da presente pesquisa foram levados em consideração os itens a seguir discriminados:

- a) sexo;
- b) área;
- c) idade;

⁴ BRASIL. Ministério de Educação e Cultura. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Sistema de docentes. Porto Alegre, DIU/PROPLAN, 1980.

- d) regime de trabalho;
- e) classe;
- f) qualificação.

Não foram considerados, para efeito deste estudo, os seguintes casos:

- a) nacionalidade e estado civil;
- b) data de admissão;
- c) regime de vinculação e condição funcional.

Igualmente, não se consideraram os docentes afastados de suas funções por estarem:

- a) desenvolvendo curso de pós-graduação no País ou no Exterior;
- b) requisitados para prestarem serviços em outros órgãos ou organizações;
- c) gozando qualquer tipo de licença.

Da mesma forma, desprezaram-se aqueles docentes liberados total ou parcialmente de atividades em classes, por estarem desenvolvendo alguma atividade administrativa.

A Universidade Federal do Rio Grande do Sul, autarquia educacional, tem como objetivo a educação, o ensino, a pesquisa e a formação em nível superior, bem como o desenvol-

vimento científico, tecnológico, filosófico e artístico, estruturando-se de modo a preservar a sua natureza orgânica, social e comunitária:

- a) assegurando a mais perfeita integração e intercomunicação dos seus elementos constitutivos;
- b) pondo-se a serviço do desenvolvimento e das aspirações coletivas;
- c) contribuindo para o estabelecimento de condições de convivência, segundo os princípios de liberdade, justiça e respeito aos direitos e valores humanos⁵.

Os autores BRASIL e COOK, seriamente preocupados com as transformações que têm ocorrido de forma muito acelerada nas organizações, colocam os empresários, de maneira geral, como os responsáveis pelas mudanças que possam ocorrer.

Apontam as universidades como local onde "as experiências e conhecimentos do passado têm maior probabilidade de se encontrar frente a frente contra valores e estilos de vida

⁵ BRASIL. Ministério de Educação e Cultura. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Estatuto; art. 39. In: Manual de informações acadêmicas e administrativas. Porto Alegre, DIU/PROPLAN, s.d. v.1.

contraditórios". E afirmam ser a educação superior a "mais sensível instituição orientada pela mudança" uma vez que são "microcosmos da sociedade em geral, enfrentando os mesmos problemas de reação à mudança"⁶.

E as estratégias de mudança necessárias para que se "aceitem e manejam a ambigüidade, incerteza e complexidade das organizações envolvem novas formas organizacionais e o desenvolvimento de climas organizacionais que contribuam para a mudança"⁷.

Considerando que não existe nenhum trabalho sobre o clima organizacional da UFRGS, nem sobre as atividades dos docentes femininos comparados às dos docentes masculinos, julgou-se adequado utilizá-la como campo desta pesquisa.

⁶ BASIL, Douglas C. & COOK, Curtis W. O empresário diante das transformações. São Paulo, McGraw-Hill, 1978. p. 125.

⁷ Ibidem. p. 217.

4.3 - AMOSTRA

Considerando o universo de 2.325 docentes da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, e descontando os casos arrolados no item 4,2, foram enviados 1.988 instrumentos para os 84 departamentos acadêmicos, pertencentes às respectivas faculdades, escolas e institutos que compõem as 4 áreas da Universidade que assim foram definidas:

- Área I - Ciências Exatas e Tecnologia, contendo 34 departamentos, estando aí incluído o Centro de Processamento de Dados;
- Área II - Ciências Biológicas, com um total de 29 departamentos;
- Área III - Filosofia e Ciências do Homem, totalizando 13 departamentos;
- Área IV - Letras e Artes, com 6 departamentos.

Além destas, foi definida uma 5a. área, designada como ÁREA IX a qual reúne o ensino de 1º e 2º graus, desenvol-

vido pelo Colégio Aplicação e pela Escola Técnica de Comércio, num total de dois departamentos.

Do total geral de questionários enviados - 1988 - foram devolvidos 476, assim classificados:

a) respondidos completamente	367
b) respondidos incorretamente	37
c) respondidos correta mas incompletamente ..	59
d) devolvidos sem respostas	13

Os questionários completamente respondidos assim se distribuem:

- Docentes masculinos	214
- Docentes femininos	153

4.4 - PROCEDIMENTOS

4.4.1 - INSTRUMENTO

A partir das observações feitas e através de referencial desenvolvido por LITWIN e STRINGER⁸ que se preocuparam em medir o clima organizacional, KOLB⁹ criou um instrumento utilizado para este tipo de pesquisa, através do qual, utilizando uma escala de um a dez pontos, é possível medir o clima organizacional de uma empresa.

Tal clima é medido do ponto de vista percebido e desejado - real e ideal - tomando por base os fatores abaixo, que correspondem aos seguintes estilos motivacionais:

⁸ LITWIN, George H. & STRINGER JR., R.A. Motivation and organizational climate. Boston, Harvard Business School, 1968. Apud: CHIAVENATO, Idalberto. Teoria Geral da Administração. São Paulo, McGraw-Hill, 1979. v.2, p. 529.

⁹ KOLB, David A. et alii. Psicologia organizacional; uma abordagem vivencial. São Paulo, Atlas, 1978. p. 79.

FATORES	MOTIVOS
1) Conformidade	Poder
2) Responsabilidade	Realização
3) Padrões de desempenho	Realização
4) Recompensas	Afiliação
5) Clareza organizacional	Realização
6) Calor humano e apoio	Afiliação
7) Liderança	Poder.

4.4.2 - COLETA DOS DADOS

O referido instrumento foi entregue aos seus destinatários na totalidade dos departamentos da Universidade, dentro de um envelope com seu nome e localização impressos em fita gomada elaborada pelo Centro de Processamento de Dados da UFRGS.

Ele compunha-se de duas folhas: a primeira, continha uma carta de apresentação da pesquisa que também fornecia as instruções para o preenchimento do questionário; a segunda, devidamente destacável, apresentava o referido instrumento, estando acrescido dos dados referentes ao departamento ao qual pertencia o questionado, sua idade e sexo. No verso, impresso, o endereço para o qual deveria ser remetido, após o seu preenchimento (ver modelo anexo nº V).

Tal devolução foi feita através do Protocolo da Universidade, após as devidas autorizações.

4.4.3 - TRATAMENTO ESTATÍSTICO

Com a finalidade de atingir os objetivos específicos de comparação do clima percebido e idealizado, e satisfação entre os docentes masculinos e femininos nas diversas áreas, faixas etárias, regimes de trabalho, classes e qualificações, os dados foram tratados estatisticamente através do teste χ^2 ¹⁰ e do teste de Fischer¹¹ (Tabelas de 1 a 28 - Anexo I).

Com relação à comparação dos motivos sociais básicos percebidos e idealizados entre os mesmos docentes, foi utilizado o teste t ¹² (Tabelas de 29 a 57 - Anexo II).

Foram elaboradas tabelas, contendo as médias dos fatores real e ideal e de satisfação, obtidas segundo o sexo e a área, faixa etária, regime de trabalho, classe e qualificação (Tabelas de 58 a 62 - Anexo III).

¹⁰ SIEGEL, Sidney. Estatística não paramétrica para as ciências do comportamento. São Paulo, McGraw-Hill, 1975. p. 46-8.

¹¹ GUILFORD, J.P. & FRUCHER, B. Fundamental statistics in psychology and education. 6.ed. Tokyo, International Student Edition, 1970. p. 155.

¹² SIEGEL, Sidney. Op. cit., p. 38-9.

4.4.4 - OPERACIONALIZAÇÃO DOS DADOS

Através da utilização do *Statistic Package for the Social Science* - que consiste num conjunto de programas destinados ao cálculo de estatísticas mais usualmente solicitadas nas Ciências Sociais, podendo atender também aos investigadores de um modo geral, através de alguns de seus subprogramas¹ - iniciou-se o trabalho com os dados obtidos.

A listagem de frequência simples, por sexo, encontrada em cada um dos itens - área, idade, regime de trabalho, classe e qualificação - foi agrupada, considerando a percepção do clima real e ideal, em dois grupos: baixo e alto.

Tal agrupamento foi definido pelo próprio comportamento relativo das respostas dentro de cada um dos fatores do clima, utilizando-se a mediana como uma medida de tendência central.

A mediana é definida como o ponto, na escala de me-

¹ MIRANDA, Olga Maria Z. de. Statistical package for the social sciences. São Paulo, Assessoria Técnica do CCE/USP, 1976. p. 91-5.

didadas, acima do qual estã exatamente a metade dos casos e abaixo do qual estã a outra metade. Note-se que ela ẽ definida como um ponto e nã como um escore ou outra medida particular².

Assim procedendo, a percepçã real e ideal ficou agrupada, para cada um dos fatores do clima organizacional como segue:

FATORES/CLIMA		GRUPOS
Conformidade/Real	}	baixo: atẽ 6
Responsabilidade/Real		alto: de 7 a 10
Clareza Organizacional/Real	}	baixo: atẽ 4
Liderança/Real		alto: de 5 a 10
Padrões de Desempenho/Real	}	baixo: atẽ 3
Recompensas/Real		alto: de 4 a 10
Calor Humano e Apoio/Real	}	baixo: atẽ 5
		alto: de 6 a 10
Conformidade/Ideal	}	baixo: atẽ 4
		alto: de 5 a 10

² GUILFORD, J. P. Fundamental Statistics in psychology and Education. New York, McGraw-Hill, 1956. p. 58.

Responsabilidade/Ideal	}	baixo: até 9 alto: 10
Padrões de Desempenho/Ideal		
Recompensas/Ideal		
Clareza Organizacional/Ideal		
Calor Humano e Apoio/Ideal		
Liderança/Ideal		

Utilizando-se novamente a mediana, os dados referentes à satisfação no trabalho foram agrupados da seguinte forma:

FATORES		GRUPOS
Conformidade	}	baixo: até 3 alto: acima de 3
Calor Humano e Apoio		
Responsabilidade	}	baixo: até 2 alto: acima de 2
Padrões de Desempenho		
Recompensas	}	baixo: até 5 alto: acima de 5
Clareza Organizacional		
Liderança	}	baixo: até 4 alto: acima de 4

Após esta definição, utilizou-se o subprograma CROS-STABS para proceder a tarefa seguinte.

O referido subprograma faz tabelas de contingência para duas a n variáveis numéricas ou alfanuméricas e é apresentado como série de tabelas de duas entradas³.

Sendo a variável SEXO o controle, as tabelas apresentam o cruzamento dos grupos de percepção de clima real, ideal e satisfação (baixo = 1 e alto = 2) com as categorias de ÁREA, IDADE, REGIME DE TRABALHO, CLASSE e QUALIFICAÇÃO.

Em cada cruzamento desses grupos foi calculado o χ^2 com o respectivo grau de liberdade e a significância.

Na interpretação dos dados das tabelas, foi utilizada uma sugestão feita por McNEMAR⁵, onde, ao invés de se confinar a uma decisão de dupla escolha - rejeição ou aceitação da hipótese H_0 - se permite uma terceira alternativa, aquela do julgamento suspenso.

Isto significa que:

- 1) aceita-se a hipótese H_1 quando o desvio é significativo ao nível de 0,05 ou mais;

³ MIRANDA, Olga Maria Z. de. Statistical package for the social sciences. São Paulo, Assessoria Técnica do CCE/USP, 1976. p. 91.

⁴ McNEMAR, Q. Psychological statistics. New York, Wiley, 1955. Apud: GUILFORD, J. P. Fundamental statistics in psychology and education. New York, McGraw-Hill, 1956. p. 216-7.

- 2) aceita-se a hipótese H_0 quando o desvio cai abaixo de 0,10;
- 3) suspende-se o julgamento quando o resultado estiver entre esses dois limites.

As comparações referidas estão contidas nas Tabelas de 1 a 28 (anexo I).

O mesmo raciocínio foi utilizado quando, num segundo momento, fez-se a vinculação dos fatores do clima organizacional - conformidade, responsabilidade, padrões de desempenho, recompensas, clareza organizacional, calor humano e apoio, liderança - aos motivos sociais básicos de McClelland - realização, afiliação, poder.

A média percebida e idealizada de cada um dos motivos e a respectiva comparação entre os dados referentes aos docentes masculinos e femininos estão apresentadas nas tabelas de nºs 29 a 57 (anexo II).

Para a elaboração de tais tabelas, utilizou-se o teste "t" de Student -- com (N-2) graus de liberdade, e uma significância (P), acompanhada da respectiva interpretação.

Anexas ao presente trabalho, encontram-se também as tabelas referentes às médias dos fatores real e ideal de clima e da satisfação, obtidas segundo as áreas, as faixas etá-

rias, os regimes de trabalho, as classes e as qualificações, de acordo com o sexo dos docentes da UFRGS. Tabelas 58 a 62. (Anexo III).

As significâncias da percepção de clima real e ideal entre os docentes masculinos e femininos obtidas através do teste X^2 , segundo as áreas, as faixas etárias, os regimes de trabalho, as classes, e as qualificações estão representadas nas tabelas de 63 a 72 (Anexo IV).

5 - ACHADOS

A seguir, são apresentadas as tabelas contendo os achados da amostra.

DISTRIBUIÇÃO DE DOCENTES POR ÁREA, SEGUNDO O SEXO

ÁREA	SEXO		TOTAL
	MASCULINO	FEMININO	
Ciências Exatas e Tecnologia	120	28	148
Ciências Biológicas	54	23	87
Filosofia e Ciências do Homem	20	51	71
Letras e Artes	7	16	23
Colégio de Aplicação e Escola Técnica de Comércio	9	18	27
Omissões	4	7	11
TOTAL	214	153	367

DISTRIBUIÇÃO DOS DOCENTES POR FAIXA ETÁRIA, SEGUNDO O SEXO

FAIXA ETÁRIA	SEXO		TOTAL
	MASCULINO	FEMININO	
Até 30 anos	28	32	60
De 31 a 40 anos	87	77	164
De 41 a 50 anos	63	34	97
Acima de 50 anos	36	10	46
TOTAL	214	153	367

DISTRIBUIÇÃO DOS DOCENTES POR REGIME DE TRABALHO, SEGUNDO O SEXO

REGIME TRAB.	SEXO		TOTAL
	MASCULINO	FEMININO	
Até 20 horas	109	70	179
De 21 a 40 horas	46	38	84
Acima de 40h (Dedicação Exclus.).	54	34	88
Omissões	5	11	16
TOTAL	214	153	367

DISTRIBUIÇÃO DOS DOCENTES POR CLASSE, SEGUNDO O SEXO

CLASSE \ SEXO	SEXO		TOTAL
	MASCULINO	FEMININO	
Prof. Ensino 1º e 2º Graus	5	5	10
Titular	10	-	10
Adjunto	51	16	67
Assistente	67	37	104
Auxiliar de Ensino	26	18	44
Colaborador	30	47	77
Visitante	13	6	19
Prof. Cedidos p/a UFRGS	2	5	7
Horista	5	8	13
Omissões	5	11	16
TOTAL	214	153	367

DISTRIBUIÇÃO DOS DOCENTES POR QUALIFICAÇÃO,
SEGUNDO O SEXO

QUALIFICAÇÃO \ SEXO	SEXO		TOTAL
	MASCULINO	FEMININO	
Graduação	52	42	94
Aperfeiçoamento ou Especialização	55	34	89
Mestrado obtido em Curso Credenciado pelo CFE	42	43	85
Mestrado obtido em Curso no País.	8	3	11
Mestrado obtido no Exterior	9	3	12
Doutorado obtido em Curso Credenciado pelo CFE	12	6	18
Doutorado obtido no País ou Exter.	13	5	18
Doutorado por Livre Docência ou Concurso de Cátedra	18	6	24
Omissões	5	11	16
TOTAL	214	153	367

Em anexo, encontram-se as tabelas com os achados referentes às medianas da percepção — real e ideal — e satisfação do clima organizacional entre os docentes masculinos e femininos da UFRGS, nas diversas áreas, faixas etárias, regimes de trabalho, classes e qualificações (Anexo I - Tabelas 01 a 28).

Fazem parte do Anexo II, as tabelas contendo os achados referentes à média das comparações dos motivos sociais básicos percebidos e idealizados entre os docentes masculinos e femininos, nos diversos grupos referidos anteriormente (Tabelas 29 a 57).

O Anexo III compõe-se dos achados referentes às médias dos fatores de clima — real e ideal — e satisfação, nos mesmos grupos (Tabelas 58 a 62).

O último grupo de tabelas, contidas no Anexo IV, apresenta os achados da significância da percepção de clima real e ideal entre os docentes masculinos e femininos segundo a área, a faixa etária, o regime de trabalho, a classe e a qualificação (Tabelas 63 a 72).

6 - ANÁLISE DOS RESULTADOS

6.1 - O CLIMA ORGANIZACIONAL NA UFRGS

De acordo com o tratamento estatístico aplicado aos dados fornecidos pelos docentes, observou-se que existe uma grande semelhança em torno da percepção real e ideal do clima entre os grupos masculino e feminino. Das 392 comparações realizadas, apenas 18 foram significativas.

Este estudo não se propôs a investigar as causas das diferenças porventura existentes. Apenas ser aventadas algumas hipóteses explicativas.

A seguir, apresentam-se as diferenças ocorridas.

6.1.1 - ÁREAS

Na área de Ciências Exatas e Tecnologia, os docentes femininos desejam uma clareza organizacional mais alta que os docentes masculinos. Esta é a área que a mulher recém está ocupando e, talvez por ser nova, está exigindo maior clareza.

Na área das Ciências Biológicas, a responsabilidade

real tende a ser mais alta para os docentes femininos e mais baixa para os masculinos. Poder-se-ia aventar que as funções biológicas da mulher fazem com que ela perceba mais responsabilidade nas tarefas?

Na área de Letras e Artes, a conformidade ideal tende a ser mais elevada para os docentes femininos do que para os masculinos, notando-se que esta é a única vez que a conformidade apresenta significância na comparação dos sexos.

6.1.2 - FAIXAS ETÁRIAS

Na faixa etária de 31 a 40 anos, o padrão de desempenho ideal apresenta-se alto, tanto para os docentes masculinos, quanto para os femininos, sendo mais alto para estes últimos.

Os homens alcançam nessa faixa etária maior produtividade, acompanhada de alta qualidade, apresentando então um rendimento apreciável.

As mulheres, nessa mesma faixa, têm sua vida estabilizada, com seu modo de viver definido e, estando mais isentas de preocupações, apresentam um trabalho profissional mais aprimorado, qualitativamente melhor e quantitativamente mais expressivo.

Na mesma faixa etária, o calor humano ideal tende a ser mais alto para os docentes femininos do que para os mas-

culinos.

Relativamente aos padrões de desempenho, as mulheres dessa faixa etária, pelas características mencionadas anteriormente, desejam muito fazer amizades e estabelecer intercâmbios na área profissional. Enquanto os homens, empenhados no seu crescimento profissional individual por um lado, e pelas características competitivas do mercado de trabalho, de outro lado, desconfiam de seus colegas, rejeitando amizades e buscando alcançar seus objetivos isoladamente, sem a ajuda e o apoio de outros.

6.1.3 - REGIMES DE TRABALHO

No regime de trabalho de até 20 horas, os docentes femininos desejam um padrão de desempenho mais elevado do que os masculinos.

Uma explicação para tal fato poderia ser a de que as mulheres, ao aceitarem melhor esse horário por força de suas diversas ocupações, sentem que poderiam produzir mais nesse período.

O oposto ocorre para os homens, pois esse mesmo período se apresentaria mais como uma atividade secundária que como uma fonte de realização profissional, justamente devido às outras frentes de atuação, de maior intensidade.

Nesse mesmo regime de trabalho, a liderança ideal também se apresenta mais elevada para os docentes femininos do que para os masculinos, aproximadamente nos mesmos valores relativos.

Para as mulheres, é extremamente conveniente esse regime de trabalho, conseqüentemente, elas gostariam de aceitar ou desenvolver lideranças. Já os homens têm outras oportunidades para desenvolvê-las.

Nesse regime de trabalho, os docentes femininos exigem mais recompensas do que os docentes masculinos.

Poder-se-ia dizer que o próprio regime de trabalho a que ambos estão vinculados não oferece maiores retribuições - materiais ou não - fazendo-se notar mais acentuadamente para as mulheres porque, para a maioria, é a única fonte de renda profissional.

Pesquisa feita em 1975, por H. J. SHAPIRO e L. W. STERN¹ observou os níveis de satisfação no trabalho de homens e mulheres e, também, os níveis profissionais e não-profissionais. Esses autores constataram um resultado conflitante, se-

¹ SHAPIRO, H. J. & STERN, L.M. Job satisfaction male and female, professional and non - professional workers. Personnel management, 54 (7): 388-9, 406, july/1975.

gundo o qual os homens profissionais se satisfazem mais com seus vencimentos do que as mulheres profissionais. Esse achado opõe-se ao comumente aceito. Os autores afirmam que aspectos profissionais e não profissionais são muito importantes para a satisfação no trabalho.

No que diz respeito aos vencimentos, os dados no Brasil são precários. Segundo SAFFIOTI² "o crescimento econômico e a modernização da economia parecem estar acarretando, à parcela feminina da força de trabalho".

Isto se for considerado o aumento das diferenças salariais entre homens e mulheres, em 1976.

Diante destes fatos, MIRANDA³ considera que:

Embora maiores níveis de escolaridade levem as mulheres a maior participação efetiva na forma de trabalho, nem sempre essa participação ocorre com os mesmos benefícios dispensados aos homens. Estamos, pois, diante de um outro tipo de discriminação das mulheres no mercado de trabalho - a discriminação salarial".

Isto não ocorre na Universidade, onde o padrão salarial é único, para ambos os sexos. Esta pesquisa revelou, no entanto, que as mulheres idealizam recompensas maiores.

² SAFFIOTI, Heleieth J.B. A mulher na sociedade de classes; mito e realidade. Petrópolis, Vozes, 1976. p. 50.

³ MIRANDA, Glaura V. de. A educação da mulher brasileira e sua participação nas atividades econômicas, em 1970. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, (15):34, dez. 1975.

6.1.4 - CLASSES

Na classe de professor de 1º e 2º graus, os docentes masculinos requerem uma clareza organizacional mais elevada do que os femininos.

Na classe de Professor Assistente, os docentes femininos exigem maior calor humano e apoio do que os masculinos.

Essa diferença possivelmente deve-se ao fato de que, nesse grupo, o componente masculino é numericamente superior (aproximadamente 64%) ao feminino (aproximadamente 36%). Num grupo maior, o encontro das pessoas de mesmo sexo é facilitado, advindo daí uma cooperação mais intensa. Considerando que o grupo feminino é menor, este resente a falta de maior apoio.

Na mesma classe de Professor Assistente, os docentes femininos desejam uma liderança mais elevada que os masculinos.

No grupo masculino, por ser o mais numeroso, provavelmente as lideranças despontam com maior facilidade e, por esta mesma razão, ela é mais idealizada no grupo feminino.

Na classe de Professor Auxiliar de Ensino, os docentes femininos exigem um padrão de desempenho mais elevado do que os docentes masculinos.

Na classe de Professor Colaborador, o calor humano e apoio real é mais alto para os docentes masculinos do que para os femininos.

Isto deve-se ao fato de os colaboradores masculinos, mesmo tendo recentemente ingressado na organização, sentem-se mais apoiados, sendo evidente a formação de grupos de amizade no trabalho, já que, no contexto geral da Universidade, os docentes masculinos formam a grande maioria.

Na classe de Professor Horista, os docentes masculinos têm responsabilidade real alta, em sua totalidade, em relação aos docentes femininos.

Na mesma classe de Professor Horista, os docentes masculinos apresentam padrões de desempenho ideal baixo em comparação aos docentes femininos do mesmo grupo.

6.1.5 - QUALIFICAÇÕES

Na qualificação de Aperfeiçoamento /Especialização, os docentes femininos desejam responsabilidade mais elevada que os docentes masculinos.

As mulheres valorizam mais as especializações profissionais, idealizando assumir tomadas de decisões - chefias - enquanto que os homens não colocam essa possibilidade em lugar de destaque.

Na qualificação de Mestrado em Curso no País, os docentes femininos têm clareza organizacional alta (100%), ocorrendo o oposto com os docentes masculinos (baixa=100%).

Na qualificação de Doutorado por Livre Docência ou Concurso de Cátedra, os docentes masculinos requerem padrões de desempenho mais elevados do que os femininos.

6.2 - OS MOTIVOS SOCIAIS BÁSICOS

Observando os dados referentes aos motivos sociais básicos, nota-se que os docentes femininos os idealizam em maior número de vezes que os masculinos, chamando a atenção para a necessidade de maiores recompensas, mais calor humano bem como mais apoio (afiliação). A seguir aparece a necessidade de mais responsabilidade, padrões de desempenho e clareza organizacional (realização).

6.2.1 - REALIZAÇÃO

Conforme os estudos de McCLELLAND,⁴ o motivo de realização encontra-se nas pessoas que têm necessidade de realizar, de produzir, empenhadas em altos padrões de qualidade. Dedicam-se ao que fazem com afincio e capricho. De acordo com

⁴ McCLELLAND, David C. A sociedade competitiva; realização e progresso social. Rio de Janeiro, Expressão e Cultura, 1972. p. 69-70.

SOUZA⁵:

"Esses indivíduos, embora desempenhem muito bem suas atividades em geral, fracassam em tarefas rotineiras e monótonas. São estimulados especialmente pela natureza de trabalhos criadores que representam desafios".

Na Universidade, o grupo dos docentes com Mestrado obtido no Exterior apresenta média mais elevada na realização ideal dos docentes femininos em comparação com os masculinos. A pessoa com motivo de realização está constantemente pensando em maneiras melhores de fazer as coisas⁶.

Nas diversas fontes que sugerem uma diferença entre os sexos em motivação de realização está ANASTASI⁷ cuja observação é totalmente oposta ao resultado obtido no item ora analisado. Ela afirma:

*"Os homens em nossa cultura parecem ter um impulso mais forte para realizar e progredir que as mulheres (...). As diferenças registradas em realização 'poderiam' ser totalmente explicadas em termos de condições ambientais"*⁸.

⁵ SOUZA, Edela Lanzer P. de. Desenvolvimento organizacional; casos e instrumentos brasileiros. São Paulo, Fundação para o Desenvolvimento de Recursos Humanos, 1975. p. 83.

⁶ HERSEY, Paul & BLANCHARD, Kenneth H. Psicologia para administradores de empresa; a utilização de recursos humanos. São Paulo, EPU, Rio de Janeiro, FUNAME, 1976. p. 86.

⁷ ANASTASI, Anne. Psicologia diferencial. São Paulo, Herder, 1967. p. 564.

⁸ ————. ————. São Paulo, Herder, 1967. p. 580.

ANASTASI fez suas observações anteriores à década de 60. A partir daí surgiu uma nova atitude da mulher frente à sociedade. Com as alterações econômicas havidas ao longo do tempo, a vida feminina ganha novas dimensões em virtude de se terem alterado profundamente os seus papéis.

SAFFIOTI⁹ afirma que:

A necessidade de trabalhar das mulheres não deriva tão somente da vontade de sobreviver fisicamente. O desenvolvimento social cria nos seres humanos outras necessidades cuja satisfação pode ser atendida através dos rendimentos obtidos no desempenho de uma atividade remunerada.

E não apenas a necessidade econômica leva as mulheres a iniciar suas atividades profissionais; de forma bastante marcante, encontra-se a realização profissional.

À medida que as mulheres firmam suas posições nas organizações e no momento em que elas buscam seu próprio aperfeiçoamento, começam a agir buscando padrões de excelência nos seus desempenhos, assumindo maiores responsabilidades e colo-

⁹ SAFFIOTI, Heleieth I.B. A mulher na sociedade de classes; mito e realidade. Petrópolis, Vozes, 1979. p. 39.

cando seus objetivos de forma clara.

Essas posições femininas são resultado não só do ingresso relativamente recente das mulheres no mercado de trabalho mas também do empenho e eficiência com que a própria mulher vem se firmando nas organizações.

6.2.2 - AFILIAÇÃO

A afiliação ideal apresenta-se com média mais alta para os docentes femininos, na faixa etária de 31 a 40 anos.

As mulheres dessa faixa etária apresentam necessidade de maior recompensa e apoio no desenvolvimento de suas tarefas profissionais, situação idêntica ocorrendo com os homens, embora com menor intensidade.

Na classe de Professor Colaborador, a afiliação real tem média mais elevada para os docentes masculinos do que para os femininos. Isto significa que os homens acham-se mais recompensados e apoiados em suas atividades do que as mulheres.

O motivo de afiliação, segundo McClelland, diz respeito a indivíduos que se preocupam mais com o elemento humano do que com as tarefas e com a produção. Como desejam ser muito benquistos, prestam atenção aos sentimentos alheios.

Pessoas com alta necessidade de afiliação (n-Afil.)

são propensas a desejar "a aprovação de outras", a "escolher pela cara e não por estímulos neutros, numa tarefa perceptiva". Portanto, uma elevada n-Afil é um sistema de preocupação na fantasia e na atividade real por tudo o que diz respeito a uma relação cordial e íntima com outras pessoas¹⁰.

Pouco se conhece quanto à formação do motivo de afiliação. No entender de SOUZA "parece estar vinculado a uma educação paternalista que cultiva a dependência e os laços familiares"¹¹.

Na Universidade, a afiliação ideal apresenta-se com média mais alta para os docentes femininos do que para os masculinos na qualificação de Aperfeiçoamento/Especialização.

6.2.3 - PODER

O poder real na classe de Professor cedido para a UFRGS tem média mais elevada para os docentes masculinos do que para os femininos.

Daqui se pode depreender que os docentes masculinos têm apoio na liderança e sentem que podem desenvolver seu tra

¹⁰ McCLELLAND, David C., op. cit., p. 203.

¹¹ SOUZA, Edela Lanzer P. de., op. cit., p. 85.

balho com liberdade, sem que as regras, procedimentos e diretrizes da organização venham a interferir.

É interessante notar que, apesar do grupo masculino ser minoritário neste item (homens = 2, mulheres = 5), são eles que percebem mais o poder. Uma explicação para este fato poderia ser que, na organização como um todo, é nítida a dominação masculina.

6.3 - A SATISFAÇÃO NO TRABALHO

A satisfação, definida no presente estudo como a diferença obtida entre a percepção real e a ideal de clima, apresentou significância em poucas situações.

Na faixa etária de 31 a 40 anos, a satisfação média quanto à conformidade e quanto a padrões de desempenho - apresenta-se alta quando se refere aos docentes masculinos comparados aos femininos.

Isto pode significar que os docentes masculinos desse grupo estão mais satisfeitos, com as regras e procedimentos da organização e também com a ênfase do desempenho de alta qualidade, do que os docentes femininos.

P. BUSCH e R. F. BUSH,¹² em 1978, realizaram um estudo comparativo entre a mão-de-obra masculina e a feminina

¹² BUSCH, P. & BUSH, R. F. Women contrasted to men in the industrial salesforce: job satisfaction, values, role clarity, performance and propensity to leave. Journal of Marketing Research, 15 (3): 438-48, Aug. 1978.

no setor de vendas industriais. O resultado não aponta essencialmente nenhuma diferença no seu desempenho e em seus valores. Ainda assim, as mulheres, por força de sua posição num campo predominantemente masculino, mostram baixo grau de satisfação, papel claro e estabilidade no emprego.

Pesquisa realizada por WEAVER¹³, em 1978, sobre as diferenças sexuais na determinação da satisfação no trabalho, apresentou resultados diversos da pesquisa anterior. Verificou que fatores similares, afetam tanto homens como mulheres, em termos de satisfação no trabalho. Inexistência de diferenças sexuais relativas à satisfação no trabalho é decorrência do maior número de mulheres que atuam na vida profissional.

No momento em que as mulheres tiverem suas posições bem definidas dentro das organizações, com padrões de realização determinados e alcançados, elas poderão estar mais satisfeitas no trabalho.

Na presente faixa etária, supõe-se que a vida familiar da mulher já esteja estabilizada (marido e filhos), poder voltar mais sua atenção para o fator profissional.

¹³ WEAVER, C.N. Sex differences in the determinants of satisfaction. Academy of Management Journal, 21 (2): 74, June/1978.

Na classe de Professor Horista, a satisfação média apresenta significância mais elevada para os docentes femininos do que para os masculinos, no fator responsabilidade.

Esse comportamento poderia ser hipoteticamente explicado pelo fato de que, neste grupo, as mulheres constituem a maioria.

Na qualificação de Mestrado em curso no País, a satisfação média é mais alta para os docentes masculinos do que para os femininos, para os quais a satisfação é baixa em sua totalidade, no que diz respeito ao fator calor humano e apoio. Despreende-se daí que os docentes masculinos desse grupo estão mais satisfeitos que os docentes femininos com a valorização do sentimento de amizade que existe na organização e com a mútua confiança que se estabelece entre seus membros. Note-se que, nesse caso, os homens constituem o grupo majoritário.

7 - CONCLUSÃO

7.1 - CONSIDERAÇÕES FINAIS REFERENTES À PERCEPÇÃO REAL E IDEAL DO CLIMA ORGANIZACIONAL

O propósito deste estudo quantitativo-descritivo foi de verificar a validade da hipótese segundo a qual existe diferença significativa na percepção do clima real e ideal entre os docentes masculinos e femininos da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

No entanto, constatou-se que, no que tange à percepção global do clima, essa diferença não existe. Ela surge em decorrência da análise dos grupos específicos: nas diversas áreas, faixas etárias, regime de trabalho, classes e qualificações.

Convém, então, fazer alguns comentários, enfatizando as semelhanças das percepções em grande parte das análises (95% do total das comparações).

De acordo com os estudos de SOUZA¹, as organizações são:

Dotadas de papéis e funções a serem desempenhados, conforme as expectativas do grupo

¹ SOUZA, Edela Lanzer P. de. Desenvolvimento organizacional; casos e instrumentos brasileiros. São Paulo, Edgard Blücher, Porto Alegre, FDRH, 1975. p. 98.

po, a fim de alcançar os objetivos que o sistema social se propõe (dimensão nomotética ou normativa).

De outro lado, ainda que SOUZA² lembre que os indivíduos possuem:

... suas personalidades e suas necessidades características que povoam o sistema e cujas interações constituem a atividade social (dimensão ideográfica ou pessoal),

não significa isso que, obrigatoriamente, deve ser encontrada a diferença de comportamento entre homens e mulheres no que tange à apreciação global do clima de uma organização.

Do mesmo modo, ainda SOUZA³ observa que:

A conduta social é resultante de ambas as dimensões: por um lado, as expectativas e os papéis prescritos dentro das instituições; por outro, os indivíduos, com suas peculiaridades, dando um cunho pessoal às normas institucionalizadas,

sem que se possa inferir daí, como caracterizado anteriormente, a obrigatória diferença entre homens e mulheres.

² SOUZA, Edela Lander P. de. Desenvolvimento organizacional; casos e instrumentos Brasileiros. São Paulo, Edgard Blücher, Porto Alegre, FDRH, 1975. p. 98.

³ Ibidem, p. 98.

PIFFNER e SHERWOOD foram os pioneiros que estudaram a cultura organizacional definida como:

*O todo complexo que compreende conhecimento, crença, arte, moral, lei, costume e qualquer outra capacidade ou hábito adquiridos pelo homem como membro da sociedade.*⁴

Esclarecem, também, que essa cultura que pode determinar o tipo de conduta individual dentro das organizações, lembrando que, em princípio, os indivíduos

*... não se divorciam das próprias normas, atitudes e necessidades de personalidade, tão-somente por entrarem em uma organização.*⁵

KATZ E KAHN⁶, também preocupados com o papel dos indivíduos na organização, reforçam a idéia de que as expectativas são que condicionam seus comportamentos no desempenho dos papéis das organizações. Tais expectativas são resultantes, ao que parece, em grande parte da cultura da organização.

Exatamente por não serem absolutas essas colocações,

⁴ PFIFFNER, J. e SHERWOOD, F. Organização administrativa. São Paulo, Bestseller, 1965. p. 254.

⁵ Ibidem, p. 35.

⁶ KATZ, Daniel & KAHN, Robert L. Psicologia social das organizações. São Paulo, Atlas, 1976. p. 200.

é que se podem explicar os resultados obtidos, os quais revelam que tanto docentes masculinos quanto femininos reagem de forma proxivamente idênticas com relação ao clima organizacional.

Isto pode ser devido fato de que a cultura e o clima da organização referida nesta pesquisa possibilitam uma plena adaptação, dos docentes masculinos e femininos, aos papéis que desempenham, sem distinção de sexo, nivelando-os na mesma medida. As expectativas, portanto, são institucionais, significando que a cultura do mundo do trabalho uniformiza a diferença dos sexos.

Ressalte-se que, do total de 367 pessoas questionadas, 214 são masculinas e 153 são femininas.

Aprofundando as análises de cada grupo, e observando o trabamento estatístico aplicado, é possível destacar a série de conclusões que seguem.

Observa-se que, no tocante às percepções do clima, poucos foram os aspectos desiguais que foram encontrados (5% do total das comparações).

7.1.1 - ÁREAS

Das 70 comparações feitas, 3 foram significantes e apareceram nas áreas de Ciências Biológicas de Ciências Exatas e Tecnologia, e de Letras e Artes. Os docentes femininos são minoritários em 2 das 5 áreas estudadas (conforme tabelas 63 e 64, Anexo IV).

7.1.2 - FAIXAS ETÁRIAS

Das 56 comparações feitas, 2 foram significantes e foram registradas na faixa etária de 31 a 40 anos. Os docentes femininos são minoritários em 3 das 4 faixas etárias estudadas (conforme tabelas 65 e 66, Anexo IV).

7.1.3 - REGIMES DE TRABALHO

Das comparações feitas 3 foram significantes e todas foram constatadas no regime de até 20 horas semanais de trabalho. Os docentes femininos são minoritários em todos os regimes de trabalho estudados (conforme tabelas 67 e 68, Anexo IV).

7.1.4 - CLASSES

Das 112 comparações feitas, 7 foram significantes e foram identificadas nas classes de Professor Colaborador, Professor Horista, Professor de 1º e 2º grau, Professor Assistente e Professor Auxiliar de Ensino. Os docentes femininos são minoritários em 4 das 8 classes estudadas (conforme tabelas 68 e 70, Anexo IV).

7.1.5 - QUALIFICAÇÕES

Das 112 comparações feitas, 3 foram significantes e apareceram nas qualificações de Mestrado em curso no país, Aperfeiçoamento/Especialização e Doutorado por Livre Docência ou Concurso de Cátedra. Os docentes femininos são minoritários em 7 das 8 qualificações estudadas (conforme tabelas 71 e 72, Anexo IV).

Resumindo, pode-se dizer que o tratamento estatístico revelou 18 diferenças significativas do total de 392 comparações, sendo que, em apenas 4, os homens tinham índices mais altos. Nos 14 índices femininos nos mais elevados, 12 se referem à percepção ideal.

Ao se estudar diferentes teorias sobre o comportamento das mulheres, observa-se uma grande dificuldade em distinguir as peculiaridades provenientes da diferenciação sexual e

aquelas oriundas da influência do ambiente.

Para as poucas desigualdades da percepção de clima, várias explicações podem ser aventadas, já que as causas não foram objeto de investigação.

As mulheres, por fazerem parte de grupos minoritários, têm dificuldade de acesso dentro da organização. Além disso, como sua experiência na UFRGS é mais recente, ainda precisam ajustar suas expectativas a um nível mais realista. Elas idealizam mais vezes o clima do que os homens, talvez por serem mais perfeccionistas e mais ambiciosas por natureza.

Entre os fatores significantes que mais aparecem, destacam-se, em ordem decrescente, padrões de desempenho, calor humano e apoio, clareza organizacional e liderança.

Tais destaques se devem, possivelmente, às dificuldades do posicionamento da mulher, como grupo minoritário, na organização.

Reforçando os achados, encontram-se os trabalhos de GIRARDI⁵ e SECCO⁶ que, ao analisar a variância de abertura e

⁵ GIRARDI, Dante M. O estilo gerencial do executivo público catarinense. Porto Alegre, PPGA/UFRGS, 1980. (Dissert. Mestrado em Administração).

⁶ SECCO, Ivanildo P. O "feedback" e a abertura do executivo atuante nas pequenas e médias empresas de Porto Alegre. Porto Alegre, PPGA/UFRGS, 1980. T10p. (Dissert. Mestrado em Administração).

"feedback" entre administradores, constataram não haver diferença significativa entre as médias masculinas e femininas.

Vale enfatizar, mais uma vez, como o mundo do trabalho exerce pressão niveladora sobre os sexos. Em trabalho sobre valores, SOUZA⁷ encontrou que as secretárias são mais semelhantes aos engenheiros masculinos do que com o grupo feminino de mulheres casadas.

⁷ SOUZA, Edela L. P. de. A escala de valores de Rockeack em adolescentes, engenheiros e mulheres casadas. Rio, Arq. brasil. psicologia aplicada, 25(4):15-29, out./dez. 1973.

7.2 - OS MOTIVOS SOCIAIS BÁSICOS: CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na seqüência da análise, buscou-se ainda verificar a existência de diferença significativa entre os motivos sociais básicos.

Neste grupo foram feitas 168 comparações, das quais apenas 5 resultaram significantes, o que representa 3% do total.

Aprofundando as análises realizadas e em face das poucas diferenças significativas encontradas, pode-se apontar as conclusões que seguem.

7.2.1 - ÁREAS

Das 30 comparações feitas, nenhum motivo apresentou significância (conforme tabelas 30 a 34, Anexo III).

7.2.2 - FAIXAS ETÁRIAS

Das 24 comparações estabelecidas, somente 1 foi significativa - afiliação (conforme tabelas 35 a 38, Anexo II).

7.2.3 - REGIMES DE TRABALHO

Das 18 comparações realizadas nenhum motivo mostrou significância (conforme tabelas 34 a 41, Anexo II).

7.2.4 - CLASSES

Das 48 comparações feitas, 2 foram significantes. O motivo de afiliação apresentou significância na classe de Professor Colaborador; e, poder, na classe de Professor Cedido para a UFRGS (conforme tabelas 42 a 49, Anexo II).

7.2.5 - QUALIFICAÇÕES

Das 48 comparações feitas, 2 foram significantes. O motivo de afiliação revelou significância na qualificação de Aperfeiçoamento/Especialização; já o motivo de realização apresentou significância na de Mestrado obtido no exterior (conforme tabelas 50 a 57, Anexo II).

A partir destas comparações pode-se perceber que as mulheres idealizam mais vezes os motivos sociais básicos, destacando-se em ordem decrescente, infiltração e realização.

É bem possível que, por pertencerem a grupos minoritários, as mulheres gostariam de ser mais apoiadas e recompensadas. Julgam que não estão sendo estimuladas para um elevado desempenho, nem para assumir responsabilidade.

7.3 - CONSIDERAÇÕES FINAIS REFERENTES À SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Ao se medir a satisfação no trabalho, definida como a diferença entre a percepção real e a ideal do clima, observou-se que existe diferença significativa nos grupos das faixas etárias, classes e qualificações. No grupo das faixas etárias nota-se que as mulheres estão em maioria apenas na de até 30 anos, o mesmo ocorrendo nas classes de professor colaborador, cedido para a UFRGS e horista, bem como na qualificação de mestrado em curso credenciado pelo CFE.

Uma hipótese explicativa pode ser a de que, por seu ingresso recente na organização, ainda não obteve oportunidades que propiciassem satisfação no desempenho de suas tarefas.

7.4 - RECOMENDAÇÕES PARA PESQUISAS FUTURAS

Dentre os assuntos que podem ser objeto de pesquisas futuras destacam-se:

- a) caracterização das semelhanças e das diferenças quanto ao clima organizacional em outras organizações que se ocupam com o ensino superior;
- b) estudo do mesmo problema em outras organizações: indústria, comércio, etc;
- c) estudo da existência ou não da satisfação no trabalho, comparando-se a mão-de-obra masculina e a feminina, em outras organizações;
- d) investigação, em profundidade, das causas das diferenças.

BIBLIOGRAFIA

- 01 - ANASTASI, Anne. *Psicologia diferencial*. São Paulo, Herder, 1967. 782 p. Bibliografia p. 527-90.
- 02 - ATKINSON, J.W. An introduction to motivation. In: CHIAVENATO, Idalberto. *Teoria geral da administração*. São Paulo, McGraw-Hill, 1979. 2 v., 609 p. Bibliografia v. 2, p. 528.
- 03 - BASIL, Douglas C. & COOK, Curtis. *O empresário diante das transformações*. São Paulo, McGraw-Hill, 1978. 303 p. Bibliografia p. 102-217.
- 04 - BERNARDES, Cyro. *Sociologia aplicada à administração: o comportamento organizacional*. São Paulo, Atlas, 1982. 234 p.
- 05 - ———. *Sistemas hierarquizados na administração e culturas organizacionais*. São Paulo, IEA/USP, 1982. 162 p. Tese de Livre-Docência.
- 06 - BLAY, Eva Alterman. Trabalho industrial x trabalho doméstico: a ideologia do trabalho feminino. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, (15):8-20, dez. 1975.
- 07 - BRASIL. Ministério de Educação e Cultura. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Estatuto; art. 3º In: *Manual de informações acadêmicas e administrativas*. Porto Alegre, DIU/PROPLAN. Bibliografia v. 1.
- 08 - ———. *Sistema de docentes*. Porto Alegre, DIU/PROPLAN, 1980.
- 09 - BRUSCHINI, Maria Cristina A. Secualização das ocupações: o caso brasileiro. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo,

(28):5-20, mar. 1979.

- 10 - BURKE, Ronald & WEIR, Tamara. Organizational climate and informal helping processes in work, settings. In: PSYCHABS, Orbit IV, S.D.C.'s International Search Service, 1981. Bibliografia p. 1.
- 11 - BUSCH, P. & BUSH, R.F. Women contrasted to men in the industrial salesforce: job satisfaction, values, role clarity, performance and propensity to leave. *Journal of Marketing Research*, 15(3):438-48, Aug. 1978.
- 12 - CHIAVENATO, Idalberto. *Teoria geral da administração*. São Paulo, McGraw-Hill, 1979. 2 v. Bibliografia p. 134-5.
- 13 - DAVIS, Keith. *Human behavior at work*. New York, McGraw-Hill, 1972. 584 p. Bibliografia p. 25.
- 14 - DOWNEY, H. K. et alii. Congruence between individual needs, organizational climate, job satisfaction and performance. In: PSYCHABS, Orbit IV, S.D.C.'s International Search Service, s.l., 1981. Bibliografia p. 10.
- 15 - FINEMAN, Stephen. The influence of permanagerial achievement motivation and performance. *Journal of Occupational Psychology*, 48:113-24, Feb. 1975.
- 16 - GAVIN, James F. Organizational climate as a function of personal and organizational variables. *Journal of applied Psychology*, Washington, 60(1):135-9, Feb. 1975.
- 17 - GUILFORD, J. P. *Fundamental statistics in psychology and education*. New York, McGraw-Hill, 1956. 565 p. Bibliografia p. 58.

- 18 - GUILFORD, J.P. & FRUCHER, Benjamin. *Fundamental statistics in psychology and education*. 6. ed. Tokyo, International Student Ed., 1970. 545 p. Bibliografia p. 155.
- 19 - HAETINGER, Yolanda F. *Influência da eficácia de liderança no clima organizacional percebido e desejado em uma entidade hospitalar de Porto Alegre*. Porto Alegre, PUCRS, nov. 1979. Dissertação (mestrado em psicologia aplicada). 167 p.
- 20 - HERSEY, Paul & BLANCHARD, Kenneth H. *Psicologia para administradores de empresa; a utilização de recursos humanos*. São Paulo, EPU, Rio de Janeiro, Fundação Nacional de Material Escolar, 1974. 254 p. Bibliografia p. 12-86.
- 21 - ISAAC, Stephen & MICHAEL, William B. *Handbook in research evaluation*. California, Edits Publishers, 1971. 185 p. Bibliografia p. 14.
- 22 - JUSTO, Henrique. *Somos diferentes; aspectos da psicologia diferencial*. Canoas, La Salle, 1976. 320 p.
- 23 - KATZ, Daniel & KAHN, Robert L. *Psicologia social das organizações*. 2. ed. São Paulo, Atlas, 1971. 551 p. Bibliografia p. 85-200.
- 24 - KOLB, David A. et alii. *Psicologia organizacional; uma abordagem vivencial*. São Paulo, Atlas, 1978. 287 p. Bibliografia p. 56-121.
- 25 - KUMAR, Pramod & BOHRA, Chandrakala. Job satisfaction and a perceived organizational climate. *Indian Journal of Social Work*, 40(1):23-6, Apr. 1979.
- 26 - KUMAR, Usha. Self-actualization and organizational climate: a study of Indian managers. *Indian Journal of*

Clinical Psychology, 5(2):161-6, Sept. 1978.

- 27 - KWASNICKA, Eunice L. *Introdução à administração*. São Paulo, Atlas, 1980. 195 p. Bibliografia p. 18-20.
- 28 - LITWIN, G. & STRINGER, R. Climate and motivation; an experimental study. In: KOLB, D. et alii. *Organizational psychology; a book of readings*. Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1971. Bibliografia p. 109-22.
- 29 - ———. The influence of organizational climate on human motivation. Apud: SOUZA, Edela Lanzer P. de. *Clima e cultura organizacionais; como se manifestam e como se manejam*. São Paulo, Edgard Blücher, Porto Alegre, PPGA/UFRGS, 1978. 91 p. Bibliografia p. 18.
- 30 - LITWIN, George H. & STRINGER JR., R.A. Motivation and organizational climate. Boston, Harvard Business School, 1968. Apud: CHIAVENATO, Idalberto. *Teoria geral da administração*. São Paulo, McGraw-Hill, 1979. v. 2., 609 p. Bibliografia v. 2, p. 529.
- 31 - LYON, H. L. & IVANCEVICH, J.M. An exploratory investigation of organizational climate and job satisfaction in a hospital. *Academy of Management Journal*, 17(4): 635-48, Dec. 1974.
- 32 - McCLELLAND, David. *Studies in motivation*. New York, Appleton-Century-Crofts, 1955.
- 33 - McCLELLAND, David C. The achieving society. Apud: CHIAVENATO, Idalberto. *Teoria geral da administração*. São Paulo, McGraw-Hill, 1979. 2 v., 609 p. Bibliografia v. 2., p. 152.
- 34 - McCLELLAND, David C. A. *A sociedade competitiva; realização e progresso social*. Rio de Janeiro, Expressão e

- Cultura, 1972. 582 p. Bibliografia p. 61-203.
- 35 - McNEMAR, Q. Psychological statistics. New York, Wiley, 1955. Apud: GUILFORD, J.P. & FRUCHER, Benjamin. *Fundamental statistics in psychology and education*. 6.ed. Tokyo, International Student Edition, 1970. 605p. Bibliografia p. 216-7.
- 36 - MEAD, Margaret. *Sexo e temperamento*. São Paulo, Perspectiva, 1969. 317 p. Bibliografia p. 9.
- 37 - MIRANDA, Glaura V. de. A educação da mulher brasileira e sua participação nas atividades econômicas, em 1970. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, (15):21-36, dez. 1975.
- 38 - MIRANDA, Olga Maria Z. de. *SPSS - Statistical Package for the Social Sciences - Manual do Usuário*. São Paulo, Assessoria Técnica do CCE/USP, dez. 1976. 151 p. Bibliografia p. 91-5.
- 39 - NIE, Norman H. et alii. *Statistical Package for the Social Sciences*. 2. ed. New York, McGraw-Hill, 1975. 675 p.
- 40 - PAYNE, R.L. et alii. Organizational climate and job satisfaction: a conceptual synthesis. *Organizational Behavior & Human Performance*, 16(1):45-62, June 1976.
- 41 - PETERSON, R.B. The interaction of technological process and perceived organizational climate in Norwegian firms. *Academy of Management Journal*, 18(2):288-99, June 1975.
- 42 - PRITCHARD, Robert D. & KARASICK, Bernard W. The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. *Organizational Behavior & Human Performance*, 9(1):126-46, Feb. 1973.

- 43 - PROMPT, Ana M. Villela. *Uma abordagem comparativa entre a mão-de-obra masculina e a feminina; estudo realizado nas organizações bancárias de Porto Alegre.* Porto Alegre, PPGA/UFRGS, 1980. Dissertação (mestrado em administração). 170 p.
- 44 - SAFFIOTI, Heleiteh J. B. *A mulher na sociedade de classes; mito e realidade.* Petrópolis, Vozes, 1976. 384 p. Bibliografia p. 39-50.
- 45 - SANTOS, Francisco de Araújo. *Posições da mulher.* *Correio do Povo*, Porto Alegre, 7 jan. 1981. p. 4.
- 46 - SCHNEIDER, Benjamin & SNYDER, Robert. *Some relationships between job satisfaction and organizational climate.* *Journal of Applied Psychology*, Washington, 60 (3):318-28, 1975.
- 47 - SELTZ, C. et alii. *Métodos de pesquisa nas relações sociais.* São Paulo, EPU, 1975. 622 p. Bibliografia p. 8.
- 48 - SHAPIRO, H. J. & STERN, L. W. *Job satisfaction; male and female, professional and non-professional workers.* *Personnel Management*, 54(7):388-9, 406-7, July 1975.
- 49 - SIEGEL, Sidney. *Estatística não paramétrica para as ciências do comportamento.* São Paulo, McGraw-Hill, 1975. Bibliografia p. 38-48.
- 50 - SILVA, Lorena Holzmann da. *Mulher e trabalho; estrutura ocupacional feminina no Rio Grande do Sul: 1920-1970.* Porto Alegre, UFRGS, 1977. Tese (mestrado em sociologia e ciência política). 94 p. Bibliografia p. 5-83.
- 51 - SOUZA, Edela Lanzer P. de. *Análise de clima numa Secretaria de Estado.* *Revista de Administração Pública*,

Rio de Janeiro, 14(3):111-25, jul./set. 1980.

- 52 - ———. *Clima e cultura organizacionais; como se manifestam e como se manejam.* São Paulo, Edgard Blücher, Porto Alegre, PPGA/UFRGS, 1978. 91 p. Bibliografia p. 37.
- 53 - ———. *Clima e motivação em uma empresa estatal.* Porto Alegre, PPGA/UFRGS, 1980. 17 p. Mimeografado.
- 54 - ———. *Desenvolvimento organizacional; casos e instrumentos brasileiros.* São Paulo, Edgard Blücher, Porto Alegre, FDRG, 1975. 105 p. Bibliografia p. 83-98.
- 55 - ———. *Motivação, cultura e clima em órgãos públicos.* *Revista de Administração Pública*, dez. 1981.
- 56 - ———. *O consultor e o manejo de clima grupal.* Porto Alegre, PPGA/UFRGS, 1980. 18 p. Mimeografado.
- 57 - ———. *Percepção de clima conforme o escalão hierárquico.* *Revista de Administração de Empresas*, Rio de Janeiro, FGV, 20(4):51-6, out./dez. 1980.
- 58 - ———. *Um novo instrumento para a medida da motivação social.* *PSICO*, (4):9, ago./out. 1972.
- 59 - ———. *Escala de valores de Rokeach em adolescentes, engenheiros e mulheres casadas.* Rio, *Arq. bras. psicologia aplicada*, 25(4):15-29, out./dez. 1973.
- 60 - TRIPODI, Tony et alii. *Análise da pesquisa social.* Rio de Janeiro, Francisco Alves, 1975. 338 p. Bibliografia, p. 53-61.
- 61 - WEAVER, C.N. *Sex differences in the determinants of job*

satisfaction. *Academy of Management Journal*, 21 (2): 365-74, June 1978.

- 62 - XAVIER, Ernani P. *Comportamento organizacional*. Porto Alegre, Bureau, 1973. 223 p. Bibliografia p. 86-9.
- 63 - ZULTOWSKY, Walter H. et alii. Moderating effects of organizational climate on relationships between goal-setting attributes and employee satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 12(2):217-27, Apr. 1978.

A N E X O S

ANEXO I

COMPARAÇÃO DO CLIMA PERCEBIDO E IDEALIZADO E SATISFAÇÃO ENTRE OS
DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS NAS DIVERSAS ÁREAS, FAIXAS
ETÁRIAS, REGIMES DE TRABALHO, CLASSES E QUALIFICAÇÕES

TABELA 01
 COMPARAÇÃO DO CLIMA PERCEBIDO E IDEALIZADO ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
 NA ÁREA DE CIÊNCIAS EXATAS E TECNOLOGIA

FATORES	CLIMA SATISFAÇÃO	GRUPOS	MASCULINO (n = 120) FREQUÊNCIA %	FEMININO (n = 28) FREQUÊNCIA %	X ² (*)	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
CONFORMIDADE	REAL	BAIXO ALTO	54,2 45,8	52,6 46,4	0,02361	0,8779	não significativa
	IDEAL	BAIXO ALTO	40,0 60,0	50,0 50,0	0,56707	0,4514	não significativa
RESPONSABILIDADE	SATISFAÇÃO REAL	BAIXA ALTA BAIXO ALTO	54,2 45,8 45,8 54,2	64,3 35,7 46,4 53,6	0,57769	0,4472	não significativa
	IDEAL	BAIXO ALTO	65,0 35,0	60,7 39,3	0,04287	0,8360	não significativa
PADRÕES DE DESEMPENHO	SATISFAÇÃO REAL	BAIXA ALTA BAIXO ALTO	50,8 49,2 52,5 47,5	57,1 42,9 57,1 42,9	0,15344	0,6953	não significativa
	IDEAL	BAIXO ALTO	50,8 49,2	39,3 60,7	0,79366	0,3730	não significativa
RECOMPENSAS	SATISFAÇÃO REAL	BAIXA ALTA BAIXO ALTO	51,7 48,3 48,2 50,8	46,4 53,6 46,4 53,6	0,08370	0,7723	não significativa
	IDEAL	BAIXO ALTO	49,2 50,8	38,6 61,4	0,00261	0,9593	não significativa
CLAREZA	SATISFAÇÃO REAL	BAIXA ALTA BAIXO ALTO	50,0 50,0 43,2 50,8	57,1 42,9 39,3 60,7	3,67065	0,0554	*1
	IDEAL	BAIXO ALTO	49,2 50,8	21,4 78,6	0,22182	0,6377	não significativa
ORGANIZACIONAL	SATISFAÇÃO REAL	BAIXA ALTA BAIXO ALTO	50,0 50,0 43,2 50,8	57,1 42,9 39,3 60,7	0,53699	0,4637	não significativa
	IDEAL	BAIXO ALTO	47,5 52,5	21,4 78,6	5,29068	0,0214	significante
CALOR HUMANO E APOIO	SATISFAÇÃO REAL	BAIXA ALTA BAIXO ALTO	45,0 55,0 50,0 49,2	46,4 53,6 53,6 46,4	0,00549	0,9410	não significativa
	IDEAL	BAIXO ALTO	50,0 50,0	35,7 64,3	0,30279	0,5821	não significativa
LIDERANÇA	SATISFAÇÃO REAL	BAIXA ALTA BAIXO ALTO	45,8 54,2 52,5 47,5	46,7 53,3 42,9 57,1	1,32979	0,2488	não significativa
	IDEAL	BAIXO ALTO	45,8 54,2	50,0 50,0	0,03520	0,8512	não significativa
LIDERANÇA	SATISFAÇÃO REAL	BAIXA ALTA BAIXO ALTO	53,3 46,7 45,8 54,2	39,3 60,7 46,7 53,3	0,50283	0,4783	não significativa
	IDEAL	BAIXO ALTO	45,8 54,2	50,0 50,0	1,27440	0,2589	não significativa
LIDERANÇA	SATISFAÇÃO REAL	BAIXA ALTA BAIXO ALTO	45,8 54,2 45,8 54,2	46,7 53,3 46,7 53,3	0,03520	0,8512	não significativa

* Todos os graus de liberdade são iguais a 1.

*1 O julgamento fica suspenso, pois o valor acha-se situado entre 0.05 e 0.10 (Guilford, 1956, p. 216-217).

TABELA 02
 COMPARAÇÃO DO CLIMA PERCEBIDO E IDEALIZADO ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
 NA ÁREA DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS

FATORES	CLIMA		GRUPOS	MASCULINO (n = 54)		FEMININO (n = 33)		X ² (*)	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
	SATISFAÇÃO	REAL		FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %			
CONFORMIDADE	REAL	Baixo	38,9	42,4	0,01020	0,9196	não significante			
	IDEAL	Alto	61,1	57,6	0,00485	0,9445	não significante			
RESPONSABILIDADE	SATISFAÇÃO	Baixa	31,5	51,5	2,66276	0,1027	não significante			
	REAL	Alto	68,5	48,5	6,42901	0,0112	significante			
PADRÕES DE DESEMPENHO	IDEAL	Baixo	33,3	63,6	0,74372	0,3885	não significante			
	SATISFAÇÃO	Alto	66,7	36,4	2,97964	0,0843	* 1			
RECOMPENSAS	REAL	Baixa	27,8	48,5	0,03225	0,8575	não significante			
	IDEAL	Alto	72,2	51,5	0,49432	0,4820	não significante			
CLAREZA ORGANIZACIONAL	SATISFAÇÃO	Baixa	61,0	72,7	1,15550	0,2824	não significante			
	REAL	Alto	39,0	27,3	0,86374	0,3527	não significante			
CALOR HUMANO E APOIO	IDEAL	Baixo	44,4	49,5	0,64032	0,4236	não significante			
	SATISFAÇÃO	Alto	55,6	50,5	1,29034	0,2560	não significante			
LIDERANÇA	REAL	Baixa	42,6	57,6	0,00485	0,9445	não significante			
	SATISFAÇÃO	Alto	57,4	42,4	0,00326	0,9545	não significante			
APOIO	REAL	Baixa	40,7	42,4	0,02109	0,6845	não significante			
	IDEAL	Alto	59,3	57,6	0,64011	0,4237	não significante			
LIDERANÇA	SATISFAÇÃO	Baixa	33,3	30,3	0,87948	0,3483	não significante			
	REAL	Alto	66,7	69,7	0,82480	0,3636	não significante			
LIDERANÇA	REAL	Baixa	48,1	42,4	0,08887	0,7656	não significante			
	IDEAL	Alto	51,9	57,6	1,56450	0,2110	não significante			
SATISFAÇÃO	Alto	50,0	52,7	0,21673	0,6415	não significante				

* Todos os graus de liberdade são iguais a 1.

TABELA 03

COMPARAÇÃO DO CLIMA PERCEBIDO E IDEALIZADO ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
NA ÁREA DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS DO HOMEM

FATORES	CLIMA		GRUPOS	MASCULINO (n = 20)		FEMININO (n = 51)		X ² (*)	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
	SATISFAÇÃO	REAL		FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %			
CONFORMIDADE	REAL	BAIXO	50,0	50,0	11,2	11,2	0,16674	0,6830	não significante	
		ALTO	50,0	50,0	58,6	58,6				
	IDEAL	BAIXO	50,0	50,0	31,4	31,4	1,42013	0,2334	não significante	
RESPONSABILIDADE	SATISFAÇÃO	BAIXA	40,0	40,0	47,1	47,1	0,07431	0,7852	não significante	
		ALTA	60,0	60,0	52,9	52,9				
	REAL	BAIXO	35,0	35,0	54,9	54,9	1,54995	0,2131	não significante	
PADRÕES DE DESEMPENHO	IDEAL	BAIXO	52,0	52,0	34,9	34,9	0,06639	0,7967	não significante	
		ALTO	48,0	48,0	45,1	45,1				
	SATISFAÇÃO	BAIXA	50,0	50,0	43,1	43,1	0,06639	0,7967	não significante	
RECOMPENSAS	REAL	BAIXO	50,0	50,0	56,3	56,3	0,16674	0,6830	não significante	
		ALTO	50,0	50,0	41,2	41,2				
	IDEAL	BAIXO	25,0	25,0	33,3	33,3	0,15822	0,6908	não significante	
CLAREZA ORGANIZACIONAL	SATISFAÇÃO	BAIXA	43,0	43,0	31,0	31,0	0,03592	0,8497	não significante	
		ALTA	57,0	57,0	49,0	49,0				
	REAL	BAIXO	65,0	65,0	49,0	49,0	0,90236	0,3421	não significante	
CALOR HUMANO E APOIO	IDEAL	BAIXO	35,0	35,0	51,0	51,0	1,24463	0,2646	não significante	
		ALTO	65,0	65,0	32,3	32,3				
	SATISFAÇÃO	BAIXA	35,0	35,0	45,1	45,1	0,25785	0,6116	não significante	
LIDERANÇA	REAL	BAIXO	60,0	60,0	47,1	47,1	0,51445	0,4732	não significante	
		ALTO	40,0	40,0	52,9	52,9				
	IDEAL	BAIXO	30,0	30,0	45,1	45,1	0,80250	0,3707	não significante	
CALOR HUMANO E APOIO	SATISFAÇÃO	BAIXA	70,0	70,0	54,9	54,9	0,80250	0,3703	não significante	
		ALTA	30,0	30,0	54,9	54,9				
	REAL	BAIXO	50,0	50,0	64,7	64,7	0,75795	0,3840	não significante	
LIDERANÇA	IDEAL	BAIXO	35,0	35,0	39,2	39,2	0,00330	0,9542	não significante	
		ALTO	65,0	65,0	60,8	60,8				
	SATISFAÇÃO	BAIXA	55,0	55,0	37,3	37,3	1,19806	0,2737	não significante	
LIDERANÇA	REAL	BAIXO	45,0	45,0	62,7	62,7	0,12894	0,7195	não significante	
		ALTO	55,0	55,0	36,9	36,9				
	IDEAL	BAIXO	45,0	45,0	43,1	43,1	0,23626	0,6269	não significante	
LIDERANÇA	SATISFAÇÃO	BAIXA	53,0	53,0	34,7	34,7	0,41481	0,5195	não significante	
		ALTA	47,0	47,0	66,7	66,7				
		ALTA	55,0	55,0	66,7	66,7				

* Todos os graus de liberdade são iguais a 1.

TABELA 04
 COMPARAÇÃO DO CLIMA PERCEBIDO E IDEALIZADO ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
 NA ÁREA DE LETRAS E ARTES

FATORES	CLIMA		GRUPOS	MASCULINO (n = 7)		FEMININO (n = 16)		X ²	P ** (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
	SATISFAÇÃO	REAL		FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %			
CONFORMIDADE	REAL	52,1	BAIXO	52,1	43,8	0,44447	—	—	—	não significante
	IDEAL	42,9	ALTO	42,9	56,3	0,22237	—	—	—	significante
RESPONSABILIDADE	SATISFAÇÃO	28,6	BAIXA	28,6	81,3	0,66321	—	—	—	não significante
	REAL	42,9	ALTA	42,9	56,3	0,07700	—	—	—	* 1
PADRÕES DE DESEMPENHO	SATISFAÇÃO	14,3	BAIXO	14,3	43,8	0,22237	—	—	—	não significante
	REAL	28,6	ALTO	28,6	43,8	0,31323	—	—	—	não significante
RECOMPENSAS	SATISFAÇÃO	71,4	BAIXA	71,4	50,0	0,44447	—	—	—	não significante
	REAL	28,6	ALTA	28,6	56,3	0,41823	—	—	—	não significante
CLAREZA ORGANIZACIONAL	SATISFAÇÃO	71,4	BAIXA	71,4	50,0	0,55553	—	—	—	não significante
	REAL	42,9	ALTO	42,9	56,3	0,22237	—	—	—	não significante
CALOR HUMANO E APOIO	SATISFAÇÃO	71,4	BAIXA	71,4	31,3	0,46745	—	—	—	não significante
	REAL	28,6	ALTO	28,6	68,8	0,14834	—	—	—	não significante
LIDERANÇA	SATISFAÇÃO	71,4	BAIXA	71,4	37,5	0,22237	—	—	—	não significante
	REAL	42,9	ALTO	42,9	62,5	0,44447	—	—	—	* 1
LIDERANÇA	SATISFAÇÃO	71,4	BAIXA	71,4	50,0	0,07700	—	—	—	não significante
	REAL	28,6	ALTO	28,6	50,0	0,31323	—	—	—	não significante
LIDERANÇA	SATISFAÇÃO	71,4	BAIXA	71,4	31,3	0,46745	—	—	—	não significante
	REAL	42,9	ALTO	42,9	68,8	0,22237	—	—	—	não significante
LIDERANÇA	SATISFAÇÃO	71,4	BAIXA	71,4	43,8	0,33679	—	—	—	não significante
	REAL	28,6	ALTA	28,6	56,3	0,66321	—	—	—	não significante
LIDERANÇA	SATISFAÇÃO	71,4	BAIXA	71,4	62,5	0,33679	—	—	—	não significante
	REAL	42,9	ALTO	42,9	37,5	0,66321	—	—	—	não significante
LIDERANÇA	SATISFAÇÃO	71,4	BAIXA	71,4	43,8	0,66321	—	—	—	não significante
	REAL	28,6	ALTA	28,6	56,3	0,33679	—	—	—	não significante

** Refere-se à probabilidade exata segundo o teste de Fisher.

*1 O julgamento fica suspenso, pois o valor acha-se situado entre 0.05 e 0.10 (Guilford, 1956, p. 216-217).

TABELA 05
 COMPARAÇÃO DO CLIMA PERCEBIDO E IDEALIZADO ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
 NA ÁREA DE 1º e 2º GRAUS

FATORES	CLIMA		GRUPOS	MASCULINO (n = 9)		FEMININO (n = 16)		x ²	P ** (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
	SATISFAÇÃO	REAL		FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %			
CONFORMIDADE	REAL	BAIXO	44,4	22,2	22,2	27,6	—	0,16208	não significante	
		ALTO	55,6	77,8	77,8	72,4	—	1,00000	não significante	
	IDEAL	BAIXO	44,4	55,6	44,4	55,6	—	0,44882	não significante	
RESPONSABILIDADE	REAL	BAIXO	66,7	33,3	61,1	38,9	—	0,06587	*1	
		ALTO	33,3	66,7	38,9	61,1	—	0,55454	não significante	
	IDEAL	BAIXO	44,4	50,0	50,0	50,0	—	0,10816	não significante	
PADRÕES DE DESEMPENHO	REAL	BAIXO	77,8	44,4	55,6	55,6	—	0,57132	não significante	
		ALTO	22,2	55,6	44,4	44,4	—	0,24363	não significante	
	IDEAL	BAIXO	55,6	66,7	66,7	66,7	—	0,44727	não significante	
RECOMPENSAS	REAL	BAIXO	88,9	22,2	22,2	22,2	—	0,22398	não significante	
		ALTO	11,1	77,8	77,8	77,8	—	0,22398	não significante	
	IDEAL	BAIXO	11,1	33,3	33,3	33,3	—	0,33884	não significante	
CLAREZA	REAL	BAIXO	77,8	33,3	33,3	33,3	—	0,44882	não significante	
		ALTO	22,2	66,7	66,7	66,7	—	0,22398	não significante	
	IDEAL	BAIXO	66,7	55,6	55,6	55,6	—	0,44832	não significante	
CALDR HUMANO E APOIO	REAL	BAIXO	88,9	44,4	44,4	44,4	—	0,09440	*1	
		ALTO	11,1	55,6	55,6	55,6	—	1,00000	não significante	
	IDEAL	BAIXO	77,8	77,8	77,8	77,8	—	0,16690	não significante	
LIDERANÇA	REAL	BAIXO	22,2	50,0	50,0	50,0	—	0,33884	não significante	
		ALTO	77,8	50,0	50,0	50,0	—	0,33974	não significante	
	IDEAL	BAIXO	44,4	61,1	61,1	61,1	—	0,25378	não significante	
SATISFAÇÃO	BAIXO	77,8	55,6	55,6	55,6	—	—	—	não significante	
ALTO	22,2	44,4	44,4	44,4	—	—	—	—	não significante	

** Refere-se à probabilidade exata segundo o teste de Fisher.

*1 O julgamento fica suspenso, pois o valor acha-se situado entre 0.05 e 0.10 (Guilford, 1956, p. 216-217).

TABELA 06
 COMPARAÇÃO DO CLIMA PERCEBIDO E IDEALIZADO ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
 NA FAIXA ETÁRIA DE 22 ATÉ 30 ANOS

FATORES	CLIMA		GRUPOS	MASCULINO (n = 28)		FEMININO (n = 32)		x ² (*)	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
	SATISFAÇÃO	REAL		FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %			
CONFORMIDADE	REAL	BAIXO	42,9	53,1	0,28633	0,5926	não significativa			
	IDEAL	BAIXO	57,1	46,9						
		ALTO	42,9	56,3	0,03666	0,8482	não significativa			
RESPONSABILIDADE	SATISFAÇÃO	BAIXA	64,3	76,9	1,19316	0,2747	não significativa			
	REAL	BAIXO	35,7	53,1						
	IDEAL	ALTO	25,0	40,6	1,01283	0,3142	não significativa			
PADRÕES DE DESEMPENHO	IDEAL	BAIXO	52,1	49,6	1,03716	0,3085	não significativa			
	SATISFAÇÃO	ALTO	42,9	59,4						
	REAL	BAIXA	64,3	53,1	0,37500	0,5403	não significativa			
RECOMPENSAS	IDEAL	BAIXO	35,7	62,5	0,50935	0,4754	não significativa			
	SATISFAÇÃO	ALTO	50,0	37,5						
	REAL	BAIXO	25,0	31,3	0,06193	0,8035	não significativa			
CLAREZA ORGANIZACIONAL	IDEAL	BAIXA	50,0	68,8	0,21916	0,6397	não significativa			
	SATISFAÇÃO	ALTA	50,0	39,4						
	REAL	BAIXO	28,6	40,6	0,49745	0,4806	não significativa			
CALOR HUMANO E APOIO	IDEAL	BAIXO	71,4	81,3	0,34979	0,5542	não significativa			
	SATISFAÇÃO	ALTO	64,3	50,0						
	REAL	BAIXO	35,7	60,0	0,72752	0,3937	não significativa			
LIDERANÇA	IDEAL	BAIXO	57,1	65,6	0,16651	0,6832	não significativa			
	SATISFAÇÃO	ALTO	42,9	34,4						
	REAL	BAIXO	35,7	21,9	0,80943	0,3683	não significativa			
CALOR HUMANO E APOIO	IDEAL	BAIXA	64,3	78,1	0,05052	0,8222	não significativa			
	SATISFAÇÃO	ALTA	50,0	42,9						
	REAL	BAIXO	21,4	43,8	2,41908	0,1199	não significativa			
LIDERANÇA	IDEAL	BAIXO	78,6	73,8						
	SATISFAÇÃO	ALTO	25,0	26,2	0,07409	0,7855	não significativa			
	REAL	BAIXO	75,0	81,3						
LIDERANÇA	IDEAL	BAIXA	60,7	50,0	0,32738	0,5672	não significativa			
	SATISFAÇÃO	ALTA	39,3	50,0						
	REAL	BAIXO	46,4	43,8	0,00271	0,9585	não significativa			
LIDERANÇA	IDEAL	BAIXO	39,3	21,9	1,40625	0,2357	não significativa			
	SATISFAÇÃO	ALTO	60,7	78,1						
	REAL	BAIXA	46,4	46,9	0,05052	0,8222	não significativa			
		ALTA	53,6	56,3						

* Todos os graus de liberdade são iguais a 1.

TABELA 07

COMPARAÇÃO DO CLIMA PERCEBIDO E IDEALIZADO ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
NA FAIXA ETÁRIA DE 31 a 40 ANOS

FATORES	CLIMA		GRUPOS	MASCULINO (n = 87) FREQUÊNCIA %	FEMININO (n = 77) FREQUÊNCIA %	X ² (*)	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
	SATISFAÇÃO	REAL						
CONFORMIDADE	REAL	BAIXO	43,7	54,5	1.52030	0.2176	não significativa	
		ALTO	56,3	45,5				
	IDEAL	BAIXO	42,5	55,8	2.39020	0.1221	não significativa	
		ALTO	57,5	44,2				
RESPONSABILIDADE	SATISFAÇÃO	BAIXA	41,2	39,7	4.79833	0.0285	significante	
		ALTA	58,6	40,3				
	REAL	BAIXO	57,5	50,6	0.51576	0.4727	não significativa	
		ALTO	42,5	49,4				
PADRÕES DE DESEMPENHO	IDEAL	BAIXO	64,7	72,1	0.61817	0.4317	não significativa	
		ALTO	35,6	42,9				
	SATISFAÇÃO	BAIXA	40,2	48,1	0.72203	0.3955	não significativa	
		ALTA	59,8	51,9				
RECOMPENSAS	REAL	BAIXO	57,2	42,9	2.92992	0.0870	* 1	
		ALTO	42,5	57,1				
	IDEAL	BAIXO	49,4	28,9	5.70769	0.0169	significante	
		ALTO	50,6	70,1				
CLAREZA ORGANIZACIONAL	SATISFAÇÃO	BAIXA	39,1	35,8	3.96028	0.0466	significante	
		ALTA	60,9	44,2				
	REAL	BAIXO	54,0	50,6	0.07568	0.7832	não significativa	
		ALTO	46,0	49,4				
CALOR HUMANO E APOIO	IDEAL	BAIXO	47,1	31,2	3.70612	0.0542	* 1	
		ALTO	52,9	68,8				
	SATISFAÇÃO	BAIXA	43,7	40,3	0.08070	0.7763	não significativa	
		ALTA	56,3	59,7				
LIDERANÇA	REAL	BAIXO	52,2	29,6	0.17849	0.6727	não significativa	
		ALTO	44,8	49,4				
	IDEAL	BAIXO	47,1	35,1	1.97664	0.1597	não significativa	
		ALTO	52,9	64,9				
CALOR HUMANO E APOIO	SATISFAÇÃO	BAIXA	39,1	44,2	0.24963	0.6173	não significativa	
		ALTA	60,9	55,8				
	REAL	BAIXO	54,0	55,8	0.00588	0.9389	singificante	
		ALTO	46,0	44,2				
LIDERANÇA	IDEAL	BAIXO	52,9	31,2	7.00352	0.0081	singificante	
		ALTO	47,1	68,8				
	SATISFAÇÃO	BAIXA	46,0	42,9	0.05944	0.8074	não significativa	
		ALTA	54,0	57,1				
LIDERANÇA	REAL	BAIXO	55,2	31,9	0.06573	0.7977	não significativa	
		ALTO	44,8	48,1				
	IDEAL	BAIXO	55,2	39,0	3.67882	0.0551	* 1	
		ALTO	44,8	61,0				
SATISFAÇÃO	BAIXA	44,8	45,5	0.00588	0.9389	não significativa		
	ALTA	55,2	54,5					

* Todos os graus de liberdade são iguais a 1.

*1 O julgamento fica suspenso, pois o valor acha-se situado entre 0.05 e 0.10 (Guilford, 1956, p. 216-217).

TABELA 08
 COMPARAÇÃO DO CLIMA PERCEBIDO E IDEALIZADO ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
 NA FAIXA ETÁRIA DE 41 a 50 ANOS

FATORES	CLIMA		GRUPOS	MASCULINO (n = 63)		FEMININO (n = 34)		X ² (*)	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
	SATISFAÇÃO	REAL		FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %			
CONFORMIDADE	REAL	BAIXO	58,7	41,2	2,07036	0,1502	não significante			
		ALTO	41,3	58,8						
	IDEAL	BAIXO	49,2	47,1	0,00012	0,9912	não significante			
RESPONSABILIDADE	SATISFAÇÃO	BAIXA	50,8	52,9	0,00012	0,9912	não significante			
		ALTA	49,2	47,1						
	REAL	BAIXO	49,2	55,8	0,17209	0,6783	não significante			
PADRÕES DE DESEMPENHO	IDEAL	BAIXO	60,3	58,0	0,00545	0,9411	não significante			
		ALTO	39,7	41,2						
	SATISFAÇÃO	BAIXA	46,0	47,1	0,01359	0,9072	não significante			
RECOMPENSAS	REAL	BAIXO	34,0	32,9	0,01056	0,9181	não significante			
		ALTO	63,5	64,7						
	IDEAL	BAIXO	49,2	41,2	0,29517	0,5869	não significante			
CLAREZA ORGANIZACIONAL	SATISFAÇÃO	BAIXA	65,1	58,8	0,44983	0,5024	não significante			
		ALTA	34,9	44,1						
	REAL	BAIXO	46,0	44,1	0,00109	0,9736	não significante			
CALOR HUMANO E APOIO	IDEAL	BAIXO	49,2	47,1	0,00012	0,9912	não significante			
		ALTO	50,8	52,9						
	SATISFAÇÃO	BAIXA	54,0	55,9	0,00109	0,9736	não significante			
LIDERANÇA	REAL	BAIXO	44,1	44,1	0,03359	0,8546	não significante			
		ALTO	55,6	55,9						
	IDEAL	BAIXO	42,9	41,2	0,00308	0,9557	não significante			
CALOR HUMANO E APOIO	SATISFAÇÃO	BAIXA	67,1	50,8	0,34402	0,5575	não significante			
		ALTA	32,6	47,1						
	REAL	BAIXO	47,6	58,8	0,70668	0,4005	não significante			
LIDERANÇA	IDEAL	BAIXO	32,4	41,2	0,24276	0,6222	não significante			
		ALTO	60,3	67,6						
	SATISFAÇÃO	BAIXA	52,4	35,3	1,95085	0,1625	não significante			
LIDERANÇA	REAL	BAIXO	47,6	44,1	0,01359	0,9072	não significante			
		ALTO	52,4	55,9						
	IDEAL	BAIXO	50,8	41,2	0,47883	0,4890	não significante			
SATISFAÇÃO	BAIXA	49,7	58,8	0,00012	0,9912	não significante				
		ALTA	47,6	50,0						

* Todos os graus de liberdade são iguais a 1.

TABELA 09
COMPARAÇÃO DO CLIMA PERCEBIDO E IDEALIZADO ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
NA FAIXA ETÁRIA ACIMA DE 50 ANOS

FATORES	CLIMA		GRUPOS	MASCULINO (n = 36)		FEMININO (n = 10)		X ² (*)	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
	SATISFAÇÃO	REAL		FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %			
CONFORMIDADE	REAL	52,8	BAIXO	52,8	20,0	2,19656	0,1383	não significante		
	IDEAL	47,2	ALTO	47,2	80,0					
		50,0	ALTO	50,0	20,0	1,77537	0,1827	não significante		
RESPONSABILIDADE	SATISFAÇÃO	44,4	BAIXA	44,4	10,0	2,64394	0,1039	não significante		
	REAL	55,6	ALTA	55,6	90,0					
		38,9	ALTO	38,9	60,0	0,69025	0,4061	não significante		
PADRÕES DE DESEMPENHO	IDEAL	47,2	BAIXO	47,2	60,0	0,12778	0,7207	não significante		
	SATISFAÇÃO	52,8	ALTA	52,8	40,0					
	REAL	47,2	ALTO	47,2	20,0	0,12778	0,7207	não significante		
RECOMPENSAS	IDEAL	58,3	BAIXO	58,3	60,0	0,45002	0,5023	não significante		
	SATISFAÇÃO	62,9	ALTA	62,9	40,0	0,98860	0,3201	não significante		
	REAL	38,9	ALTO	38,9	60,0	0,69025	0,4061	não significante		
CLAREZA ORGANIZACIONAL	IDEAL	41,7	BAIXO	41,7	40,0	0,45002	0,5023	não significante		
	SATISFAÇÃO	61,1	ALTA	61,1	30,0	1,92786	0,1650	não significante		
	REAL	30,6	ALTO	30,6	20,0	0,58804	0,4432	não significante		
CALOR HUMANO E APOIO	IDEAL	69,4	BAIXO	69,4	60,0	1,78552	0,1815	não significante		
	SATISFAÇÃO	66,7	ALTA	66,7	40,0	1,35105	0,2451	não significante		
	REAL	47,2	ALTO	47,2	70,0	0,37375	0,5410	não significante		
LIDERANÇA	IDEAL	30,6	BAIXO	30,6	20,0	3,59020	0,0581	* 1		
	SATISFAÇÃO	44,4	ALTA	44,4	40,0	0,01204	0,9126	não significante		
	REAL	50,0	ALTO	50,0	20,0	0,58437	0,4446	não significante		
	IDEAL	47,2	BAIXO	47,2	50,0	0,04090	0,8397	não significante		
	SATISFAÇÃO	52,8	ALTA	52,8	20,0					
		47,2	ALTO	47,2	80,0	2,19656	0,1383	não significante		

* Todos os graus de liberdade são iguais a 1.

*1 O julgamento fica suspenso, pois o valor acha-se situado entre 0.05 e 0.10 (Guilford, 1956, p. 216-217).

TABELA 10
COMPARAÇÃO DO CLIMA PERCEBIDO E IDEALIZADO ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
COM REGIME DE TRABALHO DE ATÉ 20 HORAS

FATORES	CLIMA		GRUPOS	MASCULINO (n = 109)		FEMININO (n = 70)		X ² (*)	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
	SATISFAÇÃO	REAL		FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %			
CONFORMIDADE	REAL	BAIXO	53,2	48,6	58,6	0,20506	0,6507	não significante		
		ALTO	46,8	51,4	41,4					
		IDEAL	44,0	54,3	55,7	1,40665	0,2356	não significante		
RESPONSABILIDADE	REAL	BAIXA	51,4	48,6	53,7	0,17146	0,6788	não significante		
		ALTA	48,6	44,3	44,3					
		IDEAL	49,5	45,7	45,7	0,12028	0,7287	não significante		
PADRÕES DE DESEMPENHO	REAL	BAIXO	50,5	48,6	49,6	2,77870	0,0955	* 1		
		ALTO	49,5	51,4	50,4					
		IDEAL	50,5	50,0	50,0	0,55940	0,4545	não significante		
RECOMPENSAS	REAL	BAIXO	51,4	48,6	50,0	1,78173	0,1819	não significante		
		ALTO	48,6	60,0	60,0					
		IDEAL	49,5	50,0	50,0	6,48931	0,0109	significante		
CLAREZA ORGANIZACIONAL	REAL	BAIXA	50,5	48,6	48,6	1,92068	0,1658	não significante		
		ALTA	49,5	51,4	51,4					
		IDEAL	50,5	50,0	50,0	0,01861	0,8915	não significante		
CALOR HUMANO E APOIO	REAL	BAIXO	51,4	48,6	48,6	5,90772	0,0151	significante		
		ALTO	48,6	51,4	51,4					
		IDEAL	49,5	50,0	50,0	0,46568	0,4950	não significante		
LIDERANÇA	REAL	BAIXO	50,5	48,6	48,6	1,97114	0,1603	não significante		
		ALTO	49,5	51,4	51,4					
		IDEAL	50,5	50,0	50,0	3,01396	0,0826	* 1		
LIDERANÇA	REAL	BAIXO	51,4	48,6	48,6	0,02143	0,8836	não significante		
		ALTO	48,6	51,4	51,4					
		IDEAL	49,5	50,0	50,0	2,60269	0,1067	não significante		
LIDERANÇA	REAL	BAIXO	51,4	48,6	48,6	2,84191	0,0918	* 1		
		ALTO	48,6	51,4	51,4					
		IDEAL	49,5	50,0	50,0	2,47460	0,1157	não significante		
LIDERANÇA	REAL	BAIXO	51,4	48,6	48,6	0,00635	0,9365	não significante		
		ALTO	48,6	51,4	51,4					
		IDEAL	49,5	50,0	50,0	9,35488	0,0022	significante		
LIDERANÇA	REAL	BAIXO	51,4	48,6	48,6	0,11083	0,7392	não significante		
		ALTO	47,7	51,4	51,4					
		IDEAL	47,7	51,4	51,4					

* Todos os graus de liberdade são iguais a 1.

*1 O julgamento fica suspenso, pois o valor acha-se situado entre 0.05 e 0.10 (Guilford, 1956, p. 216-217).

TABELA 11
COMPARAÇÃO DO CLIMA PERCEBIDO E IDEALIZADO ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
COM REGIME DE TRABALHO DE 21 a 40 HORAS

FATORES	CLIMA		GRUPOS	MASCULINO (n = 46) FREQUÊNCIA %		FEMININO (n = 38) FREQUÊNCIA %		X ² (*)	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
	SATISFAÇÃO	REAL		BAIXO	ALTO	BAIXO	ALTO			
CONFORMIDADE	IDEAL	REAL	BAIXO	43,5	57,9	42,1	1.20137	0.2730	não significante	
		ALTO	56,5	42,1	47,4	0.03156	0.8590	não significante		
	IDEAL	REAL	BAIXO	52,2	50,0	52,6	0.60529	0.4366	não significante	
		ALTO	47,8	50,0	47,4	0.25235	0.6154	não significante		
RESPONSABILIDADE	IDEAL	REAL	BAIXO	50,0	42,1	47,4	0.15479	0.6940	não significante	
		ALTO	50,0	57,9	52,6	0.01858	0.8916	não significante		
PADRÕES DE DESEMPENHO	IDEAL	REAL	BAIXO	43,5	47,4	47,4	0.80638	0.3692	não significante	
		ALTO	56,5	52,6	52,6	0.04680	0.8287	não significante		
RECOMPENSAS	IDEAL	REAL	BAIXO	54,3	42,1	42,1	0.04805	0.8265	não significante	
		ALTO	45,7	57,9	57,9	0.24977	0.6172	não significante		
CLAREZA ORGANIZACIONAL	IDEAL	REAL	BAIXO	39,1	44,7	44,7	0.08787	0.7669	não significante	
		ALTO	60,9	55,3	55,3	0.00107	0.9739	não significante		
CALOR HUMANO E APOIO	IDEAL	REAL	BAIXO	34,8	36,8	36,8	0.09248	0.7610	não significante	
		ALTO	65,2	63,2	63,2	0.00012	0.9914	não significante		
LIDERANÇA	IDEAL	REAL	BAIXO	56,5	52,3	52,3	0.04680	0.8287	não significante	
		ALTO	43,5	47,7	47,7	0.01105	0.9163	não significante		
	IDEAL	REAL	BAIXO	43,5	34,2	34,2	0.41117	0.5214	não significante	
		ALTO	56,5	65,8	65,8	0.01105	0.9163	não significante		
	IDEAL	REAL	BAIXO	65,2	47,4	47,4	2.02732	0.1545	não significante	
		ALTO	34,8	52,6	52,6	0.01858	0.8916	não significante		
	IDEAL	REAL	BAIXO	45,7	46,7	46,7	0.01858	0.8916	não significante	
		ALTO	54,3	53,3	53,3	0.44972	0.5025	não significante		
	IDEAL	REAL	BAIXO	67,5	57,9	57,9				
		ALTO	32,5	42,1	42,1					

* Todos os graus de liberdade são iguais a 1.

TABELA 12

COMPARAÇÃO DO CLIMA PERCEBIDO E IDEALIZADO ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
COM REGIME DE TRABALHO ACIMA DE 40 HORAS (DEDICAÇÃO EXCLUSIVA)

FATORES	CLIMA		GRUPOS	MASCULINO (n = 54)		FEMININO (n = 34)		X ² (*)	P (SIGNIFICANCIA)	INTERPRETAÇÃO
	SATISFAÇÃO	REAL		FREQUENCIA %	FREQUENCIA %					
CONFORMIDADE	REAL	Baixo	46,3	35,3	0,63409	0,4259	não significante			
		Alto	53,7	64,7						
	IDEAL	Baixo	52,6	67,6	0,81866	0,3656	não significante			
		Alto	44,4	32,4						
RESPONSABILIDADE	SATISFAÇÃO	Baixa	46,3	44,1	0,00040	0,9841	não significante			
		Alta	53,7	55,9						
	REAL	Baixo	44,4	52,9	0,31120	0,5769	não significante			
		Alto	55,6	47,1						
PADRÕES DE DESEMPENHO	IDEAL	Baixo	52,3	52,9	0,13077	0,7176	não significante			
		Alto	40,7	47,1						
	SATISFAÇÃO	Baixa	55,6	41,2	1,19826	0,2737	não significante			
		Alta	44,4	58,8						
RECOMPENSAS	REAL	Baixo	38,9	32,3	0,28540	0,5932	não significante			
		Alto	61,1	67,7						
	IDEAL	Baixo	42,6	47,1	0,20929	0,6473	não significante			
		Alto	57,4	52,9						
CLAREZA	SATISFAÇÃO	Baixa	61,1	52,9	0,28540	0,5932	não significante			
		Alta	38,9	47,1						
	REAL	Baixo	42,6	55,9	0,99235	0,3192	não significante			
		Alto	57,4	44,1						
ORGANIZACIONAL	IDEAL	Baixo	40,7	28,4	0,71938	0,3963	não significante			
		Alto	59,3	70,6						
	SATISFAÇÃO	Baixa	53,7	41,2	0,85695	0,3546	não significante			
		Alta	46,3	58,8						
CALOR HUMANO E APOIO	REAL	Baixo	27,0	50,0	0,95596	0,3282	não significante			
		Alto	73,0	50,0						
	IDEAL	Baixo	29,6	35,3	0,10271	0,7486	não significante			
		Alto	70,4	64,7						
LIDERANÇA	SATISFAÇÃO	Baixa	50,0	41,2	0,34633	0,5562	não significante			
		Alta	50,0	58,8						
	REAL	Baixo	51,9	52,9	0,02239	0,8811	não significante			
		Alto	48,1	44,1						
LIDERANÇA	IDEAL	Baixo	40,7	32,4	0,31954	0,5719	não significante			
		Alto	59,3	67,6						
	SATISFAÇÃO	Baixa	50,0	41,2	0,34633	0,5562	não significante			
		Alta	50,0	58,8						
LIDERANÇA	REAL	Baixo	48,1	67,6	1,05551	0,3042	não significante			
		Alto	51,9	32,4						
	IDEAL	Baixo	46,3	32,4	1,15074	0,2834	não significante			
		Alto	53,7	67,6						
LIDERANÇA	SATISFAÇÃO	Baixa	51,9	38,9	1,05551	0,3042	não significante			
		Alta	48,1	61,1						

* Todos os graus de liberdade são iguais a 1.

TABELA 13

COMPARAÇÃO DO CLIMA PERCEBIDO E IDEALIZADO ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
NA CLASSE DE PROFESSOR DE ENSINO DE 1ª e 2ª GRAUS

FATORES	CLIMA		GRUPOS	MASCULINO (n = 5)		FEMININO (n = 5)		x ²	P ** (SIGNIFICANCIA)	INTERPRETAÇÃO
	SATISFAÇÃO	REAL		FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %			
CONFORMIDADE	REAL	60.0	BAIXO	60.0	60.0	40.0	1.0000	—	1.0000	não significante
	IDEAL	80.0	BAIXO	80.0	40.0	60.0	0.26190	—	0.26190	não significante
	SATISFAÇÃO	80.0	ALTO	20.0	80.0	20.0	0.10317	—	0.10317	não significante
RESPONSABILIDADE	REAL	40.0	BAIXO	40.0	80.0	20.0	0.26190	—	0.26190	não significante
	IDEAL	80.0	BAIXO	80.0	40.0	40.0	0.26190	—	0.26190	não significante
	SATISFAÇÃO	60.0	ALTO	40.0	60.0	60.0	0.50000	—	0.50000	não significante
PADRÕES DE DESEMPENHO	REAL	20.0	BAIXO	20.0	60.0	40.0	0.26190	—	0.26190	não significante
	IDEAL	60.0	ALTO	80.0	80.0	40.0	0.50000	—	0.50000	não significante
	SATISFAÇÃO	100.0	BAIXO	100.0	40.0	60.0	0.08333	—	0.08333	*1
RECOMPENSAS	REAL	20.0	BAIXO	20.0	60.0	40.0	0.26190	—	0.26190	não significante
	IDEAL	80.0	ALTO	80.0	60.0	40.0	0.26190	—	0.26190	não significante
	SATISFAÇÃO	60.0	BAIXO	60.0	40.0	60.0	1.00000	—	1.00000	não significante
CLAREZA ORGANIZACIONAL	REAL	40.0	BAIXO	40.0	80.0	20.0	0.26190	—	0.26190	não significante
	IDEAL	60.0	ALTO	100.0	20.0	20.0	0.02381	—	0.02381	significante
	SATISFAÇÃO	60.0	BAIXO	60.0	40.0	60.0	0.50000	—	0.50000	não significante
CALOR HUMANO E APOIO	REAL	20.0	BAIXO	20.0	60.0	40.0	0.26190	—	0.26190	não significante
	IDEAL	80.0	ALTO	80.0	40.0	40.0	0.50000	—	0.50000	não significante
	SATISFAÇÃO	60.0	BAIXO	60.0	60.0	60.0	1.00000	—	1.00000	não significante
LIDERANÇA	REAL	40.0	BAIXO	40.0	80.0	20.0	0.26190	—	0.26190	não significante
	IDEAL	60.0	ALTO	60.0	80.0	20.0	0.26190	—	0.26190	não significante
	SATISFAÇÃO	60.0	BAIXO	60.0	40.0	60.0	0.50000	—	0.50000	não significante

** Refere-se à probabilidade exata segundo o teste de Fisher.

*1 O julgamento fica suspenso, pois o valor acha-se situado entre 0.05 e 0.10 (Guilford, 1956, p. 216-217).

TABELA 14
 COMPARAÇÃO DO CLIMA PERCEBIDO E IDEALIZADO ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
 NA CLASSE DE PROFESSOR ADJUNTO

FATORES	CLIMA		GRUPOS	MASCULINO (n=51)		FEMININO (n=16)		X ² (*)	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
	SATISFAÇÃO	REAL		FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %			
CONFORMIDADE	SATISFAÇÃO	REAL	Baixo	69,8	53,8	0,82929	0,3625	não significante		
		ALTO	39,2	56,3						
	IDEAL	Baixo	51,0	50,0	0,04759	0,8273	não significante			
RESPONSABILIDADE	SATISFAÇÃO	REAL	Baixa	47,1	37,5	0,14648	0,7019	não significante		
		ALTA	52,9	56,3						
	IDEAL	Baixo	45,1	43,8	0,03745	0,8466	não significante			
PADRÕES DE DESEMPENHO	SATISFAÇÃO	REAL	Baixo	62,7	56,3	0,02929	0,8641	não significante		
		ALTO	37,3	43,8						
	IDEAL	Baixa	47,1	43,8	0,00311	0,9555	não significante			
RECOMPENSAS	SATISFAÇÃO	REAL	Baixo	52,9	50,0	0,00662	0,9352	não significante		
		ALTO	47,1	50,0						
	IDEAL	Baixo	47,1	56,3	0,12603	0,7226	não significante			
CLAREZA ORGANIZACIONAL	SATISFAÇÃO	REAL	Baixa	52,9	43,8	0,04759	0,8273	não significante		
		ALTA	51,0	50,0						
	IDEAL	Baixo	49,0	43,8	0,04759	0,8273	não significante			
CALOR HUMANO E APOIO	SATISFAÇÃO	REAL	Baixo	49,0	56,3	0,0062	0,9352	não significante		
		ALTO	52,9	50,0						
	IDEAL	Baixo	49,0	56,3	0,04759	0,8273	não significante			
LIDERANÇA	SATISFAÇÃO	REAL	Baixa	49,0	56,3	0,0062	0,9352	não significante		
		ALTA	52,9	50,0						
	IDEAL	Baixo	49,0	56,3	0,04759	0,8273	não significante			

* Todos os graus de liberdade são iguais a 1.

TABELA 15
 COMPARAÇÃO DO CLIMA PERCEBIDO E IDEALIZADO ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
 NA CLASSE DE PROFESSOR ASSISTENTE

FATORES	CLIMA		GRUPOS	MASCULINO (n = 67) FREQUÊNCIA %	FEMININO (n = 37) FREQUÊNCIA %	X ² (*)	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
	SATISFAÇÃO	REAL						
CONFORMIDADE	REAL	BAIXO	46,3	50,5	0,12737	0,7212	não significante	
	IDEAL	ALTO	53,7	59,5				
	REAL	BAIXO	50,7	62,2	0,83562	0,3607	não significante	
	IDEAL	ALTO	49,3	37,8				
RESPONSABILIDADE	SATISFAÇÃO	BAIXA	40,3	45,9	0,12306	0,7257	não significante	
	REAL	ALTA	59,7	54,1				
	REAL	BAIXO	53,7	62,2	0,38949	0,5326	não significante	
	IDEAL	ALTO	46,3	37,8				
PADRÕES DE DESEMPENHO	SATISFAÇÃO	BAIXA	43,3	43,2	0,02073	0,8855	não significante	
	REAL	ALTA	56,7	56,8	0,04110	0,8393	não significante	
	REAL	BAIXO	44,8	35,1	0,55930	0,4545	não significante	
	IDEAL	ALTO	55,2	64,9				
RECOMPENSAS	SATISFAÇÃO	BAIXA	46,8	35,1	0,55930	0,4545	não significante	
	REAL	ALTA	53,2	64,9				
	REAL	BAIXO	50,7	54,1	0,01398	0,9059	não significante	
	IDEAL	ALTO	49,3	45,9				
CLAREZA ORGANIZACIONAL	SATISFAÇÃO	BAIXA	47,8	48,6	0,02125	0,8841	não significante	
	REAL	ALTA	52,2	51,4				
	REAL	BAIXO	49,3	35,1	1,39638	0,2373	não significante	
	IDEAL	ALTO	50,7	64,9				
CALOR HUMANO E APOIO	SATISFAÇÃO	BAIXA	49,3	40,5	0,41977	0,5171	não significante	
	REAL	ALTA	50,7	59,5				
	REAL	BAIXO	59,7	54,1	0,12306	0,7257	não significante	
	IDEAL	ALTO	40,3	45,9				
LIDERANÇA	SATISFAÇÃO	BAIXA	43,3	27,0	2,03889	0,1533	não significante	
	REAL	ALTA	56,7	73,0				
	SATISFAÇÃO	BAIXA	35,8	32,4	0,01755	0,8946	não significante	
	REAL	ALTA	64,2	67,6				
	REAL	BAIXO	53,7	56,8	0,00828	0,9275	não significante	
	IDEAL	ALTO	46,3	43,2				
	SATISFAÇÃO	BAIXA	49,3	34,3	5,16118	0,0231	significante	
	REAL	ALTA	50,7	65,7				
	REAL	BAIXO	43,3	40,5	0,00407	0,9491	não significante	
	IDEAL	ALTO	56,7	59,5				
	REAL	BAIXO	61,2	54,1	0,24991	0,6171	não significante	
	IDEAL	ALTO	38,8	45,9				
	REAL	BAIXO	55,2	27,0	6,55530	0,0105	significante	
	IDEAL	ALTO	44,8	73,0				
	SATISFAÇÃO	BAIXA	41,8	37,8	0,03409	0,8535	não significante	
	REAL	ALTA	58,2	62,2				

* Todos os graus de liberdade são iguais a 1.

TABELA 16
 COMPARAÇÃO DO CLIMA PERCEBIDO E IDEALIZADO ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
 NA CLASSE DE PROFESSOR AUXILIAR DE ENSINO

FATORES	CLIMA		GRUPOS	MASCULINO (n = 26)		FEMININO (n = 18)		X ² (*)	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
	SATISFAÇÃO	REAL		FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %			
CONFORMIDADE	IDEAL	REAL	BAIXO	42,3	57,7	38,9	61,1	0,00723	0,9322	não significativa
		ALTO	BAIXO	42,3	57,7	50,0	50,0	0,03839	0,8447	não significativa
	IDEAL	SATISFAÇÃO	BAIXA	52,7	47,3	55,6	44,4	0,02850	0,8659	não significativa
		ALTA	BAIXO	46,2	53,8	44,4	55,6	0,03839	0,8447	não significativa
RESPONSABILIDADE	IDEAL	REAL	BAIXO	61,5	38,5	61,1	38,9	0,08139	0,7747	não significativa
		ALTO	BAIXA	42,3	57,7	44,4	55,6	0,02850	0,8659	não significativa
	IDEAL	SATISFAÇÃO	BAIXA	52,7	47,3	55,6	44,4	0,02850	0,8659	não significativa
		ALTA	BAIXO	46,2	53,8	44,4	55,6	0,03839	0,8447	não significativa
PADRÕES DE DESEMPENHO	IDEAL	REAL	BAIXO	50,0	50,0	11,1	88,9	5,53296	0,0187	significante
		ALTO	BAIXA	38,5	61,5	50,0	50,0	0,20268	0,6526	não significativa
	IDEAL	SATISFAÇÃO	BAIXA	38,5	61,5	38,9	61,1	0,25877	0,6110	não significativa
		ALTA	BAIXO	26,9	73,1	16,7	83,3	1,49308	0,2217	não significativa
RECOMPENSAS	IDEAL	REAL	BAIXO	38,5	61,5	38,9	61,1	0,25877	0,6110	não significativa
		ALTO	BAIXA	26,9	73,1	16,7	83,3	1,49308	0,2217	não significativa
	IDEAL	SATISFAÇÃO	BAIXA	26,9	73,1	38,9	61,1	0,25877	0,6110	não significativa
		ALTA	BAIXO	26,9	73,1	38,9	61,1	0,25877	0,6110	não significativa
CLAREZA ORGANIZACIONAL	IDEAL	REAL	BAIXO	34,6	65,4	50,0	50,0	0,50223	0,4785	não significativa
		ALTO	BAIXA	50,0	50,0	22,2	77,8	2,38914	0,1222	não significativa
	IDEAL	SATISFAÇÃO	BAIXA	31,6	68,4	44,4	55,6	0,11798	0,7312	não significativa
		ALTA	BAIXO	65,4	34,6	44,4	55,6	0,02850	0,8659	não significativa
CALOR HUMANO E APOIO	IDEAL	REAL	BAIXO	57,7	42,3	55,6	44,4	0,02850	0,8659	não significativa
		ALTO	BAIXA	67,2	32,8	22,2	77,8	1,69986	0,1923	não significativa
	IDEAL	SATISFAÇÃO	BAIXA	53,8	46,2	50,0	50,0	0,00311	0,9555	não significativa
		ALTA	BAIXO	53,8	46,2	50,0	50,0	0,03839	0,8447	não significativa
LIDERANÇA	IDEAL	REAL	BAIXO	46,2	53,8	44,4	55,6	0,08139	0,7747	não significativa
		ALTO	BAIXA	42,3	57,7	33,3	66,7	0,08193	0,7747	não significativa
	SATISFAÇÃO	BAIXA	38,5	61,5	44,4	55,6	0,00723	0,9322	não significativa	
			ALTA	61,5	38,5	55,6	44,4			

* Todos os graus de liberdade são iguais a 1.

TABELA 17
COMPARAÇÃO DO CLIMA PERCEBIDO E IDEALIZADO ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
NA CLASSE DE PROFESSOR COLABORADOR

FATORES	CLIMA		GRUPOS	MASCULINO (n = 30)		FEMININO (n = 47)		X ² (*)	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
	SATISFAÇÃO	REAL		FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %			
CONFORMIDADE	REAL	BAIXO	53,3	53,2	0,4929	0,8243	não significativa			
		ALTO	46,7	46,8						
	IDEAL	BAIXO	43,3	42,3	0,62754	0,4283	não significativa			
RESPONSABILIDADE	REAL	BAIXO	50,0	57,4	0,16428	0,6852	não significativa			
		ALTO	50,0	42,6						
	IDEAL	BAIXO	56,7	59,6	0,00024	0,9877	não significativa			
PADRÕES DE DESEMPENHO	REAL	BAIXO	43,3	55,3	0,62754	0,4283	não significativa			
		ALTO	56,7	44,7						
	IDEAL	BAIXO	50,0	53,2	0,37218	0,5418	não significativa			
RECOMPENSAS	REAL	BAIXO	50,0	48,9	0,02035	0,8866	não significativa			
		ALTO	50,0	51,1						
	IDEAL	BAIXO	28,7	36,2	0,38312	0,5359	não significativa			
CLAREZA ORGANIZACIONAL	REAL	BAIXO	46,7	53,2	0,10547	0,7454	não significativa			
		ALTO	53,3	46,8						
	IDEAL	BAIXO	33,3	36,2	2,33429	0,1266	não significativa			
CALOR HUMANO E APOIO	REAL	BAIXO	66,7	63,8	0,00009	0,9924	não significativa			
		ALTO	33,3	36,2						
	IDEAL	BAIXO	46,7	57,4	3,35417	0,0670	*1			
LIDERANÇA	REAL	BAIXO	53,3	57,4	0,01420	0,9051	não significativa			
		ALTO	46,7	42,6						
	IDEAL	BAIXO	33,3	38,3	0,03949	0,8425	não significativa			
APOIO	REAL	BAIXO	46,7	44,7	0,00410	0,9490	não significativa			
		ALTO	53,3	55,3						
	IDEAL	BAIXO	66,7	66,2	5,65553	0,0174	significante			
LIDERANÇA	REAL	BAIXO	23,3	34,0	0,55649	0,4557	não significativa			
		ALTO	76,7	66,0						
	IDEAL	BAIXO	56,7	38,1	1,80622	0,1790	não significativa			
LIDERANÇA	REAL	BAIXO	43,3	46,8	0,00410	0,9490	não significativa			
		ALTO	56,7	53,2						
	IDEAL	BAIXO	43,3	36,2	0,15129	0,6973	não significativa			
LIDERANÇA	REAL	BAIXO	56,7	46,8	0,37218	0,5418	não significativa			
		ALTO	43,3	53,2						

* Todos os graus de liberdade são iguais a 1.

*1 O julgamento fica suspenso, pois o valor acha-se situado entre 0,05 e 0,10 (Guilford, 1956, p. 216-217).

TABELA 18

COMPARAÇÃO DO CLIMA PERCEBIDO E IDEALIZADO ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
NA CLASSE DE PROFESSOR VISITANTE

FATORES	CLIMA		GRUPOS	MASCULINO (n= 13) FREQUÊNCIA %	FEMININO (n= 6) FREQUÊNCIA %	X ²	P ** (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
	SATISFAÇÃO	REAL						
CONFORMIDADE	REAL	46.2	BAIXO	46.2	50.0	—	0.63003	não significante
	IDEAL	53.8	ALTO	53.8	50.0	—	0.50619	não significante
	SATISFAÇÃO	61.5	ALTO	61.5	50.0	—	0.49381	não significante
RESPONSABILIDADE	REAL	46.2	BAIXO	46.2	33.3	—	0.49381	não significante
	IDEAL	53.8	ALTO	53.8	66.7	—	0.36997	não significante
	SATISFAÇÃO	61.5	ALTO	61.5	50.0	—	0.63003	não significante
PADRÕES DE DESEMPENHO	REAL	46.2	BAIXO	46.2	50.0	—	0.63003	não significante
	IDEAL	53.8	ALTO	53.8	50.0	—	0.62152	não significante
	SATISFAÇÃO	61.5	ALTO	61.5	66.7	—	0.63003	não significante
RECOMPENSAS	REAL	46.2	BAIXO	46.2	50.0	—	0.50619	não significante
	IDEAL	53.8	ALTO	53.8	50.0	—	0.63003	não significante
	SATISFAÇÃO	61.5	ALTO	61.5	50.0	—	0.50619	não significante
CLAREZA ORGANIZACIONAL	REAL	46.2	BAIXO	46.2	66.7	—	0.16563	não significante
	IDEAL	53.8	ALTO	53.8	33.3	—	0.49381	não significante
	SATISFAÇÃO	61.5	ALTO	61.5	50.0	—	0.63003	não significante
CALOR HUMANO E APOIO	REAL	46.2	BAIXO	46.2	33.3	—	0.49381	não significante
	IDEAL	53.8	ALTO	53.8	66.7	—	0.49381	não significante
	SATISFAÇÃO	61.5	ALTO	61.5	50.0	—	0.63003	não significante
LIDERANÇA	REAL	46.2	BAIXO	46.2	50.0	—	0.50619	não significante
	IDEAL	53.8	ALTO	53.8	50.0	—	0.62152	não significante
	SATISFAÇÃO	61.5	ALTO	61.5	50.0	—	0.50619	não significante

** Refere-se à probabilidade exata segundo o teste de Fisher.

TABELA 19
 COMPARAÇÃO DO CLIMA PERCEBIDO E IDEALIZADO ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
 NA CLASSE DE PROFESSOR CEDIDO PARA A UFRGS

FATORES	CLIMA		GRUPOS	MASCULINO (n = 2) FREQÜENCIA %		FEMININO (n = 5) FREQÜENCIA %		x ²	P ** (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
	SATISFAÇÃO	REAL		MASCULINO (n = 2) FREQÜENCIA %	FEMININO (n = 5) FREQÜENCIA %	MASCULINO (n = 2) FREQÜENCIA %	FEMININO (n = 5) FREQÜENCIA %			
CONFORMIDADE	SATISFAÇÃO	REAL	BAIXO ALTO	100.0 50.0	50.0 40.0	50.0 40.0	50.0 40.0	--	0.28571	não significante
	IDEAL	REAL	BAIXO ALTO	50.0 50.0	50.0 60.0	50.0 60.0	50.0 60.0	--	0.71429	não significante
	SATISFAÇÃO	IDEAL	BAIXA ALTA	50.0 50.0	50.0 20.0	50.0 20.0	50.0 20.0	--	0.52381	não significante
RESPONSABILIDADE	REAL	REAL	BAIXO ALTO	50.0 50.0	50.0 40.0	50.0 40.0	50.0 40.0	--	0.71429	não significante
	IDEAL	REAL	BAIXO ALTO	50.0 50.0	50.0 40.0	50.0 40.0	50.0 40.0	--	0.71429	não significante
	SATISFAÇÃO	IDEAL	BAIXA ALTA	100.0 50.0	50.0 20.0	50.0 20.0	50.0 20.0	--	0.28571	não significante
PADRÕES DE DESEMPENHO	REAL	REAL	BAIXO ALTO	100.0 50.0	50.0 80.0	50.0 80.0	50.0 80.0	--	0.71429	não significante
	IDEAL	REAL	BAIXO ALTO	50.0 50.0	50.0 60.0	50.0 60.0	50.0 60.0	--	0.52381	não significante
	SATISFAÇÃO	REAL	BAIXA ALTA	100.0 50.0	50.0 20.0	50.0 20.0	50.0 20.0	--	0.71429	não significante
RECOMPENSAS	REAL	REAL	BAIXO ALTO	100.0 50.0	50.0 100.0	50.0 100.0	50.0 100.0	--	0.47619	não significante
	IDEAL	REAL	BAIXO ALTO	50.0 50.0	50.0 60.0	50.0 60.0	50.0 60.0	--	0.28571	não significante
	SATISFAÇÃO	REAL	BAIXA ALTA	100.0 50.0	50.0 20.0	50.0 20.0	50.0 20.0	--	0.14286	não significante
CLAREZA ORGANIZACIONAL	REAL	REAL	BAIXO ALTO	100.0 50.0	50.0 20.0	50.0 20.0	50.0 20.0	--	0.52381	não significante
	IDEAL	REAL	BAIXO ALTO	50.0 50.0	50.0 60.0	50.0 60.0	50.0 60.0	--	0.52381	não significante
	SATISFAÇÃO	REAL	BAIXA ALTA	100.0 50.0	50.0 20.0	50.0 20.0	50.0 20.0	--	0.14286	não significante
CALOR HUMANO E APOIO	REAL	REAL	BAIXO ALTO	100.0 50.0	50.0 40.0	50.0 40.0	50.0 40.0	--	0.28571	não significante
	IDEAL	REAL	BAIXO ALTO	50.0 50.0	50.0 80.0	50.0 80.0	50.0 80.0	--	0.52381	não significante
	SATISFAÇÃO	REAL	BAIXA ALTA	50.0 50.0	50.0 20.0	50.0 20.0	50.0 20.0	--	0.52381	não significante
LIDERANÇA	REAL	REAL	BAIXO ALTO	100.0 50.0	50.0 60.0	50.0 60.0	50.0 60.0	--	0.47619	não significante
	IDEAL	REAL	BAIXO ALTO	50.0 50.0	50.0 40.0	50.0 40.0	50.0 40.0	--	0.71429	não significante
	SATISFAÇÃO	REAL	BAIXA ALTA	100.0 50.0	50.0 20.0	50.0 20.0	50.0 20.0	--	0.28571	não significante

** Refere-se à probabilidade exata segundo o teste de Fisher.

TABELA 20
COMPARAÇÃO DO CLIMA PERCEBIDO E IDEALIZADO ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
NA CLASSE DE PROFESSOR HORISTA

FATORES	CLIMA		GRUPOS	MASCULINO (n = 5) FREQUÊNCIA %		FEMININO (n = 8) FREQUÊNCIA %		x ²	P ** (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
	SATISFAÇÃO	REAL		BAIXO ALTO	40.0 60.0	20.0 80.0	62.5 37.5			
CONFORMIDADE	IDEAL		BAIXO ALTO	20.0 80.0	25.0 75.0	0.08625			0.08625	*1
	SATISFAÇÃO		BAIXA ALTA	50.0 50.0	50.0 50.0	0.58741			0.58741	não significante
RESPONSABILIDADE	REAL		BAIXO ALTO	100.0	37.5	0.04351			0.04351	significante
	IDEAL		BAIXO ALTO	50.0 50.0	50.0 50.0	0.58741			0.58741	não significante
PADRÕES DE	SATISFAÇÃO		BAIXA ALTA	100.0	37.5	0.04351			0.04351	significante
	REAL		BAIXO ALTO	40.0 60.0	12.5 87.5	0.31469			0.31469	não significante
DESEMPENHO	IDEAL		BAIXO ALTO	60.0 40.0	100.0	0.03497			0.03497	significante
	SATISFAÇÃO		BAIXA ALTA	60.0 40.0	87.5 12.5	0.31469			0.31469	não significante
RECOMPENSAS	REAL		BAIXO ALTO	100.0	75.0	0.35897			0.35897	não significante
	IDEAL		BAIXO ALTO	20.0 80.0	12.5 87.5	0.64103			0.64103	não significante
CLAREZA	SATISFAÇÃO		BAIXA ALTA	100.0	62.5	0.19580			0.19580	não significante
	REAL		BAIXO ALTO	20.0 80.0	12.5 87.5	0.64103			0.64103	não significante
ORGANIZACIONAL	IDEAL		BAIXO ALTO	60.0 40.0	12.5 87.5	0.31469			0.31469	não significante
	SATISFAÇÃO		BAIXA ALTA	80.0 20.0	75.0 25.0	0.68531			0.68531	não significante
CALOR HUMANO E	REAL		BAIXO ALTO	100.0	75.0	0.35897			0.35897	não significante
	IDEAL		BAIXO ALTO	20.0 80.0	12.5 87.5	0.64103			0.64103	não significante
APJIO	SATISFAÇÃO		BAIXA ALTA	80.0 20.0	50.0 50.0	0.31546			0.31546	não significante
	REAL		BAIXO ALTO	100.0	25.0	0.35897			0.35897	não significante
LIDERANÇA	IDEAL		BAIXO ALTO	60.0 40.0	12.5 87.5	0.11888			0.11888	não significante
	SATISFAÇÃO		BAIXA ALTA	100.0	62.5	0.19580			0.19580	não significante

** Refere-se à probabilidade exata segundo o teste de Fisher.

*1 O julgamento fica suspenso, pois o valor acha-se situado entre 0.05 e 0.10 (Guilford, 1956, p. 216-217).

TABELA 21
 COMPARAÇÃO DO CLIMA PERCEBIDO E IDEALIZADO ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
 NA QUALIFICAÇÃO DE GRADUAÇÃO

FATORES	CLIMA		GRUPOS	MASCULINO (n = 52) FREQUÊNCIA %	FEMININO (n = 42) FREQUÊNCIA %	X ² (*)	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
	SATISFAÇÃO	REAL						
CONFORMIDADE	REAL	BAIXO ALTO	59.6 40.4	52.4 47.6	0.24404	0.6213	não significante	
	IDEAL	BAIXO ALTO	36.2 63.8	45.2 54.8	0.41360	0.5202	não significante	
	SATISFAÇÃO	BAIXA ALTA	46.2 53.8	57.1 42.9	0.72609	0.3942	não significante	
RESPONSABILIDADE	REAL	BAIXO ALTO	42.2 57.7	51.2 48.8	2.82961	0.0925	* 1	
	IDEAL	BAIXO ALTO	48.1 51.9	57.1 42.9	0.44506	0.5047	não significante	
	SATISFAÇÃO	BAIXA ALTA	50.0 50.0	40.2 59.8	0.50873	0.4757	não significante	
PADRÕES DE DESEMPENHO	REAL	BAIXO ALTO	53.8 46.2	45.2 54.8	0.38736	0.5337	não significante	
	IDEAL	BAIXO ALTO	53.8 46.2	38.1 61.9	1.72570	0.1890	não significante	
	SATISFAÇÃO	BAIXA ALTA	48.1 51.9	59.5 40.5	0.80620	0.3692	não significante	
RECOMPENSAS	REAL	BAIXO ALTO	40.4 59.6	45.2 54.8	0.06936	0.7923	não significante	
	IDEAL	BAIXO ALTO	42.3 57.7	35.7 64.3	0.19202	0.6612	não significante	
	SATISFAÇÃO	BAIXA ALTA	52.6 47.4	47.6 52.4	0.90722	0.3409	não significante	
CLAREZA ORGANIZACIONAL	REAL	BAIXO ALTO	50.0 50.0	45.2 54.8	0.06342	0.8012	não significante	
	IDEAL	BAIXO ALTO	40.4 59.6	38.1 61.9	0.00018	0.9892	não significante	
	SATISFAÇÃO	BAIXA ALTA	44.2 55.8	47.6 52.4	0.01431	0.9048	não significante	
CALOR HUMANO E APOIO	REAL	BAIXO ALTO	36.2 63.8	52.4 47.6	1.77075	0.1833	não significante	
	IDEAL	BAIXO ALTO	38.5 61.5	31.0 69.0	0.29269	0.5885	não significante	
	SATISFAÇÃO	BAIXA ALTA	53.8 46.2	45.2 54.8	0.38736	0.5337	não significante	
LIBERANÇA	REAL	BAIXO ALTO	44.2 55.8	42.9 57.1	0.00572	0.9397	não significante	
	IDEAL	BAIXO ALTO	46.2 53.8	38.1 61.9	0.33159	0.5647	não significante	
	SATISFAÇÃO	BAIXA ALTA	50.0 50.0	50.0 50.0	0.04304	0.8356	não significante	

* Todos os graus de liberdade são iguais a 1.

*1 0 julgamento fica suspenso, pois o valor acha-se situado entre 0.05 e 0.10 (Guilford, 1956, p. 216-217).

TABELA 22

COMPARAÇÃO DO CLIMA PERCEBIDO E IDEALIZADO ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
NA QUALIFICAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO OU ESPECIALIZAÇÃO

FATORES	CLIMA		GRUPOS	MASCULINO (n = 55)		FEMININO (n = 34)		X ² (*)	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
	SATISFAÇÃO	REAL		FREQÜÊNCIA %	FREQÜÊNCIA %	FREQÜÊNCIA %	FREQÜÊNCIA %			
CONFORMIDADE	REAL	BAIXO	50,9	41,2	41,2	0,45583	0,4996	não significante		
		ALTO	49,1	58,8	58,8					
	IDEAL	BAIXO	49,1	47,1	47,1	0,00102	0,9746	não significante		
SATISFAÇÃO	BAIXA	ALTA	50,9	52,9	52,9					
		ALTO	49,1	47,1	47,1	0,40433	0,5249	não significante		
	REAL	BAIXO	56,4	38,2	38,2	2,08475	0,1488	não significante		
RESPONSABILIDADE	REAL	BAIXO	43,6	41,2	41,2	4,83039	0,0280	significante		
		ALTO	56,4	58,8	58,8					
	IDEAL	BAIXA	32,7	41,2	41,2	0,64649	0,4214	não significante		
PADRÕES DE DESEMPENHO	SATISFAÇÃO	ALTA	41,8	52,9	52,9	0,89616	0,3438	não significante		
		ALTO	58,2	47,1	47,1					
	REAL	BAIXO	50,9	38,2	38,2	0,69810	0,4034	não significante		
RECOMPENSAS	REAL	BAIXO	42,6	22,4	22,4	0,81906	0,3655	não significante		
		ALTO	56,4	67,6	67,6					
	IDEAL	BAIXO	43,6	55,9	55,9	0,21945	0,6395	não significante		
CLAREZA ORGANIZACIONAL	REAL	BAIXO	75,5	44,1	44,1	1,64387	0,1998	não significante		
		ALTO	24,5	55,9	55,9					
	IDEAL	BAIXO	54,5	29,4	29,4	0,79127	0,3737	não significante		
CALOR HUMANO E APOIO	REAL	BAIXO	52,7	64,7	64,7	0,13423	0,7141	não significante		
		ALTO	47,3	35,3	35,3					
	IDEAL	BAIXO	43,6	50,0	50,0	0,89616	0,3438	não significante		
LIDERANÇA	REAL	BAIXO	50,9	38,2	38,2	0,00508	0,9432	não significante		
		ALTO	49,1	61,8	61,8					
	IDEAL	BAIXO	47,3	44,1	44,1	0,25906	0,6108	não significante		
LIDERANÇA	REAL	BAIXO	52,7	55,9	55,9	1,24869	0,2638	não significante		
		ALTO	47,3	44,1	44,1					
	IDEAL	BAIXO	49,1	32,4	32,4	3,31971	0,0685	*1		
LIDERANÇA	REAL	BAIXO	47,3	55,9	55,9	0,32624	0,5679	não significante		
		ALTO	52,7	44,1	44,1					
	IDEAL	BAIXO	50,9	32,4	32,4	1,48745	0,2226	não significante		
LIDERANÇA	REAL	BAIXO	49,1	64,7	64,7	1,37878	0,2403	não significante		
		ALTO	50,9	35,3	35,3					
	IDEAL	BAIXO	56,4	41,2	41,2					
LIDERANÇA	SATISFAÇÃO	ALTA	43,6	28,8	28,8					
		ALTO	56,4	71,2	71,2					

* Todos os graus de liberdade são iguais a 1.

*1 O julgamento fica suspenso, pois o valor acha-se entre 0.05 e 0.10 (Guilford, 1956, p. 216-217).

TABELA 23

COMPARAÇÃO DO CLIMA PERCEBIDO E IDEALIZADO ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
NA QUALIFICAÇÃO DE MESTRADO OBTIDO EM CURSO CREDENCIADO PELO CFE

FATORES	CLIMA SATISFAÇÃO	GRUPOS	MASCULINO (n = 42)		FEMININO (n = 43)		X ² (*)	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
			FREQUENCIA %		FREQUENCIA %				
CONFORMIDADE	REAL	BAIXO ALTO	47,6 52,4	47,6 52,4	47,9 52,1	47,9 52,1	0,09967	0,7522	não significativa
	IDEAL	BAIXO ALTO	50,0 50,0	50,0 50,0	72,1 27,9	72,1 27,9	3,48580	0,0619	* 1
	SATISFAÇÃO	BAIXA ALTA	38,1 61,9	38,1 61,9	55,8 44,2	55,8 44,2	2,01351	0,1559	não significativa
RESPONSABILIDADE	REAL	BAIXO ALTO	40,5 59,5	40,5 59,5	46,5 53,5	46,5 53,5	0,11719	0,7321	não significativa
	IDEAL	BAIXO ALTO	29,5 70,5	29,5 70,5	60,5 39,5	60,5 39,5	0,01765	0,8943	não significativa
	SATISFAÇÃO	BAIXA ALTA	50,0 50,0	50,0 50,0	51,2 48,8	51,2 48,8	0,01205	0,9126	não significativa
PADRÕES DE DESEMPENHO	REAL	BAIXO ALTO	38,1 61,9	38,1 61,9	41,9 58,1	41,9 58,1	0,01765	0,8943	não significativa
	IDEAL	BAIXO ALTO	35,7 64,3	35,7 64,3	25,6 74,4	25,6 74,4	0,60566	0,4364	não significativa
	SATISFAÇÃO	BAIXA ALTA	61,9 38,1	61,9 38,1	48,8 51,2	48,8 51,2	0,98669	0,3206	não significativa
RECOMPENSAS	REAL	BAIXO ALTO	42,9 57,1	42,9 57,1	48,8 51,2	48,8 51,2	0,11255	0,7373	não significativa
	IDEAL	BAIXO ALTO	33,3 66,7	33,3 66,7	32,6 67,4	32,6 67,4	0,02395	0,8770	não significativa
	SATISFAÇÃO	BAIXA ALTA	52,4 47,6	52,4 47,6	46,5 53,5	46,5 53,5	0,10508	0,7458	não significativa
CLAREZA ORGANIZACIONAL	REAL	BAIXO ALTO	45,2 54,8	45,2 54,8	53,5 46,5	53,5 46,5	0,29559	0,5867	não significativa
	IDEAL	BAIXO ALTO	23,8 76,2	23,8 76,2	25,6 74,4	25,6 74,4	0,00386	0,9505	não significativa
	SATISFAÇÃO	BAIXA ALTA	50,0 50,0	50,0 50,0	32,6 67,4	32,6 67,4	1,99708	0,1576	não significativa
CALOR HUMANO E APOIO	REAL	BAIXO ALTO	42,9 57,1	42,9 57,1	60,5 39,5	60,5 39,5	1,98019	0,1594	não significativa
	IDEAL	BAIXO ALTO	33,3 66,7	33,3 66,7	27,9 72,1	27,9 72,1	0,09451	0,7585	não significativa
	SATISFAÇÃO	BAIXA ALTA	50,0 50,0	50,0 50,0	37,2 62,8	37,2 62,8	0,94163	0,3319	não significativa
LIDERANÇA	REAL	BAIXO ALTO	50,0 50,0	50,0 50,0	53,2 46,8	53,2 46,8	0,01096	0,9166	não significativa
	IDEAL	BAIXO ALTO	42,9 57,1	42,9 57,1	34,9 65,1	34,9 65,1	0,28256	0,5950	não significativa
	SATISFAÇÃO	BAIXA ALTA	47,6 52,4	47,6 52,4	41,9 58,1	41,9 58,1	0,09967	0,7522	não significativa

* Todos os graus de liberdade são iguais a 1.

*1 O julgamento fica suspenso, pois o valor acha-se situado entre 0.05 e 0.10 (Guilford, 1956, p. 216-217).

TABELA 24

COMPARAÇÃO DO CLIMA PERCEBIDO E IDEALIZADO ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
NA QUALIFICAÇÃO DE MESTRADO OBTIDO EM CURSO NO PAIS

FATORES	CLIMA		GRUPOS	MASCULINO (n = 8)		FEMININO (n = 3)		X ²	P ** (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
	SATISFAÇÃO	REAL		FREQUENCIA %	FREQUENCIA %	FREQUENCIA %	FREQUENCIA %			
CONFORMIDADE	REAL	BAIXO	25.0	33.3	---	---	---	---	0.66061	não significante
		ALTO	75.0	66.7	---	---	---	---	---	---
	IDEAL	BAIXO	52.5	33.3	---	---	---	---	0.42424	não significante
RESPONSABILIDADE	SATISFAÇÃO	BAIXA	50.0	66.7	---	---	---	---	0.57576	não significante
		ALTA	50.0	33.3	---	---	---	---	---	---
	REAL	BAIXO	50.0	66.7	---	---	---	---	0.57576	não significante
PADRÕES DE DESEMPENHO	SATISFAÇÃO	BAIXA	87.5	66.7	---	---	---	---	0.49091	não significante
		ALTA	12.5	33.3	---	---	---	---	---	---
	REAL	BAIXO	50.0	66.7	---	---	---	---	0.57576	não significante
RECOMPENSAS	REAL	BAIXO	62.5	66.7	---	---	---	---	0.72121	não significante
		ALTO	37.5	33.3	---	---	---	---	---	---
	IDEAL	BAIXO	52.5	66.7	---	---	---	---	0.42424	não significante
CLAREZA ORGANIZACIONAL	SATISFAÇÃO	BAIXA	37.5	66.7	---	---	---	---	0.72121	não significante
		ALTA	62.5	33.3	---	---	---	---	---	---
	REAL	BAIXO	100.0	100.0	---	---	---	---	0.00606	significante
CALOR HUMANO E APOIO	REAL	BAIXO	75.0	66.7	---	---	---	---	0.27879	não significante
		ALTO	25.0	33.3	---	---	---	---	---	---
	IDEAL	BAIXA	12.5	66.7	---	---	---	---	0.15152	não significante
LIDERANÇA	SATISFAÇÃO	BAIXA	87.5	66.7	---	---	---	---	0.12121	não significante
		ALTA	12.5	33.3	---	---	---	---	---	---
	REAL	BAIXO	62.5	66.7	---	---	---	---	0.72121	não significante
LIDERANÇA	SATISFAÇÃO	BAIXA	75.0	66.7	---	---	---	---	0.02424	significante
		ALTA	25.0	33.3	---	---	---	---	---	---
	REAL	BAIXO	75.0	66.7	---	---	---	---	0.27879	não significante
LIDERANÇA	SATISFAÇÃO	BAIXA	75.0	66.7	---	---	---	---	0.27879	não significante
		ALTA	25.0	33.3	---	---	---	---	---	---
	REAL	BAIXO	37.5	66.7	---	---	---	---	0.42424	não significante
LIDERANÇA	SATISFAÇÃO	BAIXA	62.5	66.7	---	---	---	---	0.42424	não significante
		ALTA	37.5	33.3	---	---	---	---	---	---
	REAL	BAIXO	62.5	66.7	---	---	---	---	0.42424	não significante

** Refere-se à probabilidade exata segundo o teste de Fisher.

TABELA 25
 COMPARAÇÃO DO CLIMA PERCEBIDO E IDEALIZADO ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
 NA QUALIFICAÇÃO DE MESTRADO OBTIDO NO EXTERIOR

FATORES	CLIMA		GRUPOS	MASCULINO (n = 9)		FEMININO (n = 3)		X ²	P ** (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
	SATISFAÇÃO	REAL		FREQUENCIA %	FREQUENCIA %	FREQUENCIA %	FREQUENCIA %			
CONFORMIDADE	REAL		BAIXO	33.3	100.0			—	0.09091	* 1
	IDEAL		ALTO	66.7				—	0.50000	não significante
RESPONSABILIDADE	SATISFAÇÃO		BAIXA	55.6	66.7			—	0.63636	não significante
	REAL		ALTA	44.4	33.3			—	0.36364	não significante
PADRÕES DE DESEMPENHO	IDEAL		BAIXO	66.7	33.3			—	0.12727	não significante
	SATISFAÇÃO		ALTO	11.1	66.7			—	0.23636	não significante
RECOMPENSAS	REAL		BAIXO	77.8	33.3			—	0.36364	não significante
	IDEAL		ALTO	66.7	66.7			—	0.15909	não significante
CLAREZA ORGANIZACIONAL	SATISFAÇÃO		BAIXA	44.4	66.7			—	0.50000	não significante
	REAL		ALTA	55.6	33.3			—	0.61818	não significante
CALOR HUMANO E APOIO	IDEAL		BAIXO	77.8	66.7			—	0.09091	* 1
	SATISFAÇÃO		ALTO	66.7	33.3			—	1.00000	não significante
LIDERANÇA	REAL		BAIXO	66.7	66.7			—	1.00000	não significante
	IDEAL		ALTO	33.3	33.3			—	0.50000	não significante
LIDERANÇA	SATISFAÇÃO		BAIXA	55.6	100.0			—	0.09091	* 1
	REAL		ALTA	44.4	33.3			—	0.50000	não significante
LIDERANÇA	IDEAL		BAIXO	77.8	66.7			—	0.61818	não significante
	SATISFAÇÃO		ALTA	22.2	33.3			—	0.09091	* 1
LIDERANÇA	REAL		BAIXO	66.7	100.0			—	0.61818	não significante
	SATISFAÇÃO		ALTA	22.2	66.7			—	0.09091	* 1

** Refere-se à probabilidade exata segundo o teste de Fisher.

*1 O julgamento fica suspenso, pois o valor acha-se situado entre 0.05 e 0.10 (Guilford, 1956, p. 216-217).

TABELA 26

COMPARAÇÃO DO CLIMA PERCEBIDO E IDEALIZADO ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
NA QUALIFICAÇÃO DE DOUTORADO OBTIDO EM CURSO CREDENCIADO PELO CFE

FATORES	CLIMA		GRUPOS	MASCULINO (n = 12)		FEMININO (n = 6)		X ²	P** (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
	SATISFAÇÃO	REAL		FREQUÊNCIA	%	FREQUÊNCIA	%			
CONFORMIDADE	REAL	BAIXO	33,3	66,7	33,3	66,7	—	0,20136	não significativa	
		ALTO	66,7	33,3	33,3	66,7	—	0,43665	não significativa	
	IOEAL	50,0	50,0	33,3	33,3	—	—	0,42760	não significativa	
RESPONSABILIDADE	SATISFAÇÃO	BAIXA	33,3	50,0	33,3	50,0	—	0,42760	não significativa	
		ALTA	66,7	50,0	33,3	50,0	—	0,57240	não significativa	
	REAL	41,7	41,7	33,3	33,3	—	—	0,30575	não significativa	
PADRÕES DE DESEMPENHO	SATISFAÇÃO	BAIXA	41,7	16,7	16,7	16,7	—	0,29428	não significativa	
		ALTA	58,3	83,3	33,3	83,3	—	0,59314	não significativa	
	REAL	75,0	25,0	25,0	25,0	—	—	0,42760	não significativa	
RECOMPENSAS	REAL	BAIXO	25,0	50,0	50,0	50,0	—	0,56335	não significativa	
		ALTO	75,0	50,0	50,0	50,0	—	0,43908	não significativa	
	IOEAL	41,7	41,7	33,3	33,3	—	—	0,56335	não significativa	
CLAREZA ORGANIZACIONAL	REAL	BAIXO	33,3	50,0	50,0	50,0	—	0,42760	não significativa	
		ALTO	66,7	50,0	50,0	50,0	—	0,59314	não significativa	
	IOEAL	25,0	25,0	16,7	16,7	—	—	0,57240	não significativa	
CALOR HUMANO E APOIO	REAL	BAIXO	41,7	33,3	33,3	33,3	—	0,56092	não significativa	
		ALTO	58,3	66,7	66,7	66,7	—	0,59314	não significativa	
	IOEAL	25,0	25,0	16,7	16,7	—	—	1,00000	não significativa	
LIDERANÇA	REAL	BAIXO	83,3	66,7	66,7	66,7	—	0,40686	não significativa	
		ALTO	16,7	33,3	33,3	33,3	—	0,19910	não significativa	
	IOEAL	50,0	50,0	83,3	83,3	—	—	0,56092	não significativa	
	SATISFAÇÃO	BAIXA	25,0	75,0	75,0	75,0	—	—	—	
	SATISFAÇÃO	ALTA	75,0	25,0	25,0	25,0	—	—	—	

** Refere-se à probabilidade exata segundo o teste de Fisher.

TABELA 27

COMPARAÇÃO DO CLIMA PERCEBIDO E IDEALIZADO ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
NA QUALIFICAÇÃO DE DOUTORADO OBTIDO NO PAÍS OU NO EXTERIOR

FATORES	CLIMA		GRUPOS	MASCULINO (n = 13)		FEMININO (n = 5)		X ²	P ** (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
	SATISFAÇÃO	REAL		FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %					
CONFORMIDADE	REAL	BAIXO	46,2	38,5	80,0	0,22549	não significativa			
		ALTO	53,8	61,5	20,0					
	IDEAL	BAIXO	46,2	38,5	40,0	0,50000	não significativa			
RESPONSABILIDADE	REAL	BAIXA	38,5	30,0	60,0	0,38235	não significativa			
		ALTA	61,5	70,0	40,0					
	IDEAL	BAIXO	46,2	38,5	60,0	0,61765	não significativa			
PADRÕES DE DESEMPENHO	REAL	BAIXO	53,8	46,2	40,0	0,38235	não significativa			
		ALTO	46,2	53,8	60,0					
	IDEAL	BAIXO	53,8	46,2	40,0	0,50000	não significativa			
RECOMPENSAS	REAL	BAIXO	46,2	38,5	60,0	0,67647	não significativa			
		ALTO	53,8	61,5	40,0					
	IDEAL	BAIXO	46,2	38,5	60,0	0,50000	não significativa			
CLAREZA ORGANIZACIONAL	REAL	BAIXO	46,2	38,5	60,0	0,50000	não significativa			
		ALTO	53,8	61,5	40,0					
	IDEAL	BAIXO	46,2	38,5	60,0	0,50000	não significativa			
CALOR HUMANO E APOIO	REAL	BAIXO	46,2	38,5	60,0	0,38235	não significativa			
		ALTO	53,8	61,5	40,0					
	IDEAL	BAIXO	46,2	38,5	60,0	0,61765	não significativa			
LIDERANÇA	REAL	BAIXO	46,2	38,5	60,0	0,50000	não significativa			
		ALTO	53,8	61,5	40,0					
	IDEAL	BAIXO	46,2	38,5	60,0	0,14706	não significativa			
LIDERANÇA	REAL	BAIXO	46,2	38,5	60,0	0,38235	não significativa			
		ALTO	53,8	61,5	40,0					
	IDEAL	BAIXO	46,2	38,5	60,0	0,27206	não significativa			
LIDERANÇA	REAL	BAIXO	46,2	38,5	60,0	0,38235	não significativa			
		ALTO	53,8	61,5	40,0					
	IDEAL	BAIXO	46,2	38,5	60,0	0,61765	não significativa			
LIDERANÇA	REAL	BAIXO	46,2	38,5	60,0	0,27206	não significativa			
		ALTO	53,8	61,5	40,0					
	IDEAL	BAIXO	46,2	38,5	60,0	0,61765	não significativa			
LIDERANÇA	REAL	BAIXO	46,2	38,5	60,0	0,27206	não significativa			
		ALTO	53,8	61,5	40,0					
	IDEAL	BAIXO	46,2	38,5	60,0	0,61765	não significativa			

** Refere-se à probabilidade exata segundo o teste de Fisher.

TABELA 28

COMPARAÇÃO DO CLIMA PERCEBIDO E IDEALIZADO ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
NA QUALIFICAÇÃO DE DOUTORADO POR LIVRE DOCÊNCIA OU CONCURSO DE CÂTEDRA

FATORES	CLIMA		GRUPOS	MASCULINO (n = 18)		FEMININO (n = 6)		X ²	P ** (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
	SATISFAÇÃO	REAL		FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %	FREQUÊNCIA %			
CONFORMIDADE	IDEAL	BAIXO	50.0	33.3	66.7	0.41010	não significante			
		ALTO	50.0	66.7	33.3	0.60308	não significante			
RESPONSABILIDADE	IDEAL	BAIXA	38.9	61.1	66.7	0.60308	não significante			
		ALTA	61.1	38.9	33.3	0.07748	* 1			
PADRÕES DE DESEMPENHO	IDEAL	BAIXA	61.1	33.3	66.7	0.31912	não significante			
		ALTA	38.9	66.7	33.3	0.32020	não significante			
RECOMPENSAS	IDEAL	BAIXA	55.6	44.4	66.7	1.00000	significante			
		ALTA	44.4	66.7	33.3	0.04805	não significante			
CLAREZA ORGANIZACIONAL	IDEAL	BAIXA	33.3	66.7	66.7	1.00000	não significante			
		ALTA	66.7	33.3	33.3	0.60308	não significante			
CALOR HUMANO E APOIO	IDEAL	BAIXA	61.1	33.3	66.7	0.60308	não significante			
		ALTA	38.9	66.7	33.3	0.58623	não significante			
LIDERANÇA	IDEAL	BAIXA	72.2	27.8	66.7	0.13792	não significante			
		ALTA	27.8	66.7	33.3	0.11793	não significante			
CALOR HUMANO E APOIO	IDEAL	BAIXA	44.4	55.6	100.0	0.09195	* 1			
		ALTA	55.6	38.9	50.0	1.00000	não significante			
LIDERANÇA	IDEAL	BAIXA	61.1	33.3	66.7	0.23929	não significante			
		ALTA	38.9	66.7	33.3	0.60308	não significante			
LIDERANÇA	IDEAL	BAIXA	55.6	44.4	66.7	0.50572	não significante			
		ALTA	44.4	55.6	50.0	0.58990	não significante			
LIDERANÇA	IDEAL	BAIXA	50.0	50.0	50.0	1.00000	não significante			
		ALTA	50.0	50.0	50.0	1.00000	não significante			

** Refere-se à probabilidade exata segundo o teste de Fisher.

*1 O julgamento fica suspenso, pois o valor acha-se situado entre 0.05 e 0.10 (Guilford, 1956, p. 216-217).

ANEXO II

COMPARAÇÃO DOS MOTIVOS SOCIAIS BÁSICOS PERCEBIDOS E IDEALIZADOS
ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS NAS DIVERSAS
ÁREAS, FAIXAS ETÁRIAS, REGIMES DE TRABALHO,
CLASSES E QUALIFICAÇÕES

TABELA 29

COMPARAÇÃO DOS MOTIVOS SOCIAIS BÁSICOS PERCEBIDOS E IDEALIZADOS
ENTRE DOCENTES DO SEXO MASCULINO E FEMININO NA UFRGS

Teste "t" de Student

MOTIVOS	ASPECTO	MASCULINO (n = 214) MÉDIA	FEMININO (n = 153) MÉDIA	t	GRAUS DE LIBERDADE	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
REALIZAÇÃO	REAL	4,9829	5,1961	-1,03	365	0.303	não significante
	IDEAL	9,2087	9,2571	-0,50	282*	0.616	não significante
AFILIAÇÃO	REAL	4,9112	4,6209	1,16	365	0.247	não significante
	IDEAL	9,2664	9,4281	-1,58	365	0.114	não significante
PODER	REAL	5,4159	5,6111	-1,08	365	0.280	não significante
	IDEAL	7,0841	6,9869	0,60	365	0.547	não significante

* Neste caso foi usada uma aproximação do teste t (Nie, p. 269).

TABELA 30

COMPARAÇÃO DOS MOTIVOS SOCIAIS BÁSICOS PERCEBIDOS E IDEALIZADOS ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS NA ÁREA DE CIÊNCIAS EXATAS E TECNOLOGIA

MOTIVOS	ASPECTO	MASCULINO (n = 120) MÉDIA	FEMININO (n = 28) MÉDIA	t	GRAUS DE LIBERDADE	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
REALIZAÇÃO	REAL	4,8361	5,0595	-0,54	146	0.589	não significante
	IDEAL	9,1306	9,1071	0,15	146	0.885	não significante
AFILIAÇÃO	REAL	4,5792	4,7143	-0,28	146	0,778	não significante
	IDEAL	9.1500	9.4464	-1,61	146	0.110	não significante
PODER	REAL	5,2000	5,4464	-0,72	146	0.474	não significante
	IDEAL	7,1875	6,6964	1,69	146	0.092	* 1

* 1 O julgamento fica suspenso, pois o valor acha-se situado entre 0,05 e 0,10 (Guilford, 1956, p. 216-217).

TABELA 31

COMPARAÇÃO DOS MOTIVOS SOCIAIS BÁSICOS PERCEBIDOS E IDEALIZADOS ENTRE OS DOCENTES
MASCULINOS E FEMININOS NA ÁREA DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS

MOTIVOS	ASPECTO	MASCULINO (n = 54) MÉDIA	FEMININO (n = 33) MÉDIA	t	GRAUS DE LIBERDADE	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
REALIZAÇÃO	REAL	4.8951	5.6667	-1,71	85	0.091	* 1
	IDEAL	9.3272	9.5152	-1,00	85	0.318	não significante
AFILIAÇÃO	REAL	5.3148	4.6061	1,38	85	0.170	não significante
	IDEAL	9.3241	9.6364	-1,52	83 *	0.133	não significante
PODER	REAL	5.9444	5.9848	-0,10	85	0.921	não significante
	IDEAL	6.8889	7.0303	-0,41	85	0.682	não significante

* Neste caso foi usada uma aproximação do teste "t" (Nie, p. 269).

*1 O julgamento fica suspenso, pois o valor acha-se situado entre 0,05 e 0,10 (Guilford, 1956, p. 216-217).

TABELA 32

COMPARAÇÃO DOS MOTIVOS SOCIAIS BÁSICOS PERCEBIDOS E IDEALIZADOS ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS NA ÁREA DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS DO HOMEM

MOTIVOS	ASPECTO	MASCULINO (n = 20) MÉDIA	FEMININO (n = 51) MÉDIA	t	GRAUS DE LIBERDADE	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
REALIZAÇÃO	REAL	4.9667	4.9739	-0.01	69	0.988	não significante
	IDEAL	9.2000	9.3072	-0.43	69	0.672	não significante
AFILIAÇÃO	REAL	4.2750	4.4804	-0.33	69	0.740	não significante
	IDEAL	9.4250	9.3137	0.40	69	0.688	não significante
PODER	REAL	4.9750	5.5784	-1.69	69	0.095	*1
	IDEAL	7.1750	6.7059	1.10	69	0.276	não significante

*1 O julgamento fica suspenso, pois o valor acha-se situado entre 0.05 e 0.10 (Guilford, 1956, p. 216-217).

TABELA 33

COMPARAÇÃO DOS MOTIVOS SOCIAIS BÁSICOS PERCEBIDOS E IDEALIZADOS ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS NA ÁREA DE LETRAS E ARTES

MOTIVOS	ASPECTO	MASCULINO (n = 7) MÉDIA	FEMININO (n = 16) MÉDIA	t	GRAUS DE LIBERDADE	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
REALIZAÇÃO	REAL	6.1905	4.9375	1.50	21	0.149	não significante
	IDEAL	9.3810	8.9167	0.90	21	0.377	não significante
AFILIAÇÃO	REAL	6.4286	4.2188	1.94	21	0.066	*1
	IDEAL	9.5000	9.5625	-0.22	21	0.825	não significante
PODER	REAL	5.4286	5.5000	-0.08	21	0.939	não significante
	IDEAL	6.7143	8.1563	-1.92	21	0.069	*1

* 1 O julgamento fica suspenso, pois o valor acha-se situado entre 0.05 e 0.10 (Guilford, 1956, p. 216-217).

TABELA 34
 COMPARAÇÃO DOS MOTIVOS SOCIAIS BÁSICOS PERCEBIDOS E IDEALIZADOS ENTRE OS DOCENTES
 MASCULINOS E FEMININOS NA ÁREA DE 1º e 2º GRAUS

MOTIVOS	ASPECTO	MASCULINO (n = 9) MÉDIA	FEMININO (n = 18) MÉDIA	t	GRAUS DE LIBERDADE	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
REALIZAÇÃO	REAL	6.1481	5.4074	0.90	25	0.377	não significante
	IDEAL	9.4815	9.2778	0.59	25*	0.563	não significante
AFILIAÇÃO	REAL	7.4444	5.3611	2.03	25	0.054	*1
	IDEAL	9.7778	9.2222	1.53	24*	0.139	não significante
PODER	REAL	6.1111	5.5278	0.76	25	0.454	não significante
	IDEAL	7.0556	7.1111	-0.09	25	0.928	não significante

* Neste caso foi usada uma aproximação do teste "t" (Nie, p. 269).

*1 O julgamento fica suspenso, pois o valor acha-se situado entre 0.05 e 0.10 (Guilford, 1956, p. 216-217).

TABELA 35

COMPARAÇÃO DOS MOTIVOS SOCIAIS BÁSICOS PERCEBIDOS E IDEALIZADOS ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS NA FAIXA ETÁRIA DE 22 ATÉ 30 ANOS

MOTIVOS	ASPECTO	MASCULINO (n = 28) MÉDIA	FEMININO (n = 32) MÉDIA	t	GRAUS DE LIBERDADE	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
REALIZAÇÃO	REAL	5.3333	5.5208	-0.40	58	0.690	não significante
	IDEAL	9.4167	9.4167	0.00	55*	1.000	não significante
AFILIAÇÃO	REAL	5.8214	5.0625	1.32	58	0.193	não significante
	IDEAL	9.5893	9.6406	-0.29	58	0.771	não significante
PODER	REAL	5.3214	5.7344	-0.88	58	0.383	não significante
	IDEAL	6.6786	6.9063	-0.64	53*	0.522	não significante

* Neste caso foi usada uma aproximação do teste "t" (Nie, p. 269).

TABELA 36

COMPARAÇÃO DOS MOTIVOS SOCIAIS BÁSICOS PERCEBIDOS E IDEALIZADOS ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS NA FAIXA ETÁRIA DE 31 A 40 ANOS

MOTIVOS	ASPECTO	MASCULINO (n = 87) MÉDIA	FEMININO (n = 77) MÉDIA	t	GRAUS DE LIBERDADE	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
REALIZAÇÃO	REAL	4.3908	5.1472	-2.52	162	0.013	significante
	IDEAL	9.1303	9.3030	-1.34	140*	0.183	não significante
AFILIAÇÃO	REAL	4.3793	4.5844	-0.56	162	0.574	não significante
	IDEAL	9.1437	9.4351	-2.03	162	0.044	significante
PODER	REAL	5.5057	5.3571	0.57	162	0.567	não significante
	IDEAL	7.0862	6.9481	0.58	162	0.561	não significante

* Neste caso foi usada uma aproximação do teste "t" (Nie, p. 269).

TABELA 37

COMPARAÇÃO DOS MOTIVOS SOCIAIS BÁSICOS PERCEBIDOS E IDEALIZADOS ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS NA FAIXA ETÁRIA DE 41 A 50 ANOS

MOTIVOS	ASPECTO	MASCULINO (n = 63) MÉDIA	FEMININO (n = 43) MÉDIA	t	GRAUS DE LIBERDADE	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
REALIZAÇÃO	REAL	5.2540	5.1471	0.26	95	0.797	não significante
	IDEAL	9.1058	9.1667	-0.29	95	0.769	não significante
AFILIAÇÃO	REAL	5.1190	4.5882	1.05	95	0.294	não significante
	IDEAL	9.2143	9.4853	-1.45	95*	0.150	não significante
PODER	REAL	5.3333	5.9265	-1.69	95	0.094	*1
	IDEAL	7.1508	7.3824	-0.71	95	0.481	não significante

* Neste caso foi usada uma aproximação do teste "t" (Nie, p. 209).

*1 O julgamento fica suspenso, pois o valor acha-se situado entre 0.05 e 0.10 (Guilford, 1956, p. 216-217).

TABELA 38

COMPARAÇÃO DOS MOTIVOS SOCIAIS BÁSICOS PERCEBIDOS E IDEALIZADOS ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS NA FAIXA ETÁRIA ACIMA DE 50 ANOS

MOTIVOS	ASPECTO	MASCULINO (n = 36) MÉDIA	FEMININO (n = 10) MÉDIA	t	GRAUS DE LIBERDADE	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
REALIZAÇÃO	REAL	5.6667	4.7000	1.32	44	0.194	não significante
	IDEAL	9.4167	8.7000	1.20	10*	0.258	não significante
AFILIAÇÃO	REAL	5.1250	3.6000	1.71	44	0.094	*1
	IDEAL	9.4028	8.5000	1.56	10*	0.150	não significante
PODER	REAL	5.4167	6.1000	-1.03	44	0.310	não significante
	IDEAL	7.2778	6.2000	1.83	44	0.074	*1

* Neste caso foi usada uma aproximação do teste "t" (Nie, p. 269).

*1 O julgamento fica suspenso, pois o valor acha-se situado entre 0.05 e 0.10 (Guilford, 1956, p. 216-217).

TABELA 39

COMPARAÇÃO DOS MOTIVOS SOCIAIS BÁSICOS PERCEBIDOS E IDEALIZADOS ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS COM REGIME DE TRABALHO DE ATÉ 20 HORAS

MOTIVOS	ASPECTO	MASCULINO (n = 109) MÉDIA	FEMININO (n = 70) MÉDIA	t	GRAUS DE LIBERDADE	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
REALIZAÇÃO	REAL	4.8410	5.3762	-1.81	177	0.071	*1
	IDEAL	9.1498	9.3190	-1.33	119*	0.186	não significante
AFILIAÇÃO	REAL	5.1560	4.8357	0.87	177	0.387	não significante
	IDEAL	9.2431	9.4143	-1.19	177	0.234	não significante
PODER	REAL	5.3532	5.7357	-1.41	177	0.159	não significante
	IDEAL	7.2248	7.1000	0.53	177	0.595	não significante

* Neste caso foi usada uma aproximação do teste "t" (Nie, p. 269).

*1 O julgamento fica suspenso, pois o valor acha-se situado entre 0.05 e 0.10 (Guilford, 1956, p. 216-217).

TABELA 40
 COMPARAÇÃO DOS MOTIVOS SOCIAIS BÁSICOS PERCEBIDOS E IDEALIZADO ENTRE OS DOCENTES
 MASCULINOS E FEMININOS COM REGIME DE TRABALHO DE 21 A 40 HORAS

MOTIVOS	ASPECTO	MASCULINO (n = 46) MÉDIA	FEMININO (n = 38) MÉDIA	t	GRAUS DE LIBERDADE	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
REALIZAÇÃO	REAL	4.5942	4.9474	-0.81	82	0.419	nã significante
	IDEAL	9.2899	9.0614	0.98	56*	0.331	nã significante
AFILIAÇÃO	REAL	4.2609	4.4079	-0.30	82	0.765	nã significante
	IDEAL	9.2935	9.3289	-0.16	82	0.871	nã significante
PODER	REAL	5.2391	5.4737	-0.60	82	0.552	nã significante
	IDEAL	6.9457	6.9868	-0.12	82	0.903	nã significante

* Neste caso foi usada uma aproximação do teste "t" (Nie, p. 269).

TABELA 41

COMPARAÇÃO DOS MOTIVOS SOCIAIS BÁSICOS PERCEBIDOS E IDEALIZADOS ENTRE OS DOCENTES
MASCULINOS E FEMININOS COM REGIME DE TRABALHO ACIMA DE 40 HORAS
(DEDICAÇÃO EXCLUSIVA)

MOTIVOS	ASPECTO	MASCULINO (n = 54) MÉDIA	FEMININO (n = 34) MÉDIA	t	GRAUS DE LIBERDADE	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
REALIZAÇÃO	REAL	5.4074	4.9314	1.13	86	0.263	não significante
	IDEAL	9.2346	9.3824	-0.72	86	0.471	não significante
AFILIAÇÃO	REAL	4.8796	4.2647	1.18	86	0.241	não significante
	IDEAL	9.2407	9.5735	-1.65	85*	0.104	não significante
PODER	REAL	5.6296	5.5000	0.40	86	0.687	não significante
	IDEAL	6.8611	6.7941	0.21	86	0.834	não significante

* Neste caso foi usada uma aproximação do teste "t" (Nie, p. 269).

TABELA 42

COMPARAÇÃO DOS MOTIVOS SOCIAIS BÁSICOS PERCEBIDOS E IDEALIZADOS ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS NA CLASSE DE PROFESSOR DE ENSINO DE 1º e 2º GRAU

MOTIVOS	ASPECTO	MASCULINO (n = 5) MÉDIA	FEMININO (n = 5) MÉDIA	t	GRAUS DE LIBERDADE	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
REALIZAÇÃO	REAL	5.8000	3.8000	1.45	8	0.186	não significante
	IDEAL	9.6667	8.2667	1.51	4*	0.206	não significante
AFILIAÇÃO	REAL	6.5000	5.1000	0.71	8	0.500	não significante
	IDEAL	9.7000	8.7000	1.11	8	0.297	não significante
PODER	REAL	5.7000	4.9000	1.10	8	0.302	não significante
	IDEAL	6.7000	6.9000	-0.20	8	0.848	não significante

* Neste caso foi usada uma aproximação do teste "t" (Nie, p. 269).

TABELA 43

COMPARAÇÃO DOS MOTIVOS SOCIAIS BÁSICOS PERCEBIDOS E IDEALIZADOS ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS NA CLASSE DE PROFESSOR ADJUNTO

MOTIVOS	ASPECTO	MASCULINO (n = 51) MÉDIA	FEMININO (n = 16) MÉDIA	t	GRAUS DE LIBERDADE	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
REALIZAÇÃO	REAL	4.9739	5.2708	-0.53	65	0.601	não significante
	IDEAL	9.1961	9.2500	-0.24	65	0.807	não significante
AFILIAÇÃO	REAL	4.6275	4.7188	-0.14	65	0.886	não significante
	IDEAL	9.2745	9.2188	0.23	65	0.815	não significante
PODER	REAL	5.0490	5.4688	-0.95	65	0.345	não significante
	IDEAL	6.9804	7.3750	-0.94	65	0.352	não significante

TABELA 44

COMPARAÇÃO DOS MOTIVOS SOCIAIS BÁSICOS PERCEBIDOS E IDEALIZADOS ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS NA CLASSE DE PROFESSOR ASSISTENTE

MOTIVOS	ASPECTO	MASCULINO (n = 67) MÉDIA	FEMININO (n = 37) MÉDIA	t	GRAUS DE LIBERDADE	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
REALIZAÇÃO	REAL	4.6169	4.9009	-0.73	102	0.467	não significante
	IDEAL	9.1443	9.1802	-0.17	102	0.867	não significante
AFILIAÇÃO	REAL	4.5448	4.3919	0.32	102	0.750	não significante
	IDEAL	9.0746	9.4730	-1.66	102	0.099	*1
PODER	REAL	5.2836	5.7297	-1.34	102	0.183	não significante
	IDEAL	6.9179	6.7027	0.73	102	0.465	não significante

*1 O julgamento fica suspenso, pois o valor acha-se situado entre 0.05 e 0.10 (Guilford, 1956, p. 216-217).

TABELA 45

COMPARAÇÃO DOS MOTIVOS SOCIAIS BÁSICOS PERCEBIDOS E IDEALIZADOS ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS NA CLASSE DE PROFESSOR AUXILIAR DE ENSINO

MOTIVOS	ASPECTO	MASCULINO (n = 26) MÉDIA	FEMININO (n = 18) MÉDIA	t	GRAUS DE LIBERDADE	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
REALIZAÇÃO	REAL	4.4615	5.3148	-1.20	26*	0.242	não significante
	IDEAL	9.0897	9.3889	-1.34	42	0.189	não significante
AFILIAÇÃO	REAL	4.1923	4.6111	-0.58	42	0.564	não significante
	IDEAL	9.3462	9.6389	-1.22	42	0.230	não significante
PODER	REAL	5.4231	5.4444	-0.04	42	0.971	não significante
	IDEAL	7.3269	7.0833	0.51	42	0.610	não significante

* Neste caso foi usada uma aproximação do teste "t" (Nie, p. 269).

TABELA 46

COMPARAÇÃO DOS MOTIVOS SOCIAIS BÁSICOS PERCEBIDOS E IDEALIZADOS ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS NA CLASSE DE PROFESSOR COLABORADOR

MOTIVOS	ASPECTO	MASCULINO (n = 30) MÉDIA	FEMININO (n = 47) MÉDIA	t	GRAUS DE LIBERDADE	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
REALIZAÇÃO	REAL	5.1667	5.2199	-0.12	75	0.905	não significante
	IDEAL	9.300	9.3121	-0.07	75	0.944	não significante
AFILIAÇÃO	REAL	5.6667	4.4574	2.14	75	0.036	significante
	IDEAL	9.5500	9.3830	0.87	75	0.386	não significante
PODER	REAL	5.6167	5.6383	-0.05	75	0.958	não significante
	IDEAL	7.2500	7.0426	0.54	75	0.952	não significante

TABELA 47

COMPARAÇÃO DOS MOTIVOS SOCIAIS BÁSICOS PERCEBIDOS E IDEALIZADOS ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS NA CLASSE DE PROFESSOR VISITANTE

MOTIVOS	ASPECTO	MASCULINO (n = 13) MÉDIA	FEMININO (n = 6) MÉDIA	t	GRAUS DE LIBERDADE	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
REALIZAÇÃO	REAL	5.1026	5.2778	-0.18	17	0.863	não significante
	IDEAL	9.3077	9.5000	-0.50	17	0.626	não significante
AFILIAÇÃO	REAL	4.3077	5.0833	-0.66	17	0.520	não significante
	IDEAL	9.1923	9.4167	-0.48	17	0.640	não significante
PODER	REAL	5.1154	5.1667	-0.06	17	0.954	não significante
	IDEAL	7.1154	6.7500	0.57	17	0.575	não significante

TABELA 48

COMPARAÇÃO DOS MOTIVOS SOCIAIS BÁSICOS PERCEBIDOS E IDEALIZADO ENTRE OS DOCENTES
MASCULINOS E FEMININOS NA CLASSE DE PROFESSOR CEDIDO PARA A UFRGS

MOTIVOS	ASPECTO	MASCULINO (n = 2) MÉDIA	FEMININO (n = 5) MÉDIA	t	GRAUS DE LIBERDADE	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
REALIZAÇÃO	REAL	6.0000	5.1333	0.44	5	0.679	não significante
	IDEAL	9.5000	9.0000	0.35	5	0.740	não significante
AFILIAÇÃO	REAL	6.2500	4.3000	1.05	5	0.340	não significante
	IDEAL	9.2500	9.9000	-0.86	1*	0.548	não significante
PODER	REAL	8.0000	6.1000	3.89	5	0.011	significante
	IDEAL	7.7500	7.3000	0.28	5	0.793	não significante

* Neste caso foi usada uma aproximação do teste "t" (Nie, p. 269).

TABELA 49

COMPARAÇÃO DOS MOTIVOS SOCIAIS BÁSICOS PERCEBIDOS E IDEALIZADOS ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS NA CLASSE DE PROFESSOR HORISTA

MOTIVOS	ASPECTO	MASCULINO (n = 5) MÉDIA	FEMININO (n = 8) MÉDIA	t	GRAUS DE LIBERDADE	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
REALIZAÇÃO	REAL	6.3333	6.1250	0.25	11	0.808	não significante
	IDEAL	9.2667	9.7500	-1.87	11	0.088	*1
AFILIAÇÃO	REAL	7.9000	5.3750	2.12	11	0.058	*1
	IDEAL	9.8000	9.6250	0.53	9 *	0.612	não significante
PODER	REAL	6.1000	6.0000	0.07	11	0.944	não significante
	IDEAL	7.7000	7.1875	0.52	11	0.610	não significante

* Neste caso foi usada uma aproximação do teste "t" (Nie, p. 269).

*1 O julgamento fica suspenso, pois o valor acha-se situado entre 0.05 e 0.10 (Guilford, 1956, p. 216-217).

TABELA 50

COMPARAÇÃO DOS MOTIVOS SOCIAIS BÁSICOS PERCEBIDOS E IDEALIZADOS ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS NA QUALIFICAÇÃO DE GRADUAÇÃO

MOTIVOS	ASPECTO	MASCULINO (n = 52) MÉDIA	FEMININO (n = 42) MÉDIA	t	GRAUS DE LIBERDADE	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
REALIZAÇÃO	REAL	4.8269	4.9921	-0.42	92	0.679	não significante
	IDEAL	9.2436	9.0079	1.00	61 *	0.322	não significante
AFILIAÇÃO	REAL	5.1250	4.7381	0.74	92	0.462	não significante
	IDEAL	9.4327	9.1190	1.30	56 *	0.198	não significante
PODER	REAL	5.3365	5.6310	-0.73	92	0.467	não significante
	IDEAL	7.5000	7.4405	0.18	92	0.860	não significante

* Neste caso foi usada uma aproximação do teste "t" (Nie, p. 269).

TABELA 51

COMPARAÇÃO DOS MOTIVOS SOCIAIS BÁSICOS PERCEBIDOS E IDEALIZADOS ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS NA QUALIFICAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO OU ESPECIALIZAÇÃO

MOTIVOS	ASPECTO	MASCULINO (n = 55) MÉDIA	FEMININO (n = 34) MÉDIA	t	GRAUS DE LIBERDADE	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
REALIZAÇÃO	REAL	4.8121	5.4216	-1.41	87	0.163	não significante
	IDEAL	9.0909	9.2941	-0.97	87	0.337	não significante
AFILIAÇÃO	REAL	5.0364	4.4118	1.15	87	0.254	não significante
	IDEAL	9.1455	9.6471	-2.27	75 *	0.007	significante
PODER	REAL	5.6818	5.7941	-0.28	87	0.778	não significante
	IDEAL	6.9636	7.2647	-0.98	87	0.331	não significante

* Neste caso foi usada uma aproximação do teste "t" (Nie, p. 269).

TABELA 52

COMPARAÇÃO DOS MOTIVOS SOCIAIS BÁSICOS PERCEBIDOS E IDEALIZADOS ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS NA QUALIFICAÇÃO DE MESTRADO OBTIDO EM CURSO CREDENCIADO PELO CFE

MOTIVOS	ASPECTO	MASCULINO (n = 42) MÉDIA	FEMININO (n = 43) MÉDIA	t	GRAUS DE LIBERDADE	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
REALIZAÇÃO	REAL	5.4048	5.0078	0.96	83	0.340	não significante
	IDEAL	9.3413	9.4961	-1.12	83	0.268	não significante
AFILIAÇÃO	REAL	5.0595	4.4535	1.21	83	0.231	não significante
	IDEAL	9.4286	9.5698	-0.88	83	0.382	não significante
PODER	REAL	5.2262	5.6744	-1.31	83	0.192	não significante
	IDEAL	6.8690	6.3488	1.77	83	0.080	*1

*1 O julgamento fica suspenso, pois o valor acha-se situado entre 0.05 e 0.10 (Guilford, 1956, p. 216-217).

TABELA 53
 COMPARAÇÃO DOS MOTIVOS SOCIAIS BÁSICOS PERCEBIDOS E IDEALIZADOS ENTRE OS DOCENTES
 MASCULINOS E FEMININOS NA QUALIFICAÇÃO DE MESTRADO
 OBTIDO EM CURSO NO PAÍS

MOTIVOS	ASPECTO	MASCULINO (n = 8) MÉDIA	FEMININO (n = 3) MÉDIA	t	GRAUS DE LIBERDADE	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
REALIZAÇÃO	REAL	4.0417	5.4444	-1.34	9	0.213	não significante
	IDEAL	8.9167	8.8889	0.04	9	0.968	não significante
AFILIAÇÃO	REAL	3.2500	4.3333	-1.18	9	0.270	não significante
	IDEAL	8.9375	8.6667	0.36	9	0.730	não significante
PODER	REAL	5.4375	5.6667	-0.25	2 *	0.824	não significante
	IDEAL	6.4375	6.8333	-0.38	9	0.710	não significante

* Neste caso foi usada uma aproximação do teste "t" (Nie, p. 269).

TABELA 54

COMPARAÇÃO DOS MOTIVOS SOCIAIS BÁSICOS PERCEBIDOS E IDEALIZADOS ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS NA QUALIFICAÇÃO DE MESTRADO OBTIDO NO EXTERIOR

MOTIVOS	ASPECTO	MASCULINO (n = 9) MÉDIA	FEMININO (n = 3) MÉDIA	t	GRAUS DE LIBERDADE	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
REALIZAÇÃO	REAL	3.9259	5.5556	-1.48	10	0.169	não significante
	IDEAL	8.5926	9.7778	-2.54	10	0.030	significante
AFILIAÇÃO	REAL	4.2778	3.6667	0.52	10	0.612	não significante
	IDEAL	8.9444	10.0000	-2.09	10	0.063	*1
PODER	REAL	5.0556	7.1111	0.97	10	0.356	não significante
	IDEAL	4.0000	7.3333	-0.21	10	0.836	não significante

*1 O julgamento fica suspenso, pois o valor acha-se situado entre 0.05 e 0.10 (Guilford, 1956, p. 216-217).

TABELA 55

COMPARAÇÃO DOS MOTIVOS SOCIAIS BÁSICOS PERCEBIDOS E IDEALIZADOS ENTRE OS DOCENTES
MASCULINOS E FEMININOS NA QUALIFICAÇÃO DE DOUTORADO
OBTIDO EM CURSO CREDENCIADO PELO CFE

MOTIVOS	ASPECTO	MASCULINO (n = 12) MÉDIA	FEMININO (n = 6) MÉDIA	t	GRAUS DE LIBERDADE	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
REALIZAÇÃO	REAL	4.5000	5.2778	-0.74	16	0.468	não significante
	IDEAL	9.5556	9.6667	-0.45	16	0.657	não significante
AFILIAÇÃO	REAL	3.6667	4.7500	-1.26	16	0.227	não significante
	IDEAL	9.5833	9.8333	-0.11	16	0.284	não significante
PODER	REAL	5.0833	5.1667	-0.13	16	0.902	não significante
	IDEAL	7.0417	7.0000	0.05	16	0.960	não significante

TABELA 56

COMPARAÇÃO DOS MOTIVOS SOCIAIS BÁSICOS PERCEBIDOS E IDEALIZADOS ENTRE OS DOCENTES
MASCULINOS E FEMININOS NA QUALIFICAÇÃO DE DOUTORADO
OBTIDO NO PAÍS OU NO EXTERIOR

MOTIVOS	ASPECTO	MASCULINO (n = 13) MÉDIA	FEMININO (n = 5) MÉDIA	t	GRAUS DE LIBERDADE	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
REALIZAÇÃO	REAL	5.0513	5.4000	-0.30	16	0.765	nã significante
	IDEAL	9.2308	9.2667	-0.10	16	0.920	nã significante
AFILIAÇÃO	REAL	4.1154	5.7000	-1.12	16	0.278	nã significante
	IDEAL	9.0000	9.400	-0.85	16	0.406	nã significante
PODER	REAL	5.6154	4.4000	2.08	16	0.054	*1
	IDEAL	7.0385	7.300	-0.33	16	0.746	nã significante

*1 O julgamento fica suspenso, pois o valor acha-se situado entre 0.05 e 0.10 (Guilford, 1956, p. 216-217).

TABELA 57

COMPARAÇÃO DOS MOTIVOS SOCIAIS BÁSICOS PERCEBIDOS E IDEALIZADOS ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS NA QUALIFICAÇÃO DE DOUTORADO POR LIVRE DOCÊNCIA OU CONCURSO DE CÁTEDRA

MOTIVOS	ASPECTO	MASCULINO (n = 18) MÉDIA	FEMININO (n = 6) MÉDIA	t	GRAUS DE LIBERDADE	P (SIGNIFICÂNCIA)	INTERPRETAÇÃO
REALIZAÇÃO	REAL	5.6111	5.1667	0.70	22 *	0.493	não significante
	IDEAL	9.2778	8.7778	1.63	22	0.117	não significante
AFILIAÇÃO	REAL	5.7500	4.9167	0.84	22	0.410	não significante
	IDEAL	8.9167	9.0833	-0.28	22	0.786	não significante
PODER	REAL	5.3333	6.1667	-1.09	22	0.287	não significante
	IDEAL	6.9167	6.6667	0.31	22	0.756	não significante

* Neste caso foi usada uma aproximação do teste "t" (Nie, p. 269).

ANEXO III

MÉDIAS DOS FATORES DE CLIMA — REAL E IDEAL — E SATISFAÇÃO,
SEGUNDO: AS ÁREAS E O SEXO, AS FAIXAS ETÁRIAS E O SEXO,
OS REGIMES DE TRABALHO E O SEXO, AS CLASSES E O SEXO,
AS QUALIFICAÇÕES E O SEXO

TABELA 58
MÉDIAS DOS FATORES DE CLIMA - REAL E IDEAL - E SATISFAÇÃO, -
OBTIDAS SEGUNDO AS ÁREAS E O SEXO

FATORES	CLIMA SATISFAÇÃO		ÁREAS											
			CIÊNCIAS EXATAS E TECNOLOGIA		CIÊNCIAS BIOLÓGICAS		FILOSOFIA E CIÊNCIAS DO HOMEM		LETRAS E ARTES		COLEGIO DE APLICAÇÃO E ESC. TÊC. COMÉRCIO			
			MASCULINO n=120	FEMININO n=28	MASCULINO n=54	FEMININO n=23	MASCULINO n=20	FEMININO n=51	MASCULINO n=7	FEMININO n=16	MASCULINO n=9	FEMININO n=18		
CONFORMIDADE	REAL	5.917	6.179	6.889	6.879	6.100	6.765	5.429	7.063	5.667	5.556			
	IDEAL	5.283	4.036	4.426	4.545	5.500	3.941	4.143	7.000	4.778	4.889			
	SATISFAÇÃO	-0.633	-2.143	-2.463	-2.333	-0.600	-2.824	-1.286	-0.063	-0.889	-0.667			
RESPONSABILIDADE	REAL	6.150	6.429	5.389	6.667	6.400	5.627	7.571	5.938	7.111	5.167			
	IDEAL	8.850	8.571	9.130	9.303	8.350	9.294	9.714	8.563	9.444	9.167			
	SATISFAÇÃO	2.700	2.143	3.741	2.636	1.950	3.667	2.143	2.625	2.333	4.000			
PADRÕES DE DESEMPENHO	REAL	3.925	4.071	4.259	5.212	4.200	4.353	4.857	4.500	5.333	6.000			
	IDEAL	9.242	9.107	9.333	9.667	9.700	9.412	9.143	8.813	9.111	9.278			
	SATISFAÇÃO	5.317	5.036	5.074	4.455	5.500	5.059	4.286	4.313	3.778	3.278			
RECOMPENSAS	REAL	3.950	3.893	4.870	4.030	3.400	3.941	6.286	3.313	6.778	5.056			
	IDEAL	9.175	9.536	9.167	9.519	9.650	9.255	9.429	9.500	5.889	8.944			
	SATISFAÇÃO	5.225	5.643	4.296	5.515	6.250	5.314	3.143	6.188	3.111	3.889			
CLAREZA ORGANIZACIONAL	REAL	4.433	4.679	5.037	5.121	4.300	4.941	6.143	4.375	6.000	5.056			
	IDEAL	9.300	9.643	9.519	9.576	9.550	9.216	9.286	9.375	9.889	9.389			
	SATISFAÇÃO	4.867	4.964	4.481	4.455	5.250	4.275	3.143	5.000	3.889	4.333			
CALOR HUMANO E APOIO	REAL	5.208	5.536	5.759	5.182	5.150	5.020	6.571	5.125	8.111	5.667			
	IDEAL	9.125	9.357	9.481	9.727	9.200	9.373	9.571	9.625	9.667	9.500			
	SATISFAÇÃO	3.917	3.821	3.722	4.545	4.050	4.353	3.000	4.500	1.556	3.833			
LIDERANÇA	REAL	4.483	4.714	5.000	5.091	3.850	4.392	5.429	3.938	6.556	5.500			
	IDEAL	9.092	9.357	9.352	9.515	8.850	9.471	9.286	9.313	9.333	9.333			
	SATISFAÇÃO	4.608	4.643	4.352	4.424	5.000	5.078	3.857	5.375	2.778	3.833			

TABELA 60
 MÉDIAS DOS FATORES DE CLIMA — REAL E IDEAL — E SATISFAÇÃO — E SATISFAÇÃO,
 OBTIDAS SEGUNDO OS REGIMES DE TRABALHO E O SEXO

FATORES	CLIMA	REGIMES DE TRABALHO													
		ATE 20 HORAS						DE 21 A 40 HORAS						ACIMA DE 40 HORAS (DE)	
		MASCULINO n=109		FEMININO n=70		MASCULINO n=46		FEMININO n=38		MASCULINO n=54		FEMININO n=34			
CONFORMIDADE	SATISFAÇÃO	5.899	6.543	6.543	6.289	6.543	6.289	4.783	4.632	4.783	4.611	6.370	4.611	6.853	4.088
	IDEAL	5.284	4.743	4.743	4.632	4.783	4.632	-1.761	-1.658	-1.761	-1.759	6.315	6.265	6.265	3.000
	SATISFAÇÃO	-0.615	-1.800	-1.800	-1.658	-1.761	-1.658	8.978	8.816	8.978	8.944	8.944	8.944	8.944	8.944
RESPONSABILIDADE	IDEAL	5.954	6.043	6.043	5.553	6.043	5.553	8.978	8.816	8.978	8.944	8.944	8.944	8.944	8.944
	SATISFAÇÃO	2.936	3.029	3.029	3.263	3.029	3.263	3.000	3.263	3.000	2.630	2.630	2.630	2.630	2.630
PADRÕES DE DESEMPENHO	REAL	3.917	4.886	4.886	4.842	4.886	4.842	3.696	4.842	3.696	4.778	4.778	4.778	4.778	4.778
	IDEAL	9.239	9.443	9.443	9.000	9.443	9.000	9.457	9.000	9.457	9.241	9.241	9.241	9.241	9.241
	SATISFAÇÃO	5.321	4.557	4.557	4.158	4.557	4.158	5.761	4.158	5.761	4.463	4.463	4.463	4.463	4.463
RECOMPENSAS	REAL	4.541	4.371	4.371	3.684	4.371	3.684	3.543	3.684	3.543	4.407	4.407	4.407	4.407	4.407
	IDEAL	9.183	9.357	9.357	9.184	9.357	9.184	9.413	9.184	9.413	9.241	9.241	9.241	9.241	9.241
	SATISFAÇÃO	4.642	4.986	4.986	5.500	4.986	5.500	5.870	5.500	5.870	4.833	4.833	4.833	4.833	4.833
CLAREZA ORGANIZACIONAL	REAL	4.651	5.200	5.200	4.447	5.200	4.447	4.109	4.447	4.109	5.130	5.130	5.130	5.130	5.130
	IDEAL	9.321	9.443	9.443	9.368	9.443	9.368	9.435	9.368	9.435	9.519	9.519	9.519	9.519	9.519
	SATISFAÇÃO	4.670	4.243	4.243	4.921	4.243	4.921	5.326	4.921	5.326	4.389	4.389	4.389	4.389	4.389
CALOR HUMANO E APOIO	REAL	5.771	5.300	5.300	5.132	5.300	5.132	4.978	5.132	4.978	5.352	5.352	5.352	5.352	5.352
	IDEAL	9.303	9.471	9.471	9.474	9.471	9.474	9.174	9.474	9.174	9.241	9.241	9.241	9.241	9.241
	SATISFAÇÃO	3.532	4.171	4.171	4.342	4.171	4.342	4.196	4.342	4.196	3.879	3.879	3.879	3.879	3.879
LIDERANÇA	REAL	4.807	4.929	4.929	4.658	4.929	4.658	3.935	4.658	3.935	4.889	4.889	4.889	4.889	4.889
	IDEAL	9.165	9.457	9.457	9.342	9.457	9.342	9.109	9.342	9.109	9.111	9.111	9.111	9.111	9.111
	SATISFAÇÃO	4.350	4.529	4.529	4.684	4.529	4.684	5.174	4.684	5.174	4.222	4.222	4.222	4.222	4.222

TABELA 61

MÉDIAS DOS FATORES DE CLIMA - REAL E IDEAL - E SATISFAÇÃO,
OBTIDAS SEGUNDO AS CLASSES E O SEXO

FATORES	CLIMA		C L A S S E S																	
	SATISFAÇÃO		PROF. ENSINO 1º e 2º GRAU		TITULAR		ADJUNTO		ASSISTENTE		AUXILIAR DE ENSINO		COLABORADOR		VISITANTE		PROF. CEDIDO PARA A UFRGS		HORISTA	
	MASC. n=5	FEM. n=5	MASC. n=5	FEM. n=5	MASC. n=10	FEM. n=10	MASC. n=51	FEM. n=16	MASC. n=67	FEM. n=37	MASC. n=26	FEM. n=18	MASC. n=30	FEM. n=47	MASC. n=13	FEM. n=6	MASC. n=2	FEM. n=5	MASC. n=5	FEM. n=8
CONFORMIDADE	REAL	5.200	5.800	7.200	-	5.471	6.625	6.478	6.811	6.423	6.833	6.067	6.426	6.538	5.667	8.000	7.200	5.400	6.000	
	IDEAL	3.800	5.400	5.400	-	4.843	5.438	4.851	3.784	5.308	4.833	5.200	4.681	4.846	4.000	6.000	5.200	6.200	4.500	
	SATISFAÇÃO	-1.400	-0.400	-1.800	-	-0.627	-1.188	-1.627	-3.027	-1.115	-2.000	-0.867	-1.745	-1.692	-1.667	-2.000	-2.000	-0.800	-1.500	
RESPONSABILIDADE	REAL	6.200	4.000	7.400	-	5.980	5.875	5.731	5.659	5.808	6.278	6.300	6.340	6.000	7.000	6.000	6.200	8.200	5.000	
	IDEAL	9.800	8.600	9.000	-	8.980	9.250	8.866	8.919	8.808	8.667	8.733	9.191	9.077	9.333	9.500	9.000	9.200	9.375	
	SATISFAÇÃO	3.600	4.600	1.600	-	3.000	3.375	3.134	3.270	3.000	2.389	2.433	2.851	3.077	2.333	3.500	2.800	1.000	4.375	
PADRÕES DE DESEMPENHO	REAL	5.600	3.600	4.300	-	4.059	4.375	4.134	4.514	3.346	4.778	4.133	4.447	4.154	4.667	6.000	6.000	4.600	7.250	
	IDEAL	9.200	8.000	9.000	-	9.235	9.313	9.254	9.243	9.192	9.778	9.567	9.340	9.538	9.667	9.500	8.200	9.000	10.000	
	SATISFAÇÃO	3.600	4.400	4.700	-	5.176	4.938	5.119	4.730	5.846	5.000	5.433	4.894	5.385	5.000	3.500	2.200	4.400	2.750	
RECOMPENSAS	REAL	6.000	4.400	5.500	-	4.176	4.063	4.119	3.757	2.923	3.667	5.067	3.979	3.538	4.333	6.500	4.400	7.000	4.675	
	IDEAL	9.800	8.000	8.500	-	9.294	9.313	9.030	9.297	9.423	9.722	9.533	9.383	9.308	9.333	9.500	10.000	9.800	9.375	
	SATISFAÇÃO	3.800	3.600	3.000	-	5.118	5.250	4.910	5.541	6.500	6.056	4.467	5.404	5.769	5.000	3.000	5.600	2.800	4.500	
CLAREZA ORGANIZACIONAL	REAL	5.600	3.800	5.700	-	4.882	5.563	3.985	4.541	4.231	4.889	5.067	4.872	5.154	4.167	6.000	3.200	6.200	6.125	
	IDEAL	10.000	8.200	9.500	-	9.373	9.188	9.313	9.378	9.269	9.722	9.600	9.404	9.308	9.500	9.500	9.500	9.800	9.875	
	SATISFAÇÃO	4.400	4.400	3.800	-	4.490	3.625	5.328	4.838	5.038	4.833	4.533	4.532	4.154	5.333	3.500	6.600	3.400	3.750	
CALOR HUMANO E APOIO	REAL	7.000	5.800	6.800	-	5.078	5.375	4.970	5.027	5.462	5.556	6.267	4.936	5.077	5.833	6.000	4.200	8.800	5.875	
	IDEAL	9.600	9.400	9.100	-	9.255	9.125	9.119	9.649	9.269	9.556	9.567	9.383	9.077	9.500	9.000	9.800	9.800	9.875	
	SATISFAÇÃO	2.600	3.600	2.300	-	4.176	3.750	4.149	4.622	3.808	4.000	3.300	4.447	4.000	3.667	3.000	5.600	1.000	4.000	
LIDERANÇA	REAL	6.200	4.000	6.000	-	4.627	4.313	4.090	4.649	4.423	4.056	5.167	4.851	4.692	4.667	8.000	5.000	6.800	6.000	
	IDEAL	9.600	8.400	8.600	-	9.118	9.313	8.985	9.622	9.346	9.333	9.300	9.404	9.385	9.500	9.500	9.400	9.200	9.875	
	SATISFAÇÃO	3.400	4.400	2.600	-	4.176	5.000	4.896	4.973	4.923	5.278	4.133	4.553	5.692	4.833	1.500	4.400	2.400	3.875	

TABELA 62

MEDIAS DOS FATORES DE CLIMA - REAL E IDEAL - E SATISFAÇÃO, OBTIDAS SEGUNDO AS QUALIFICAÇÕES E O SEXO

FATORES	CLIMA		QUALIFICAÇÕES															
	SATISFAÇÃO	REAL	GRADUAÇÃO		APERFEIÇOAM./ESPECIALIZAÇÃO		MESTRADO CURSO PELO CFE		MESTRADO NO PAIS		MESTRADO NO EXTERIOR		DOUTORADO CURSO PELO CFE		DOUTORADO NO PAIS/EXTERIOR		DOUTORADO LIVRE DOCENCIA CONC. CATEDRA	
			MASC. n=52	FEM. n=42	MASC. n=55	FEM. n=34	MASC. n=42	FEM. n=43	MASC. n=8	FEM. n=3	MASC. n=9	FEM. n=3	MASC. n=12	FEM. n=6	MASC. n=13	FEM. n=5	MASC. n=18	FEM. n=6
CONFORMIDADE	REAL	5.615	6.286	6.400	7.206	5.905	6.674	7.750	6.333	6.889	4.000	6.750	6.000	6.846	4.600	5.667	7.333	
	IDEAL	5.673	5.643	4.818	5.029	4.500	3.163	4.625	4.667	5.222	4.667	4.833	4.333	5.077	5.200	4.889	3.833	
	SATISFAÇÃO	0.058	-0.643	-1.582	-2.176	-1.405	-3.512	-3.125	-1.667	-1.667	-1.667	-1.917	-1.667	-1.769	0.600	-0.778	-3.500	
RESPONSABILIDADE	REAL	6.250	5.381	5.836	6.382	6.429	6.116	5.625	6.667	4.889	7.333	5.167	5.833	6.308	6.200	6.444	5.500	
	IDEAL	9.154	8.905	8.873	9.176	8.857	9.116	8.625	8.667	7.667	9.333	9.333	9.333	9.154	9.200	8.889	8.500	
	SATISFAÇÃO	2.904	3.524	3.036	2.794	2.429	3.000	3.000	2.000	2.778	2.000	4.167	3.500	2.846	3.000	2.444	3.000	
PADRÕES DE DESEMPENHO	REAL	3.615	4.857	3.927	4.912	4.857	4.395	3.750	4.000	3.333	5.667	3.167	5.333	4.538	4.400	5.060	3.833	
	IDEAL	9.115	9.048	9.255	9.147	9.524	9.698	9.125	9.000	8.889	10.000	9.583	9.833	9.154	9.400	9.500	9.000	
	SATISFAÇÃO	5.500	4.190	5.327	4.235	4.667	5.302	5.375	5.000	5.556	4.333	6.417	4.500	4.615	5.000	4.500	5.167	
RECOMPENSAS	REAL	4.442	4.262	4.600	3.794	4.405	3.907	2.625	2.333	2.778	3.333	3.167	4.000	3.846	5.200	5.167	3.833	
	IDEAL	9.404	8.929	9.145	9.676	9.476	9.488	8.750	8.667	9.000	10.000	9.583	9.833	9.231	9.600	8.722	9.167	
	SATISFAÇÃO	4.962	4.667	4.545	5.882	5.071	5.581	6.125	6.333	6.222	6.667	6.417	5.833	5.385	4.400	3.556	5.333	
CLAREZA ORGANIZACIONAL	REAL	4.165	4.738	4.673	4.971	4.929	4.512	2.750	5.667	3.556	3.667	5.167	4.667	4.308	5.600	5.389	6.167	
	IDEAL	9.462	9.071	9.145	9.559	9.643	9.674	9.000	9.000	9.222	10.000	9.750	9.833	9.385	9.200	9.444	8.833	
	SATISFAÇÃO	4.846	4.333	4.473	4.588	4.714	5.163	6.250	3.333	5.667	6.333	4.583	5.167	5.077	3.600	4.056	2.667	
CALOR HUMANO E APOIO	REAL	5.808	5.214	5.473	5.029	5.714	5.000	3.875	6.333	5.778	4.000	4.167	5.500	4.385	6.200	6.333	6.000	
	IDEAL	9.462	9.310	9.145	9.618	9.381	9.651	9.125	8.667	8.889	10.000	9.583	9.833	8.769	9.200	9.111	9.000	
	SATISFAÇÃO	3.654	4.095	3.673	4.588	3.667	4.651	5.250	2.333	3.111	6.000	5.417	4.333	4.385	3.000	2.778	3.000	
LIDERANÇA	REAL	5.058	4.976	4.964	4.382	4.548	4.674	3.125	5.000	3.222	4.000	3.417	4.333	4.385	4.200	5.000	5.000	
	IDEAL	9.327	9.238	9.109	9.500	9.238	9.535	8.250	9.000	9.000	10.000	9.250	9.667	9.000	9.400	8.944	9.500	
	SATISFAÇÃO	4.269	4.262	4.115	5.118	4.690	4.860	5.125	4.000	5.778	6.000	5.833	5.333	5.615	5.200	3.944	4.500	

ANEXO IV

SIGNIFICÂNCIA DA PERCEPÇÃO DE CLIMA REAL E IDEAL ENTRE OS DOCENTES
MASCULINOS E FEMININOS SEGUNDO A ÁREA, A FAIXA ETÁRIA,
O REGIME DE TRABALHO, A CLASSE E A QUALIFICAÇÃO,
OBTIDA ATRAVÉS DO TESTE χ^2

TABELA 63

SIGNIFICÂNCIA DA PERCEÇÃO DE CLIMA REAL ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS,
SEGUNDO A ÁREA, OBTIDA ATRAVÉS DO TESTE χ^2

FATORES	CIÊNCIAS EXATAS E TECNOLOGIA	CIÊNCIAS BIOLÓGICAS	FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS	LETRAS E ARTES	1º e 2º GRAUS
	m=120 — f=28	m=54 — f=33	m=50 — f=21	m=7 — f=16	m=9 — f=18
CONFORMIDADE	não significante	não significante	não significante	não significante	não significante
RESPONSABILIDADE	não significante	significante	não significante	*	*
PADRÕES DE DESEMPENHO..	não significante	não significante	não significante	não significante	não significante
RECOMPENSAS	não significante	não significante	não significante	não significante	não significante
CLAREZA ORGANIZACIONAL.	não significante	não significante	não significante	não significante	não significante
CALOR HUMANO E APOIO ..	não significante	não significante	não significante	não significante	*
LIDERANÇA	não significante	não significante	não significante	não significante	não significante

* julgamento suspenso

m = número de sujeitos do sexo masculino.

f = número de sujeitos do sexo feminino.

TABELA 64

SIGNIFICÂNCIA DA PERCEÇÃO DE CLIMA IDEAL ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
SEGUNDO A ÁREA, OBTIDA ATRAVÉS DO TESTE χ^2

FATORES	CIÊNCIAS EXATAS E TECNOLOGIA	CIÊNCIAS BIOLÓGICAS	FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS	LETRAS E ARTES	1º e 2º GRAUS
	m = 120 — f = 28	m = 54 — f = 33	m = 20 — f = 51	m = 7 — f = 16	m = 9 — f = 18
CONFORMIDADE	não significante	não significante	não significante	significante	não significante
RESPONSABILIDADE	não significante	não significante	não significante	*	não significante
PADRÕES DE DESEMPENHO ..	não significante	não significante	não significante	não significante	não significante
RECOMPENSAS	*	não significante	não significante	não significante	não significante
CLAREZA ORGANIZACIONAL...	significante	não significante	não significante	não significante	não significante
CALOR HUMANO E APOIO ...	não significante	não significante	não significante	não significante	não significante
LIDERANÇA	não significante	não significante	não significante	não significante	não significante

* julgamento suspenso

m = número de sujeitos do sexo masculino.

f = número de sujeitos do sexo feminino.

TABELA 65

SIGNIFICÂNCIA DA PERCEÇÃO DE CLIMA REAL ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
SEGUNDO A FAIXA ETÁRIA, OBTIDA ATRAVÉS DO TESTE χ^2

FATORES	De 23 ATÉ 30 ANOS	De 31 a 40 ANOS	De 41 a 50 ANOS	ACIMA DE 50 ANOS
	m = 28 — f = 32	m = 87 — f = 77	m = 63 — f = 34	m = 36 — f = 10
CONFORMIDADE	não significante	não significante	não significante	não significante
RESPONSABILIDADE	não significante	não significante	não significante	não significante
PADRÕES DE DESEMPENHO ..	não significante	*	não significante	não significante
RECOMPENSAS	não significante	não significante	não significante	não significante
CLAREZA ORGANIZACIONAL...	não significante	não significante	não significante	não significante
CALOR HUMANO E APOIO ...	não significante	não significante	não significante	não significante
LIDERANÇA	não significante	não significante	não significante	não significante

* Julgamento suspenso

m = número de sujeitos do sexo masculino.

f = número de sujeitos do sexo feminino.

TABELA 66

SIGNIFICÂNCIA DA PERCEPÇÃO DE CLIMA IDEAL ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
SEGUNDO A FAIXA ETÁRIA, OBTIDA ATRAVÉS DO TESTE χ^2

FATORES	De 23 ATÉ 30 ANOS	De 31 a 40 ANOS	De 41 a 50 ANOS	ACIMA DE 50 ANOS
		m = 28 — f = 32	m = 87 — f = 77	m = 63 — f = 34
CONFORMIDADE	não significante	não significante	não significante	não significante
RESPONSABILIDADE	não significante	não significante	não significante	não significante
PADRÕES DE DESEMPENHO..	não significante	significante	não significante	não significante
RECOMPENSAS	não significante	*	não significante	não significante
CLAREZA ORGANIZACIONAL.	não significante	não significante	não significante	significante
CALOR HUMANO E APOIO ..	não significante	significante	não significante	*
LIDERANÇA	não significante	*	não significante	não significante

* julgamento suspenso

m = número de sujeitos do sexo masculino.

f = número de sujeitos do sexo feminino.

TABELA 67
SIGNIFICÂNCIA DA PERCEÇÃO DE CLIMA REAL ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
SEGUNDO O REGIME DE TRABALHO, OBTIDA ATRAVÉS DO TESTE χ^2

FATORES	ATÉ 20 HORAS	DE 21 a 40 HORAS	ACIMA DE 40 HORAS (DE)
	m = 109 — f = 70	m = 46 — f = 38	m = 54 — f = 34
CONFORMIDADE	não significante	não significante	não significante
RESPONSABILIDADE	não significante	não significante	não significante
PADRÕES DE DESEMPENHO	não significante	não significante	não significante
RECOMPENSAS	não significante	não significante	não significante
CLAREZA ORGANIZACIONAL	não significante	não significante	não significante
CALOR HUMANO E APOIO	não significante	não significante	não significante
LIDERANÇA	não significante	não significante	não significante

m = número de sujeitos do sexo masculino.
f = número de sujeitos do sexo feminino.

TABELA 68
SIGNIFICÂNCIA DA PERCEÇÃO DE CLIMA IDEAL ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
SEGUNDO O REGIME DE TRABALHO, OBTIDA ATRAVÉS DO TESTE χ^2

FATORES	ATÉ 20 HORAS	DE 21 a 40 HORAS	ACIMA DE 40 HORAS (DE)
	m = 109 — f = 70	m = 46 — f = 38	m = 54 — f = 34
CONFORMIDADE	não significante	não significante	não significante
RESPONSABILIDADE	*	não significante	não significante
PADRÕES DE DESEMPENHO	significante	não significante	não significante
RECOMPENSAS	significante	não significante	não significante
CLAREZA ORGANIZACIONAL	*	não significante	não significante
CALOR HUMANO E APOIO	*	não significante	não significante
LIDERANÇA	significante	não significante	não significante

* julgamento suspenso

m = número de sujeitos do sexo masculino

f = número de sujeitos do sexo feminino.

TABELA 69

SIGNIFICÂNCIA DA PERCEÇÃO DE CLIMA REAL ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
SEGUNDO A CLASSE, OBTIDA ATRAVÉS DO TESTE χ^2

FATORES	1º e 2º GRAUS	ADJUNTO	ASSISTENTE	AUXILIAR DE ENSINO	COLABORADOR	VISITANTE	CEDIDO	HORISTA
		m = 5 f = 5	m = 51 f = 16	m = 67 f = 37	m = 26 f = 18	m = 30 f = 47	m = 13 f = 6	m = 2 f = 5
CONFORMIDADE	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.
RESPONSABILIDADE	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	signif.
PADRÕES DE DESEMPENHO ..	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.
RECOMPENSAS	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.
CLAREZA ORGANIZACIONAL..	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.
CALOR HUMANO E APOIO ...	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	signif.	não signif.	não signif.	não signif.
LIDERANÇA	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.

m = número de sujeitos do sexo masculino.

f = número de sujeitos do sexo feminino.

TABELA 70
SIGNIFICÂNCIA DA PERCEPÇÃO DE CLIMA IDEAL ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
SEGUNDO A CLASSE, OBTIDA ATRAVÉS DO TESTE χ^2

FATORES	1º e 2º GRAUS		ADJUNTO		ASSISTENTE		AUXILIAR DE ENSINO		COLABORADOR		VISITANTE		CEDIDO		HORISTA	
	m = 5	f = 5	m = 51	f = 16	m = 67	f = 37	m = 26	f = 18	m = 30	f = 47	m = 13	f = 6	m = 2	f = 5	m = 5	f = 8
CONFORMIDADE	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	*	*
RESPONSABILIDADE	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.
PADRÕES DE DESEMPENHO ..	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.
RECOMPENSAS	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.
CLAREZA ORGANIZACIONAL..	signif.	signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.
CALOR HUMANO E APOIO ...	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	signif.	signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.
LIDERANÇA	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	signif.	signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.

* julgamento suspenso

m = número de sujeitos do sexo masculino.

f = número de sujeitos do sexo feminino.

TABELA 71

SIGNIFICÂNCIA DA PERCEPÇÃO DE CLIMA REAL ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
SEGUNDO A QUALIFICAÇÃO, OBTIDA ATRAVÉS DO TESTE χ^2

FATORES	GRADUAÇÃO	APERF./ ESPEC.	MESTRADO CFE	MESTRADO NO PAÍS	MESTRADO NO EXTERIOR	DOUTORADO CFE	DOUTORADO NO PAÍS/ EXTERIOR	DOUTORADO L. DOCÊNC. CONC. CAT.
	m = 52 f = 42	m = 55 f = 34	m = 42 f = 43	m = 8 f = 3	m = 9 f = 3	m = 12 f = 6	m = 13 f = 5	m = 18 f = 6
CONFORMIDADE	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	*	não signif.	não signif.	não signif.
RESPONSABILIDADE	*	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	*
PADRÕES DE DESEMPENHO ..	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.
RECOMPENSAS	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.
CLAREZA ORGANIZACIONAL...	não signif.	não signif.	não signif.	signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.
CALOR HUMANO E APOIO ...	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.
LIDERANÇA	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.

* julgamento suspenso

m = número de sujeitos do sexo masculino.
f = número de sujeitos do sexo feminino.

TABELA 72
SIGNIFICÂNCIA DA PERCEPÇÃO DE CLIMA IDEAL ENTRE OS DOCENTES MASCULINOS E FEMININOS
SEGUNDO A QUALIFICAÇÃO, OBTIDA ATRAVÉS DO TESTE χ^2

FATORES	GRADUAÇÃO	APERF. / ESPEC.	MESTRADO CFE	MESTRADO NO PAÍS	MESTRADO NO EXTERIOR	DOUTORADO CFE	DOUTORADO NO PAÍS/ EXTERIOR	DOUTORADO L.DOCÊNC. CONC.CAT.
	m = 52 f = 42	m = 55 f = 34	m = 42 f = 43	m = 8 f = 3	m = 9 f = 3	m = 12 f = 6	m = 13 f = 5	m = 18 f = 6
CONFORMIDADE	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.
RESPONSABILIDADE	não signif.	signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.
PADRÕES DE DESEMPENHO ..	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	signif.
RECOMPENSAS	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	*	não signif.	não signif.	não signif.
CLAREZA ORGANIZACIONAL..	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	*	não signif.	não signif.	não signif.
CALOR HUMANO E APOIO ...	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.
LIDERANÇA	não signif.	não signif.	não signif.	não signif.	*	não signif.	não signif.	não signif.

* julgamento suspenso

m = número de sujeitos do sexo masculino.

f = número de sujeitos do sexo feminino.

ANEXO V

QUESTIONÁRIO

Porto Alegre, setembro de 1980.

Senhor(a) Professor(a):

Utilizando o resultado de alguns estudos referentes a clima organizacional tem-se que a soma das personalidades individuais dos que vivem dentro de uma organização forma a personalidade daquela organização, determinando seu clima, que pode ser medido através de determinados instrumentos.

Nosso objetivo, pois, é verificar em que níveis tanto real (R) quanto ideal (I), se encontra tal percepção de clima, comparando os dados entre os docentes masculinos e femininos da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, e, a partir daí, tentar estabelecer algumas correlações cujos resultados contribuam para que a distância entre o real (R) e o ideal (I) se torne cada vez menor.

Para isso, é necessário saber sua opinião, muito importante para este trabalho.

Assim, foi elaborado um questionário (anexo) contendo em cada item a definição do parâmetro que se quer medir, totalizando sete (7) ítems.

Para cada uma das sete dimensões (ítems) do clima organizacional descritas, coloque a letra R sobre o número que indica a sua estimativa da posição atual (real) da organização quanto a essa dimensão, e um I sobre o número que indica sua opinião sobre onde a organização deveria estar (ideal) quanto à mesma dimensão, na escala de 1 a 10 pontos, constante do questionário anexo, onde 10 é a nota máxima.

Esclarecemos que as respostas dadas são confidenciais e não identificáveis (o questionário não deverá ser assinado), utilizando-se os dados somente para fins de pesquisa.

Depois de preenchido, o que V. S^a terá a fazer é devolvê-lo através das vias internas de tramitação da Universidade (Protocolo Geral), dobrando-o e grampeando-o de forma a destacar o destinatário já impresso no verso do instrumento.

A colaboração de V. S^a nesta pesquisa é importante não só para que a signatária obtenha o título de Mestre em Administração, mas também para esta Universidade.

Agradecemos, desde já, a presteza de suas informações.


Bel. Liana Yara Richter,
Pesquisadora

Escala do clima da organização (Litwin e Kolb)

1. **Conformidade.** O sentimento de que existem muitas restrições impostas pela organização; o grau em que seus membros sentem que existem muitas regras, procedimentos, diretrizes e práticas que têm de ser seguidas tirando sua liberdade de fazer o trabalho como eles gostariam de fazê-lo.

Conformidade não é uma característica desta organização 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Conformidade é muito característica desta organização

2. **Responsabilidade.** É dada responsabilidade pessoal aos membros da organização para cumprimento de sua parte na consecução dos objetivos da organização; o grau em que os membros sentem que podem tomar decisões e resolver problemas sem terem de consultar seus superiores a todo momento.

Nenhuma responsabilidade é dada na organização 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Existe grande ênfase na responsabilidade pessoal na organização

3. **Padrões.** A ênfase que a organização coloca no desempenho de alta qualidade e na produção elevada, incluindo o grau em que os membros da organização sentem que ela coloca objetivos estimulantes para eles, transmitindo-lhes o comprometimento com esses objetivos.

Os padrões são muito baixos ou inexistentes na organização 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Metas elevadas e estimulantes são propostas pela organização

4. **Recompensas.** O grau em que os membros sentem que são reconhecidos e recompensados por bom trabalho, ao invés de serem ignorados, criticados ou punidos quando algo sai errado.

Membros são ignorados, punidos ou criticados 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Membros são reconhecidos e recompensados positivamente

5. **Clareza organizacional.** O sentimento entre os membros de que as coisas são bem organizadas e os objetivos estão claramente definidos, ao invés de serem desordenados, confusos ou caóticos.

A organização é desordenada, confusa e caótica 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 A organização é bem organizada, com objetivos claramente definidos

6. **Calor humano e apoio.** O sentimento de que a amizade é uma norma valorizada na organização; que membros confiam uns nos outros e oferecem apoio uns aos outros. O sentimento de que boas relações prevalecem no ambiente de trabalho.

Não há calor humano nem apoio na organização 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Calor humano e apoio são muito característicos na organização

7. **Liderança.** O desejo dos membros da organização de aceitarem a liderança e direção de outros membros mais qualificados. Quando surgem necessidades de liderança os membros sentem-se em liberdade para assumi-la e são recompensados por uma liderança bem sucedida. A liderança é baseada em capacidade. A organização não é dominada por uma ou duas pessoas ou dependente delas.

Liderança não é recompensada; os membros são dominados ou dependentes e resistem a tentativas de liderança 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Os membros aceitam e recompensam a liderança baseada em capacidade.

Departamento ao qual pertence:

Idade: anos

Sexo: masculino feminino

Datilografia:

GISLAINE & GRAZIELA BARCELLOS
Rua Gen. Lima e Silva, 625 - ap. 62
Cidade Baixa
Tel.: (0512) 25-8594
90.000 - PORTO ALEGRE - RS - BRASIL