



UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE MOTRICIDADE HUMANA



## **Estilos de Liderança dos Professores e Comportamentos de Risco de Alunos Adolescentes**

Tese elaborada com vista à obtenção do Grau de Doutor em Ciências da  
Educação na Especialidade de Educação para a Saúde

Tese por compilação de artigos, realizada ao abrigo da alínea a) do nº 2 do artº  
31º do Decreto-Lei nº 230/2009

**Orientador: Professora Doutora Maria Margarida Nunes Gaspar de  
Matos**

**Coorientador: Professor Doutor José Manuel Fragoso Alves Diniz**

**Júri:**

**Presidente**

**Professor Doutor António Fernando Boletto Rosado**

**Vogais**

**Professor Doutor Saul Neves de Jesus**

**Professora Doutora Maria Margarida Nunes Gaspar de Matos**

**Professora Doutora Maria Celeste Rocha Simões**

**Professor Doutor Adilson Passos da Costa Marques**

**Professor Doutor Nuno Eduardo Marques de Loureiro**

**Professora Doutora Maria Izabel da Costa Antunes Machado Baptista**

**Jaqueline Maria Cunha da Cruz**

**Setembro 2016**

## DECLARAÇÃO

Nome: Jaqueline Maria Cunha da Cruz

Endereço eletrónico: [jmcunhac@hotmail.com](mailto:jmcunhac@hotmail.com)

Telemóvel: 96 244 77 79

Cartão de cidadão nº 6469578 6ZZ4

Título da tese:

“Estilos de liderança dos professores e comportamentos de risco de alunos adolescentes”

Orientador: Professora Doutora Maria Margarida Nunes Gaspar de Matos

Coorientador: Professor Doutor José Manuel Fragoso Alves Diniz

Ano de conclusão: 2016

Designação do ramo de conhecimento do Doutoramento:

Ciências da Educação na especialidade de Educação para a Saúde

De acordo com a legislação em vigor não é permitida a reprodução de qualquer parte desta tese/trabalho.

Faculdade de Motricidade Humana, Universidade de Lisboa, \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

## **Agradecimentos**

Um agradecimento especial à minha Orientadora de Dissertação, Professora Doutora Margarida Gaspar de Matos, que me acompanhou ao longo desta jornada, com empenho, interesse e rigor, bem como pelo seu constante incentivo e oportunidades facultadas.

Um grande agradecimento ao meu Coorientador Professor Doutor José Alves Diniz, pelo acompanhamento que me concedeu e pela disponibilidade demonstrada.

Ao Professor Doutor Adilson Marques pela disponibilidade, ensinamentos e generosidade.

À Professora Doutora Rita Francisco, pela partilha de um dos instrumentos deste trabalho e pela sua generosidade.

Ao Professor Doutor Marcos Onofre e à Mestre Elizabeth Schau dos Santos, pela partilha e generosidade.

À Professora Doutora Gina Tomé, pelos muitos ensinamentos, nomeadamente no que se refere ao EQS.

À Professora Ana Paula Catalão, pelos ensinamentos informáticos e disponibilidade.

À Gina Tomé, à Inês Camacho, à Lúcia Ramiro, à Marta Reis e ao Paulo Gomes, pelo incentivo e amizade.

À Teresa Santos e Diana Frasquilho, minhas colegas e amigas, pela cumplicidade, partilha e incentivo.

À Cátia Branquinho, pela amizade e cumplicidade, fundamentais em muitos momentos.

Ao meu filho André Torcato, pelo carinho e cumplicidade, e ainda pela revisão do Inglês.

A todos os Professores participantes neste trabalho, pois sem o seu precioso contributo este não teria sido possível.

À Diretora Executiva Professora Rosário Ferreira, à Professora Alda Braz, à Professora Isaura Antunes, à Professora Margarida Barata, à Professora Elisabete Alberto, à Professora Isabel Calvo, à Professora Lurdes Martins e à Professora Cristina Ribeiro, pela amizade e apoio.

## **Dedicatória**

Dedico este trabalho ao meu filho André Torcato e ao meu marido João Torcato, pelo amor e compreensão que me dedicaram ao longo desta caminhada.

## **Estilos de Liderança dos Professores e Comportamentos de Risco de Alunos Adolescentes**

### **Resumo**

A realidade do contexto profissional docente tem variado ao longo dos tempos, tornando fundamental o estudo das variáveis que influenciam a dinâmica da profissão e o perfil de professor mais eficaz e motivado para dar resposta aos desafios que se lhes apresentam.

O papel do professor é então um dos elementos centrais para a qualidade do ensino, pelo que a compreensão dos aspetos relacionados com a liderança, com as relações que estabelece com os outros e a satisfação com a imagem corporal, assumem particular importância pois permitem uma vivência salutar que influencia a relação pedagógica e o sucesso dos alunos.

O presente trabalho inclui primeiramente duas revisões sistemáticas da literatura para conhecermos o estado da arte e podermos dar contexto aos estudos efetuados posteriormente. Realizámos, também, um estudo quantitativo e um estudo qualitativo, procurando dar respostas às inquietações.

A partir do estudo quantitativo elaboraram-se cinco artigos que no seu conjunto permitiram analisar a forma como os professores interagem com os alunos, nomeadamente com os que possuem comportamentos de risco, encontrar e validar quatro escalas, efetuar modelos de regressão múltipla e ainda através de uma *path analysis* alcançar um modelo explicativo, centrado nas capacidades de liderança, nas relações de liderança e na insatisfação com a imagem corporal. O tratamento dos dados, neste estudo, recorreu aos programas SPSS versão 22 e EQS 6.1 e envolveu 471 professores (344 mulheres) a lecionar em escolas do 3º ciclo e/ou secundário em 65 Concelhos a nível nacional.

O estudo qualitativo permitiu a elaboração de um artigo centrado no aprofundar de questões relacionadas com a liderança e com as relações, que percebemos serem importantes para uma compreensão dos nossos objetivos, trazendo maior riqueza ao nosso trabalho. Este estudo teve por base a realização de dois grupos focais a partir de um guião semiestruturado, e uma questão de resposta aberta, tendo sido efetuado o tratamento dos dados com recurso ao programa Nvivo 10, e alcançando-se também aqui um modelo explicativo. Existiram 12 intervenientes nos grupos focais (10 mulheres) e 132 (96 mulheres) na resposta à pergunta aberta.

Os resultados encontrados permitem-nos realçar que são os professores que consideram ter maior capacidade de liderança os que se consideram líderes, nomeadamente na sala de aula.

Por fim, se pudéssemos criar um perfil de professor ideal diríamos que o mesmo assenta em três pilares fundamentais, a capacidade de liderança, a satisfação com a imagem corporal e salutarese relações de liderança.

**Palavras-chave:** Imagem corporal, liderança, professores, relação

## **Leadership Styles of Teachers and Risk Behaviors of Adolescent Students**

### **Abstract**

The reality of teaching context has varied over time, making it essential to study the variables that influence the dynamics of the profession and the most effective and motivated teacher profile to meet the challenges facing them.

The role of the teacher is then one of the core elements for the quality of teaching, so the understanding of aspects related to leadership, with the relationships you have with others and satisfaction with body image, are particularly important because they allow a salutary experience influencing the pedagogical relationship and the success of students.

This work primarily includes two systematic reviews of the literature to know the state of the art and we can give context to the following studies. We also held a quantitative study and qualitative study, seeking to respond to your concerns.

From the quantitative study we developed five articles which together enabled, examination on how teachers interact with students, especially those who have risk behaviors, finding and validating four scales, making multiple regression models and also, through a path analysis, achieving an explanatory model, focused on leadership skills in leadership relations and dissatisfaction with body image. The treatment of the data in this study used the SPSS version 22, the software EQS 6.1 and involved 471 teachers (344 women) that teach in middle and/or high schools in 65 municipalities.

The qualitative study allowed the elaboration of an article focused on further issues related to leadership and the relationships that we considered important to an understanding of our goals, bringing richness to our work. This study was based on the realization of two focus groups from a semi-structured script and a matter of open response, having the treatment of data been made using the Nvivo 10 program, and, in the end, also reaching up here an explanatory model. We had 12 participants in the focus groups (10 women) and 132 (96 women) in response to an open question.

The results allow us to highlight the following statement: the teachers that believe they have greater leadership capacity are the ones that consider themselves leaders, particularly in the classroom.

Finally, if we could create an ideal teacher profile we would say that it is based on three fundamental pillars: leadership, satisfaction with body image and salutary leadership relations.

**Key words:** Body image, leadership, teachers, relationship

## ÍNDICE

CAPÍTULO I – Introdução.....	1
1.1 - Organização global do trabalho .....	1
1.2 - Enquadramento teórico .....	4
1.3 – Problemas e objetivos gerais do trabalho .....	6
1.4 – Objetivos específicos da investigação .....	6
1.5 – Metodologia.....	6
1.5.1 – Revisões sistemáticas da literatura .....	6
1.5.2 – Estudo quantitativo .....	7
1.5.2.1 - Amostragem .....	7
1.5.2.2 - Participantes .....	7
1.5.2.3 - Procedimentos .....	14
1.5.2.4 – Análise dos dados .....	17
1.5.3 - Estudo qualitativo.....	19
1.5.3.1 - Amostragem .....	19
1.5.3.2 – Participantes .....	19
1.5.3.3 - Procedimentos .....	20
1.5.3.4 – Análise dos dados .....	20
CAPÍTULO II – Estilos de Liderança e Educação - O papel dos professores .....	22
Introduction .....	23
Research Methodology .....	23
Research Results.....	23
Discussion.....	26
Conclusions .....	27
References .....	28
CAPÍTULO III - A relação professor/aluno – um olhar necessário para o contexto .....	30
Resumo .....	31
Introdução.....	33
Metodologia.....	34
Resultados.....	36
Discussão.....	38
Conclusões.....	40
Referências .....	41
CAPÍTULO IV - O que pensam os professores e o que sentem os jovens .....	42
Abstract.....	43
Introduction .....	44
Research methodology: .....	45

Research instrument .....	45
Participants .....	45
Methodology.....	46
Results .....	46
Discussion and conclusions .....	52
References .....	54
CAPÍTULO V - Professores: a realidade auto percebida e a percepção dos outros no contexto profissional .....	55
Resumo .....	56
Introdução.....	58
Metodologia.....	60
Instrumentos .....	60
Procedimentos .....	67
Participantes .....	68
Análise de dados.....	68
Resultados.....	69
Discussão/Conclusão.....	79
Referências .....	81
CAPÍTULO VI - CONTEXTO PROFISSIONAL DOCENTE – Como se analisam os professores.....	83
Resumo .....	84
Introdução.....	86
Metodologia.....	88
Participantes .....	88
Instrumentos .....	88
Procedimentos .....	91
Resultados.....	92
Discussão/conclusão.....	99
Limitações do estudo.....	102
Referências .....	103
com resultados significativos .....	112
CAPÍTULO VII - Como percebem os professores a sua imagem corporal .....	116
Resumo .....	117
Introdução.....	119
Metodologia.....	120
Participantes .....	120
Instrumentos .....	120
Procedimentos .....	121

Análise de dados .....	121
Resultados.....	122
Discussão/Conclusão .....	124
Limitações e forças do estudo .....	125
Referências .....	126
CAPÍTULO VIII - A Liderança dos Professores – como se manifesta e correlaciona.....	134
Resumo .....	135
Introdução.....	136
Metodologia.....	137
Participantes .....	137
Instrumentos .....	138
Procedimentos .....	139
Análise de dados .....	140
Resultados.....	141
Discussão/conclusão.....	144
Referências .....	146
CAPÍTULO IX - Como pensam os professores sobre o contexto relacional e sobre a liderança – A voz dos professores .....	158
Abstract.....	159
Introduction .....	160
Methodology.....	161
Procedures .....	162
Participants .....	163
Results .....	163
Discussion/Conclusions.....	170
Implications for Educational Settings.....	171
References .....	172
CAPÍTULO X .....	181
DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....	181
CAPÍTULO XI .....	187
CONCLUSÕES .....	187
CAPÍTULO XII.....	190
LIMITAÇÕES E FORÇAS .....	190
RECOMENDAÇÕES E PROPOSTAS PARA FUTURAS INVESTIGAÇÕES .....	190
REFERÊNCIAS .....	191

## ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO I - Declaração de autorização de compilação de artigos .....	193
ANEXO II - Questionário.....	194
ANEXO III – Análise fatorial exploratória, análise fatorial confirmatória e coerência interna EACR .....	210
ANEXO IV - Tratamento estatístico - descritivo e inferencial EACR.....	236
ANEXO V – Análise fatorial exploratória, análise fatorial confirmatória e coerência interna ECL .....	282
ANEXO VI - Tratamento estatístico - descritivo e inferencial ECL.....	294
ANEXO VII – Análise fatorial exploratória, análise fatorial confirmatória e coerência interna EAPOCL .....	343
ANEXO VIII - Tratamento estatístico - descritivo e inferencial EAPOCL .....	359
ANEXO IX – Análise fatorial exploratória, análise fatorial confirmatória e coerência interna EGCSCL.....	404
ANEXO X - Tratamento estatístico - descritivo e inferencial EGCSCL .....	407
ANEXO XI - Estatística descritiva e coerência interna da CDRS .....	429
ANEXO XII – Estatística descritiva e inferencial da CDRS.....	435
ANEXO XIII - Regressões lineares simples ou múltiplas na EACR .....	478
ANEXO XIV - Regressões lineares simples ou múltiplas na ECL.....	488
ANEXO XV - Regressões lineares simples ou múltiplas na EAPOCL .....	502
ANEXO XVI - Regressões lineares simples ou múltiplas na EGCSCL .....	507
ANEXO XVII - Regressões lineares simples ou múltiplas na CDRS.....	509
ANEXO XVIII - Path Analysis .....	513

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Seleção de artigos .....	35
Figura 2 – Análise Confirmatória I da Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança .....	72
Figura 3 - Análise Confirmatória I da Escala de Autopercepção dos Comportamentos de Risco .....	73
Figura 4 – Análise Confirmatória I da Escala de Conceção de Liderança .....	74
Figura 5 – Análise Confirmatória I da Escala de Autopercepção e Percepção nos Outros da Capacidade de liderança .....	75
Figura 6 – Análise Confirmatória II da Escala de Autopercepção dos Comportamentos de Risco .....	76
Figura 7 – Análise Confirmatória II da Escala de Conceção de Liderança.....	77
Figura 8 – Análise Confirmatória II da Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança .....	78
.....	78
Figura 9 – Análise Confirmatória II da Escala de Autopercepção e Percepção nos Outros da Capacidade de Liderança.....	78
Figura 10 – Instrumento utilizado (Contour Drawing Rating Scale) .....	127
Figura 11 – Aglutinação das dimensões em domínios tendo por base os itens que lhe estão associados .....	155
Figura 12 – Resultados da path analysis, relações significativas dentro de cada domínio	156
Figura 13 – Modelo explicativo resultante da path analysis, capacidade de liderança, relações de liderança e insatisfação com a imagem corporal .....	157
Figura 14 – Categorization of Relational Level .....	178
Figura 15 – Categorization of Leadership Level .....	178
Figura 16 – Explanatory Model.....	179
Figura 17 – Open question cloud of words male teachers.....	180
Figura 18 – Open question cloud of words female teachers .....	180
Figura 19 – Open question cloud of words total (males and females) .....	180

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Frequência de professores que lecionavam em Escolas de determinado Concelho no ano letivo 2011/2012 .....	7
Tabela 2 – Frequência quanto ao género dos professores .....	9
Tabela 3 – Frequência relativa à idade dos professores, por categorias .....	10
Tabela 4 – Frequência relativa ao grau de ensino da escola onde lecionavam os professores no ano letivo 2011/2012 .....	10
Tabela 5 – Frequência relativa ao grupo de recrutamento a que pertenciam os professores .....	10
Tabela 6 – Frequência relativa às habilitações literárias dos professores .....	11
Tabela 7 – Frequência relativa à situação profissional dos professores .....	11
Tabela 8 – Frequência relativa à experiência profissional, por categorias .....	11
Tabela 9 – Frequência relativa à experiência na escola atual, por categorias .....	11
Tabela 10 – Frequências relativas à lecionação.....	12
Tabela 11 – Frequência relativa a funções de gestão .....	12
Tabela 12 – Frequências relativas a cargos pedagógicos .....	12
Tabela 13 – Frequências relativas aos participantes na Escala de Autoperceção dos Comportamentos de Risco por dimensão, género, idade e totais .....	13
Tabela 14 – Frequências relativas aos participantes na Escala de Conceção de Liderança por dimensão, género, idade e totais.....	13
Tabela 15 – Frequências relativas aos participantes na Escala de Autoperceção e Perceção nos Outros da Capacidade de Liderança por dimensão, género, idade e totais.....	14
Tabela 16 – Frequências relativas aos participantes na Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança por dimensão, género, idade e totais .....	14
Tabela 17 – Frequências relativas aos participantes na Contour Drawing Rating Scale por dimensão, género, idade e totais.....	14
Table 18 - General characteristics of publications .....	24
Tabela 19 – Características gerais das publicações .....	36
Tabela 20 - Characterization of the sample relatively to age and years of service .....	45
Tabela 21 - Impact of the relationship and attitudes .....	46
Tabela 22 - Knowledge and worries highlighted.....	47
Tabela 23 - Risky behaviors and intervention .....	49
Tabela 24 - Descent of students and risk behaviors .....	51
Tabela 25 – Designação das escalas, dimensões, número de itens utilizados e escalas de <i>Likert</i> .....	61
Tabela 26 – Afirmações por dimensão na Escala de Autoperceção dos Comportamentos de Risco .....	61
Tabela 27 – Afirmações por dimensão na Escala de Conceção de Liderança .....	64
Tabela 28 – Afirmações por dimensão na Escala de Autoperceção e Perceção nos Outros da Capacidade de Liderança .....	65

Tabela 29 – Afirmações por dimensão na Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança .....	67
Tabela 30 – Valores do KMO por escala .....	69
Tabela 31 – Valores da percentagem da variância explicada e coerência interna por dimensão em cada escala.....	70
Tabela 32 – Análise Confirmatória I - índices de ajustamento .....	71
Tabela 33 – Análise Confirmatória II - índices de ajustamento .....	71
Tabela 34 – Consistência Interna das diferentes escalas e dimensões .....	104
Tabela 35 – Afirmações por dimensão na Escala de Autoperceção dos Comportamentos de Risco .....	105
Tabela 36 – Afirmações por dimensão na Escala de Conceção de Liderança .....	106
Tabela 37 – Afirmações por dimensão na Escala de Autoperceção e Perceção nos Outros da Capacidade de Liderança .....	107
Tabela 38 – Afirmações por dimensão na Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança .....	108
Tabela 39 – Teste da ANOVA da Escala de Autoperceção dos Comportamentos de Risco com resultados significativos .....	109
Tabela 40 – Teste da ANOVA da Escala de Conceção de Liderança com resultados significativos.....	110
Tabela 41 – Teste da ANOVA da Escala de Autoperceção e Perceção nos Outras da Capacidade.....	111
de Liderança com resultados significativos .....	111
Tabela 42 – Teste da ANOVA da Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança .....	112
Tabela 43 – Modelos de Regressão (1), (2), (3), (4) e (5) .....	113
Tabela 44 - Modelos de Regressão (1), (2), (3), (4), (5), (6) e (7) .....	114
Tabela 45 - Modelos de Regressão (1), (2) e (3) .....	115
Tabela 46 - Modelos de Regressão (1) .....	115
Tabela 47 – Valores médios dos participantes de ambos os sexos nas variáveis relativas à Imagem Corporal.....	128
Tabela 48 – Frequência e percentagem de participantes dos dois sexos, em cada faixa etária, que selecionaram cada silhueta como Aparência Atual .....	129
Tabela 49 – Frequência e percentagem de participantes dos dois sexos, em cada faixa etária, que selecionaram cada silhueta como Aparência Ideal .....	130
Tabela 50 - Discrepância entre Aparência Atual (ICA) e Aparência Ideal (ICI) em ambos os sexos e categorias etárias, frequência e percentagem .....	131
Tabela 51 – Teste da ANOVA da Contour Drawing Rating Scale .....	132
Tabela 52 – Modelos de Regressão, coeficientes das variáveis dependentes (1) e (2) .....	133
Tabela 53 – Afirmações por dimensão na Escala de Autoperceção dos Comportamentos de Risco .....	147
Tabela 54 – Afirmações por dimensão na Escala de Conceção de Liderança .....	148

Tabela 55 – Afirmações por dimensão na Escala de Autopercepção e Percepção nos Outros da Capacidade de Liderança .....	149
Tabela 56 – Afirmações por dimensão na Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança .....	150
Tabela 57 – Afirmações por dimensão na Contour Drawing Rating Scale.....	151
Tabela 58 – Consistência Interna das diferentes escalas e dimensões e nível de fiabilidade .....	152
Tabela 59 – Path analysis em (1), (2) e (3).....	153
Tabela 60 – Semi structured screenplay for focal groups .....	173
Tabela 61 – Open question .....	174
Tabela 62 – Participants in focal groups, frequencies, percentages, mean and standard deviation .....	175
Tabela 63 – Participants sociodémographiques data.....	175
Tabela 64 – Teachers who responded to the open question, frequencies, percentages, mean and standard deviation .....	176
Tabela 65 – Categories, sub-categories and answers .....	176

## **LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E SÍMBOLOS**

**CDRS** – Contour Drawing Rating Scale

**CEF tipo 2** – Curso de Educação e Formação de dois anos correspondentes ao 8º e 9º ano, curso prático/vocacional extinto no ano letivo 2014/205

**CEF tipo 3** – Curso de Educação e Formação de um ano correspondente ao 9º ano, curso prático/vocacional extinto no ano letivo 2014/205

**EACR** – Escala de Autoperceção de Comportamentos de Risco

**EAPOCL** – Escala de Autoperceção e Perceção nos Outros da Capacidade de Liderança

**ECL** – Escala de Conceção de Liderança

**EGCSCL** – Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança

**DP** – Desvio Padrão

## **CAPÍTULO I – Introdução**

### **1.1 - Organização global do trabalho**

Os professores são fundamentais para que possa existir um processo de ensino/aprendizagem de qualidade, tal como preconizado no Estatuto da Carreira Docente (Dec-Lei 75/2010, de 23 de junho) no seu preâmbulo, onde a valorização do trabalho e da profissão docente aparece como uma prioridade. Surge de forma imediata a avaliação do desempenho como forma de aferir a qualidade do ensino, esta regulamentada pelo Decreto-Lei 22/2014, de 11 de fevereiro, que possui como objetivos (artº 4º, alíneas a), b), c), d) e e)) a satisfação das necessidades de formação visando a eficácia e a melhoria da qualidade do ensino.

Naturalmente surge a necessidade de dar contexto a esses objetivos investigando o perfil do professor que melhor se adequa.

O presente trabalho visa compreender quais as variáveis que interferem e/ou contribuem para a determinação desse perfil. Assim, pretendemos perceber qual a interdependência entre aspetos relacionados com a liderança e as relações estabelecidas pelos professores do 3º ciclo e/ou secundário, bem como compreender a relevância da autoperceção da imagem corporal com aspetos ligados à liderança e à relação.

Perspetivando alcançar os nossos propósitos considerámos essencial perceber o estado da arte em matérias como a liderança e a educação possibilitando dar contexto à função docente. Assim, realizaram-se duas revisões sistemáticas da literatura, focando-se a primeira mais nos estilos de liderança, nos professores e nos comportamentos de risco de alunos adolescentes, no espaço temporal de 2011 a 2013, e a segunda em aspetos mais relacionados com a eficácia e a motivação docente, bem como as suas implicações para o bem-estar dos próprios e para a qualidade do ensino, no espaço temporal de 2014 a 2015.

Entendemos que as revisões efetuadas dariam uma base teórica consistente dando contexto aos restantes estudos que iríamos realizar.

Estruturado o pensamento decidimos realizar estudos de duas naturezas, um quantitativo e um qualitativo. Com o primeiro tipo de estudo pretendíamos conhecer de forma mais abrangente e com um número mais elevado de participantes, como os professores percecionavam os comportamentos de alunos adolescentes, como concebiam a liderança e como se situavam face a ela, demonstrando um maior ou menor grau de conhecimento relativo a conceitos de liderança, como percecionavam a sua capacidade de liderança e a dos seus pares, e ainda como percecionavam a sua imagem corporal. Para isso, utilizámos um

conjunto de afirmações relacionadas com a autoperceção dos comportamentos de risco e com a liderança, e ainda a *Contour Drawing Rating Scale*, validada para a população portuguesa por Francisco *et. al.* (2012) tendo sido autorizada a sua utilização. Seguidamente, elaborámos um questionário global na plataforma *limesurvey*, sendo o seu *link* difundido via endereço eletrónico.

No estudo qualitativo pretendíamos explorar de forma mais aprofundada aspetos que o estudo quantitativo não tinha permitido fazer, dando voz aos protagonistas, promovendo deste modo uma melhor compreensão das variáveis envolvidas.

No estudo quantitativo, no decorrer dos vários artigos que dele fazem parte, utilizámos estatística descritiva e/ou inferencial para a análise dos dados, recorrendo-se, para tal, ao SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versão 22. No estudo qualitativo realizámos uma análise temática e recorremos ao *software* Nvivo 10 para a análise dos dados, realizando, no artigo, um paralelo entre as diversas fases da análise temática e a correspondência com o processo e produto do Nvivo.

Com os dados analisados partiu-se para a escrita dos vários artigos compilados neste trabalho numa lógica sequencial que visava criar uma estrutura compreensível ao leitor. Assim, realizaram-se cinco artigos recorrendo-se aos dados quantitativos e um artigo referente aos dados qualitativos.

O primeiro artigo que deriva dos dados quantitativos é relativo ao pensamento do professor em matéria de relação e ação face a comportamentos apresentados pelos alunos, visando promover o bem-estar e o sucesso académico dos mesmos. Para isso, utilizou-se a estatística descritiva dos dados obtidos no primeiro bloco do questionário, dada a importância central do papel do professor nas relações que estabelece com os alunos, no contexto escolar. Curiosamente os resultados obtidos demonstraram existir alguma incoerência, pois os docentes participantes só atribuíram uma relação causa/efeito quando possuíam uma boa relação com os alunos, no entanto referiam que era essencial estabelecer uma relação de proximidade e estar atento de forma a poderem aperceber-se dos seus problemas e intervirem se fosse necessário.

O segundo artigo visou a validação de quatro escalas originais, provindas dos blocos I, II e III do questionário global (anexo II, 194-209), permitindo dar fiabilidade a todos os dados quantitativos, mostrando se os mesmos eram passíveis de ser utilizados e assumirem um contributo válido para quem quiser investigar em educação, nomeadamente no que diz respeito à autoperceção dos comportamentos de risco, à conceção de liderança, à autoperceção e perceção nos outros da capacidade de liderança e quanto ao grau de

conhecimento sobre conceitos de liderança. Para dar resposta a esta demanda utilizámos uma análise fatorial exploratória com recurso ao SPSS versão 22 e duas análises fatoriais confirmatórias com recurso ao *software* EQS 6.1 (Structural Equation Modeling Software). Os resultados obtidos foram encorajadores pois as escalas em questão poderiam constituir um instrumento válido na compreensão do professor e do seu quotidiano docente.

O terceiro artigo utilizou as quatro escalas validadas e pretendeu perceber que variáveis influenciavam a liderança, a relação entre pares e a relação professor/aluno, pelo que calculámos várias regressões lineares múltiplas ou simples, conforme as situações, utilizando no seu cálculo, apenas, as variáveis que possuíam valores significativos nas Anovas. Os resultados obtidos permitiram-nos aferir que os docentes não são unânimes quantos aos aspetos relacionados com a liderança e com as relações que estabelecem, dependendo sobretudo do cargo que ocupam na hierarquia escolar.

No quarto artigo, realizámos um estudo semelhante ao anterior, mas desta vez para a *Contour Drawing Rating Scale* (CDRS), procurando perceber como os professores percecionavam a sua imagem corporal e se estavam satisfeitos ou insatisfeitos com a mesma. Então, primeiramente seguiu-se a metodologia utilizada por Francisco *et. al.* (2012), calculando-se os valores das médias e das frequências para a imagem corporal atual (ICA), para a imagem corporal ideal (ICI) e para a discrepância entre elas (IcIC), que nos dava o grau de satisfação ou de insatisfação com a imagem corporal. Depois e a exemplo do que tínhamos feito no estudo anterior, realizámos regressões lineares múltiplas, chegando-se a dois modelos de regressão.

Verificámos que as professoras eram as que estavam mais insatisfeitas com a sua imagem corporal, desejando ter uma imagem menos volumosa. Os que se encontravam satisfeitos com a sua imagem eram professores e professoras do escalão etário dos 40 aos 49 anos.

O quinto estudo pretendeu através da realização de uma *path analysis*, chegar a um modelo explicativo relativamente a variáveis relacionadas com a capacidade de liderança, com as relações de liderança e com a insatisfação com a imagem corporal, pois estes aspetos podem influenciar positivamente ou negativamente os docentes. Os resultados obtidos mostraram que os professores têm diferentes noções das suas capacidades o que os leva a acreditarem distintamente na sua capacidade de liderança, nas relações que estabelecem e na sua imagem corporal.

O estudo qualitativo pretendeu aprofundar temáticas ligadas com a liderança, com as relações que estabeleciam com os outros no contexto profissional e com a imagem que tinham de si próprios, nomeadamente a corporal. Tendo em conta esta finalidade, foram

realizados dois grupos focais com um número total de doze professores, e foi utilizado um guião semiestruturado, tendo-se gravado as sessões após autorização dos presentes e posteriormente transcritas. Utilizámos no tratamento dos dados o *software* Nvivo que nos permitiu alcançar um modelo explicativo. Os resultados obtidos mostraram-nos que existia uma relação de influência recíproca entre aspetos relacionados com a liderança e as relações estabelecidas, dentro do contexto escolar. Por outro lado, os estilos de liderança dos docentes variavam conforme o contexto e a situação, e influenciavam a relação professor/aluno dentro da sala de aula, nomeadamente no que se refere à relação pedagógica.

O *design* deste trabalho assentou primeiramente numa introdução (Capítulo I, p. 1), onde se explicita a organização global do trabalho, o enquadramento teórico, os problemas e objetivos gerais, os objetivos específicos da investigação e a metodologia. Seguidamente, aparecerá a análise do estado da arte (Capítulo II, p. 22 e Capítulo III, p. 30) para dar contexto aos dois tipos de estudo subsequentes (quantitativo e qualitativo). Depois, surgirá de seguida, o artigo que coloca o professor como pólo central das relações que estabelece e as consequências das mesmas (Capítulo IV, p. 42), seguidamente, surgirá o artigo da validação das quatro escalas (Capítulo V, p. 55), procurando a sua fiabilidade e dando confiabilidade aos artigos seguintes, continuaremos, com o artigo do cálculo dos modelos de regressão linear para as quatro escalas e as suas implicações (Capítulo VI, p.83), depois, o artigo dos modelos de regressão linear para a *Contour Drawing Rating Scale* (Capítulo VII, p. 116), para nos apercebermos quem eram os docentes com maior insatisfação com a sua imagem e a influência deste aspeto no contexto escolar, culminando com um artigo que, através de uma *path analysis*, possibilitou a criação de um modelo explicativo dos dados quantitativos (Capítulo VIII, p.134). Posteriormente, surgirá, ainda o estudo qualitativo que permitiu o aprofundar de determinadas temáticas dando, desta forma, maior riqueza e profundidade ao presente trabalho (Capítulo IX, p. 158).

Por fim, os Capítulos X, XI e XII (pp. 181, 187 e 190), darão conta, respetivamente da discussão dos resultados, das conclusões do trabalho, das limitações e forças e ainda das recomendações e propostas para futuras investigações.

### **1.2 - Enquadramento teórico**

Esta dissertação que tem por título “Estilos de liderança dos professores e comportamentos de risco de alunos adolescentes”, reflete uma problemática atual de aspetos relacionados com a liderança dos professores como indivíduos, como parte de uma equipa e de uma organização. Como referido por Cruz, Gaspar de Matos & Alves Diniz (2014) a liderança

transformacional relaciona-se com os bons desempenhos ao nível das equipas e das organizações, mas quando nos focamos no indivíduo outras variáveis assumem particular importância, nomeadamente aspetos relacionados com a auto-liderança, pois esta permite melhores respostas profissionais e emocionais.

Os diretores das escolas como elementos chave na organização escolar podem influir positivamente para os níveis de motivação dos seus colegas professores, preferindo estes os diretores democráticos em detrimento dos autoritários (Cruz, Gaspar de Matos & Alves Diniz, 2015).

As qualidades de relacionamento do indivíduo com os outros são importantes, estando estas relacionadas com uma maior inteligência emocional e com uma capacidade de liderança eficaz, permitindo uma maior motivação interna o que se reflete na motivação dos alunos para a aprendizagem (Cruz, Gaspar de Matos & Alves Diniz, 2014). Então características como a compreensão podem ser propiciadoras de melhores respostas individuais, promovendo no professor a noção de autoeficácia e autodeterminação, necessárias à sua motivação e possibilitando uma relação pedagógica mais profícua (Cruz, Gaspar de Matos & Alves Diniz, 2014).

As crenças dos docentes desempenham um papel crucial pois fá-los filtrar novos conhecimentos influenciando o seu raio de ação, quer na forma como ensinam mas também como planificam e como decidem a sua intervenção (Cruz, Gaspar de Matos & Alves Diniz, 2015). É necessária uma maior flexibilidade nas estratégias de ensino utilizadas, pois permitem um maior número de opções de trabalho proporcionando um melhor clima de aula e uma regulação do comportamento dos alunos, através da definição de metas exequíveis e da utilização de reforço positivo (Cruz, Gaspar de Matos & Alves Diniz, 2015).

O trabalho colaborativo e em equipa assume, por outro lado uma mais-valia em prol da qualidade do ensino, pois permite a partilha e o estabelecer de relações de confiança.

O bem-estar, a autoestima e a satisfação com a imagem corporal estão intimamente ligadas e são aspetos fulcrais no exercício da função docente, pelo que o estudo destas variáveis é essencial para a desejável qualidade de ensino e para a gestão das exigências emocionais relacionadas com a função docente (De Sousa Pereira, 2001; Tuxford & Bradley, 2014).

O desenvolvimento profissional, relacionado com a formação dos professores deve estar adequada ao quotidiano da profissão docente, promovendo conhecimentos que lhes sejam úteis ao seu desenvolvimento e possibilitando a melhoria do contexto profissional (Margolis, Hodge & Alexandrou, 2014). Até porque segundo Heystek e Terhoven (2014) existem

fatores específicos que podem influenciar positivamente, os docentes, a despenderem tempo no seu desenvolvimento profissional.

### **1.3 – Problemas e objetivos gerais do trabalho**

A problemática da função docente relacionada com a qualidade do ensino e com o sucesso dos alunos fazem sobressair as características do professor, tais como as relativas à liderança, às relações interpessoais e à satisfação ou insatisfação com a sua imagem corporal. Todas elas são essenciais quer para o próprio quer para os alunos.

Desta forma pretendemos compreender quais as variáveis que mais interferem e/ou contribuem para a determinação de um perfil de professor.

### **1.4 – Objetivos específicos da investigação**

- Pretendemos perceber a interdependência entre variáveis relacionadas com a liderança e as relações estabelecidas pelos professores do 3º ciclo e/ou secundário;
- Pretendemos compreender a relevância da autoperceção da imagem corporal com aspetos ligados à liderança e à relação.

### **1.5 – Metodologia**

A metodologia utilizada no presente trabalho dividiu-se em duas revisões sistemáticas da literatura e em dois tipos de estudo, um de natureza quantitativa e outro qualitativo. O estudo quantitativo deu origem a cinco artigos e o estudo qualitativo originou um artigo.

No decorrer deste subcapítulo aparecerão primeiramente as referências às revisões sistemáticas e depois aos estudos, quantitativo e qualitativo, de forma a melhor se poder descrever os trilhos seguidos e as opções tomadas. Nos estudos a divisão prende-se, também, com a necessidade de melhor caracterizar as amostragens, os participantes e o tipo de análises de dados, efetuadas.

#### **1.5.1 – Revisões sistemáticas da literatura**

Iniciámos o nosso trabalho com a realização de duas revisões sistemáticas da literatura, a primeira com um espaço temporal de 2011 a 2013 e a segunda entre 2014 e 2015.

Na primeira revisão (capítulo II, p. 22) utilizaram-se como grandes termos de pesquisa, a liderança e a educação, estreitando depois para estilos de liderança, professores e comportamentos de risco de adolescentes, após outros filtros como o ano de publicação,

gratuidade dos artigos e interesse para o tema, restaram treze artigos que estão incluídos. Desta revisão sobressaíram dois aspetos preponderantes quando se investiga em educação, nomeadamente no que diz respeito aos professores, referimo-nos à eficácia e à motivação dos docentes. Desta forma, usou-se na segunda revisão (capítulo III, p. 30) os mesmos grandes termos da primeira, ou seja, liderança e educação, mas a seguir colocaram-se como termos a eficácia dos professores e a motivação dos professores, tendo-se usado doze artigos na sua elaboração. Recorreu-se nas duas revisões, sobretudo, à B-on, embora também se tenha recorrido ao Google académico nas pesquisas efetuadas.

Considerámos que tínhamos a literatura apropriada e que permitiria dar contexto aos estudos ulteriores.

### 1.5.2 – Estudo quantitativo

#### 1.5.2.1 - Amostragem

Os participantes neste estudo foram selecionados de forma aleatória já que o questionário foi divulgado através de um *link* por correio eletrónico.

#### 1.5.2.2 - Participantes

A representação dos nossos participantes é fundamental para a compreensão do conteúdo dos vários artigos, pelo que se realizaram diversas tabelas elucidativas, nomeadamente quanto aos concelhos onde os docentes lecionavam no ano letivo 2011/2012, por ordem alfabética (tabela 1, p. 7), o sexo (tabela 2, p. 9), a idade (tabela 3, p. 10), o grau de ensino da escola onde lecionavam no ano letivo 2011/2012 (tabela 4, p. 10), o grupo de recrutamento a que pertenciam (tabela 5, p. 10), as habilitações literárias (tabela 6, p. 11), a situação profissional (tabela 7, p. 11), a experiência profissional (tabela 8, p. 11), a experiência na escola onde lecionavam no ano letivo 2011/2012 (tabela 9, p. 11), os níveis de ensino (tabelas 10, p. 12), funções de gestão (tabela 11, p. 12) e cargos pedagógicos (tabelas 12, p. 12).

Tabela 1 – Frequência de professores que lecionavam em Escolas de determinado Concelho no ano letivo 2011/2012

Concelhos onde as Escolas estavam situadas	Frequência de docentes que lecionavam nesse Concelho
Alcobaça	13
Alenquer	1
Alijó	1

Almada	11
Amadora	4
Amora	1
Angra do Heroísmo	1
Arcos de Valdevez	1
Aveiro	2
Azambuja	1
Batalha	6
Braga	29
Cascais	19
Castelo Branco	1
Castelo de Vide	1
Coimbra	10
Coruche	2
Covilhã	14
Faro	1
Figueira da Foz	1
Fundão	1
Gondomar	3
Lagos	12
Lamego	3
Leiria	2
Lisboa	43
Loulé	4
Loures	28
Lourinhã	1
Lousã	4
Lousada	1
Matosinhos	1
Montijo	3
Moura	1
Odemira	1
Odivelas	85
Oeiras	2
Oliveira do Bairro	5

Oliveira do Hospital	3
Ourém	1
Ovar	15
Palmela	1
Paredes de Coura	1
Ponte da Barca	6
Portimão	14
Porto	19
Porto Oniz	1
Póvoa de Varzim	1
Redondo	1
Rio Maior	2
Santiago do Cacém	5
Seixal	15
Setúbal	2
Sines	6
Sintra	9
Tábua	1
Tomar	3
Vale de Cambra	1
Valença do Minho	10
Vendas Novas	4
Vila Franca de Xira	16
Vila Nova de Gaia	1
Vila Real	8
Vila Real de Santo António	1
Viseu	4
Total	471

Tabela 2 – Frequência quanto ao género dos professores

Sexo	Frequência
Feminino	344
Total	471

Tabela 3 – Frequência relativa à idade dos professores, por categorias

Idade	Frequência
Dos 24 aos 39 anos	112
Dos 40 aos 49 anos	191
Dos 50 aos 65 anos	168
Total	471

Tabela 4 – Frequência relativa ao grau de ensino da escola onde lecionavam os professores no ano letivo 2011/2012

Grau de Ensino da Escola	Frequência
3º Ciclo	104
3º Ciclo e Secundário	214
Secundário	153
Total	471

Tabela 5 – Frequência relativa ao grupo de recrutamento a que pertenciam os professores

Grupo de Recrutamento	Frequência
Técnicos Especializados	6
Educação Moral e Religiosa Católica	4
Português	45
Francês	2
Inglês	38
Alemão	1
Espanhol	3
História	29
Filosofia	14
Geografia	36
Economia e Contabilidade	25
Matemática	37
Físico-Química	36
Biologia e Geologia	47
Educação Tecnológica	15
Eletrotecnia	3
Informática	26
Artes Visuais	21

Música	1
Educação Física	74
Educação Especial	8
Total	471

Tabela 6 – Frequência relativa às habilitações literárias dos professores

Habilitações Literárias	Frequência
Graduação	345
Total	471

Tabela 7 – Frequência relativa à situação profissional dos professores

Situação Profissional	Frequência
Professor do Quadro de Nomeação Definitiva	386
Total	471

Tabela 8 – Frequência relativa à experiência profissional, por categorias

Total de anos de serviço	Frequência
De 1 aos 19 anos	211
Dos 20 aos 42 anos	260
Total	471

Tabela 9 – Frequência relativa à experiência na escola atual, por categorias

Tempo de serviço na escola onde lecionava no ano letivo 2011/2012	Frequência
De 0 aos 13 anos	278
Dos 14 aos 34 anos	193
Total	471

Tabela 10 – Frequências relativas à lecionação

Lecionação		Frequência
Ensino básico regular (7º, 8º e/ou 9º anos)	Sim	232
Ensino básico: CEF tipo 2	Sim	47
Ensino básico: CEF tipo 3	Sim	16
Ensino secundário regular (10º, 11º e/ou 12º anos)	Sim	242
Ensino secundário: Cursos Profissionais	Sim	174
Total		471

Tabela 11 – Frequência relativa a funções de gestão

Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo	Frequência	Percentagem
Sim	30	6.4 %
Total	471	100%

Tabela 12 – Frequências relativas a cargos pedagógicos

Cargos Pedagógicos		Frequência
Cargo 1: Coordenador de Departamento	Sim	135
Cargo 2: Representante de Grupo de Recrutamento	Sim	311
Cargo 3: Coordenador dos Diretores de Turma	Sim	92
Cargo 4: Diretor de Turma	Sim	448
Cargo 5: Coordenador dos Diretores de Curso	Sim	20
Cargo 6: Diretor de Curso	Sim	70
Total		471

Considerámos também essencial descrever como se distribuíram os participantes, pelas dimensões, de cada uma das 5 escalas, desta forma aparecerão abaixo, cinco tabelas resumo onde se podem observar as frequências de participantes por dimensão, por género, idade (por categorias) e ainda os totais (tabelas 13, 14, 15, 16 e 17).

Tabela 13 – Frequências relativas aos participantes na Escala de Autopercepção dos Comportamentos de Risco por dimensão, género, idade e totais

<b>EACR</b>					
<b>Dimensões</b>		24-39 anos	40-49 anos	50-65 anos	<b>Total</b>
	<b>Sexo</b>	<b>Fr</b>	<b>Fr</b>	<b>Fr</b>	<b>Fr</b>
Relevância	Feminino	<b>77</b>	<b>143</b>	<b>123</b>	<b>343</b>
	<b>Total</b>	<b>111</b>	<b>191</b>	<b>168</b>	<b>470</b>
Preocupações	Feminino	<b>78</b>	<b>143</b>	<b>123</b>	<b>344</b>
	<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>191</b>	<b>168</b>	<b>471</b>
Intervenção	Feminino	<b>78</b>	<b>143</b>	<b>123</b>	<b>344</b>
	<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>191</b>	<b>168</b>	<b>471</b>
Percepções	Feminino	<b>77</b>	<b>142</b>	<b>123</b>	<b>343</b>
	<b>Total</b>	<b>111</b>	<b>190</b>	<b>168</b>	<b>469</b>
Capacidade	Feminino	<b>77</b>	<b>143</b>	<b>123</b>	<b>343</b>
	<b>Total</b>	<b>111</b>	<b>191</b>	<b>168</b>	<b>470</b>
Relação	Feminino	<b>78</b>	<b>143</b>	<b>123</b>	<b>344</b>
	<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>191</b>	<b>168</b>	<b>471</b>

Tabela 14 – Frequências relativas aos participantes na Escala de Conceção de Liderança por dimensão, género, idade e totais

<b>ECL</b>					
<b>Dimensões</b>		24-39 anos	40-49 anos	50-65 anos	<b>Total</b>
	<b>Sexo</b>	<b>Fr</b>	<b>Fr</b>	<b>Fr</b>	<b>Fr</b>
Qualidade do Líder	Feminino	<b>57</b>	<b>124</b>	<b>110</b>	<b>291</b>
	<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>164</b>	<b>145</b>	<b>403</b>
Capacidade de Liderança	Feminino	<b>55</b>	<b>120</b>	<b>108</b>	<b>283</b>
	<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>160</b>	<b>143</b>	<b>393</b>
Relações de Liderança	Feminino	<b>55</b>	<b>120</b>	<b>108</b>	<b>283</b>
	<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>160</b>	<b>143</b>	<b>393</b>
Desejo de Liderança	Feminino	<b>55</b>	<b>120</b>	<b>108</b>	<b>283</b>
	<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>160</b>	<b>143</b>	<b>393</b>
Trabalho em equipa	Feminino	<b>57</b>	<b>124</b>	<b>110</b>	<b>291</b>
	<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>164</b>	<b>145</b>	<b>403</b>
Cargos de Comando	Feminino	<b>59</b>	<b>127</b>	<b>112</b>	<b>298</b>
	<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>167</b>	<b>147</b>	<b>411</b>

Tabela 15 – Frequências relativas aos participantes na Escala de Autopercepção e Percepção nos Outros da Capacidade de Liderança por dimensão, género, idade e totais

<b>EAPOCL</b>					
<b>Dimensões</b>		24-39 anos	40-49 anos	50-65 anos	<b>Total</b>
Percepção da Liderança na Sala de Aula	<b>Sexo</b>	<b>Fr</b>	<b>Fr</b>	<b>Fr</b>	<b>Fr</b>
	Feminino	<b>53</b>	<b>116</b>	<b>102</b>	<b>271</b>
	<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>156</b>	<b>137</b>	<b>381</b>
Percepção da Liderança/Comunicação	Feminino	<b>53</b>	<b>116</b>	<b>102</b>	<b>271</b>
	<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>156</b>	<b>137</b>	<b>381</b>
Liderança na Sala de Aula	Feminino	<b>54</b>	<b>118</b>	<b>102</b>	<b>274</b>
	<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>158</b>	<b>137</b>	<b>384</b>
Liderança/Comunicação	Feminino	<b>53</b>	<b>118</b>	<b>102</b>	<b>273</b>
	<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>158</b>	<b>137</b>	<b>383</b>

Tabela 16 – Frequências relativas aos participantes na Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança por dimensão, género, idade e totais

<b>EGCSCL</b>					
<b>Dimensões</b>		24-39 anos	40-49 anos	50-65 anos	<b>Total</b>
Conhecimento	<b>Sexo</b>	<b>Fr</b>	<b>Fr</b>	<b>Fr</b>	<b>Fr</b>
	Feminino	<b>55</b>	<b>124</b>	<b>110</b>	<b>289</b>
	<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>164</b>	<b>145</b>	<b>400</b>

Tabela 17 – Frequências relativas aos participantes na Contour Drawing Rating Scale por dimensão, género, idade e totais

<b>CDRS</b>					
<b>Dimensões</b>		24-39 anos	40-49 anos	50-65 anos	<b>Total</b>
Imagem Corporal Atual	<b>Sexo</b>	<b>Fr</b>	<b>Fr</b>	<b>Fr</b>	<b>Fr</b>
	Feminino	<b>51</b>	<b>113</b>	<b>100</b>	<b>264</b>
	<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>152</b>	<b>134</b>	<b>370</b>
Imagem Corporal Ideal	Feminino	<b>51</b>	<b>113</b>	<b>100</b>	<b>264</b>
	<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>152</b>	<b>134</b>	<b>370</b>
Insatisfação com a Imagem Corporal	Feminino	<b>51</b>	<b>113</b>	<b>100</b>	<b>264</b>
	<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>152</b>	<b>134</b>	<b>370</b>

### 1.5.2.3 - Procedimentos

Na elaboração do questionário global e como forma de pré teste enviou-se o mesmo via endereço eletrónico, a treze especialistas na matéria, que após leitura o devolveram com os comentários e sugestões que consideraram pertinentes, tendo existido novo envio após alteração, seguindo-se a maioria das propostas sugeridas.

Dado que as respostas foram positivas criou-se o questionário global, já na sua forma definitiva, no *limesurvey* e a sua *hiperligação* foi testada por sete dos especialistas, anteriormente referidos, antes de se iniciar a sua disseminação.

A divulgação do *link* do questionário realizou-se em duas fases:

A primeira fase decorreu entre maio e setembro de 2012 por *email* para os contactos de professores conhecidos da doutoranda, tendo-lhes sido pedido que respondessem ao mesmo e o divulgassem pelos seus contactos. Pretendeu-se utilizar o paradigma de “bola de neve”; A segunda fase decorreu entre outubro e dezembro de 2012 e a metodologia utilizada foi escrever para as Direções Executivas de Escolas cujos Concelhos ainda não constavam da amostra. Desta forma, pretendeu-se alcançar todas as zonas do País criando-se um estudo a nível nacional.

Depois da aplicação do questionário iniciou-se a análise estatística, onde se obtiveram quatro escalas que foram validadas após análise fatorial exploratória com recurso ao SPSS versão 22 e de duas análises fatoriais confirmatórias com recurso ao programa EQS 6.1.

A Escala de Autoperceção dos Comportamentos de Risco visava perceber como os docentes observavam, analisavam e intervinham sobre os comportamentos de risco de alunos adolescentes, e teve por base o questionário adaptado da minha tese de mestrado terminada em 2008 e intitulada “Os professores e os comportamentos de risco de alunos adolescentes”, acrescentando-se às afirmações que estiveram na base do estudo de então, outras seis ligadas à ascendência dos alunos (anexo II, p. 194), tentando-se perceber como se situavam os docentes face a estas variáveis dada a importância de que se revestem as problemáticas da multiculturalidade.

A Escala de Conceção de Liderança pretendia perceber como os docentes concebiam a liderança e como se situavam face a aspetos diretamente relacionados, a Escala de Autoperceção e Perceção nos Outros da Capacidade de Liderança almejava compreender como os docentes percebiam a sua capacidade de liderança e como percebiam, nos colegas, esta capacidade e ainda a Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança que ambicionava aferir o grau de conhecimento sobre conceitos de liderança por parte dos docentes. Estas escalas tiveram por base o questionário adaptado da tese de mestrado de Elizabeth Schau dos Santos (2009) intitulada “A percepção dos professores do Ensino Secundário sobre Liderança na Escola e na Sala de Aula: Prática, Autoeficácia e Eficácia Coletiva”<sup>1</sup>. Para se poder utilizar questões do referido questionário, foi pedida autorização

---

<sup>1</sup> Schau dos Santos, E. (2009). *A percepção dos professores do ensino secundário sobre a liderança na escola e na sala de aula: prática, autoeficácia e eficácia coletiva*. Dissertação de Mestrado. Lisboa: Faculdade de Motricidade Humana.

ao orientador da referida tese, Prof<sup>o</sup> Dr. Marcos Onofre e à autora, a Mestre Elizabeth Schau dos Santos. Após autorização por parte de ambos, mantiveram-se as questões mas adaptámos o tipo de resposta para escalas de *Likert* de 5 pontos (anexo II, p. 200) ao invés de resposta direta, de forma a produzir coerência com o questionário mais alargado. Depois de adaptado devolveu-se aos autores o trabalho criado, solicitando-se a leitura e aprovação da adaptação, como tal sucedeu puderam ser utilizadas.

Usou-se ainda a *Contour Drawing Rating Scale*, desenvolvida por Thompson e Gray (1995) e validada para a população portuguesa por Francisco *et al.* (2012), que permitia perceber como os docentes percecionavam a sua imagem atual, qual seria a sua imagem ideal de forma a percecionar o grau de satisfação ou de insatisfação face à sua imagem.

Os itens correspondentes às cinco escalas faziam parte de um questionário global que continha no seu início dados sociodemográficos, seguido de quatro blocos de afirmações. O bloco I deu origem à Escala de Autoperceção dos Comportamentos de Risco, o bloco II à Escala de Conceção de Liderança e à Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança, o bloco III à Escala de Autoperceção e Perceção nos Outros da Capacidade de Liderança e o bloco IV era constituído pela *Contour Drawing Rating Scale* (anexos II, p. 194).

Ao longo dos diversos blocos do questionário (global) o número de participantes foi variando dado que houve professores que não responderam à totalidade das questões colocadas, no entanto como tal não influenciava a fiabilidade dos dados e após limpeza da base de dados inicial ficou-se com 471 participantes tendo-se colocado nos *missing* o valor -99,00.

Os dados sociodemográficos solicitados no início do questionário foram, o sexo, a idade, o grau de ensino da escola onde lecionavam no ano letivo de 2011/2012, o concelho a que pertencia a escola, o grupo de recrutamento, as habilitações literárias, a situação profissional, a experiência profissional, a experiência na escola atual (ano letivo 2011/2012), os níveis de ensino a quem lecionavam (básico regular, CEF tipo 2, CEF tipo 3, secundário regular, curso profissional), funções de gestão exercidas (Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo) e cargos pedagógicos (Coordenador de Departamento, Delegado de Grupo e/ou Representante de Grupo de Recrutamento, Coordenador dos Diretores de Turma, Diretor de Turma, Coordenador dos Diretores de Curso e Diretor de Curso).

#### 1.5.2.4 – Análise dos dados

Iniciou-se a análise dos dados com a estatística descritiva recorrendo-se ao SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versão 22, podendo-se observar através das médias, medianas e modas, a distribuição quanto à idade, à experiência profissional e à experiência na escola atual (ano letivo 2011/2012) dos professores participantes. Através do cálculo das frequências de resposta às várias afirmações, e aglutinando pontos da escala de *Likert* usada (discordo fortemente com o discordo e o concordo fortemente com o concordo) foi possível observar como se situavam os docentes (capítulo IV, p. 42) relativamente ao impacto provocado pela relação professor/aluno, as preocupações relativas ao comportamento dos alunos, a intervenção nos comportamentos de risco e a relação que os docentes atribuíam à ascendência dos alunos, surgindo o primeiro artigo baseado nos dados quantitativos.

Após esta primeira abordagem era essencial perceber quantas escalas os dados continham e validá-las, pelo que se iniciou uma análise fatorial exploratória recorrendo ao SPSS versão 22, seguida de duas análises fatoriais confirmatórias com recurso ao *software* EQS 6.1 (Structural Equation Modeling Software).

Verificou-se que existiam quatro escalas, no decorrer da análise fatorial exploratória e das análises fatoriais confirmatórias tivemos que, na Escala de Auto percepção dos Comportamentos de Risco retirar o item 15, pois possuía um ponto de saturação muito baixo (.339), também no decorrer da segunda análise confirmatória quando estávamos a testar o modelo da escala quanto às suas dimensões, verificámos que apesar do modelo estar perfeitamente ajustado quanto às questões (análise confirmatória I) não estava relativamente à dimensão Crenças. A dimensão Crenças estava fortemente correlacionada com a escala mas não fazia parte dela (anexo III, p. 210), pelo que se verificou ser um indicador. Obviamente que foram refeitos todos os cálculos, quer quanto à análise fatorial exploratória quer quanto às análises fatoriais confirmatórias I e II, sendo estes os cálculos que integraram o artigo (Capítulo V, p. 55).

É de realçar que os itens que foram retirados no seguimento das análises realizadas foram os, 4, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 22, 23, 28, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42 e 43 (anexo III, p. 210).

Na Escala de Conceção de Liderança foram retirados os itens 52.4, 52.6, 53.1 53.2, pois possuíam pontos de saturação baixos, respetivamente, .397, .387, .392, .332, juntando-se os itens 49.1, 49.2, 49.3, 50.2, 50.3, 50.5, 51.2, 51.3, 51.5, 51.7, 52.8, porque aquando da análise fatorial exploratória se verificou não pertencerem a nenhuma dimensão e não formarem entre eles uma dimensão (anexo V, p. 282).

Na Escala de Autopercepção e Percepção nos Outros da Capacidade de Liderança, apurámos que apenas o item 58.9 não fazia parte de nenhuma dimensão (anexo VII, p. 343).

Em relação à Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança todos os itens faziam parte da escala (anexo IX, p. 404).

Estávamos, pois, preparados para redigir o artigo que permitiria a validação das quatro escalas originais (capítulo V, p. 55). Nele apresentaram-se as afirmações que integravam cada dimensão e escala, a designação das escalas com as respetivas dimensões, o número de itens de cada uma e a escala de *Likert* associada. Incluíram-se, também, os valores de KMO (medida de de Kaiser-Meyer-Olkin) associados a cada escala, os valores da percentagem de variância explicada e da coerência interna por dimensão e ainda os índices de ajustamento dos modelos (análises confirmatórias I e II).

Validadas as escalas quisemos perceber, noutro artigo, as relações que existiam ou não entre as variáveis dependentes (dimensões) e as variáveis independentes (sexo, idade, experiência profissional etc.), para que isso fosse possível, partiu-se novamente da apresentação dos itens que faziam parte de cada dimensão e escala e dos valores da coerência interna como forma de dar consistência aos restantes dados. Assim, apresentaram-se os resultados significativos da Anova por dimensão e escala e ainda os modelos de regressão linear múltipla ou simples, conforme o caso, possibilitando encontrar as relações significativas em sentido positivo ou negativo, entre variáveis dependentes e variáveis independentes (capítulo VI, p. 83).

Proseguiu-se com o artigo referente à *Contour Drawing Rating Scale*, onde figuram os valores médios dos participantes, de ambos os sexos quanto às variáveis imagem corporal atual, imagem corporal ideal e os valores da discrepância entre ambas, que permitia entender se os professores estavam satisfeitos ou insatisfeitos com a sua imagem corporal e as implicações deste facto. Foram ainda calculados, a exemplo do estudo de Francisco *et al.* (2012), as frequências de participantes, dos dois sexos, em cada faixa etária (com categorias similares ao estudo destas autoras), que selecionaram cada figura de ICA e de ICI e a respetiva diferença entre as duas (IcIC). Seguidamente, distanciámo-nos do estudo anterior e realizámos Anovas para a ICA mulheres e homens, para a ICI mulheres e homens e para a IcIC mulheres e homens, para todas as variáveis independentes, surgindo no Capítulo VIII, (p. 134) apenas aquelas que apresentavam homogeneidade de variâncias. Continuámos realizando o cálculo dos modelos de regressão linear múltipla para podermos averiguar se existiam relações significativas em sentido positivo ou negativo, entre variáveis dependentes e variáveis independentes (capítulo VII, p. 116).

Por fim, realizámos uma *path analysis*, visando perceber que correlações significativas existiam, partindo das dimensões e testando-as na totalidade, obtendo-se dezoito modelos ajustados. A partir da análise dos resultados obtidos e dado que o número de correlações significativas alcançadas, tornavam difícil a obtenção de um modelo explicativo perceptível, tivemos que tomar decisões que tinham em mente alcançar os objetivos gerais e específicos a que nos tínhamos proposto, ou seja, perceber a correlação entre aspetos relacionados com a liderança e as relações estabelecidas pelos professores e ainda compreender qual a relevância da autoperceção da imagem corporal com aspetos ligados com a liderança e com a relação. Assim, como forma de conseguir chegar a estes objetivos dividiram-se as dimensões independentemente da escala a que pertenciam, em quatro grandes domínios (Capítulo VIII, p. 134), tendo em conta o que encerrava cada uma das dimensões e os itens correspondentes a cada uma.

Após essa divisão (domínio do professor, domínio da liderança, domínio relacional professor/aluno e domínio relacional professor/professor) e depois de analisarmos de novo todos os dados disponíveis, nomeadamente as relações significativas dentro de cada domínio (Capítulo VIII, p. 134), decidimos dar ênfase à capacidade de liderança, às relações de liderança e à insatisfação com a imagem corporal, pois considerámos poder criar um modelo explicativo que iria ao encontro dos objetivos gerais e específicos do nosso trabalho. Desta forma criou-se um modelo explicativo (Capítulo VIII, p. 134).

### 1.5.3 - Estudo qualitativo

#### 1.5.3.1 - Amostragem

Os participantes neste estudo foram selecionados a partir do questionário global, ao terem anuído fazer parte da 2ª fase, deixando o seu endereço eletrónico.

#### 1.5.3.2 – Participantes

O estudo qualitativo baseou-se em duas fontes de dados, ou seja, em dois grupos focais e nas respostas a uma pergunta sobre outras qualidades atribuídas a um líder.

Quanto aos dois grupos focais, o primeiro contou com a presença de oito professores e o segundo com 4 professores, num total de 12 professores. Dez dos participantes eram mulheres, com médias de idade de 49.4 anos e  $DP = 8.8$ , pertenciam a diversos grupos de recrutamento, lecionavam em escolas básicas e secundárias e eram detentoras de licenciatura ou mestrado (Capítulo IX. p. 158).

Os respondentes à questão de resposta aberta sobre as outras qualidades de um líder eram, 96 mulheres num total de 132 professores, com média de idades de 47.3 anos e DP = de 8.0 (Capítulo IX. p. 158).

### 1.5.3.3 - Procedimentos

No final do questionário global, perguntávamos aos respondentes se estariam dispostos a colaborar numa segunda fase do estudo e, nesse caso, pedíamos que deixassem o seu endereço eletrónico para marcação de entrevista ou grupo focal, garantindo, naturalmente, a confidencialidade dos dados.

Após uma primeira abordagem estatística dos dados quantitativos verificámos quais as temáticas mais pertinentes para integrarem um guião semiestruturado, tendo-se elaborado o mesmo, existindo quatro grandes temas com alguns tópicos associados (tabela 60, p. 173). Seguidamente, contactámos via endereço eletrónico os professores que o tinham disponibilizado, ficando a guardar uma resposta. Dos que responderam e se disponibilizaram para integrarem um grupo focal, marcámos uma data, hora e local para a sua realização. Assim, realizámos um grupo focal no dia 15 de maio de 2013 e outro no dia 22 de maio de 2013, ambos se realizaram nas instalações da Escola Secundária Pedro Alexandrino, Póvoa de Santo Adrião, Odivelas, Lisboa.

A seleção do local deveu-se por um lado à sua localização que era conveniente para os intervenientes e por outro pela facilidade da doutoranda em obter autorização por parte da Direção Executiva da Escola.

Antes de se iniciarem os grupos focais foi pedida autorização aos presentes para proceder à gravação áudio, como todos anuíram a mesma foi realizada. Posteriormente foram efetuadas as transcrições e os dados foram tratados com recurso ao *software* Nvivo 10.

As respostas à pergunta aberta sobre as outras qualidades do líder foram também alvo de tratamento no Nvivo.

### 1.5.3.4 – Análise dos dados

Conforme íamos conhecendo os dados tornou-se evidente que os professores careciam ser ouvidos, manifestando esse desejo em resposta às questões 48 e 52.9 (anexo II, p. 194), tendo sido solicitado na primeira “Que comentários ou sugestões lhe suscitaram as afirmações presentes neste questionário?” e “Refira que outras qualidades um líder deve ter”. Assim, após um estudo rigoroso das respostas obtidas nestas questões e do conhecimento da estatística descritiva das restantes, decidiu-se realizar dois grupos focais utilizando um guião

semiestruturado (tabela 60, p. 173), com o intuito de dar voz aos professores e aprofundar aspetos que os estudos quantitativos não poderiam dar resposta.

Após a realização dos grupos focais procedemos à transcrição, seguida de uma codificação dos intervenientes permitindo o anonimato e passou-se à fase de tratamento do seu conteúdo no Nvivo. Simultaneamente realizou-se, também o tratamento das respostas dadas às outras qualidades do líder, no Nvivo, mas num ficheiro separado.

Como resultado do tratamento da informação dos grupos focais foi possível alcançar um modelo explicativo que relacionava o nível relacional com o nível da liderança, bem como outro tipo de relações. Do conteúdo das respostas à pergunta sobre as outras qualidades do líder, apresentámos três nuvens de palavras com as 10 mais frequentes, para os professores, para as professoras e para ambos.

O artigo produzido, desta vez de natureza qualitativa, utilizou uma análise temática comparando as suas fases com o desenvolvimento do tratamento dos dados no Nvivo (capítulo IX, p. 158). No mesmo artigo, incluíram-se, ainda, dados relacionados com a frequência e percentagem de homens e mulheres participantes nos grupos focais, e ainda a média e o desvio padrão, para além de outros dados sociodemográficos. Integrou-se, também, uma tabela resumo com a codificação de cada professor que respondeu em cada categoria e subcategoria, bem como figuras (figuras 14 e 15, p. 178) que correspondiam à organização das categorias e das subcategorias, bem como testemunhos elucidativos de cada categoria e subcategoria.

## **CAPÍTULO II – Estilos de Liderança e Educação - O papel dos professores**

**Título:** Leadership styles and education – the teachers’ role

**Cruz, J.,** Gaspar de Matos, M. & Alves Diniz, J. (2014)

1ª publicação: International Journal of Social Science and Entrepreneurship

Disponível em: [http://www.ijssse.org/articles/ijssse\\_special\\_issue\\_2\\_54\\_60.pdf](http://www.ijssse.org/articles/ijssse_special_issue_2_54_60.pdf)

### **Leadership Styles and Education – the teachers’ role Estilos de Liderança e Educação – o papel dos professores**

Jaqueline Cruz

FMH/University of Lisbon, Portugal

Margarida Gaspar de Matos

FMH/University of Lisbon, Portugal

José Alves Diniz

FMH/University of Lisbon, Portugal

**Abstract:** The importance of leadership styles and the teachers’ role in schools have been increasingly highlighted and researched, in the last decade. The aim of the present work is to analyze the results of a systematic revision of literature on leadership styles in education. A systematic analysis of the literature of last the three years, published in international indexed journals. It is recognized the need to recognize the teacher role and importance for the personal and academic success of the students. The leadership style of the teachers can help developing the learning capacity of pupils’ as well as their ability to cope with life challenges and to choose and maintain healthy lifestyles. At a time where the generalized economic difficulties contribute for a heavier school climate, the role of teachers become more and more complex, and innovative teaching and learning strategies are to be designed, implemented and evaluated. This work is proposed as a poster in the area of Sciences of the Education, with a special focus on innovation and challenges in the education arena.

**Key words:** Leadership Styles; Teacher’s Role; Pupils’ success

## **Introduction**

The appearance essential in improving the school and the success of the students is the professor, as refer Stronge, Ward & Grant (2011), however, the complexity of which is coated with its function requires that their practices are the product of a systematic reflection that will allow them use most appropriate strategies, Thoonen et al. (2011) mention that the feeling of effectiveness of teachers allows them to observe your daily life more positively and commit themselves more in activities of professional learning.

The classroom is one of the scenarios where students and teachers are and as such the action unfolds, by which it is for the teacher to assume leadership until because students do not have powers to manage their learning (Kirshner & Van Merriënboer 2013).

Several studies point to relevant aspects about the role of the teacher, as is the case with research of Kotze & Venter (2011) who claim that there is a positive relationship between emotional intelligence and effectiveness in leadership, but we must not neglect the type of leadership used and as suggest Wang et al. (2011) the transformational leadership allows you to "subordinates" a self-efficacy and self-value increased by encouraging better performance of the teams and the organization.

## **Research Methodology**

A systematic review of the literature was performed in two different ways, both online, one directed to magazines and articles about education on the internet and another in B-On (The Library of Knowledge Online) where researched articles with the following key words, Styles of Leadership and Education and Teachers and Students Adolescents with Risk Behaviors. Were used 3 types of filter, the temporal, i.e. would be articles published in the last 3 years; the linguistic, i.e. articles should be written in English, Spanish or Portuguese; and finally the articles are free. The research was going on during the year of 2013, was eliminated duplication and even after read the abstracts, some articles whose subject is not considered relevant for the present work.

## **Research Results**

First were selected 61 articles and performed the reading of abstracts having excluded 37 articles. Then, there was the reading of 24 articles remaining, after analysis were eliminated 11 articles have remain 13 articles that are part of this work. The origin of the studies

included in this work is varied, 7 from the United States of America, 3 from the Netherlands, 1 in Spain, 1 in South Africa and 1 in Hong Kong.

The studies presented in this review, 4 are of a theoretical nature and 9 exploratory nature and inferential, the samples vary from study to study but the role of the teacher is always present explicitly or implicitly. Then will be presented with a table that summarizes the most relevant information (table 18).

Table 18: General characteristics of publications

Nº	Author/Year	Country	Participants	Instruments	Type of Study
1	Alderman, G. L. & Green, S. K. (2011)	USA	Teachers	Theoretical Study with focus on the use of Social Powers Model	Theoretical Study
2	Chan, C. S. et al. (2012)	USA	Students from 9-17 years of 67 schools; 496 mentors	Surveys applied to students in the school, by researchers. Surveys for the teachers were self-administered.	Exploratory Study and inferential
3	García-Fernández, J.; Martínez-Monteagudo, M. & Inglés, C. (2013)	Spain	520 Students from 12 to 18 years	Inventory of School Anxiety (IAES) in students from 12 to 18 years.	Exploratory Study and inferential
4	Garza, R., & Ovando, M. N. (2012)	USA	59 Teachers	Questionnaire of open answers (applied to the teachers) about their experiences in tutoring with students at risk.	Qualitative Study
5	Hardré, P., & Hennessey, M. (2013)	USA	13 Teachers	Online Questionnaires through the platform Survey-Monkey	Exploratory Study and inferential
6	Kirschner, P., & Van Merriënboer, J. G. (2013)	Netherlands	Research on urban myths about education	Review of the literature on the subject.	Theoretical Study

7	Kotze, M. & Venter, I. (2011)	South Africa	114 Public sector leaders	The emotional Intelligence was measured by emotional quotient inventory. The effectiveness of leadership through the leadership behaviors inventory (LBI).	Exploratory Study and inferential
8	Law, E. et al. (2013)	Hong Kong	Teachers	Organization and footage of meetings of two teams and subsequent data analysis (qualitative and quantitative).	Qualitative and quantitative Study
9	Mulder, E. et al. (2011)	Netherlands	728 Juvenile offenders from 12 to 22 years	Juvenile Forensic Profile. The official data of new convictions, with a minimum stay of 2 years, were used to record the risk of recurrence.	Exploratory Study and inferential
10	Stewart, G. et al. (2011)	USA	Organizations	Review of the literature on the subject.	Theoretical Study
11	Stronge, J.H.; Ward, T.J. & Grant, L.W. (2011)	USA	Teachers	Phase I - was applied to 4600 students (HLM - Hierarchical Linear Modeling); To 307 teachers was applied the TAI (Teacher Achievement indices) Phase II - Belief of teachers - Teacher Sense of Efficacy Scale (TSES); Questioning Techniques Analysis Chart (QTAC); (Teacher Effectiveness Behavior Scale - TEBS).	Exploratory Study and inferential

12	Thoonen, E. et al. (2011)	Netherlands	Teachers	Survey by questionnaire	Exploratory Study and inferential
13	Wang, G. et al. (2011)	USA	Based on 117 independent samples and 113 primary studies	Review of 25 years of research	Theoretical Study

**Discussion**

In the study of Wang et al. (2011) which consisted in a review of 25 years of research focused on transformational leadership, we observed that the results obtained are related this kind of leadership with a good performance on the team and the organization. However, contrary to the expectations of authors found no causal relationship between transformational leadership and a better performance at the individual level.

The fact that individuals do not respond as expected may arise from the type of organizational structure and the position that each occupies in the team. In this follow-up, another study can better clarify the role of the individual in all, Stewart, Courtright & Manz (2011) studied the relationship of individual self-leadership and teams and how they influence the performance and emotional responses and concluded that the studies show consistently that the increase of self-leadership is intimately related with best responses affective and a better job performance of the individual. On the other hand, Kotze & Venter (2011) found significant differences with regard to the emotional intelligence between leaders effective and ineffective, i.e., qualities of human relationship as the understanding and kindness allow greater effectiveness.

The study of Alderman & Green (2011) focuses on the teacher and the pedagogical relationship with the students, with behavioral problems, and makes the assessment of Social Powers Model pointing out their results for the need of teachers use in a balanced way the four basic types of social power (coercion, manipulation, specialization and flexibility) in order to promote greater academic success of the students, even because, as mention Kirshner & Van Merriënboer (2013) the students do not have necessary skills to manage their learning, being fundamental the teacher.

Continuing with the role of the teacher, Hardré & Hennessey (2013) studied what motivates teachers to motivating your students and concluded that the answers obtained are consistent with the theory of frames of human motivation and action, With the theory of self-efficiency, the theory of self-determination and the theory of reasoned action, having also been consistent with the strategies related to your interpersonal style, beliefs and perceptions, they all factors of motivational dynamics. Once again, if the highlight of the effectiveness individual, in this case, coupled with the ability to diagnose the source of the lack of motivation of students.

The research of Garza & Ovando (2012) focuses on the relationship of mentoring created between teachers and students (with risk behaviors), as an approach to improve the understanding and pedagogical relationship. They concluded that mentoring carried out with students of risk has a promising future and facilitator of the construction of the teacher/pupil relation, the self-efficiency, a pedagogy focused on the student, in improving the professional capacity and the need for academic success. Also, Chan et al. (2012) who studied the results of national programs of Big Brothers Big Sisters School-based Mentoring Programs concluded that there were improvements in teacher/pupil ratio.

### **Conclusions**

The transformational leadership is related to good performances of teams and organizations (Wang et al. ,2011), however when we focus on people emerge the trade-related aspects related with the self-leadership, which promotes in addition to better professional performance best emotional responses (Stewart, Courtright & Manz, 2011).

On the other hand, effective leaders have better qualities of human relationship that is intimately connected to emotional intelligence (Kotze & Venter, 2011), everything unfolds, then, from the individual himself and his role in the organization.

Focusing in several investigations we realized that regardless of the prism of study the authors consider the predominant pedagogical relationship (Alderman & Green, 2011), the motivation of teachers to motivating students for learning (Hardré & Hennessey, 2013) and the relationship of mentoring and its results (Garza & Ovando, 2012) and (Chan et al., 2012), finally give emphasis to the role of the teacher.

**References**

- Alderman, Gary L.; Green, Susan K. (2011). Social Powers and Effective Classroom Management: Enhancing Teacher–Student Relationships. *Intervention in School and Clinic*. September 2011, 47(1) 39-44.
- Chan, C. S., Rhodes, J. E., Howard, W. J., Lowe, S. R., Schwartz, S. E. O., & Herrera, C. (2012). Pathways of influence in school-based mentoring: The mediating role of parent and teacher relationships. *Journal of School Psychology*. doi: 10.1016/j.jsp.2012.10.001
- Chitpin, S. (2011). Can mentoring and reflection cause change in teaching practice? A professional development journey of a Canadian teacher educator. *Professional Development in Education*, 37(2), 225-240. doi: 10.1080/19415257.2010.531625
- Eliot, L. (2013). Single-Sex Education and the Brain. *A Journal of Research*, 69(7), 363-381. doi: 10.1007/s11199-011-0037-y
- Farkas, M. S., Simonsen, B., Migdole, S., Donovan, M. E., Clemens, K., & Cicchese, V. (2012). Schoolwide Positive Behavior Support in an Alternative School Setting. *Journal of Emotional and Behavioral Disorders*, 20(4), 275-288. doi: 10.1177/1063426610389615
- Frels, R. K., & Onwuegbuzie, A. J. (2012). The Experiences of Selected Mentors: A Crosscultural Examination of the Dyadic Relationship in School-based Mentoring. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 20(2), 181-206. doi: 10.1080/13611267.2012.679122
- García-Fernández, J.M., Martínez-Monteagudo, M.C., Inglés, C.J. (2013). Cómo se relaciona la ansiedad escolar con el rendimiento académico?. *Revista Iberoamericana de Psicología Y Salud*. Enero 2013. 4(1), 63-76
- Garza, R., & Ovando, M. N. (2012). Preservice Teachers' Connections of Pedagogical Knowledge to Mentoring At-Risk Adolescents: Benefits and Challenges. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 20(3), 343-360. doi: 10.1080/13611267.2012.701961
- Goodall, J. (2013). Parental engagement to support children's learning: a six point model. *Formerly School Organisation*, 33(2), 133-150. doi: 10.1080/13632434.2012.724668
- Hardré, P., & Hennessey, M. (2013). What they think, what they know, what they do: Rural secondary teachers' motivational beliefs and strategies. *An International Journal*, 16(3), 411-436. doi: 10.1007/s10984-013-9131-0
- Ikiz, F. E. (2011). Self-perceptions about properties affecting assertiveness of trainee counselors.(Report). *Social Behavior and Personality: an international journal*, 39(2), 199.
- Kalberg, J. R., Lane, K., & Lambert, W. (2012). The Utility of Conflict Resolution and Study Skills Interventions With Middle School Students at Risk for Antisocial Behavior. *Remedial and Special Education*, 33(1), 23-38. doi: 10.1177/0741932510362514
- Kirschner, P., & Van Merriënboer, J. G. (2013). Do Learners Really Know Best? Urban Legends in Education. *Educational Psychologist*. doi: 10.1080/00461520.2013.804395
- Kotze, Martina; Venter, Ian (2011). Differences in emotional intelligence between effective and ineffective leaders in the public sector: an empirical study. *International Review of Administrative Sciences*. June 2011, 77(2) 397-427.

- Law, E. H. f., Lee, J. C. k., Wan, S. W. y., Ko, J., & Hiruma, F. (2013). Influence of leadership styles on teacher communication networks: a Hong Kong case study. *Theory and Practice*, 1-22. doi: 10.1080/13603124.2013.778333
- Lizzio, A., Dempster, N., & Neumann, R. (2011). Pathways to formal and informal student leadership: the influence of peer and teacher–student relationships and level of school identification on students’ motivations. *Theory and Practice*, 14(1), 85-102. doi: 10.1080/13603124.2010.482674
- Mulder, E., Brand, E., Bullens, R., Marle, H. (2011). Risk Factors for Overall Recidivism and Severity of Recidivism in Serious Juvenile Offenders. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, February 2011. 55(1), 118-135.

**CAPÍTULO III - A relação professor/aluno – um olhar necessário para o contexto**

**Título:** A relação professor/aluno – um olhar necessário para o contexto

**Cruz, J.,** Gaspar de Matos, M. & Alves Diniz, J. (2015a)

1ª publicação: Revista de Psicologia da Criança e do Adolescente

Disponível em: <http://revistas.lis.ulusiada.pt/index.php/rpca/article/view/2316>

**A relação professor/aluno – um olhar necessário para o contexto**

**The teacher/ pupil relationship – a view toward the context**

Jaqueline Cruz

Faculdade de Motricidade Humana/Universidade de Lisboa

Margarida Gaspar de Matos

Faculdade de Motricidade Humana/Universidade de Lisboa; CMDTla/

IHMT/Universidade Nova de Lisboa

José Alves Diniz

Faculdade de Motricidade Humana/Universidade de Lisboa; CMDTla/ IHMT

**Autor para correspondência**

Jaqueline Cruz

Faculdade de Motricidade Humana/Universidade de Lisboa

[jmcunhac@hotmail.com](mailto:jmcunhac@hotmail.com)

Mobile: + 351 96 244 7779

### **Resumo**

O papel do professor é muito importante já que, estes têm a seu cargo jovens que dele dependem para desenvolver as suas aprendizagens. O professor e o seu quotidiano profissional são então fundamentais, pois aspetos como a noção de autoeficácia, a exaustão emocional, sintomas de doença levam a que a sua eficiência seja posta em causa.

Este artigo alude a uma pesquisa sistemática da literatura de 2014 e 2015 e completa uma anterior dos mesmos autores, que revisaram artigos publicados entre 2011 e 2013.

Após a primeira revisão vários conceitos realçaram pelo que, nesta nova revisão os mesmos foram tidos em conta por se considerarem importantes para um melhor entendimento do profissional como um todo.

Metodologicamente recorreu-se à **B-on** (Biblioteca do Conhecimento Online) e utilizaram-se como termos de pesquisa os seguintes, Liderança, Educação, Eficácia dos Professores e Motivação dos Professores. Foram também utilizados vários filtros permitindo, desta forma, a seleção final dos estudos incluídos neste trabalho.

Os principais resultados obtidos dão ênfase às dificuldades sentidas pelos professores no seu quotidiano profissional, nomeadamente as que levam a sintomas de exaustão emocional e perceção de baixa autoeficácia. Por outro lado, a necessidade imperiosa de formação adequada à realidade do contexto e as questões da liderança escolar surgem como resposta aos aspetos negativos da profissão.

**Palavras-Chave:** Exigências emocionais; perceção de autoeficácia; exaustão emocional.

**Abstract**

The role of the teacher is very important because they have to deal with it young people who depend on it to develop their learning. The professor and his daily professional routines are thus crucial; aspects such as self-efficacy, emotional exhaustion, and symptoms of disease lead to their decreased efficiency.

This article refers to a systematic revision of the literature from 2014 to 2015 and completes another by the same authors, where reviewed articles were published between 2011 and 2013.

The first work has reviewed various concepts and in this new revision they have been taken into account because they were considered important for a better understanding of the professional as a whole.

Methodologically appealed to the **B-on** (The Library of Knowledge Online) and used as search terms the following, Leadership, Education, Effectiveness of Teachers and Teacher Motivation. Were also used multiple filters allowing, in this way, the final selection of the studies included in this work.

The main results emphasize the difficulties experienced by teachers in their professional everyday life, particularly those that lead to symptoms of emotional exhaustion and perception of low self-efficacy. On the other hand, the need for adequate training to the reality of the context and the issues of school leadership come in response to negative aspects of the profession.

**Key words:** emotional demands; perceiving of self-efficacy; emotional exhaustion.

## **Introdução**

O desempenho docente e as perspectivas sobre educação impõem uma lógica ligada aos conceitos de virtude, carácter e tomadas de decisão práticas no ensino, isto é, explorar o lugar da virtude, da sabedoria prática e do carácter como forma de um entendimento satisfatório de um ensino com qualidade (Cooke & Carr, 2014).

A recente reflexão sobre o conhecimento profissional dos professores tem sido marcada pelo abandono da ênfase dada às competências e *skills* focando-se, atualmente, na especialização dos docentes envolvendo a complexidade, sensível, no âmbito das deliberações e decisões. Assim, a definição do papel profissional do professor desenrola-se com a promoção das características internas permitindo a melhoria das formas de conhecimento, habilidades ou outros tipos de aprendizagem, entendidas em sentido lato (Cooke & Carr, 2014).

Tal como preconizado por Tuxford & Bradley (2014), existem evidências que as estratégias de valorização profissional e a noção de autoeficácia pode ajudar os docentes a gerir algumas exigências emocionais associadas ao seu papel.

Muitos professores sucumbem perante a pressão, as fracas infraestruturas, os recursos insuficientes, alunos indisciplinados e pobres. Apesar da influência negativa destes aspetos na motivação dos professores a verdade é que existem aqueles que são capazes de ultrapassar todas as dificuldades (Heystek & Terhoven, 2014).

O trabalho colaborativo e em equipa é também fundamental, pois permite o estabelecer da partilha, confiança e de pertença, promovendo a qualidade de ensino a longo prazo (Heystek & Terhoven, 2014).

A importância dos estilos de liderança dos professores é indiscutível para o desenvolvimento da relação pedagógica e consequentemente para a melhoria da aprendizagem dos alunos, bem como o incremento para ultrapassarem problemas e desafios promovendo estilos de vida saudáveis (Cruz, Gaspar de Matos & Alves Diniz, 2014).

Como refere Torrance (2014), a liderança é para se tornar mais do que uma retórica política vazia, criando-se, assim, o próximo paradigma de liderança, no entanto ele exige exercício, bem como autorização para a prática profissional da aprendizagem de professores nas escolas.

Os discentes precisam de professores, que se preocupem, que sejam atenciosos, que invistam na profissão e sejam competentes, tornando-se importantes no seu desenvolvimento (Bullough, 2015). Mas o processo de ensino é exigente em termos emocionais e como tal

pode explicar a exaustão apresentada por alguns professores (Tuxford & Bradley, 2014). Percebe-se, então, as convicções de Wang, Hall & Rahimi, (2015) quando consideram que os professores com fortes crenças nas suas capacidades para envolverem os alunos na aprendizagem e regularem os seus comportamentos, são aqueles que reportam maior satisfação no trabalho e menos *burnout* (exaustão emocional e realização pessoal) mas também sintomas de doença menos frequentes.

Mas a formação é considerada crucial e como sugere Torrance (2014), a influência que programas de pós-graduação podem ter, para além da participação individual, no desenvolvimento de entendimentos informados e na confiança para estabelecer normas desafiantes, torna-se essencial na promoção da capacidade de reflexão crítica e na transformação de práticas dos docentes.

### **Metodologia**

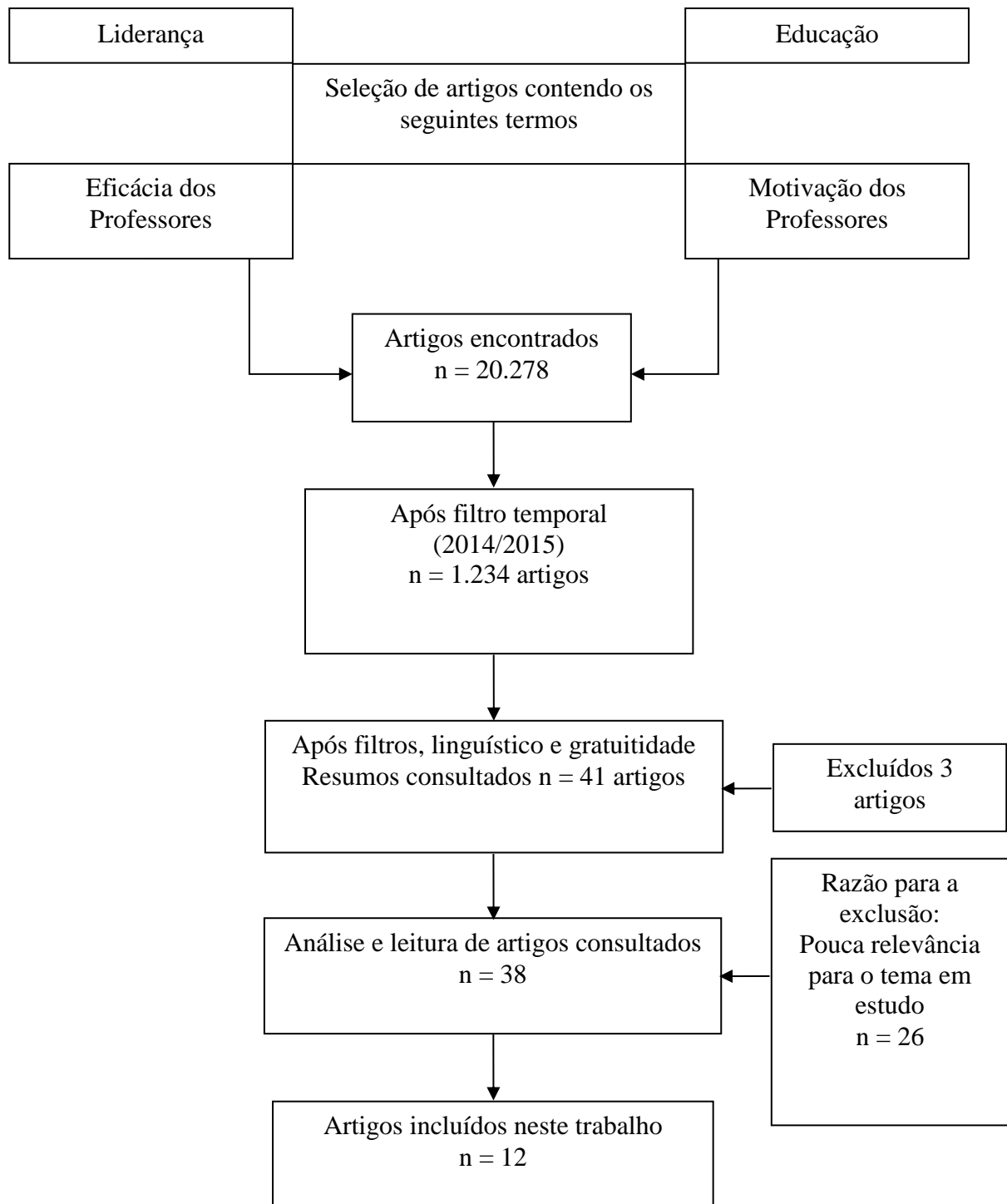
A revisão sistemática da literatura realizou-se recorrendo à B-on (Biblioteca do Conhecimento Online), onde se pesquisaram os conteúdos que tivessem os seguintes termos: Liderança, Educação, Eficácia dos Professores e Motivação dos Professores.

Foram utilizados três tipos de filtros, o primeiro foi o temporal selecionando-se artigos publicados em 2014 e 2015, o segundo foi o linguístico optando-se pelos escritos em Português, Inglês ou Espanhol e por fim a sua gratuitidade.

No decorrer da seleção dos artigos foram eliminadas as repetições e todos aqueles que após leitura do seu resumo e/ou artigo se considerou não serem relevantes para o presente trabalho. Para uma melhor compreensão do caminho percorrido e das decisões tomadas elaborou-se a figura 1, que sistematiza esta informação de forma estruturada.

No final deste processo, dos doze artigos selecionados e após uma análise aprofundada dos mesmos elaborou-se um quadro que tinha por objetivo a sistematização da informação constante nos distintos estudos e certificação da sua pertinência para o nosso tema. O enfoque dado na sua construção prendeu-se com o nome dos autores e respetivos países de origem, o(s) objetivo(s) do estudo, os participantes, os instrumentos de avaliação utilizados e por fim os resultados e as problemáticas encontradas.

**Figura 1 - Seleção de artigos**



## Resultados

Os resultados obtidos estão bem espelhados na figura 1 que nos permite observar o caminho trilhado até à seleção final dos artigos. Assim, foram selecionados 41 artigos destes, 3 foram excluídos após leitura dos respetivos resumos. Dos 38 remanescentes e após leitura e análise cuidada da sua totalidade foram excluídos 26 dada a pouca relevância para o tema em estudo, pelo que restaram 12 que fazem parte deste trabalho.

Como forma de sistematização da informação, considerada pertinente, elaborou-se uma tabela (tab.19) que sumaria as características gerais das publicações dando ênfase, para além de outros aspetos, ao tipo de estudo em análise.

Tabela 19 – Características gerais das publicações

Nº	Autor	Ano	País	Participantes	Tipo de Estudo
1	Bullough, R. V.	2015	E.U.A.	N = 2 1 professor do sexo ♂ 1 professora do sexo ♀	Estudo Caso
2	Cooke, S. & Carr, D.	2014	Inglaterra	Professores	Estudo Teórico
3	Dicke, T ; Parker, P. D. ; Holzberger, D. ; Kunina-Habenicht, O. ; Kunter, M. & Leutner, D.	2015	Alemanha	N = 1740 Professores	Estudo Quantitativo
4	Du Plessis, A. E.; Carroll, A. & Gilies, R. M.	2014	Austrália e África do Sul	N = 48 31 Australianos 17 Sul-africanos 13 Professores 7 Diretores de Escola 7 Professores Especialistas 15 Pais ou parentes 4 Diretores de Educação	Estudo Qualitativo
5	Heystek, Jan & Terhoven, René	2014	África do Sul	N = 7 Professores	Estudo Qualitativo

6	Jasmi, A. N. & Hin, L. C.	2014	Malásia	Alunos (♂) com 16 anos	Estudo Qualitativo
7	Margolis, J.; Hodge, A. & Alexandrou, A.	2014	E.U.A.	Professores	Estudo Teórico
8	Mcdonald, L. ; Flint, A. ; Rubie-Davies, C. M. ; Peterson, E. R. ; Watson, P. & Garrett, L.	2014	Nova Zelândia	N = 90 professores ♀ 65 ♂ 25	Estudo Quantitativo e Qualitativo
9	Struyven, K. & Vanthoumout, G.	2014	Bélgica	N = 235 Professores	Estudo Quantitativo
10	Torrance, Deirdre	2014	Escócia	N=3 Diretores de Escola	Estudo Caso
11	Tuxford, Linda M. & Bradley, Graham L.	2014	Austrália	N = 566 Professores do 1º ciclo	Estudo Quantitativo
12	Wang, H.; Hall, N. C. & Rahimi, S.	2015	Canadá	N = 523 Professores	Estudo Quantitativo

Como podemos observar pela consulta da tabela 1, as datas de publicação dos artigos que integram esta revisão sistemática da literatura situam-se entre 2014 e 2015.

A origem dos estudos é variada sendo 1 artigo do Canadá, 2 da Austrália, 1 da Bélgica, 1 da Escócia, 1 da Nova Zelândia, 2 dos Estados Unidos da América, 1 da Malásia, 2 da África do Sul, 1 da Alemanha, 1 da Inglaterra. No entanto, um dos artigos apresenta os resultados de um estudo qualitativo que decorreu simultaneamente na Austrália e na África do Sul (Du Plessis, Carroll & Gilies, 2014).

Podemos também observar pela consulta da tabela 1 que, 4 dos estudos são de natureza quantitativa, 3 qualitativos, 2 de cariz teórico, 2 estudos caso e 1 misto, ou seja, foi efetuado um estudo que utilizou dados quantitativos e dados qualitativos.

A maioria dos estudos teve como participantes os professores (9 estudos), os restantes referiam-se a alunos (1 estudo), pais/professores/diretores de escola (1 estudo) e a diretores (1 estudo).

Os principais resultados e problemáticas encontradas nos estudos relacionam-se com as exigências gerais e emocionais da profissão docente, com a perceção de autoeficácia e a exaustão emocional. Não menos importante o enfoque dado à impreparação para a realidade

quotidiana, que leva professores em início de carreira a ter sintomas de *burnout* e vontade de desistir da carreira.

Curioso que sobressai, ainda, a relação professor/aluno que os docentes anseiam que seja profícua e promotora de um harmonioso desenvolvimento acadêmico e pessoal para os seus discentes.

### **Discussão**

Iniciaremos a discussão dos resultados obtidos lembrando as principais conclusões obtidas por Cruz, Gaspar de Matos & Alves Diniz (2014), na altura estes autores realçaram que a liderança transformacional relaciona-se com os bons desempenhos das equipas e das organizações, mas quando se versa sobre os indivíduos surgem outras variáveis tidas como fulcrais, i.e. aspetos relacionados com a auto-liderança promovem melhor respostas profissionais e emocionais.

Por outro lado, os líderes eficazes têm melhores qualidades de relacionamento humano, que estão intimamente ligadas à inteligência emocional e que permitem, no caso dos docentes, estarem motivados para motivar os alunos para a aprendizagem (Cruz, Gaspar de Matos & Alves Diniz, 2014).

O exercício efetivo da função docente e da conceção de educação exige uma interessante e complexa relação entre virtudes e outras máximas que estão, talvez só a partir de agora, a ser exploradas em detalhe. (Cooke & Carr 2014).

Nesta sequência fomos explorar que capacidades eram fundamentais para o êxito dos professores no seu contexto profissional e como referem Jasmi & Hin (2014), a motivação académica é impulsionada quando os docentes demonstram uma genuína preocupação pelos seus pupilos, quando os apoiam fornecendo-lhes um suporte, quando conseguem construir uma relação de confiança, quando mostram uma disponibilidade que os aproxima e ainda quando têm uma expectativa razoável mas positiva dos seus resultados. Por outro lado, quando utilizam uma maior flexibilidade nas estratégias de intervenção e um maior número de opções de trabalho têm como resultado um melhor clima de aula e uma autorregulação dos alunos através do estabelecimento de metas e da utilização de feedbacks (McDonald *et al.*, 2014).

As crenças dos professores desempenham, então, um papel crucial pois fá-los filtrar novos conhecimentos, o que influencia a forma como ensinam, como planificam, como decidem e realizam a sua intervenção com os alunos (McDonald *et al.*, 2014).

A noção de autoeficácia pode ajudar os docentes a gerir algumas exigências emocionais associadas ao seu papel (Tuxford & Bradley, 2014) e segundo Wang, Hall & Rahimi (2015) é um dos preditores considerados mais importantes da motivação Humana, para além de ser um preditor importante da saúde física e psicológica dos professores ao ponto de influenciar a sua intenção de deixar a profissão, pois as exigências emocionais da profissão docente são consideradas fatores de stresse.

O conceito de Professor Resiliente surge como um meio para promover o seu bem-estar (Margolis, Hodge & Alexandrou, 2014) aparece como resposta à exaustão emocional como principal causa de fadiga e ainda na perceção de autoeficácia como um importante recurso de proteção contra os efeitos negativos do stresse da profissão (Dicke *et al.*, 2015).

As intenções de deixar a profissão docente segundo Struyven & Vanthoumout (2014), não se deve somente à exigência emocional, outras razões são apontadas, tais como, ausência de satisfação profissional, as políticas escolares, a gestão escolar, a “carga” de trabalho e a ausência de perspetivas de futuro, sendo esta última considerada a mais importante. No entanto os professores que após a sua qualificação lecionaram algum tempo têm tendência para pensarem de forma mais aprofundada na sua saída.

O desenvolvimento profissional obrigatório em muitos países, deve possuir Programas de Formação de Professores ajustados à realidade do quotidiano da profissão docente, promovendo quer nas aulas teóricas quer nas abordagens pedagógicas conhecimentos que permitam apoiar verdadeiramente o desenvolvimento dos professores e melhorar o seu contexto profissional (Margolis, Hodge & Alexandrou, 2014). Até porque segundo Heystek, & Terhoven (2014) existem fatores específicos que podem influenciar positivamente, os professores, a despendem tempo no seu desenvolvimento profissional.

Estes fatores são de duas naturezas, intrínsecos e extrínsecos, os primeiros prendem-se com o disfrutar de uma satisfação emocional e profissional, onde os diretores das escolas também podem influenciar positivamente os níveis de motivação internos dos professores preferindo estes os diretores democráticos em detrimento dos autoritários (estilo de liderança dos diretores). O trabalho colaborativo e em equipa é também fundamental, pois permite o estabelecer da partilha, confiança e de pertença, promovendo a qualidade de ensino a longo prazo. Como fator extrínseco é realçada a taxa de aprovação nos exames finais por parte dos alunos, fornecendo-lhes a energia e a distância necessárias para a sua participação em ações de formação de desenvolvimento profissional e para melhorar os resultados escolares dos alunos.

Como reflete Bullough (2015) as perspectivas sobre a profissão docente ainda acusam o baixo valor social dado à função, o baixo salário, o papel da mulher na sociedade e o conceito de masculinidade promovendo dificuldades acrescidas ao papel docente.

### **Conclusões**

Este artigo espera contribuir para o entendimento conceptual da realidade complexa ligada à função docente e uma das problemáticas segundo Margolis, Hodge & Alexandrou (2014), prende-se com as ideias que alguns autores preconizavam de que os professores tinham que ter como características, capacidades de sobrevivência e de super-humano para resistirem às dificuldades excessivas e conseguirem permanecer na profissão.

No entanto, como referem Dicke *et al.* (2015) existe um efeito protetor quando existe um bom conhecimento profissional (educacional) face à exaustão emocional e que este assume uma importância primordial. Assim, este tipo de conhecimento deveria ser lecionado nas universidades, antes dos novos professores entrarem em situações reais de trabalho, pois permitir-lhes-ia do confronto com a realidade modificar as suas crenças face à profissão docente (Struyven & Vanthoumout, 2014).

Os docentes já na profissão deverão de acordo com Macdonald *et al.* (2014) frequentar Workshops direcionados para a compreensão e utilização de novas estratégias de intervenção aumentando a sua predisposição para ousar, modificando assim as suas anteriores crenças, como resultado de novas práticas. Até porque segundo Heystek & Terhoven (2014) os dados sugerem que a maioria dos professores que se envolvem em atividades de desenvolvimento profissional fazem-no por causa de seu empenhado compromisso para enfrentar os desafios do baixo desempenho do contexto, bem como a sua disposição. Os professores são, assim, motivados e influenciados por fatores internos e emocionais.

A sensibilização dos líderes educacionais deve passar pelo incremento nas tomadas de decisão e nas reformas políticas relativamente ao sistema educativo. Assim, a maior tarefa dos dirigentes escolares deverá ser a reflexão sobre a preparação e suporte que os líderes precisam de receber de forma a ajustarem o modelo de liderança de acordo com as necessidades específicas do contexto Du Plessis, Carroll & Gilies (2014).

Por outro lado, como refere Torrance (2014) verifica-se que os decisores políticos preocupam-se quer com o modelo de gestão das escolas quer com formas eficazes de liderança que permitam aos Diretores desenvolverem a capacidade de liderança da sua equipe mais vasta.

**Referências**

- Bullough, R. V. (2015). Differences? Similarities? Male teacher, female teacher: An instrumental case study of teaching in a Head Start classroom. *Teaching and Teacher Education*, April 2015, 47, 13-21. doi: [10.1016/j.tate.2014.12.001](https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.12.001)
- Cooke, S. & Carr, D. (2014). Virtue, Practical Wisdom and Character in Teaching. *British Journal of Educational Studies*, June 2014, 62(2), 91-110. doi: [10.1080/00071005.2014.929632](https://doi.org/10.1080/00071005.2014.929632)
- Cruz, J.; Gaspar de Matos, M. & Alves Diniz, J. (2014). Leadership Styles and Education – The Teachers’ Role. *International Journal of Social Science and Entrepreneurship*, special issue 2, 54-60.  
Disponível em: [http://www.ijssse.org/articles/ijssse\\_special\\_issue\\_2\\_54\\_60.pdf](http://www.ijssse.org/articles/ijssse_special_issue_2_54_60.pdf)
- Dicke, T ; Parker, P. D. ; Holzberger, D. ; Kunina-Habenicht, O. ; Kunter, M. & Leutner, D. (2015). Beginning teachers’ efficacy and emotional exhaustion: Latent changes, reciprocity and the influence of professional knowledge. *Contemporary Educational Psychology*, April 2015, 41, 62-72. doi: [10.1016/j.cedpsych.2014.11.003](https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2014.11.003)
- Du Plessis, A. E.; Carroll, A. & Gilies, R. M. (2014). The meaning of out-of-field teaching for educational leadership. *International Journal of Leadership in Education: Theory and Practice*, October 2014, 1-26. doi: [10.1080/13603124.2014.962618](https://doi.org/10.1080/13603124.2014.962618)
- Heystek, J. & Terhoven, R. (2014). Motivation as critical factor for teacher development in contextually challenging underperforming schools in South Africa. *Professional Development in Education*, August 2014, 1-16. doi: [10.1080/19415257.2014.940628](https://doi.org/10.1080/19415257.2014.940628)
- Jasmi, A. N. & Hin, L. C. (2014). Student-Teacher Relationship and student Academic Motivation. *Journal for Interdisciplinary Research in Education (JIRE)*, 4(1), 75-82. doi: [10.7603/s40933-014-0006-0](https://doi.org/10.7603/s40933-014-0006-0)
- Margolis, J.; Hodge, A. & Alexandrou, A. (2014). The teacher’s role in promoting institutional versus individual teacher well-being. *Journal of Education for Teaching*, 40(4), 391-408. doi: [10.1080/02607476.2014.929382](https://doi.org/10.1080/02607476.2014.929382)
- Mcdonald, L. ; Flint, A. ; Rubie-Davies, C. M. ; Peterson, E. R. ; Watson, P. & Garrett, L. (2014). Teaching high-expectation strategies to teachers through an intervention process. *Professional Development in Education*, 1-18. doi: [10.1080/19415257.2014.980009](https://doi.org/10.1080/19415257.2014.980009)
- Struyven, K. & Vanthoumout, G. (2014). Teachers’ exit decision: An investigation into the reasons why newly qualified teachers fail to enter the teaching profession or why those who do enter do not continue teaching. *Teaching and Teacher Education*, October 2014, 43, 37-45. doi: [10.1016/j.tate.2014.06.002](https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.06.002)
- Torrance, Deirdre (2014). Professional learning for distributed leadership: primary head teachers’ perspectives. *Professional Development in Education*. August 2014, 1-21 doi: [10.1080/19415257.2014.936025](https://doi.org/10.1080/19415257.2014.936025)
- Tuxford, Linda M. & Bradley, Graham L. (2014). Emotional job demands and emotional exhaustion in teachers. *Educational Psychology*, Abril 2014, 66, 1-19. doi: [10.1080/01443410.2014.912260](https://doi.org/10.1080/01443410.2014.912260)
- Wang, H.; Hall, N. C. & Rahimi, S. (2015). Self-efficacy and casual attribution in teachers: Effects on burnout, job satisfaction, illness and quitting intentions. *Teaching and Teacher Education*. April 2015, 47, 120-130. doi: [10.1016/j.tate.2014.12.005](https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.12.005)

**CAPÍTULO IV - O que pensam os professores e o que sentem os jovens**

**Título:** What teachers think and what the youngsters feel

**Cruz, J.,** Gaspar de Matos, M. & Alves Diniz, J. (2015)

1ª publicação: Indian Journal of Applied Research.

IF: 2.165

**What teachers think and what the youngsters feel**

**O que pensam os professores e o que sentem os jovens**

Jaqueline Cruz<sup>1</sup>, Margarida Gaspar de MATos<sup>2</sup>, José Alves Diniz<sup>3</sup>

<sup>1</sup>FMH – University of Lisbon, Portugal & Estrada da Costa 1499-002 Cruz Quebrada –  
Dafundo Portugal, +351214149199

<sup>2</sup>FMH – University of Lisbon, Portugal & Estrada da Costa 1499-002 Cruz Quebrada –  
Dafundo Portugal, +351214149199

<sup>3</sup>FMH – University of Lisbon, Portugal & Estrada da Costa 1499-002 Cruz Quebrada –  
Dafundo Portugal, +351214149199

(1) [jmcunhac@hotmail.com](mailto:jmcunhac@hotmail.com)

(2) [mmatos@fmh.ulisboa.pt](mailto:mmatos@fmh.ulisboa.pt)

(3) [jadiniz@fmh.ulisboa.pt](mailto:jadiniz@fmh.ulisboa.pt)

(Jaqueline Cruz: Estrada da Costa 1499-002 Cruz Quebrada – Dafundo Portugal)

Paper subject: EDUCATION

**Abstract**

The studies of the last three years focusing on teachers vary according to the authors' point view, however all relate to the importance of teachers' role and the way they deal with feelings.

This article is based on a study which was applied to 471 teachers from all over the country who have been teaching the 3rd stage of basic education and/or secondary level for several years. Therefore, the tool here used is based not only on their views but also on the relevant aspects of their daily professional routine. All these data were gathered online via lime survey platform.

The good teacher/pupil liaison is highlighted positively by teachers, as well as the impact or influence they have in promoting students' motivation and engagement towards school. Aspects such as the relationship of proximity, capacity of identification and intervention on risky behaviors are for the majority of our sample skills that they all possess.

Regardless of the interest shown and the strategies used by teachers in relation to the students, it was found that young people do not recognize them as a possibility of support when they are faced with problems/concerns.

**Key words:** Teacher's way of thinking; teacher's action; youngster' behavior; young people well-being; school success.

## **Introduction**

As Stronge, Ward & Grant (2011) describe the common denominator in the School improvement as well as the success of the learners is centred in the teacher.

Indeed, his role has evolved throughout the times, seeing if confronted with a panoply of new requirements that go well beyond the programmatic content (Estrela, 2010). Therefore, it is essential to analyze how they handle and manage their feelings and those of the learners in order to promote positively the pedagogical relationship.

The study of Thoonen, Slegers, Oort, Peetsma & Geijsel (2011) suggests that the feeling of teachers' effectiveness seems to be the most important motivational factor as well their commitment to activities of vocational learning, in particular the experimentation and reflection which are powerful predictors of their future teaching practices. The more critical investment that teachers can aim relates to a better qualification, in caring about their students and feeling fulfilled with his professional function (Stronge, Ward & Grant, 2011). The classroom is the privileged space to bring together students and teachers where close relationships arise, as referred by Kirschner & Van Merriënboer (2013), one of the urban myths in education relates to the belief which depicts the idea that because the students are born in the era of new technologies they know, of course, how to take advantage of them, learn from them and be able to manage that learning. In addition to this, teachers are said to have the need to adapt to these new requirements. That vision is risky in the belief of Kirschner & Van Merriënboer (2013) because the students are not trained to know how to select and manage their learning, making it clear the teacher's role in academic profile of students.

In another pole is a different study (Alderman & Green, 2011) that analysed the developed strategies by the practice of teaching function to illustrate the usefulness of the Social Power Model in the changing of teachers/pupils relationship. According to these authors, the four types of social power that can be used by teachers to influence the students to reach the overcoming academic and behavioral success are coercion, manipulation, specialization and flexibility. They also say that the key to success depends on the balance in their use of these four types of social power, in what teachers are concerned.

Estrela (2010) mentions that the choice of the teaching profession traditionally involves a vocation based on their love for the children, the expression considered "appropriate" about this love has varied in accordance with the values and morals evolution and their profession itself.

More worrying becomes this dialectic once we realize that the school, according to the young people’s opinion, is the source of their main concerns and that the strategies they use to overcome them isn’t supported by their teachers (Matos, Gaspar, Cruz & Neves, 2013). This study refers, also, the need and the importance that the school has in developing strategies in order to help young people to deal with all the problems that make them feel terribly blue and distressed.

**Research methodology:**

Research instrument

The instrument used in this study was a questionnaire of risky behaviors of teenagers (Cruz & Matos, 2009), applied between May and December two thousand and twelve to teachers who lecture basic and secondary public school in 65 districts in the country.

The questionnaire contained 47 statements with the possibility of response on a Likert scale of 5 points, 1 - Strongly Disagree; 2 - Disagree; 3 - Do not Disagree neither Agree; 4 - I Agree; 5 - Strongly Agree. It wanted to know the teachers’ opinions about their students when facing some given statements.

Participants

The questionnaire about teenager risky behaviors’ was applied to 471 teachers, 73% female and 27% male, who were teaching in basic and secondary schools in the academic year 2011/2012 across the country. Most of them have a university degree (72 %), 25% have a master degree, 1.7% has a doctorate and 1.3% has a bachelor degree.

For a better sample characterization, it has been systematized in table 20 all the data gathered and its meaning, the median and the mode of the age, total years of service and the number of years of school service in the school they were lecturing by the time they were asked to respond to the questionnaire.

**TABLE 20** - Characterization of the sample relatively to age and years of service

	$\bar{X}$ <sup>2</sup>	M <sup>3</sup>	m <sup>4</sup>
Age	45,8	46	41
Total years of service	20,7	20	20
Years of service in teaching establishment	11,5	10	3

<sup>2</sup> Mean

<sup>3</sup> Median

<sup>4</sup> Mode

### Methodology

The questionnaire was elaborated in the lime survey platform and its link was disseminated firstly by the personal contacts of the researcher with the attached request of responding the questionnaire and also by sending the link to other colleagues promoting this way a system of “snow ball”. Secondly, the link was sent to the School Board of different schools across the country requiring the questionnaire to be sent to all school teachers, reinforcing and extending the sample this way. The possibility of repeated responses was protected and made impossible.

The present article is based on the study of the teachers’ opinions about the young people at various levels, and how it affects your "look".

### Results

Bearing in mind that the aim of this article is to understand what the teachers, through their daily work, think about young people, the results will appear in tables for a better viewing and systematization of data emphasizing the most significant percentages by placing the same in bold.

On the other hand, binding together the percentage values of Strongly Disagree to Disagree and Strongly Agree and Agree we can see that the first two indicate the denial of the claims and the last two the statements confirmation.

**TABLE 21** - Impact of the relationship and attitudes

Items	Strongly Disagree/ Disagree	Not Disagree neither Agree	Strongly Agree/ Agree
The good relationship between the teacher and the students is one of the protective factors of risky behaviors in young people.	3.3%	14.3%	<b>82.4%</b>
The bad relationship of the teacher with the students is one of the decisive factors in risky behaviors of young people.	<b>32.3%</b>	<b>31.4%</b>	<b>36.3%</b>
The attitude of the teacher toward the students is the factor that has the greatest impact on their behavior.	18.3%	<b>27.6%</b>	<b>54.1%</b>
The teacher attitudes influence the taste of the students to School.	1.3%	7.0%	<b>91.7%</b>

As can be seen by the values in table 21, the teachers feel that a good teacher/pupil relationship is a determinant factor of protection in high-risky behaviors, having obtained some expressive 82.4 % of respondents who agree or strongly agree. However, when it is stated that the poor teacher/pupil relationship is one of the decisive factors in this type of young people behavior the opinions appeared distributed in a very similar way by several hypotheses (strongly disagree/disagree 32.3 %; not disagree neither agree 31.4 %; strongly agree/agree 36.3 %).

In what concerns attitudes, the teachers consider that they really influence the taste for knowledge and its pleasure on their students, besides influencing the way they look at school, noting that 91.7 % agree or agree strongly with this statement. But when you look at the school itself it refers to the fact that your attitude is the factor with the greatest impact on students' behavior only 54.1 % acquiesces, also was an increase of percentage of those who do not have formed any opinion or who did not want to respond (27.6 %).

In addition to the relationship and the attitudes, other aspects of particular importance arise; it is the case of knowledge and concerns of the students, table 22 that shows us the teachers' beliefs.

**TABLE 22 - Knowledge and worries highlighted**

Items	Strongly Disagree/ Disagree	Not Disagree neither Agree	Strongly Agree/ Agree
I know most of the students from my School.	<b>32.4%</b>	<b>24.0%</b>	<b>43.6%</b>
Students recognize me outside of the classroom and greet me.	0.2%	2.1%	<b>97.7%</b>
I build up a close relationship with the students in order to better perceive their problems.	1.5%	13.4%	<b>85.1%</b>
I build up a close relationship with the students in order to be able to intervene.	3.4%	19.2%	<b>77.4%</b>
The students are looking for me to talk about themselves.	8.9%	<b>24.0%</b>	<b>67.1%</b>
When a student looks for me to talk about a problem of a particular issue, I try to give him an answer.	0.2%	5.5%	<b>94.3%</b>
I always use some time of my classes to observe my students.	4.2%	17.0%	<b>78.8%</b>
I always use some extra time classroom to talk with my students.	5.1%	<b>20.0%</b>	<b>74.9%</b>
I can recognize when my students feel fulfilled with the curricular activities.	0.6%	5.3%	<b>94.1%</b>

I worry about the academic success of my students.	0.0%	0.6%	<b>99.4%</b>
I care about my students as individuals.	0.2%	0.8%	<b>99.0%</b>
I am concerned that students have behaviors of aggressiveness within the space of classrooms.	0.0%	0.8%	<b>99.2%</b>
I am concerned that students have behaviors of aggression outside the space of classrooms.	0.4%	3.4%	<b>96.2%</b>
I am concerned that students have behaviors of apathy within the space of classrooms.	0.2%	2.3%	<b>97.5%</b>
I am concerned that students have behaviors of apathy outside the space of classrooms.	2.2%	12.2%	<b>85.6%</b>

It is clear from the analysis of table 22, which illustrates the dispersion of teachers' views regarding the fact that knowing the majority of the students of the school where they are teaching (strongly disagree/disagree 32.4 %; not disagree neither agree 24 %; strongly agree/agree 43.6 %), because as it stands out in table 1 the number of years of service in the school where they were working by the time they responded to the questionnaire is 11 years and 6 months. However, they appear to know that the students recognize and appreciate being in an extra space classroom with an expressive number 97.7 % they assume that this happens, as well as 85.1 % establish a close relationship with the students in order to know them better and 77.4 % in order to be able to intervene. In any case, although 94.3 % of teachers when sought, by students, try to respond to their concerns, the truth is that the notion they have about the percentage of students who are asking for help drops to 67.1 %, becoming relevant to the percentage of those who do not disagree or agree (24 %).

The observation of students during classes is also a strategy used by 78.8% of the teachers who always take some extra time classroom to establish a dialog with them (74.9%).

They are also able, to recognize when their students are being accompanied and involved in accomplishing with the curricular activities (94.91 %).

The teachers' main concerns focus on both at their students' success (99.4 %) at school and as looking at them as individuals with specific idiosyncrasies (99 %). Besides this, they also seem to be really attentive to their students' behaviors not only when they show signs of aggression and apathy within the classroom (respectively 99.2 % and 97.5 %) and even with behaviors of aggression and apathy outside the classroom area (respectively 96.2 % and 85.6 %).

Analysing table 23 we will henceforth know the meaning of risky behaviors for teachers and if there is a direct or indirect intervention.

**TABLE 23 - Risky behaviors and intervention**

Items	Strongly Disagree/ Disagree	Not Disagree neither Agree	Strongly Agree/ Agree
I interpret attitudes of aggressiveness as risky behaviors.	5.3%	17.6%	<b>77.1%</b>
I interpret attitudes of apathy as risky behaviors.	10.2%	<b>29.5%</b>	<b>60.3%</b>
When I think of risky behaviors, I think more easily in attitudes of aggressiveness than in attitudes of apathy.	<b>27.8%</b>	16.3%	<b>55.9%</b>
I believe that a student who proves to be irresponsible in the classes has more tendencies to risky behaviors.	18.8%	<b>26.8%</b>	<b>54.4%</b>
I believe that a student who dresses in carelessly has more tendencies to risk behaviors.	<b>58.6%</b>	<b>29.0%</b>	12.4%
I believe that a student who wears piercings has more tendencies to risky behaviors.	<b>71.5%</b>	<b>20.3%</b>	8.2%
I believe that the majority of adolescents have risky behaviors.	<b>59.1%</b>	<b>27.7%</b>	13.2%
I believe that the risky behaviors show always a malaise/dysfunction.	10.2%	<b>22.4%</b>	<b>67.4%</b>
I connect an active participation of students in school activities with a healthy behavior.	2.8%	10.4%	<b>86.8%</b>
I connect an active participation of students in school activities with a good indicator of socialization at the level of their peers.	2.6%	7.2%	<b>90.2%</b>
I connect the academic success of my students with healthy behaviors.	3.8%	14.3%	<b>81.9%</b>
I connect the academic success of my students with a healthy family environment.	5.1%	17.7%	<b>77.2%</b>
It is the teachers' role to intervene directly inside and outside the space of classrooms in all situations.	17.6%	19.5%	<b>62.9%</b>

Whenever I come across a student who is smoking I directly intervene (ex. Approaching the student, I try to prevent it).	<b>23.8%</b>	<b>32.9%</b>	<b>43.3%</b>
Whenever I come across student who is into drugs I directly intervene (ex. Approaching the student, I try to prevent it).	15.3%	<b>28.3%</b>	<b>56.4%</b>
When I come across two students who have sex I directly intervene (ex. Approaching them, I try to persuade them not to).	<b>21.3%</b>	<b>39.7%</b>	<b>39.0%</b>
I believe that I should not intervene in situations such as those described in the three previous statements concerning tobacco, drugs and sex.	<b>62.3%</b>	<b>24.8%</b>	<b>12.9%</b>
I believe that I do not know how to intervene in situations related to tobacco, drugs and sex.	<b>51.2%</b>	<b>21.2%</b>	<b>27.6%</b>
I believe that in the situations set out in affirmations relating to tobacco, drugs and sex, who should intervene, is a Psychologist.	<b>47.8%</b>	<b>25.5%</b>	<b>26.7%</b>
I can identify if a student drinks alcohol.	7.6%	<b>26.4%</b>	<b>66.0%</b>
I can identify if a student uses drugs.	13.4%	<b>31.7%</b>	<b>54.9%</b>
I can identify whether a student has sexual risky behaviors.	<b>42.4%</b>	<b>41.9%</b>	15.7%

By observing the percentage values set out in table 23 we can see that 77.1% of respondents interpret attitudes of aggressiveness as risky behavior and 60.3 % include attitudes of apathy also in the same level. Nevertheless, when comparing the two attitudes the percentage of those who believe that the aggressiveness overlaps the apathy drops to 55.9% substantially increasing the percentage of those who do not agree.

Personality traits and body image have different meanings for the participants of this study, 54.4% consider that students who prove to be irresponsible in the classroom are more prone to risk-taking behaviors. However, students who have a scruffy style, dress carelessly or wear piercings are not considered by teachers to be more s prone to risk-taking behaviors (respectively 58.7% and 71.5 %), even because 59.1 % consider that the majority of adolescents do not have risky behaviors and when there do they always reveal a certain kind of malaise (67.4 %).

The teachers see active participation in school activities on the part of the learners such as healthy behaviors (86.8%) and as a positive indicator of socialization among peers (90.2%) also mentioning in this list the school success as healthy behavior (81.9 %). They believe that they are directly related to a healthy family environment (77.2 %).

When we observe the data relating to intervention in any situation we find that 62.9% of our sample considers their function to intervene directly within and outside the space of the classroom, and 62.3% believe that they are allowed to do that and that they should intervene in situations relating to the consumption of tobacco, drugs and sexual relations. Yet, when added to the equation a single intervention of a psychologist, views differ around 47.8% no, 26.7% yes and 25.5% did not agree or disagree.

Let us reflect on, only 43.3% of the teachers reported to have involved themselves in trying to dissuade a student from getting into a future addiction when facing him smoking, 56.4% involved when a student was into drugs and the percentages are more relevant and distant when the subject is sexual relations among students (strongly disagree/disagree 21.3 %, not disagree neither agree 39.7%, strongly agree/agree 39%). However, 66% of the teachers are able to identify if a student is drinking alcoholic beverages, 54.9% if he is into drugs and 15.7 % claimed to be able to identify if the students are having any sexual risk behavior.

We will continue with the data of table 24 that contains considerations concerning the ancestry of the students and their propensity to risky behaviors.

**TABLE 24 - Descent of students and risk behaviors**

Items	Strongly Disagree/ Disagree	Not Disagree neither Agree	Strongly Agree/ Agree
I believe that students of African ancestry have a higher predisposition to risky behaviors.	<b>70.1%</b>	<b>21.7%</b>	8.2%
I believe that students of Latin American ancestry have a higher predisposition for risk behaviors.	<b>72.5%</b>	<b>23.9%</b>	3.6%
I believe that students coming from Eastern European countries have a higher predisposition to risky behaviors.	<b>77.0%</b>	<b>20.5%</b>	2.5%
I believe that students of Asian ancestry have a higher propensity to risky behaviors.	<b>78.3%</b>	<b>20.5%</b>	1.2%

I believe that students of European ancestry (not Portuguese) have a higher propensity to risk behaviors.	<b>76.1%</b>	<b>22.6%</b>	1.3%
I believe that a student of gypsy ethnicity ancestry has a higher predisposition to risk behaviors.	<b>50.6%</b>	<b>24.7%</b>	<b>24.7%</b>

It is observed that the teachers have expressed that the relationship of the ancestry of the students facing the predisposition of risk behavior is not relevant because mentioned in relation to African descent 70.1 %, the Latin American descent 72.5 %, the descent of Eastern countries 77 %, the Asian descent 78.3 %, the European descent (not Portuguese) 76.1 % and the gypsy ethnicity descent 50.6 %.

### **Discussion and conclusions**

We begin with the data relating to teachers, becoming relevant aspects such as the pedagogical relationship which, in the opinion of the same, when it is good is a protective factor to high-risky behaviors in young people, but when it is bad it is not considered a factor triggering these same behaviors. In this follow-up, it is curious to notice that a significant number of respondents (91.7%) consider that their attitude influence the opinion and the taste that learners develop towards school, but only 54.1 % sees their attitude as the factor with greatest impact on the students behavior.

These data suggest some inconsistency because we cannot assign cause/effect only in positive aspects of the profession. However, as Estrela (2010) refers the large number of interactions, the teachers and their students, in the educational process given the variability and instability of pedagogical situations.

In teachers' daily lives many and varied situations occur. Now taking into account the fact that one teacher has several classes per day it can easily be seen that the number of students with whom he contacts every day is very high. Therefore, according to our sample, it is essential to establish a relationship of proximity so as to become aware of their problems and be able to intervene and help whenever students search for them to find an answer to their worries and doubts, recognizing this way all their needs.

Such as referred by Estrela (2010) it is increasingly recognized the emotional nature of teachers' work, it is understood that each ones tries to give the best of himself caring for the students as individuals, for their success at school, for their behavior, whether it may be related to apathy or aggressiveness, inside and outside of the classroom.

The interpretation of risky behaviors for our teachers is related with attitudes of aggression, apathy and irresponsibility. However, when confronted with statements involving tobacco, use of "drugs" and the practice of sex, notwithstanding 62.9% consider that it is part of their job to intervene directly inside and outside of the classroom in all situations, we concluded that the most significant percentage related only to intervention in cases of the use of "drugs" (56.4%), Estrela (2010) considers the values that teachers claim to be important in their professional conduct show a human face, marked by respect for the other person.

There is a difference in performance in relation to events, valuing some more than others, although a large number of respondents consider that they can identify situations of alcohol consumption and use of "drugs". On the other hand, it is considered that psychologists should not be the only ones to intervene (47.8 %).

Dressing and the use of some accessories are not relevant aspects for our teachers, but they consider fundamental the personality traits when we talk about risky behavior. It is also relevant that the teachers feel that the majority of young people do not have risky behaviors (59.1%) and when they seem to have it, they consider that it is the result of any kind of malaise/dysfunction (67.4 %) and that it has nothing to do or have no connotation whatsoever with his ancestry.

When we look at the data of the study based on children and adolescents (Matos, Gaspar, Cruz & Neves, 2013) we found that the school and its context represent the most prominent concern (48.6% in the study 1 and 56.3% in the study 2), then in spite of all the effort and willingness shown by teachers the truth is that the adolescents prefer getting distract themselves (57.3% in the study 1 and 50.7% in the study 2), to seek some support to the resolution of their problems/concerns. Then there is a path to follow in order to create greater points of union between teachers and students.

## References

- Alderman, Gary L.; Green, Susan K. (2011). Social Powers and Effective Classroom Management: Enhancing Teacher–Student Relationships. *Intervention in School and Clinic*. September 2011, 47(1), 39-44. Retrieved from the Web 1/16/13.  
<http://isc.sagepub.com/content/47/1.toc>
- Cruz, J., & Matos, M.G. (2009). Os professores e os comportamentos de risco dos adolescentes. *Boletim da Sociedade Portuguesa de Educação Física*, 34, 33-50.
- Cruz, J., Matos, M. G. & Diniz, J. A. (2014). Leadership Styles and Education – The Teachers’ Role. *International Journal of Social Science and Entrepreneurship*, special issue 2, 54-60. Retrieved from the Web 5/3/14.  
[http://www.ijssse.org/articles/ijssse\\_special\\_issue\\_2\\_54\\_60.pdf](http://www.ijssse.org/articles/ijssse_special_issue_2_54_60.pdf)
- Estrela, M.T. (2010). *Profissão Docente - Dimensões Afetivas e Éticas*. Porto: Areal Editores S.A.
- Kirschner, P., & Van Merriënboer, J. G. (2013). Do Learners Really Know Best? Urban Legends in Education. *Educational Psychologist*. Retrieved from the Web 1/9/13.  
<http://dx.doi.org/10.1080/00461520.2013.804395> |
- Kotze, Martina; Venter, Ian (2011). Differences in emotional intelligence between effective and ineffective leaders in the public sector: an empirical study. *International Review of Administrative Sciences*. June 2011, 77(2) 397-427, Retrieved from the Web 1/15/13. <http://ras.sagepub.com/content/77/2.author-index#K>
- Matos, M. G., Gaspar, T., Cruz, J., & Neves, A. M. (2013). New Highlights About Worries, Coping, and Well-being During Childhood and Adolescence. *Psychology Research*, 3(5), 252-260. Retrieved from the Web 1/15/13.  
<http://www.davidpublishing.com/Download/?id=12913> |
- Stronge, James H.; Ward, Thomas J.; Grant, Leslie W. (2011). What Makes Good Teachers Good? A Cross-Case Analysis of the Connection Between Teacher. *Journal of Teacher Education*. September/October 2011 62(4), 339–356 (American Association of Colleges for Teacher Education (AACTE)). Retrieved from the Web 1/15/13.  
<http://jte.sagepub.com/content/62/4.author-index#S>
- Thoonen, Erik E. J.; Slegers, Peter J. C.; Oort, Frans J.; Peetsma, Thea T. D.; Geijsel, Femke P. (2011). How to Improve Teaching Practices: The Role of Teacher Motivation, Organizational Factors, and Leadership Practices. *Educational Administration Quarterly*. August 2011, 47(3) 496-536. Retrieved from the Web 1/15/13.  
<http://eaq.sagepub.com/content/47/3>.

**CAPÍTULO V - Professores: a realidade auto percebida e a percepção dos outros no contexto profissional**

**Título:** Professores: a realidade auto percebida e a percepção dos outros no contexto profissional

**Cruz, J.,** Gaspar de Matos, M. & Alves Diniz, J. (artigo sob revisão)

1ª publicação: Educação e Pesquisa (Revista da Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo)

IF: 0.271

**Professores: a realidade auto percebida e a percepção dos outros no contexto profissional**

**Teachers: the reality self-perceived and perceiving the other in a professional context**

Jaqueline Cruz

Faculdade de Motricidade Humana/Universidade de Lisboa

Margarida Gaspar de Matos

Faculdade de Motricidade Humana/Universidade de Lisboa; CMDTla/

IHMT/Universidade Nova de Lisboa

José Alves Diniz

Faculdade de Motricidade Humana/Universidade de Lisboa; CMDTla/ IHMT

Autor para correspondência

Jaqueline Cruz

Faculdade de Motricidade Humana/Universidade de Lisboa

[jmcunhac@hotmail.com](mailto:jmcunhac@hotmail.com)

Mobile: + 351 96 244 7779

### **Resumo**

O contexto profissional da função docente apresenta desafios quotidianos que impelem os professores para um desgaste muitas vezes precoce. A necessidade da existência de escalas adequadas a estes profissionais e direcionadas aos seus problemas concretos fizeram-nos conceber as quatro escalas que se apresentam neste artigo, pelo que a sua validação se reveste de grande importância. A escala de autoperceção dos comportamentos de risco visa compreender como os professores observam, analisam e intervêm quando os comportamentos de risco ocorrem. As escalas relativas à liderança pretendem aferir como os docentes concebem a liderança dentro e fora do espaço de aula, como percebem a capacidade de liderança em si e nos colegas e ainda qual o grau de conhecimento sobre conceitos de liderança, que reportam.

A recolha de dados foi promovida através de um inquérito por questionário, com a participação de 471 docentes a lecionar em escolas de 3º ciclo e/ou secundário em 65 concelhos a nível nacional, em Portugal. Os professores participantes apresentam idades compreendidas entre os 24 e os 65 anos, com média de idades de 45,8 anos e DP = 7,9, sendo 127 do sexo masculino e 344 do sexo feminino.

Neste estudo foram utilizados dois modelos de análise fatorial confirmatória recorrendo-se ao programa EQS versão 6.1, e concluiu-se que as escalas apresentadas poderão ser instrumentos válidos para quem quiser investigar em Educação.

**Palavras-chave:** validação; autoperceção; perceção nos outros; prática profissional; liderança.

**Abstract**

The professional context of teaching role presents daily challenges that compel the teachers for an early debilitation. The need for the existence of an appropriate scale to these professionals that is directed to their concrete problems made us conceive the four scales that are presented in this article, so the validation is of great importance. The scale of self-perception on risk behaviors aims to understand how the teachers observe, analyze and intervene when risk behavior occur. The leadership scales want to assess how the teachers perceive the leadership inside and outside the classroom space, how they perceive the capacity for leadership in oneself and colleagues and the degree of knowledge about the concepts of leadership in which they report.

The data was promoted by means of a questionnaire, with the participation of 471 teachers to teach in schools of the 3rd cycle and/or secondary in 65 municipalities at national level in Portugal. The participating teachers had ages between 24 and 65 years, mean age 45.8 and DP = 7.9, being 127 males and 344 females.

In this study were used two models of confirmatory factor analysis using the EQS program version 6.1, and it was concluded that the scales displayed may be valid instruments for those who want to investigate in education.

**Keywords:** validation; self-perception; perception of others; professional practice; leadership.

## **Introdução**

A investigação remete para a importância dos Estilos de Liderança e do papel do professor. Os vários autores abordados neste artigo reconhecem quer a necessidade de perceber melhor o papel do professor quer a sua importância para o sucesso dos alunos. Assim, o estilo de liderança utilizado pelo docente pode incrementar a capacidade de ensino aprendizagem.

Como descrevem os investigadores o denominador comum na melhoria da escola e no sucesso dos discentes é o professor (Stronge *et al.*, 2011). Também outros autores sugerem que o sentimento de eficácia dos professores parece ser o fator motivacional mais importante e o seu empenho em atividades de aprendizagem profissional, em particular a experimentação e reflexão, são poderosos preditores para as práticas de ensino (Thoonen *et al.*, 2011). O investimento mais crítico que os docentes podem almejar prende-se com melhor qualificação, em se importarem com os seus alunos e sentirem-se realizados com a sua função profissional (Stronge *et al.*, 2011).

A sala de aula é, então, o espaço privilegiado de encontro entre estudantes e os seus professores e como referem os investigadores, uma das lendas urbanas em educação prende-se com a crença de que os estudantes por terem nascido na era das novas tecnologias sabem naturalmente como aprender com elas devendo gerir a sua aprendizagem, tendo os docentes que se adaptar a estas novas necessidades (Kirschner & Van Merriënboer, 2013). Esta é uma visão perigosa, pois consideram que os estudantes não estão capacitados para saberem selecionar e gerir a sua aprendizagem, tornando-se óbvio o papel do docente no percurso académico dos alunos (Kirschner & Van Merriënboer, 2013).

Por outro lado, para outros investigadores a inteligência emocional é decisiva e vista como a capacidade de prestar atenção às emoções, de conseguir compreender os sentimentos subjacentes e regular os estados emocionais. Percebe-se pois que a mesma interfira na capacidade de liderança e até no estilo de liderança de cada um. O papel da inteligência emocional do indivíduo na eficácia da liderança não deve ser ignorado pois existem diferenças significativas entre líderes eficazes e ineficazes (Kotze & Venter, 2011).

Os estilos de liderança dos professores podem, então, ser promotores ou dissuasores do sucesso académico dos seus alunos. Vários são os estudos sobre estilos de liderança, no entanto quase sempre estão ligados à instituição escolar na ótica das direções. Contrariamente a esta tendência houve quem realizasse uma revisão da literatura de vinte e cinco anos de pesquisa sobre liderança e apuraram que a liderança transformacional é aquela que permite a capacitação (*empowerment*) dos indivíduos “subordinados” impulsionando os

seus níveis de auto eficácia e auto valor, melhorando desta forma o desempenho ao nível da equipa e da organização (Wang *et al.*, 2011).

Utilizando uma perspetiva multinível foi demonstrado consistentemente que o aumento da auto-liderança corresponde a melhores respostas afetivas e a um melhor desempenho laboral (Stewart *et al.*, 2011). Os resultados ao nível da equipa não são tão consistentes pois os mesmos são moderados por fatores contextuais. Noutra pólo encontra-se um estudo que analisou as estratégias desenvolvidas pela prática da função docente para ilustrar a utilidade do Modelo de Poder Social (*social powers model*) na mudança da relação professor/aluno (Alderman & Green, 2013). Segundo estes autores, os quatro tipos de poder social que podem ser usados pelos professores para influenciarem os alunos a atingirem a superação académica e comportamental são, a coerção, a manipulação, a especialização e a flexibilidade. Referem ainda que a chave para o sucesso depende do equilíbrio na sua utilização, por parte dos docentes, destes quatro tipos de poder social.

Sobressai que o papel do professor pode ser analisado segundo várias perspetivas como visível nos estudos de diversos autores, mas em todas as apresentadas percebe-se quão fundamental é para a organização escolar, para a relação hierárquica e entre pares e para o desenvolvimento integral dos discentes (Thoonen *et al.*, 2011; Kotze & Venter, 2013).

A preponderância da relação pedagógica (Alderman & Green, 2013), a motivação dos professores para motivarem os alunos para a aprendizagem (Hardré & Hennessey, 2013) e as relações de mentoria e seus resultados, dão ênfase ao papel do professor (Garza & Ovando, 2012; Chan *et al.*, 2012).

A liderança transformacional prognostica melhorias no desempenho da equipa (Wang *et al.*, 2011) e estimula a aprendizagem profissional e a motivação dos docentes (Thoonen *et al.*, 2011). No entanto, quando nos focamos no indivíduo sobressaem as relações de partilha positivas como reforço da capacidade de liderança e da capacidade emocional resultando num melhor desempenho profissional (Stewart *et al.*, 2011). Por outro lado, os líderes eficazes demonstram possuir maior inteligência emocional, estando esta relacionada com o êxito e tudo se desenrola, então, a partir do próprio indivíduo e do seu papel na organização (Kotze & Venter, 2011).

O desempenho efetivo da função docente e a conceção de educação exige uma interessante e intrincada relação entre virtudes e outras máximas que estão, talvez só a partir de agora, a ser exploradas em detalhe (Cooke & Carr, 2014).

Nesta sequência é fundamental realçar que a motivação académica é impulsionada quando os professores demonstram uma genuína preocupação pelos seus alunos, quando os apoiam

fornecendo-lhes um suporte, quando conseguem construir uma relação de confiança, quando mostram uma disponibilidade que os aproxima e ainda quando têm uma expectativa razoável mas positiva dos seus resultados (Jasmi & Hin, 2014).

O presente trabalho pretende dar um contributo válido, para uma melhor compreensão do contexto profissional dos professores através da validação de quatro escalas originais, que se referem ao contexto, dentro e fora da sala de aula, promovendo um conhecimento aprofundado quanto às questões da liderança e dos comportamentos de risco dos alunos.

## **Metodologia**

### **Instrumentos**

Apresentam-se quatro escalas originais que fizeram parte de um questionário *online* utilizando-se a plataforma *limesurvey*, este foi aplicado a docentes a lecionarem em escolas de 3º ciclo e/ou ensino secundário a nível nacional em Portugal, no ano letivo 2011/2012.

A construção do questionário global teve por base algumas questões utilizadas em dois trabalhos académicos (Cruz, 2008; Schau dos Santos, 2009), que foram posteriormente adaptadas. Para que tal fosse possível foram cumpridos todos os trâmites éticos e pedidas autorizações aos utilizadores anteriores. As escalas adaptadas, tendo em vista os objetivos a alcançar, foram aprovadas pelos autores iniciais.

Após a aplicação do questionário durante o tratamento estatístico foram suprimidos itens depois de realizada a análise fatorial exploratória no SPSS, e outros após análise fatorial confirmatória no EQS, pois correspondiam, respetivamente, a fatores que se agrupavam em pares ou que possuíam pontos de saturação muito baixos  $\leq .400$ . Na tabela 25, descrevem-se as escalas finais com as respetivas dimensões, número de itens de cada dimensão e escala de *Likert* utilizada.

Nas tabelas 26, 27, 28 e 29 discriminam-se as afirmações que fazem parte de cada dimensão e escala seguindo-se, depois de cada tabela, uma breve explicitação das razões inerentes à seleção do nome das diferentes dimensões.

**Tabela 25** – Designação das escalas, dimensões, número de itens utilizados e escalas de *Likert*

Nome da Escala	Dimensões da Escala	Nº de itens	Escala de Likert
Escala de Autoperceção dos Comportamentos de Risco*	Relevância	6	1 – Discordo
	Preocupações	4	Fortemente;
	Intervenção	5	2 – Discordo;
	Perceções	4	3 – Não Discordo nem
	Capacidade	4	Concordo;
	Relação	4	4 – Concordo;
	<b>Total</b>	<b>27</b>	5 – Concordo Fortemente
Escala de Conceção de Liderança**	Qualidades do Líder	5	1 – Discordo
	Capacidade de Liderança	4	Fortemente;
	Relações de Liderança	3	2 – Discordo;
	Desejo de Liderança	3	3 – Não Discordo nem
	Trabalho em Equipa	3	Concordo;
	Cargos de Comando	3	4 – Concordo;
	<b>Total</b>	<b>21</b>	5 – Concordo Fortemente
Escala de Autoperceção e Perceção nos Outros da Capacidade de Liderança**	Perceção da Liderança na Sala de Aula	9	1 – Nada Capaz;
	Perceção da Liderança/Comunicação	9	2 – Pouco Capaz;
	Liderança na Sala de Aula	9	3 – Nem Capaz nem
	Liderança/Comunicação	8	Incapaz;
	<b>Total</b>	<b>35</b>	4 – Capaz;
Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança**	Conhecimento	9	5 – Muito Capaz
	<b>Total</b>	<b>9</b>	1 – Desconheço;
			2 – Conheço Pouco;
			3 – Nem Conheço nem
			Desconheço;
			4 – Conheço;
			5 – Conheço Muito

Fonte: Elaboração dos autores.

\* Foi utilizado o questionário adaptado de Cruz, J. (2008). *Os Professores e os Comportamentos de Risco de Alunos Adolescentes*. Dissertação de Mestrado. Lisboa: Faculdade de Motricidade Humana.

\*\* Foi utilizado o questionário adaptado de Schau dos Santos, E. (2009). *A perceção dos professores do ensino secundário sobre a liderança na escola e na sala de aula: prática, autoeficácia e eficácia coletiva*. Dissertação de Mestrado. Lisboa: Faculdade de Motricidade Humana.

**Tabela 26** – Afirmações por dimensão na Escala de Autoperceção dos Comportamentos de Risco

<b>Escala</b>	<b>Dimensão</b>	<b>Afirmações</b>
<b>Escala de Autopercepção dos Comportamentos de Risco</b>	<b>Relevância</b>	Despendo, sempre, algum tempo da minha aula para observar os meus alunos.
		Despendo, sempre, algum tempo extra aula para conversar com os meus alunos.
		Os alunos reconhecem-me no espaço extra aula e cumprimentam-me.
		Os alunos procuram-me para conversar comigo, sobre si.
		Estabeleço uma relação próxima com os alunos de forma a melhor me aperceber dos seus problemas.
		Estabeleço uma relação próxima com os alunos de forma a poder intervir.
	<b>Preocupações</b>	Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de agressividade dentro do espaço de aula.
		Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de agressividade fora do espaço de aula.
		Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de apatia dentro do espaço de aula.
		Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de apatia fora do espaço de aula.
	<b>Intervenção</b>	É função do Professor intervir diretamente, dentro e fora do espaço de aula em todas as situações.
		Quando me deparo com um aluno que se encontra a fumar intervenho diretamente (ex. abordo o aluno, tento demovê-lo).
		Quando me deparo com um aluno que se encontra a consumir droga intervenho diretamente (ex. abordo o aluno, tento demovê-lo).
		Quando me deparo com dois alunos a ter relações sexuais intervenho diretamente (ex. abordo-os, tento demovê-los).
		Considero que devo intervir em situações como as expostas nas três afirmações anteriores.
	<b>Percepções</b>	Relaciono uma participação ativa dos alunos nas atividades escolares com um comportamento saudável.
		Relaciono uma participação ativa dos alunos nas atividades escolares com um bom indicador de socialização ao nível dos seus pares.
		Relaciono o sucesso escolar dos meus alunos com comportamentos saudáveis.
		Relaciono o sucesso escolar dos meus alunos com um ambiente familiar salutar.
	<b>Capacidade</b>	Consigo reconhecer quando os meus alunos se sentem realizados com as atividades curriculares.
Consigo identificar se um aluno ingere bebidas alcoólicas.		
Consigo identificar se um aluno se droga.		
Consigo identificar se um aluno tem comportamentos sexuais de risco.		
<b>Relação</b>	A boa relação do Professor com os alunos é um dos fatores de proteção de comportamentos de risco nos jovens.	

---

A má relação do Professor com os alunos é um dos fatores decisivos nos comportamentos de risco dos jovens.

---

A atitude do Professor influencia o gosto que os alunos têm pela Escola.

---

A atitude do Professor face aos alunos é o fator de maior impacto nos seus comportamentos

---

Fonte: Elaboração dos autores.

As razões subjacentes à denominação das diversas dimensões da Escala de Autoperceção dos Comportamentos de Risco (tabela 26) devem-se ao teor das afirmações que dela fazem parte. Assim, passaremos a explicitar:

Relevância – conjunto de afirmações que visam conhecer a forma de atuação do professor em relação aos alunos e a sua relevância para o conhecimento mútuo;

Preocupações – conjunto de afirmações que visam conhecer as preocupações dos professores relativamente aos comportamentos manifestados pelos alunos;

Intervenção – conjunto de afirmações que visam conhecer como atuam os professores quando confrontados com comportamentos de risco e se consideram ser essa uma das suas funções;

Perceções – conjunto de questões que visam conhecer como os professores percecionam e relacionam comportamentos de empenho e sucesso escolar;

Capacidade – conjunto de questões que visam conhecer a capacidade dos professores para identificar comportamentos de risco dos alunos;

Relação – conjunto de afirmações que visam conhecer a importância que os docentes atribuem à relação professor/aluno.

**Tabela 27** – Afirmações por dimensão na Escala de Conceção de Liderança

Escala	Dimensão	Afirmações
Escala de Conceção de Liderança	Qualidades do Líder	Ética.
		Inteligência.
		Conhecimento.
		Comunicação.
	Capacidade de Liderança	Justiça.
		Embora desejasse, nunca consegui exercer liderança.
		Não me percebo como um líder e ainda que me esforce não acho que serei capaz de me tornar um líder na sala de aula.
		Não me percebo como um líder mas se me esforçar sinto que serei capaz de aprender e desenvolver a liderança, e aplicá-la na sala de aula.
	Relações de Liderança	Percebo-me como líder, apenas, fora do espaço escolar.
		Há algumas situações nas quais percebo exercer liderança.
	Desejo de Liderança	Aprendi, com a prática, a tornar-me um líder na sala de aula.
		Atribuo grande importância à liderança na sala de aula.
		Sempre me percebi como um líder.
	Trabalho em Equipa	Desejo tornar-me um líder e sinto que se tiver apoio o posso conseguir.
		Desejo tornar-me um líder.
		A liderança organizacional não deve ser praticada na escola, apesar de esta também ser uma organização.
	Cargos de Comando	Quando as pessoas são inteligentes e competentes, o trabalho em equipa dispensa a liderança.
		A liderança é importante mas não é indispensável ao bom desempenho do trabalho em equipa.
A liderança é uma competência intrínseca a todos os indivíduos que ocupam cargos de comando.		
		Os líderes ocupam, sempre, uma posição hierárquica superior à dos liderados.
		Os cargos de comando na escola são, geralmente, ocupados por pessoas que revelam liderança.

Fonte: Elaboração dos autores.

As razões relativas à designação das diversas dimensões da Escala de Conceção de Liderança (tabela 27) devem-se ao conteúdo das afirmações que dela fazem parte. Assim, passaremos a explicar:

Qualidades do Líder – conjunto de afirmações que visam conhecer quais são, para os professores, as características/qualidades de um Líder;

Capacidade de Liderança – conjunto de afirmações que visam conhecer a posição dos professores quanto à sua capacidade de liderança;

Relações de Liderança – conjunto de afirmações que visam conhecer se os professores estabelecem relações de liderança;

Desejo de Liderança – conjunto de questões que visam conhecer a manifestação do desejo de liderança por parte dos professores;

Trabalho em Equipa – conjunto de afirmações que visam conhecer a importância que os docentes dão ao trabalho em equipa;

Cargos de Comando – conjunto de afirmações que visam conhecer como os professores analisam quem exerce cargos de comando.

Tabela 28 – Afirmações por dimensão na Escala de Autoperceção e Perceção nos Outros da Capacidade de Liderança

<b>Escala</b>	<b>Dimensão</b>	<b>Afirmações</b>
<b>Escala de Autoperceção e Perceção nos Outros da Capacidade de Liderança</b>	Perceção da Liderança na Sala de Aula	Promover a integração de todos os alunos na turma.
		Promover o espírito de grupo.
		Influenciar os alunos a cumprirem as tarefas que lhes são pedidas.
		Manter um bom nível de comunicação com a turma.
		Consciencializar os alunos das suas obrigações.
		Promover uma disciplina participativa.
		Incentivar os alunos no sentido de manterem um comportamento baseado em normas morais (ser justo, preocupar-se com o bem estar do outro, etc.).
		Influenciar os alunos no sentido de terem atitudes cooperativas e de se preocuparem uns com os outros.
		Fomentar a participação dos alunos.
		Perceção da Liderança/Comunicação
	Promover a integração entre professores.	
	Promover a interajuda entre professores.	
	Manter um bom nível de comunicação com os colegas.	
	Manter um bom nível de comunicação com os demais funcionários da escola.	
	Manter um bom nível de comunicação com a Direção Executiva da escola.	
	Manter um bom nível de comunicação com os pais e/ou encarregados de educação.	
	Promover o trabalho em equipa entre colegas.	
	Promover a integração dos pais e/ou encarregados de educação nas atividades da escola.	
	Liderança na Sala de Aula	
		Promover o espírito de grupo.
		Influenciar os alunos a cumprirem as tarefas que lhes são pedidas.
		Manter um bom nível de comunicação com a turma.
		Consciencializar os alunos das suas obrigações.
		Promover uma disciplina participativa.
		Incentivar os alunos no sentido de manterem um comportamento baseado em normas morais (ser justo, preocupar-se com o bem estar do outro, etc.).

Liderança/Co- comunicação	Influenciar os alunos no sentido de terem atitudes cooperativas e de se preocuparem uns com os outros.
	Fomentar a participação dos alunos.
	Promover o espírito de grupo entre professores.
	Promover a integração entre professores.
	Promover a interajuda entre professores.
	Manter um bom nível de comunicação com os colegas.
	Manter um bom nível de comunicação com os demais funcionários da escola.
	Manter um bom nível de comunicação com a Direção Executiva da escola.
Manter um bom nível de comunicação com os pais e/ou encarregados de educação.	
Promover o trabalho em equipa entre colegas.	

Fonte: Elaboração dos autores.

Os motivos subjacentes à designação das diversas dimensões da Escala de Autoperceção e Perceção nos Outros da Capacidade de Liderança (tabela 28) devem-se ao conteúdo das afirmações que dela fazem parte. Assim, passaremos a expor:

Perceção da Liderança na Sala de Aula – conjunto de afirmações que visam conhecer a noção que os professores têm relativamente à competência dos colegas em questões de liderança, face aos alunos em situação de sala de aula;

Perceção da Liderança/Comunicação – conjunto de afirmações que visam conhecer a noção que os professores têm relativamente à competência dos colegas em matéria de liderança e comunicação face a colegas, funcionários, pais e/ou encarregados de educação e direção da escola.

Liderança na Sala de Aula – conjunto de afirmações que visam conhecer a noção de auto competência dos professores em matéria de liderança, face aos alunos em situação de sala de aula;

Liderança/Comunicação – conjunto de afirmações que visam conhecer a noção de auto competência dos professores em matéria de liderança e comunicação face a colegas, funcionários, pais e/ou encarregados de educação e direção da escola.

**Tabela 29** – Afirmações por dimensão na Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança

Escala	Dimensão	Afirmações
Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança	Conhecimento	Liderança associada a mudanças.
		Senso de eficácia coletiva.
		Liderança moral.
		Inventário de competências.
		Liderança em sala de aula.
		Liderança democrática.
		Liderança autocrática
		Liderança laxista.
		Liderança escolar.

Fonte: Elaboração dos autores.

Os motivos relativos à designação da dimensão da Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança (tabela 29) devem-se ao teor das afirmações que dela fazem parte. Assim, passaremos a explicar:

Conhecimento – conjunto de afirmações que visam aferir o conhecimento que os professores têm relativamente ao conceito de liderança.

Em seguida apresentam-se os objetivos de cada Escala:

Escala de Autoperceção dos Comportamentos de Risco

- Perceber como os docentes observam, analisam e intervêm sobre os comportamentos de risco de alunos adolescentes.

Escala de Conceção de Liderança

- Perceber como os docentes concebem a liderança;
- Perceber como os docentes se situam face a aspetos diretamente ligados com a liderança.

Escala de Autoperceção e Perceção nos Outros da Capacidade de Liderança

- Compreender como os docentes percebem a sua capacidade de liderança;
- Compreender como os docentes percebem, nos colegas, a capacidade de liderança.

Escala do Grau de Conhecimento sobre Conceito de Liderança

- Aferir o grau de conhecimento sobre o conceito de liderança por parte dos docentes.

Procedimentos

O questionário de pré teste foi enviado via endereço eletrónico a treze especialistas na matéria, oriundos de várias instituições de ensino superior que comentaram de forma independente. Foram alteradas as questões identificadas por mais seis especialistas.

Posteriormente criou-se o questionário, já na sua forma definitiva, no *limesurvey* e a sua *hiperligação* foi testada por 7 dos especialistas.

A divulgação do *link* do questionário realizou-se em duas fases:

- 1ª fase - decorreu entre maio e setembro de 2012 por email para os contactos de docentes conhecidos da doutoranda, tendo-lhes sido pedido que respondessem ao mesmo e o divulgassem pelos seus contactos. Pretendeu-se, desta forma, utilizar o paradigma de “bola de neve”;
- 2ª fase - decorreu entre outubro e dezembro de 2012 e a metodologia utilizada foi escrever para as Direções Executivas de Escolas cujos Concelhos ainda não constassem da amostra. Desta forma, pretendeu-se alcançar todas as zonas do País criando-se um estudo a nível nacional.

Responderam 471 participantes colocando-se em *missing* o valor -99,00.

#### Participantes

O estudo envolveu 471 participantes, com média de idades de 45,8 anos ( $DP = 7,9$ ), tendo o professor mais jovem 24 anos e o menos jovem 65 anos. Dos 471 docentes, 127 (27%) são do sexo masculino e 344 (73%) são do sexo feminino.

As habilitações literárias dos professores envolvidos variam, 6 (1,3%) com Bacharelato, 339 (71,9%) com Licenciatura, 118 (25,1%) com Mestrado e 8 (1,7%) com Doutoramento, o vínculo contratual à data de aplicação do questionário era de 386 (82%) professores do Quadro de Nomeação Definitiva (uns pertencentes a escolas agrupadas e outros não) e 85 (18%) Contratados.

Os docentes lecionavam em escolas de 3º ciclo (104 – 22,1%), 3º ciclo/secundário (214 – 45,4%) e secundário (153 – 32,5%), situadas em Portugal Continental e nos Açores (Ilha Terceira) num total de 65 Concelhos.

#### Análise de dados

Os dados foram analisados recorrendo-se ao SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versão 22. Para a concretização da análise fatorial confirmatória proposta utilizou-se o modelo de equações estruturais com recurso ao EQS (Structural Equation Modeling Software) versão 6.1.

## Resultados

Iniciou-se este percurso recorrendo-se à análise fatorial exploratória com o SPSS versão 22, tendo-se obtido em cada Escala um número de dimensões e itens que se encontram explicitados na tabela 25. Como forma de avaliar a qualidade dos dados sujeitaram-se os mesmos ao teste de Kaiser – Meyer – Olkin (KMO) tal como preconizado por Maroco (2003), obtendo-se os valores correspondentes a cada escala conforme está plasmado na tabela 30.

Tabela 30 – Valores do KMO por escala

<b>Nome da Escala</b>	<b>Valor de KMO</b>	<b>Recomendação relativamente à Análise Fatorial</b>
Escala de Autoperceção dos Comportamentos de Risco	0.8	Boa
Escala de Conceção de Liderança	0.8	Boa
Escala de Autoperceção e Perceção nos Outros da Capacidade de Liderança	0.9	Excelente
Escala do Grau de Conhecimento sobre Conceito de Liderança	0.9	Excelente

Fonte: Elaboração dos autores.

A recomendação utilizada, relativa à análise fatorial, é a que consta em, Maroco, João. Análise Estatística com utilização do SPSS. 2ª ed. Lisboa: Edições Sílabo, 2003.

Após consulta da tabela 30 verifica-se que, a qualidade da maioria dos dados varia entre boa e excelente, pelo que o modelo proposto é adequado. As comunalidades iniciais de cada item em cada uma das quatro escalas é igual a 1 e o valor da percentagem para as comunalidades extraídas é respetivamente para a Escala de Autoperceção dos Comportamentos de Risco entre os 37% e os 77%, para a Escala de Conceção de Liderança entre os 40% e os 75%, para a Escala de Autoperceção e Perceção nos Outros da Capacidade de Liderança entre os 44% e os 75% e para a Escala do Grau de Conhecimento sobre Conceito de Liderança entre os 44% e os 70%.

Relativamente à percentagem da variância explicada utilizando a regra de retenção de fatores com valores próprios superiores a 1 e à existência de coerência interna apresentam-se os valores obtidos na tabela 31.

Tabela 31 – Valores da percentagem da variância explicada e coerência interna por dimensão em cada escala

Nome da Escala	Dimensão	Nº itens	% da variância explicada	$\alpha$ de Cronbach
Escala de Autoperceção dos Comportamentos de Risco	Relevância	6	59.4	0.82
	Preocupações	4		0.84
	Intervenção	5		0.80
	Perceções	4		0.82
	Capacidade	4		0.72
	Relação	4		0.66
Escala de Conceção de Liderança	Qualidades do Líder	5	57.6	0.75
	Capacidade de Liderança	4		0.77
	Relações de Liderança	3		0.59
	Desejo de Liderança	3		0.60
	Trabalho em Equipa	3		0.55
	Cargos de Comando	3		0.56
Escala de Autoperceção e Perceção nos Outros da Capacidade de Liderança	Perceção da Liderança na Sala de Aula	9	62.2	0.95
	Perceção da Liderança/Comunicação	9		0.94
	Liderança na Sala de Aula	9		0.89
	Liderança/Comunicação	8		0.88
Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança	Conhecimento	9	52.4	0.88

Fonte: Elaboração dos autores.

Segundo vários autores quando os valores de  $\alpha$  de Cronbach estão entre 0.4 e 0.6 possuem uma fiabilidade moderada, quando estão entre 0.6 e 0.8 têm uma fiabilidade boa e quando estão entre 0.8 a 1.0 fruem de uma fiabilidade alta (Maroco, 2003). Assim sendo podemos observar pela análise da tabela 31 que as diversas dimensões de cada escala possuem uma fiabilidade variável mas que possibilita a seu uso.

Prosseguindo no trilho traçado visando a validação das escalas passou-se de seguida à análise confirmatória recorrendo-se, como já referido, ao *software* EQS versão 6.1. Nesta fase procedeu-se ao teste em dois modelos diferentes, por um lado testaram-se as questões de cada escala (análise confirmatória I) e por outro as dimensões de cada escala (análise confirmatória II).

Na concretização do modelo de análise confirmatória I e no modelo de análise confirmatória II, os resultados obtidos quanto à adequação dos modelos explicativos propostos mostraram bons níveis de adequação (tabela 32 e tabela 33). Os resultados obtidos no Wald test, não

revelaram a existência de ligações não significativas (Bentler, 2008). No entanto, os valores apresentados na tabela 32 são aqueles que obtivemos após terem sido retirados os seguintes: Escala de Autoperceção dos Comportamentos de Risco – item 15, pois possuía um ponto de saturação de .339;

Escala de Conceção de Liderança – itens 52.4, 52.6, 53.1 e 53.2, pois possuíam pontos de saturação muito baixos, respetivamente, .397, .387, .392 e 332.

Após a retirada dos itens supracitados realizaram-se novos cálculos no SPSS e consequentemente também no EQS resultando os valores apresentados na tabela 32.

Tabela 32 – Análise Confirmatória I - índices de ajustamento

	$\chi^2$ (g.l.)	CFI	NNFIT	RMSEA (90% I.C.)	SRMR
EACR	4371.717 (351)	.96	.96	.032 (.026-.038)	.16
ECL	1744.842 (210)	.89	.87	.049 (.041-.056)	.069
EAPACL	6164.279 (595)	.86	.85	.061 (.056-.065)	.056
EGCSCL	1053.933 (36)	.96	.94	.06 (.04-.08)	.040

Fonte: Elaboração dos autores.

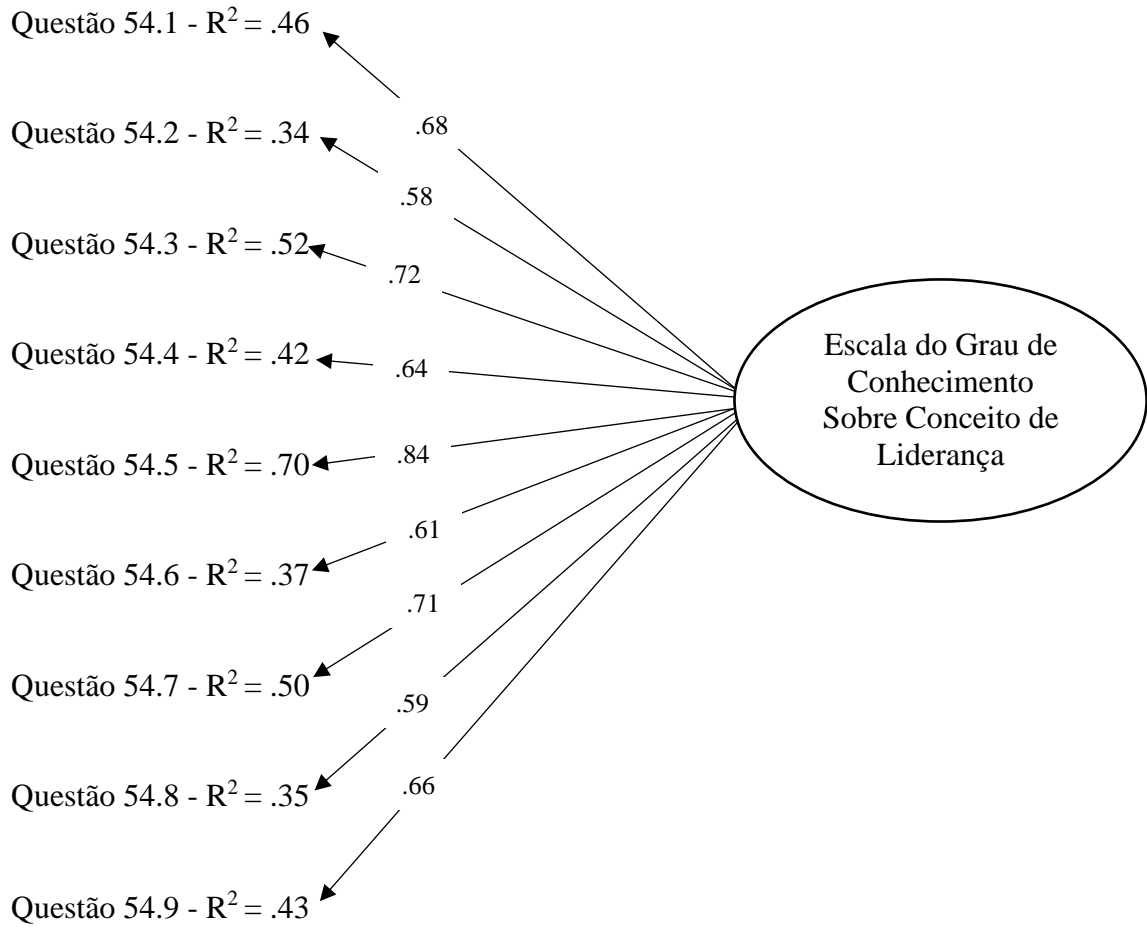
Tabela 33 – Análise Confirmatória II - índices de ajustamento

	$\chi^2$ (g.l.)	CFI	NNFIT	RMSEA (90% I.C.)	SRMR
EACR	43471.717 (351)	.94	.94	.039 (.033-.045)	.057
ECL	1744.842 (210)	.95	.94	.034 (.024-.043)	.058
EAPACL	6164.279 (595)	.92	.92	.045 (.040-.050)	.080
EGCSCL	1053.933 (36)	.99	.98	.037 (.00-0.6)	.025

Fonte: Elaboração dos autores.

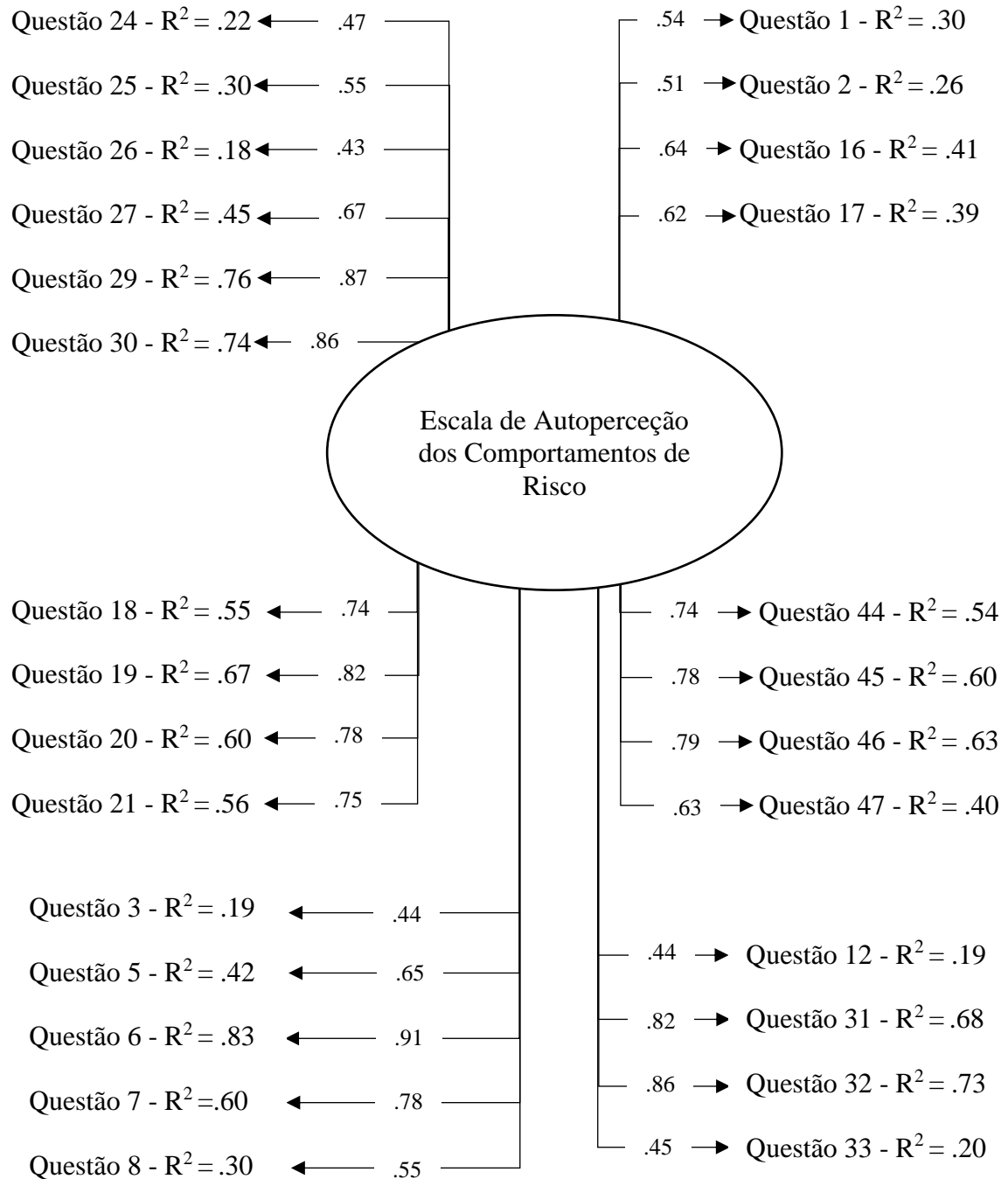
A solução padronizada obtida nos modelos de análise confirmatória I (figuras 2, 3, 4 e 5) permitem observar que na generalidade o fator independente tem uma boa saturação nos fatores dependentes nas quatro escalas, respetivamente, EGCSCL varia entre  $\beta = .58$  e  $\beta = .84$ , EACR varia entre  $\beta = .43$  e  $\beta = .91$ , ECL  $\beta = .45$  e  $\beta = .90$  e a EAPACL  $\beta = .62$  e  $\beta = .85$ . Pode-se, também, assinalar que a variância explicada dos fatores é adequada, apesar de pontualmente ter um valor mais baixo ( $R^2$ ).

**Figura 2 – Análise Confirmatória I da Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança**



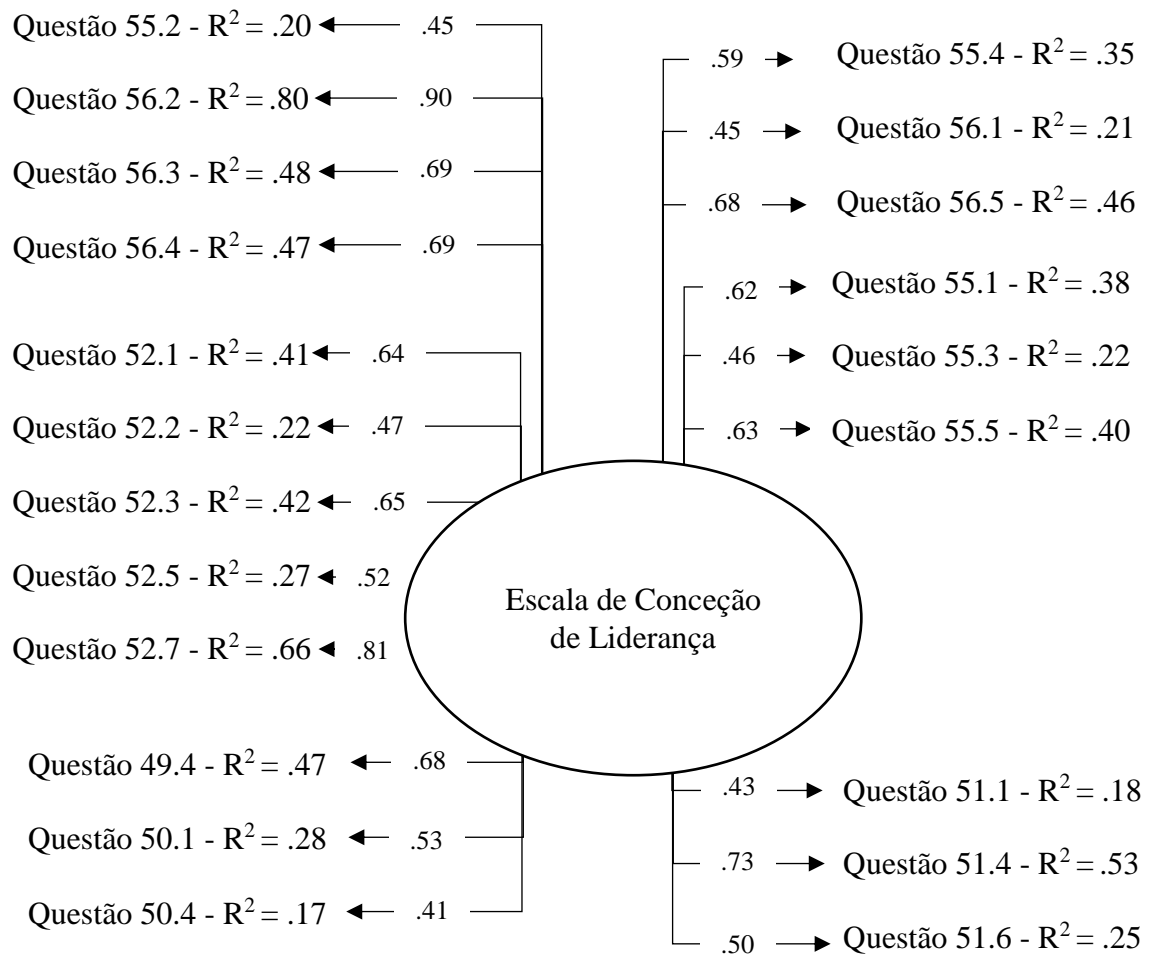
Fonte: Elaboração dos autores.

**Figura 3 - Análise Confirmatória I da Escala de Autopercepção dos Comportamentos de Risco**



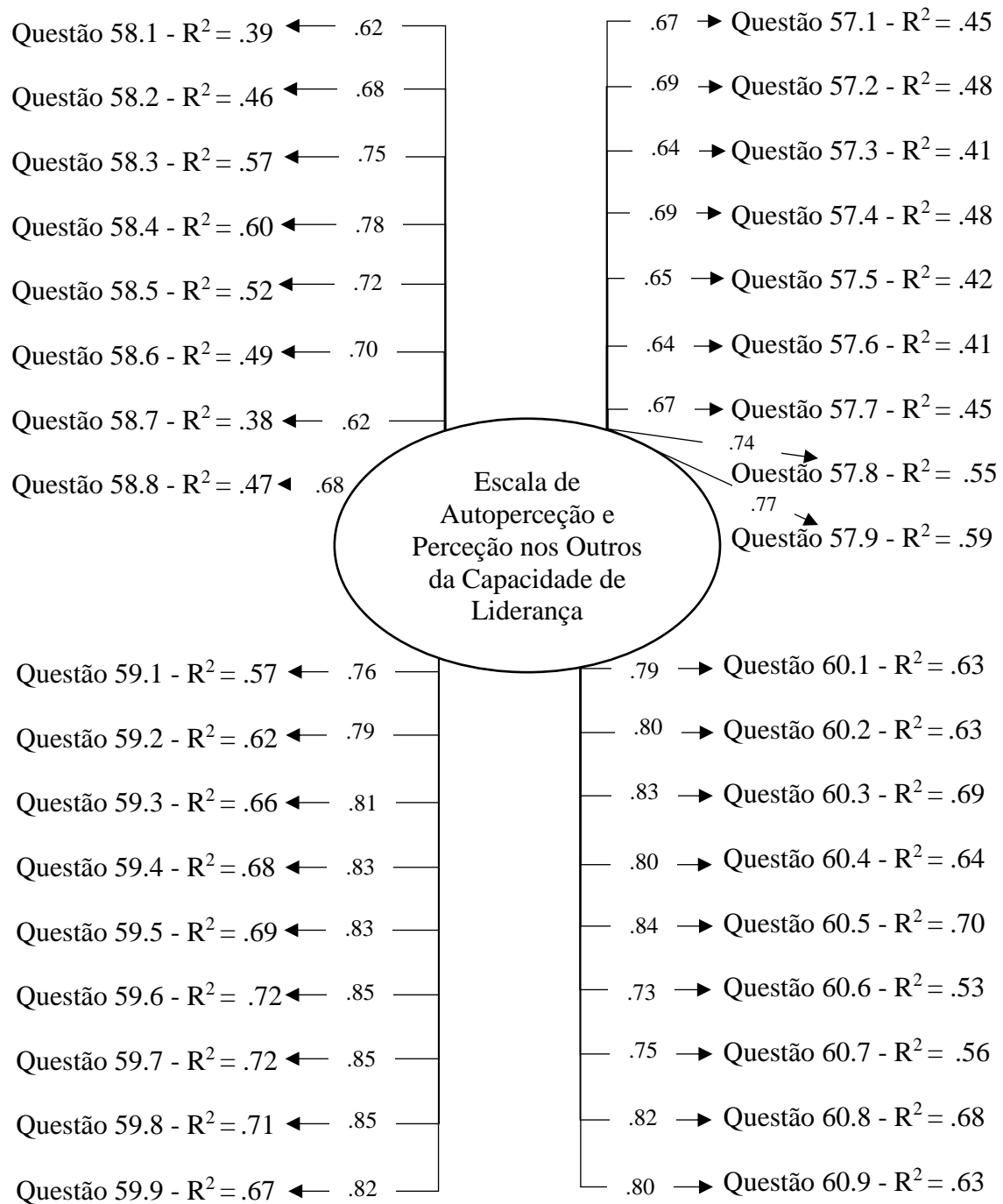
Fonte: Elaboração dos autores

**Figura 4 – Análise Confirmatória I da Escala de Conceção de Liderança**



Fonte: Elaboração dos autores.

**Figura 5 – Análise Confirmatória I da Escala de Autopercepção e Percepção nos Outros da Capacidade de liderança**

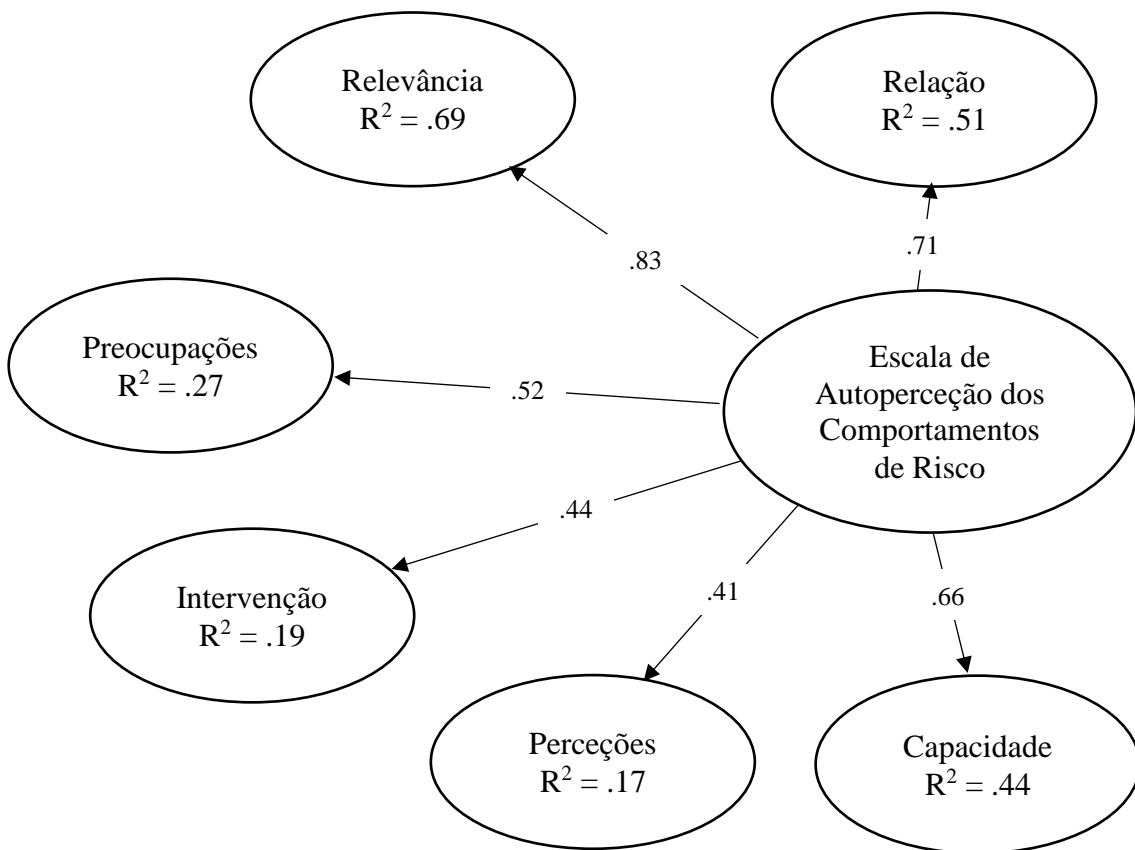


Fonte: Elaboração dos autores.

Quanto à análise confirmatória II, pode-se observar que neste paradigma os resultados obtidos para a adequação do modelo explicativo proposto apresentou bons níveis de adequação (tabela 33). Relativamente aos resultados alcançados no Wald test, verifica-se tal como na análise confirmatória I, que não revelaram a existência de ligações não significativas (tabela 33).

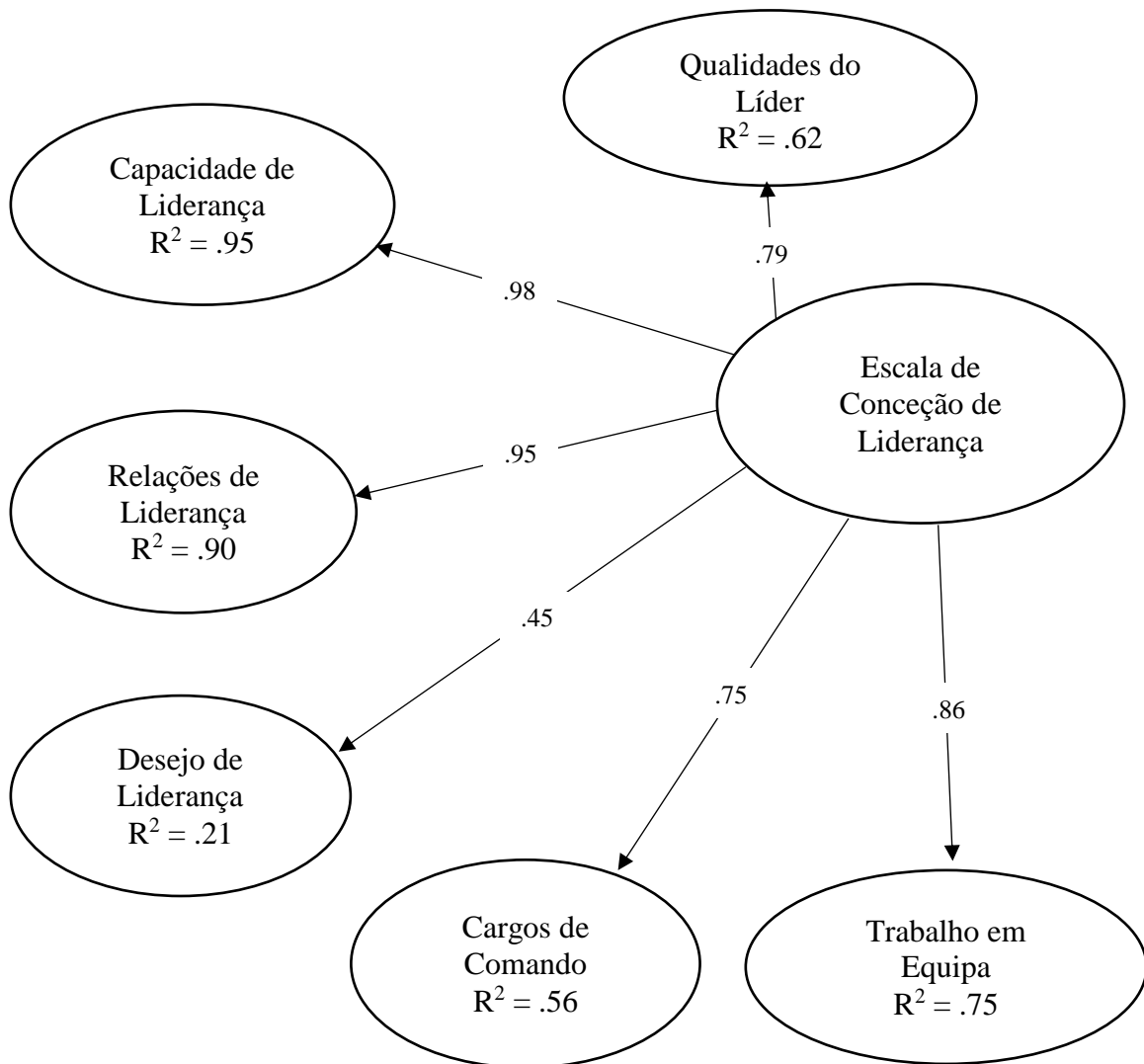
A solução estandardizada obtida nos modelos de análise confirmatória II (figuras 6, 7, 8 e 9) permitem verificar que na generalidade os fatores independentes tem uma boa saturação nos fatores dependentes, nas quatro escalas, a exemplo dos valores da análise confirmatória I. Pode-se, também, assinalar que a variância explicada dos fatores é adequada, com valores de  $\beta$  a variar, na EACR entre .41 e .83, na ECL entre .45 e .98, na EGCSCL com valor de .44 e na EAPOCL entre .42 e .78.

**Figura 6 – Análise Confirmatória II da Escala de Autopercepção dos Comportamentos de Risco**



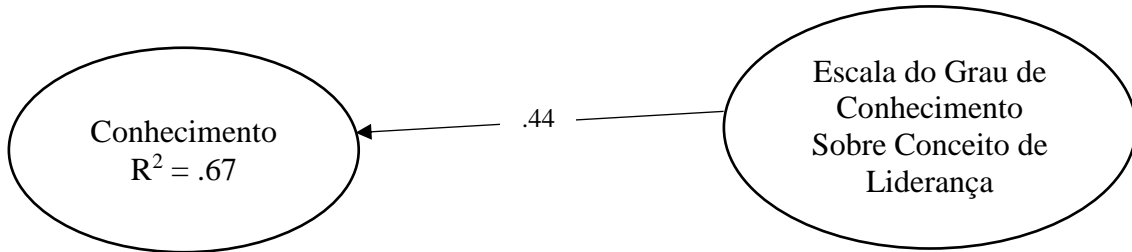
Fonte: Elaboração dos autores.

Figura 7 – Análise Confirmatória II da Escala de Conceção de Liderança



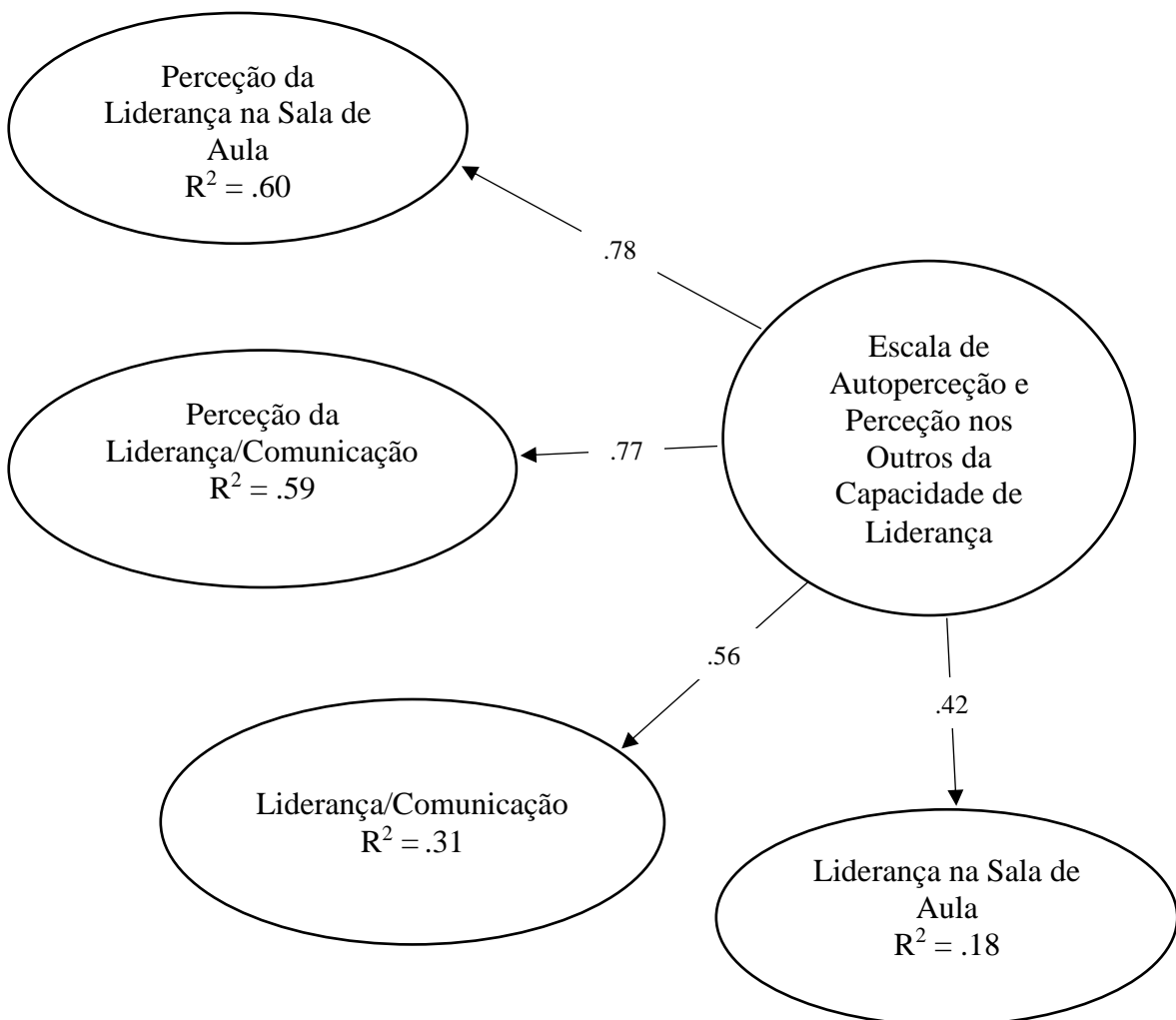
Fonte: Elaboração dos autores.

**Figura 8 – Análise Confirmatória II da Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança**



Fonte: Elaboração dos autores.

**Figura 9 – Análise Confirmatória II da Escala de Autopercepção e Percepção nos Outros da Capacidade de Liderança**



Fonte: Elaboração dos autores.

### **Discussão/Conclusão**

A finalidade principal deste artigo foi estudar a validação de quatro escalas (EACR, ECL, EAPOCL e EGCSCL), pois a necessidade de se saber mais sobre a forma como os professores observam, analisam e intervêm dentro e fora do espaço de aula (Alderman & Green, 2013; Hardré & Hennessey, 2013), bem como o estilo de liderança que sobressai quando lecionam e se relacionam com os discentes é preponderante na sua ação profissional (Wang *et al.*, 2011; Thoonen *et al.*, 2011).

As escalas criadas aparecem, então, como forma de colmatar algumas lacunas sentidas nomeadamente no que diz respeito à liderança, pois as que existem destinam-se aos cargos de liderança nas organizações (Wang *et al.*, 2011), por exemplo para os Diretores Executivos das escolas, sendo chamados os professores a responder como avaliam o Líder neste contexto. Desta forma, os instrumentos apresentados pretendem ser uma resposta para a necessidade sentida no que se refere à atuação dos professores em contexto de sala de aula e fora dela, aspetos considerados preponderantes no sucesso escolar dos discentes (Stronge *et al.*, 2011).

Em concreto no presente estudo testaram-se dois modelos de análise fatorial confirmatória para cada escala, sendo o de primeira ordem relativo às questões que fazem parte de cada escala procurando-se aferir se as mesmas faziam parte de um todo, e uma de segunda ordem onde se testaram as diversas dimensões face à escala a que pertenciam, procurando conferir se as mesmas dela faziam parte.

Podemos, então, observar que a Escala de Autoperceção dos Comportamentos de Risco encerra seis dimensões e vinte e sete questões, apresentando ambos os modelos bons níveis de adequação e possibilitando perceber como os docentes observam, analisam e intervêm sobre os comportamentos de risco de alunos adolescentes, objetivo adstrito a esta escala.

Relativamente a aspetos específicos ligados à liderança são apresentadas três escalas, uma relacionada com a conceção de liderança, outra relativa à capacidade de liderança autopercebida e percebida nos colegas e por último o conhecimento sobre conceitos de liderança, que os participantes reportaram. Em cada uma das escalas (Escala de Conceção de Liderança, Escala de Autoperceção e Perceção nos Outros da Capacidade de Liderança e Escala do Grau de Conhecimento sobre Conceito de Liderança) ambos os modelos mostraram ter bons níveis de adequação e ajustamento face aos objetivos traçados.

Consideramos, ainda, que seria de extrema importância a utilização destas escalas noutros estudos, e se possível noutros países, possibilitando compreender melhor quer o quotidiano dos professores quer afinar o próprio instrumento (escalas).

Podemos concluir que as escalas apresentadas podem ser instrumentos válidos que possibilitam perceber e conseqüentemente promover a consciência das variáveis de contexto, fundamentais à percepção da função docente com tudo o que isso implica tal como referem os vários autores (Thoonen *et al.*, 2011; Kotze & Venter, 2013; Alderman & Green, 2013; Hardré & Hennessey, 2013 Stewart *et al.* 2011).

## Referências

- Alderman, Gary L. & Green, Susan K.. Social Powers and Effective Classroom Management: Enhancing Teacher–Student Relationships. *Intervention in School and Clinic*. v.47, n. 1, 39-44, set. 2001. Disponível em: <http://isc.sagepub.com/content/47/1.toc> Acesso em 22/01/2016.
- Bentler, Peter M.. EQS 6 Structural Equations Program Manual. Encino CA: Multivariate Software, 2008.
- Chan, Christian S., Rhodes, Jean E., Howard, Waylon J., Lowe, Sarah R., Schwartz, Sarah E.O. & Herrera, Carla. Pathways of influence in school-based mentoring: The mediating role of parent and teacher relationships. *Journal of School Psychology*. v. 51, n. 1, p. 129-142, fev. 2013. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jsp.2012.10.001> Acesso em: 24 jan. 2016.
- Cooke, Sandra & Carr, David. Virtue, Practical Wisdom and Character in Teaching. *British Journal of Educational Studies*. v. 62, n. 2, p.91-110. Jun. 2014. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1080/00071005.2014.929632> Acesso em: 15 dez. 2015.
- Cruz, Jaqueline. Os Professores e os Comportamentos de Risco de Alunos Adolescentes. (2005/2008). Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Motricidade Humana, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2008.
- Garza, Rubén & Ovando, Martha N.. Preservice Teachers’ Connections of Pedagogical Knowledge to Mentoring At-Risk Adolescents: Benefits and Challenges. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*. v. 20, n. 3, p. 343-360, jul. 2012. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1080/13611267.2012.701961> Acesso em 24 jan. 2016.
- Hardré, Patricia & Hennessey, Maeghan. What they think, what they know, what they do: Rural secondary teachers’ motivational beliefs and strategies. *Learning Environments Research*. v. 16, n. 3, p. 411-436, out 2013. Disponível em: <http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10984-013-9131-0> Acesso em: 19 jan. 2016.
- Jasmi, Adibad Najihah & Hin, Lim Chong. Student-Teacher Relationship and student Academic Motivation. *Journal for Interdisciplinary Research in Education (JIRE)*, v. 4, n. 1, p.75-82, dez. 2014. Disponível em: <http://www.globalsciencejournals.com/article/10.7603%2Fs40933-014-0006-0> Acesso em: 21 jan 2015
- Kirschner, Paul & Van Merriënboer, Jeroen J.G.. Do Learners Really Know Best? Urban Legends in Education. *Educational Psychologist*. v. 48, n. 3, 169-183, jun. 2013. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1080/00461520.2013.804395> Acesso em 24 jan. 2016.
- Kotze, Martina & Venter, Ian. Differences in emotional intelligence between effective and ineffective leaders in the public sector: an empirical study. *International Review of Administrative Sciences*. v. 77, n. 2, p. 397-427, jun. 2011. Disponível em: <http://ras.sagepub.com/content/77/2.author-index#K> Acesso em: 24 jan. 2016.
- Maroco, João. Análise Estatística com utilização do SPSS. 2ª ed. Lisboa: Edições Sílabo, 2003.
- Schau dos Santos, Elisabeth. A percepção dos professores do ensino secundário sobre a liderança na escola e na sala de aula: prática, autoeficácia e eficácia coletiva (2007/2009). Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Motricidade Humana, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2009.
- Stewart, Greg L., Courtright, Stephen H. & Manz, Charles C. (2011). Self-Leadership: A Multilevel Review. *Journal of Management*. v. 37, n.1, p. 185-222, jan. 2011. Disponível em: [http://jom.sagepub.com/cgi/collection/january\\_2011](http://jom.sagepub.com/cgi/collection/january_2011) Acesso em: 23 jan 2016.

- Stronge, James H., Ward, Thomas J. & Grant, Leslie W.. What Makes Good Teachers Good? A Cross-Case Analysis of the Connection Between Teacher. *Journal of Teacher Education*, v. 62, n. 4, p. 339-356, set./out. 2011. Disponível em: <<http://jte.sagepub.com/content/62/4.author-index#S>> Acesso em: 20 jan.2016.
- Thoonen, Erik E.J., Slegers, Peter J.C., Oort, Frans J., Peetsma, Thea T.D. & Geijsel Femke P.. How to Improve Teaching Practices: The Role of Teacher Motivation, Organizational Factors, and Leadership Practices. *EAQ The Journal of Leadership for Effective & Equitable Organizations*. v. 47, n. 3, p. 496-536, agosto 2011. Disponível em: < <http://eaq.sagepub.com/content/47/3.author-index#T>> Acesso em: 20 jan.2016.
- Wang, Gang, Oh, In-Sue, Courtright, Stephen H. & Colbert, Amy E.. Transformational Leadership and Performance Across Criteria and Levels: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Research. *Group Organization Management*. v. 36, n. 2, p. 223-270, abril 2011. Disponível em: < <http://gom.sagepub.com/content/36/2.toc> > Acesso em: 23 jan.2016

**CAPÍTULO VI - CONTEXTO PROFISSIONAL DOCENTE – Como se analisam os professores**

**Título:** CONTEXTO PROFISSIONAL DOCENTE – Como se analisam os professores

**Cruz, J.,** Gaspar de Matos, M., Marques, A. & Alves Diniz, J. (artigo sob revisão)

1ª publicação: Revista Brasileira de Educação

IF: 0.109

**CONTEXTO PROFISSIONAL DOCENTE – Como se analisam os professores**  
**PROFESSIONAL CONTEXT OF TEACHERS - How teachers analyse yourself**  
**CONTEXTO PROFISSIONAL DOCENTE – Como se analizan los profesores**

Jaqueline Cruz

Faculdade de Motricidade Humana, Universidade de Lisboa

Margarida Gaspar de Matos

Faculdade de Motricidade Humana, Universidade de Lisboa

Adilson Marques

Faculdade de Motricidade Humana, Universidade de Lisboa

José Alves Diniz

Faculdade de Motricidade Humana, Universidade de Lisboa

### **Resumo**

O contexto profissional dos professores tem variado ao longo dos tempos, por esta razão é importante que sejam realizados estudos para que se compreendam as mudanças ocorridas, nesse contexto.

O presente estudo tem como finalidade perceber que variáveis influenciam a liderança, a relação entre pares e a relação professor/aluno.

Participaram 471 professores (344 mulheres) a lecionar em escola públicas, básicas e secundárias, em Portugal Continental e nos Açores.

O instrumento utilizado foi um inquérito por questionário divulgado *online* e os resultados estatísticos obtidos baseiam-se em regressões lineares múltiplas e simples.

Os professores têm diferentes visões sobre aspetos ligados com a liderança e com as relações que estabelecem no seu quotidiano profissional dependendo do cargo que ocupam na hierarquia escolar.

**Palavras-chave:** Contexto profissional; liderança; professores; relação

### **Abstract**

The professional context of the teachers has varied over time, for this reason it is important that studies be carried, out to understand the changes occurring in this context.

This study aimed to understand what variables influence the leadership, the relationship between peers and the teacher / student relationship.

Participated 471 teachers (344 women) to teach in public school, middle and high school, in Portugal and the Azores.

The instrument used was an online questionnaire and the statistical results are based on multiple or simple linear regressions.

Teachers have different views on aspects linked with the leadership and the relations that they establish in their everyday occupation, depending on the position that they occupy in the school's hierarchy system.

**Keywords:** Professional context; leadership; teachers; relationship

### **Resumen**

La experiencia profesional de los profesores tiene variación en el tiempo, por esta razón, es importante que se realicen estudios para entender los cambios que tienen lugar en ese contexto.

Este estudio tuvo como objetivo comprender qué variables influyen en el liderazgo, la relación entre compañeros y la relación profesor / estudiante.

Participó 471 profesores (344 mujeres) a enseñar en la escuela pública, básica y secundaria, en Portugal continental y las Azores.

El instrumento utilizado fue una encuesta online y los resultados estadísticos se basan en regresiones lineales múltiples y simple.

Los profesores tienen diferentes puntos de vista sobre aspectos relacionados con el liderazgo y las relaciones que establecen en su diario profesional en función de la posición que ocupan en la jerarquía de la escuela.

**Palabras clave:** Contexto profesional; liderazgo; profesores; relación

## **Introdução**

O contexto profissional dos professores tem sido objeto de reflexão por parte dos próprios e pelos investigadores (Thoonen *et al.*, 2011; Du Plessis, Carroll & Gilies, 2014; Wang, Hall & Rahimi, 2015). Como referem Cooke & Carr (2014) o papel do professor sofreu alterações, não se sujeitando à mera enumeração das suas competências e *skills*, dando-se, atualmente, maior importância ao desenvolvimento das capacidades reflexivas e de decisão. Os professores que acreditam nas suas capacidades obtêm maior êxito no envolvimento dos alunos na aprendizagem e conseguem uma regulação mais adequada dos seus comportamentos (Wang *et. al.*, 2015), até porque os discentes carecem de professores que invistam na profissão e que se preocupem com eles, ajudando-os no seu desenvolvimento (Bullough, 2015).

Naturalmente que em teoria todos os professores concordarão com os aspetos supramencionados, mas o processo ensino/aprendizagem é manifestamente complexo e especialmente exigente em termos emocionais, pelo que a exaustão emocional é apresentada como uma das suas consequências (Tuxford & Bradley, 2014). Como forma de colmatar ou não atingir a exaustão emocional é fundamental a formação contínua, que permitirão alcançar uma melhor capacidade de reflexão crítica e a consequente transformação de práticas de lecionação e relação (Torrance, 2014).

O estudo de Tuxford & Bradley (2014), aponta para evidências positivas, relativamente a estratégias de valorização profissional ligadas à formação e ao conceito de autoeficácia, o que induz estes profissionais a uma melhor gestão das emoções no seu dia-a-dia.

O trabalho colaborativo ou em equipa é, também, uma das estratégias importantes como forma de colmatar as dificuldades sentidas pelos docentes, pois possibilita o estabelecer de laços de partilha, de confiança mútua e de pertença, promovendo assim uma rede que propicia uma maior qualidade de ensino a longo prazo (Heystek & Terhoven, 2014). Tal como referem Wang *et al.*, (2015) os professores que mais acreditam nas suas capacidades são aqueles que reportam maior satisfação com o trabalho e menos sintomas de doença.

Um dos espaços de encontro privilegiado entre o professor e os alunos é a sala de aula onde se faz exercer de forma preponderante a relação pedagógica (Alderman & Green, 2013), como tal a importância dos estilos de liderança utilizados, é indiscutível para o estabelecimento dessa relação, possibilitando a superação de problemas (“Autores”, 2014). Como descrevem os investigadores, também, as questões ligadas à liderança e aos estilos de liderança na profissão docente podem fomentar ou não a capacidade de ensinar e de se

afirmar entre os pares (Stewart, Courtright & Manz, 2011). Tendo em conta que qualquer professor ambiciona obter sucesso na sua carreira tornam-se fulcrais as relações de partilha positivas, como reforço da capacidade de liderança e da capacidade emocional resultando num melhor desempenho (Stewart *et al.*, 2011).

Múltiplos são os estudos sobre estilos de liderança, no entanto quase sempre associados ao órgão de gestão da instituição escolar. Contrariamente a esta tendência houve quem realizasse uma revisão da literatura de vinte e cinco anos de pesquisa sobre liderança e concluíssem que a liderança transformacional é aquela que permite a capacitação de qualquer indivíduo, estimulando a sua autoeficácia como forma de melhorar o desempenho ao nível da equipa e da organização (Wang *et al.*, 2011). Assim, a liderança transformacional foi considerada como “motor” na melhoria do desempenho da equipa (Wang *et al.*, 2011) e como estímulo à aprendizagem profissional e à motivação dos professores (Thoonen *et al.*, 2011).

Os líderes educacionais devem, então, ver o seu papel reforçado e incentivado, podendo desta forma contribuir de forma mais efetiva nas tomadas de decisão e conseqüentemente nas reformas políticas do sistema educativo. Por outro lado, os dirigentes escolares deverão estar preparados para dar suporte e viabilizar a preparação de que os líderes carecem de forma a existir um ajustamento no modelo de liderança de acordo com as necessidades específicas do contexto Du Plessis, Carroll & Gilies (2014).

Embora muito exista para fazer, sabe-se que os decisores políticos preocupam-se quer com o modelo de gestão das escolas quer com formas eficazes de liderança que permitam aos Diretores desenvolverem a capacidade de liderança da sua equipa mais vasta (Torrance, 2014).

Ressai, pois, que o papel do professor pode ser observado segundo várias perspetivas e que apesar de nem sempre serem concordantes, todas lhe atribuem uma importância fundamental, quer a nível mais macro, para a organização escolar, quer a um nível mais micro, para a relação professor/aluno (Thoonen *et al.*, 2011; Kotze & Venter, 2013).

Nesta sequência é essencial salientar que a motivação académica é estimulada quando os professores revelam uma genuína preocupação pelos seus alunos, quando os apoiam facultando-lhes um suporte, quando conseguem construir uma relação de confiança, quando mostram uma disponibilidade que os aproxima e ainda quando têm uma expectativa razoável mas positiva dos seus resultados (Jasmi & Hin, 2014).

O presente trabalho deseja contribuir para um melhor entendimento das variáveis subjacentes ao quotidiano profissional dos professores, nomeadamente quanto à liderança, à

relação entre pares e à relação professor/aluno. Assim, as variáveis apresentadas referem-se ao contexto, dentro e fora da sala de aula, promovendo um conhecimento aprofundado.

## **Metodologia**

### **Participantes**

O estudo envolveu 471 professores (344 mulheres), com média de idades de 45,8 anos ( $DP = 7,9$ ), variando entre os 24 e os 65 anos. Dos 471 docentes, 127 (27%) são do sexo masculino e 344 (73%) são do sexo feminino.

Entre os participantes, 6 tinham o Bacharelato, 339 a Licenciatura, 118 o Mestrado e 8 o Doutoramento. Relativamente ao vínculo contratual, 386 professores estavam no Quadro de Nomeação Definitiva e 85 eram Contratados.

Cento e quatro docentes lecionavam em escolas do ensino básico, do 7º ao 9º ano, duzentos e catorze lecionavam em escolas básicas e secundárias, do 7º ao 12º ano, e cento e cinquenta e três lecionavam em escolas do ensino secundário, do 10º ao 12º ano, situadas em Portugal Continental e nos Açores (Ilha Terceira) num total de 65 Concelhos.

### **Instrumentos**

Para a recolha dos dados foram utilizadas quatro escalas originais (dos autores), que fizeram parte de um questionário difundido *online*, usando-se na sua construção a plataforma *limesurvey*. O questionário foi aplicado a professores a lecionar em escolas públicas, básicas e/ou secundárias, do 7º ao 12º anos, no final do ano letivo 2011/2012, em Portugal continental e Ilhas.

Finda a aplicação do questionário iniciou-se o tratamento estatístico realizando-se primeiramente uma análise estatística descritiva a que se seguiu uma análise fatorial exploratória no SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versão 22. Após a análise exploratória seguiram-se duas análises confirmatórias com recurso ao *software* EQS 6.1.

O nome das escalas e das suas dimensões proveio do significado do conjunto de afirmações que as constituíam.

Obtivemos então, a escala de autoperceção dos comportamentos de risco com 27 itens, a escala de conceção de liderança com 21 itens, a escala de autoperceção e perceção nos outros da capacidade de liderança com 35 itens e a escala do grau de conhecimento sobre conceito de liderança com 9 itens (tabelas 35, 36, 37 e 38).

Após a validação das escalas partiu-se para o estudo da coerência interna ( $\alpha$  de Cronbach) de cada dimensão em cada escala (tabela 34). Assim, observou-se que na Escala de

Autoperceção dos Comportamentos de Risco nas suas seis dimensões o  $\alpha$  de Cronbach variava entre 0.659 e 0.841, o que nos revelava que a consistência interna apresentava uma fiabilidade que variava entre boa e alta, de acordo com a classificação de Maroco (2003).

Na Escala de Conceção de Liderança notou-se que nas suas seis dimensões o  $\alpha$  de Cronbach variava entre 0.553 e 0.768, o que nos indicava que a consistência interna apresentava uma fiabilidade que variava entre a moderada e boa.

Relativamente à Escala de Autoperceção e Perceção nos Outros da Capacidade de Liderança nas suas quatro dimensões sobressaiu que o valor de  $\alpha$  de Cronbach variava entre 0.878 e 0.948, o que nos sugeria que a consistência interna possuía uma fiabilidade alta.

Quanto à Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança destacava-se que a sua dimensão possuía um valor de  $\alpha$  de Cronbach igual a 0.883, o que nos apresentava uma fiabilidade alta.

---

Inserir tabela 34

---

Dado que os valores de  $\alpha$  de Cronbach nos asseguravam a consistência interna em todas as escalas e dimensões, com boa fiabilidade, partiu-se para o teste da homogeneidade de variâncias (Teste de Levene), já que a normalidade da distribuição dos dados estava assegurada.

Relativamente à homogeneidade de variâncias verificou-se que ela existia para todas as escalas, dimensões e variáveis independentes, ou seja, todos os valores de  $p > 0.05$ , variando entre 0.205 e 0.946 na Escala de Autoperceção dos Comportamentos de Risco, entre 0.089 e 0.999 na Escala de Conceção de Liderança, entre 0.191 e 0.969 na Escala de Autoperceção e Perceção nos Outros da Capacidade de Liderança, entre 0.330 e 0.819, na Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança.

É de realçar que foram testadas todas as escalas e dimensões, em todas as variáveis independentes, mas optou-se por apresentar, apenas, as que possuíam valores significativos quer no teste da ANOVA quer nos Modelos de Regressão.

Os Testes da ANOVA realizaram-se para aferir se existiam diferenças significativas em cada escala e para cada variável independente (tabelas 39, 40, 41 e 42).

Realizaram-se Modelos de Regressão Linear, que nalguns casos são Simples e noutros são Múltiplas, de forma a aferir a relação em cada escala com as variáveis independentes.

Recolheu-se dos participantes informações sobre, a *idade*, o *género*, o *Concelho* a que pertencia a escola, o *Grau de Ensino da Escola*, a *experiência profissional*, a *experiência na*

*atual escola, a Habilitação Literária, a situação profissional, o grupo de recrutamento (grupo disciplinar), o nível de ensino a quem lecionavam (básico regular, curso de educação e formação tipo 2, curso de educação e formação tipo 3<sup>5</sup>, secundário regular e/ou curso profissional), se exerceram funções de gestão e cargos pedagógicos.* As variáveis independentes resultam da resposta a estes dados.

É de realçar que a variável Grau de Ensino da Escola, que corresponde a escolas só com o 3º ciclo, com o 3º ciclo e secundário ou só com o secundário, não pôde ser utilizada nas regressões pois não era possível torná-la dicotómica. No entanto, como foi perguntado se lecionavam aos vários ciclos de ensino fica atenuada esta impossibilidade.

Quanto à variável idade, ela estava categorizada aquando do Teste da Anova, em três categorias dos 24 aos 39 anos, dos 40 aos 49 anos e dos 50 aos 65 anos, no entanto nas regressões lineares foi utilizada a variável idade contínua.

Nas tabelas 35, 36 37 e 38 podemos, agora, observar as afirmações que pertencem a cada dimensão e escala, seguindo-se a escala de *Likert* utilizada.

---

Inserir tabela 35

---

A escala de *Likert* utilizada para responder a este conjunto de afirmações foi de 5 pontos, 1 – discordo fortemente, 2 – discordo, 3 – não discordo nem concordo, 4 – concordo e 5 – concordo fortemente.

---

Inserir tabela 36

---

A escala de *Likert* usada para responder a este conjunto de afirmações foi de 5 pontos, 1 – discordo fortemente, 2 – discordo, 3 – não discordo nem concordo, 4 – concordo e 5 – concordo fortemente.

---

Inserir tabela 37

---

A escala de *Likert* utilizada para responder a este conjunto de afirmações foi de 5 pontos, 1 – nada capaz, 2 – pouco capaz, 3 – nem capaz nem incapaz, 4 – capaz e 5 – muito capaz.

---

<sup>5</sup> Os cursos de educação e formação foram extintos no ano letivo 2014/2015 e eram cursos iminentemente práticos/vocacionais de nível básico, correspondendo o CEF tipo 2 a dois anos de curso (8º e 9º ano) e o CEF tipo 3 a um ano de curso (9º ano).

---

Inserir tabela 38

---

A escala de *Likert* usada para responder a este conjunto de afirmações foi de 5 pontos, 1 – desconheço, 2 – conheço pouco, 3 – nem conheço nem desconheço, 4 – conheço e 5 – conheço muito.

Neste caso a escala possui apenas uma dimensão.

Prosseguiremos dando a conhecer os objetivos inerentes a cada escala.

Objetivos da Escala de Autoperceção dos Comportamentos de Risco

Perceber como os docentes observam, analisam e intervêm, sobre os comportamentos de risco de alunos adolescentes.

Objetivos da Escala de Conceção de Liderança

Perceber como os docentes concebem a liderança;

Perceber como os docentes se situam face a aspetos diretamente ligados com a liderança.

Objetivos da Escala de Autoperceção e Perceção nos Outros da Capacidade de Liderança

Compreender como os docentes percebem a sua capacidade de liderança;

Compreender como os docentes percebem, nos colegas, a capacidade de liderança.

Objetivos da Escala do Grau de Conhecimento sobre Conceito de Liderança

Aferir o grau de conhecimento, por parte dos docentes, sobre conceitos de liderança.

#### Procedimentos

O questionário teve duas fases de divulgação, a primeira entre maio e setembro de 2012 e a segunda entre outubro e dezembro do mesmo ano. Na primeira fase pretendeu-se, através do sistema de “bola de neve” chegar ao maior número possível de professores, enviando o *link* via email, primeiro aos contactos que possuíamos com o pedido de resposta e disseminação para outros colegas que conhecessem, não esquecendo que o questionário se destinava a docentes a lecionar em escolas do ensino básico e/ou secundário.

Dado considerarmos que o número de respostas obtidas até ao final de setembro não era satisfatório, avançou-se para a segunda fase que consistiu em escrever para as Direções Executivas das Escolas (órgão de gestão) cujos Concelhos ainda não consistissem da amostra. Desta forma, pretendeu-se alargar o número de participantes e alcançar todas as zonas do País criando-se um estudo a nível nacional.

## Resultados

A análise da ANOVA (tabelas 39, 40, 41 e 42) permitiu-nos verificar que os valores de  $p$  são todos inferiores a 0.05, variando entre um valor inferior a 0.001 e 0.030 na Escala de Autopercepção dos Comportamentos de Risco, entre um valor inferior a 0.001 e 0.047 na Escala de Conceção de Liderança, entre 0.009 e 0.050 na Escala de Autopercepção e Percepção nos Outros da Capacidade de Liderança, e entre um valor inferior a 0.001 e 0.042 para a Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança.

---

Inserir tabela 39

---

Pelos valores obtidos nos Teste da ANOVA podemos inferir que na:

Escala de Autopercepção dos Comportamentos de Risco (tabela 39)

Dimensão Relevância - existem diferenças significativas de opinião, entre professores que exercem ou já exerceram *Funções de Gestão* (Diretor Executivo) e os que nunca exerceram e ainda entre professores que exercem ou já exerceram o *Cargo Pedagógico 4* (Diretor de Turma) e os que nunca exerceram;

Dimensão Intervenção - existem diferenças significativas de opinião, entre professores que exercem ou já exerceram *Funções de Gestão* e os que nunca exerceram e ainda entre professores e professoras (*Género*);

Dimensão Capacidade - existem diferenças significativas de opinião, entre os professores que lecionam turmas do *ensino secundário regular* e os que não lecionam a estes anos de escolaridade, entre professores que exercem ou já exerceram *Funções de Gestão* e os que nunca exerceram e ainda entre professores que exercem ou já exerceram o *Cargo Pedagógico 4* e os que nunca exerceram;

Dimensão Relação - existem diferenças significativas de opinião, entre professores que exercem ou já exerceram *Funções de Gestão* e os que nunca exerceram e ainda entre professores que exercem ou já exerceram o *Cargo Pedagógico 4* e os que nunca exerceram;

Na escala EACR - existem diferenças significativas de opinião, entre professores que exercem ou já exerceram *Funções de Gestão* e os que nunca exerceram e ainda entre professores que exercem ou já exerceram o *Cargo Pedagógico 4* e os que nunca exerceram.

---

Inserir tabela 40

---

Escala de Conceção de Liderança (tabela 40)

Dimensão Desejo de Liderança - existem diferenças significativas de opinião, entre professores que exercem ou já exerceram *Funções de Gestão* (Diretor Executivo) e os que nunca exerceram, entre professores que exercem ou já exerceram o *Cargo Pedagógico 6* (Diretor de Curso) e os que nunca exerceram, entre os que exercem ou já exerceram o *Cargo Pedagógico 4* (Diretor de Turma) e os que nunca exerceram, entre professores com diferente *Situação Profissional* (professores efetivos com vínculo “permanente” à função pública e professores contratados com vínculo por um ano à função pública) e ainda entre professores com diferentes *Idades*;

Dimensão Capacidade de Liderança - existem diferenças significativas de opinião, entre professores que exercem ou já exerceram o *Cargo Pedagógico 5* (Coordenador dos Diretores de Curso) e os que nunca exerceram, entre professores com diferente *Habilitação Literária* (Graduação - Bacharelato ou Licenciatura, Pós-graduação - Mestrado ou Doutoramento), entre professores que *lecionam a Cursos de Educação e Formação tipo 2* (cursos vocacionais, correspondentes ao 8º e 9º anos de escolaridade) e os que não lecionam, entre professores que *lecionam a Cursos de Educação e Formação tipo 3* (cursos vocacionais que correspondem ao 9º ano) e os que não lecionam, entre professores que exercem ou já exerceram *Funções de Gestão* e os que nunca exerceram, entre professores que exercem ou já exerceram o *Cargo Pedagógico 1* (Coordenador de Departamento) e os que nunca exerceram e ainda entre os professores a lecionar em *escolas com diferentes Graus de Ensino* (3º ciclo – do 7º ao 9º ano, 3º ciclo e secundário – do 7º ao 12º ano, e secundário – do 10º ao 12º anos);

Dimensão Relações de Liderança - existem diferenças significativas de opinião, entre professores que exercem ou já exerceram *Funções de Gestão* (Diretor Executivo) e os que nunca exerceram e ainda entre professores com diferentes *Habilitações Literárias* (Graduação - Bacharelato ou Licenciatura, Pós-graduação - Mestrado ou Doutoramento);

Dimensão Qualidades do Líder - existem diferenças significativas de opinião entre professores que possuem diferentes *Habilitações Literárias* (Graduação - Bacharelato ou Licenciatura, Pós-graduação - Mestrado ou Doutoramento);

Dimensão Trabalho em Equipa - existem diferenças significativas de opinião, entre professores que exercem ou já exerceram *Funções de Gestão* (Diretor Executivo) e os que nunca exerceram e ainda entre os professores que *lecionam turmas do Ensino Básico*

*Regular* (correspondente aos 7º, 8º e 9º anos) e os que não lecionam a estes anos de escolaridade;

Dimensão Cargos de Comando - existem diferenças significativas de opinião entre os professores que *lecionam turmas do Ensino Secundário Regular* (correspondente aos 10º, 11º e 12º anos) e os que não lecionam a estes anos de escolaridade, entre os professores que *lecionam turmas do Ensino Básico Regular* (correspondente aos 7º, 8º e 9º anos) e os que não lecionam a estes anos de escolaridade, entre professores a lecionar em *escolas com diferentes Graus de Ensino* (3º ciclo – do 7º ao 9º ano, 3º ciclo e secundário – do 7º ao 12º ano, e secundário – do 10º ao 12º ano) e ainda entre professores com diferente *Experiência Profissional* (total de anos de serviço);

Na escala ECL - existem diferenças significativas de opinião entre os professores que lecionam turmas do *Ensino Secundário Regular* e os que não lecionam a estes anos de escolaridade.

---

Inserir tabela 41

---

Escala de Autoperceção e Perceção nos Outros da Capacidade de Liderança (tabela 41)

Dimensão Perceção da Liderança/Comunicação (esta perceção é aquela que os professores reconhecem nos seus pares) - existem diferenças significativas de opinião, entre professores com diferente *Situação Profissional* (professores efetivos com vínculo “permanente” à função pública e professores contratados com vínculo por um ano à função pública) e ainda entre professores e professoras (*Género*);

Dimensão Perceção da Liderança na Sala de Aula (esta perceção é aquela que os professores reconhecem nos seus pares) - existem diferenças significativas de opinião, entre professores dos diferentes *Grupos de Recrutamento* (disciplina que lecionam) e ainda entre professores que exercem ou já exerceram o *Cargo Pedagógico 2* (Representante do Grupo de Recrutamento) e os que nunca exerceram;

Na escala EAPOCL - existem diferenças significativas de opinião, entre professores com diferente *Situação Profissional*, entre professores que exercem ou já exerceram o *Cargo Pedagógico 2* e ainda entre professores e professoras (*Género*).

---

Inserir tabela 42

---

Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança (tabela 42)

Dimensão Conhecimento - existem diferenças significativas de opinião, entre professores que exercem ou já exerceram *Funções de Gestão* (Diretor Executivo) e os que nunca exerceram, entre os professores que exercem ou já exerceram o *Cargo Pedagógico 2* (Representante do Grupo de Recrutamento) e os que nunca exerceram, entre os professores com diferentes *Idades*, entre professores com diferente *Experiência Profissional* (total de anos de serviço na profissão), entre professores que pertencem a diferentes *Grupos de Recrutamento* (disciplina que lecionam) e ainda entre professores que *lecionam a Cursos de Educação e Formação tipo 2* (cursos vocacionais, correspondentes ao 8º e 9º anos de escolaridade) e os que não lecionam.

A escala EGCSCCL – como só tem uma dimensão, os resultados obtidos são os que correspondem à dimensão conhecimento.

Após a apresentação dos resultados obtidos pela inferência dos dados contidos nas tabelas do Teste da ANOVA, passa-se agora às tabelas 43, 44, 45 e 46, onde se podem observar os valores dos coeficientes das variáveis independentes relativas aos Modelos de Regressão Linear Simples ou Múltipla conforme o caso.

---

Inserir tabela 43

---

Pela análise do conteúdo da tabela 43, podemos constatar que foram calculadas cinco regressões lineares múltiplas. Utilizou-se no cálculo das regressões o método “enter”. Retiramos relativamente à Escala de Autoperceção dos Comportamentos de Risco, o seguinte:

Foram encontrados 5 modelos ajustados, (1)  $F(2,467) = 5.975$ ,  $p \leq 0.003$ , com uma variância explicada de 2.5% na dimensão *Relevância* da relação professor/aluno; (2)  $F(2,468) = 11.705$ ,  $p \leq 0.000$ , com uma variância explicada de 4.8% na dimensão *Intervenção* face aos comportamentos de risco dos alunos; (3)  $F(3,466) = 8.737$ ,  $p \leq 0.000$ , com uma variância explicada de 5.3% na dimensão *Capacidade* para identificar comportamentos de risco ou de realização académica dos alunos; (4)  $F(2,468) = 11.282$ ,  $p \leq 0.000$ , com uma variância explicada de 4.6% na dimensão *Relação* professor/aluno; (5)  $F(2,466) = 10.042$ ,  $p \leq 0.000$ , com uma variância explicada de 4.1% na *Escala* (dimensões: *Relevância*, *Preocupações*, *Intervenção*, *Perceções*, *Capacidade* e *Relação*).

Os valores de  $\beta$  são de, -0.102 em *Funções de Gestão* (Diretor Executivo) e de 0.122 em *Cargo Pedagógico 4* (Diretor de Turma), sendo esta a variável que possui a correlação mais forte quanto à *Relevância* da relação professor/aluno; de -0.194 em *Funções de Gestão* sendo esta a variável que possui a correlação mais forte quanto à *Intervenção* face aos comportamentos de risco dos alunos; de 0.132 em *Lecionação ao Ensino Secundário Regular* (lecionação a turmas de 10º, 11º ou 12º ano), de -0.103 em *Funções de Gestão* e de 0.144 em *Cargo Pedagógico 4* (Diretor de Turma), sendo esta a variável que possui a correlação mais forte quanto à *Capacidade* para identificar comportamentos de risco ou de realização académica dos alunos; de -0.104 em *Funções de Gestão* e de 0.189 em *Cargo Pedagógico 4*, sendo esta a variável que possui a correlação mais forte quanto à *Relação* professor/aluno; de -0.162 em *Funções de Gestão* e de 0.126 em *Cargo Pedagógico 4*, sendo esta a variável que possui a correlação mais forte quanto à *Escala*.

Todos os preditores foram significativamente associados com a *Relevância* da relação professor/aluno; o preditor *Funções de Gestão* (Diretor Executivo) foi associado significativamente com a *Intervenção* face aos comportamentos de risco dos alunos; todos os preditores foram significativamente associados com a *Capacidade* para identificar comportamentos de risco ou de realização académica dos alunos; todos os preditores foram significativamente associados com a *Relação* professor/aluno; e todos os preditores foram significativamente associados com a *Escala*.

---

Inserir tabela 44

---

Pela análise do conteúdo da tabela 44, podemos verificar que foram calculadas cinco regressões lineares múltiplas e duas regressões lineares simples. Utilizou-se no cálculo das regressões o método “enter”. Retiramos relativamente à Escala de Conceção da Liderança, o seguinte:

Foram encontrados 7 modelos ajustados, (1)  $F(5,387) = 7.047, p \leq 0.001$ , com uma variância explicada de 8.3% no *Desejo de Liderança*; (2)  $F(6,386) = 4.984, p \leq 0.001$ , com uma variância explicada de 7.2% na *Capacidade de Liderança*; (3)  $F(2,390) = 7.226, p \leq 0.001$ , com uma variância explicada de 3.6% nas *Relações de Liderança*; (4)  $F(1,401) = 7.809, p \leq 0.005$ , com uma variância explicada de 1.9% nas *Qualidades do Líder*; (5)  $F(2,400) = 11.012, p \leq 0.001$ , com uma variância explicada de 5.2% no *Trabalho em Equipa*; (6)  $F(3,407) = 5.129, p \leq 0.002$ , com uma variância explicada de 3.6% nos *Cargos de Comando*; (7)  $F(1,391) = 4.290, p \leq 0.039$ , com uma variância explicada de 1.1% na *Escala*

(dimensões: *Desejo de Liderança*, *Capacidade de Liderança*, *Relações de Liderança*, *Qualidades do Líder*, *Trabalho em Equipa* e *Cargos de Comando*).

Os valores de  $\beta$  são de, -0.158 em *Cargo Pedagógico 6* (Diretor de Curso), de -0.124 em *Situação Profissional* (professor efetivo ou professor contratado) e de -0.193 em *Funções de Gestão* (Diretor Executivo), sendo esta a variável que possui a correlação mais forte quanto ao *Desejo de Liderança*; de -0.136 em *Habilitação Literária* (graduação – Bacharelato ou Licenciatura; pós-graduação – Mestrado ou Doutoramento) e de 0.106 em *Cargo Pedagógico 5* (Coordenador dos Diretores de Curso), sendo esta a variável que possui a correlação mais forte quanto à *Capacidade de Liderança*; de -0.112 em *Funções de Gestão* e de 0.149 em *Habilitação Literária*, sendo esta a variável que possui a correlação mais forte quanto às *Relações de Liderança*; de 0.138 em *Habilitação Literária*, sendo esta a única variável com uma correlação forte quanto às *Qualidades do Líder*; de -0.099 em *Lecionação ao Ensino Básico Regular* (7º, 8º ou 9º anos) e de 0.197 em *Funções de Gestão*, sendo esta a variável que possui a correlação mais forte quanto ao *Trabalho em Equipa*; de 0.119 em *Lecionação ao Ensino Secundário Regular* (10º, 11º ou 12º anos), sendo esta a única variável que possui uma correlação forte quanto aos *Cargos de Comando*; de 0.104 em *Lecionação ao Ensino Secundário Regular* sendo esta a única variável que possui uma correlação forte quanto à *Escala*.

Todos os preditores, à exceção do *Cargo Pedagógico 4* (Diretor de Turma) e *Idade*, foram significativamente associados com o *Desejo de Liderança*; apenas os preditores *Habilitação Literária* e *Cargo Pedagógico 5* (Coordenador dos Diretores de Curso) foram significativamente associados com a *Capacidade de Liderança*; todos os preditores foram significativamente associados com as *Relações de Liderança*; o preditor *Habilitação Literária* foi associado significativamente com as *Qualidades do Líder*; todos os preditores foram significativamente associados com o *Trabalho em Equipa*; o preditor *Lecionação ao Ensino Secundário Regular* foi associado significativamente com os *Cargos de Comando*; o preditor *Lecionação ao Ensino Secundário Regular* foi associado significativamente com a *Escala*.

---

Inserir tabela 45

---

Pela análise do conteúdo da tabela 45, verificamos que foram calculadas três regressões lineares múltiplas. Utilizou-se no cálculo das regressões o método “enter”. Retiramos

relativamente à Escala de Autoperceção e Perceção nos Outros da Capacidade de Liderança, o seguinte:

Foram encontrados 3 modelos ajustados, (1)  $F(2,378) = 4.610$ ,  $p \leq 0.011$ , com uma variância explicada de 2.4% na *Perceção da Liderança/Comunicação*; (2)  $F(2,378) = 4.787$ ,  $p \leq 0.009$ , com uma variância explicada de 2.5% na *Perceção da Liderança na Sala de Aula*; (3)  $F(3,377) = 3.904$ ,  $p \leq 0.009$ , com uma variância de 3.0% na *Escala* (dimensões: *Perceção da Liderança/Comunicação*, *Perceção da Liderança na Sala de Aula*, *Liderança/Comunicação* e *Liderança na Sala de Aula*).

Os valores de  $\beta$  são de, 0.110 em *Situação Profissional* (professor efetivo ou professor contratado), sendo esta a única variável com uma correlação forte quanto à *Perceção da Liderança/Comunicação*; de -0.125 em *Cargo Pedagógico 2* (Representante de Grupo), sendo esta a única variável que possui uma correlação forte quanto à *Perceção da Liderança na Sala de Aula*; na *Escala* não existe nenhuma variável independente significativa pelo que nada podemos constatar.

O preditor *Situação Profissional* (professor efetivo ou professor contratado) foi significativamente associado com a *Perceção da Liderança/Comunicação*; o preditor *Cargo Pedagógico 2* (Representante de Grupo) foi significativamente associado com a *Perceção da Liderança na Sala de Aula*; nenhum preditor foi associado significativamente com a *Escala*.

---

Inserir tabela 46

---

Pela análise do conteúdo da tabela 46, verificamos que foi calculada uma regressão linear múltipla. Utilizou-se no cálculo da regressão o método “enter”. Retiramos relativamente à Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança, o seguinte:

Foi encontrado 1 modelo ajustado, (1)  $F(6,393) = 4.879$ ,  $p \leq 0.001$ , com uma variância explicada de 6.9% na dimensão *Conhecimento* e conseqüentemente na *Escala*.

Os valores de  $\beta$  são de, -0.199 em *Funções de Gestão* (Diretor Executivo), sendo esta a única variável com uma correlação forte quanto ao *Conhecimento*.

O preditor *Funções de Gestão* (Diretor Executivo) foi significativamente associado com o *Conhecimento* sobre conceitos de liderança.

### **Discussão/conclusão**

O objeto principal deste artigo foi perceber o contexto profissional docente em matéria de liderança e de relação do indivíduo com o seu envolvimento, para atingir essa finalidade recorreu-se a quatro escalas originais dos autores.

Podemos afirmar que são os professores com funções de gestão (Diretores Executivos) e os professores com cargos pedagógicos, nomeadamente ligados à direção de turma que mais as influenciam, tal corrobora a convicção de Wang, Hall & Rahimi, (2015) e de (Bullough, 2015), pois sendo estes líderes no seu contexto serão provavelmente indivíduos que mais acreditam nas suas capacidades.

As três escalas relacionadas com a liderança focam-nos para a conceção de liderança dos professores, para a autoperceção e perceção nos outros da capacidade de liderança e ainda para o grau de conhecimento sobre conceitos relacionados com a liderança, aspetos também relevantes no estudo de Stewart, Courtright & Manz (2011).

Relativamente às funções de gestão (Diretor Executivo) a maioria nunca exerceu cargos desta natureza e esta é umas das variáveis que mais surgiu em qualquer escala.

Verificamos que existem relações significativas em sentido negativo entre não ter exercido funções de gestão e, a Relevância da relação professor/aluno, a Intervenção face aos comportamentos de risco dos alunos, a Capacidade para identificar comportamentos de risco ou de realização académica dos alunos, a Relação professor/aluno e ainda com a Escala de Autoperceção dos Comportamentos de Risco. Logo os professores que já exerceram funções de gestão são os que mais concordam com as questões relacionadas com a Relevância, com a Intervenção, com a Capacidade, com a Relação e com a Escala.

Por outro lado, existem relações significativas em sentido negativo entre não ter exercido funções de gestão e, o Desejo de Liderança, as Relações de Liderança e ainda com o Conhecimento sobre conceitos de liderança. Então os professores que já exerceram funções de gestão desejam ser líderes, atribuem importância às relações de liderança e consideram que possuem um bom grau de conhecimento sobre conceitos de liderança.

Existe, ainda, uma relação significativa em sentido positivo entre o Trabalho em Equipa e não ter exercido funções de gestão, pelo que verificamos que os professores que nunca exerceram estas funções atribuem maior importância ao trabalho em equipa. Tal como sugerido no estudo de Du Plessis, Carroll & Gilies (2014) os professores com funções de gestão deverão criar condições para que os outros professores também possam crescer como líderes criando um modelo de liderança ajustado ao contexto específico.

Nos cargos pedagógicos, sobretudo no cargo de Diretor de Turma verificamos que a sua influência se centra na Escala de Autoperceção dos Comportamentos de Risco, tal não é de estranhar dada a natureza desta escala e porque a maioria dos professores exerce ou já exerceu este cargo. Podemos referir que existem relações significativas em sentido positivo entre não ter sido Diretor de Turma e, a Relevância da relação professor/aluno, a Capacidade para identificar comportamentos de risco ou de realização académica dos alunos, a Relação professor/aluno e na Escala.

É interessante verificar que os professores que exercem ou já exerceram este cargo pedagógico são os que menos concordam com as questões relativas inerentes à escala de Autoperceção dos Comportamentos de Risco, o que vai ao encontro dos estudos de Jasmi & Hin (2014) e de Alderman & Green (2013), que realçam a importância da preocupação dos professores com os seus alunos e as consequências positivas que daí advêm.

Existe uma relação significativa em sentido negativo entre o Desejo de Liderança e não ter exercido o cargo pedagógico de Diretor de Curso, o que quer dizer que os professores que exercem ou exerceram este cargo possuem desejo de liderança.

Quanto ao cargo pedagógico de Coordenador de Diretores de Curso existe uma relação significativa em sentido positivo entre a Capacidade de Liderança e não ter exercido este cargo, o que quer dizer que os professores que o exerceram são os que consideram ter maior capacidade de liderança.

Relativamente ao cargo pedagógico de Representante de Grupo (representante de grupo disciplinar) existe uma relação em sentido negativo entre a Perceção da Liderança na Sala de Aula e não ter exercido este cargo. Assim, podemos referir que são os professores que já exerceram este cargo que percebem mais positivamente a capacidade dos colegas quanto à liderança na sala de aula.

Quanto à situação profissional, a maioria dos professores participantes possui vínculo “permanente” à função pública. Existe uma relação significativa em sentido negativo entre a situação profissional dos professores e o Desejo de Liderança, pelo que podemos inferir que são os professores contratados que mais desejam ser líderes. Ainda quanto à situação profissional existe uma relação significativa em sentido positivo e a Perceção da Liderança/Comunicação, pelo que podemos considerar que são os professores efetivos que percebem mais positivamente a capacidade dos colegas relativamente à liderança e comunicação nas relações entre pares, com as estruturas hierárquicas da escola e com os pais e/ou encarregados de educação.

As habilitações literárias dos nossos participantes variavam, estando em maioria os que possuíam uma Graduação sobretudo o grau de licenciado. Verificou-se que existem duas relações significativas em sentido positivo entre a Habilitação Literária e as Relações de Liderança e Habilitação Literária e Qualidades do Líder, tal indica que os professores detentores de Bacharelato ou Licenciatura são os que menos concordam com as questões das Relações de Liderança e os que menos concordam com as características do líder.

Em relação à Capacidade de Liderança existe uma relação significativa em sentido negativo com a Habilitação Literária, o que quer dizer que são os professores titulares de graduação que mais concordam com as afirmações, logo, consideram não possuir capacidade de liderança. Assim, os professores sobretudo os detentores de Pós-Graduação consideram que são líderes, que se percebem como tal e lhe atribuem grande importância, e que a ética, a inteligência, o conhecimento, a comunicação e a justiça fazem parte do perfil de um líder, estes aspetos sugerem uma capacidade crítica e uma noção de autoeficácia que é assumida por estes professores, possibilitando-lhes melhorar a sua prática docente o que vai de encontro aos estudos de Torrance (2015), de Tuxford & Bradley (2014) e de “Autores” (2014).

Os níveis de ensino que os professores lecionavam eram vários mas os que demonstraram ter valores significativos foram, o Ensino Básico Regular e o Ensino Secundário Regular. Verifica-se que existe uma relação significativa em sentido negativo entre a lecionação a turmas do Ensino Básico Regular e o Trabalho em equipa, o que mostra que os professores que lecionam a este ciclo de ensino são os que mais concordam com as afirmações, porque consideram que a liderança organizacional não deve ser implementada nas escolas, que uma equipa dispensa um líder e que essa liderança é importante mas não indispensável para o bom desempenho do trabalho em equipa, não apoiando aspetos encontrados nos estudos de Heystek & Terhoven (2014) e de Wang *et al.* (2011).

Quanto à lecionação no ensino secundário existem três relações significativas em sentido positivo entre a lecionação a turmas do Ensino Secundário Regular e, a Capacidade para identificar comportamentos de risco ou de realização académica dos alunos, os Cargos de Comando e a Escala de Conceção de Liderança. Isto quer dizer que os professores que lecionam a este ciclo de ensino reconhecem ter Capacidade para identificar comportamentos de risco ou de realização académica dos alunos, que a liderança é uma competência intrínseca a todos os indivíduos, que os líderes possuem uma posição hierárquica superior aos liderados e que na escola os cargos de comando são ocupados por professores que revelem liderança.

### **Limitações do estudo**

Os participantes deste estudo influenciaram, naturalmente, os resultados obtidos e tal é visível nas variáveis independentes pela percentagem de professores que exerceram ou não determinada função ou cargo, tornando a relação positiva ou negativa entre as variáveis (Maroco, 2003).

### **SOBRE OS AUTORES**

Mestre Jaqueline Cruz

Faculdade de Motricidade Humana, Universidade de Lisboa  
[jmcunhac@hotmail.com](mailto:jmcunhac@hotmail.com)

Professora Doutora Margarida Gaspar de Matos

Faculdade de Motricidade Humana, Universidade de Lisboa  
[mmatos@fmh.ulisboa.pt](mailto:mmatos@fmh.ulisboa.pt)

[Professor Doutor Adilson Marques](#)

Faculdade de Motricidade Humana, Universidade de Lisboa  
[amarques@fmh.ulisboa.pt](mailto:amarques@fmh.ulisboa.pt)

Professor Doutor José Alves Diniz

Faculdade de Motricidade Humana, Universidade de Lisboa  
[jadiniz@fmh.ulisboa.pt](mailto:jadiniz@fmh.ulisboa.pt)

### **CORRESPONDÊNCIA:**

Faculdade de Motricidade Humana

Estrada da Costa

1499 – 002 Cruz Quebrada, Dafundo, Portugal

Telefone: +351 21 414 91 99

## Referências

- ALDERMAN, G. L.; GREEN, S. K. Social Powers and Effective Classroom Management: Enhancing Teacher–Student Relationships. *Intervention in School and Clinic*. v.47, n. 1, p. 39-44, set. 2013.
- BENTLER, P. M. EQS 6 Structural Equations Program Manual. Encino CA: Multivariate Software, 2008.
- BULLOUGH, R. V. Differences? Similarities? Male teacher, female teacher: An instrumental case study of teaching in a Head Start classroom. *Teaching and Teacher Education*, v. 47, p.13-21, ab. 2015.
- COOKE, S.; Carr, D. Virtue, Practical Wisdom and Character in Teaching. *British Journal of Educational Studies*. v. 62, n. 2, p.91-110. jun. 2014.
- “AUTORES” Leadership Styles and Education – The Teachers’ Role. *International Journal of Social Science and Entrepreneurship*, special issue 2, p.54-60. 2014.
- DU PLESSIS, A. E.; CARROLL, A.; GILIES, R. M. The meaning of out-of-field teaching for educational leadership. *International Journal of Leadership in Education: Theory and Practice*, v. 17, nº 1, p. 1-26, out. 2014.
- JASMI, A. N.; Hin, L. C. Student-Teacher Relationship and student Academic Motivation. *Journal for Interdisciplinary Research in Education (JIRE)*, v. 4, n. 1, p.75-82, dez. 2014.
- HEYSTEK, J.; TERHOVEN, R. Motivation as critical factor for teacher development in contextually challenging underperforming schools in South Africa. *Professional Development in Education*, v. 41, nº 4, p. 624-639, ag. 2014
- KOTZE, M.; VENTER, I. Differences in emotional intelligence between effective and ineffective leaders in the public sector: an empirical study. *International Review of Administrative Sciences*. v. 77, n. 2, p. 397-427, jun. 2011.
- MAROCO, J. Análise Estatística com utilização do SPSS. 2ª ed. Lisboa: Edições Sílabo, 2003.
- STEWART, G. L.; COURTRIGHT, S. H.; MANZ, C. C. Self-Leadership: A Multilevel Review. *Journal of Management*. v. 37, n.1, p. 185-222, jan. 2011.
- THOONEN, E. E. J.; SLEEGERS, P. J. C.; OORT, F. J.; PEETSMA, T. T. D.; GEIJSEL F. P. How to Improve Teaching Practices: The Role of Teacher Motivation, Organizational Factors, and Leadership Practices. *EAQ The Journal of Leadership for Effective & Equitable Organizations*. v. 47, n. 3, p. 496-536, ag. 2011.
- TORRANCE, D. Professional learning for distributed leadership: primary head teachers’ perspectives. *Professional Development in Education*, p. 1-21, ag. 2014.
- TUXFORD, L. M.; BRADLEY, G. L. Emotional job demands and emotional exhaustion in teachers. *Educational Psychology*, v. 66, p. 1-19, ab. 2014
- WANG, G.; Oh, I-S., COURTRIGHT, S. H.; COLBERT, A. E. Transformational Leadership and Performance Across Criteria and Levels: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Research. *Group Organization Management*. v. 36, n. 2, p. 223-270, ab. 2011.

Tabela 34 – Consistência Interna das diferentes escalas e dimensões

<b>ESCALA</b>	<b>DIMENSÃO</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
Escala de Autopercepção dos Comportamentos de Risco	Relevância	.820
	Preocupações	.841
	Intervenção	.795
	Percepções	.819
	Capacidade	.715
Escala de Conceção de Liderança	Relação	.659
	Qualidades do Líder	.754
	Capacidade de liderança	.768
	Relações de liderança	.588
	Desejo de liderança	.595
	Trabalho em Equipa	.553
Escala de Autopercepção e Percepção nos Outros da Capacidade de Liderança	Cargos de Comando	.563
	Percepção da liderança na sala de aula	.948
	Percepção da liderança/Comunicação	.939
	Liderança na sala de aula	.890
Escala do Grau de Conhecimento sobre Conceito de Liderança	Liderança/Comunicação	.878
	Conhecimento	.883

Fonte: Elaboração dos autores.

Tabela 35 – Afirmações por dimensão na Escala de Autopercepção dos Comportamentos de Risco

Escala	Dimensão	Afirmações
Escala de Autopercepção dos Comportamentos de Risco	Relevância	Despendo, sempre, algum tempo da minha aula para observar os meus alunos.
		Despendo, sempre, algum tempo extra aula para conversar com os meus alunos.
		Os alunos reconhecem-me no espaço extra aula e cumprimentam-me.
		Os alunos procuram-me para conversar comigo, sobre si.
		Estabeleço uma relação próxima com os alunos de forma a melhor me aperceber dos seus problemas.
		Estabeleço uma relação próxima com os alunos de forma a poder intervir.
	Preocupações	Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de agressividade dentro do espaço de aula.
		Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de agressividade fora do espaço de aula.
		Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de apatia dentro do espaço de aula.
		Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de apatia fora do espaço de aula.
	Intervenção	É função do Professor intervir diretamente, dentro e fora do espaço de aula em todas as situações.
		Quando me deparo com um aluno que se encontra a fumar intervenho diretamente (ex. abordo o aluno, tento demovê-lo).
		Quando me deparo com um aluno que se encontra a consumir droga intervenho diretamente (ex. abordo o aluno, tento demovê-lo).
		Quando me deparo com dois alunos a ter relações sexuais intervenho diretamente (ex. abordo-os, tento demovê-los).
	Percepções	Considero que devo intervir em situações como as expostas nas três afirmações anteriores.
		Relaciono uma participação ativa dos alunos nas atividades escolares com um comportamento saudável.
Relaciono uma participação ativa dos alunos nas atividades escolares com um bom indicador de socialização ao nível dos seus pares.		
Relaciono o sucesso escolar dos meus alunos com comportamentos saudáveis.		
Capacidade	Relaciono o sucesso escolar dos meus alunos com um ambiente familiar salutar.	
	Consigo reconhecer quando os meus alunos se sentem realizados com as atividades curriculares.	
	Consigo identificar se um aluno ingere bebidas alcoólicas.	
	Consigo identificar se um aluno se droga.	
		Consigo identificar se um aluno tem comportamentos sexuais de risco.

	A boa relação do Professor com os alunos é um dos fatores de proteção de comportamentos de risco nos jovens.
Relação	A má relação do Professor com os alunos é um dos fatores decisivos nos comportamentos de risco dos jovens.
	A atitude do Professor influencia o gosto que os alunos têm pela Escola.
	A atitude do Professor face aos alunos é o fator de maior impacto nos seus comportamentos.

Fonte: Elaboração dos autores.

Tabela 36 – Afirmações por dimensão na Escala de Conceção de Liderança

Escala	Dimensão	Afirmações
Escala de Conceção de Liderança	Qualidades do Líder	Ética.
		Inteligência.
		Conhecimento.
		Comunicação.
	Capacidade de Liderança	Justiça.
		Embora desejasse, nunca consegui exercer liderança. Não me percebo como um líder e ainda que me esforce não acho que serei capaz de me tornar um líder na sala de aula.
		Não me percebo como um líder mas se me esforçar sinto que serei capaz de aprender e desenvolver a liderança, e aplicá-la na sala de aula.
	Relações de Liderança	Percebo-me como líder, apenas, fora do espaço escolar.
		Há algumas situações nas quais percebo exercer liderança. Aprendi, com a prática, a tornar-me um líder na sala de aula.
	Desejo de Liderança	Atribuo grande importância à liderança na sala de aula.
Sempre me percebi como um líder. Desejo tornar-me um líder e sinto que se tiver apoio o posso conseguir.		
Trabalho em Equipa	Desejo tornar-me um líder.	
	A liderança organizacional não deve ser praticada na escola, apesar de esta também ser uma organização. Quando as pessoas são inteligentes e competentes, o trabalho em equipa dispensa a liderança.	
Cargos de Comando	A liderança é importante mas não é indispensável ao bom desempenho do trabalho em equipa.	
	A liderança é uma competência intrínseca a todos os indivíduos que ocupam cargos de comando. Os líderes ocupam, sempre, uma posição hierárquica superior à dos liderados.	

Os cargos de comando na escola são, geralmente, ocupados por pessoas que revelam liderança.

Fonte: Elaboração dos autores.

Tabela 37 – Afirmações por dimensão na Escala de Auto percepção e Percepção nos Outros da Capacidade de Liderança

Escala	Dimensão	Afirmações
Escala de Auto percepção e Percepção nos Outros da Capacidade de Liderança	Percepção da Liderança na Sala de Aula	Promover a integração de todos os alunos na turma.
		Promover o espírito de grupo.
		Influenciar os alunos a cumprirem as tarefas que lhes são pedidas.
		Manter um bom nível de comunicação com a turma.
		Consciencializar os alunos das suas obrigações.
		Promover uma disciplina participativa.
	Percepção da Liderança/Co-municação	Incentivar os alunos no sentido de manterem um comportamento baseado em normas morais (ser justo, preocupar-se com o bem estar do outro, etc.).
		Influenciar os alunos no sentido de terem atitudes cooperativas e de se preocuparem uns com os outros.
		Fomentar a participação dos alunos.
		Promover o espírito de grupo entre professores.
		Promover a integração entre professores.
		Promover a interajuda entre professores.
Liderança na Sala de Aula	Manter um bom nível de comunicação com os colegas.	
	Manter um bom nível de comunicação com os demais funcionários da escola.	
	Manter um bom nível de comunicação com a Direção Executiva da escola.	
	Manter um bom nível de comunicação com os pais e/ou encarregados de educação.	
	Promover o trabalho em equipa entre colegas.	
	Promover a integração dos pais e/ou encarregados de educação nas atividades da escola.	
Liderança/Co-municação	Promover a integração de todos os alunos na turma.	
	Promover o espírito de grupo.	
	Influenciar os alunos a cumprirem as tarefas que lhes são pedidas.	
	Manter um bom nível de comunicação com a turma.	
	Consciencializar os alunos das suas obrigações.	
	Promover uma disciplina participativa.	
Liderança/Co-municação	Incentivar os alunos no sentido de manterem um comportamento baseado em normas morais (ser justo, preocupar-se com o bem estar do outro, etc.).	
	Influenciar os alunos no sentido de terem atitudes cooperativas e de se preocuparem uns com os outros.	
	Fomentar a participação dos alunos.	
	Promover o espírito de grupo entre professores.	
		Promover a integração entre professores.
		Promover a interajuda entre professores.
		Manter um bom nível de comunicação com os colegas.

---

Manter um bom nível de comunicação com os demais funcionários da escola.

---

Manter um bom nível de comunicação com a Direção Executiva da escola.

---

Manter um bom nível de comunicação com os pais e/ou encarregados de educação.

---

Promover o trabalho em equipa entre colegas.

---

Fonte: Elaboração dos autores.

Tabela 38 – Afirmações por dimensão na Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança

<b>Escala</b>	<b>Dimensão</b>	<b>Afirmações</b>
<b>Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança</b>	Conhecimento	Liderança associada a mudanças.
		Senso de eficácia coletiva.
		Liderança moral.
		Inventário de competências.
		Liderança em sala de aula.
		Liderança democrática.
		Liderança autocrática
		Liderança laxista.
		Liderança escolar.

Fonte: Elaboração dos autores.

Tabela 39 – Teste da ANOVA da Escala de Autopercepção dos Comportamentos de Risco com resultados significativos

Escala	Dimensão	Variáveis independentes	Média Total	GL entre grupos	GL dentro do Grupo	GL Total	F	Sig.
Escala de Autopercepção dos comportamentos de Risco	Relevância	Funções de Gestão	24.17	1	468	469	4.74	.030
		Cargo Pedagógico 4	24.17	1	468	469	6.87	.009
	Intervenção	Funções de Gestão	17.39	1	469	470	19.64	.000
		Género	17.39	1	469	470	4.87	.028
	Capacidade	Lecionação ao Ensino Secundário Regular	14.04	1	468	469	10.86	.001
		Funções de Gestão	14.04	1	468	469	5.35	.021
		Cargo Pedagógico 4	14.04	1	468	469	11.50	.001
	Relação	Funções de Gestão	14.94	1	469	470	4.81	.029
		Cargo Pedagógico 4	14.94	1	469	470	17.07	.000
	EACR	Funções de Gestão	119.28	1	467	468	12.22	.001
		Cargo Pedagógico 4	119.28	1	467	468	7.14	.008

Fonte: Elaboração dos autores.

Tabela 40 – Teste da ANOVA da Escala de Conceção de Liderança com resultados significativos

Escala	Dimensão	Variáveis independentes	Média Total	GL entre grupos	GL dentro do Grupo	GL Total	F	Sig.
Escala de Conceção de Liderança	Desejo de liderança	Funções de Gestão	8.00	1	391	392	10.48	.001
		Cargo Pedagógico 6	8.00	1	391	392	8.41	.004
		Cargo Pedagógico 4	8.00	1	391	392	3.97	.047
		Situação Profissional	8.00	1	391	392	8.19	.004
		Idade	8.00	2	390	392	4.88	.008
	Capacidade de Liderança	Habilitação Literária	7.97	1	391	392	8.29	.004
		Cargo Pedagógico 5	7.97	1	391	392	5.40	.021
		Lecionação ao CEF tipo 2	7.97	1	391	392	6.22	.013
		Lecionação ao CEF tipo 3	7.97	1	391	392	6.34	.012
		Funções de Gestão	7.97	1	391	392	3.97	.047
		Cargo Pedagógico 1	7.97	1	391	392	4.99	.026
		Grau de Ensino da Escola	7.97	2	390	392	4.52	.012
	Relações de liderança	Habilitação Literária	12.17	1	391	392	9.31	.002
		Funções de Gestão	12.17	1	391	392	5.41	.021
	Qualidades do líder	Habilitação Literária	22.93	1	401	402	7.81	.005
	Trabalho em equipa	Funções de Gestão	7.86	1	401	402	17.78	.000
		Lecionação ao Ensino Básico Regular	7.86	1	401	402	5.59	.019
	Cargos de comando	Lecionação ao Ensino Secundário Regular	7.83	1	409	410	9.54	.002
		Lecionação ao Ensino Básico Regular	7.83	1	409	410	6.47	.011
		Grau de Ensino da Escola	7.83	2	408	410	5.05	.007
Experiência Profissional		7.83	1	409	410	4.72	.030	

		Lecionação ao						
	ECL	Ensino Secundário Regular	66.70	1	391	392	4.29	.039

Fonte: Elaboração dos autores.

Tabela 41 – Teste da ANOVA da Escala de Autopercepção e Percepção nos Outros da Capacidade de Liderança com resultados significativos

Escala	Dimensão	Variáveis independentes	Média Total	GL entre grupos	GL dentro do Grupo	GL Total	F	Sig.
Escala de Autopercepção e Percepção nos Outros da Capacidade de Liderança	Percepção da Liderança/Comunicação	Situação Profissional	32.46	1	379	380	5.60	.019
		Género	32.46	1	379	380	4.57	.033
	Percepção da Liderança na Sala de Aula	Grupo de Recrutamento	33.96	19	361	380	1.87	.016
		Cargo Pedagógico 2	33.96	1	379	380	6.01	.015
	EAPOCL	Situação Profissional	136.20	1	379	380	6.90	.009
		Cargo Pedagógico 2	132.20	1	379	380	5.50	.020
		Género	136.24	1	379	380	3.85	.050

Fonte: Elaboração dos autores.

Tabela 42 – Teste da ANOVA da Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança com resultados significativos

Escala	Dimensão	Variáveis independentes	Média Total	GL entre grupos	GL dentro do Grupo	GL Total	F	Sig.
Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança	Conhecimento	Funções de Gestão	29.16	1	398	399	18.83	.000
		Cargo Pedagógico 2	29.16	1	398	399	4.15	.042
		Idade	29.16	2	397	399	4.11	.017
		Experiência Profissional	29.16	1	398	399	7.81	.005
		Grupo de Recrutamento	29.16	19	380	399	1.78	.024
		Lecionação ao CEF tipo 2	29.16	1	398	399	4.26	.040

Fonte: Elaboração dos autores.

Tabela 43 – Modelos de Regressão (1), (2), (3), (4) e (5)

<b>ESCALA DE AUTOPERCEÇÃO DOS COMPORTAMENTOS DE RISCO</b>						
<b>Variáveis Dependentes</b>	<b>Variáveis Independentes</b>	<b>B</b>	<b>EP</b>	<b>β</b>	<b>t</b>	<b>R<sup>2</sup></b>
<b>(1) RELEVÂNCIA</b>	Funções de Gestão	- 1,342	.599	-.102	-2.241*	.025
	Cargo Pedagógico 4	1,813	.678	.122	2.674**	
<b>(2) INTERVENÇÃO</b>	Funções de Gestão	- 3.181	.742	-.194	- 4.285***	.048
	Género	-.781	.409	-.087	- 1.913****	
<b>(3) CAPACIDADE</b>	Lecionação ao Ensino Secundário Regular	.627	.215	.132	2.922**	.053
	Funções de Gestão	- 1.001	.437	-.103	- 2.291*	
	Cargo Pedagógico 4	1.582	.497	.144	3.182**	
<b>(4) RELAÇÃO</b>	Funções de Gestão	- 1.066	.461	-.104	- 2.310*	.046
	Cargo Pedagógico 4	2.192	.523	.189	4.193***	
<b>(5) EACR</b>	Funções de Gestão	-7.970	2.230	-.162	-3.573****	.041
	Cargo Pedagógico 4	7.006	2.527	.126	2.772**	

Fonte: Elaboração dos autores.

Nota. B (coeficiente padronizado) e EP (erro padrão); β: coeficientes padronizados.

\*\*\*\*NS (não significativo  $p > .05$ ) \*\*\* $p \leq .001$ ; \*\* $p \leq .01$ ; \* $p \leq .05$

Tabela 44 - Modelos de Regressão (1), (2), (3), (4), (5), (6) e (7)

<b>ESCALA DE CONCEÇÃO DE LIDERANÇA</b>						
<b>Variáveis Dependentes</b>	<b>Variáveis Independentes</b>	<b>B</b>	<b>EP</b>	<b>β</b>	<b>t</b>	<b>R<sup>2</sup></b>
<b>(1) Desejo de Liderança</b>	Funções de Gestão	-1.758	.460	-.193	-3,820****	.083
	Cargo Pedagógico 6	-1.016	.315	-.158	-3,228****	
	Cargo Pedagógico 4	.605	.558	.055	1.085****	
	Situação Profissional	-.740	.358	-.124	-2.065*	
	Idade	-.020	.018	-.069	-1.143****	
<b>(2) Capacidade de Liderança</b>	Habilitação Literária	-.793	.288	-.136	-2.755**	.072
	Cargo Pedagógico 5	1.369	.634	.106	2.160*	
	Funções de Gestão	.727	.513	.070	1.416****	
	Cargo Pedagógico 1	.507	.284	.089	1.785****	
	Lecionação ao CEF tipo 2	-.716	.434	-.084	-1.649****	
<b>(3) Relações de Liderança</b>	Lecionação ao CEF tipo 3	-1.501	.769	-.099	-1.951****	.036
	Habilitação Literária	.612	.205	.149	2.988**	
<b>(4) Qualidades do Líder</b>	Funções de Gestão	-.814	.362	-.112	-2.247*	.019
<b>(5) Trabalho em Equipa</b>	Habilitação Literária	.615	.220	.138	2.794**	
	Funções de Gestão	1.678	.417	.197	4.028****	.052
<b>(6) Cargos de Comando</b>	Lecionação ao Ensino Básico Regular	-.422	.208	-.099	-2.025*	
	Lecionação ao Ensino Secundário Regular	.562	.238	.119	2.364**	
	Lecionação ao Ensino Básico Regular	-.421	.236	-.089	-1.783****	
<b>(7) ECL</b>	Experiência Profissional	-.323	.237	-.068	-1.361****	.011
	Lecionação ao Ensino Secundário Regular	1.098	.530	.104	2.071*	

Fonte: Elaboração dos autores.

Nota. B (coeficiente padronizado) e EP (erro padrão); β: coeficientes padronizados.

\*\*\*\*NS (não significativo  $p > .05$ ) \*\*\* $p \leq .001$ ; \*\* $p \leq .01$ ; \* $p \leq .05$

Tabela 45 - Modelos de Regressão (1), (2) e (3)

<b>ESCALA DE AUTOPERCEÇÃO E PERCEÇÃO NOS OUTROS DA CAPACIDADE DE LIDERANÇA</b>						
<b>Variáveis Dependentes</b>	<b>Variáveis Independentes</b>	<b>B</b>	<b>EP</b>	<b>β</b>	<b>t</b>	<b>R<sup>2</sup></b>
<b>(1)</b> <b>Perceção da Liderança/comunicação</b>	Situação Profissional	1.454	.677	.110	2.147*	.024
	Género	1.084	.572	.097	1.894****	
<b>(2)</b> <b>Perceção da Liderança na Sala de Aula</b>	Grupo de Recrutamento	-0.003	.002	-.095	-1.877****	.025
	Cargo Pedagógico 2	-1.257	.513	-.125	-2.452*	
<b>(3)</b> <b>EAPACL</b>	Género	2.393	1.444	.085	1.657****	.030
	Situação Profissional	3.139	1.861	.094	1.687****	
	Cargo Pedagógico 2	-2.075	1.509	-.076	-1.375****	

Fonte: Elaboração dos autores.

Nota. B (coeficiente padronizado) e EP (erro padrão); β: coeficientes padronizados.

\*\*\*\*NS (não significativo  $p > .05$ ) \*\*\* $p \leq .001$ ; \*\* $p \leq .01$ ; \* $p \leq .05$

Tabela 46 - Modelos de Regressão (1)

<b>ESCALA DO GRAU DE CONHECIMENTO SOBRE CONCEITO DE LIDERANÇA</b>						
<b>Variáveis Dependentes</b>	<b>Variáveis Independentes</b>	<b>B</b>	<b>EP</b>	<b>β</b>	<b>t</b>	<b>R<sup>2</sup></b>
<b>(1)</b> <b>Conhecimento</b>	Funções de Gestão	- 5.373	1.370	-.199	- 3.921***	.069
	Cargo Pedagógico 2	-1.105	.779	-.077	-1.418****	
	Grupo de Recrutamento	-.002	.003	-.048	-.973****	
	Lecionação ao CEF tipo 2	1.778	1.084	.080	1.640****	
	Experiência Profissional	1.741	1.045	.128	1.666****	
	Idade	-.087	.068	-.102	-1.294****	

Fonte: Elaboração dos autores

Nota. B (coeficiente padronizado) e EP (erro padrão); β: coeficientes padronizados.

\*\*\*\*NS (não significativo  $p > .05$ ) \*\*\* $p \leq .001$ ; \*\* $p \leq .01$ ; \* $p \leq .05$

**CAPÍTULO VII - Como percebem os professores a sua imagem corporal**

**Título:** Como percebem os professores a sua imagem corporal

**Cruz, J.,** Gaspar de Matos, M., Marques, A. & Alves Diniz, J.

1ª publicação: Boletim da Sociedade Portuguesa de Educação Física

**COMO PERCECIAM OS PROFESSORES A SUA IMAGEM CORPORAL  
HOW TEACHERS PERCEIVE THEIR BODY IMAGE**

Jaqueline Cruz

Faculdade de Motricidade Humana, Universidade de Lisboa

Margarida Gaspar de Matos

Faculdade de Motricidade Humana, Universidade de Lisboa

Adilson Marques

Faculdade de Motricidade Humana, Universidade de Lisboa

José Alves Diniz

Faculdade de Motricidade Humana, Universidade de Lisboa

Correspondência:

Jaqueline Cruz

[jmcunhac@hotmail.com](mailto:jmcunhac@hotmail.com)

**Resumo**

A imagem corporal dos professores interfere no seu bem-estar pelo que o estudo das variáveis que a influenciam torna-se, então, preponderante para o contexto docente.

O objetivo do estudo foi conhecer o grau de satisfação ou de insatisfação com a imagem corporal, por parte dos professores, e encontrar as variáveis que mais influenciam esta perceção.

Participaram 370 professores (264 mulheres) a lecionar em escola públicas, básicas e/ou secundárias, em Portugal Continental e nos Açores.

O instrumento utilizado foi a Contour Drawing Rating Scale e os resultados estatísticos obtidos assentam em valores de médias e frequências da imagem corporal atual, ideal e a discrepância entre ambas e ainda em regressões lineares múltiplas.

Os professores de ambos os sexos, que estão satisfeitos com a sua imagem corporal encontravam-se no intervalo etário dos 40 aos 49 anos. No grupo dos insatisfeitos com a sua imagem corporal, são as professoras que demonstraram estar mais insatisfeitas, idealizando na sua maioria uma imagem menos volumosa.

**Palavras-Chave:** bem-estar; imagem corporal; professores; satisfação

**Abstract**

The body image of teachers interferes with their well-being, so, the study of the variables involved in this aspect, leads to be preponderant to the teaching context.

The aim of this study was to know the degree of satisfaction or dissatisfaction with body image, by teachers, and find the variables that most influence this perception.

In this study participated 370 teachers (264 women) that teach in public schools, middle and/or high, in Portugal and the Azores.

The instrument used was the Contour Drawing Rating Scale and the statistical results are based on average values and frequencies of the current body image, ideal and the discrepancy between them, and still multiple linear regression.

Teachers of both genders who are satisfied with their body image stayed at the age range of 40 to 49 years. In the group of dissatisfied with their body image are the female teachers who proved to be more dissatisfied, idealizing mostly a less bulky image.

**Key words:** welfare; body image; teachers; satisfaction

## **Introdução**

Estudar a satisfação com a imagem corporal permite-nos perceber uma vertente do indivíduo que influencia o seu quotidiano e o seu desenvolvimento (Francisco *et al.*, 2012).

A insatisfação com a imagem corporal advém de múltiplos fatores, mas como referem Damasceno *et al.* (2006), os fatores psicológicos, sociais, culturais e biológicos são determinantes na imagem que cada indivíduo tem de si. Então, a perceção que as pessoas têm do seu peso e da discriminação social exercida, agrava os riscos de saúde e de obesidade (Schafer & Ferraro, 2011).

O bem-estar, a autoestima e a satisfação com a imagem corporal são aspetos essenciais para o exercício da profissão docente pelo que o estudo dessas vertentes fundamentais possibilita um ensino que se pretende de qualidade (de Sousa Pereira, 2001). Dado que os professores são influenciados por fatores internos e emocionais (Cruz *et al.*, 2015) e estes detêm um papel fulcral na relação pedagógica, a noção de autoeficácia pode ajudar a gerir algumas das exigências emocionais relacionadas com a função docente (Tuxford & Bradley, 2014). No entanto, a imagem que os professores têm de si remete-nos, também, para as dificuldades sentidas, pelo baixo valor social dado à profissão e pela perceção de auferirem uma baixa remuneração (Bullough, 2015).

Surge, então, o conceito de professor resiliente (Margolis *et al.*, 2014) que pode promover o bem-estar permitindo aos docentes ultrapassar a fadiga e a exaustão emocional decorrentes do stresse da profissão, permitindo-lhes perceberem uma maior autoeficácia transformando-se este aspeto num recurso de proteção (Dicke *et al.*, 2015).

Os professores que obtêm maior êxito relativamente ao envolvimento dos discentes nas atividades de aprendizagem, são aqueles que acreditam mais nas suas capacidades (Wang *et al.*, 2015), investindo na sua formação (Bullough, 2015).

Vários estudos apontam para a necessidade da formação contínua dos professores, de forma a melhorar aspetos como a capacidade reflexiva e a utilização de novas estratégias de ensino, permitindo uma noção de valorização profissional e de autoeficácia propiciadora de uma melhor prática docente e de uma gestão emocional mais adequada (Torrance, 2014; Tuxford & Bradley, 2014).

O presente estudo visa conhecer o grau de satisfação ou de insatisfação com a imagem corporal de professores a lecionar em escolas básicas e/ou secundárias a nível nacional retirando conclusões que permitam ser mais uma achega para esta problemática e para o que ela representa.

## Metodologia

### Participantes

Participaram neste estudo 370 professores (264 mulheres e 106 homens) com idades compreendidas entre os 24 e os 65 anos com média de idades de 45,8 anos ( $DP = 7,9$ ).

Entre os participantes, 5 tinham o bacharelato, 262 a licenciatura, 98 o mestrado e 5 o doutoramento. Relativamente ao vínculo contratual, 386 professores estavam no Quadro de Nomeação Definitiva e 85 eram Contratados.

Oitenta e cinco docentes lecionavam em escolas do ensino básico, do 7º ao 9º ano, 170 lecionavam em escolas básicas e secundárias, do 7º ao 12º ano, e 115 lecionavam em escolas do ensino secundário, do 10º ao 12º ano, situadas em Portugal Continental e nos Açores (Ilha Terceira) num total de 65 concelhos.

### Instrumentos

Na recolha dos dados foi utilizado um questionário difundido *online*, utilizando-se na sua construção a plataforma *limesurvey*. O questionário foi aplicado a professores a lecionar em escolas públicas, básicas e/ou secundárias, do 7º ao 12º ano, no final do ano letivo 2011/2012.

O instrumento usado neste estudo faz parte de um questionário mais vasto, tendo-se solicitado aos participantes informações sobre, a idade, o sexo, o concelho a que pertencia a escola, o grau de ensino da escola, a experiência profissional, a experiência na atual escola, a habilitação literária, a situação profissional, o grupo de recrutamento, o nível de ensino a quem lecionavam (básico regular, curso de educação e formação tipo 2, curso de educação e formação tipo 3, secundário regular e/ou curso profissional) e se exerciam ou tinham exercido funções de gestão e/ou cargos pedagógicos.

A escala utilizada, Contour Drawing Rating Scale, foi validada para adolescentes e adultos portugueses por Francisco *et al.* (2012), tendo sido autorizada a sua utilização pelos autores. A escala tem como objetivos conhecer a perceção da imagem corporal atual, a imagem corporal ideal e da diferença entre as duas, a maior ou menor satisfação dos indivíduos no caso os professores, com a sua imagem corporal.

A escala consiste em 9 figuras femininas e 9 figuras masculinas tendo sido pedido aos participantes, por género, que seleccionassem a imagem que consideravam que correspondia à sua silhueta atual e a que correspondia à sua silhueta ideal (figura 10). O zero indica satisfação com a imagem corporal, valores negativos indicam insatisfação associada a uma

figura menos volumosa e valores positivos indicam também uma insatisfação, mas associada a uma figura mais volumosa.

---

Inserir figura 10

---

#### Procedimentos

O questionário desenvolveu-se em duas fases de divulgação, a primeira entre maio e setembro de 2012 e a segunda entre outubro e dezembro do mesmo ano. Na primeira fase pretendeu-se, através do sistema de “bola de neve” chegar ao maior número possível de professores, enviando o *link* via email, primeiro aos contactos que possuíamos com o pedido de resposta e disseminação para outros colegas que conhecessem, não esquecendo que o questionário se destinava a docentes a lecionar em escolas do ensino básico e/ou secundário. Dado considerarmos que o número de respostas obtidas até ao final de setembro não era satisfatório, avançou-se para a segunda fase que consistiu em escrever para as Direções Executivas das Escolas cujos Concelhos ainda não consistissem da amostra. Desta forma, pretendeu-se alargar o número de participantes e alcançar todas as zonas do País criando-se um estudo a nível nacional.

#### Análise de dados

A diferença entre a resposta 1 e a resposta 2 dá o indicador do nível de satisfação ou de insatisfação com a imagem corporal (Francisco *et al.*, 2012).

Foram calculadas, a média e o desvio padrão (tabela 47) para os dois géneros, para a imagem corporal atual (ICA), para a imagem corporal ideal (ICI) e para a insatisfação com a imagem corporal (IcIC). Foram, também, calculadas as frequências e percentagens de participantes dos dois sexos, em 5 categorias com idades similares ao estudo base (tabelas 48, 49 e 50).

Recorreu-se ao teste de Levene para análise da homogeneidade de variâncias. A variável género não era homogénea para as dimensões ICA e ICI ( $p \leq 0.05$ ) mas possuíam um valor significativo na Anova ( $p \leq 0.05$ ), a variável idade era homogénea mas não possuía um valor significativo na Anova. Assim, utilizou-se o género e idade como variáveis de controlo nas regressões lineares.

Todas as outras variáveis independentes foram testadas quanto à homogeneidade de variâncias e Anova, tendo-se verificado que apenas as variáveis, funções de gestão (Diretor Executivo) e lecionação ao CEF tipo 2 (curso de educação e formação de 2 anos, iminentemente prático/vocacional) possuíam diferenças significativas, para a dimensão ICI mulheres e homens.

Realizou-se separadamente a insatisfação com a imagem corporal mulheres e homens (IcIC), após ter sido testada conjuntamente com as dimensões ICA e ICI, porque se verificou que não era uma dimensão da escala, pelo cálculo da coerência interna.

A totalidade das variáveis independentes foram testadas, mas apenas a experiência profissional, a lecionação ao CEF tipo 3 (curso de educação e formação de 1 ano, iminente prático/vocacional), o cargo pedagógico de diretor de turma e o cargo pedagógico de coordenador dos diretores de curso é que obtiveram valores significativos na Anova. O género e a idade foram, também, neste caso utilizadas como variáveis de controlo nas regressões lineares, pois a primeira não era homogénea mas era significativa (Anova) e a segunda era homogénea mas não era significativa.

Nos cálculos estatísticos efetuados, neste estudo, utilizou-se o SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versão 22, utilizando uma significância de  $p \text{ value} \leq 0.05$

## Resultados

Verificou-se que as professoras tinham maior insatisfação com a imagem corporal que os professores, pois a média do IcIC é mais elevada nas mulheres ( $\bar{X} = - 1.16$ ), como se pode constatar na tabela 47.

---

Inserir tabela 47

---

As silhuetas mais selecionadas pelas professoras como reflexo da sua imagem corporal atual foram as imagens com os números, 5, 6 e 7. Quanto aos professores a silhueta mais escolhida como imagem corporal atual foi a 7, como se pode observar na tabela 48.

---

Inserir tabela 48

---

A silhueta mais escolhida por professoras e por professores, como a imagem corporal ideal foi a número 5. Foi também a mais selecionada pelas professoras de qualquer idade e pelos professores, sobretudo dos 30 aos 59 anos, como podemos ver na tabela 49.

---

Inserir tabela 49

---

As professoras mostraram-se insatisfeitas com a sua imagem corporal, sendo que 187 (70.8%) gostariam de ter um corpo menos volumoso, e 23 (8.7%) gostariam de ter um corpo mais volumoso. É de realçar que 54 (20.5%) professoras manifestaram estar satisfeitas com

a sua imagem corporal, estando distribuídas um pouco por todas as categorias etárias (tabela 50).

Os professores também se mostraram insatisfeitos com a sua imagem corporal, embora em menor percentagem que as suas colegas do género feminino. Assim, 62 (58.5%) professores gostariam ter um corpo menos volumoso e 8 (7.5%) gostariam de ter um corpo mais volumoso. Trinta e seis professores (34%) expressaram estar satisfeitos com a sua imagem corporal, como se comprova na tabela 50.

---

Inserir tabela 50

---

Nas duas dimensões produzidas (ICA e ICI mulheres e homens), observou-se a existência de coerência interna com um valor de  $\alpha$  de Cronbach de 0.803 o que nos garantia uma fiabilidade boa (Maroco 2003).

Quanto à homogeneidade de variâncias (Teste de Levene) verificou-se que a variável género não possuía homocedasticidade pois os valores para a ICA e de ICI mulheres e homens tinham um p value inferior a 0.05.

Relativamente à variável idade observou-se que possuía homocedasticidade com um valor de  $p = 0.963$  para a ICA mulheres e homens e de 0.395 para ICI mulheres e homens. No entanto, os resultados da Anova mostraram que possuía valores de significância superiores a 0.05, logo não existiam diferenças significativas para esta variável (tabela 51).

Os resultados da Anova mostraram que só existiam diferenças significativas para a imagem corporal ideal nas mulheres e homens, relativamente às funções de gestão (Diretor Executivo) e à lecionação a turmas de CEF tipo 2.

Quanto à insatisfação com a imagem corporal observou-se que existiam diferenças significativas relativamente à experiência profissional (total de anos na profissão), à lecionação ao CEF tipo 3, ao cargo pedagógico de diretor de turma e ao cargo pedagógico de coordenador dos diretores de curso.

---

Inserir tabela 51

---

Observando o conteúdo da tabela 52, podemos constatar que foram calculadas duas Regressões Lineares Múltiplas. Utilizou-se no cálculo das regressões o método “enter”, podendo-se retirar o seguinte:

Foram encontrados 2 modelos ajustados, (1)  $F(4,365) = 13.44, p \leq 0.001$ , com uma variância explicada de 12.8%, no que se refere à imagem corporal ideal de mulheres e homens; (2)  $F$

(6,363) = 5.20,  $p \leq 0.001$ , com uma variância explicada de 7.9%, quanto à insatisfação com a imagem corporal nas mulheres e homens.

Os valores de  $\beta$  são de 0.117 em lecionação a turmas de CEF tipo 2, existindo uma correlação forte com a imagem corporal ideal das mulheres e homens; de 0.153 na lecionação ao CEF tipo 3 e de 0.112 no cargo pedagógico de Diretor de Turma, tendo ambas correlações fortes com a insatisfação com a imagem corporal. As variáveis experiência profissional e o cargo pedagógico de coordenador dos diretores de curso não estão associados significativamente com a IcIC e a variável experiência profissional não está associada significativamente com a imagem corporal ideal.

O preditor lecionação ao CEF tipo 2, foi significativamente associado à imagem corporal ideal por parte de mulheres e homens. A lecionação ao CEF tipo 3 e o cargo de Diretor de Turma foram significativamente associados à insatisfação com a imagem corporal (IcIC).

---

Inserir tabela 52

---

### **Discussão/Conclusão**

O objetivo deste estudo foi entender como os professores percebem a sua imagem corporal, se estão insatisfeitos com ela e quais as variáveis de contexto que poderão influenciar essa percepção.

Verificou-se que de todos os participantes, as professoras eram as que estavam mais insatisfeitas com a sua imagem corporal, desejando maioritariamente possuir uma silhueta menos volumosa. Os resultados encontrados são similares aos obtidos por Francisco *et al.* (2012) e por Damasceno *et al.* (2006), considerando-se que esta insatisfação pode resultar do ideal de beleza preconizado pelos média.

No decorrer do estudo observou-se que existe uma relação significativa em sentido positivo, entre a lecionação a turmas do CEF tipo 2 e a imagem corporal ideal de mulheres e homens, percebendo-se que esta variável influenciou a seleção da figura de ICI, o que apoia os dados obtidos por Schafer *et al.* (2011) no seu estudo.

Quanto à insatisfação com a imagem corporal, verificamos que existem duas relações significativas, ambas em sentido positivo, entre a lecionação a turmas do CEF tipo 3 e a IcIC e entre o cargo pedagógico de diretor de turma e a IcIC. A insatisfação com a imagem corporal tem uma relação com estas variáveis e uma das explicações para este facto pode estar relacionada com as características dos alunos que frequentavam os cursos de educação e formação e ainda pelas funções adstritas ao cargo de diretor de turma.

As professoras e os professores que estavam mais satisfeitos com a sua imagem corporal eram os que se encontravam entre os 40 e os 49 anos, uma das razões possíveis para este resultado, poderá residir no facto de estes serem profissionais já com alguma experiência de ensino mas ainda muito motivados para a profissão. No entanto, comparativamente os homens estavam mais satisfeitos que as mulheres no que se refere à imagem corporal, tal como no estudo de Francisco *et al.* (2012).

Sabendo-se da importância atribuída por vários autores à imagem corporal, para o bem-estar dos indivíduos, nomeadamente para a função docente (Bullough, 2015; Francisco *et al.*, 2012; De Sousa Pereira, 2001), os resultados observados neste estudo demonstram que é necessário investir em formação direcionada para esta problemática, ajudando os docentes a melhorar a satisfação com a sua imagem.

### **Limitações e forças do estudo**

Uma das limitações observadas prende-se com o facto de se solicitar aos professores participantes a percepção que têm quanto à sua imagem corporal o que naturalmente se reveste de um cariz subjetivo. Por outro lado, os dados foram recolhidos de forma transversal o que não permite retirar ilações mais abrangentes.

O número e localização dos participantes não é representativa da classe docente, embora estivessem distribuídos por 65 concelhos a nível nacional e na ilha terceira.

O presente estudo acrescentou algo de novo relativamente ao estudo de Francisco *et al.*, (2012), pois foram calculadas duas dimensões para a escala, a imagem corporal atual e a imagem corporal ideal para o total de participantes, e foram usados outros testes estatísticos.

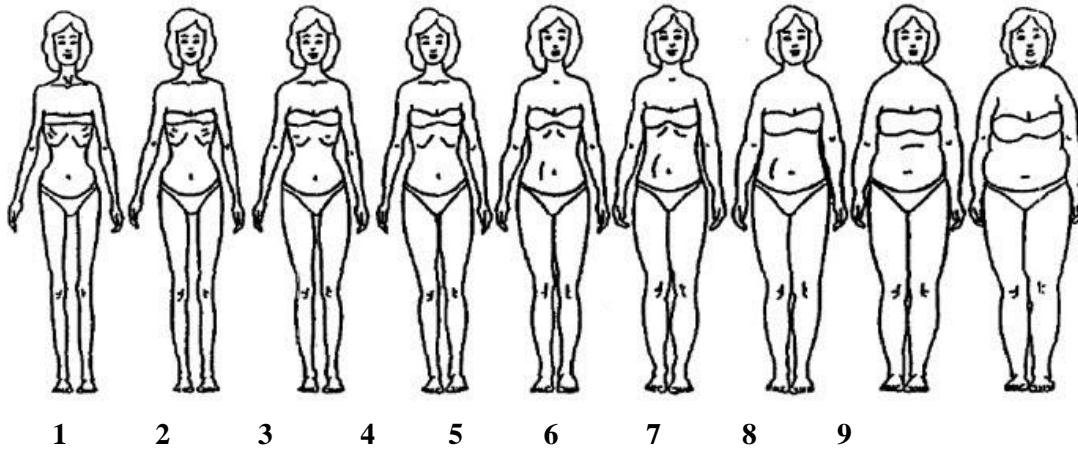
## Referências

- Bullough, R. V. (2015). Differences? Similarities? Male teacher, female teacher: An instrumental case study of teaching in a Head Start classroom. *Teaching and Teacher Education*, 47, 13-21.
- Cruz, J., Gaspar de Matos, M. & Alves Diniz, J. (2015). A relação professor-aluno: um olhar necessário para o contexto. *Revista da Psicologia da Criança e do Adolescente*, 6 (2), 145-154.
- Damasceno, V. O., Vianna, V. R., Vianna, J. M., Lacio, M., Lima, J. R. P., & Novaes, J. S. (2006). Imagem corporal e corpo ideal. *Revista Brasileira Movimento*, 14(2), 81-94.
- De Sousa Pereira, A. M. (2001). A auto-estima, a satisfação com a imagem corporal e o bem-estar docente. *Psicologia Cognitiva*, 5(2), 335-346.
- Dicke, T ; Parker, P. D. ; Holzberger, D. ; Kunina-Habenicht, O. ; Kunter, M. & Leutner, D. (2015). Beginning teachers' efficacy and emotional exhaustion: Latent changes, reciprocity and the influence of professional knowledge. *Contemporary Educational Psychology*, 41, 62-72.
- Ferreira, M. C., & Leite, N. G. D. M. (2002). Adaptação e validação de um instrumento de avaliação da satisfação com a imagem corporal. *Avaliação Psicológica*, 1(2), 141-149.
- Francisco, R., Narciso, I., & Alarcão, M. (2012). Satisfação com a imagem corporal em adolescentes e adultos portugueses: Contributo para o processo de validação da Contour Drawing Rating Scale. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico e Avaliação Psicológica*, 34 (1), 61-88.
- Margolis, J.; Hodge, A. & Alexandrou, A. (2014). The teacher's role in promoting institutional versus individual teacher well-being. *Journal of Education for Teaching*, 40(4), 391-408.
- Maroco, J. (2003). *Análise Estatística com utilização do SPSS*. 2ª ed. Lisboa: Edições Sílabo.
- Schafer, Markus H.; Ferraro, Kenneth F. (2011). The Stigma of Obesity: Does Perceived Weight Discrimination Affect Identity and Physical Health?, *Social Psychology Quarterly*, 74 (1), 76-97.
- Torrance, Deirdre (2014). Professional learning for distributed leadership: primary head teachers' perspectives. *Professional Development in Education*. 41 (3), 487-507.
- Tuxford, Linda M. & Bradley, Graham L. (2014). Emotional job demands and emotional exhaustion in teachers. *Educational Psychology*, 35 (8), 1006-1024.

**Figura 10 – Instrumento utilizado (Contour Drawing Rating Scale)**

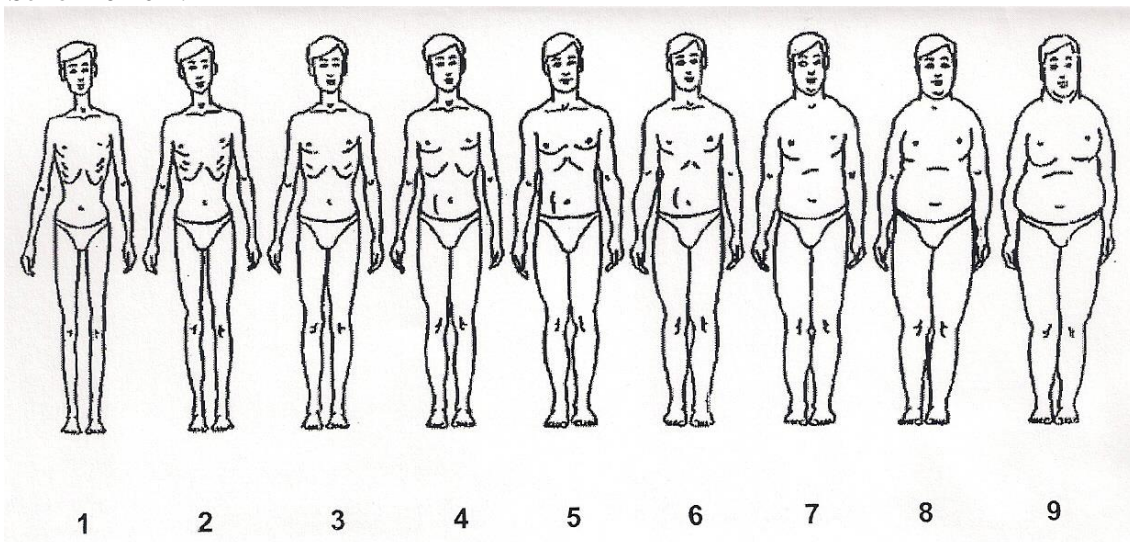
Após observar atentamente as diferentes figuras, selecione a que mais se aproxima da sua aparência atual e a que se aproxima mais da aparência que considera ideal.

Se for **mulher**:



1. A figura que mais se identifica com a minha aparência atual tem o número \_\_\_\_.
2. A figura que mais se identifica com o que considero ser a aparência ideal tem o número \_\_\_\_.

Se for **homem**:



1. A figura que mais se identifica com a minha aparência atual tem o número \_\_\_\_.
2. A figura que mais se identifica com o que considero ser a aparência ideal tem o número \_\_\_\_.

*Nota: Instrumento validado para a população portuguesa por Prof<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Rita Francisco (2012) e desenvolvido por Thompson & Gray (1995)*

Tabela 47 – Valores médios dos participantes de ambos os sexos nas variáveis relativas à Imagem Corporal

Variáveis	Mulheres (n = 264)		Homens (n = 106)	
	$\bar{X}$	$\sigma$	$\bar{X}$	$\sigma$
ICA <sup>6</sup>	5,52	1,789	6,01	1,363
ICI <sup>7</sup>	4,36	1,295	5,27	0,911
IcIC <sup>8</sup>	- 1,16	1,280	-0,74	0,969

Nota: Quadro equivalente ao estudo de Francisco et al. (2012)

<sup>6</sup> ICA – Imagem corporal atual

<sup>7</sup> ICI – Imagem corporal ideal

<sup>8</sup> IcIC – Insatisfação com a imagem corporal

Capítulo VII – Como percebem os professores a sua imagem corporal

Tabela 48 – Frequência e percentagem de participantes dos dois sexos, em cada faixa etária, que selecionaram cada silhueta como Aparência Atual

Idade Sexo	Número da Silhueta - Silhueta selecionada como Aparência Atual (ICA)									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<b>24</b>										
<b>29</b>										
F	-	-	-	-	-	3 100%	-	-	-	3 100%
M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>30</b>										
<b>39</b>										
F	-	6 11,5%	5 9,6%	8 15,4%	10 19,2%	13 25%	6 11,5%	3 5,8%	1 2%	52 100%
M	-	-	-	4 12,9%	8 25,8%	5 16,1%	10 32,3%	4 12,9%	-	31 100%
<b>40</b>										
<b>49</b>										
F	1 0,9%	5 4,4%	5 4,4%	20 17,5%	25 22%	22 19,3%	20 17,5%	12 10,5%	4 3,5%	114 100%
M	-	1 2,7%	3 7,9%	4 10,5%	7 18,4%	11 28,9%	7 18,4%	4 10,5%	1 2,7%	38 100%
<b>50</b>										
<b>59</b>										
F	2 2,2%	3 3,4%	8 9%	10 11,2%	18 20,2%	13 14,6%	21 23,6%	9 10,2%	5 5,6%	89 100%
M	-	-	-	2 5,7%	8 22,9%	8 22,9%	14 40%	3 8,5%	-	35 100%
<b>60</b>										
<b>65</b>										
F	-	-	-	-	2 33,2%	1 16,7%	3 50,1%	-	-	6 100%
M	-	-	-	-	1 50%	-	-	1 50%	-	2 100%
<b>Total</b>										
F	3 1,1%	14 5,3%	18 6,8%	38 14,4%	55 20,8%	52 19,7%	50 18,9%	24 9,1%	10 3,9%	264 100%
M	-	1 0,9%	3 2,8%	10 9,4%	24 22,7%	24 22,7%	31 29,3%	12 11,3%	1 0,9%	106 100%

Nota: Quadro equivalente ao estudo de Francisco et al. (2012)

Capítulo VII – Como percebem os professores a sua imagem corporal

Tabela 49 – Frequência e percentagem de participantes dos dois sexos, em cada faixa etária, que selecionaram cada silhueta como Aparência Ideal

Idade Sexo	Número da Silhueta - Silhueta selecionada como Aparência Ideal (ICI)									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<b>24-29</b>										
F	-	-	-	-	2 66,7%	1 33,3%	-	-	-	3 100%
M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>30-39</b>										
F	-	3 5,8%	14 26,9%	12 23,1%	17 32,7%	6 11,5%	-	-	-	52 100%
M	-	-	-	3 9,7%	16 51,6%	10 32,3%	2 6,4%	-	-	31 100%
<b>40-49</b>										
F	2 1,8%	7 6,1%	19 16,6%	30 26,3%	36 31,6%	14 12,3%	6 5,3%	-	-	114 100%
M	-	1 2,6%	3 7,9%	4 10,5%	18 47,4%	8 21,1%	4 10,5%	-	-	38 100%
<b>50-59</b>										
F	-	9 10,2%	18 20,2%	16 18%	26 29,2%	17 19%	3 3,4%	-	-	89 100%
M	-	-	1 2,9%	1 2,9%	17 48,5%	15 42,8%	1 2,9%	-	-	35 100%
<b>60-65</b>										
F	-	-	1 16,7%	1 16,7%	2 33,2%	1 16,7%	1 16,7%	-	-	6 100%
M	-	-	-	-	1 50%	1 50%	-	-	-	2 100%
<b>Total</b>										
F	2 0,7%	19 7,2%	52 19,8%	59 22,3%	83 31,4%	39 14,8%	10 3,8%	-	-	264 100%
M	-	1 0,9%	4 3,8%	8 7,5%	52 49,1%	34 32,1%	7 6,6%	-	-	106 100%

Nota: Quadro equivalente ao estudo de Francisco et al. (2012)

Tabela 50 - Discrepância entre Aparência Atual (ICA) e Aparência Ideal (ICI) em ambos os sexos e categorias etárias, frequência e percentagem

Idade	Sexo	Discrepância entre ICA e ICI											Total									
		9	8	7	-6	-5	-4	-3	-2	-1	0	1		2	3	4	5	6	7	8	9	f
<b>24 - 29</b>																						
F	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	100%
M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>30 - 39</b>																						
F	-	-	-	-	-	1	7	6	16	15	6	1	-	-	-	-	-	-	-	-	52	100%
M	-	-	-	-	-	-	-	8	9	11	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	31	100%
<b>40 - 49</b>																						
F	-	-	-	-	1	11	34	39	22	6	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	114	100%
M	-	-	-	-	-	1	5	16	13	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	38	100%
<b>50 - 59</b>																						
F	-	-	-	1	3	3	24	29	15	8	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	89	100%
M	-	-	-	-	-	-	10	12	11	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	35	100%
<b>60 - 65</b>																						
F	-	-	-	-	-	-	2	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	100%
M	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	100%
<b>Total</b>																						
F	-	-	1	3	5	23	66	89	54	20	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	264	100%
M	-	-	-	-	1	24	37	36	6	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	106	100%

Nota: Quadro equivalente ao estudo de Francisco et al. (2012)

Tabela 51 – Teste da ANOVA da Contour Drawing Rating Scale

Escala	Dimensão	Variáveis independentes	Média Total	GL entre grupos	GL dentro do Grupo	GL Total	F	Sig.
CONTOUR DRAWING RATING SCALE	ICA mulher + homem	Idade	5.66	2	367	369	1.60	.203
		Idade	4.62	2	367	369	0.42	.656
	ICI mulher + homem	Funções de Gestão	4.62	1	368	369	4.99	.026
		Lecionação ao CEF tipo 2 <sup>9</sup>	4.62	1	368	369	7.02	.008
	IcIC mulher + homem	Idade	-1.04	2	367	369	2.32	.100
		Experiência Profissional	-1.04	1	368	369	3.89	.049
		Lecionação ao CEF tipo 3 <sup>10</sup>	-1.04	1	368	369	6.66	.010
		Cargo Pedagógico 4 <sup>11</sup>	-1.04	1	368	369	5.71	.017
		Cargo Pedagógico 5 <sup>12</sup>	-1.04	1	368	369	3.99	.047

<sup>9</sup> Os cursos de educação e formação tipo 2 correspondiam a dois anos de curso (8º e 9º ano) e eram iminentepráticos/vocacionais de nível básico.

<sup>10</sup> Os cursos de educação e formação tipo 3 correspondiam a um ano de curso (9º ano) e eram iminentepráticos/vocacionais de nível básico.

<sup>11</sup> Corresponde ao cargo pedagógico de Diretor de Turma.

<sup>12</sup> Corresponde ao cargo pedagógico de Coordenador dos Diretores de Curso.

Tabela 52 – Modelos de Regressão, coeficientes das variáveis dependentes (1) e (2)

<b>CONTOUR DRAWING RATING SCALE</b>						
<b>Variáveis Dependentes</b>	<b>Variáveis Independentes</b>	<b>B</b>	<b>EP</b>	<b>β</b>	<b>t</b>	<b>R<sup>2</sup></b>
<b>(1)</b> <b>ICI</b> mulheres e homens	Funções de Gestão	-.403	.253	-.082	-1.60***	.128
	Lecionação ao CEF tipo 2	.475	.200	.117	2.37*	
<b>(2)</b> <b>IcIC</b> mulheres e homens	Experiência Profissional	-.017	.194	-.007	-.090***	.079
	Lecionação ao CEF tipo 3	1.044	.348	.153	3.00**	
	Cargo Pedagógico 4	.650	.298	.112	2.18*	
	Cargo Pedagógico 5	.541	.303	.091	1.79***	

*Nota.* B (coeficiente padronizado) e EP (erro padrão); β: coeficientes padronizados.

As análises foram controladas para a idade e sexo.

\*\*\*NS (não significativo  $p > .05$ ) \*\* $p \leq .01$ ; \* $p \leq .05$

**CAPÍTULO VIII - A Liderança dos Professores – como se manifesta e correlaciona**

**Título:** A Liderança dos Professores – como se manifesta e correlaciona

**Cruz, J.,** Gaspar de Matos, M., Marques, A. & Alves Diniz, J.

1ª publicação: In prep. para submeter em inglês a Teachers and Teaching – theory and practice

**A Liderança dos Professores – como se manifesta e correlaciona**  
**The Teachers Leadership – how it manifests itself and correlates**

Jaqueline Cruz

Faculdade de Motricidade Humana, Universidade de Lisboa

Margarida Gaspar de Matos

Faculdade de Motricidade Humana, Universidade de Lisboa

José Alves Diniz

Faculdade de Motricidade Humana, Universidade de Lisboa

### **Resumo**

No seu quotidiano profissional, os professores vivem uma diversidade de situações que podem conduzir frequentemente a estados de exaustão emocional e de desmotivação profissional.

O presente estudo tem como finalidade identificar as variáveis relacionadas com a liderança e clarificar as relações que estabelecem entre si e com a insatisfação com a imagem corporal, que, por sua vez, podem influenciar positivamente ou negativamente o professor.

O instrumento utilizado foi um questionário divulgado *online* e os resultados estatísticos obtidos baseiam-se numa *path analysis*, tendo sido criado um modelo explicativo.

Os professores têm diferentes noções sobre as suas capacidades, o que os leva a acreditarem distintamente na sua capacidade de liderança, nas relações que estabelecem e na sua imagem corporal.

**Palavras-chave:** insatisfação com a imagem corporal, liderança, professores, relação professor/aluno

### **Abstract**

In their daily work, teachers live a variety of situations that can often lead to emotional exhaustion and professional demotivation.

This study aims to identify the variables related to leadership and clarify the relationships they establish with their colleagues and the dissatisfaction with body image, which in turn can influence positively or negatively the teacher.

The instrument used was an online questionnaire and the statistical results are based on a path analysis, is coming up to an explanatory model.

Teachers have different notions about their abilities, which leads them to believe distinctly in their leadership capability, in the relationships they establish and in their body image.

**Key words:** Dissatisfaction with body image, leadership, teachers, teacher / student relationship

## **Introdução**

As exigências profissionais e a pressão a que os professores se encontram sujeitos, exercem uma influência negativa na sua motivação podendo levá-los à exaustão emocional (Heystek & Terhoven, 2015). No entanto, como referem Dicke *et al.* (2015) existe um efeito protetor para os professores relativamente à exaustão emocional, quando existe um bom conhecimento profissional, melhor qualificação, preocupação com os alunos e realização na função profissional (Stronge *et al.*, 2011). Também, Stronge *et al.* (2011) referem que o denominador comum na melhoria da escola e no sucesso dos discentes é o professor. Nesse sentido o sentimento de eficácia dos professores parece ser um fator motivacional muito importante, e o seu empenho em atividades de aprendizagem profissional, em particular a experimentação e reflexão, são poderosos preditores para as práticas de ensino (Thoonen *et al.*, 2011).

O trabalho colaborativo e em equipa é também fundamental pois permite estabelecer relações de partilha, de confiança e pertença, promovendo desta forma a qualidade do ensino a longo prazo (Cruz, Gaspar de Matos & Alves Diniz, 2015).

Por outro lado, a inteligência emocional é considerada como relevante e vista como a capacidade de prestar atenção às emoções, conseguindo-se compreender os sentimentos subjacentes e regular estados emocionais. Assim sendo, poder-se-á sugerir que a mesma interfira na capacidade de liderança e até no estilo de liderança de cada um (Cruz, Gaspar de Matos & Alves Diniz, 2015). Salienta-se o papel da inteligência emocional do indivíduo na eficácia da liderança, e tal é suportado pela literatura que indica existirem diferenças significativas entre líderes eficazes e ineficazes (Kotze & Venter, 2011).

A liderança transformacional está associada a melhorias no desempenho da equipa e das organizações (Wang *et al.*, 2011), estimula a aprendizagem profissional e a motivação dos docentes (Thoonen *et al.*, 2011). No entanto, quando o foco é centrado no indivíduo sobressaem as relações de partilha positivas, como um reforço da capacidade de liderança e da capacidade emocional, resultando também num melhor desempenho (Stewart *et al.*, 2011). Por outro lado, os líderes eficazes demonstram maior inteligência emocional, estando esta relacionada com o êxito e tudo se desenrola, então, a partir do próprio indivíduo e do seu papel na organização (Kotze & Venter, 2011).

Nesta continuidade é essencial realçar que a motivação académica pode ser impulsionada quando os professores demonstram uma genuína preocupação pelos alunos, apoiando-os e dando-lhes suporte, quando conseguem construir uma relação de confiança e demonstram

uma disponibilidade que os aproxima, e ainda, quando têm uma expectativa razoável mas positiva dos seus resultados académicos (Bullough, 2015; Jasmi & Hin, 2014).

A sala de aula pode ser então considerada como um espaço privilegiado de encontro entre alunos e professores, sendo que os estilos de liderança assumem particular importância na relação pedagógica (Cruz, Gaspar de Matos & Alves Diniz, 2014), podendo mesmo influenciar a forma como o professor se relaciona com os alunos (Cruz, Gaspar de Matos & Alves Diniz, 2014).

Vários autores dentro desta área científica reconhecem a necessidade de perceber melhor o papel do professor e a sua potencial relevância para o sucesso dos alunos (Stronge *et al.*, 2011; Thoonen *et al.*, 2011; Kirschner & Van Merriënboer, 2013).

Ressalva-se assim que o papel do professor pode ser analisado segundo várias perspetivas, tal como é evidenciado na literatura por diversos autores, mas nas várias apresentadas percebe-se quão fundamental é para a organização escolar, para a relação hierárquica e relação entre pares, bem como para o desenvolvimento integral dos discentes (Thoonen *et al.*, 2011; Kotze & Venter, 2013).

O presente estudo pretende dar um contributo válido relativamente ao perfil do professor identificando as variáveis relacionadas com a liderança e clarificar as relações que estabelecem entre si e com a insatisfação com a imagem corporal.

## **Metodologia**

### **Participantes**

O estudo envolveu 471 professores (344 mulheres), com média de idades de 45,8 anos ( $DP = 7,9$ ), variando entre os 24 e os 65 anos. Entre os participantes, 345 eram detentores de formação graduada (Licenciatura) e 126 de formação pós-graduada (maioritariamente Mestrado). Relativamente ao vínculo contratual, 386 professores estavam no Quadro de Nomeação Definitiva e 85 eram Contratados. Cento e quatro (104) docentes lecionavam em escolas do ensino básico (do 7º ao 9º anos de escolaridade), 214 em escolas básicas e secundárias (do 7º ao 12º anos de escolaridade) e 153 em escolas do ensino secundário (do 10º ao 12º anos de escolaridade), situadas em Portugal Continental e nos Açores (Ilha Terceira), num total de 65 Concelhos.

### Instrumentos

Para a recolha dos dados foram utilizadas quatro escalas originais criadas e desenvolvidas pelos autores do presente artigo e a *Contour Drawing Rating*, sendo que para esta última, a sua utilização foi autorizada pela investigadora que conduziu a validação para a população Portuguesa (Francisco *et al.*, 2012). As cinco escalas foram incluídas num único questionário difundido *online*, e implementado através da plataforma *limesurvey*. O questionário foi aplicado a professores que lecionavam em escolas públicas, básicas e/ou secundárias, do 7º ao 12º anos de escolaridade, no final do ano letivo de 2011/2012, em Portugal Continental e Ilhas.

A designação e dimensões das quatro escalas originais resultaram do significado do conjunto de itens que as constituíam (Tabelas 53, 54, 55 e 56), enquanto que na *Contour Drawing Rating Scale* foram utilizadas as mesmas sugeridas pelos investigadores Francisco *et al.* (2012) como se pode verificar pela consulta da Tabela 57. As quatro escalas são constituídas por um número diferente de itens, correspondendo à Escala de Autoperceção dos Comportamentos de Risco (27 itens), à Escala de Conceção de Liderança (21 itens), à Escala de Autoperceção e Perceção nos Outros da Capacidade de Liderança (35 itens), e à Escala do Grau de Conhecimento sobre Conceito de Liderança (9 itens), como se pode observar pela consulta das Tabelas 53, 54, 55 e 56.

A Escala de Autoperceção dos Comportamentos de Risco e a Escala de Conceção de Liderança consistiram em escalas de Likert de 5 pontos, com a seguinte codificação: 1 – discordo fortemente, 2 – discordo, 3 – não discordo nem concordo, 4 – concordo e 5 concordo fortemente. A Escala de Autoperceção e Perceção nos Outros da Capacidade de Liderança consistiu numa escala de Likert de 5 pontos com a codificação: 1 – nada capaz, 2 – pouco capaz, 3 – nem capaz nem incapaz, 4 – capaz e 5 – muito capaz. A Escala do Grau de Conhecimento sobre Conceito de Liderança consistiu numa escala Likert com 5 pontos com a seguinte codificação: 1 – desconheço, 2 – conheço pouco, 3 – nem conheço nem desconheço, 4 – conheço e 5 – conheço muito. Neste caso a escala é constituída, apenas por uma dimensão.

A *Contour Drawing Rating Scale* consistia numa escala de figuras de 1 a 9, sendo a silhueta 1 a menos volumosa e a 9 a mais volumosa, quer relativamente à imagem corporal atual (ICA) quer em relação à imagem corporal ideal (ICI). A satisfação ou insatisfação com a imagem corporal derivava da diferença entre, o número da silhueta selecionada em ICA e o número da silhueta selecionada em ICI.

Cada escala tinha objetivos específicos, mas no seu conjunto procuraram perceber a correlação entre aspetos relacionados com a liderança e as relações estabelecidas pelos professores, bem como compreender qual a relevância da auto percepção da imagem corporal com aspetos ligados com a liderança e a relação. Assim, a escala de auto percepção dos comportamentos de risco, possibilitava perceber como os docentes observavam, analisavam e intervinham sobre os comportamentos de risco de alunos adolescentes; a escala de conceção de liderança permitia perceber como os docentes concebiam a liderança e como se situavam face a aspetos diretamente relacionados com a mesma; a escala de auto percepção e percepção nos outros da capacidade de liderança possibilitava compreender como os docentes percebiam a sua capacidade de liderança e como percebiam, nos colegas, a capacidade de liderança; a escala do grau de conhecimento sobre conceito de liderança permitia aferir o grau de conhecimento sobre conceitos de liderança; a *Contour Drawing Rating Scale* permitia perceber se os professores estavam satisfeitos ou insatisfeitos com a sua imagem corporal.

---

Inserir Tabela 53

---

---

Inserir Tabela 54

---

---

Inserir Tabela 55

---

---

Inserir Tabela 56

---

---

Inserir Tabela 57

---

### Procedimentos

Para a obtenção dos dados do nosso estudo foi utilizado um questionário que teve duas fases de divulgação, a primeira entre maio e setembro de 2012 e a segunda entre outubro e dezembro do mesmo ano. Na primeira fase pretendeu-se, através do sistema de amostragem de “bola de neve” chegar ao maior número possível de professores, enviando o *link* via email, primeiro aos contactos que possuíamos com o pedido de resposta e disseminação para outros colegas que conhecessem, não esquecendo que o questionário se destinava a docentes a lecionar em escolas públicas do ensino básico e/ou secundário.

Dado considerarmos que o número de respostas obtidas até ao final de setembro não era satisfatório, avançou-se para a segunda fase que consistiu em escrever para as Direções Executivas das Escolas (órgão de gestão) cujos Concelhos ainda não consistissem da amostra. Desta forma, pretendeu-se alargar o número de participantes e alcançar todas as zonas do País criando-se um estudo a nível nacional.

#### Análise de dados

Após a aplicação do questionário, procedeu-se ao tratamento estatístico realizando-se inicialmente uma análise estatística descritiva, e posteriormente uma análise fatorial exploratória através do SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versão 22. Após a análise fatorial exploratória seguiram-se duas análises confirmatórias com recurso ao software EQS (*Structural Equation Modelling*) versão 6.1.

Após a validação das escalas foi realizado um estudo da coerência interna ( $\alpha$  de Cronbach) para cada dimensão de cada escala e os respetivos valores podem ser consultados na Tabela 58.

---

Inserir Tabela 58

---

No presente estudo realizou-se uma *path analysis*, visando perceber que correlações significativas existiam. Partindo das dimensões e testando-as na totalidade foram obtidos dezoito modelos ajustados. A partir da análise dos resultados obtidos e tendo em conta que o elevado número de correlações significativas alcançadas, tornava-se difícil a obtenção de um modelo explicativo perceptível, pelo que se optou pelo foco na compreensão da correlação entre aspetos relacionados com a liderança e as relações estabelecidas pelos professores, bem como a relevância da autoperceção da imagem corporal relacionada com a liderança e com a relação. Assim, como forma de conseguir alcançar estes objetivos, independentemente da escala a que pertenciam, as dimensões das escalas foram divididas em quatro grandes domínios (Figura 11), tendo em conta o que encerrava cada uma das dimensões e os itens correspondentes.

---

Inserir Figura 11

---

Desta forma, após a divisão em quatro grandes domínios (domínio do professor, domínio da liderança, domínio relacional professor/aluno e domínio relacional professor/professor), e após a análise de todos os dados disponíveis, nomeadamente as relações significativas dentro

de cada modelo (Figura 12), foi decidido dar enfoque à capacidade de liderança, relações de liderança e insatisfação com a imagem corporal, visando criar um modelo explicativo em sintonia com os objetivos gerais. O modelo explicativo desenvolvido é apresentado na Figura 13, e a Tabela 59 consiste num resumo com todas as relações significativas e não significativas, para as dimensões consideradas centrais no modelo.

---

Inserir Figura 12

---



---

Inserir Figura 13

---



---

Inserir Tabela 59

---

## Resultados

Na *path analysis* pela análise do conteúdo da Tabela 59, podemos constatar que relativamente à capacidade de liderança, não existem relações significativas com a relevância da relação professor/aluno, com as preocupações com o comportamento dos alunos, com a intervenção face a comportamentos de risco dos alunos, com as perceções de comportamentos saudáveis, com a capacidade para identificar comportamentos de risco ou de realização académica dos alunos, com a relação professor/aluno, com o desejo de liderança, com a perceção da liderança na sala de aula (dos colegas), com a perceção da liderança/comunicação (dos colegas), com a sua liderança/comunicação, com o conhecimento sobre conceitos de liderança e com a insatisfação com a sua imagem corporal. Nas relações de liderança, não existem relações significativas com a intervenção face a comportamentos de risco dos alunos, com as perceções de comportamentos saudáveis, com a capacidade para identificar comportamentos de risco ou de realização académica dos alunos, com a relação professor/aluno, com os cargos de comando, com as qualidades do líder, com a perceção da liderança na sala de aula (dos colegas), com a perceção da liderança/comunicação (dos colegas), com a sua liderança na sala de aula, com a sua liderança/comunicação, com o conhecimento sobre conceitos de liderança e com a insatisfação com a sua imagem corporal (Tabela 59).

Na insatisfação com a sua imagem corporal só existe uma relação significativa relativa às preocupações com o comportamento dos alunos, sendo as restantes relações não significativas (Tabela 59).

Ainda pela consulta do conteúdo da Tabela 59, podemos constatar que foram encontrados 3 modelos ajustados após o cálculo das regressões lineares múltiplas, utilizando-se o método “enter”. Naturalmente, tal como já referimos anteriormente, o caminho escolhido teve enfoque na capacidade de liderança, nas relações de liderança e na insatisfação com a imagem corporal.

Temos, então, quanto aos 3 modelos ajustados (1)  $F(29, 340) = 5.90, p \leq 0.001$ , com uma variância explicada de 33.5% na capacidade de liderança; (2)  $F(29, 340) = 4.27, p \leq 0.001$ , com uma variância explicada de 26.7% nas relações de liderança; (3)  $F(29, 340) = 1.77, p \leq 0.011$ , com uma variância explicada de 13% na insatisfação com a imagem corporal.

Os valores de  $\beta$  são de -.224, nas relações de liderança, de .175, no trabalho em equipa, de .106, nos cargos de comando, de -.126, nas qualidades do líder e de -.268, na liderança na sala de aula. A variável trabalho em equipa é a que tem correlação mais forte quanto às capacidades de liderança.

Os preditores, relações de liderança, trabalho em equipa, cargos de comando, qualidades do líder e liderança na sala de aula foram significativamente associados com a capacidade de liderança.

Os valores de  $\beta$  são de -.146, na relevância da relação professor/aluno, de .124, nas preocupações com o comportamento dos alunos, de -.247, na capacidade de liderança, de .170, no desejo de liderança e de -.151, no trabalho em equipa. A variável desejo de liderança é a que possui correlação mais forte com as relações de liderança.

Os preditores, relevância da relação professor/aluno, preocupações com o comportamento dos alunos, capacidade de liderança, desejo de liderança e trabalho em equipa foram significativamente associados com as relações de liderança.

O valor de  $\beta$  é de .123, nas preocupações com o comportamento dos alunos, sendo esta a única variável com uma correlação forte com a insatisfação com a imagem corporal.

O preditor, preocupações com o comportamento dos alunos foi significativamente associado com a insatisfação com a imagem corporal.

Analisando o conteúdo da Figura 12 retiramos que no domínio do professor existem relações significativas entre a capacidade de liderança com relações de liderança e com a liderança na sala de aula. Quanto às relações de liderança existem relações significativas com a capacidade de liderança e com o desejo de liderança. Por sua vez o desejo de liderança estabelece uma relação significativa com as relações de liderança. Ainda neste domínio, a liderança na sala de aula e a liderança/comunicação estabelecem entre si relações significativas.

No domínio relacional professor/ professor a percepção da liderança na sala de aula e a percepção da liderança/comunicação detêm uma relação significativa mútua.

No domínio da liderança não existe nenhuma relação significativa entre as qualidades do líder, cargos de comando, trabalho em equipa e conhecimento sobre conceitos de liderança.

No domínio relacional professor/aluno existem várias relações significativas, nomeadamente entre a relevância da relação professor/aluno com as preocupações com o comportamento dos alunos e vice-versa, com a capacidade para identificar comportamentos de risco ou de realização académica dos alunos e vice-versa, e com a relação professor/aluno e vice-versa. Existe uma relação significativa mútua entre as percepções de comportamentos saudáveis e a relação professor/aluno. A capacidade para identificar comportamentos de risco ou de realização académica dos alunos estabelece uma relação significativa mútua com a intervenção face aos comportamentos de risco dos alunos. A intervenção face aos comportamentos de risco dos alunos estabelece, também, uma relação significativa mútua com as preocupações com o comportamento dos alunos.

Relativamente ao modelo explicativo (Figura 13) verificamos que a *capacidade de liderança* estabelece relações significativas recíprocas dentro do seu próprio domínio com as relações de liderança e com a liderança na sala de aula; com o domínio da liderança com as qualidades do líder, com os cargos de comando e com o trabalho em equipa. As *relações de liderança* estabelecem relações significativas recíprocas dentro do seu domínio com o desejo de liderança e com a capacidade de liderança; com o domínio relacional professor/aluno com a relevância da relação professor/aluno e com as preocupações com o comportamento dos alunos; com o domínio da liderança com o trabalho em equipa. A *insatisfação com a imagem corporal* só estabelece uma relação significativa recíproca com o domínio relacional mais propriamente com as preocupações com o comportamento dos alunos.

### **Discussão/conclusão**

O objeto principal deste artigo foi perceber a interdependência entre variáveis relacionadas com a liderança, com as relações e com a insatisfação com a imagem corporal, permitindo alcançar um modelo explicativo através da *path analysis*, de forma a se poder esboçar um perfil de professor.

Quando focamos a nossa atenção na *capacidade de liderança* verificamos que esta estabelece cinco relações significativas, duas no domínio do professor (a que pertence) e três com o domínio da liderança. Assim, observamos que existem duas relações significativas recíprocas em sentido negativo com as relações de liderança e com a liderança na sala de aula (domínio do professor), e três relações significativas recíprocas, duas são em sentido positivo e uma em sentido negativo, respetivamente, com o trabalho em equipa e com os cargos de comando, e por último com as qualidades do líder.

Observando as *relações de liderança* verificamos que esta estabelece cinco relações significativas, duas no domínio do professor (a que pertence), uma com o domínio da liderança e duas com o domínio relacional professor/aluno. Analisamos, agora as ligações referindo que existe uma relação positiva recíproca com o desejo de liderança e uma relação em sentido negativo com a capacidade de liderança (ambas pertencentes ao domínio do professor), quanto ao domínio da liderança existe uma relação significativa recíproca em sentido negativo com o trabalho em equipa, as duas relações significativas seguintes são com o domínio relacional professor/aluno, sendo em sentido negativo com a relevância da relação professor/aluno e em sentido positivo com as preocupações com o comportamento dos alunos.

A *insatisfação com a imagem corporal* estabelece uma relação significativa recíproca em sentido positivo com as preocupações com o comportamento dos alunos que pertence ao domínio relacional professor/aluno.

Os professores que acreditam ser capazes de promover a liderança na sala de aula em prol dos alunos, que dão importância à liderança e que consideram conseguir exercê-la em algumas situações, são os que consideram ter mais capacidade de liderança percebendo-se como líderes e acreditando que a ética, a inteligência, o conhecimento, a comunicação e a justiça fazem parte das qualidades do líder, estes resultados apoiam os estudos de Stewart *et al.* (2011) e de Kotze & Venter (2011).

Os docentes que consideram ter menor capacidade de liderança são os que acham a liderança numa equipa dispensável e que a liderança organizacional não deve ser praticada na escola. Por outro lado, são os que não se vêem como líderes, pensando não possuir capacidade de

liderança que consideram que aos cargos de liderança ascendem os que a revelam ocupando uma posição hierárquica superior à dos liderados, estes aspetos apoiam os dados dos estudos de Kotze & Venter (2011), de Thoonen *et al.* (2011) e de Wang *et al.* (2011).

Relativamente à relevância dada à relação professor/aluno são os professores que mais discordam com as relações de liderança, não lhe atribuindo grande importância nem se vendo como líderes, que mais tempo despendem observando ou conversando com os alunos, de forma a estabelecerem uma relação de proximidade que lhes permita aperceberem-se dos seus problemas e poderem intervir.

Quanto às preocupações com o comportamento dos alunos, sejam eles de agressividade ou de apatia, dentro ou fora do espaço de aula, são os professores insatisfeitos com a sua imagem corporal, os que mais importância atribuem à liderança e os que se vêem como líderes, nalgumas situações e que se preocupam com esses comportamentos. Por outro lado, são os docentes que se percebem como líderes nalgumas situações que atribuem maior valor ao trabalho em equipa e a tudo o que isso implica, sendo também os que se considerando líderes desejam sê-lo, estes resultados vão ao encontro dos estudos de Bullough (2015), e de Jasmi & Hin (2014).

## Referências

- Bullough, R. V. (2015), Differences? Similarities? Male teacher, female teacher: An instrumental case study of teaching in a Head Start classroom. *Teaching and Teacher Education*, 47, 13-21.
- Cruz, J.; Gaspar de Matos, M. & Alves Diniz, J. (2014). Leadership Styles and Education – The Teachers’ Role. *International Journal of Social Science and Entrepreneurship*, special issue 2, 54-60.
- Cruz, J., Gaspar de Matos & Alves Diniz, J. (2015). What teachers think and what the youngsters feel. *Indian Journal of Applied Research*, 5(2), 177-181.
- Dicke, T., Parker, P. D., Holzberger, D., Kunina-Habenicht, O., Kunter, M. & Leutner, D. (2015). Beginning teachers’ efficacy and emotional exhaustion: Latent changes, reciprocity and the influence of professional knowledge. *Contemporary Educational Psychology*, 41, 62-72.
- Heystek, J. & Terhoven, R. (2015). Motivation as critical factor for teacher development in contextually challenging underperforming schools in South Africa. *Professional Development in Education*, 41 (4), 624-629.
- Jasmi, A. N. & Hin, L. C. (2014). Student-Teacher Relationship and student Academic Motivation. *Journal for Interdisciplinary Research in Education (JIRE)*, 4 (1), 75-82.
- Kirschner, P. & Van Merriënboer, J. J.G. (2013). Do Learners Really Know Best? Urban Legends in Education. *Educational Psychologist*, 48 (3), 169-183.
- Kotze, M. & Venter, I. (2011). Differences in emotional intelligence between effective and ineffective leaders in the public sector: an empirical study. *International Review of Administrative Sciences*, 77 (2), 397-427.
- Maroco, João. *Análise Estatística com utilização do SPSS*. 2ª ed. Lisboa: Edições Sílabo, 2003.
- Stewart, G. L., Courtright, S. H. & Manz, C. C. (2011). Self-Leadership: A Multilevel Review. *Journal of Management*, 37 (1), 185-222.
- Stronge, J. H., Ward, T. J. & Grant, L. W. (2011). What Makes Good Teachers Good? A Cross-Case Analysis of the Connection Between Teachers. *Journal of Teacher Education*, 62 (4), 339-356.
- Thoonen, E. E. J., Slegers, P. J.C., Oort, F. J., Peetsma, T. T.D. & Geijsel, F. P. (2011). How to Improve Teaching Practices: The Role of Teacher Motivation, Organizational Factors, and Leadership Practices. *EAQ The Journal of Leadership for Effective & Equitable Organizations*, 47 (3), 496-536.
- Wang, G., Oh, I.S., Courtright, S. H. & Colbert, A. E. (2011). Transformational Leadership and Performance Across Criteria and Levels: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Research. *Group Organization Management*, 36 (2), 223-270.

Tabela 53 – Afirmações por dimensão na Escala de Autopercepção dos Comportamentos de Risco

Escala	Dimensão	Afirmações
Escala de Autopercepção dos Comportamentos de Risco	Relevância	Despendo, sempre, algum tempo da minha aula para observar os meus alunos.
		Despendo, sempre, algum tempo extra aula para conversar com os meus alunos.
		Os alunos reconhecem-me no espaço extra aula e cumprimentam-me.
		Os alunos procuram-me para conversar comigo, sobre si.
		Estabeleço uma relação próxima com os alunos de forma a melhor me aperceber dos seus problemas.
	Preocupações	Estabeleço uma relação próxima com os alunos de forma a poder intervir.
		Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de agressividade dentro do espaço de aula.
		Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de agressividade fora do espaço de aula.
		Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de apatia dentro do espaço de aula.
	Intervenção	Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de apatia fora do espaço de aula.
		É função do Professor intervir diretamente, dentro e fora do espaço de aula em todas as situações.
		Quando me deparo com um aluno que se encontra a fumar intervenho diretamente (ex. abordo o aluno, tento demovê-lo).
		Quando me deparo com um aluno que se encontra a consumir droga intervenho diretamente (ex. abordo o aluno, tento demovê-lo).
		Quando me deparo com dois alunos a ter relações sexuais intervenho diretamente (ex. abordo-os, tento demovê-los).
	Percepções	Considero que devo intervir em situações como as expostas nas três afirmações anteriores.
		Relaciono uma participação ativa dos alunos nas atividades escolares com um comportamento saudável.
		Relaciono uma participação ativa dos alunos nas atividades escolares com um bom indicador de socialização ao nível dos seus pares.
		Relaciono o sucesso escolar dos meus alunos com comportamentos saudáveis.
	Capacidade	Relaciono o sucesso escolar dos meus alunos com um ambiente familiar salutar.
		Consigo reconhecer quando os meus alunos se sentem realizados com as atividades curriculares.
Consigo identificar se um aluno ingere bebidas alcoólicas.		
Consigo identificar se um aluno se droga.		
Relação	Consigo identificar se um aluno tem comportamentos sexuais de risco.	
	A boa relação do Professor com os alunos é um dos fatores de proteção de comportamentos de risco nos jovens.	
	A má relação do Professor com os alunos é um dos fatores decisivos nos comportamentos de risco dos jovens.	
	A atitude do Professor influencia o gosto que os alunos têm pela Escola.	
		A atitude do Professor face aos alunos é o fator de maior impacto nos seus comportamentos.

Fonte: Elaboração dos autores.

Tabela 54 – Afirmações por dimensão na Escala de Conceção de Liderança

Escala	Dimensão	Afirmações
Escala de Conceção de Liderança	Qualidades do Líder	Ética.
		Inteligência.
		Conhecimento.
		Comunicação.
		Justiça.
	Capacidade de Liderança	Embora desejasse, nunca consegui exercer liderança.
		Não me percebo como um líder e ainda que me esforce não acho que serei capaz de me tornar um líder na sala de aula.
		Não me percebo como um líder mas se me esforçar sinto que serei capaz de aprender e desenvolver a liderança, e aplicá-la na sala de aula.
		Percebo-me como líder, apenas, fora do espaço escolar.
	Relações de Liderança	Há algumas situações nas quais percebo exercer liderança.
		Aprendi, com a prática, a tornar-me um líder na sala de aula.
		Atribuo grande importância à liderança na sala de aula.
	Desejo de Liderança	Sempre me percebi como um líder.
		Desejo tornar-me um líder e sinto que se tiver apoio o posso conseguir.
		Desejo tornar-me um líder.
	Trabalho em Equipa	A liderança organizacional não deve ser praticada na escola, apesar de esta também ser uma organização.
		Quando as pessoas são inteligentes e competentes, o trabalho em equipa dispensa a liderança.
		A liderança é importante mas não é indispensável ao bom desempenho do trabalho em equipa.
	Cargos de Comando	A liderança é uma competência intrínseca a todos os indivíduos que ocupam cargos de comando.
		Os líderes ocupam, sempre, uma posição hierárquica superior à dos liderados.
		Os cargos de comando na escola são, geralmente, ocupados por pessoas que revelam liderança.

Fonte: Elaboração dos autores.

Tabela 55 – Afirmações por dimensão na Escala de Auto percepção e Percepção nos Outros da Capacidade de Liderança

Escala	Dimensão	Afirmações
Escala de Auto percepção e Percepção nos Outros da Capacidade de Liderança	Percepção da Liderança na Sala de Aula	Promover a integração de todos os alunos na turma.
		Promover o espírito de grupo.
		Influenciar os alunos a cumprirem as tarefas que lhes são pedidas.
		Manter um bom nível de comunicação com a turma.
		Consciencializar os alunos das suas obrigações.
		Promover uma disciplina participativa.
		Incentivar os alunos no sentido de manterem um comportamento baseado em normas morais (ser justo, preocupar-se com o bem estar do outro, etc.).
		Influenciar os alunos no sentido de terem atitudes cooperativas e de se preocuparem uns com os outros.
		Fomentar a participação dos alunos.
	Percepção da Liderança/Co-municação	Promover o espírito de grupo entre professores.
		Promover a integração entre professores.
		Promover a interajuda entre professores.
Manter um bom nível de comunicação com os colegas.		
Manter um bom nível de comunicação com os demais funcionários da escola.		
Manter um bom nível de comunicação com a Direção Executiva da escola.		
Manter um bom nível de comunicação com os pais e/ou encarregados de educação.		
Promover o trabalho em equipa entre colegas.		
Promover a integração dos pais e/ou encarregados de educação nas atividades da escola.		
Liderança na Sala de Aula	Promover a integração de todos os alunos na turma.	
	Promover o espírito de grupo.	
	Influenciar os alunos a cumprirem as tarefas que lhes são pedidas.	
	Manter um bom nível de comunicação com a turma.	
	Consciencializar os alunos das suas obrigações.	
	Promover uma disciplina participativa.	
	Incentivar os alunos no sentido de manterem um comportamento baseado em normas morais (ser justo, preocupar-se com o bem estar do outro, etc.).	
	Influenciar os alunos no sentido de terem atitudes cooperativas e de se preocuparem uns com os outros.	
	Fomentar a participação dos alunos.	
Liderança/Co-municação	Promover o espírito de grupo entre professores.	
	Promover a integração entre professores.	
	Promover a interajuda entre professores.	
	Manter um bom nível de comunicação com os colegas.	
	Manter um bom nível de comunicação com os demais funcionários da escola.	
	Manter um bom nível de comunicação com a Direção Executiva da escola.	
	Manter um bom nível de comunicação com os pais e/ou encarregados de educação.	
	Promover o trabalho em equipa entre colegas.	

Fonte: Elaboração dos autores.

Tabela 56 – Afirmações por dimensão na Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança

Escala	Dimensão	Afirmações
Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança	Conhecimento	Liderança associada a mudanças.
		Senso de eficácia coletiva.
		Liderança moral.
		Inventário de competências.
		Liderança em sala de aula.
		Liderança democrática.
		Liderança autocrática
		Liderança laxista.
		Liderança escolar.

Fonte: Elaboração dos autores.

Tabela 57 – Afirmações por dimensão na Contour Drawing Rating Scale

Escala	Dimensão	Afirmações
<b>Contour Drawing Rating Scale</b>	Imagem corporal atual (ICA)	A figura que mais se identifica com a sua imagem atual tem o número. Figuras entre 1 e 9, sendo a 1 a menos volumosa e a 9 a mais volumosa.
	Imagem corporal ideal (ICI)	A figura que mais se identifica com a sua imagem ideal tem o número. Figuras entre 1 e 9, sendo a 1 a menos volumosa e a 9 a mais volumosa.
	Insatisfação com a imagem corporal (IcIC)	Discrepância resultante de ICA com ICI, dando-nos valores entre -9 e -1 (que representam insatisfação com a imagem corporal preferindo uma imagem menos volumosa), 0 (representa satisfação com a imagem corporal) e entre 1 e 9 (que representam insatisfação com a imagem corporal preferindo uma imagem mais volumosa).

Fonte: Elaboração dos autores.

Tabela 58 – Consistência Interna das diferentes escalas e dimensões e nível de fiabilidade

<b>ESCALA</b>	<b>DIMENSÃO</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nível de Fiabilidade (Maroco, 2003)</b>
Escala de Autoperceção dos Comportamentos de Risco	Relevância	.820	Boa/Alta
	Preocupações	.841	
	Intervenção	.795	
	Perceções	.819	
	Capacidade	.715	
	Relação	.659	
Escala de Conceção de Liderança	Qualidades do Líder	.754	Moderada/Boa
	Capacidade de liderança	.768	
	Relações de liderança	.588	
	Desejo de liderança	.595	
	Trabalho em Equipa	.553	
	Cargos de Comando	.563	
Escala de Autoperceção e Perceção nos Outros da Capacidade de Liderança	Perceção da liderança na sala de aula	.948	Alta
	Perceção da liderança/Comunicação	.939	
	Liderança na sala de aula	.890	
	Liderança/Comunicação	.878	
Escala do Grau de Conhecimento sobre Conceito de Liderança	Conhecimento	.883	Alta

Fonte: Elaboração dos autores.

Tabela 59 – Path analysis em (1), (2) e (3)

PATH ANALYSIS						
Variáveis Dependentes	Variáveis Independentes	B	EP	$\beta$	t	R <sup>2</sup>
<b>(1) Capacidade de liderança</b>	Relevância	-.089	.053	-.111	-1.68****	.335
	Preocupações	-.034	.070	-.026	-.483****	
	Intervenção	.035	.034	.052	1.02****	
	Percepções	.050	.055	.046	.914****	
	Capacidade	.022	.064	.020	.341****	
	Relação	.054	.056	.054	.966****	
	Relações de liderança	-.315	.071	-.224	-4.46*	
	Desejo de liderança	.060	.056	.053	1.07****	
	Trabalho em equipa	.213	.060	.175	3.54*	
	Cargos de comando	.118	.055	.106	2.15****	
	Qualidades do líder	-.164	.066	-.126	-2.47***	
	Percepção da liderança na sala de aula	.059	.033	.107	1.79****	
	Percepção da liderança/comunicação	.000	.031	.000	.006****	
	Liderança na sala de aula	-.193	.043	-.268	-4.44*	
	Liderança/comunicação	-.011	.039	-.017	-.282****	
	Conhecimento	.023	.020	.061	1.19****	
	Insatisfação com a imagem corporal	-.182	.101	-.084	-1.79****	
<b>(2) Relações de liderança</b>	Relevância	-.083	.039	-.146	-2.12***	.267
	Preocupações	.115	.052	.124	2.21***	
	Intervenção	-.030	.026	-.062	-1.15****	
	Percepções	.049	.041	.063	1.20****	
	Capacidade	.075	.047	.097	1.59****	
	Relação	.080	.042	.112	1.92****	
	Capacidade de liderança	-.175	.039	-.247	-4.46*	
	Desejo de liderança	.136	.041	.170	3.28*	
	Trabalho em equipa	-.131	.045	-.151	-2.90**	
	Cargos de comando	-.017	.041	-.021	-.409****	
	Qualidades do líder	.012	.050	.013	.248****	
	Percepção da liderança na sala de aula	.004	.024	.009	.149****	
	Percepção da liderança/comunicação	.008	.023	.021	.337****	
	Liderança na sala de aula	-.007	.033	-.013	-.201****	
	Liderança/comunicação	.014	.029	.029	.467****	
	Conhecimento	.013	.015	.047	.874****	
	Insatisfação com a imagem corporal	-.069	.076	-.045	-.910****	
<b>(3) Insatisfação com a imagem corporal</b>	Relevância	-.004	.028	-.011	-.149****	.130
	Preocupações	.075	.037	.123	2.01***	
	Intervenção	-.012	.018	-.038	-.645****	
	Percepções	-.019	.029	-.038	-.667****	
	Capacidade	.028	.034	.056	.838****	
	Relação	.050	.030	.107	1.69****	
	Capacidade de liderança	-.051	.029	-.110	-1.79****	
Relações de liderança	-.035	.039	-.054	-.910****		

Capítulo VIII – A liderança dos professores

Desejo de liderança	-.017	.030	-.032	-.559****
Trabalho em equipa	.040	.033	.070	1.22****
Cargos de comando	-.042	.029	-.082	-1.44****
Qualidades do líder	-.066	.035	-.109	-1.87****
Perceção da liderança na sala de aula	-.017	.017	-.067	-.972****
Perceção da liderança/comunicação	.010	.016	.042	.605****
Liderança na sala de aula	-.016	.024	-.047	-.658****
Liderança/comunicação	.022	.021	.073	1.07****
Conhecimento	-.002	.011	-.011	-.180****

*Nota.* B (coeficiente padronizado) e EP (erro padrão);  $\beta$ : coeficientes padronizados. *As análises foram controladas para a idade, sexo, funções de gestão, cargos pedagógicos, habilitações literárias, situação profissional e experiência profissional.*

\*p ≤ .001; \*\*p ≤ .01; \*\*\*p ≤ .05; \*\*\*\*NS (não significativo p > .05)

**Figura 11 – Aglutinação das dimensões em domínios tendo por base os itens que lhe estão associados**

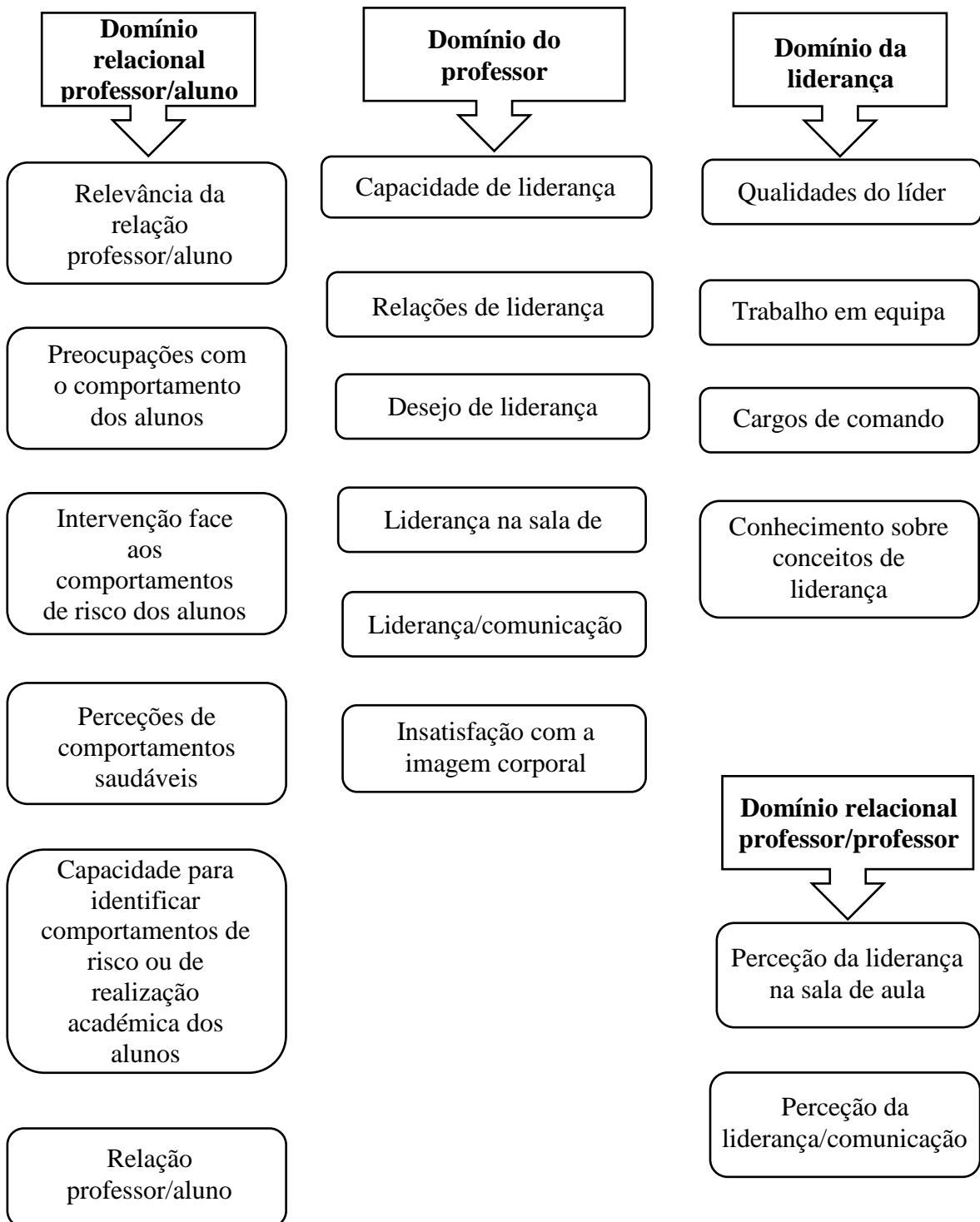
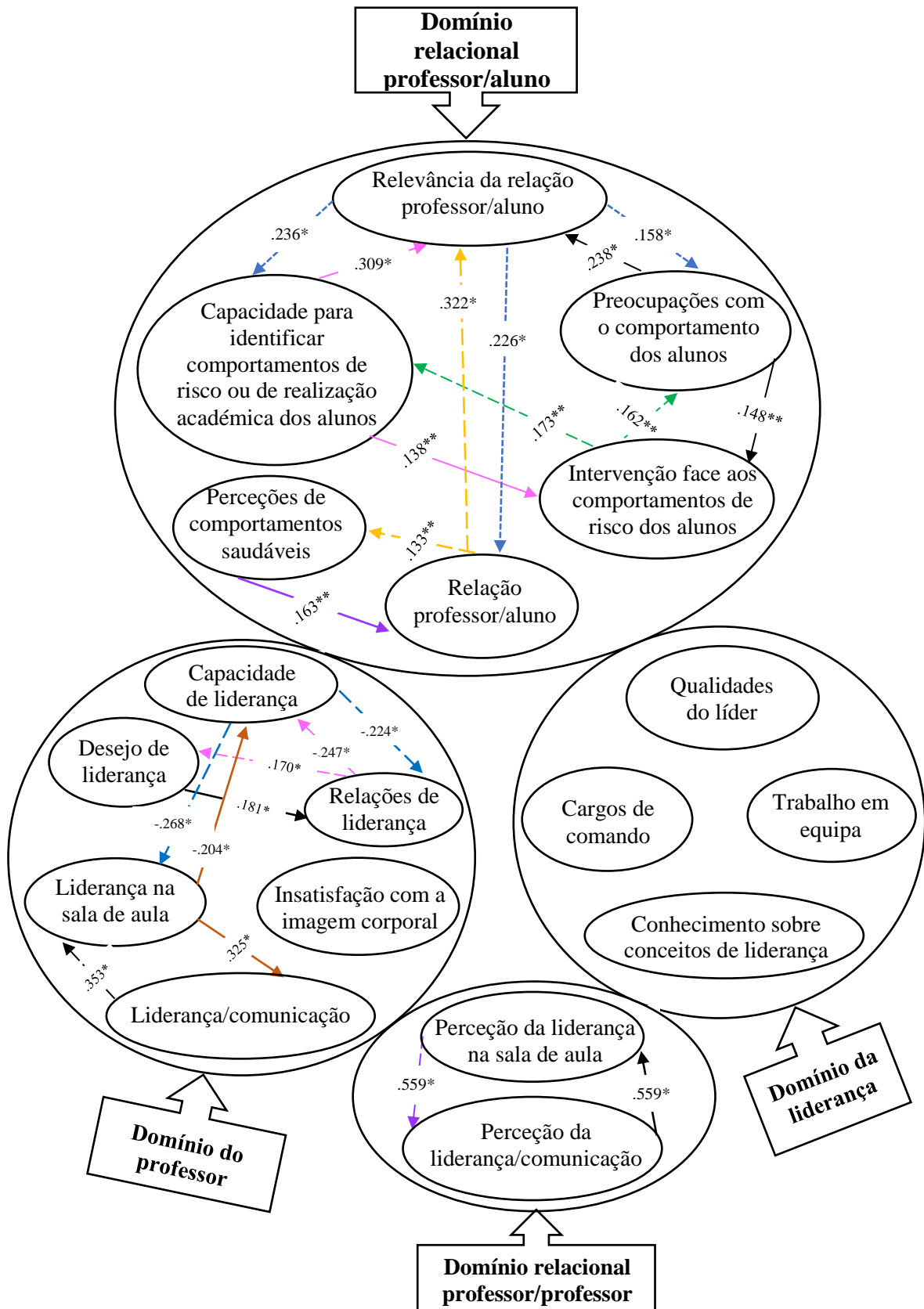
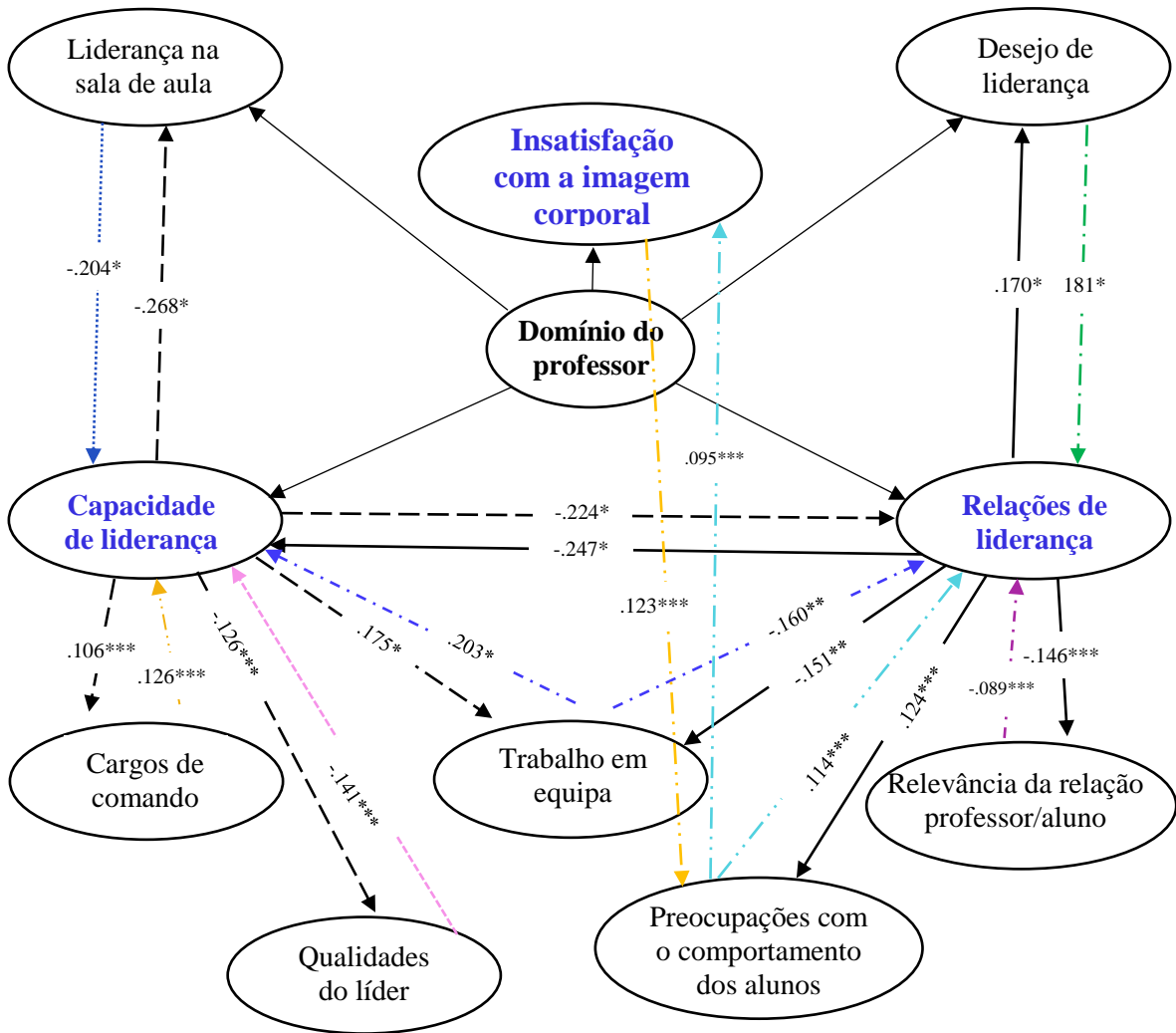


Figura 12 – Resultados da path analysis, relações significativas dentro de cada domínio



Nota: As análises foram controladas para a idade, sexo, funções de gestão, cargos pedagógicos, habilitações literárias, situação profissional e experiência profissional. Os valores que aparecem na figura reportam-se aos valores de  $\beta$ . \* $p \leq 0.001$ ; \*\* $p \leq 0.010$ ; \*\*\* $p \leq 0.050$ . A inexistência de setas indica relação não significativa.

**Figura 13** – Modelo explicativo resultante da path analysis, capacidade de liderança, relações de liderança e insatisfação com a imagem corporal



Nota: As análises foram controladas para a idade, sexo, funções de gestão, cargos pedagógicos, habilitações literárias, situação profissional e experiência profissional. Os valores que aparecem na figura reportam-se aos valores de  $\beta$ . \* $p \leq 0.001$ ; \*\* $p \leq 0.010$ ; \*\*\* $p \leq 0.050$ .

**CAPÍTULO IX - Como pensam os professores sobre o contexto relacional e sobre a liderança – A voz dos professores**

**Título:** How teachers think about relational context and about leadership – The Voice of Teachers

**Cruz, J.,** Gaspar de Matos, M. & Alves Diniz, J.

1ª publicação: Qualitative Research

IF: 1.909

**How teachers think about relational context and about leadership – The Voice of Teachers**

**Como pensam os professores sobre o contexto relacional e sobre a liderança – A voz dos professores**

Jaqueline Cruz

FMH/University of Lisbon, Portugal

Margarida Gaspar de Matos

FMH/University of Lisbon, Portugal

José Alves Diniz

FMH/University of Lisbon, Portugal

Author for correspondence

Jaqueline Cruz

FMH/University of Lisbon, Portugal

[jmcunhac@hotmail.com](mailto:jmcunhac@hotmail.com)

Mobile: + 351 96 244 7779

**Abstract**

The professional context of teachers has evolved, focusing more on its relational abilities and leadership, because they allow a closeness with the students aiming the success. This article consists on data obtained through the thematic analysis of two focus groups and an open question. The software used in the treatment was the Nvivo 10.

In the focus groups participated 12 teachers of various disciplines, teaching in middle/high schools in the Lisbon region (Portugal). They had a mean age of 49.3 and a standard deviation of 8.0. In the open question 132 teachers answered, with a mean age of 47.1 and a standard deviation of 8.0.

The main conclusions have to do with the mutual influence between the aspects of the relationship and leadership in the school context, allowing the creation of an explanatory model. The leadership style influences the teacher/student relationship in the classroom, particularly in the pedagogical relationship.

**Key words:** image; leadership; relationship; teachers; thematic analysis

## **Introduction**

The teacher performance imposes a logic that is linked to the concepts of character and decision-making that is influential in teaching, which leads to the place of virtue, of practical wisdom and the character as a form of a satisfactory understanding of an education with quality. Furthermore, the recent reflection on the professional knowledge of teachers has been marked by the abandonment of the importance given to skills, focusing now on specialization of teachers involving the complexity and sensitivity in the framework of the deliberations and decisions. (Cooke & Carr, 2014).

Teamwork is essential because it allows to establish confidence and the concept of belonging, promoting the quality of teaching in the long term (Heystek & Terhoven, 2014). Students need teachers who worry, that are attentive, which invest in the profession and are competent, becoming important in their development (Bullough, 2015).

It is evident and is known the importance of teachers in the success of their students and also in their welfare (Stronge, Ward & Grant, 2011). Therefore, their feeling of efficacy is essential because it seems to be the most important motivational factor, such as experimentation and reflection that they are powerful predictors for the teaching practices (Thoonen *et al*, 2011).

The leadership is not directly connected to power nor with the organizational authority, but with the relationships and the credibility that is given to those relationships. Therefore, it is not a rational matter but an emotional one (Kouzes & Posner, 2009).

The leadership is based on emotions and the success of the leader has to do with the capacity to mobilize the other and how he does it. Characteristics of emotional intelligence related to the leader, such as the self-conscience and the relationship skills, promote the effectiveness of leadership (Goleman, Boyatzis & Mckee, 2011).

The transformational leadership relates with the good performances of the teams and organizations. However, when we refer to individuals arise other variables considered as priorities, because aspects related with the self-leadership promote better professional and emotional answers (“Authors”, 2014).

Studies with qualitative data allow a deeper knowledge of the subjects, because the participants give their voice to his ideas without the constraints that a questionnaire can cause. The rigor in the treatment of the data must be one of the main concerns of researchers, because it makes the credibility of the results obtained possible (Wyatt, 2014).

The starting point of content analysis is the message, whether verbally (oral or written), silent, figurative, documentary or directly caused. Their steps include the pre-analysis, data exploration and treatment of results with inference and interpretation of them (Otani & Barros, 2015).

The thematic analysis is a method of realize qualitative analysis, and in creation of the categories, according to standards of validity, we must observe certain aspects, such as homogeneity (well defined classes), exclusivity (one data cannot classified more than one category), exhaustiveness (exhaust all text) and relevance (adapted to the content and aims) (Otani & Barros, 2015; Braun & Clark, 2006; Fereday & Muir-Cochrane, 2006).

Thematic analysis allows, through identification, analysis and description of patterns or themes and access to submit and organize data in a synthetic way, yet rich (Ferreira, Narciso & Novo, 2013). Therefore, its fundamental the transcription of data (where there should be a familiarization), the codification of data (gather relevant data, inclusive, understanding, consistent, distinct from one another and consistent for each code/theme) and the analysis of data (the interpretation makes sense, the extracts illustrate the objectives of the analysis and the analysis account a compelling and well organized story) (Braun & Clark, 2006; Fereday & Muir-Cochrane, 2006).

One of the benefits of thematic analysis is the flexibility and utility that is achieved through theoretical freedom (Braun & Clark, 2006). Thematic analysis comes from positivist matrix and adopts a constructivist methodological approach, which allows the investigator to interpret the nuances of the significance of the data (Otani & Barros, 2015; Braun & Clark, 2006; Ferreira, Narciso & Novo, 2013).

One of the authors who investigates issues related to education and teachers says that researchers have neglected qualitative studies in this area (Wyatt, 2014).

This article aims to show the path followed by researchers after the conclusion of two focus groups, using thematic analysis and all their assumptions. It combines this data with other, arising to a question of open response which was put to teachers during the application of a questionnaire.

### **Methodology**

In this article we combined two data sources, one coming from the focus groups and another from the responses obtained for the qualities of a leader.

In the treatment of data relating to the focus groups we used the software Nvivo 10. We obtained the qualities of the leader from a question with open response, included in a wider questionnaire.

We conducted a thematic analysis from the data of the focus groups and we have deepened what teachers consider to be the qualities of a leader.

#### Instrument

In the focus groups we used a semi-structured script with four main themes and topics that would have been utilized if the participants strayed off the subject (table 60).

---

Insert table 60

---

The open question about the qualities of a leader is set in table 61.

---

Insert table 61

---

#### Procedures

##### Focus Group

We carried out two focus groups with a total of twelve teachers, with eight in the first group and four in the second group. The difference in the number of teachers in the two focus groups was due to their availability, so it was opted for the accomplishment of focus groups in these circumstances.

The first group was held on the 15th of May, 2013, and the second group on the 22nd of May, 2013, both in a middle/high school in Lisbon (Portugal).

Teachers were invited to attend via email and was requested permission to the school principal (also via email) to conduct focus groups on school premises. The selection of this school was due to the fact that the teachers invited taught in this school or in nearby schools. During the realization of focus groups it was requested authorization, to teachers, for audio recording. The same was authorized by all. Thus, we made an audio recording and then proceeded to its transcription, followed by the treatment of the data in the software of qualitative analysis, Nvivo 10.

##### Open Question

There was a question of open response about leader qualities, during a questionnaire that included interrogations about how teachers observe, analyse and intervene on risk behaviours of adolescent students, how they conceive leadership, how they perceive their capacity for leadership and that of others and the level of knowledge about the leadership

concept. This questionnaire occurred between May of 2012 and December of 2012, in schools nationwide in Portugal and served as the basis for the construction of the script used in focus groups.

Here too we used, in question of open response, the software of qualitative analysis Nvivo 10 for all teachers (132), to know what the ten qualities of a leader are for male teachers, for female teachers and for all of them (figures 17, 18 and 19).

## Participants

### Focus Group

In first group we have two males (teacher one and teacher six) and six females (teachers two, three, four, five, seven and eight). In the second group we have four female teachers (teacher nine, ten, eleven and twelve) (look for table 63).

We can observe in table 62 the distribution of mean age and standard deviation in male and female teachers, being 49 years and a std. deviation equal to 2 in males and 49.4 years and a std. deviation equal to 8.8 in females. By ages presented in table 63, we observe that all teachers have professional experience, educational qualification between the Degree (9) and Master's degree (3) and belong to various disciplines, teaching in middle school (one teacher) and middle/high school (eleven teachers).

---

Insert table 62

---

---

Insert table 63

---

### Open Question

In what concerns the open question we have one hundred and thirty two teachers who responded to the interrogation inserted in table 61, being thirty-six males with 46.6 mean age and 8.1 std. deviation and ninety-six females with 47.3 mean age and 8.0 std. deviation (table 64).

---

Insert table 64

---

## Results

### Focus Group

After the transcription of the two focus groups it was done the codification of teachers and only then it began to qualitative analysis in Nvivo 10. The two focus groups consisted in two separate sources but were simultaneously analysed, allowing to collect a set of data more

rich. On the other hand, it would not make sense to perform a separate analysis because the starting point was the same (the semi-structure script).

After the finalization of the first phase on the thematic analysis (the transcription of focus groups) the data was transferred as sources for Nvivo. Then, from a new reading of the data transcription, the initial concepts were noted in a memo (in Nvivo) and, afterwards, we began putting the sociodemographic data (in nodes classification in Nvivo), which allowed the elaboration of tables 62 and 63.

Subsequently, we began generating the initial codes (nodes in Nvivo), which encoded interesting features of the data (we made this systematically), arriving at the meeting of relevant data for each code (phase two of thematic analysis). This way we began to observe each code and joined the ones that could be part of the same theme (phase three of thematic analysis), creating a tree of nodes in Nvivo.

It was done a new analysis of the themes and codes created (tree of nodes in Nvivo) and were definitively defined and appointed the themes (principal's nodes in Nvivo) and the sub-themes (secondary nodes in Nvivo), phases four and five of thematic analysis.

The themes correspond to the categories and in Nvivo to the principal nodes. The sub-themes correspond to the sub-categories and in Nvivo to secondary nodes (figures 14 and 15 and table 65).

In figures 14 and 15 we have the themes, Relational Level and Leadership Level (the principal nodes in Nvivo) and each one has secondary nodes.

---

Insert figure 14

---

---

Insert figure 15

---

The Relational Level has three secondary nodes, Relationship Teacher/Student, Relationship Teacher/Teacher and Image of Ourselves. Also, in the case of secondary node Relationship Teacher/Student, there are three secondary nodes that correspond, respectively, to the concepts that the teachers have on risk behaviours, how they observe them, analyse them and intervene in them and pedagogical relationship (figure 14).

The Leadership Level has four secondary nodes, Leadership Concept, Leadership Style, Leadership in Classroom, and Organizational Leadership vs School Leadership (figure 15).

In table 65 we have the opportunity to observe in detail the total three created by Nvivo 10 and adapted to a table. Thus, we found that exists an intricate tree that begins with the themes and ends with the teachers who responded to each thing.

---

Insert table 65

---

Therefore, in each secondary node, we have the testimonies of teachers who have spoken on this specific issue, and then following testimonies of some teachers, who are evidence of secondary nodes in two levels, relational and leadership. The teachers' voices are the most important matter to the subject in study.

#### Relational Level

Testimonies about Relationship Teacher/Student – concepts by the teachers of risk behaviour  
*“I think it might be a risky behaviour from the moment the student consciously challenges the teacher with his act. The challenge itself is not a risk behaviour, it is when it becomes a challenge of conscious act.”* (Teacher 7, female, 56 years old, teacher in middle/high school, teaching History, master's degree and effective teacher).

*“Okay, so let me confess something, maybe I did not realize the context of risk behaviour, because I had understood risk behaviour more towards the dependencies and then the confrontation may reflect that. The confrontation itself, even if systematic, can only be the reflection of adolescent growth and it may not be considered as a risk behaviour that is more pronounced in some when compared to others, but can hide if systematic, risk behaviour.”*  
 (Teacher 8, female, 45 years old, teacher in middle/high school, teaching Biology and Geology, degree and effective teacher).

Testimonies about Relationship Teacher/Student – how teachers observe, analyse and intervene in risk behaviour

*“You perceive perfectly when a student enters in the classroom and already consumed, because it smells, for example, to alcohol. This behaviour reveals other things and so, what do you do? What are you doing? You cannot do anything! You cannot do anything because you have no mechanism!”* (Teacher 3, female, 64 years old, teacher in middle/high school, teaching Physics and Chemistry, degree and effective teacher).

*“I'm sorry, but the mechanisms also depend on the school. In the school where I am there is a mechanism that is to talk to the psychologist of Health Center and seek help for students and parents.”* (Teacher 4, female, 41 years old, teacher in middle/high school, teaching English, master's degree and effective teacher).

*“We know that the answers are always insufficient for various reasons, not only as a matter of resources but also because we are again talking about relationships. We are always talking about relationships.”* (Teacher 6, male, 47 years old, teacher in middle school, teaching Moral Education, degree and effective teacher).

*“It couldn’t, shouldn’t, but it happened to me as a class director, as I tried to assist the son of a responsible parent, the father. Naturally, he also thought the son needed assistance because he was very aggressive but he (the father) did not know how to intervene. This is wonderful...”* (Teacher 1, male, 51 years old, teacher in middle school, teaching Visual Arts, degree and effective teacher).

#### Testimonies about Relationship Teacher/Student – pedagogical relationship

*“My students at the classroom door know how to make a portrait of me and know how I am. It’s not worth trying to clothe me of this or that because then the mask drops and they see me clearly, which is worse.”* (Teacher 4, female, 41 years old, teacher in middle/high school, teaching English, master’s degree and effective teacher).

*“Knowledge cannot be crystallized therefore we must be!”* (Teacher 6, male, 47 years old, teacher in middle school, teaching Moral Education, degree and effective teacher).

*“We have to be open and we have to share it!”* (Teacher 5, female, 45 years old, teacher in middle/high school, teaching Computer Science, degree and effective teacher).

*“It is evident that we feel more empathy with certain type of students. I often do not know if I can even hide that, probably cannot. Therefore, when I want to establish a relationship with all students, perhaps I will not be able to do so.”* (Teacher 3, female, 64 years old, teacher in middle/high school, teaching Physics and Chemistry, degree and effective teacher).

#### Testimonies about Relationship Teacher/Teacher

*“If I’m with colleagues, for example, in a teachers’ room, and I feel relaxed, I do not worry.”* (Teacher 10, female, 62 years old, teacher in middle/high school, teaching Math, degree and effective teacher).

*“With my peers I have some care in the first minutes of each day until I get distracted. I have some care with the image of competence that I want to give and my self-image depends very much on the colleague with whom am I. There are, however, colleagues for whom I don’t have great professional respect and, because of that, I don’t put much effort on improving my image. Getting back to the first idea though, there are colleagues who I think are much more professional, much more intelligent and competent than me and so, in the first minutes, I’m more attentive, have a larger filter to myself and try not to say many nonsenses.”*

(Teacher 4, female, 41 years old, teacher in middle/high school, teaching English, master's degree and effective teacher).

*“In this regard I have a very personal position. I have said several times that I think our profession is privileged because we only talk with who we want.”* (Teacher 7, female, 56 years old, teacher in middle/high school, teaching History, master's degree and effective teacher).

#### Testimonies about Image of Ourselves

*“The image of ourselves is always being constructed because she is never defined.”* (Teacher 6, male, 47 years old, teacher in middle/high school, teaching Moral Education, degree and effective teacher)

*“I do not think our self-image has many fluctuations, because it has to do with what we feel in every moment, with our self-esteem and that depends on many factors.”* (Teacher 8, female, 45 years old, teacher in middle/high school, teaching Biology and Geology, degree and effective teacher)

*“I think that our image has consequences, in pupils and in our colleagues, and this is a irrefutable fact that is influenced by the encounter of personalities, thus the image we have of ourselves and the image that others have of us, of course, intersect, producing effects.”* (Teacher 12, female, 44 years old, teacher in middle/high school, teaching Portuguese Language, master's degree and effective teacher)

#### Leadership Level

##### Testimonies about the Leadership Concept

*“There is a symbol of authority that may involve authority or it may not, because what is the authority, we'll see! The Authority exists because there are always visible gags within a group to a person who is different from the others in that group, which in this case is the teacher.”* (Teacher 7, female, 56 years old, teacher in middle/high school, teaching History, master's degree and effective teacher).

*“It's not an imposition. Otherwise, there isn't a leader, only authority.”* (Teacher 3, female, 64 years old, teacher in middle/high school, teaching Physics and Chemistry, degree and effective teacher).

##### Testimonies about Leadership Style

*“But for me the leadership styles have to be seen in the field of teaching, which is a very complicated one, so I think that in our profession we are always a little like plasticine. It is true that we have the authority and leadership and it would be extremely bad if you think*

*otherwise, but on the other hand, we (the teachers) have to give a little bit of margin for they (the students) to exist.*” (Teacher 7, female, 56 years old, teacher in middle/high school, teaching History, master’s degree and effective teacher).

*“If it is an autocratic leader, it’s no longer the ideal leader!”* (Teacher 11, female, 56 years old, teacher in middle/high school, teaching Biology and Geology, degree and effective teacher).

*“I think that the leader is one that manages, without having to impose, brings others to proceed in a certain way and succeeds to motivate them to act in a certain way by mobilizing the others around them.”* (Teacher 9, female, 43 years old, teacher in middle/high school, teaching Portuguese Language, degree and effective teacher).

*“In my opinion, the leader, in the broad sense of the word, is someone who assumes the government and the management. After the personal characteristics that can give you a profile of him (the leader), I can either respect him more or not respect him at all, but obey it.”* (Teacher 12, female, 44 years old, teacher in middle/high school, teaching Portuguese Language, master’s degree and effective teacher).

#### Testimonies about Leadership in Classroom

*“Who does disciplinary participations successively is always waiting for someone from outside to resolve this issue. Even without disciplinary participations, teachers who place continuously students in the “street”, lose the effect of these measures.”* (Teacher 9, female, 43 years old, teacher in middle/high school, teaching Portuguese Language, degree and effective teacher).

*“When the direction of school is systematically to go to the classroom, the professor loses the authority and the direction also loses the authority, because a direction out of context, obviously acts in a limited way and therefore, his constant presence, distorts the nature of the authority.”* (Teacher 12, female, 44 years old, teacher in middle/high school, teaching Portuguese Language, master’s degree and effective teacher).

#### Testimonies about Organizational Leadership vs School Leadership

*“There must be a conformity between the organizational leadership and the school leadership. The educational project seeks to involve this and the school has to be awake to these interests and to this phenomena.”* (Teacher 6, male, 47 years old, teacher in middle/high school, teaching Moral Education, degree and effective teacher).

*“This issue of school leadership and organizational leadership will converge in something which is our society. We are here at school, we are trying to solve the problems, we have at our disposal mechanisms that permit the students to go forward, etc., and for this reason*

*the mechanisms exist and we should not stop there because there is a direction that then will solve everything. This dynamic is a dynamic that has to exist is as in society.*” (Teacher 7, female, 56 years old, teacher in middle/high school, teaching History, master’s degree and effective teacher).

After sharing of the path followed, we achieved the explanatory model generated by Nvivo, which enables the clarification of the thought of the teachers, who participated in the focus groups, with reference to the problematics in study.

---

Insert figure 16

---

We can observe by explanatory model that the relational level and the leadership level influence one another.

When we observe the model in Leadership Level we realized that the Concept of Leadership and the Leadership Style of teachers influence each other mutually. In the other hand the style of leadership is exercised in the classroom and interferes in Relationship Teacher/Student (relational level). The vision that teachers have of the Organizational Leadership and the School Leadership is that it is a part of the issues relating to leadership. When we analyse the Relational Level we realize that the picture that each one has of himself influences the relationship, both with the students and with the other teachers. The Pedagogical Relationship is influenced by the Relationship Teacher/Student, but on the other hand the Relationship Teacher/Student is affected by the Concepts of Risk Behaviours that teachers have and by how they Observe, Analyse and Intervene on behaviour of this nature.

#### Open Question - Qualities of a Leader

In relation to the qualities attributed to a leader and as a way to complete the data obtained with the focus groups, this question of open response has allowed us to know the ten main qualities.

Through the use of Nvivo 10, were able to perform a query to the frequency of words which has allowed us to obtain the three clouds of words which correspond respectively to the opinion of the male teachers, female teachers and the total (figures 17, 18, 19).

Figure 17 - Ten words in order of importance, to the open question, male teachers: Capability; Humility; Competence; Understanding; Courage; Creativity; Different; Organized; Persistent; Resources.

---

Insert figure 17

---

Figure 18 - Ten words in order of importance, to the open question, female teachers: Capability; Honesty; Work; Authority; Empathy; Principles; Depute; Firmness; Humility; Intelligence.

---

Insert figure 18

---

Figure 19 - Ten words in order of importance, to the open question, male and female teachers: Capability; Honesty; Humility; Work; Authority; Competence; Empathy; Patience; Respect; Principles.

---

Insert figure 19

---

When we reflect on the ten words that 132 teachers mentioned to classify the qualities of a leader we realized that the capacity is essential, honesty, humility, work, authority, responsibility, empathy, patience, respect and principles. Of course that were the female teachers that most contributed to the words selected because they represent 72.7% of all participants.

### **Discussion/Conclusions**

We will begin by referring that the themes proposed in a semi-structured script were adequate to our objectives because we were able to get two levels, the relational and the leadership, including each aspects relevant to the subject in study. The relevance of the data was reached as advocated by different researchers referred to in this study (Otani & Barros, 2015; Braun & Clark, 2006; Fereday & Muir-Cochrane, 2006).

The mutual influence of the two levels, relational and leadership, confirm the importance for teachers of the feeling of effectiveness as motivational factor (Thoonen *et al*, 2011). Thus, as the concept of leadership and the leadership style are closely linked, as referred by “Authors” (2014), the self-leadership inspires better professional and emotional reactions. On the other hand, teachers consider that there should be a consistency between organizational leadership and school leadership and that they are part of a whole society as well as their intentions (testimonies of teachers).

The relationship teacher/student is manifested in many moments of school life, particularly in the classroom, so their ability to mobilize students for learning is essential. (Goleman, Boyatzis & Mckee, 2011). When teachers considered the capacity the most important word

about leader qualities, we have the confirmation what many researchers say (qualities of a leader). This has also to do with the pedagogical relationship that is influenced, according to our teachers, with the relationship they establish with students, and this is interesting because as referred by Goleman, Boyatzis & Mckee (2011), the relationship skills encourage the efficiency of leadership.

The images of ourselves were proved to be an essential aspect of any relationship which makes it look through the concern that teachers have regarding it (testimonies of teachers).

The way teachers observe, analyse and intervene on risk behaviour depends on the concept of risk behaviour and, in the case of our teachers, some consider that has to do with the indiscipline and others with the consumption of substances, be they alcohol or others.

Finally we would like to emphasize that this study is based on a rigorous thematic analysis that gives credibility to the data obtained, as well as to the discussions / findings.

### **Implications for Educational Settings**

- 1** - Studies of qualitative nature are essential for a better understanding of the thought and action of teachers.
- 2** - The image that each teacher has of himself influences the way it relates to the students and with the other teachers, which consequently is determinant.
- 3** - The knowledge of the teachers with respect to aspects related to leadership allows them to achieve a better understanding of their students and their behaviours.

## References

- “Author and Others (2014), details withheld for peer review”
- Braun, V. & Clark, V. (2006) Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3: 77-101.
- Bullough, R. V. (2015). Differences? Similarities? Male teacher, female teacher: An instrumental case study of teaching in a Head Start classroom. *Teaching and Teacher Education*, (47), 13-21.
- Cooke, S. & Carr, D. (2014). Virtue, Practical Wisdom and Character in Teaching. *British Journal of Educational Studies*, 62(2), 91-110.
- Fereday, J., & Muir-Cochrane, E. (2006). Demonstrating rigor using thematic analysis: A hybrid approach of inductive and deductive coding and theme development. *International Journal of Qualitative Methods*, 5(1), 1-11.
- Ferreira, L. C., Narciso, I., & Novo, R. (2013). Authenticity, work and change: A qualitative study on couple intimacy. *Families, Relationships and Societies*, 2, 339-354.
- Goleman, Daniel; Boyatzis, Richard & Mckee, Annie (2011). Os novos Líderes – A inteligência emocional nas organizações. (4ª edição). Lisboa: Gradiva Publicações S.A.
- Heystek, J. & Terhoven, R. (2014). Motivation as critical factor for teacher development in contextually challenging underperforming schools in South Africa. *Professional Development in Education*, 41(4), 624-639.
- Kouzes, James M. & Posner, Barry Z. (2009). *The Challenge of Leadership*. Lisbon: Caleidoscópio Edition and Graphic Arts
- Otani, M., & Barros, N.F. (2015). Pesquisa Qualitativa - A Possibilidade de combinar Métodos. *CIAIQ2014*, 3, 194-199.
- Stronge, James H.; Ward, Thomas J.; Grant, Leslie W. (2011). What Makes Good Teachers Good? A Cross-Case Analysis of the Connection Between Teachers. *Journal of Teacher Education*. September/October 2011 62(4), 339–356 (American Association of Colleges for Teacher Education (AACTE)).
- Thoonen, Erik E. J.; Slegers, Peter J. C.; Oort, Frans J.; Peetsma, Thea T. D.; Geijsel, Femke P. (2011). How to Improve Teaching Practices: The Role of Teacher Motivation, Organizational Factors, and Leadership Practices. *Educational Administration Quarterly*. August 2011, 47(3) 496-536.
- Wyatt, M. (2014). Using Qualitative Research Methods to Assess the Degree of Fit between Teachers’ Reported Self-efficacy Beliefs and their Practical Knowledge during Teacher Education. *Australian Journal of Teacher Education*, 40(1), 117-145.

Tables and Figures

Table 60 – Semi structured screenplay for focal groups

<b>Screenplay for focal groups</b>	
<b>THEMES</b>	<b>TOPICS</b>
<p><b>THEME 1</b></p> <p>What is the influence of the "<b>image of itself</b>" in the aspects relating to the <b>professional relationship</b> (in general) and <b>pedagogical</b> (in particularly).</p>	<p>The <b>body image</b> that we have of ourselves influences the <b>way we relate with others</b>.</p> <hr/> <p>The <b>body image</b> that we have of ourselves facilitates/difficult the type of <b>relationship</b> we have with our colleagues.</p> <p>And with the students.</p> <hr/> <p>The <b>body image we have</b> of ourselves <b>makes us be leaders</b> or not. <b>Influences the type of leadership</b>.</p> <hr/> <p>You considerer <b>leaders</b>. Under which circumstances is that your <b>capacity of leadership</b> is manifested.</p> <hr/> <p>How can you demonstrate the <b>ability of leadership within the classroom</b> (relatively to the students), and <b>outside the classroom</b>.</p> <hr/> <p>In your minds, wat are the principal's differences between <b>Organizational Leadership</b> and <b>School Leadership</b>.</p> <hr/> <p>The <b>teacher modifies the leadership styles</b> in front of the context and/or the moment, i.e., adjusts the type of leadership that uses facing the situation.</p> <hr/> <p>Most of the teachers are capable of leadership, integrate all students and motivate to the proposed activities, why exist the <b>need of disciplinary participation</b>. <b>When should exist</b>.</p>
<p><b>THEME 2</b></p> <p>The <b>leadership styles</b> of the teachers <b>overlap</b> to the <b>scientific knowledge-pedagogical</b> or shape to contexts.</p>	<p>How would define the <b>environment of your school</b>. And the <b>capacity of communication and cooperation</b> between teachers of the same disciplinary group and of other disciplinary groups.</p>
<p><b>THEME 3</b></p> <p>The way we observed, we interpret and intervene in risk behavior <b>depend</b> on our pedagogical convictions.</p>	<p></p>

	<p>The <b>good pedagogical relationship</b> it is one of principal's factors we provide the protection of risk behaviors in the youngsters.</p> <p>How that happens?</p>
	<p>The <b>bad pedagogical relationship</b> what can provide.</p>
	<p>What <b>risk behaviors</b> that <b>more observed</b> in the adolescents students. <b>Ware?</b></p>
	<p>Do you considerer that <b>exist a gradation of risk behaviors</b>. Which?</p>
	<p>An intervention (upon risk behaviors) by the teachers must exist? How should intervene.</p>
	<p>The school must be <b>multicultural, integrator</b> and <b>participative</b> for all students. Why then in same cases is not?</p>
	<p><b>Students who participate</b> in the classes, that integrate scholar activities and have positive classifications in all disciplines, <b>have less inclination for risk behaviors</b>. If you agree why it is?</p>
	<p>The <b>academic success</b> of the students it is more related with which <b>factors</b>.</p>
<p><b>THEME 4</b></p> <p>In what way the perceiving that we have of our <b>body image influences</b>, the <b>leadership styles</b> that we use <b>and the perceiving that we have of our students</b>.</p>	<p>What is the <b>relationship between our body image</b> and the <b>leadership styles</b></p> <p>What is the <b>relationship between the leadership styles</b> and <b>perceiving that we have</b> of the <b>students</b></p>
<p>Finally, what you like to say that has not been said.</p>	

Table 61 – Open question

<p><b>Question</b></p> <p>What are the other qualities that a leader must have?</p>
-------------------------------------------------------------------------------------

Table 62 – Participants in focal groups, frequencies, percentages, mean and standard deviation

<b>Sex</b>	<b>Numbers and percentage</b>	<b>Mean age</b>	<b>Standard Deviation</b>
Male	2 16.7%	49	2.0
Female	10 83,3%	49.4	8.8
Total	12 (100%)	49.3	8.0

Table 63 – Participants sociodémographiques data

<b>Teachers codification</b>	<b>Sex</b>	<b>Age</b>	<b>School degree of education</b>	<b>Discipline</b>	<b>Educational qualifications</b>	<b>Contractual relationship</b>
Teacher 1	Male	51	Middle school	Visual arts	Degree	Effective teacher
Teacher 2	Female	38	Middle/high school	History	Degree	Hired teacher
Teacher 3	Female	64	Middle/high school	Physics and Chemistry	Degree	Effective teacher
Teacher 4	Female	41	Middle/high school	English	Master's degree	Effective teacher
Teacher 5	Female	45	Middle/high school	Computer science	Degree	Effective teacher
Teacher 6	Male	47	Middle/high school	Moral education	Degree	Effective teacher
Teacher 7	Female	56	Middle/high school	History	Master's degree	Effective teacher
Teacher 8	Female	45	Middle/high school	Biology and geology	Degree	Effective teacher
Teacher 9	Female	43	Middle/high school	Portuguese language	Degree	Effective teacher
Teacher 10	Female	62	Middle/high school	Math	Degree	Effective teacher
Teacher 11	Female	56	Middle/high school	Biology and geology	Degree	Effective teacher
Teacher 12	Female	44	Middle/high school	Portuguese language	Master's degree	Effective teacher

Table 64 – Teachers who responded to the open question, frequencies, percentages, mean and standard deviation

Sex	Numbers and percentage	Mean age	Standard Deviation
Male	$\frac{36}{27.3\%}$	46.6	8.1
Female	$\frac{96}{72.7\%}$	47.3	8.0
Total	132 (100%)	47.1	8.0

Table 65 – Categories, sub-categories and answers

Categories (principal's nodes in Nvivo)	Sub-categories (secondary nodes in Nvivo)	Sub sub-categories (secondary nodes in Nvivo)	Answers
Relational Level	Relationship Teacher/Student	Concepts by the teachers of risk behaviors	Teacher 3
			Teacher 5
			Teacher 7
			Teacher 8
		Observe, analyze and intervene in risk behaviors	Teacher 1
			Teacher 2
			Teacher 3
			Teacher 4
			Teacher 5
			Teacher 6
			Teacher 7
			Teacher 8
	Pedagogical relationship	Teacher 9	
		Teacher 10	
		Teacher 12	
		Teacher 1	
	Relationship Teacher/Teacher	Not exist	Teacher 2
			Teacher 3
			Teacher 4
			Teacher 5
			Teacher 6
			Teacher 7
			Teacher 8
			Teacher 1
Teacher 2			
Teacher 3			
Teacher 4			
Teacher 5			
Teacher 7			
Teacher 8			
Teacher 9			
Teacher 11			
Teacher 12			

Relational Level	Image of Ourselves	Not exist	Teacher 1			
			Teacher 3			
			Teacher 5			
			Teacher 6			
			Teacher 7			
			Teacher 8			
			Teacher 9			
			Teacher 10			
			Teacher 11			
			Teacher 12			
			Leadership Level	Leadership Concept	Not exist	Teacher 3
						Teacher 4
Teacher 5						
Teacher 7						
Teacher 9						
Teacher 10						
Teacher 11						
Teacher 12						
Leadership Style	Not exist	Teacher 3				
		Teacher 4				
		Teacher 9				
		Teacher 10				
		Teacher 11				
		Teacher 12				
Leadership in Classroom	Not exist	Teacher 7				
		Teacher 9				
		Teacher 11				
		Teacher 12				
Organizational Leadership vs School Leadership	Not exist	Teacher 6				
		Teacher 7				

Figure 14 – Categorization of Relational Level

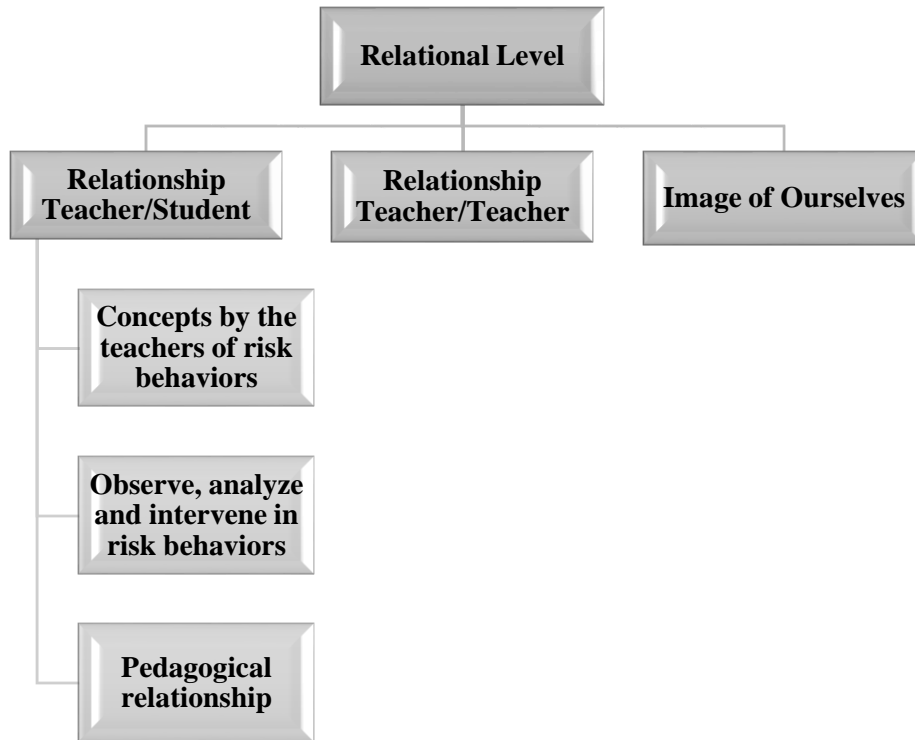


Figure 15 – Categorization of Leadership Level

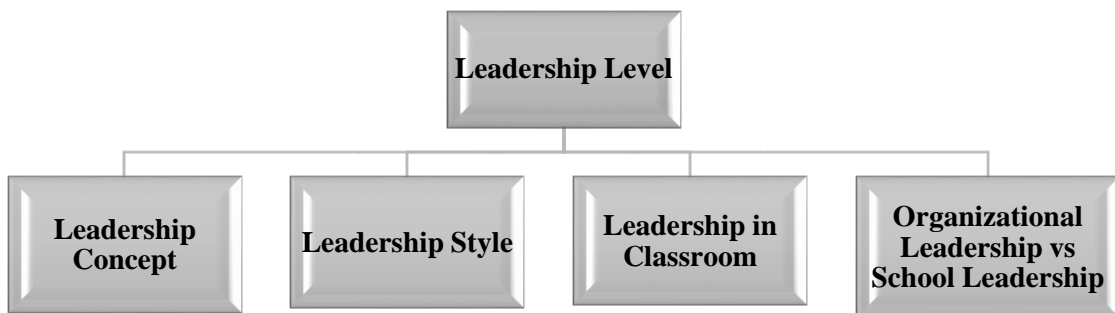


Figure 16 – Explanatory Model

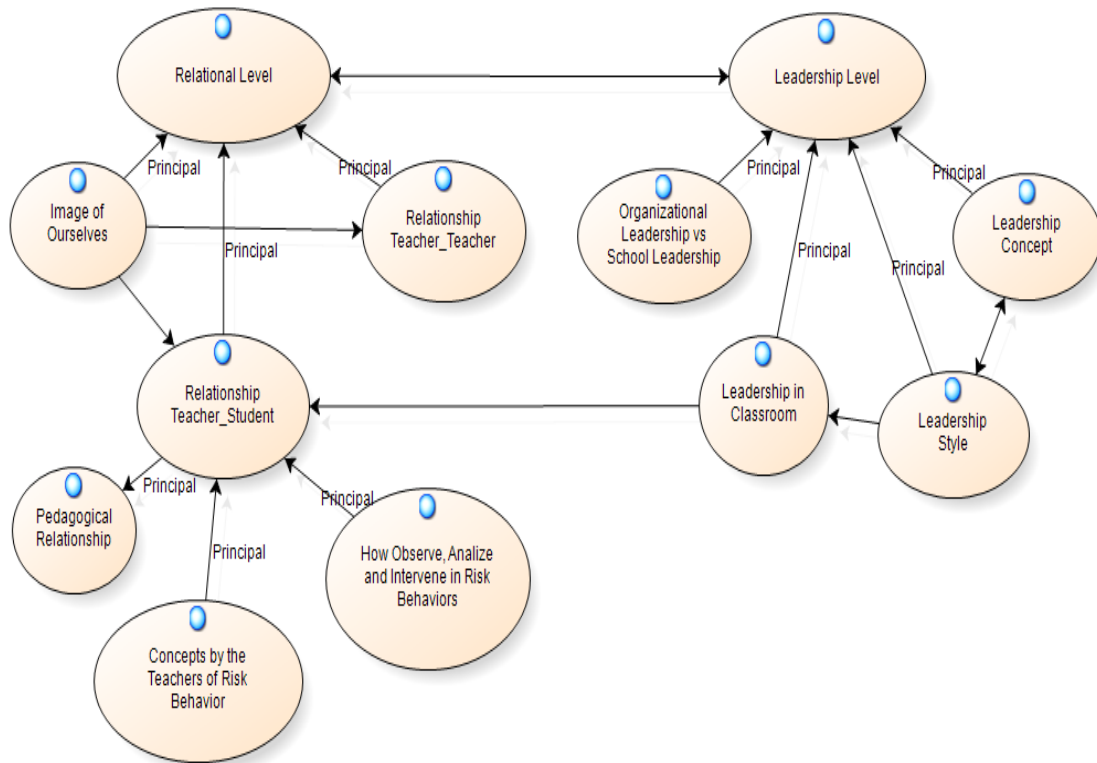


Figure 17 – Open question cloud of words male teachers



Figure 18 – Open question cloud of words female teachers



Figure 19 – Open question cloud of words total (males and females)



## CAPÍTULO X

### DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os instrumentos apresentados no trabalho e estimando as questões da liderança, da imagem de si e das relações interpessoais que os professores estabelecem, essencialmente com os alunos e com os colegas, permitem colmatar alguns vazios sentidos na consulta da literatura, pois a mesma está muito direcionada para a liderança nos cargos de topo dentro de uma organização, são disso exemplo os estudo de Jasmi e Hin (2014), de McDonald *et al.* (2014), e de Wang *et al.* (2011). Também contribuiu para esse propósito o estudo qualitativo, baseado em dois grupos focais, pois permitiu aprofundar questões, dando voz aos protagonistas e trazendo uma maior riqueza à globalidade do trabalho, coincidente com as ideias de Braun e Clark (2006), de Fereday e Muir-Cochrane (2006), e de Otani e Barros (2015), que consideram que estudos qualitativos com recurso à análise temática, desde que realizados com seriedade, permitem a validade dos dados tornando-os mais ricos.

A relação pedagógica é considerada pelos professores como fundamental no processo ensino/aprendizagem, sendo que quando existe uma boa relação entre o professor e o aluno, esta pode resultar num fator de proteção dos comportamentos de risco, aspetos que corroboram o estudo de Matos, Gaspar, Cruz e Neves (2013). No entanto quando essa relação é má, não é assumida como um fator desencadeador do mesmo tipo de comportamentos. As respostas que obtivemos causam estranheza já que um número significativo de inquiridos considera que a sua atitude influencia a opinião e o gosto dos alunos relativamente à escola e praticamente metade dos respondentes considera que a sua atitude é um fator de impacto nos comportamentos dos discentes. Estes dados sugerem alguma incoerência pois não podemos atribuir causa/efeito apenas a aspetos positivos da profissão, o que também apoia os dados do estudo de Matos, Gaspar, Cruz e Neves (2013) e de Cruz, Gaspar de Matos e Alves Diniz (2015), quando referem que se verificou que a escola e o seu contexto são fonte de proeminente preocupação por parte dos alunos (Cruz, Gaspar de Matos & Alves Diniz, 2015).

Sabemos que um professor tem de lecionar a várias turmas e que cada grupo-turma tem especificidades próprias, pelo que para o docente conseguir estabelecer uma relação de proximidade com os alunos existe uma dificuldade acrescida. Todavia, os professores consideraram que uma relação próxima é essencial para o conhecimento dos problemas dos alunos, permitindo-lhes intervir e encontrar respostas para as suas preocupações e dúvidas,

aspectos também estudados por Estrela (2010) que tal como nós considera que os valores que os professores afirmam serem importantes na sua conduta profissional, mostram um rosto humano marcado pelo respeito pela outra pessoa.

A interpretação, por parte dos docentes, dos comportamentos de risco dos alunos, estão relacionadas com atitudes de agressividade, apatia e irresponsabilidade. No entanto, quando confrontados com situações que envolvem o consumo de tabaco, o uso de "drogas" e a prática de sexo, não obstante considerarem fazer parte de seu trabalho intervir diretamente dentro e fora da sala de aula em todas as situações, uma percentagem significativa relaciona a intervenção, apenas, com os casos de consumo de tabaco e consumo de "drogas". Estes resultados são interessantes, tanto mais que muitos docentes consideraram que os psicólogos não devem ser os únicos a intervir em situações de comportamentos de risco, dados que apoiam os estudos de Hardré e Hennessey (2013) e de McDonald *et al.* (2014) que sugerem que a autoeficácia e a autodeterminação influencia o estilo de relação interpessoal, as crenças e as perceções dos professores e conseqüentemente afeta a sua prestação junto dos alunos.

A forma como os professores observam, analisam e intervêm sobre os comportamentos de risco, dependem do conceito de comportamentos de risco e, no caso dos nossos professores, alguns consideraram que os mesmos tem a ver com a indisciplina e outros com o consumo de substâncias, sejam eles álcool ou outros.

A forma de vestir e o uso de alguns acessórios não são aspetos relevantes para os nossos professores, que referiram não efetuar nenhum tipo de julgamento, atribuindo maior importância aos traços de personalidade quando se fala de comportamentos de risco. Consideraram, ainda, que a maioria dos jovens não têm comportamentos de risco, mas que quando existem, os mesmos são resultado de algum mal-estar ou disfunção e que não podem ser atribuídos à ascendência dos discentes, tal como encontrado no estudo de Matos, Gaspar, Cruz e Neves (2013).

Os docentes que já exerceram funções de gestão são os que mais concordaram com as questões relacionadas com a relevância da relação professor/aluno, com a intervenção face aos comportamentos de risco dos alunos, com a capacidade para identificar comportamentos de risco ou de realização académica dos alunos e com a relação professor/aluno. Naturalmente que os Diretores têm uma visão mais abrangente, mas não podemos esquecer que não possuem turma atribuída. Por outro lado, os que nunca exerceram funções de gestão são a maioria e isto pode dever-se às atribuições inerentes ao cargo, fazendo com que a maioria ou nunca quis estar num órgão de gestão ou não teve oportunidade. A verdade é que esta foi uma das variáveis que mais surgiu em qualquer escala, pelo que assume importância

pois como referem Stewart, Courtright e Manz (2011) a promoção da liderança pelo próprio indivíduo permite-lhe desenvolver capacidades que propiciam um melhor desempenho.

Relativamente à liderança, são os professores que já exerceram funções de gestão que desejam ser líderes, atribuem importância às relações de liderança e consideram possuir um bom grau de conhecimento sobre conceitos de liderança, estes aspetos podem estar intimamente ligados com o facto, destes professores, já terem experimentado um cargo de liderança e acreditarem mais nas suas capacidades, o que apoia alguns resultados encontrados por Stewart, Courtright e Manz (2011) e Wang *et al.* (2011).

O trabalho em equipa é mais valorizado pelos professores que nunca exerceram funções de gestão, atribuindo-lhe maior significado. Estes dados podem sugerir que são os professores que mais estão em contacto, diário, com os alunos que necessitam do apoio dos colegas partilhando experiências e encontrando soluções em conjunto, dados que apoiam os estudos de Dicke *et al.* (2015), de Du Plessis, Carroll e Gilies (2014), de Margolis, Hodge e Alexandrou (2014), e de Tuxford e Bradley (2014), que consideram que o trabalho colaborativo e em equipa permite o estabelecer da partilha, da confiança e da pertença, promovendo a qualidade de ensino.

Nos cargos pedagógicos, sobretudo no cargo de Diretor de Turma verificámos que a sua influência se centra sobretudo na Escala de Autoperceção dos Comportamentos de Risco, tal não é de estranhar dada a natureza desta escala e porque a maioria dos professores já exerceu este cargo, o que lhes possibilita uma visão mais ajustada quer em relação aos alunos quer relativamente aos pais e/ou encarregados de educação. No entanto verificámos que os professores que já exerceram esta função são os que menos significado atribuem à relevância da relação professor/aluno, à capacidade para identificar comportamentos de risco ou de realização académica dos alunos e à relação professor/aluno, o que vai ao encontro dos estudos de Alderman e Green (2013), e de Jasmi e Hin (2014), que realçam a importância da preocupação dos professores com os seus alunos e as consequências positivas que daí advêm.

Nos cargos pedagógicos de Coordenador dos Diretores de Curso e de Diretor de Curso, que estão adstritos aos cursos profissionais de nível secundário, verificámos que os primeiros consideraram ter maior capacidade de liderança e os segundos desejam ser líderes. Pensamos que este facto surge naturalmente por inerência da função, mas também, pelos alunos que frequentam estes cursos que, maioritariamente, têm um percurso escolar com vários anos de retenção e pouca motivação para as atividades académicas, o que apoia alguns dados dos estudos de Dicke *et al.* (2015), e de Tuxford e Bradley (2014), quando referem que a noção

de autoeficácia pode ajudar a gerir algumas exigências emocionais associadas ao seu papel e que a mesma pode proteger os docentes contra os efeitos negativos do stress da profissão. No que diz respeito ao cargo pedagógico de Representante de Grupo podemos referir que são os professores que já exerceram esta função que percecionavam mais positivamente a capacidade dos colegas quanto à liderança na sala de aula, provavelmente isto sucede porque o conhecimento que possuem dos seus colegas é maior, bem como por terem sido provavelmente avaliadores, o que lhes permitiu conhecer a forma como os seus pares lecionam.

Quanto à situação profissional, a maioria dos professores participantes possuía vínculo “permanente” à função pública e estes professores são os que menos desejavam ser líderes ao contrário dos seus colegas contratados. Por outro lado, são os professores efetivos que percecionavam mais positivamente a capacidade dos colegas relativamente à liderança e comunicação, nas relações entre pares, com as estruturas hierárquicas da escola e com os pais e/ou encarregados de educação, muito provavelmente porque o conhecimento mútuo é maior dando-lhes uma perspetiva diferente dos seus colegas contratados, o que apoia os resultados encontrados por McDonald *et al.* (2014).

As habilitações literárias dos nossos participantes variavam, estando em maioria os que possuíam uma graduação sobretudo o grau de licenciado. O nosso estudo revelou que foram os professores detentores do grau de bacharelato ou licenciatura que menos concordaram com as questões das relações de liderança e os que menos concordaram com as características do líder, isto pode implicar a necessidade de formação, apoiando os resultados de Bullough (2015) quando refere que é necessário os docentes investirem na sua formação nomeadamente pós-graduada. Outros dados foram encontrados e que corroboraram as investigações de Bullough (2015), Torrance (2014) e Tuxford e Bradley (2014), quanto à necessidade de formação contínua permitindo uma noção de valorização profissional e de autoeficácia, promotora de uma melhor prática docente, falamos do facto de os professores possuidores de graduação considerarem não possuir capacidade de liderança, enquanto os seus colegas detentores de Pós-Graduação considerarem que são líderes, que se percebem como tal e atribuírem grande importância à liderança, e que a ética, a inteligência, o conhecimento, a comunicação e a justiça fazem parte do perfil de um líder.

Os níveis de ensino que os professores lecionavam eram vários mas os que demonstraram ter valores significativos foram, o ensino básico regular e o ensino secundário regular. Os professores que lecionavam a turmas de ensino básico foram os que mais concordaram com o trabalho em equipa, considerando que a liderança organizacional não deve ser

implementada nas escolas, que uma equipa dispensa um líder e que essa liderança é importante mas não indispensável para o bom desempenho do trabalho, o que apoia os dados da investigação de Kotze e Venter (2011) quando refere que se deve dar ênfase a qualidades como a compreensão permitindo uma maior eficácia.

No que concerne aos docentes que lecionam a turmas do ensino secundário regular verificámos que reconheceram ter capacidade para identificar comportamentos de risco ou de realização académica dos alunos, que a liderança é uma competência intrínseca a todos os indivíduos, que os líderes possuem uma posição hierárquica superior aos liderados e que na escola os cargos de comando são ocupados por professores que revelam liderança. Parece-nos que estes resultados são indiciadores de vários fatores importantes, sobretudo porque pode indiciar ou uma maior proximidade entre professores e alunos ou porque é nestas idades que os comportamentos de risco são mais evidentes, o que vai de encontro ao estudo de Matos, Gaspar, Cruz & Neves (2013). Por outro lado, a relação destes professores com aspetos ligados com a liderança faz-nos acreditar tal como refere Stewart, Courtright e Manz (2011) que estes são indivíduos que revelam auto-liderança.

Sabendo-se da importância atribuída por vários autores à imagem corporal, para o bem-estar dos indivíduos, nomeadamente para a função docente (Bullough, 2015; Francisco *et al.*, 2012; De Sousa Pereira, 2001), estudámos a perceção da imagem corporal e os resultados indicaram que é necessário investir em formação direcionada para esta problemática, ajudando os docentes a melhorar a satisfação com a sua imagem. Para além disso, também verificámos que as mulheres eram as que estavam mais insatisfeitas com a sua imagem corporal, desejando maioritariamente possuir uma silhueta menos volumosa, tal como os resultados obtidos por Damasceno *et al.* (2006), e por Francisco *et al.* (2012), considerando-se que esta insatisfação pode resultar do ideal de beleza preconizado pelos média.

As professoras e os professores que estavam mais satisfeitos com a sua imagem corporal eram os que se encontravam entre os 40 e os 49 anos, uma das razões possíveis para este resultado, poderá residir no facto de estes serem profissionais já com alguma experiência de ensino mas ainda muito motivados para a profissão. No entanto, comparativamente, os homens estavam mais satisfeitos que as mulheres no que se refere à imagem corporal, tal como nos resultados obtidos por Francisco *et al.* (2012) no seu estudo.

A imagem que os professores têm de si provou ser um aspeto essencial, em qualquer tipo de relação, sendo para eles uma preocupação (testemunhos de professores).

Quando comparamos os dois modelos explicativos encontrados, um do estudo quantitativo e outro do estudo qualitativo, verificamos que ambos mostram uma influência recíproca entre aspetos ligados com a liderança e a relação, sobretudo com a relação professor/aluno. A liderança na sala de aula aparece nos dois modelos e podemos constatar que os docentes que acreditam ser capazes de a promover neste local, são os que consideraram ter maior capacidade de liderança, percebendo-se como líderes, admitindo serem qualidades de um líder, a ética, a inteligência, o conhecimento, a comunicação e a justiça, reconhecendo-se muito provavelmente nestas qualidades, estes resultados apoiam os estudos de Stewart *et al.* (2011) e de Kotze e Venter (2011).

Os docentes que manifestaram ter menor capacidade de liderança foram os que afirmaram atribuir-lhe menos importância e consideravam não ser líderes. Estes dados mostram que estes professores pertencerão provavelmente ao grupo dos que se sentem menos eficazes e motivados, o que apoia os dados dos estudos de Kotze e Venter (2011), de Thoonen *et al.* (2011) e de Wang *et al.* (2011), que realçam o sentimento de eficácia como determinante enquanto fator de motivação.

Quanto à relevância da relação professor/aluno que influencia a relação pedagógica constatámos que foram os professores que não atribuindo grande importância à liderança nem se vendo como líderes, referiram despende mais tempo na observação dos alunos, conversando com eles para estabelecer uma relação de proximidade apercebendo-se dos seus problemas e possibilitando uma intervenção. Estes resultados sugerem que o professor apesar de não se sentir líder e não atribuir grande importância à liderança, tenta criar uma relação de proximidade com os alunos, fica por saber se o consegue fazer.

A valorização do trabalho em equipa aparece realçada pelos docentes que consideravam ser líderes nalgumas situações e ainda por aqueles que se consideravam líderes.

Relativamente à imagem corporal verificámos que foram os professores mais insatisfeitos com a sua imagem um dos que mais se preocupavam com o comportamento dos alunos, tal não é de estranhar pois poderão sentir nalguns casos afinidade com os discentes e noutros poderão sentir-se julgados, o facto é que este é um fator determinante para o bem-estar do próprio e para a relação professor/aluno, estes resultados apoiam os estudos de Bullough, (2015), de Francisco *et al.* (2012) e De Sousa Pereira, (2001).

## CAPÍTULO XI

### CONCLUSÕES

1 - Conclui-se que os quatro instrumentos originais, utilizados neste trabalho, revelaram-se válidos e adequados possibilitando perceber e promover a consciência de variáveis de contexto, relevantes para a percepção da função docente com tudo o que esta implica, nomeadamente no domínio do professor, no domínio da liderança, no domínio da relação professor/aluno e no domínio da relação professor/professor.

2 - A importância da imagem corporal, para o bem-estar dos indivíduos, nomeadamente para a função docente propiciou que utilizássemos a *Contour Drawing Rating Scale*, para perceber a satisfação ou insatisfação com a imagem corporal dos docentes participantes, conseguindo-se concluir que tanto homens como mulheres estavam insatisfeitos com a sua imagem, mas que eram as mulheres que estavam mais insatisfeitas. Os professores que estavam mais satisfeitos encontravam-se na categoria etária dos 40 aos 49 anos.

3 - Na relação pedagógica os professores tenderam a valorizar as consequências da boa relação desvalorizando o possível desfecho de uma má relação, apesar de considerarem que a sua atitude influenciava a opinião e o gosto dos alunos relativamente à escola e que a sua atitude era um fator de impacto nos comportamentos dos discentes.

4 - Verificou-se que os docentes se preocupavam com os comportamentos dos alunos dando igual importância a comportamentos de apatia e de agressividade, embora reconhecessem ser mais fácil atribuir a atitudes de agressividade a comportamentos de risco, estando ainda atentos a atitudes de irresponsabilidade pois acreditavam poderem estar relacionadas com comportamentos de risco. Como forma de poderem intervir os docentes consideravam ser fundamental estabelecer uma relação de proximidade com os discentes, de forma a melhor se aperceberem dos seus problemas e comportamentos, procurando ajudá-los.

5 - Os Professores consideravam, ainda, conseguir identificar se os alunos consumiam álcool ou “drogas”, mas tinham mais dificuldade em fazê-lo no caso dos comportamentos sexuais de risco.

6 - A multiculturalidade foi vista com normalidade não considerando que a origem dos alunos estivesse associada a comportamentos de risco, bem como a aparência física relativamente à forma de vestir e ao uso de acessórios, para além disso consideraram que a maioria dos discentes não tem comportamentos de risco.

7 - Nas escolas existem cargos mais rotativos e outros menos, são disso exemplo a função de diretor executivo que apenas uma minoria de professores já tinha exercido e no outro pólo o cargo de diretor de turma que a maioria já tinha exercido. Naturalmente que esta realidade sucede por vários motivos, os mais evidentes prendem-se com o facto de para a função de gestão o próprio ter de apresentar candidatura, logo tem de considerar que possui capacidade para tal e desejá-lo, enquanto o cargo de diretor de turma surge por nomeação do diretor.

8 - Os docentes que já exerceram funções de gestão eram, então, aqueles que atribuíam maior importância às relações de liderança, desejavam ser líderes e assumiam ter conhecimento sobre conceitos de liderança. Por outro lado, eram os que mais concordavam com a relevância da relação professor/aluno, com a necessidade da intervenção face a comportamentos de risco, com a capacidade para identificar comportamentos de risco ou de realização académica dos alunos e com a relação professor/aluno assumindo esta um papel relevante na relação pedagógica.

9 - Relativamente ao trabalho em equipa foram os professores que nunca exerceram funções de gestão e os que lecionavam a turmas do ensino básico regular que lhe atribuíam maior importância, possivelmente dado o tipo de trabalho que desenvolvem.

10 - Os docentes que lecionavam a turmas do ensino secundário reconheciam ter capacidade para identificar comportamentos de risco ou de realização académica dos alunos, que a liderança é uma competência intrínseca a todos os indivíduos, que os líderes detêm uma posição hierárquica superior aos liderados e que na escola são os professores que revelam liderança que ascendem aos cargos de comando.

11 - Quanto ao cargo pedagógico de diretor de turma, eram os que exerciam esta função que menos concordavam com a relevância da relação professor/aluno, com a capacidade para identificar comportamentos de risco ou de realização académica dos discentes e as consequências do tipo de relação professor/aluno. Estes resultados derivam, em nosso entender, da ênfase dada às consequências da boa relação pedagógica desvalorizando a má relação professor/aluno.

12 – Nos cargos pedagógicos como representante de grupo de recrutamento, coordenador dos diretores de curso ou diretor de curso, verificámos que os primeiros percecionavam, nos colegas, maior capacidade de liderança na sala de aula, que os segundos eram os que consideravam que possuíam maior capacidade de liderança e que os terceiros desejavam ser líderes.

13 - Quanto à situação profissional e às habilitações literárias dos nossos participantes, constatámos que eram os professores efetivos que percecionavam mais positivamente a

capacidade de liderança e de comunicação dos colegas face à comunidade educativa, e que sobretudo os docentes licenciados não se consideravam líderes e não atribuíam grande relevância à liderança, discordando também das qualidades do líder ao contrário dos colegas detentores de pós-graduação.

14 – Se pudéssemos criar um perfil de professor ideal diríamos que o mesmo assenta em três pilares fundamentais, a capacidade de liderança, a satisfação com a imagem corporal e salutarese relações de liderança, pois são fundamentais para o próprio e para as relações que estabelece nomeadamente com os alunos.

15 – A relação pedagógica só poderá ser melhorada de forma consistente e mais abrangente se olharmos primeiro para os docentes, criando condições para que possam crescer profissionalmente através de formação qualificada.

16 – A formação de professores deve ser direcionada à capacitação em matéria de liderança e do reforço positivo da imagem corporal.

17 – Concluimos, ainda, que os professores não possuem um só estilo de liderança ele vai variando conforme o público-alvo e as variáveis do contexto, embora a capacidade, a honestidade e a humildade sejam atributos que os professores consideram fundamentais num líder.

## **CAPÍTULO XII**

### **LIMITAÇÕES E FORÇAS**

O número e localização dos participantes não é representativa da classe docente, embora estivessem distribuídos por 65 concelhos a nível nacional.

Por outro lado, os dados foram recolhidos de forma transversal o que não permitiu retirar ilações mais consistentes.

Os participantes influenciaram, tal como noutro estudo qualquer, os resultados obtidos, mas neste caso como a amostragem foi aleatória propiciou que existisse uma percentagem muito desigual em várias variáveis independentes, é disso exemplo os professores que exerceram ou não determinada função ou cargo.

O facto de se solicitar aos professores participantes a perceção que têm quanto à sua imagem corporal reveste-se de um cariz subjetivo, tanto mais que não se estudou, como forma de comparação o índice de massa corporal.

Como força, poderemos referir o facto de se terem validado quatro escalas, que poderão servir em estudos futuros.

Ter realizado um estudo quantitativo e um qualitativo, que permitiu aprofundar alguns aspetos relacionados com a liderança, com as relações interpessoais e com a imagem que os participantes tinham deles próprios e dos outros, até porque os estudos de natureza qualitativa são essenciais para uma melhor compreensão do pensamento e da ação dos professores.

### **RECOMENDAÇÕES E PROPOSTAS PARA FUTURAS INVESTIGAÇÕES**

Era importante que o estudo fosse alargado a professores de todos os ciclos de ensino, permitindo estudos comparativos, nomeadamente entre o primeiro ciclo e os restantes.

Num futuro estudo seria interessante ter uma amostra por conveniência, realizando-se uma investigação centrada nas funções de gestão e no cargo pedagógico de diretor de turma.

## REFERÊNCIAS

- Alderman, G. L., & Green, S. K. (2011). Social Powers and Effective Classroom Management: Enhancing Teacher–Student Relationships. *Intervention in School and Clinic*, September 2011, 47(1) 39-44.
- Braun, V., & Clark, V. (2006) Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101.
- Bullough, R. V. (2015), Differences? Similarities? Male teacher, female teacher: An instrumental case study of teaching in a Head Start classroom. *Teaching and Teacher Education*, 47, 13-21.
- Cruz, J., & Matos, M. (2009). *Os Professores e os Comportamentos de Risco de Alunos Adolescentes*. Boletim da Sociedade Portuguesa de Educação Física, 34, julho/dezembro 2009, 33-50
- Cruz, J.; Gaspar de Matos, M., & Alves Diniz, J. (2014). Leadership Styles and Education – The Teachers’ Role. *International Journal of Social Science and Entrepreneurship*, special issue 2, 54-60.
- Cruz, J., Gaspar de Matos, M., & Alves Diniz, J. (2015). What teachers think and what the youngsters feel. *Indian Journal of Applied Research*. 5(2), 177-181.
- Cruz, J., Gaspar de Matos, M., & Alves Diniz, J. (2015a). A relação professor-aluno: um olhar necessário para o contexto. *Revista de Psicologia da Criança e do Adolescente*. 6(2), 145-154.
- Decreto-Lei nº 75/2010, de 23 de junho, Estatuto da Carreira Docente
- Decreto-Lei nº 22/2014, de 11 de fevereiro, Formação Contínua de Professores
- Damasceno, V. O., Vianna, V. R., Vianna, J. M., Lacio, M., Lima, J. R. P., & Novaes, J. S. (2006). Imagem corporal e corpo ideal. *Revista Brasileira Movimento*, 14(2), 81-94.
- De Sousa Pereira, A. M. (2001). A auto-estima, a satisfação com a imagem corporal e o bem-estar docente. *Psicologia Cognitiva*, 5(2), 335-346.
- Estrela, M. T. (2010). *Profissão Docente – Dimensões afetivas e éticas*. Lisboa: Areal Editores.
- Dicke, T., Parker, P. D., Holzberger, D., Kunina-Habenicht, O., Kunter, M., & Leutner, D. (2015). Beginning teachers’ efficacy and emotional exhaustion: Latent changes, reciprocity and the influence of professional knowledge. *Contemporary Educational Psychology*, 41, 62-72.
- Du Plessis, A. E., Carroll, A., & Gilies, R. M. (2014). The meaning of out-of-field teaching for educational leadership. *International Journal of Leadership in Education: Theory and Practice*, October 2014, 1-26.
- Fereday, J., & Muir-Cochrane, E. (2006). Demonstrating rigor using thematic analysis: A hybrid approach of inductive and deductive coding and theme development. *International Journal of Qualitative Methods*, 5(1), 1-11.
- Francisco, R., Narciso, I., & Alarcão, M. (2012). (In)Satisfação com a imagem corporal em adolescentes e adultos portugueses: Contributo para o processo de validação da Contour Drawing Rating Scale. *Revista Iberoamericana de Diagnostico y Evaluacion Psicologica*. 34(1), 61-88.
- Matos, M. G., Gaspar, T., Cruz, J., & Neves, A. M. (2013). New Highlights About Worries, Coping, and Well-being During Childhood and Adolescence. *Psychology Research*, 3(5), 252-260.
- Hardré, P., & Hennessey, M. (2013). What they think, what they know, what they do: Rural secondary teachers’ motivational beliefs and strategies. *An International Journal*, 16(3), 411-436.

- Heystek, J., & Terhoven, R. (2014). Motivation as critical factor for teacher development in contextually challenging underperforming schools in South Africa. *Professional Development in Education*, 41(4), 624-639.
- Jasmi, A. N., & Hin, L. C. (2014). Student-Teacher Relationship and student Academic Motivation. *Journal for Interdisciplinary Research in Education (JIRE)*, 4 (1), 75-82.
- Kotze, M., & Venter, I. (2011). Differences in emotional intelligence between effective and ineffective leaders in the public sector: an empirical study. *International Review of Administrative Sciences*, 77(2) 397-427.
- Margolis, J., Hodge, A., & Alexandrou, A. (2014). The teacher's role in promoting institutional versus individual teacher well-being. *Journal of Education for Teaching*, 40(4), 391-408.
- Mcdonald, L., Flint, A., Rubie-Davies, C. M., Peterson, E. R., Watson, P., & Garrett, L. (2014). Teaching high-expectation strategies to teachers through an intervention process. *Professional Development in Education*, 1-18. doi:
- Otani, M., & Barros, N.F. (2015). *Pesquisa Qualitativa - A Possibilidade de combinar Métodos. CIAIQ2014*, 3.
- Schau dos Santos, E. (2009). A percepção dos professores do ensino secundário sobre a liderança na escola e na sala de aula : prática, autoeficácia e eficácia coletiva [Cruz-Quebrada: s. n.], 2009 Onofre, Marcos Teixeira de Abreu Soares – Orientador.
- Stewart, G. L., Courtright, S. H., & Manz, C. C. (2011). Self-Leadership: A Multilevel Review. *Journal of Management*, 37 (1), 185-222.
- Thompson, M. A., & Gray, J. J. (1995). Development and validation of a new body-image assessment scale. *Journal of Personality Assessment*, 64(2), 258-269.
- Thoonen, E. E. J., Slegers, P. J. C., Oort, F. J., Peetsma, T. T. D., & Geijsel, F. P. (2011). How to Improve Teaching Practices: The Role of Teacher Motivation, Organizational Factors, and Leadership Practices. *Educational Administration Quarterly*. August 2011, 47(3) 496-536.
- Tuxford, L. M., & Bradley, G. L. (2014). Emotional job demands and emotional exhaustion in teachers. *Educational Psychology*, Abril 2014, 66, 1-19.
- Wang, G., Oh, I.S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational Leadership and Performance Across Criteria and Levels: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Research. *Group Organization Management*, 36 (2), 223-270.

**ANEXO I - Declaração de autorização de compilação de artigos**

**DECLARAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO DE COMPILAÇÃO DE ARTIGOS**

Nós, abaixo assinados, declaramos concordar com a compilação de artigos integrados nesta tese intitulada “Estilos de liderança dos professores e comportamentos de risco de alunos adolescentes”, orientada pela Professora Doutora Maria Margarida Nunes Gaspar de Matos e coorientada pelo Professor Doutor José Manuel Fragoso Alves Diniz.

Professora Doutora Maria Margarida Nunes Gaspar de Matos

Assinatura: \_\_\_\_\_

Professor Doutor José Manuel Fragoso Alves Diniz

Assinatura: \_\_\_\_\_

Professor Doutor Adilson Passos da Costa Marques

Assinatura: \_\_\_\_\_

Faculdade de Motricidade Humana, Universidade de Lisboa, \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

## ANEXO II - Questionário

### Página de Rosto

Seja bem-vindo(a) Este questionário destina-se a ser respondido unicamente por professores do 3º ciclo e/ou ensino secundário de qualquer Grupo de Recrutamento. Os docentes são hoje uma classe profissional muitas vezes julgada socialmente, é pois fundamental que se lhes dê voz. Assim, venho solicitar que colabore, respondendo às questões incluídas neste inquérito constituído por quatro blocos. O referido inquérito por questionário tem como objetivo conhecer a opinião dos docentes relativamente ao seu quotidiano profissional e faz parte do meu Projeto Científico de Doutoramento. A realização de um trabalho desta natureza carece da disponibilidade e colaboração de todos para que possa tornar-se exequível. Assim, a sua colaboração é imprescindível e valiosa. Lembre-se de que não existem respostas certas ou erradas. O questionário é anónimo e confidencial. Grata desde já pela sua colaboração, Jaqueline Cruz

### DADOS SOBRE OS PARTICIPANTES

1. Qual a sua idade?
  2. Qual o seu género?
    - 2.1. Masculino 2.2. Feminino
  3. A que Concelho pertence a escola onde leciona ou lecionou durante o ano letivo 2011/2012?
  4. Qual o grau de ensino da escola onde leciona ou lecionou no ano letivo 2011/2012?
- Cursos a quem lecionou (Sim/Não)
5. Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (Básico Regular)
  6. Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (CEF tipo 2)
  7. Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (CEF tipo 3)
  8. Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (Secundário Regular)
  9. Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (Curso Profissional)
  10. Qual ou quais o(s) ano(s) de escolaridade que leciona ou lecionou? (7º ano)

11. Qual ou quais o(s) ano(s) de escolaridade que leciona ou lecionou? (8º ano)
  12. Qual ou quais o(s) ano(s) de escolaridade que leciona ou lecionou? (9º ano)
  13. Qual ou quais o(s) ano(s) de escolaridade que leciona ou lecionou? (1º ano CEF tipo 2)
  14. Qual ou quais o(s) ano(s) de escolaridade que leciona ou lecionou? (2º ano CEF tipo 2)
  15. Qual ou quais o(s) ano(s) de escolaridade que leciona ou lecionou? (CEF tipo 3)
  16. Qual ou quais o(s) ano(s) de escolaridade que leciona ou lecionou? (10º ano)
  17. Qual ou quais o(s) ano(s) de escolaridade que leciona ou lecionou? (11º ano)
  18. Qual ou quais o(s) ano(s) de escolaridade que leciona ou lecionou? (12º ano)
  19. Qual ou quais o(s) ano(s) de escolaridade que leciona ou lecionou? (1º ano de um Curso Profissional)
  20. Qual ou quais o(s) ano(s) de escolaridade que leciona ou lecionou? (2º ano de um Curso Profissional)
  21. Qual ou quais o(s) ano(s) de escolaridade que leciona ou lecionou? (3º ano de um Curso Profissional)
- Grupo de Recrutamento (Nº e Nome do Grupo)
22. Qual o Grupo de Recrutamento a que pertence?
- Cargos (Sou/Já fui/Nunca fui)
23. É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?
  24. É ou já foi Coordenador de Departamento?
  25. É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?
  26. É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?
  27. É ou já foi Diretor de Turma?
  28. É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?
  29. É ou já foi Diretor de Curso?
  30. Qual a sua habilitação literária?

- 30.1 Licenciatura
- 30.2 Mestrado
- 30.3 Doutoramento
31. Qual a sua situação profissional?
- 31.1 Professor do Quadro de Nomeação Definitiva
- 31.2 Professor Contratado

QUESTIONÁRIO SOBRE COMPORTAMENTOS DE RISCO

NOS ALUNOS ADOLESCENTES

**BLOCO I**

**Orientações para o preenchimento do questionário:**

Leia com atenção todos os itens, cada um deles só deverá ter uma resposta. Assim, para cada uma das seguintes afirmações, coloque uma cruz na escolha que melhor se adequa à sua opinião!

1 – Discordo Fortemente

4 - Concordo

2 – Discordo

5 – Concordo Fortemente

3 – Não Discordo nem Concordo

1. – A boa relação do Professor com os alunos é um dos fatores de proteção de comportamentos de risco nos jovens.	1	2	3	4	5
2. – A má relação do Professor com os alunos é um dos fatores decisivos nos comportamentos de risco dos jovens.	1	2	3	4	5
3. – É função do Professor intervir diretamente, dentro e fora do espaço de aula em todas as situações.	1	2	3	4	5
4. – Quando penso em comportamentos de risco penso mais facilmente em atitudes de agressividade do que em atitudes de apatia.	1	2	3	4	5
5. – Quando me deparo com um aluno que se encontra a fumar intervenho diretamente (ex. abordo o aluno, tento demovê-lo).	1	2	3	4	5

<b>6.</b> – Quando me deparo com um aluno que se encontra a consumir droga intervenho diretamente (ex. abordo o aluno, tento demovê-lo).	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>7.</b> – Quando me deparo com dois alunos a ter relações sexuais intervenho diretamente (ex. abordo-os, tento demovê-los).	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>8.</b> – Considero que não devo intervir em situações como as expostas nas três afirmações anteriores (5, 6. e 7).	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>9.</b> – Considero que não sei intervir em situações como as expostas nas afirmações, 5, 6 e 7.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>10.</b> – Considero que nas situações expostas nas afirmações, 5, 6 e 7, quem deve intervir é um Psicólogo.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>11.</b> – Considero que um aluno que, nas aulas, se revele irresponsável tem maior propensão para comportamentos de risco.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>12.</b> – Consigo reconhecer quando os meus alunos se sentem realizados com as atividades curriculares.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>13.</b> – Preocupo-me com o sucesso escolar dos meus alunos.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>14.</b> – Preocupo-me com os meus alunos enquanto indivíduos.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>15.</b> – Conheço a maior parte dos alunos da minha Escola.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>16.</b> – A atitude do Professor influencia o gosto que os alunos têm pela Escola.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>17.</b> - A atitude do Professor face aos alunos é o fator de maior impacto nos seus comportamentos.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>18.</b> – Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de agressividade dentro do espaço de aula.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>19.</b> – Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de agressividade fora do espaço de aula.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>20.</b> – Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de apatia dentro do espaço de aula.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

21. – Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de apatia fora do espaço de aula.	1	2	3	4	5
22. – Interpreto atitudes de agressividade como comportamentos de risco.	1	2	3	4	5
23. – Interpreto atitudes de apatia como comportamentos de risco.	1	2	3	4	5
24. – Despendo, sempre, algum tempo da minha aula para observar os meus alunos.	1	2	3	4	5
25. – Despendo, sempre, algum tempo extra aula para conversar com os meus alunos.	1	2	3	4	5
26. – Os alunos reconhecem-me no espaço extra aula e cumprimentam-me.	1	2	3	4	5
27. – Os alunos procuram-me para conversar comigo, sobre si.	1	2	3	4	5
28. – Quando um aluno me procura para falar sobre um problema de índole particular, tento dar-lhe resposta.	1	2	3	4	5
29. – Estabeleço uma relação próxima com os alunos de forma a melhor me aperceber dos seus problemas.	1	2	3	4	5
30. – Estabeleço uma relação próxima com os alunos de forma a poder intervir.	1	2	3	4	5
31. – Consigo identificar se um aluno ingere bebidas alcoólicas.	1	2	3	4	5
32. – Consigo identificar se um aluno se droga.	1	2	3	4	5
33. – Consigo identificar se um aluno tem comportamentos sexuais de risco.	1	2	3	4	5
34. – Considero que um aluno que se veste de forma “descuidada” tem maior propensão para comportamentos de risco.	1	2	3	4	5
35. – Considero que um aluno que usa <i>piercings</i> tem maior propensão para comportamentos de risco.	1	2	3	4	5
36. – Considero que a maioria dos adolescentes possui comportamentos de risco.	1	2	3	4	5

<b>37.</b> – Considero que alunos de ascendência africana têm maior propensão para comportamentos de risco.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>38.</b> – Considero que alunos de ascendência latino-americana têm maior propensão para comportamentos de risco.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>39.</b> – Considero que alunos provenientes de países de Leste têm maior propensão para comportamentos de risco.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>40.</b> – Considero que alunos de ascendência asiática têm maior propensão para comportamentos de risco.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>41.</b> – Considero que alunos de ascendência europeia (não portugueses) têm maior propensão para comportamentos de risco.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>42.</b> – Considero que alunos de ascendência da etnia cigana têm maior propensão para comportamentos de risco.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>43.</b> – Considero que os comportamentos de risco revelam sempre um mal-estar.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>44.</b> – Relaciono uma participação ativa dos alunos nas atividades escolares com um comportamento saudável.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>45.</b> – Relaciono uma participação ativa dos alunos nas atividades escolares com um bom indicador de socialização ao nível dos seus pares.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>46.</b> – Relaciono o sucesso escolar dos meus alunos com comportamentos saudáveis.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>47.</b> – Relaciono o sucesso escolar dos meus alunos com um ambiente familiar salutar.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

**48.** – Que comentários ou sugestões lhe suscitaram as afirmações colocadas até aqui?

---

QUESTIONÁRIO SOBRE LIDERANÇA

Questionário adaptado da tese de Mestrado de Elizabeth Schau dos Santos (2009) “*A percepção dos Professores do Ensino Secundário sobre Liderança na Escola e na Sala de Aula: Prática, Autoeficácia e Eficácia Coletiva*”.

**BLOCO II**

**Orientações para o preenchimento do bloco II:**

Leia com atenção todos os itens, cada um deles só deverá ter uma resposta. Assim, para cada uma das seguintes afirmações, coloque uma cruz na escolha que melhor se adequa à sua opinião!

**1 – Discordo Fortemente**

**4 - Concordo**

**2 – Discordo**

**5 – Concordo Fortemente**

**3 – Não Discordo nem Concordo**

**49.** – As afirmações que se seguem pretendem perceber qual o grau de concordância/discordância que melhor traduz a forma como você concebe a liderança.

<b>49.1</b> A liderança é um dom inato que alguns indivíduos possuem e que perdura ao longo da vida.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>49.2</b> A liderança é um dom inato que alguns indivíduos possuem e que pode ser desenvolvido ao longo da vida.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>49.3</b> A liderança é uma competência que pode ser aprendida e/ou desenvolvida.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>49.4</b> A liderança é uma competência intrínseca a todos os indivíduos que ocupam cargos de comando.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

**1 – Discordo Fortemente**

**4 - Concordo**

**2 – Discordo**

**5 – Concordo Fortemente**

**3 – Não Discordo nem Concordo**

**50.** – As afirmações abaixo pretendem indagar a sua ideia sobre os líderes.

<b>50.1</b> Os líderes ocupam, sempre, uma posição hierárquica superior à dos liderados.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>50.2</b> A liderança nem sempre está associada a cargos de comando.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>50.3</b> O líder possui capacidade superior de analisar os problemas e oferecer as soluções ideais.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>50.4</b> Os cargos de comando na escola são, geralmente, ocupados por pessoas que revelam liderança.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>50.5</b> Os cargos de comando na escola são, geralmente, ocupados por pessoas que não revelam liderança.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

**1 – Discordo Fortemente**

**4 - Concordo**

**2 – Discordo**

**5 – Concordo Fortemente**

**3 – Não Discordo nem Concordo**

**51.** – A liderança é frequentemente praticada nas organizações, de modo geral e também nas escolas. As afirmações que se seguem pretendem averiguar qual a sua perceção da relação entre liderança e o trabalho em equipa.

<b>51.1</b> A liderança organizacional deve ser praticada na escola, já que esta também é uma organização.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>51.2</b> Os objetivos da liderança organizacional diferem dos objetivos da liderança escolar.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

<b>51.3</b> A liderança organizacional deve ser centralizada e a liderança escolar deve ser compartilhada ou democrática.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>51.4</b> Quando as pessoas são inteligentes e competentes, o trabalho em equipa dispensa a liderança.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>51.5</b> A liderança é indispensável para o bom desempenho do trabalho em equipa.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>51.6</b> A liderança é importante mas não é indispensável ao bom desempenho do trabalho em equipa.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>51.7</b> A liderança é importante mas, quando não há líderes, não há nada que a equipa possa fazer.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

**1 – Discordo Fortemente**

**4 - Concordo**

**2 – Discordo**

**5 – Concordo Fortemente**

**3 – Não Discordo nem Concordo**

**52.** – Atendendo às características abaixo indicadas, pretendemos averiguar o seu grau de concordância/discordância relativamente a cada uma delas partindo do pressuposto que fazem parte das principais qualidades de um líder.

<b>52.1</b> Ética.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>52.2</b> Inteligência.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>52.3</b> Conhecimento.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>52.4</b> Carisma.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>52.5</b> Comunicação.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>52.6</b> Talento.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>52.7</b> Justiça.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>52.8</b> Inteligência Emocional.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

**1 – Discordo Fortemente**

**4 - Concordo**

**2 – Discordo**

**5 – Concordo Fortemente**

**3 – Não Discordo nem Concordo**

**53.** – Tendo em conta as afirmações seguintes, desejamos auscultar a sua opinião no que diz respeito à relação entre liderança e pedagogia.

<b>53.1</b> Existe uma relação <b>prática</b> entre liderança e pedagogia.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>53.2</b> Existe alguma relação <b>teórica</b> entre liderança e pedagogia.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

**1 – Desconheço**

**4 - Conheço**

**2 – Conheço Pouco**

**5 – Conheço Muito**

**3 – Nem conheço Nem desconheço**

**54.** – Identifique nos itens abaixo o grau de conhecimento que possui relativamente a cada um deles, seja porque leu um livro, artigo, revista, jornal ou tese, ou porque assistiu a uma palestra, ou porque fez um curso ou participou numa ação de formação.

<b>54.1</b> Liderança associada a mudanças.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>54.2</b> Senso de eficácia coletiva.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>54.3</b> Liderança moral.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>54.4</b> Inventário de competências.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>54.5</b> Liderança em sala de aula.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>54.6</b> Liderança democrática.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>54.7</b> Liderança autocrática.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>54.8</b> Liderança laxista.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>54.9</b> Liderança escolar.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

**BLOCO III****1 – Discordo Fortemente****4 - Concordo****2 – Discordo****5 – Concordo Fortemente****3 – Não Discordo nem Concordo**

**55.** – Nas afirmações que se seguem pretendemos averiguar como se situa quanto à prática da liderança.

<b>55.1</b> Sempre me percebi como um líder.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>55.2</b> Embora desejasse, nunca consegui exercer liderança.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>55.3</b> Desejo tornar-me um líder e sinto que se tiver apoio o posso conseguir.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>55.4</b> Há algumas situações nas quais percebo exercer liderança.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>55.5</b> Não desejo tornar-me um líder.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

**56.** – Nas afirmações que se seguem pretendemos averiguar como se situa quanto à prática da liderança na sala de aula.

<b>56.1</b> Aprendi, com a prática, a tornar-me um líder na sala de aula.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>56.2</b> Não me percebo como um líder e ainda que me esforce não acho que serei capaz de me tornar um líder na sala de aula.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>56.3</b> Não me percebo como um líder mas se me esforçar sinto que serei capaz de aprender e desenvolver a liderança, e aplicá-la na sala de aula.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>56.4</b> Percebo-me como líder, apenas, fora do espaço escolar.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>56.5</b> Não atribuo grande importância à liderança na sala de aula.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Seguidamente para cada uma das afirmações, coloque uma cruz na escolha que considera que melhor manifesta a sua opinião!

**1 – Nada Capaz**

**4 - Capaz**

**2 – Pouco Capaz**

**5 – Muito Capaz**

**3 – Nem capaz Nem incapaz**

**57.** – Em que medida **se sente capaz** de:

<b>57.1</b> Promover a integração de todos os alunos na turma.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>57.2</b> Promover o espírito de grupo.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>57.3</b> Influenciar os alunos a cumprirem as tarefas que lhes são pedidas.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>57.4</b> Manter um bom nível de comunicação com a turma.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>57.5</b> Consciencializar os alunos das suas obrigações.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>57.6</b> Promover uma disciplina participativa.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>57.7</b> Incentivar os alunos no sentido de manterem um comportamento baseado em normas morais (ser justo, preocupar-se com o bem estar do outro, etc.).	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>57.8</b> Influenciar os alunos no sentido de terem atitudes cooperativas e de se preocuparem uns com os outros.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>57.9</b> Fomentar a participação dos alunos.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

**58.** – Em que medida **se sente capaz** de:

<b>58.1</b> Promover o espírito de grupo entre professores.	1	2	3	4	5
<b>58.2</b> Promover a integração entre professores.	1	2	3	4	5
<b>58.3</b> Promover a interajuda entre professores.	1	2	3	4	5
<b>58.4</b> Manter um bom nível de comunicação com os colegas.	1	2	3	4	5
<b>58.5</b> Manter um bom nível de comunicação com os demais funcionários da escola.	1	2	3	4	5
<b>58.6</b> Manter um bom nível de comunicação com a Direção Executiva da escola.	1	2	3	4	5
<b>58.7</b> Manter um bom nível de comunicação com os pais e/ou encarregados de educação.	1	2	3	4	5
<b>58.8</b> Promover o trabalho em equipa entre colegas.	1	2	3	4	5
<b>58.9</b> Promover a integração dos pais e/ou encarregados de educação nas atividades da escola.	1	2	3	4	5

**59.** – Em que medida percebe que **os outros professores são capazes** de:

<b>59.1</b> Promover a integração de todos os alunos na turma.	1	2	3	4	5
<b>59.2</b> Promover o espírito de grupo.	1	2	3	4	5
<b>59.3</b> Influenciar os alunos a cumprirem as tarefas que lhes são pedidas.	1	2	3	4	5
<b>59.4</b> Manter um bom nível de comunicação com a turma.	1	2	3	4	5
<b>59.5</b> Consciencializar os alunos das suas obrigações.	1	2	3	4	5
<b>59.6</b> Promover uma disciplina participativa.	1	2	3	4	5

<b>59.7</b> Incentivar os alunos no sentido de manterem um comportamento baseado em normas morais (ser justo, preocupar-se com o bem estar do outro, etc.).	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>59.8</b> Influenciar os alunos no sentido de terem atitudes cooperativas e de se preocuparem uns com os outros.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>59.9</b> Fomentar a participação dos alunos.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

**60.** – Em que medida percebe que **os outros professores são capazes** de:

<b>60.1</b> Promover o espírito de grupo entre professores.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>60.2</b> Promover a integração entre professores.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>60.3</b> Promover a interajuda entre professores.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>60.4</b> Manter um bom nível de comunicação com os colegas.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>60.5</b> Manter um bom nível de comunicação com os demais funcionários da escola.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>60.6</b> Manter um bom nível de comunicação com a Direção Executiva da escola.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>60.7</b> Manter um bom nível de comunicação com os pais e/ou encarregados de educação.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>60.8</b> Promover o trabalho em equipa entre colegas.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>60.9</b> Promover a integração dos pais e/ou encarregados de educação nas atividades da escola.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

## QUESTIONÁRIO SOBRE IMAGEM CORPORAL

## Contour Drawing Rating Scale

Questionário retirado de:

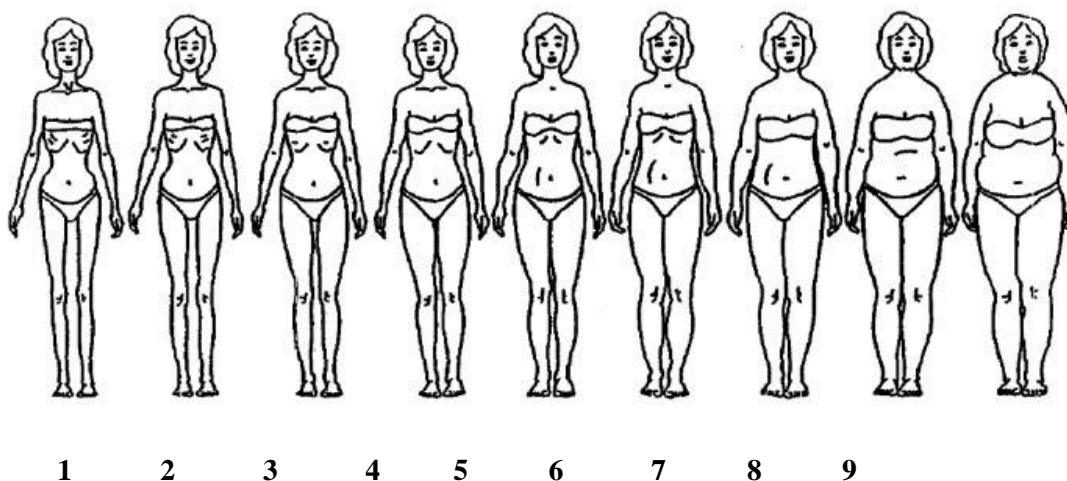
Francisco, R., Narciso, I. & Alarcão, M. (in press). (In)Satisfação com a imagem corporal em adolescentes e adultos portugueses: Contributo para o processo de validação da Contour Drawing Rating Scale. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico e Avaliação Psicológica*.

(Thompson & Gray, 1995; versão portuguesa Francisco, Narciso & Alarcão, 2012)

**BLOCO IV**

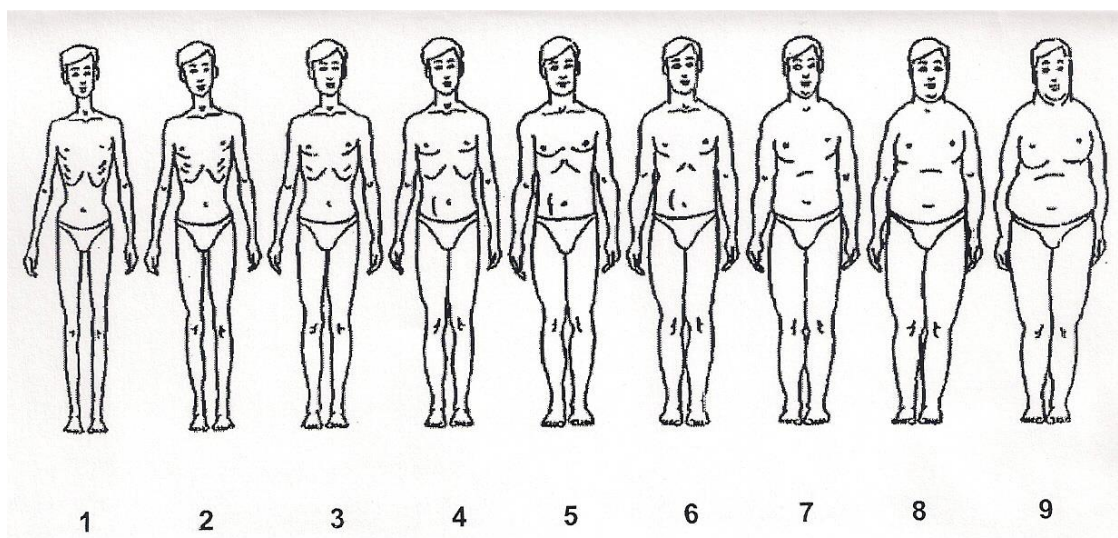
Após observar atentamente as diferentes figuras, selecione a que mais se aproxima da sua aparência atual e a que se aproxima mais da aparência que considera ideal.

Se for **mulher**:



1. A figura que mais se identifica com a minha aparência atual tem o número \_\_\_\_.
2. A figura que mais se identifica com o que considero ser a aparência ideal tem o número \_\_\_\_.

Se for **homem**:



1. A figura que mais se identifica com a minha aparência atual tem o número \_\_\_\_.
2. A figura que mais se identifica com o que considero ser a aparência ideal tem o número \_\_\_\_.

**ANEXO III – Análise fatorial exploratória, análise fatorial confirmatória e coerência interna EACR**

**ESCALA DE AUTOPERCEÇÃO DOS COMPORTAMENTOS DE RISCO**

**Estatísticas descritivas**

	Média	Desvio Padrão	Análise N
A boa relação do Professor com os alunos é um dos fatores de proteção de comportamentos de risco nos jovens.	4,12	,777	469
A má relação do Professor com os alunos é um dos fatores decisivos nos comportamentos de risco dos jovens.	3,08	1,064	469
É função do Professor intervir diretamente, dentro e fora do espaço de aula em todas as situações.	3,61	1,072	469
Quando me deparo com um aluno que se encontra a fumar intervenho diretamente (ex. abordo o aluno, tento demovê-lo).	3,23	1,072	469
Quando me deparo com um aluno que se encontra a consumir droga intervenho diretamente (ex. abordo o aluno, tento demovê-lo).	3,58	1,117	469
Quando me deparo com dois alunos a ter relações sexuais intervenho diretamente (ex. abordo-os, tento demovê-los).	3,25	1,111	469
Questão 8 recodificada	3,72	1,034	469
Consgo reconhecer quando os meus alunos se sentem realizados com as atividades curriculares.	4,17	,536	469
A atitude do Professor influencia o gosto que os alunos têm pela Escola.	4,29	,660	469
A atitude do Professor face aos alunos é o fator de maior impacto nos seus comportamentos.	3,46	,996	469
Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de agressividade dentro do espaço de aula.	4,69	,481	469
Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de agressividade fora do espaço de aula.	4,53	,597	469
Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de apatia dentro do espaço de aula.	4,54	,556	469
Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de apatia fora do espaço de aula.	4,25	,761	469
Despendo, sempre, algum tempo da minha aula para observar os meus alunos.	3,96	,753	469
Despendo, sempre, algum tempo extra aula para conversar com os meus alunos.	3,91	,784	469
Os alunos reconhecem-me no espaço extra aula e cumprimentam-me.	4,50	,553	469

Os alunos procuram-me para conversar comigo, sobre si.	3,71	,837	469
Estabeleço uma relação próxima com os alunos de forma a melhor me aperceber dos seus problemas.	4,13	,692	469
Estabeleço uma relação próxima com os alunos de forma a poder intervir.	3,98	,758	469
Consigo identificar se um aluno ingere bebidas alcoólicas.	3,72	,811	469
Consigo identificar se um aluno se droga.	3,51	,891	469
Consigo identificar se um aluno tem comportamentos sexuais de risco.	2,64	,932	469
Considero que a maioria dos adolescentes possui comportamentos de risco.	2,37	,968	469
Considero que alunos de ascendência africana têm maior propensão para comportamentos de risco.	2,03	,959	469
Considero que alunos de ascendência latino-americana têm maior propensão para comportamentos de risco.	1,94	,880	469
Considero que alunos provenientes de países de Leste têm maior propensão para comportamentos de risco.	1,87	,839	469
Considero que alunos de ascendência asiática têm maior propensão para comportamentos de risco.	1,83	,807	469
Considero que alunos de ascendência europeia (não portugueses) têm maior propensão para comportamentos de risco.	1,87	,810	469
Considero que alunos de ascendência da etnia cigana têm maior propensão para comportamentos de risco.	2,55	1,168	469
Relaciono uma participação ativa dos alunos nas atividades escolares com um comportamento saudável.	4,10	,704	469
Relaciono uma participação ativa dos alunos nas atividades escolares com um bom indicador de socialização ao nível dos seus pares.	4,19	,672	469
Relaciono o sucesso escolar dos meus alunos com comportamentos saudáveis.	4,03	,749	469
Relaciono o sucesso escolar dos meus alunos com um ambiente familiar salutar.	3,94	,784	469

#### Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,846
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	9019,821
	df	561
	Sig.	,000

## Comunalidades

	Inicial	Extração
A boa relação do Professor com os alunos é um dos fatores de proteção de comportamentos de risco nos jovens.	1,000	,529
A má relação do Professor com os alunos é um dos fatores decisivos nos comportamentos de risco dos jovens.	1,000	,608
É função do Professor intervir diretamente, dentro e fora do espaço de aula em todas as situações.	1,000	,379
Quando me deparo com um aluno que se encontra a fumar intervenho diretamente (ex. abordo o aluno, tento demovê-lo).	1,000	,539
Quando me deparo com um aluno que se encontra a consumir droga intervenho diretamente (ex. abordo o aluno, tento demovê-lo).	1,000	,777
Quando me deparo com dois alunos a ter relações sexuais intervenho diretamente (ex. abordo-os, tento demovê-los).	1,000	,677
Questão 8 recodificada	1,000	,491
Consigo reconhecer quando os meus alunos se sentem realizados com as atividades curriculares.	1,000	,428
A atitude do Professor influencia o gosto que os alunos têm pela Escola.	1,000	,489
A atitude do Professor face aos alunos é o fator de maior impacto nos seus comportamentos.	1,000	,538
Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de agressividade dentro do espaço de aula.	1,000	,692
Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de agressividade fora do espaço de aula.	1,000	,745
Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de apatia dentro do espaço de aula.	1,000	,714
Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de apatia fora do espaço de aula.	1,000	,638
Despendo, sempre, algum tempo da minha aula para observar os meus alunos.	1,000	,392
Despendo, sempre, algum tempo extra aula para conversar com os meus alunos.	1,000	,526
Os alunos reconhecem-me no espaço extra aula e cumprimentam-me.	1,000	,364
Os alunos procuram-me para conversar comigo, sobre si.	1,000	,663
Estabeleço uma relação próxima com os alunos de forma a melhor me aperceber dos seus problemas.	1,000	,699
Estabeleço uma relação próxima com os alunos de forma a poder intervir.	1,000	,677
Consigo identificar se um aluno ingere bebidas alcoólicas.	1,000	,692

Consigo identificar se um aluno se droga.	1,000	,757
Consigo identificar se um aluno tem comportamentos sexuais de risco.	1,000	,405
Considero que a maioria dos adolescentes possui comportamentos de risco.	1,000	,325
Considero que alunos de ascendência africana têm maior propensão para comportamentos de risco.	1,000	,840
Considero que alunos de ascendência latino-americana têm maior propensão para comportamentos de risco.	1,000	,906
Considero que alunos provenientes de países de Leste têm maior propensão para comportamentos de risco.	1,000	,879
Considero que alunos de ascendência asiática têm maior propensão para comportamentos de risco.	1,000	,867
Considero que alunos de ascendência europeia (não portugueses) têm maior propensão para comportamentos de risco.	1,000	,894
Considero que alunos de ascendência da etnia cigana têm maior propensão para comportamentos de risco.	1,000	,484
Relaciono uma participação ativa dos alunos nas atividades escolares com um comportamento saudável.	1,000	,658
Relaciono uma participação ativa dos alunos nas atividades escolares com um bom indicador de socialização ao nível dos seus pares.	1,000	,701
Relaciono o sucesso escolar dos meus alunos com comportamentos saudáveis.	1,000	,713
Relaciono o sucesso escolar dos meus alunos com um ambiente familiar salutar.	1,000	,565

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

### Variância total explicada

Componente	Valores próprios iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas rotativas de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	6,680	19,647	19,647	6,680	19,647	19,647	5,165	15,192	15,192
2	5,436	15,990	35,637	5,436	15,990	35,637	3,260	9,588	24,781
3	2,436	7,163	42,800	2,436	7,163	42,800	2,962	8,712	33,492
4	2,064	6,071	48,871	2,064	6,071	48,871	2,881	8,475	41,967
5	1,957	5,756	54,627	1,957	5,756	54,627	2,728	8,024	49,991
6	1,439	4,231	58,858	1,439	4,231	58,858	2,219	6,526	56,517
7	1,238	3,640	62,499	1,238	3,640	62,499	2,034	5,982	62,499

Matriz de componente rotativa<sup>a</sup>

	Componente						
	1	2	3	4	5	6	7
Considero que alunos de ascendência latino-americana têm maior propensão para comportamentos de risco. <b>38</b>	,948	,014	-,037	,066	,029	,009	-,041
Considero que alunos de ascendência europeia (não portugueses) têm maior propensão para comportamentos de risco. <b>41</b>	,938	-,027	-,091	,036	,006	-,035	-,037
Considero que alunos provenientes de países de Leste têm maior propensão para comportamentos de risco. <b>39</b>	,933	-,011	-,033	,039	,048	,006	-,053
Considero que alunos de ascendência asiática têm maior propensão para comportamentos de risco. <b>40</b>	,929	,017	-,020	,018	,025	-,017	-,046
Considero que alunos de ascendência africana têm maior propensão para comportamentos de risco. <b>37</b>	,913	,002	-,039	,050	,033	,023	-,004
Considero que alunos de ascendência da etnia cigana têm maior propensão para comportamentos de risco. <b>42</b>	,657	-,071	-,037	,022	,212	,019	-,011
Considero que a maioria dos adolescentes possui comportamentos de risco. <b>36</b>	,444	-,195	-,031	,113	,047	,271	-,031
Os alunos procuram-me para conversar comigo, sobre si. <b>27</b>	-,016	,783	,071	,085	-,023	,185	,051
Estabeleço uma relação próxima com os alunos de forma a melhor me aperceber dos seus problemas. <b>29</b>	-,018	,776	,114	,167	,150	,089	,159
Estabeleço uma relação próxima com os alunos de forma a poder intervir. <b>30</b>	-,003	,731	,132	,169	,165	,111	,237
Despendo, sempre, algum tempo extra aula para conversar com os meus alunos. <b>25</b>	,005	,688	,129	,048	,031	,142	,109
Despendo, sempre, algum tempo da minha aula para observar os meus alunos. <b>24</b>	-,081	,573	,149	,057	,028	,149	,093
Os alunos reconhecem-me no espaço extra aula e cumprimentam-me. <b>26</b>	-,120	,419	,376	-,023	,063	,113	,123

Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de agressividade fora do espaço de aula. <b>19</b>	-,014	,120	,826	,180	,088	,024	,081
Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de apatia dentro do espaço de aula. <b>20</b>	-,114	,200	,803	,095	,027	,073	,016
Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de agressividade dentro do espaço de aula. <b>18</b>	-,043	,061	,803	,056	,182	,062	,040
Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de apatia fora do espaço de aula. <b>21</b>	-,021	,210	,741	,146	-,008	,064	,138
Quando me deparo com um aluno que se encontra a consumir droga intervenho diretamente (ex. abordo o aluno, tento demovê-lo). <b>6</b>	,039	,120	,102	,851	,052	,151	-,020
Quando me deparo com dois alunos a ter relações sexuais intervenho diretamente (ex. abordo-os, tento demovê-los). <b>7</b>	,050	,052	,100	,808	,042	,077	,027
Questão 8 recodificada (Considero que devo intervir em situações como as expostas nas três afirmações anteriores 5, 6 e 7) <b>8 R</b>	-,006	,048	,067	,695	-,021	-,008	,023
Quando me deparo com um aluno que se encontra a fumar intervenho diretamente (ex. abordo o aluno, tento demovê-lo). <b>5</b>	,110	,136	,045	,691	,062	,158	,001
É função do Professor intervir diretamente, dentro e fora do espaço de aula em todas as situações. <b>3</b>	,083	,074	,124	,523	,047	,114	,251
Relaciono uma participação ativa dos alunos nas atividades escolares com um bom indicador de socialização ao nível dos seus pares. <b>45</b>	-,019	,102	,048	,058	,813	,088	,129
Relaciono o sucesso escolar dos meus alunos com comportamentos saudáveis. <b>46</b>	,144	,072	,059	,097	,811	,085	,100
Relaciono uma participação ativa dos alunos nas atividades escolares com um comportamento saudável. <b>44</b>	,036	,077	,171	,010	,784	,018	,079
Relaciono o sucesso escolar dos meus alunos com um ambiente familiar salutar. <b>47</b>	,184	,033	,015	,002	,720	,104	,036

Consigo identificar se um aluno se droga. <b>32</b>	,019	,206	,083	,163	,067	,817	,094
Consigo identificar se um aluno ingere bebidas alcoólicas. <b>31</b>	,026	,244	,110	,146	,118	,758	,097
Consigo identificar se um aluno tem comportamentos sexuais de risco. <b>33</b>	,167	,177	-,058	,177	-,007	,556	,050
Consigo reconhecer quando os meus alunos se sentem realizados com as atividades curriculares. <b>12</b>	-,141	,166	,236	-,004	,243	,509	,080
A má relação do Professor com os alunos é um dos fatores decisivos nos comportamentos de risco dos jovens. <b>2</b>	-,070	,024	,088	,038	,054	,003	,769
A boa relação do Professor com os alunos é um dos fatores de proteção de comportamentos de risco nos jovens. <b>1</b>	-,081	,255	-,008	,099	,139	-,084	,649
A atitude do Professor face aos alunos é o fator de maior impacto nos seus comportamentos. <b>17</b>	,057	,210	,040	,081	,083	,262	,638
A atitude do Professor influencia o gosto que os alunos têm pela Escola. <b>16</b>	-,101	,221	,213	-,009	,104	,201	,577

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

a. Rotação convergida em 6 iterações.

#### Análise Fatorial Confirmatória (EQS 6.1)

### ESCALA DE AUTOPERCEÇÃO DOS COMPORTAMENTOS DE RISCO

#### Índices de Ajustamento

	$\chi^2$ (g.l.)	CFI	NNFIT	RMSEA (90% I.C.)	SRMR
EACR	8119.612 (561)	.904	.894	.055 (.051-.059)	.059
<b>QUESTÕES</b>					
	Pontos de Saturação			R <sup>2</sup>	
1	.544			.296	
2	.512			.262	
3	.437			.191	

5	.649	.421
6	.909	.826
7	.778	.606
8_R	.545	.297
12	.439	.193
16	.643	.414
17	.620	.385
18	.738	.545
19	.817	.667
20	.777	.603
21	.751	.564
24	.473	.224
25	.549	.301
26	.429	.184
27	.673	.454
29	.871	.759
30	.860	.740
31	.823	.678
32	.856	.733
33	.447	.200
36	.404	.163
37	.889	.790
38	.936	.875
39	.940	.884
40	.932	.868
41	.947	.896
42	.599	.358
44	.737	.543

45	.777	.603
46	.793	.628
47	.629	.396

### ESCALA DE AUTOPERCEÇÃO DOS COMPORTAMENTOS DE RISCO

#### Índices de Ajustamento

	$\chi^2$ (g.l.)	CFI	NNFIT	RMSEA (90% I.C.)	SRMR
EACR	8119.612 (561)	.900	.892	.056 (.052- .059)	.071

Dimensões	Pontos de Saturação	R <sup>2</sup>
Crenças	-.035	.001
Relevância	.794	.630
Preocupações	.536	.287
Intervenção	.439	.193
Percepções	.427	.182
Capacidade	.645	.416
Relação	.721	.519

TRATAMENTO ESTATÍSTICO - ANÁLISE FATORIAL EXPLORATÓRIA e ANÁLISE  
FATORIAL CONFIRMATÓRIA sem as “Crenças”

**ESCALA DE AUTOPERCEÇÃO DOS COMPORTAMENTOS DE RISCO**

**Estatísticas descritivas**

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
A boa relação do Professor com os alunos é um dos fatores de proteção de comportamentos de risco nos jovens.	471	1	5	4,12	,778
A má relação do Professor com os alunos é um dos fatores decisivos nos comportamentos de risco dos jovens.	471	1	5	3,08	1,062
É função do Professor intervir diretamente, dentro e fora do espaço de aula em todas as situações.	471	1	5	3,61	1,070
Quando me deparo com um aluno que se encontra a fumar intervenho diretamente (ex. abordo o aluno, tento demovê-lo).	471	1	5	3,23	1,075
Quando me deparo com um aluno que se encontra a consumir droga intervenho diretamente (ex. abordo o aluno, tento demovê-lo).	471	1	5	3,58	1,119
Quando me deparo com dois alunos a ter relações sexuais intervenho diretamente (ex. abordo-os, tento demovê-los).	471	1	5	3,24	1,111
Questão 8 recodificada	471	1	5	3,72	1,033
Consigno reconhecer quando os meus alunos se sentem realizados com as atividades curriculares.	471	2	5	4,17	,536
A atitude do Professor influencia o gosto que os alunos têm pela Escola.	471	1	5	4,28	,659
A atitude do Professor face aos alunos é o fator de maior impacto nos seus comportamentos.	471	1	5	3,46	,995
Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de agressividade dentro do espaço de aula.	471	3	5	4,69	,480
Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de agressividade fora do espaço de aula.	471	1	5	4,53	,597
Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de apatia dentro do espaço de aula.	471	2	5	4,54	,556
Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de apatia fora do espaço de aula.	471	1	5	4,25	,763
Despendo, sempre, algum tempo da minha aula para observar os meus alunos.	471	1	5	3,96	,754
Despendo, sempre, algum tempo extra aula para conversar com os meus alunos.	471	1	5	3,91	,785
Os alunos reconhecem-me no espaço extra aula e cumprimentam-me.	471	2	5	4,50	,553

Os alunos procuram-me para conversar comigo, sobre si.	471	1	5	3,71	,839
Estabeleço uma relação próxima com os alunos de forma a melhor me aperceber dos seus problemas.	471	1	5	4,13	,694
Estabeleço uma relação próxima com os alunos de forma a poder intervir.	470	1	5	3,97	,758
Consigo identificar se um aluno ingere bebidas alcoólicas.	470	1	5	3,72	,811
Consigo identificar se um aluno se droga.	470	1	5	3,51	,890
Consigo identificar se um aluno tem comportamentos sexuais de risco.	470	1	5	2,64	,931
Relaciono uma participação ativa dos alunos nas atividades escolares com um comportamento saudável.	469	1	5	4,10	,704
Relaciono uma participação ativa dos alunos nas atividades escolares com um bom indicador de socialização ao nível dos seus pares.	469	2	5	4,19	,672
Relaciono o sucesso escolar dos meus alunos com comportamentos saudáveis.	469	1	5	4,03	,749
Relaciono o sucesso escolar dos meus alunos com um ambiente familiar salutar.	469	1	5	3,94	,784
N válido (de lista)	469				

#### Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,832
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	5104,355
	df	351
	Sig.	,000

#### Comunalidades

	Inicial	Extração
A boa relação do Professor com os alunos é um dos fatores de proteção de comportamentos de risco nos jovens.	1,00	,527
A má relação do Professor com os alunos é um dos fatores decisivos nos comportamentos de risco dos jovens.	1,00	,605
É função do Professor intervir diretamente, dentro e fora do espaço de aula em todas as situações.	1,00	,379
Quando me deparo com um aluno que se encontra a fumar intervenho diretamente (ex. abordo o aluno, tento demovê-lo).	1,00	,544
Quando me deparo com um aluno que se encontra a consumir droga intervenho diretamente (ex. abordo o aluno, tento demovê-lo).	1,00	,770
Quando me deparo com dois alunos a ter relações sexuais intervenho diretamente (ex. abordo-os, tento demovê-los).	1,00	,673

Questão 8 recodificada	1,00	,481
Consigo reconhecer quando os meus alunos se sentem realizados com as atividades curriculares.	1,00	,406
A atitude do Professor influencia o gosto que os alunos têm pela Escola.	1,00	,492
A atitude do Professor face aos alunos é o fator de maior impacto nos seus comportamentos.	1,00	,530
Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de agressividade dentro do espaço de aula.	1,00	,688
Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de agressividade fora do espaço de aula.	1,00	,736
Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de apatia dentro do espaço de aula.	1,00	,713
Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de apatia fora do espaço de aula.	1,00	,625
Despendo, sempre, algum tempo da minha aula para observar os meus alunos.	1,00	,402
Despendo, sempre, algum tempo extra aula para conversar com os meus alunos.	1,00	,533
Os alunos reconhecem-me no espaço extra aula e cumprimentam-me.	1,00	,368
Os alunos procuram-me para conversar comigo, sobre si.	1,00	,669
Estabeleço uma relação próxima com os alunos de forma a melhor me aperceber dos seus problemas.	1,00	,698
Estabeleço uma relação próxima com os alunos de forma a poder intervir.	1,00	,671
Consigo identificar se um aluno ingere bebidas alcoólicas.	1,00	,708
Consigo identificar se um aluno se droga.	1,00	,771
Consigo identificar se um aluno tem comportamentos sexuais de risco.	1,00	,406
Relaciono uma participação ativa dos alunos nas atividades escolares com um comportamento saudável.	1,00	,654
Relaciono uma participação ativa dos alunos nas atividades escolares com um bom indicador de socialização ao nível dos seus pares.	1,00	,683
Relaciono o sucesso escolar dos meus alunos com comportamentos saudáveis.	1,00	,725
Relaciono o sucesso escolar dos meus alunos com um ambiente familiar salutar.	1,00	,572

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

**Variância total explicada**

Componente	Valores próprios iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas rotativas de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
	1	6,672	24,713	24,713	6,672	24,713	24,713	3,170	11,742
2	2,419	8,960	33,672	2,419	8,960	33,672	2,990	11,074	22,815
3	2,214	8,200	41,872	2,214	8,200	41,872	2,885	10,686	33,502
4	2,059	7,627	49,499	2,059	7,627	49,499	2,703	10,012	43,513
5	1,438	5,324	54,823	1,438	5,324	54,823	2,233	8,269	51,783
6	1,225	4,539	59,362	1,225	4,539	59,362	2,046	7,580	59,362

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

**Matriz de componente rotativa<sup>a</sup>**

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
Os alunos procuram-me para conversar comigo, sobre si.	,786	,071	,087	-,015	,190	,051
Estabeleço uma relação próxima com os alunos de forma a melhor me aperceber dos seus problemas.	,772	,118	,166	,148	,108	,163
Estabeleço uma relação próxima com os alunos de forma a poder intervir.	,723	,133	,172	,164	,136	,236
Despendo, sempre, algum tempo extra aula para conversar com os meus alunos.	,693	,127	,053	,035	,143	,111
Despendo, sempre, algum tempo da minha aula para observar os meus alunos.	,586	,161	,048	,014	,138	,106
Os alunos reconhecem-me no espaço extra aula e cumprimentam-me.	,419	,396	-,039	,049	,106	,143

Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de agressividade fora do espaço de aula.	,117	,820	,188	,093	,022	,077
Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de apatia dentro do espaço de aula.	,189	,813	,090	,013	,085	,025
Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de agressividade dentro do espaço de aula.	,068	,803	,056	,178	,045	,041
Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de apatia fora do espaço de aula.	,197	,734	,154	-,003	,077	,133
Quando me deparo com um aluno que se encontra a consumir droga intervenho diretamente (ex. abordo o aluno, tento demovê-lo).	,123	,104	,849	,052	,143	-,021
Quando me deparo com dois alunos a ter relações sexuais intervenho diretamente (ex. abordo-os, tento demovê-los).	,053	,099	,808	,046	,071	,027
Quando me deparo com um aluno que se encontra a fumar intervenho diretamente (ex. abordo o aluno, tento demovê-lo).	,127	,034	,701	,078	,168	-,012
Questão 8 recodificada	,046	,078	,686	-,036	-,006	,034
É função do Professor intervir diretamente, dentro e fora do espaço de aula em todas as situações.	,057	,112	,534	,062	,133	,238
Relaciono o sucesso escolar dos meus alunos com comportamentos saudáveis.	,059	,048	,109	,831	,099	,088

Relaciono uma participação ativa dos alunos nas atividades escolares com um bom indicador de socialização ao nível dos seus pares.	,104	,065	,044	,799	,082	,142
Relaciono uma participação ativa dos alunos nas atividades escolares com um comportamento saudável.	,074	,177	,006	,780	,018	,087
Relaciono o sucesso escolar dos meus alunos com um ambiente familiar salutar.	,024	-,004	,020	,747	,113	,017
Consigo identificar se um aluno se droga.	,181	,090	,163	,065	,831	,092
Consigo identificar se um aluno ingere bebidas alcoólicas.	,217	,117	,146	,115	,777	,097
Consigo identificar se um aluno tem comportamentos sexuais de risco.	,157	-,083	,202	,027	,576	,018
Consigo reconhecer quando os meus alunos se sentem realizados com as atividades curriculares.	,159	,269	-,029	,210	,502	,108
A má relação do Professor com os alunos é um dos fatores decisivos nos comportamentos de risco dos jovens.	,027	,088	,038	,051	-,002	,770
A boa relação do Professor com os alunos é um dos fatores de proteção de comportamentos de risco nos jovens.	,252	,000	,093	,127	-,075	,658
A atitude do Professor face aos alunos é o fator de maior impacto nos seus comportamentos.	,187	,029	,095	,096	,287	,627

A atitude do Professor influencia o gosto que os alunos têm pela Escola.	,229	,224	-,018	,087	,186	,590
--------------------------------------------------------------------------	------	------	-------	------	------	------

Método de Extração: Análise de Componente Principal. Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

a. Rotação convergida em 6 iterações.

### Análise Fatorial Confirmatória (EQS 6.1)

ESCALA DE AUTOPERCEÇÃO DOS COMPORTAMENTOS DE RISCO (sem as “crenças”)

#### Índices de Ajustamento

	$\chi^2$ (g.l.)	CFI	NNFIT	RMSEA (90% I.C.)	SRMR
EACR	4371.717 (351)	.96	.96	.032 (.026-.038)	.16

QUESTÕES	Pontos de Saturação	R <sup>2</sup>
1	.563	.317
2	.586	.343
3	.424	.180
5	.643	.413
6	.915	.836
7	.779	.608
8_R	.544	.296
12	.403	.162
16	.600	.360
17	.588	.345
18	1.00	1.00
19	.656	.431
20	.635	.403
21	.996	.992
24	.557	.310

25	.678	.460
26	.484	.234
27	.778	.605
29	.688	.474
30	.646	.417
31	.775	.600
32	.920	.846
33	.445	.198
44	.741	.550
45	.782	.612
46	.786	.617
47	.625	.391

### ESCALA DE AUTOPERCEÇÃO DOS COMPORTAMENTOS DE RISCO

#### Índices de Ajustamento

	$\chi^2$ (g.l.)	CFI	NNFIT	RMSEA (90% I.C.)	SRMR
EACR	43471.717 (351)	.94	.94	.039 (.033-.045)	.057

Dimensões	Pontos de Saturação	R <sup>2</sup>
Relevância	.830	.689
Preocupações	.523	.274
Intervenção	.439	.192
Percepções	.410	.168
Capacidade	.660	.436
Relação	.711	.505

**DIMENSÃO 1 – RELEVÂNCIA****Resumo de processamento do caso**

		N	%
Casos	Válido	470	61,2
	Excluídos <sup>a</sup>	298	38,8
	Total	768	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

**Estatísticas de confiabilidade**

Alfa de Cronbach	N de itens
,820	6

**Estatísticas de item**

	Média	Desvio Padrão	N
Despendo, sempre, algum tempo da minha aula para observar os meus alunos.	3,96	,753	470
Despendo, sempre, algum tempo extra aula para conversar com os meus alunos.	3,90	,785	470
Os alunos reconhecem-me no espaço extra aula e cumprimentam-me.	4,50	,553	470
Os alunos procuram-me para conversar comigo, sobre si.	3,71	,840	470
Estabeleço uma relação próxima com os alunos de forma a melhor me aperceber dos seus problemas.	4,13	,694	470
Estabeleço uma relação próxima com os alunos de forma a poder intervir.	3,97	,758	470

**Estatísticas de item-total**

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Despendo, sempre, algum tempo da minha aula para observar os meus alunos.	20,21	7,626	,499	,810
Despendo, sempre, algum tempo extra aula para conversar com os meus alunos.	20,27	7,160	,594	,790
Os alunos reconhecem-me no espaço extra aula e cumprimentam-me.	19,67	8,630	,411	,823
Os alunos procuram-me para conversar comigo, sobre si.	20,46	6,697	,660	,775
Estabeleço uma relação próxima com os alunos de forma a melhor me aperceber dos seus problemas.	20,05	7,192	,698	,769
Estabeleço uma relação próxima com os alunos de forma a poder intervir.	20,20	7,029	,663	,774

**DIMENSÃO 2 – PREOCUPAÇÕES****Resumo de processamento do caso**

		N	%
Casos	Válido	471	61,3
	Excluídos <sup>a</sup>	297	38,7
	Total	768	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

**Estatísticas de confiabilidade**

Alfa de Cronbach	N de itens
,841	4

**Estatísticas de item**

	Média	Desvio Padrão	N
Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de agressividade dentro do espaço de aula.	4,69	,480	471
Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de agressividade fora do espaço de aula.	4,53	,597	471
Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de apatia dentro do espaço de aula.	4,54	,556	471
Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de apatia fora do espaço de aula.	4,25	,763	471

**Estatísticas de item-total**

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de agressividade dentro do espaço de aula.	13,31	2,751	,639	,820
Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de agressividade fora do espaço de aula.	13,47	2,301	,742	,769
Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de apatia dentro do espaço de aula.	13,47	2,445	,717	,783
Preocupa-me que os alunos tenham comportamentos de apatia fora do espaço de aula.	13,76	1,980	,670	,822

**DIMENSÃO 3 – INTERVENÇÃO****Resumo de processamento do caso**

		N	%
Casos	Válido	471	61,3
	Excluídos <sup>a</sup>	297	38,7
	Total	768	100,0

- a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

**Estatísticas de confiabilidade**

Alfa de Cronbach	N de itens
,795	5

**Estatísticas de item**

	Média	Desvio Padrão	N
É função do Professor intervir diretamente, dentro e fora do espaço de aula em todas as situações.	3,61	1,070	471
Quando me deparo com um aluno que se encontra a fumar intervenho diretamente (ex. abordo o aluno, tento demovê-lo).	3,23	1,075	471
Quando me deparo com um aluno que se encontra a consumir droga intervenho diretamente (ex. abordo o aluno, tento demovê-lo).	3,58	1,119	471
Quando me deparo com dois alunos a ter relações sexuais intervenho diretamente (ex. abordo-os, tento demovê-los).	3,24	1,111	471
Questão 8 recodificada – Considero quer devo intervir em situações como as expostas nas três afirmações anteriores.	3,72	1,033	471

**Estatísticas de item-total**

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
É função do Professor intervir diretamente, dentro e fora do espaço de aula em todas as situações.	13,77	11,844	,422	,803

Quando me deparo com um aluno que se encontra a fumar intervenho diretamente (ex. abordo o aluno, tento demovê-lo).	14,16	10,933	,563	,760
Quando me deparo com um aluno que se encontra a consumir droga intervenho diretamente (ex. abordo o aluno, tento demovê-lo).	13,80	9,678	,742	,699
Quando me deparo com dois alunos a ter relações sexuais intervenho diretamente (ex. abordo-os, tento demovê-los).	14,14	10,175	,661	,728
Questão 8 recodificada - Considero quer devo intervir em situações como as expostas nas três afirmações anteriores.	13,67	11,503	,503	,778

#### DIMENSÃO 4 – PERCEÇÕES

##### Resumo de processamento do caso

		N	%
Casos	Válido	469	61,1
	Excluídos <sup>a</sup>	299	38,9
	Total	768	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

##### Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,819	4

**Estatísticas de item**

	Média	Desvio Padrão	N
Relaciono uma participação ativa dos alunos nas atividades escolares com um comportamento saudável.	4,10	,704	469
Relaciono uma participação ativa dos alunos nas atividades escolares com um bom indicador de socialização ao nível dos seus pares.	4,19	,672	469
Relaciono o sucesso escolar dos meus alunos com comportamentos saudáveis.	4,03	,749	469
Relaciono o sucesso escolar dos meus alunos com um ambiente familiar salutar.	3,94	,784	469

**Estatísticas de item-total**

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Relaciono uma participação ativa dos alunos nas atividades escolares com um comportamento saudável.	12,16	3,380	,629	,778
Relaciono uma participação ativa dos alunos nas atividades escolares com um bom indicador de socialização ao nível dos seus pares.	12,08	3,389	,672	,761
Relaciono o sucesso escolar dos meus alunos com comportamentos saudáveis.	12,23	3,069	,714	,737
Relaciono o sucesso escolar dos meus alunos com um ambiente familiar salutar.	12,32	3,292	,562	,813

**DIMENSÃO 5 – CAPACIDADE****Resumo de processamento do caso**

	N	%
Casos Válido	470	61,2
Excluídos <sup>a</sup>	298	38,8
Total	768	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

**Estatísticas de  
confiabilidade**

Alfa de Cronbach	N de itens
,715	4

**Estatísticas de item**

	Média	Desvio Padrão	N
Consigo reconhecer quando os meus alunos se sentem realizados com as atividades curriculares.	4,17	,535	470
Consigo identificar se um aluno ingere bebidas alcoólicas.	3,72	,811	470
Consigo identificar se um aluno se droga.	3,51	,890	470
Consigo identificar se um aluno tem comportamentos sexuais de risco.	2,64	,931	470

**Estatísticas de item-total**

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Consigo reconhecer quando os meus alunos se sentem realizados com as atividades curriculares.	9,87	4,504	,364	,729
Consigo identificar se um aluno ingere bebidas alcoólicas.	10,31	3,159	,625	,576
Consigo identificar se um aluno se droga.	10,53	2,757	,700	,515
Consigo identificar se um aluno tem comportamentos sexuais de risco.	11,40	3,417	,387	,738

**DIMENSÃO 6 – RELAÇÃO****Resumo de processamento do caso**

		N	%
Casos	Válido	471	61,3
	Excluídos <sup>a</sup>	297	38,7
	Total	768	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

**Estatísticas de confiabilidade**

Alfa de Cronbach	N de itens
,659	4

**Estatísticas de item**

	Média	Desvio Padrão	N
A boa relação do Professor com os alunos é um dos fatores de proteção de comportamentos de risco nos jovens.	4,12	,778	471
A má relação do Professor com os alunos é um dos fatores decisivos nos comportamentos de risco dos jovens.	3,08	1,062	471
A atitude do Professor influencia o gosto que os alunos têm pela Escola.	4,28	,659	471
A atitude do Professor face aos alunos é o fator de maior impacto nos seus comportamentos.	3,46	,995	471

## Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
A boa relação do Professor com os alunos é um dos fatores de proteção de comportamentos de risco nos jovens.	10,82	4,212	,445	,592
A má relação do Professor com os alunos é um dos fatores decisivos nos comportamentos de risco dos jovens.	11,86	3,331	,459	,587
A atitude do Professor influencia o gosto que os alunos têm pela Escola.	10,65	4,508	,464	,594
A atitude do Professor face aos alunos é o fator de maior impacto nos seus comportamentos.	11,48	3,582	,443	,593

## ANEXO IV - Tratamento estatístico - descritivo e inferencial EACR

## Estatísticas descritivas

	N		Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	Assimetria		Curtose	
	Estadística	Estadística	Estadística	Estadística	Estadística	Estadística	Estadística	Erro Padrão	Estadística	Erro Padrão
	RELEVÂNCIA	470	12	30	24,17	3,205	-,324	,113	,460	,225
PREOCUPAÇÕES	471	11	20	18,00	2,000	-,620	,113	-,419	,225	
INTERVENÇÃO	471	5	25	17,39	4,012	-,345	,113	-,125	,225	
PERCEÇÕES	469	8	20	16,27	2,346	-,365	,113	,505	,225	
CAPACIDADE	470	6	20	14,04	2,370	-,147	,113	,397	,225	
RELAÇÃO	471	6	20	14,94	2,498	-,173	,113	-,002	,225	
EACR	469	76	151	119,28	12,043	-,278	,113	,394	,225	
N válido (de lista)	469									

## Resumo de processamento do caso

	Casos					
	Válido		Ausente		Total	
	N	%	N	%	N	%
RELEVÂNCIA	469	61,1%	299	38,9%	768	100,0%
PREOCUPAÇÕES	469	61,1%	299	38,9%	768	100,0%
INTERVENÇÃO	469	61,1%	299	38,9%	768	100,0%
PERCEÇÕES	469	61,1%	299	38,9%	768	100,0%
CAPACIDADE	469	61,1%	299	38,9%	768	100,0%
RELAÇÃO	469	61,1%	299	38,9%	768	100,0%
EACR	469	61,1%	299	38,9%	768	100,0%

**GÉNERO - Escala de Autoperceção dos Comportamentos de Risco**

Género		Descritivos							Mínimo	Máximo
		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média				
						Limite inferior	Limite superior			
RELEVÂNCIA	Masculino	127	23,94	3,192	,283	23,38	24,50	12	30	
	Feminino	343	24,26	3,210	,173	23,92	24,60	12	30	
	Total	470	24,17	3,205	,148	23,88	24,46	12	30	
PREOCUPAÇÕES	Masculino	127	17,91	2,014	,179	17,55	18,26	11	20	
	Feminino	344	18,04	1,997	,108	17,83	18,25	11	20	
	Total	471	18,00	2,000	,092	17,82	18,19	11	20	
INTERVENÇÃO	Masculino	127	18,06	3,843	,341	17,38	18,73	8	25	
	Feminino	344	17,14	4,050	,218	16,71	17,57	5	25	
	Total	471	17,39	4,012	,185	17,02	17,75	5	25	
PERCEÇÕES	Masculino	127	16,13	2,222	,197	15,74	16,52	10	20	
	Feminino	342	16,32	2,391	,129	16,06	16,57	8	20	
	Total	469	16,27	2,346	,108	16,05	16,48	8	20	
CAPACIDADE	Masculino	127	14,12	2,389	,212	13,70	14,54	6	20	
	Feminino	343	14,01	2,366	,128	13,75	14,26	8	20	
	Total	470	14,04	2,370	,109	13,82	14,25	6	20	
RELAÇÃO	Masculino	127	15,24	2,436	,216	14,82	15,67	9	20	
	Feminino	344	14,82	2,514	,136	14,56	15,09	6	20	
	Total	471	14,94	2,498	,115	14,71	15,16	6	20	

EACR	Masculino	127	119,5 7	11,884	1,055	117,49	121,66	88	147
	Feminino	342	119,1 8	12,117	,655	117,89	120,46	76	151
	Total	469	119,2 8	12,043	,556	118,19	120,38	76	151

#### Teste de Homogeneidade de Variâncias

Gênero	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
RELEVÂNCIA	,129	1	468	,719
PREOCUPAÇÕES	,239	1	469	,625
INTERVENÇÃO	,868	1	469	,352
PERCEÇÕES	,850	1	467	,357
CAPACIDADE	,006	1	468	,937
RELAÇÃO	,046	1	469	,830
EACR	,060	1	467	,806

#### ANOVA

Gênero		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
RELEVÂNCIA	Entre Grupos	9,638	1	9,638	,938	,333
	Nos grupos	4807,403	468	10,272		
	Total	4817,040	469			
PREOCUPAÇÕES	Entre Grupos	1,695	1	1,695	,423	,516
	Nos grupos	1878,296	469	4,005		
	Total	1879,992	470			
INTERVENÇÃO	Entre Grupos	77,757	1	77,757	4,872	,028
	Nos grupos	7485,916	469	15,961		
	Total	7563,673	470			
PERCEÇÕES	Entre Grupos	3,440	1	3,440	,625	,430
	Nos grupos	2572,244	467	5,508		
	Total	2575,684	468			

CAPACIDADE	Entre Grupos	1,168	1	1,168	,208	,649
	Nos grupos	2633,217	468	5,627		
	Total	2634,385	469			
RELAÇÃO	Entre Grupos	16,473	1	16,473	2,650	,104
	Nos grupos	2915,616	469	6,217		
	Total	2932,089	470			
EACR	Entre Grupos	14,771	1	14,771	,102	,750
	Nos grupos	67862,513	467	145,316		
	Total	67877,284	468			

#### IDADE - Escala de Autopercepção dos Comportamentos de Risco

##### Descritivos

IDADE	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
RELEVÂNCIA	dos 24 aos 39	112	24,13	3,496	,330	23,48	24,79	12	30
	dos 40 aos 49	191	24,13	3,089	,224	23,68	24,57	12	30
	dos 50 aos 65	167	24,25	3,148	,244	23,77	24,73	14	30
	Total	470	24,17	3,205	,148	23,88	24,46	12	30
PREOCUPAÇÕES	dos 24 aos 39	112	17,98	1,959	,185	17,62	18,35	11	20
	dos 40 aos 49	191	17,94	2,003	,145	17,66	18,23	11	20
	dos 50 aos 65	168	18,09	2,032	,157	17,78	18,40	12	20
	Total	471	18,00	2,000	,092	17,82	18,19	11	20
INTERVENÇÃO	dos 24 aos 39	112	17,34	3,535	,334	16,68	18,00	7	25
	dos 40 aos 49	191	17,35	4,098	,297	16,77	17,94	8	25
	dos 50 aos 65	168	17,46	4,227	,326	16,81	18,10	5	25
	Total	471	17,39	4,012	,185	17,02	17,75	5	25

PERCEÇÕES	dos 24 aos 39	111	16,41	2,188	,208	15,99	16,82	12	20
	dos 40 aos 49	191	16,13	2,462	,178	15,78	16,48	8	20
	dos 50 aos 65	167	16,33	2,317	,179	15,98	16,68	8	20
	Total	469	16,27	2,346	,108	16,05	16,48	8	20
CAPACIDADE	dos 24 aos 39	112	14,34	2,108	,199	13,94	14,73	8	20
	dos 40 aos 49	191	13,90	2,382	,172	13,56	14,24	8	20
	dos 50 aos 65	167	13,99	2,514	,195	13,61	14,38	6	20
	Total	470	14,04	2,370	,109	13,82	14,25	6	20
RELAÇÃO	dos 24 aos 39	112	15,29	2,441	,231	14,84	15,75	10	20
	dos 40 aos 49	191	14,68	2,564	,186	14,31	15,05	6	20
	dos 50 aos 65	168	14,99	2,440	,188	14,62	15,36	9	20
	Total	471	14,94	2,498	,115	14,71	15,16	6	20
EACR	dos 24 aos 39	111	120,1	11,797	1,120	117,91	122,35	94	151
	dos 40 aos 49	191	118,2	11,798	,854	116,48	119,85	76	147
	dos 50 aos 65	167	120,0	12,447	,963	118,10	121,90	78	148
	Total	469	119,3	12,043	,556	118,19	120,38	76	151

#### Teste de Homogeneidade de Variâncias

IDADE	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
RELEVÂNCIA	,384	2	467	,681
PREOCUPA- ÇÕES	,694	2	468	,500
INTERVENÇÃO	1,220	2	468	,296
PERCEÇÕES	,035	2	466	,966
CAPACIDADE	,851	2	467	,428
RELAÇÃO	,239	2	468	,788
EACR	,224	2	466	,800

#### ANOVA

IDADE		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
RELEVÂNCIA	Entre Grupos	1,628	2	,814	,079	,924
	Nos grupos	4815,412	467	10,311		
	Total	4817,040	469			
PREOCUPA- ÇÕES	Entre Grupos	2,000	2	1,000	,249	,780
	Nos grupos	1877,991	468	4,013		
	Total	1879,992	470			

INTERVENÇÃO	Entre Grupos	1,360	2	,680	,042	,959
	Nos grupos	7562,313	468	16,159		
	Total	7563,673	470			
PERCEÇÕES	Entre Grupos	6,314	2	3,157	,573	,564
	Nos grupos	2569,371	466	5,514		
	Total	2575,684	468			
CAPACIDADE	Entre Grupos	14,378	2	7,189	1,281	,279
	Nos grupos	2620,007	467	5,610		
	Total	2634,385	469			
RELAÇÃO	Entre Grupos	27,318	2	13,659	2,201	,112
	Nos grupos	2904,771	468	6,207		
	Total	2932,089	470			
EACR	Entre Grupos	402,411	2	201,205	1,390	,250
	Nos grupos	67474,873	466	144,796		
	Total	67877,284	468			

**EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL – ESCALA DE AUTOPERCEÇÃO DOS COMPORTAMENTOS DE RISCO**

**Descritivos**

TOTAL DE ANOS DE SERVIÇO	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
RELEVÂNCIA	1 a 19 anos	211	24,11	3,291	,227	23,66	24,56	12	30
	20 a 42 anos	259	24,22	3,138	,195	23,84	24,61	12	30
	Total	470	24,17	3,205	,148	23,88	24,46	12	30
PREOCUPAÇÕES	1 a 19 anos	211	18,05	1,933	,133	17,79	18,31	11	20
	20 a 42 anos	260	17,97	2,056	,127	17,71	18,22	11	20
	Total	471	18,00	2,000	,092	17,82	18,19	11	20
INTERVENÇÃO	1 a 19 anos	211	17,46	3,701	,255	16,96	17,97	7	25
	20 a 42 anos	260	17,32	4,253	,264	16,80	17,84	5	25
	Total	471	17,39	4,012	,185	17,02	17,75	5	25

PERCEÇÕES	1 a 19 anos	210	16,39	2,298	,159	16,07	16,70	8	20
	20 a 42 anos	259	16,17	2,384	,148	15,88	16,46	8	20
	Total	469	16,27	2,346	,108	16,05	16,48	8	20
CAPACIDADE	1 a 19 anos	211	14,19	2,289	,158	13,88	14,50	8	20
	20 a 42 anos	259	13,91	2,431	,151	13,61	14,21	6	20
	Total	470	14,04	2,370	,109	13,82	14,25	6	20
RELAÇÃO	1 a 19 anos	211	15,12	2,425	,167	14,79	15,45	8	20
	20 a 42 anos	260	14,78	2,550	,158	14,47	15,10	6	20
	Total	471	14,94	2,498	,115	14,71	15,16	6	20
EACR	1 a 19 anos	210	120,4	11,779	,813	118,76	121,97	88	151
	20 a 42 anos	259	118,4	12,205	,758	116,91	119,90	76	148
	Total	469	119,3	12,043	,556	118,19	120,38	76	151

#### Teste de Homogeneidade de Variâncias

TOTAL DE ANOS DE SERVIÇO	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
RELEVÂNCIA	,005	1	468	,943
PREOCUPA-ÇÕES	1,947	1	469	,164
INTERVENÇÃO	2,475	1	469	,116
PERCEÇÕES	,117	1	467	,732
CAPACIDADE	,414	1	468	,520
RELAÇÃO	,506	1	469	,477
EACR	,000	1	467	,995

#### ANOVA

TOTAL DE ANOS DE SERVIÇO		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
RELEVÂNCIA	Entre Grupos	1,536	1	1,536	,149	,699
	Nos grupos	4815,504	468	10,290		
	Total	4817,040	469			
PREOCUPA-ÇÕES	Entre Grupos	,877	1	,877	,219	,640
	Nos grupos	1879,115	469	4,007		
	Total	1879,992	470			

INTERVENÇÃO	Entre Grupos	2,328	1	2,328	,144	,704
	Nos grupos	7561,345	469	16,122		
	Total	7563,673	470			
PERCEÇÕES	Entre Grupos	5,402	1	5,402	,982	,322
	Nos grupos	2570,282	467	5,504		
	Total	2575,684	468			
CAPACIDADE	Entre Grupos	9,011	1	9,011	1,606	,206
	Nos grupos	2625,375	468	5,610		
	Total	2634,385	469			
RELAÇÃO	Entre Grupos	13,355	1	13,355	2,146	,144
	Nos grupos	2918,735	469	6,223		
	Total	2932,089	470			
EACR	Entre Grupos	446,084	1	446,084	3,089	,079
	Nos grupos	67431,199	467	144,392		
	Total	67877,284	468			

**EXPERIÊNCIA NA ESCOLA ATUAL (2011/2012) – Escala de Auto percepção dos Comportamentos de Risco**

**Descritivos**

Tempo de Serviço na Atual Escola	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
RELEVÂNCIA	0 a 13 anos	278	24,09	3,345	,201	23,70	24,48	12	30
	14 aos 34 anos	192	24,29	2,995	,216	23,87	24,72	18	30
	Total	470	24,17	3,205	,148	23,88	24,46	12	30
PREOCUPAÇÕES	0 a 13 anos	278	18,17	1,921	,115	17,95	18,40	11	20
	14 aos 34 anos	193	17,76	2,090	,150	17,46	18,06	12	20
	Total	471	18,00	2,000	,092	17,82	18,19	11	20
INTERVENÇÃO	0 a 13 anos	278	17,49	3,855	,231	17,03	17,94	5	25
	14 aos 34 anos	193	17,24	4,232	,305	16,64	17,84	6	25
	Total	471	17,39	4,012	,185	17,02	17,75	5	25
PERCEÇÕES	0 a 13 anos	277	16,30	2,301	,138	16,02	16,57	8	20
	4 aos 34 anos	192	16,22	2,414	,174	15,88	16,57	8	20
	Total	469	16,27	2,346	,108	16,05	16,48	8	20
CAPACIDADE	0 a 13 anos	278	14,08	2,190	,131	13,82	14,34	8	20
	14 aos 34 anos	192	13,97	2,613	,189	13,60	14,34	6	20
	Total	470	14,04	2,370	,109	13,82	14,25	6	20
RELAÇÃO	0 a 13 anos	278	14,92	2,531	,152	14,62	15,22	8	20
	14 aos 34 anos	193	14,96	2,455	,177	14,62	15,31	6	20
	Total	471	14,94	2,498	,115	14,71	15,16	6	20
EACR	0 a 13 anos	277	119,6	12,149	,730	118,16	121,04	76	151
	14 aos 34 anos	192	118,8	11,905	,859	117,13	120,52	85	147
	Total	469	119,3	12,043	,556	118,19	120,38	76	151

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

Tempo de Serviço na Atual Escola	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
RELEVÂNCIA	,425	1	468	,515
PREOCUPAÇÕES	5,504	1	469	,019
INTERVENÇÃO	1,756	1	469	,186
PERCEÇÕES	,027	1	467	,870
CAPACIDADE	4,799	1	468	,029
RELAÇÃO	,344	1	469	,558
EACR	,028	1	467	,867

**ANOVA**

Tempo de Serviço na Atual Escola		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
RELEVÂNCIA	Entre Grupos	4,622	1	4,622	,449	,503
	Nos grupos	4812,418	468	10,283		
	Total	4817,040	469			
PREOCUPAÇÕES	Entre Grupos	19,243	1	19,243	4,850	,028
	Nos grupos	1860,748	469	3,967		
	Total	1879,992	470			
INTERVENÇÃO	Entre Grupos	7,169	1	7,169	,445	,505
	Nos grupos	7556,504	469	16,112		
	Total	7563,673	470			
PERCEÇÕES	Entre Grupos	,589	1	,589	,107	,744
	Nos grupos	2575,095	467	5,514		
	Total	2575,684	468			
CAPACIDADE	Entre Grupos	1,475	1	1,475	,262	,609
	Nos grupos	2632,910	468	5,626		
	Total	2634,385	469			
RELAÇÃO	Entre Grupos	,246	1	,246	,039	,843
	Nos grupos	2931,843	469	6,251		
	Total	2932,089	470			
EACR	Entre Grupos	67,436	1	67,436	,464	,496
	Nos grupos	67809,848	467	145,203		
	Total	67877,284	468			

## GRAU DE ENSINO DA ESCOLA – Escala de Autopercepção dos Comportamentos de Risco

## Descritivos

Grau de Ensino da Escola	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
<b>RELEVÂNCIA</b>								
3º ciclo	104	24,21	3,438	,337	23,54	24,88	14	30
3º ciclo e Secundário	214	23,86	3,087	,211	23,44	24,28	12	30
Secundário	152	24,59	3,176	,258	24,08	25,09	18	30
Total	470	24,17	3,205	,148	23,88	24,46	12	30
<b>PREOCUPAÇÕES</b>								
3º ciclo	104	17,94	2,018	,198	17,55	18,33	12	20
3º ciclo e Secundário	214	17,99	1,981	,135	17,72	18,26	11	20
Secundário	153	18,07	2,025	,164	17,74	18,39	11	20
Total	471	18,00	2,000	,092	17,82	18,19	11	20
<b>INTERVENÇÃO</b>								
3º ciclo	104	17,41	3,908	,383	16,65	18,17	7	25
3º ciclo e Secundário	214	17,38	4,012	,274	16,84	17,92	6	25
Secundário	153	17,38	4,106	,332	16,72	18,03	5	25
Total	471	17,39	4,012	,185	17,02	17,75	5	25
<b>PERCEÇÕES</b>								
3º ciclo	103	16,45	2,516	,248	15,95	16,94	8	20
3º ciclo e Secundário	214	16,29	2,210	,151	16,00	16,59	10	20
Secundário	152	16,11	2,417	,196	15,72	16,49	8	20
Total	469	16,27	2,346	,108	16,05	16,48	8	20
<b>CAPACIDADE</b>								
3º ciclo	104	14,39	2,227	,218	13,96	14,83	9	20
3º ciclo e Secundário	214	13,79	2,423	,166	13,47	14,12	6	20
Secundário	152	14,13	2,366	,192	13,75	14,51	8	20
Total	470	14,04	2,370	,109	13,82	14,25	6	20
<b>RELAÇÃO</b>								
3º ciclo	104	14,83	2,736	,268	14,29	15,36	6	20
3º ciclo e Secundário	214	14,96	2,380	,163	14,64	15,28	7	20
Secundário	153	14,98	2,504	,202	14,58	15,38	9	20
Total	471	14,94	2,498	,115	14,71	15,16	6	20
<b>EACR</b>								
3º ciclo	103	120,7	12,858	1,267	118,22	123,25	86	147
3º ciclo e Secundário	214	118,6	12,082	,826	117,04	120,29	76	151
Secundário	152	119,2	11,399	,925	117,34	121,00	78	148
Total	469	119,3	12,043	,556	118,19	120,38	76	151

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

Grau de Ensino da Escola	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
RELEVÂNCIA	1,596	2	467	,204
PREOCUPAÇÕES	,263	2	468	,769
INTERVENÇÃO	,279	2	468	,756
PERCEÇÕES	1,476	2	466	,230
CAPACIDADE	,566	2	467	,568
RELAÇÃO	1,694	2	468	,185
EACR	1,204	2	466	,301

## ANOVA

Grau de Ensino da Escola		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
RELEVÂNCIA	Entre Grupos	47,012	2	23,506	2,301	,101
	Nos grupos	4770,029	467	10,214		
	Total	4817,040	469			
PREOCUPA- ÇÕES	Entre Grupos	1,010	2	,505	,126	,882
	Nos grupos	1878,982	468	4,015		
	Total	1879,992	470			
INTERVENÇÃO	Entre Grupos	,098	2	,049	,003	,997
	Nos grupos	7563,575	468	16,161		
	Total	7563,673	470			
PERCEÇÕES	Entre Grupos	7,459	2	3,730	,677	,509
	Nos grupos	2568,225	466	5,511		
	Total	2575,684	468			
CAPACIDADE	Entre Grupos	27,227	2	13,613	2,438	,088
	Nos grupos	2607,158	467	5,583		
	Total	2634,385	469			
RELAÇÃO	Entre Grupos	1,642	2	,821	,131	,877
	Nos grupos	2930,447	468	6,262		
	Total	2932,089	470			
EACR	Entre Grupos	302,033	2	151,016	1,041	,354
	Nos grupos	67575,251	466	145,011		
	Total	67877,284	468			

**HABILITAÇÕES LITERÁRIAS – Escala de Autopercepção dos Comportamentos de Risco****Descritivos**

Habilitações Literárias	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
RELEVÂNCIA	Graduação	344	24,16	3,083	,166	23,83	24,48	12	30
	Pós-graduação	126	24,21	3,530	,314	23,59	24,84	12	30
	Total	470	24,17	3,205	,148	23,88	24,46	12	30
PREOCUPAÇÕES	Graduação	345	17,92	2,017	,109	17,71	18,14	11	20
	Pós-graduação	126	18,23	1,944	,173	17,89	18,57	11	20
	Total	471	18,00	2,000	,092	17,82	18,19	11	20
INTERVENÇÃO	Graduação	345	17,53	3,911	,211	17,11	17,94	5	25
	Pós-graduação	126	17,00	4,267	,380	16,25	17,75	6	25
	Total	471	17,39	4,012	,185	17,02	17,75	5	25
PERCEÇÕES	Graduação	343	16,14	2,250	,122	15,90	16,38	8	20
	Pós-graduação	126	16,60	2,568	,229	16,15	17,06	8	20
	Total	469	16,27	2,346	,108	16,05	16,48	8	20
CAPACIDADE	Graduação	344	14,06	2,305	,124	13,82	14,31	6	20
	Pós-graduação	126	13,97	2,549	,227	13,52	14,42	8	20
	Total	470	14,04	2,370	,109	13,82	14,25	6	20
RELAÇÃO	Graduação	345	14,80	2,391	,129	14,55	15,06	6	20
	Pós-graduação	126	15,30	2,746	,245	14,82	15,79	7	20
	Total	471	14,94	2,498	,115	14,71	15,16	6	20
EACR	Graduação	343	119,5	12,118	,654	118,16	120,74	76	151
	Pós-graduação	126	118,8	11,874	1,058	116,74	120,93	91	145
	Total	469	119,3	12,043	,556	118,19	120,38	76	151

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

<b>Habilitações Literárias</b>	Estadística de Levene	df1	df2	Sig.
RELEVÂNCIA	3,385	1	468	,066
PREOCUPAÇÕES	,716	1	469	,398
INTERVENÇÃO	,871	1	469	,351
PERCEÇÕES	3,596	1	467	,059
CAPACIDADE	,774	1	468	,380
RELAÇÃO	4,858	1	469	,028
EACR	,000	1	467	,996

**ANOVA**

<b>Habilitações Literárias</b>		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
RELEVÂNCIA	Entre Grupos	,303	1	,303	,029	,864
	Nos grupos	4816,738	468	10,292		
	Total	4817,040	469			
PREOCUPA- ÇÕES	Entre Grupos	8,779	1	8,779	2,200	,139
	Nos grupos	1871,212	469	3,990		
	Total	1879,992	470			
INTERVENÇÃO	Entre Grupos	25,685	1	25,685	1,598	,207
	Nos grupos	7537,988	469	16,072		
	Total	7563,673	470			
PERCEÇÕES	Entre Grupos	19,526	1	19,526	3,567	,060
	Nos grupos	2556,159	467	5,474		
	Total	2575,684	468			
CAPACIDADE	Entre Grupos	,794	1	,794	,141	,707
	Nos grupos	2633,591	468	5,627		
	Total	2634,385	469			
RELAÇÃO	Entre Grupos	22,952	1	22,952	3,700	,055
	Nos grupos	2909,137	469	6,203		
	Total	2932,089	470			
EACR	Entre Grupos	34,926	1	34,926	,240	,624
	Nos grupos	67842,357	467	145,273		
	Total	67877,284	468			

## SITUAÇÃO PROFISSIONAL – Escala de Autopercepção dos Comportamentos de Risco

Situação Profissional		Descritivos							
		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
RELEVÂNCIA	Professor Contratado	85	24,35	3,127	,339	23,68	25,03	12	30
	Professor do Quadro de Nomeação Definitiva	385	24,13	3,224	,164	23,81	24,46	12	30
	Total	470	24,17	3,205	,148	23,88	24,46	12	30
PREOCUPAÇÕES	Professor Contratado	85	17,78	1,990	,216	17,35	18,21	11	20
	Professor do Quadro de Nomeação Definitiva	386	18,05	2,001	,102	17,85	18,25	11	20
	Total	471	18,00	2,000	,092	17,82	18,19	11	20
INTERVENÇÃO	Professor Contratado	85	17,42	3,646	,395	16,64	18,21	7	25
	Professor do Quadro de Nomeação Definitiva	386	17,38	4,092	,208	16,97	17,79	5	25
	Total	471	17,39	4,012	,185	17,02	17,75	5	25
PERCEÇÕES	Professor Contratado	85	16,26	2,183	,237	15,79	16,73	12	20
	Professor do Quadro de Nomeação Definitiva	384	16,27	2,383	,122	16,03	16,51	8	20
	Total	469	16,27	2,346	,108	16,05	16,48	8	20
CAPACIDADE	Professor Contratado	85	14,28	1,962	,213	13,86	14,71	8	18
	Professor do Quadro de Nomeação Definitiva	385	13,98	2,450	,125	13,74	14,23	6	20
	Total	470	14,04	2,370	,109	13,82	14,25	6	20

RELAÇÃO	Professor Contratado	85	15,41	2,222	,241	14,93	15,89	10	20
	Professor do Quadro de Nomeação Definitiva	386	14,83	2,545	,130	14,58	15,09	6	20
	Total	471	14,94	2,498	,115	14,71	15,16	6	20
EACR	Professor Contratado	85	120,3	10,832	1,175	117,95	122,62	88	143
	Professor do Quadro de Nomeação Definitiva	384	119,1	12,297	,628	117,83	120,30	76	151
	Total	469	119,3	12,043	,556	118,19	120,38	76	151

### Teste de Homogeneidade de Variâncias

Situação Profissional	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
RELEVÂNCIA	,528	1	468	,468
PREOCUPAÇÕES	,000	1	469	,990
INTERVENÇÃO	1,232	1	469	,268
PERCEÇÕES	,350	1	467	,554
CAPACIDADE	3,907	1	468	,049
RELAÇÃO	3,483	1	469	,063
EACR	2,656	1	467	,104

### ANOVA

Situação Profissional		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
RELEVÂNCIA	Entre Grupos	3,385	1	3,385	,329	,566
	Nos grupos	4813,656	468	10,286		
	Total	4817,040	469			
PREOCUPAÇÕES	Entre Grupos	5,381	1	5,381	1,346	,247
	Nos grupos	1874,610	469	3,997		
	Total	1879,992	470			
INTERVENÇÃO	Entre Grupos	,143	1	,143	,009	,925
	Nos grupos	7563,530	469	16,127		
	Total	7563,673	470			
PERCEÇÕES	Entre Grupos	,006	1	,006	,001	,973
	Nos grupos	2575,678	467	5,515		
	Total	2575,684	468			

CAPACIDADE	Entre Grupos	6,289	1	6,289	1,120	,290
	Nos grupos	2628,096	468	5,616		
	Total	2634,385	469			
RELAÇÃO	Entre Grupos	23,447	1	23,447	3,781	,052
	Nos grupos	2908,643	469	6,202		
	Total	2932,089	470			
EACR	Entre Grupos	103,560	1	103,560	,714	,399
	Nos grupos	67773,724	467	145,126		
	Total	67877,284	468			

**GRUPO DE RECRUTAMENTO – Escala de Autoperceção dos Comportamentos de Risco**

**Descritivos**

Grupo de Recrutamento	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Técnicos Especializados	6	27,33	3,204	1,308	23,97	30,70	23	30
Educação Moral e Religiosa Católica	4	26,25	2,217	1,109	22,72	29,78	23	28
Português	44	24,25	3,551	,535	23,17	25,33	16	30
Francês	2	26,50	,707	,500	20,15	32,85	26	27
Inglês	38	23,87	2,859	,464	22,93	24,81	19	30
Alemão	1	27,00	.	.	.	.	27	27
Espanhol	3	22,67	7,095	4,096	5,04	40,29	15	29
História	29	24,52	3,671	,682	23,12	25,91	12	30
Filosofia	14	24,29	3,667	,980	22,17	26,40	18	30
Geografia	36	23,42	2,511	,419	22,57	24,27	18	30
Economia e Contabilidade	25	24,96	3,208	,642	23,64	26,28	19	30
Matemática	37	23,32	3,536	,581	22,15	24,50	12	29
Físico-Química	36	23,50	2,823	,471	22,54	24,46	16	29
Biologia e Geologia	47	24,68	3,324	,485	23,70	25,66	14	30
Educação Tecnológica	15	24,47	3,420	,883	22,57	26,36	19	29
Eletrotecnia	3	25,67	2,517	1,453	19,42	31,92	23	28
Informática	26	23,77	3,513	,689	22,35	25,19	16	30
Artes Visuais	21	25,38	2,459	,537	24,26	26,50	21	30
Música	1	25,00	.	.	.	.	25	25
Educação Física	74	23,85	2,861	,333	23,19	24,51	15	30

Educação Especial	8	24,75	3,576	1,264	21,76	27,74	21	30
Total	470	24,17	3,205	,148	23,88	24,46	12	30
<b>PREOCUPAÇÕES</b>								
Técnicos Especializados	6	19,00	1,673	,683	17,24	20,76	16	20
Educação Moral e Religiosa Católica	4	19,00	1,155	,577	17,16	20,84	18	20
Português	45	18,49	1,792	,267	17,95	19,03	14	20
Francês	2	20,00	,000	,000	20,00	20,00	20	20
Inglês	38	17,53	2,263	,367	16,78	18,27	12	20
Alemão	1	20,00	.	.	.	.	20	20
Espanhol	3	18,00	2,000	1,155	13,03	22,97	16	20
História	29	17,38	2,426	,451	16,46	18,30	11	20
Filosofia	14	18,07	2,200	,588	16,80	19,34	14	20
Geografia	36	17,31	1,939	,323	16,65	17,96	13	20
Economia e Contabilidade	25	18,76	1,665	,333	18,07	19,45	14	20
Matemática	37	18,14	2,213	,364	17,40	18,87	13	20
Físico-Química	36	18,11	1,848	,308	17,49	18,74	14	20
Biologia e Geologia	47	18,02	1,917	,280	17,46	18,58	14	20
Educação Tecnológica	15	17,27	2,374	,613	15,95	18,58	11	20
Eletrotécnica	3	17,67	1,528	,882	13,87	21,46	16	19
Informática	26	18,19	1,767	,346	17,48	18,91	16	20
Artes Visuais	21	17,86	2,393	,522	16,77	18,95	12	20
Música	1	19,00	.	.	.	.	19	19
Educação Física	74	18,05	1,797	,209	17,64	18,47	14	20
Educação Especial	8	18,00	1,852	,655	16,45	19,55	16	20
Total	471	18,00	2,000	,092	17,82	18,19	11	20
<b>INTERVENÇÃO</b>								
Técnicos Especializados	6	17,83	5,529	2,257	12,03	23,64	8	22
Educação Moral e Religiosa Católica	4	21,00	3,367	1,683	15,64	26,36	16	23
Português	45	16,98	4,382	,653	15,66	18,29	9	25
Francês	2	16,00	11,314	8,000	-85,65	117,65	8	24
Inglês	38	16,42	4,391	,712	14,98	17,86	7	25
Alemão	1	21,00	.	.	.	.	21	21
Espanhol	3	17,00	4,359	2,517	6,17	27,83	12	20
História	29	17,17	4,441	,825	15,48	18,86	5	25
Filosofia	14	17,14	3,697	,988	15,01	19,28	8	21
Geografia	36	16,50	4,306	,718	15,04	17,96	9	25
Economia e Contabilidade	25	17,08	4,443	,889	15,25	18,91	6	25
Matemática	37	17,00	4,223	,694	15,59	18,41	9	25
Físico-Química	36	16,50	3,566	,594	15,29	17,71	6	22
Biologia e Geologia	47	17,64	3,697	,539	16,55	18,72	7	25
Educação Tecnológica	15	17,67	3,885	1,003	15,52	19,82	10	25

	Eletrotecnia	3	16,67	4,041	2,333	6,63	26,71	12	19
	Informática	26	17,88	3,502	,687	16,47	19,30	12	25
	Artes Visuais	21	16,81	3,842	,838	15,06	18,56	9	23
	Música	1	18,00	.	.	.	.	18	18
	Educação Física	74	19,16	3,167	,368	18,43	19,90	11	25
	Educação Especial	8	15,75	2,712	,959	13,48	18,02	12	19
	Total	471	17,39	4,012	,185	17,02	17,75	5	25
PERCEÇÕES	Técnicos Especializados	6	17,33	1,506	,615	15,75	18,91	16	19
	Educação Moral e Religiosa Católica	4	17,00	3,559	1,780	11,34	22,66	12	20
	Português	44	15,89	2,223	,335	15,21	16,56	8	20
	Francês	2	16,00	2,828	2,000	-9,41	41,41	14	18
	Inglês	38	16,82	2,103	,341	16,12	17,51	12	20
	Alemão	1	19,00	.	.	.	.	19	19
	Espanhol	3	14,67	2,309	1,333	8,93	20,40	12	16
	História	29	16,03	2,368	,440	15,13	16,94	10	20
	Filosofia	14	16,50	3,132	,837	14,69	18,31	10	20
	Geografia	35	16,29	2,066	,349	15,58	17,00	12	20
	Economia e Contabilidade	25	15,76	2,712	,542	14,64	16,88	8	20
	Matemática	37	16,35	2,418	,397	15,55	17,16	12	20
	Físico-Química	36	16,47	2,656	,443	15,57	17,37	8	20
	Biologia e Geologia	47	15,83	2,268	,331	15,16	16,50	10	20
	Educação Tecnológica	15	15,87	2,475	,639	14,50	17,24	12	20
	Eletrotecnia	3	16,67	3,512	2,028	7,94	25,39	13	20
	Informática	26	16,42	2,003	,393	15,61	17,23	12	20
	Artes Visuais	21	16,29	2,452	,535	15,17	17,40	12	20
	Música	1	19,00	.	.	.	.	19	19
	Educação Física	74	16,58	2,305	,268	16,05	17,12	8	20
Educação Especial	8	14,88	1,553	,549	13,58	16,17	12	17	
Total	469	16,27	2,346	,108	16,05	16,48	8	20	
CAPACIDADE	Técnicos Especializados	6	16,17	2,401	,980	13,65	18,69	12	18
	Educação Moral e Religiosa Católica	4	14,50	2,082	1,041	11,19	17,81	12	17
	Português	44	14,11	2,805	,423	13,26	14,97	8	20
	Francês	2	14,00	7,071	5,000	-49,53	77,53	9	19
	Inglês	38	13,74	1,719	,279	13,17	14,30	8	17
	Alemão	1	20,00	.	.	.	.	20	20
	Espanhol	3	14,67	,577	,333	13,23	16,10	14	15
	História	29	14,17	2,522	,468	13,21	15,13	8	20
	Filosofia	14	13,21	2,914	,779	11,53	14,90	8	17
	Geografia	36	13,17	2,689	,448	12,26	14,08	9	20

	Economia e Contabilidade	25	14,08	2,676	,535	12,98	15,18	6	18
	Matemática	37	14,03	2,088	,343	13,33	14,72	9	18
	Físico-Química	36	13,44	2,076	,346	12,74	14,15	9	20
	Biologia e Geologia	47	13,72	2,154	,314	13,09	14,36	9	19
	Educação Tecnológica	15	14,53	2,503	,646	13,15	15,92	10	20
	Eletrotécnica	3	15,33	,577	,333	13,90	16,77	15	16
	Informática	26	14,81	2,350	,461	13,86	15,76	9	20
	Artes Visuais	21	14,86	2,744	,599	13,61	16,11	10	20
	Música	1	16,00	.	.	.	.	16	16
	Educação Física	74	14,12	1,880	,219	13,69	14,56	9	19
	Educação Especial	8	14,38	2,875	1,017	11,97	16,78	12	20
	Total	470	14,04	2,370	,109	13,82	14,25	6	20
RELAÇÃO	Técnicos Especializados	6	16,83	1,169	,477	15,61	18,06	16	19
	Educação Moral e Religiosa Católica	4	14,75	2,630	1,315	10,57	18,93	11	17
	Português	45	14,49	3,042	,454	13,57	15,40	7	20
	Francês	2	17,00	1,414	1,000	4,29	29,71	16	18
	Inglês	38	14,50	2,669	,433	13,62	15,38	8	20
	Alemão	1	20,00	.	.	.	.	20	20
	Espanhol	3	15,67	3,512	2,028	6,94	24,39	12	19
	História	29	15,28	2,433	,452	14,35	16,20	9	19
	Filosofia	14	14,57	2,472	,661	13,14	16,00	10	20
	Geografia	36	14,58	2,130	,355	13,86	15,30	10	18
	Economia e Contabilidade	25	15,28	2,542	,508	14,23	16,33	10	20
	Matemática	37	15,00	2,014	,331	14,33	15,67	10	20
	Físico-Química	36	14,94	2,414	,402	14,13	15,76	10	20
	Biologia e Geologia	47	14,51	2,349	,343	13,82	15,20	9	20
	Educação Tecnológica	15	15,40	2,530	,653	14,00	16,80	11	20
	Eletrotécnica	3	16,00	2,646	1,528	9,43	22,57	14	19
	Informática	26	14,62	2,624	,515	13,56	15,68	9	18
	Artes Visuais	21	14,86	3,214	,701	13,39	16,32	6	19
	Música	1	20,00	.	.	.	.	20	20
	Educação Física	74	15,30	2,286	,266	14,77	15,83	11	20
Educação Especial	8	14,88	2,416	,854	12,85	16,90	12	19	
	Total	471	14,94	2,498	,115	14,71	15,16	6	20
EACR	Técnicos Especializados	6	127,8	12,254	5,003	114,97	140,69	111	141
	Educação Moral e Religiosa Católica	4	126,0	19,149	9,574	95,53	156,47	99	143
	Português	44	117,6	13,183	1,987	113,56	121,58	93	145
	Francês	2	117,0	21,213	15,000	-73,59	307,59	102	132
	Inglês	38	119,2	12,637	2,050	115,06	123,36	91	148

Alemão	1	138,0	.	.	.	.	138	138
Espanhol	3	114,3	6,110	3,528	99,16	129,51	109	121
História	29	118,9	14,143	2,626	113,59	124,35	76	137
Filosofia	14	117,6	12,935	3,457	110,17	125,11	91	133
Geografia	35	115,7	10,923	1,846	111,99	119,50	88	135
Economia e Contabilidade	25	120,8	13,307	2,661	115,31	126,29	89	143
Matemática	37	118,6	12,353	2,031	114,45	122,69	94	141
Físico-Química	36	117,4	10,437	1,739	113,83	120,89	85	138
Biologia e Geologia	47	119,4	10,551	1,539	116,29	122,48	86	139
Educação Tecnológica	15	121,9	14,420	3,723	113,95	129,92	96	147
Eletrotécnica	3	125,7	8,963	5,175	103,40	147,93	120	136
Informática	26	120,8	13,052	2,560	115,50	126,04	90	147
Artes Visuais	21	119,1	13,236	2,888	113,07	125,12	92	147
Música	1	131,0	.	.	.	.	131	131
Educação Física	74	120,8	9,904	1,151	118,50	123,09	98	151
Educação Especial	8	118,4	12,794	4,524	107,68	129,07	98	136
Total	469	119,3	12,043	,556	118,19	120,38	76	151

### Teste de Homogeneidade de Variâncias

Grupo de Recrutamento	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
RELEVÂNCIA	1,190 <sup>a</sup>	18	449	,265
PREOCUPAÇÕES	1,644 <sup>b</sup>	18	450	,046
INTERVENÇÃO	1,541 <sup>c</sup>	18	450	,072
PERCEÇÕES	,532 <sup>d</sup>	18	448	,943
CAPACIDADE	2,238 <sup>e</sup>	18	449	,003
RELAÇÃO	1,180 <sup>f</sup>	18	450	,273
EACR	,869 <sup>g</sup>	18	448	,617

- a. Os grupos com apenas um caso são ignorados no cálculo do teste de homogeneidade de variância para RELEVÂNCIA.  
b. Os grupos com apenas um caso são ignorados no cálculo do teste de homogeneidade de variância para PREOCUPAÇÕES.  
c. Os grupos com apenas um caso são ignorados no cálculo do teste de homogeneidade de variância para INTERVENÇÃO.  
d. Os grupos com apenas um caso são ignorados no cálculo do teste de homogeneidade de variância para PERCEÇÕES.  
e. Os grupos com apenas um caso são ignorados no cálculo do teste de homogeneidade de variância para CAPACIDADE.  
f. Os grupos com apenas um caso são ignorados no cálculo do teste de homogeneidade de variância para RELAÇÃO.  
g. Os grupos com apenas um caso são ignorados no cálculo do teste de homogeneidade de variância para EACR.

## ANOVA

Grupo de Recrutamento		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
RELEVÂNCIA	Entre Grupos	255,236	20	12,762	1,256	,204
	Nos grupos	4561,804	449	10,160		
	Total	4817,040	469			
PREOCUPA- ÇÕES	Entre Grupos	96,466	20	4,823	1,217	,235
	Nos grupos	1783,525	450	3,963		
	Total	1879,992	470			
INTERVENÇÃO	Entre Grupos	454,609	20	22,730	1,439	,099
	Nos grupos	7109,064	450	15,798		
	Total	7563,673	470			
PERCEÇÕES	Entre Grupos	95,410	20	4,771	,862	,637
	Nos grupos	2480,274	448	5,536		
	Total	2575,684	468			
CAPACIDADE	Entre Grupos	166,693	20	8,335	1,517	,071
	Nos grupos	2467,692	449	5,496		
	Total	2634,385	469			
RELAÇÃO	Entre Grupos	139,790	20	6,989	1,126	,318
	Nos grupos	2792,299	450	6,205		
	Total	2932,089	470			
EACR	Entre Grupos	2471,454	20	123,573	,846	,656
	Nos grupos	65405,829	448	145,995		
	Total	67877,284	468			

**NÍVEIS DE ENSINO A QUEM LECIONAVAM - Escala de Auto percepção dos Comportamentos de Risco**

**Descritivos**

Básico Regular	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
RELEVÂNCIA	Sim	232	24,00	3,416	,224	23,56	24,45	12	30
	Não	238	24,34	2,983	,193	23,96	24,72	16	30
	Total	470	24,17	3,205	,148	23,88	24,46	12	30
PREOCUPAÇÕES	Sim	232	17,99	2,036	,134	17,73	18,25	11	20
	Não	239	18,02	1,968	,127	17,77	18,27	11	20
	Total	471	18,00	2,000	,092	17,82	18,19	11	20
INTERVENÇÃO	Sim	232	17,34	3,879	,255	16,84	17,85	7	25
	Não	239	17,43	4,144	,268	16,90	17,95	5	25
	Total	471	17,39	4,012	,185	17,02	17,75	5	25
PERCEÇÕES	Sim	231	16,39	2,356	,155	16,09	16,70	8	20
	Não	238	16,14	2,334	,151	15,84	16,44	8	20
	Total	469	16,27	2,346	,108	16,05	16,48	8	20
CAPACIDADE	Sim	232	14,03	2,229	,146	13,74	14,31	8	20
	Não	238	14,05	2,504	,162	13,73	14,37	6	20
	Total	470	14,04	2,370	,109	13,82	14,25	6	20
RELAÇÃO	Sim	232	14,81	2,616	,172	14,47	15,14	6	20
	Não	239	15,06	2,376	,154	14,76	15,37	9	20
	Total	471	14,94	2,498	,115	14,71	15,16	6	20
EACR	Sim	231	119,04	12,027	,791	117,48	120,60	76	151
	Não	238	119,52	12,079	,783	117,98	121,06	78	148
	Total	469	119,28	12,043	,556	118,19	120,38	76	151

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

<b>Básico Regular</b>	Estadística de Levene	df1	df2	Sig.
RELEVÂNCIA	,664	1	468	,415
PREOCUPAÇÕES	,509	1	469	,476
INTERVENÇÃO	,524	1	469	,470
PERCEÇÕES	,250	1	467	,617
CAPACIDADE	4,216	1	468	,041
RELAÇÃO	,727	1	469	,394
EACR	,092	1	467	,762

**ANOVA**

<b>Básico Regular</b>		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
RELEVÂNCIA	Entre Grupos	12,935	1	12,935	1,260	,262
	Nos grupos	4804,105	468	10,265		
	Total	4817,040	469			
PREOCUPA- ÇÕES	Entre Grupos	,076	1	,076	,019	,891
	Nos grupos	1879,916	469	4,008		
	Total	1879,992	470			
INTERVENÇÃO	Entre Grupos	,791	1	,791	,049	,825
	Nos grupos	7562,882	469	16,126		
	Total	7563,673	470			
PERCEÇÕES	Entre Grupos	7,390	1	7,390	1,344	,247
	Nos grupos	2568,294	467	5,500		
	Total	2575,684	468			
CAPACIDADE	Entre Grupos	,049	1	,049	,009	,926
	Nos grupos	2634,336	468	5,629		
	Total	2634,385	469			
RELAÇÃO	Entre Grupos	7,759	1	7,759	1,244	,265
	Nos grupos	2924,330	469	6,235		
	Total	2932,089	470			
EACR	Entre Grupos	27,239	1	27,239	,187	,665
	Nos grupos	67850,044	467	145,289		
	Total	67877,284	468			

## Descritivos

CEF tipo 2		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
RELEVÂNCIA	Sim	47	23,85	3,951	,576	22,69	25,01	12	30
	Não	423	24,21	3,115	,151	23,91	24,51	14	30
	Total	470	24,17	3,205	,148	23,88	24,46	12	30
PREOCUPAÇÕES	Sim	47	18,04	2,053	,299	17,44	18,65	11	20
	Não	424	18,00	1,996	,097	17,81	18,19	11	20
	Total	471	18,00	2,000	,092	17,82	18,19	11	20
INTERVENÇÃO	Sim	47	17,32	3,979	,580	16,15	18,49	6	25
	Não	424	17,39	4,020	,195	17,01	17,78	5	25
	Total	471	17,39	4,012	,185	17,02	17,75	5	25
PERCEÇÕES	Sim	47	16,06	2,480	,362	15,34	16,79	10	20
	Não	422	16,29	2,333	,114	16,07	16,51	8	20
	Total	469	16,27	2,346	,108	16,05	16,48	8	20
CAPACIDADE	Sim	47	14,15	2,236	,326	13,49	14,81	8	19
	Não	423	14,02	2,387	,116	13,80	14,25	6	20
	Total	470	14,04	2,370	,109	13,82	14,25	6	20
RELAÇÃO	Sim	47	14,89	2,737	,399	14,09	15,70	7	20
	Não	424	14,94	2,473	,120	14,70	15,18	6	20
	Total	471	14,94	2,498	,115	14,71	15,16	6	20
EACR	Sim	47	119,19	13,426	1,958	115,25	123,13	76	147
	Não	422	119,29	11,897	,579	118,16	120,43	78	151
	Total	469	119,28	12,043	,556	118,19	120,38	76	151

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

CEF tipo 2	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
RELEVÂNCIA	1,584	1	468	,209
PREOCUPA-ÇÕES	,000	1	469	,987
INTERVENÇÃO	,528	1	469	,468
PERCEÇÕES	,072	1	467	,789
CAPACIDADE	,119	1	468	,730
RELAÇÃO	,112	1	469	,738
EACR	,930	1	467	,335

## ANOVA

CEF tipo 2		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
RELEVÂNCIA	Entre Grupos	5,390	1	5,390	,524	,469
	Nos grupos	4811,650	468	10,281		
	Total	4817,040	469			
PREOCUPA-ÇÕES	Entre Grupos	,077	1	,077	,019	,890
	Nos grupos	1879,915	469	4,008		
	Total	1879,992	470			
INTERVENÇÃO	Entre Grupos	,236	1	,236	,015	,904
	Nos grupos	7563,437	469	16,127		
	Total	7563,673	470			
PERCEÇÕES	Entre Grupos	2,146	1	2,146	,389	,533
	Nos grupos	2573,538	467	5,511		
	Total	2575,684	468			
CAPACIDADE	Entre Grupos	,664	1	,664	,118	,731
	Nos grupos	2633,721	468	5,628		
	Total	2634,385	469			
RELAÇÃO	Entre Grupos	,095	1	,095	,015	,902
	Nos grupos	2931,994	469	6,252		
	Total	2932,089	470			
EACR	Entre Grupos	,443	1	,443	,003	,956
	Nos grupos	67876,841	467	145,347		
	Total	67877,284	468			

## Descritivos

CEF tipo 3		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
RELEVÂNCIA	Sim	16	23,56	2,632	,658	22,16	24,97	18	28
	Não	454	24,19	3,223	,151	23,90	24,49	12	30
	Total	470	24,17	3,205	,148	23,88	24,46	12	30
PREOCUPAÇÕES	Sim	16	17,81	1,834	,458	16,84	18,79	15	20
	Não	455	18,01	2,007	,094	17,83	18,20	11	20
	Total	471	18,00	2,000	,092	17,82	18,19	11	20
INTERVENÇÃO	Sim	16	17,13	3,775	,944	15,11	19,14	7	25
	Não	455	17,40	4,023	,189	17,02	17,77	5	25
	Total	471	17,39	4,012	,185	17,02	17,75	5	25
PERCEÇÕES	Sim	16	15,75	1,770	,443	14,81	16,69	12	19
	Não	453	16,28	2,363	,111	16,07	16,50	8	20
	Total	469	16,27	2,346	,108	16,05	16,48	8	20
CAPACIDADE	Sim	16	14,56	2,529	,632	13,21	15,91	8	20
	Não	454	14,02	2,365	,111	13,80	14,24	6	20
	Total	470	14,04	2,370	,109	13,82	14,25	6	20
RELAÇÃO	Sim	16	15,19	2,613	,653	13,79	16,58	11	20
	Não	455	14,93	2,496	,117	14,70	15,16	6	20
	Total	471	14,94	2,498	,115	14,71	15,16	6	20
EACR	Sim	16	120,56	12,992	3,248	113,64	127,49	100	145
	Não	453	119,24	12,021	,565	118,13	120,35	76	151
	Total	469	119,28	12,043	,556	118,19	120,38	76	151

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

CEF tipo 3	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
RELEVÂNCIA	1,035	1	468	,309
PREOCUPA-ÇÕES	,232	1	469	,630
INTERVENÇÃO	1,819	1	469	,178
PERCEÇÕES	2,671	1	467	,103
CAPACIDADE	,025	1	468	,874
RELAÇÃO	,054	1	469	,817
EACR	,636	1	467	,426

## ANOVA

CEF tipo 3		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
RELEVÂNCIA	Entre Grupos	6,160	1	6,160	,599	,439
	Nos grupos	4810,880	468	10,280		
	Total	4817,040	469			
PREOCUPA-ÇÕES	Entre Grupos	,609	1	,609	,152	,697
	Nos grupos	1879,383	469	4,007		
	Total	1879,992	470			
INTERVENÇÃO	Entre Grupos	1,132	1	1,132	,070	,791
	Nos grupos	7562,541	469	16,125		
	Total	7563,673	470			
PERCEÇÕES	Entre Grupos	4,420	1	4,420	,803	,371
	Nos grupos	2571,265	467	5,506		
	Total	2575,684	468			
CAPACIDADE	Entre Grupos	4,589	1	4,589	,817	,367
	Nos grupos	2629,797	468	5,619		
	Total	2634,385	469			
RELAÇÃO	Entre Grupos	1,045	1	1,045	,167	,683
	Nos grupos	2931,044	469	6,250		
	Total	2932,089	470			
EACR	Entre Grupos	27,094	1	27,094	,186	,666
	Nos grupos	67850,189	467	145,289		
	Total	67877,284	468			

## Descritivos

Secundário Regular		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
RELEVÂNCIA	Sim	242	24,00	3,094	,199	23,60	24,39	12	30
	Não	228	24,36	3,315	,220	23,93	24,79	12	30
	Total	470	24,17	3,205	,148	23,88	24,46	12	30
PREOCUPAÇÕES	Sim	242	17,91	2,027	,130	17,65	18,17	11	20
	Não	229	18,10	1,971	,130	17,85	18,36	11	20
	Total	471	18,00	2,000	,092	17,82	18,19	11	20
INTERVENÇÃO	Sim	242	17,07	4,039	,260	16,56	17,59	5	25
	Não	229	17,72	3,965	,262	17,20	18,23	6	25
	Total	471	17,39	4,012	,185	17,02	17,75	5	25
PERCEÇÕES	Sim	242	16,14	2,280	,147	15,85	16,43	8	20
	Não	227	16,41	2,412	,160	16,09	16,72	8	20
	Total	469	16,27	2,346	,108	16,05	16,48	8	20
CAPACIDADE	Sim	242	13,69	2,199	,141	13,41	13,97	8	20
	Não	228	14,40	2,491	,165	14,08	14,73	6	20
	Total	470	14,04	2,370	,109	13,82	14,25	6	20
RELAÇÃO	Sim	242	14,77	2,418	,155	14,46	15,07	7	20
	Não	229	15,11	2,573	,170	14,78	15,45	6	20
	Total	471	14,94	2,498	,115	14,71	15,16	6	20
EACR	Sim	242	117,32	11,161	,717	115,91	118,74	76	151
	Não	227	121,37	12,609	,837	119,73	123,02	86	147
	Total	469	119,28	12,043	,556	118,19	120,38	76	151

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

<b>Secundário Regular</b>	Estadística de Levene	df1	df2	Sig.
RELEVÂNCIA	,689	1	468	,407
PREOCUPA-ÇÕES	,186	1	469	,667
INTERVENÇÃO	,394	1	469	,530
PERCEÇÕES	1,699	1	467	,193
CAPACIDADE	1,141	1	468	,286
RELAÇÃO	,809	1	469	,369
EACR	6,279	1	467	,013

## ANOVA

<b>Secundário Regular</b>		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
RELEVÂNCIA	Entre Grupos	15,536	1	15,536	1,514	,219
	Nos grupos	4801,505	468	10,260		
	Total	4817,040	469			
PREOCUPA-ÇÕES	Entre Grupos	4,507	1	4,507	1,127	,289
	Nos grupos	1875,485	469	3,999		
	Total	1879,992	470			
INTERVENÇÃO	Entre Grupos	48,462	1	48,462	3,024	,083
	Nos grupos	7515,211	469	16,024		
	Total	7563,673	470			
PERCEÇÕES	Entre Grupos	8,471	1	8,471	1,541	,215
	Nos grupos	2567,214	467	5,497		
	Total	2575,684	468			
CAPACIDADE	Entre Grupos	59,752	1	59,752	10,861	,001
	Nos grupos	2574,633	468	5,501		
	Total	2634,385	469			
RELAÇÃO	Entre Grupos	14,000	1	14,000	2,250	,134
	Nos grupos	2918,089	469	6,222		
	Total	2932,089	470			
EACR	Entre Grupos	1923,252	1	1923,252	13,618	,000
	Nos grupos	65954,031	467	141,229		
	Total	67877,284	468			

## Descritivos

Curso Profissional		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
RELEVÂNCIA	Sim	173	24,02	3,330	,253	23,52	24,52	12	30
	Não	297	24,26	3,132	,182	23,90	24,62	12	30
	Total	470	24,17	3,205	,148	23,88	24,46	12	30
PREOCUPAÇÕES	Sim	174	17,94	1,985	,150	17,65	18,24	12	20
	Não	297	18,04	2,011	,117	17,81	18,27	11	20
	Total	471	18,00	2,000	,092	17,82	18,19	11	20
INTERVENÇÃO	Sim	174	17,29	4,149	,315	16,67	17,91	5	25
	Não	297	17,44	3,935	,228	16,99	17,89	6	25
	Total	471	17,39	4,012	,185	17,02	17,75	5	25
PERCEÇÕES	Sim	173	16,39	2,319	,176	16,04	16,74	8	20
	Não	296	16,19	2,362	,137	15,92	16,46	8	20
	Total	469	16,27	2,346	,108	16,05	16,48	8	20
CAPACIDADE	Sim	173	14,02	2,495	,190	13,64	14,39	8	20
	Não	297	14,05	2,298	,133	13,78	14,31	6	20
	Total	470	14,04	2,370	,109	13,82	14,25	6	20
RELAÇÃO	Sim	174	15,10	2,666	,202	14,70	15,50	6	20
	Não	297	14,84	2,393	,139	14,57	15,12	7	20
	Total	471	14,94	2,498	,115	14,71	15,16	6	20
EACR	Sim	173	119,10	12,226	,930	117,26	120,93	78	151
	Não	296	119,39	11,955	,695	118,02	120,76	76	148
	Total	469	119,28	12,043	,556	118,19	120,38	76	151

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

Curso Profissional	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
RELEVÂNCIA	,302	1	468	,583
PREOCUPAÇÕES	,292	1	469	,589
INTERVENÇÃO	,616	1	469	,433
PERCEÇÕES	,066	1	467	,797
CAPACIDADE	1,069	1	468	,302
RELAÇÃO	2,245	1	469	,135
EACR	,037	1	467	,849

## ANOVA

Curso Profissional		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
RELEVÂNCIA	Entre Grupos	6,577	1	6,577	,640	,424
	Nos grupos	4810,463	468	10,279		
	Total	4817,040	469			
PREOCUPA- ÇÕES	Entre Grupos	1,051	1	1,051	,262	,609
	Nos grupos	1878,940	469	4,006		
	Total	1879,992	470			
INTERVENÇÃO	Entre Grupos	2,402	1	2,402	,149	,700
	Nos grupos	7561,271	469	16,122		
	Total	7563,673	470			
PERCEÇÕES	Entre Grupos	4,389	1	4,389	,797	,372
	Nos grupos	2571,295	467	5,506		
	Total	2575,684	468			
CAPACIDADE	Entre Grupos	,097	1	,097	,017	,896
	Nos grupos	2634,288	468	5,629		
	Total	2634,385	469			
RELAÇÃO	Entre Grupos	7,188	1	7,188	1,153	,284
	Nos grupos	2924,901	469	6,236		
	Total	2932,089	470			
EACR	Entre Grupos	9,414	1	9,414	,065	,799
	Nos grupos	67867,870	467	145,327		
	Total	67877,284	468			

## FUNÇÕES DE GESTÃO - Escala de Auto percepção dos Comportamentos de Risco

## Descritivos

Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
RELEVÂNCIA	Sim	30	25,40	2,673	,488	24,40	26,40	21	30
	Não	440	24,09	3,223	,154	23,79	24,39	12	30
	Total	470	24,17	3,205	,148	23,88	24,46	12	30
PREOCUPAÇÕES	Sim	30	18,40	2,027	,370	17,64	19,16	14	20
	Não	441	17,98	1,998	,095	17,79	18,16	11	20
	Total	471	18,00	2,000	,092	17,82	18,19	11	20
INTERVENÇÃO	Sim	30	20,47	3,340	,610	19,22	21,71	13	25
	Não	441	17,18	3,970	,189	16,81	17,55	5	25
	Total	471	17,39	4,012	,185	17,02	17,75	5	25
PERCEÇÕES	Sim	30	16,07	2,303	,421	15,21	16,93	12	20
	Não	439	16,28	2,351	,112	16,06	16,50	8	20
	Total	469	16,27	2,346	,108	16,05	16,48	8	20
CAPACIDADE	Sim	30	15,00	2,652	,484	14,01	15,99	9	20
	Não	440	13,97	2,338	,111	13,75	14,19	6	20
	Total	470	14,04	2,370	,109	13,82	14,25	6	20
RELAÇÃO	Sim	30	15,90	1,936	,353	15,18	16,62	13	20
	Não	441	14,87	2,520	,120	14,63	15,11	6	20
	Total	471	14,94	2,498	,115	14,71	15,16	6	20
EACR	Sim	30	126,63	10,128	1,849	122,85	130,42	107	148
	Não	439	118,78	12,009	,573	117,65	119,91	76	151
	Total	469	119,28	12,043	,556	118,19	120,38	76	151

### Teste de Homogeneidade de Variâncias

Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
RELEVÂNCIA	,051	1	468	,821
PREOCUPAÇÕES	,641	1	469	,424
INTERVENÇÃO	,453	1	469	,501
PERCEÇÕES	,037	1	467	,848
CAPACIDADE	,005	1	468	,946
RELAÇÃO	1,610	1	469	,205
EACR	,743	1	467	,389

### ANOVA

Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
RELEVÂNCIA	Entre Grupos	48,297	1	48,297	4,740	,030
	Nos grupos	4768,743	468	10,190		
	Total	4817,040	469			
PREOCUPA- ÇÕES	Entre Grupos	5,018	1	5,018	1,255	,263
	Nos grupos	1874,973	469	3,998		
	Total	1879,992	470			
INTERVENÇÃO	Entre Grupos	304,002	1	304,002	19,640	,000
	Nos grupos	7259,671	469	15,479		
	Total	7563,673	470			
PERCEÇÕES	Entre Grupos	1,280	1	1,280	,232	,630
	Nos grupos	2574,404	467	5,513		
	Total	2575,684	468			
CAPACIDADE	Entre Grupos	29,769	1	29,769	5,349	,021
	Nos grupos	2604,616	468	5,565		
	Total	2634,385	469			
RELAÇÃO	Entre Grupos	29,757	1	29,757	4,808	,029
	Nos grupos	2902,333	469	6,188		
	Total	2932,089	470			
EACR	Entre Grupos	1731,310	1	1731,310	12,223	,001
	Nos grupos	66145,974	467	141,640		
	Total	67877,284	468			

**CARGOS PEDAGÓGICOS - Escala de Auto percepção dos Comportamentos de Risco****Descritivos**

CARGO 1: Coordenador de Departamento		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
RELEVÂNCIA	Sim	135	24,25	3,271	,281	23,70	24,81	12	30
	Não	335	24,14	3,182	,174	23,80	24,48	12	30
	Total	470	24,17	3,205	,148	23,88	24,46	12	30
PREOCUPAÇÕES	Sim	135	18,04	2,156	,186	17,67	18,40	11	20
	Não	336	17,99	1,937	,106	17,78	18,20	11	20
	Total	471	18,00	2,000	,092	17,82	18,19	11	20
INTERVENÇÃO	Sim	135	17,84	4,340	,374	17,10	18,58	5	25
	Não	336	17,21	3,864	,211	16,79	17,62	6	25
	Total	471	17,39	4,012	,185	17,02	17,75	5	25
PERCEÇÕES	Sim	135	16,33	2,353	,202	15,93	16,73	8	20
	Não	334	16,24	2,346	,128	15,99	16,50	8	20
	Total	469	16,27	2,346	,108	16,05	16,48	8	20
CAPACIDADE	Sim	135	13,95	2,702	,233	13,49	14,41	8	20
	Não	335	14,07	2,226	,122	13,83	14,31	6	20
	Total	470	14,04	2,370	,109	13,82	14,25	6	20
RELAÇÃO	Sim	135	14,91	2,367	,204	14,51	15,31	9	20
	Não	336	14,95	2,552	,139	14,67	15,22	6	20
	Total	471	14,94	2,498	,115	14,71	15,16	6	20
EACR	Sim	135	118,76	13,481	1,160	116,46	121,05	76	147
	Não	334	119,50	11,426	,625	118,27	120,73	86	151
	Total	469	119,28	12,043	,556	118,19	120,38	76	151

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

Coordenador de Departamento	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
RELEVÂNCIA	,679	1	468	,410
PREOCUPAÇÕES	4,855	1	469	,028
INTERVENÇÃO	1,958	1	469	,162
PERCEÇÕES	,014	1	467	,907
CAPACIDADE	4,039	1	468	,045
RELAÇÃO	1,305	1	469	,254
EACR	2,811	1	467	,094

**ANOVA**

Coordenador de Departamento		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
RELEVÂNCIA	Entre Grupos	1,197	1	1,197	,116	,733
	Nos grupos	4815,843	468	10,290		
	Total	4817,040	469			
PREOCUPA- ÇÕES	Entre Grupos	,203	1	,203	,051	,822
	Nos grupos	1879,788	469	4,008		
	Total	1879,992	470			
INTERVENÇÃO	Entre Grupos	38,428	1	38,428	2,395	,122
	Nos grupos	7525,245	469	16,045		
	Total	7563,673	470			
PERCEÇÕES	Entre Grupos	,669	1	,669	,121	,728
	Nos grupos	2575,016	467	5,514		
	Total	2575,684	468			
CAPACIDADE	Entre Grupos	1,467	1	1,467	,261	,610
	Nos grupos	2632,918	468	5,626		
	Total	2634,385	469			
RELAÇÃO	Entre Grupos	,120	1	,120	,019	,890
	Nos grupos	2931,969	469	6,252		
	Total	2932,089	470			
EACR	Entre Grupos	52,853	1	52,853	,364	,547
	Nos grupos	67824,430	467	145,234		
	Total	67877,284	468			

## Descritivos

CARGO 2: Delegado de Grupo e/ou Representante de Grupo de Recrutamento		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
RELEVÂNCIA	Sim	310	24,22	3,195	,181	23,86	24,58	12	30
	Não	160	24,08	3,231	,255	23,58	24,59	12	30
	Total	470	24,17	3,205	,148	23,88	24,46	12	30
PREOCUPAÇÕES	Sim	311	18,03	1,997	,113	17,80	18,25	11	20
	Não	160	17,96	2,012	,159	17,65	18,28	11	20
	Total	471	18,00	2,000	,092	17,82	18,19	11	20
INTERVENÇÃO	Sim	311	17,43	4,227	,240	16,96	17,91	5	25
	Não	160	17,29	3,567	,282	16,74	17,85	8	25
	Total	471	17,39	4,012	,185	17,02	17,75	5	25
PERCEÇÕES	Sim	309	16,19	2,422	,138	15,92	16,46	8	20
	Não	160	16,42	2,191	,173	16,08	16,76	12	20
	Total	469	16,27	2,346	,108	16,05	16,48	8	20
CAPACIDADE	Sim	310	13,92	2,398	,136	13,65	14,19	6	20
	Não	160	14,26	2,307	,182	13,90	14,62	8	20
	Total	470	14,04	2,370	,109	13,82	14,25	6	20
RELAÇÃO	Sim	311	14,88	2,566	,146	14,60	15,17	6	20
	Não	160	15,04	2,363	,187	14,67	15,41	8	20
	Total	471	14,94	2,498	,115	14,71	15,16	6	20
EACR	Sim	309	119,09	12,679	,721	117,67	120,51	76	151
	Não	160	119,66	10,738	,849	117,98	121,33	91	147
	Total	469	119,28	12,043	,556	118,19	120,38	76	151

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

Delegado de Grupo e/ou Representante de Grupo de Recrutamento	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
RELEVÂNCIA	,265	1	468	,607
PREOCUPAÇÕES	,265	1	469	,607
INTERVENÇÃO	4,033	1	469	,045
PERCEÇÕES	,121	1	467	,728
CAPACIDADE	,102	1	468	,750
RELAÇÃO	1,263	1	469	,262
EACR	4,212	1	467	,041

## ANOVA

Delegado de Grupo e/ou Representante de Grupo de Recrutamento		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
RELEVÂNCIA	Entre Grupos	2,013	1	2,013	,196	,658
	Nos grupos	4815,028	468	10,289		
	Total	4817,040	469			
PREOCUPA- ÇÕES	Entre Grupos	,422	1	,422	,105	,746
	Nos grupos	1879,569	469	4,008		
	Total	1879,992	470			
INTERVENÇÃO	Entre Grupos	2,081	1	2,081	,129	,720
	Nos grupos	7561,592	469	16,123		
	Total	7563,673	470			
PERCEÇÕES	Entre Grupos	5,627	1	5,627	1,023	,312
	Nos grupos	2570,057	467	5,503		
	Total	2575,684	468			
CAPACIDADE	Entre Grupos	11,749	1	11,749	2,097	,148
	Nos grupos	2622,636	468	5,604		
	Total	2634,385	469			
RELAÇÃO	Entre Grupos	2,481	1	2,481	,397	,529
	Nos grupos	2929,608	469	6,246		
	Total	2932,089	470			
EACR	Entre Grupos	33,727	1	33,727	,232	,630
	Nos grupos	67843,557	467	145,275		
	Total	67877,284	468			

## Descritivos

CARGO 3: Coordenador dos Diretores de Turma		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
RELEVÂNCIA	Sim	91	24,21	2,938	,308	23,60	24,82	18	30
	Não	379	24,16	3,269	,168	23,83	24,49	12	30
	Total	470	24,17	3,205	,148	23,88	24,46	12	30
PREOCUPAÇÕES	Sim	92	18,08	2,180	,227	17,62	18,53	12	20
	Não	379	17,99	1,956	,100	17,79	18,18	11	20
	Total	471	18,00	2,000	,092	17,82	18,19	11	20
INTERVENÇÃO	Sim	92	17,41	4,340	,453	16,51	18,31	5	25
	Não	379	17,38	3,934	,202	16,98	17,78	6	25
	Total	471	17,39	4,012	,185	17,02	17,75	5	25
PERCEÇÕES	Sim	91	16,22	2,323	,244	15,74	16,70	10	20
	Não	378	16,28	2,354	,121	16,04	16,52	8	20
	Total	469	16,27	2,346	,108	16,05	16,48	8	20
CAPACIDADE	Sim	91	13,79	2,345	,246	13,30	14,28	9	20
	Não	379	14,09	2,375	,122	13,86	14,33	6	20
	Total	470	14,04	2,370	,109	13,82	14,25	6	20
RELAÇÃO	Sim	92	14,75	2,540	,265	14,22	15,28	6	20
	Não	379	14,98	2,489	,128	14,73	15,23	7	20
	Total	471	14,94	2,498	,115	14,71	15,16	6	20
EACR	Sim	91	118,46	12,908	1,353	115,77	121,15	78	148
	Não	378	119,48	11,835	,609	118,28	120,68	76	151
	Total	469	119,28	12,043	,556	118,19	120,38	76	151

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

Coordenador dos Diretores de Turma	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
RELEVÂNCIA	,404	1	468	,525
PREOCUPAÇÕES	3,134	1	469	,077
INTERVENÇÃO	1,765	1	469	,185
PERCEÇÕES	,000	1	467	,985
CAPACIDADE	,260	1	468	,610
RELAÇÃO	,005	1	469	,946
EACR	,551	1	467	,458

## ANOVA

Coordenador dos Diretores de Turma		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
RELEVÂNCIA	Entre Grupos	,150	1	,150	,015	,904
	Nos grupos	4816,890	468	10,293		
	Total	4817,040	469			
PREOCUPAÇÕES	Entre Grupos	,590	1	,590	,147	,701
	Nos grupos	1879,401	469	4,007		
	Total	1879,992	470			
INTERVENÇÃO	Entre Grupos	,081	1	,081	,005	,944
	Nos grupos	7563,592	469	16,127		
	Total	7563,673	470			
PERCEÇÕES	Entre Grupos	,247	1	,247	,045	,833
	Nos grupos	2575,438	467	5,515		
	Total	2575,684	468			
CAPACIDADE	Entre Grupos	6,772	1	6,772	1,206	,273
	Nos grupos	2627,613	468	5,615		
	Total	2634,385	469			
RELAÇÃO	Entre Grupos	3,968	1	3,968	,636	,426
	Nos grupos	2928,121	469	6,243		
	Total	2932,089	470			
EACR	Entre Grupos	76,298	1	76,298	,526	,469
	Nos grupos	67800,986	467	145,184		
	Total	67877,284	468			

## Descritivos

CARGO 4: Diretor de Turma		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
RELEVÂNCIA	Sim	447	24,09	3,182	,151	23,79	24,38	12	30
	Não	23	25,87	3,238	,675	24,47	27,27	20	30
	Total	470	24,17	3,205	,148	23,88	24,46	12	30
PREOCUPAÇÕES	Sim	448	17,99	1,986	,094	17,80	18,17	11	20
	Não	23	18,35	2,269	,473	17,37	19,33	11	20
	Total	471	18,00	2,000	,092	17,82	18,19	11	20
INTERVENÇÃO	Sim	448	17,36	4,047	,191	16,98	17,74	5	25
	Não	23	17,91	3,274	,683	16,50	19,33	11	22
	Total	471	17,39	4,012	,185	17,02	17,75	5	25
PERCEÇÕES	Sim	446	16,26	2,336	,111	16,04	16,48	8	20
	Não	23	16,43	2,591	,540	15,31	17,56	12	20
	Total	469	16,27	2,346	,108	16,05	16,48	8	20
CAPACIDADE	Sim	447	13,95	2,354	,111	13,73	14,17	6	20
	Não	23	15,65	2,124	,443	14,73	16,57	12	20
	Total	470	14,04	2,370	,109	13,82	14,25	6	20
RELAÇÃO	Sim	448	14,83	2,467	,117	14,60	15,06	6	20
	Não	23	17,00	2,216	,462	16,04	17,96	12	20
	Total	471	14,94	2,498	,115	14,71	15,16	6	20
EACR	Sim	446	118,95	11,936	,565	117,84	120,06	76	151
	Não	23	125,78	12,533	2,613	120,36	131,20	99	143
	Total	469	119,28	12,043	,556	118,19	120,38	76	151

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

Diretor de Turma	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
RELEVÂNCIA	,915	1	468	,339
PREOCUPAÇÕES	,044	1	469	,834
INTERVENÇÃO	,684	1	469	,409
PERCEÇÕES	1,101	1	467	,295
CAPACIDADE	,013	1	468	,909
RELAÇÃO	,181	1	469	,671
EACR	,251	1	467	,617

## ANOVA

Diretor de Turma		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
RELEVÂNCIA	Entre Grupos	69,662	1	69,662	6,867	,009
	Nos grupos	4747,378	468	10,144		
	Total	4817,040	469			
PREOCUPA- ÇÕES	Entre Grupos	2,854	1	2,854	,713	,399
	Nos grupos	1877,137	469	4,002		
	Total	1879,992	470			
INTERVENÇÃO	Entre Grupos	6,706	1	6,706	,416	,519
	Nos grupos	7556,967	469	16,113		
	Total	7563,673	470			
PERCEÇÕES	Entre Grupos	,685	1	,685	,124	,725
	Nos grupos	2575,000	467	5,514		
	Total	2575,684	468			
CAPACIDADE	Entre Grupos	63,154	1	63,154	11,495	,001
	Nos grupos	2571,231	468	5,494		
	Total	2634,385	469			
RELAÇÃO	Entre Grupos	102,982	1	102,982	17,072	,000
	Nos grupos	2829,107	469	6,032		
	Total	2932,089	470			
EACR	Entre Grupos	1021,557	1	1021,557	7,136	,008
	Nos grupos	66855,727	467	143,160		
	Total	67877,284	468			

## Descritivos

CARGO 5: Coordenador dos Diretores de Curso		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
RELEVÂNCIA	Sim	20	24,70	2,319	,519	23,61	25,79	20	29
	Não	450	24,15	3,238	,153	23,85	24,45	12	30
	Total	470	24,17	3,205	,148	23,88	24,46	12	30
PREOCUPAÇÕES	Sim	20	18,65	1,981	,443	17,72	19,58	14	20
	Não	451	17,98	1,998	,094	17,79	18,16	11	20
	Total	471	18,00	2,000	,092	17,82	18,19	11	20
INTERVENÇÃO	Sim	20	17,70	4,118	,921	15,77	19,63	9	23
	Não	451	17,37	4,011	,189	17,00	17,74	5	25
	Total	471	17,39	4,012	,185	17,02	17,75	5	25
PERCEÇÕES	Sim	20	16,55	3,052	,682	15,12	17,98	8	20
	Não	449	16,25	2,313	,109	16,04	16,47	8	20
	Total	469	16,27	2,346	,108	16,05	16,48	8	20
CAPACIDADE	Sim	20	14,20	1,881	,421	13,32	15,08	10	17
	Não	450	14,03	2,391	,113	13,81	14,25	6	20
	Total	470	14,04	2,370	,109	13,82	14,25	6	20
RELAÇÃO	Sim	20	15,10	2,382	,533	13,99	16,21	11	19
	Não	451	14,93	2,505	,118	14,70	15,16	6	20
	Total	471	14,94	2,498	,115	14,71	15,16	6	20
EACR	Sim	20	121,65	8,762	1,959	117,55	125,75	106	140
	Não	449	119,18	12,165	,574	118,05	120,31	76	151
	Total	469	119,28	12,043	,556	118,19	120,38	76	151

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

Coordenador dos Diretores de Curso	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
RELEVÂNCIA	2,517	1	468	,113
PREOCUPAÇÕES	,047	1	469	,829
INTERVENÇÃO	,016	1	469	,898
PERCEÇÕES	2,576	1	467	,109
CAPACIDADE	,732	1	468	,393
RELAÇÃO	,010	1	469	,920
EACR	1,501	1	467	,221

## ANOVA

Coordenador dos Diretores de Curso		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
RELEVÂNCIA	Entre Grupos	5,816	1	5,816	,566	,452
	Nos grupos	4811,224	468	10,280		
	Total	4817,040	469			
PREOCUPAÇÕES	Entre Grupos	8,710	1	8,710	2,183	,140
	Nos grupos	1871,282	469	3,990		
	Total	1879,992	470			
INTERVENÇÃO	Entre Grupos	2,054	1	2,054	,127	,721
	Nos grupos	7561,619	469	16,123		
	Total	7563,673	470			
PERCEÇÕES	Entre Grupos	1,679	1	1,679	,305	,581
	Nos grupos	2574,006	467	5,512		
	Total	2575,684	468			
CAPACIDADE	Entre Grupos	,561	1	,561	,100	,752
	Nos grupos	2633,824	468	5,628		
	Total	2634,385	469			
RELAÇÃO	Entre Grupos	,560	1	,560	,090	,765
	Nos grupos	2931,529	469	6,251		
	Total	2932,089	470			
EACR	Entre Grupos	116,987	1	116,987	,806	,370
	Nos grupos	67760,296	467	145,097		
	Total	67877,284	468			

## Descritivos

CARGO 6: Diretor de Curso		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
RELEVÂNCIA	Sim	70	24,74	3,175	,379	23,99	25,50	16	30
	Não	400	24,07	3,204	,160	23,76	24,39	12	30
	Total	470	24,17	3,205	,148	23,88	24,46	12	30
PREOCUPAÇÕES	Sim	70	18,23	1,994	,238	17,75	18,70	12	20
	Não	401	17,97	2,001	,100	17,77	18,16	11	20
	Total	471	18,00	2,000	,092	17,82	18,19	11	20
INTERVENÇÃO	Sim	70	17,67	3,733	,446	16,78	18,56	6	25
	Não	401	17,34	4,061	,203	16,94	17,74	5	25
	Total	471	17,39	4,012	,185	17,02	17,75	5	25
PERCEÇÕES	Sim	70	16,39	2,122	,254	15,88	16,89	8	20
	Não	399	16,25	2,385	,119	16,01	16,48	8	20
	Total	469	16,27	2,346	,108	16,05	16,48	8	20
CAPACIDADE	Sim	70	14,47	2,564	,306	13,86	15,08	8	20
	Não	400	13,96	2,330	,116	13,73	14,19	6	20
	Total	470	14,04	2,370	,109	13,82	14,25	6	20
RELAÇÃO	Sim	70	15,31	2,300	,275	14,77	15,86	10	20
	Não	401	14,87	2,527	,126	14,62	15,12	6	20
	Total	471	14,94	2,498	,115	14,71	15,16	6	20
EACR	Sim	70	121,50	10,944	1,308	118,89	124,11	97	147
	Não	399	118,89	12,197	,611	117,69	120,10	76	151
	Total	469	119,28	12,043	,556	118,19	120,38	76	151

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

Diretor de Curso	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
RELEVÂNCIA	,006	1	468	,939
PREOCUPAÇÕES	,025	1	469	,874
INTERVENÇÃO	1,297	1	469	,255
PERCEÇÕES	1,905	1	467	,168
CAPACIDADE	1,962	1	468	,162
RELAÇÃO	,409	1	469	,523
EACR	,317	1	467	,574

## ANOVA

Diretor de Curso		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
RELEVÂNCIA	Entre Grupos	26,771	1	26,771	2,616	,106
	Nos grupos	4790,269	468	10,236		
	Total	4817,040	469			
PREOCUPAÇÕES	Entre Grupos	4,137	1	4,137	1,034	,310
	Nos grupos	1875,854	469	4,000		
	Total	1879,992	470			
INTERVENÇÃO	Entre Grupos	6,679	1	6,679	,415	,520
	Nos grupos	7556,994	469	16,113		
	Total	7563,673	470			
PERCEÇÕES	Entre Grupos	1,169	1	1,169	,212	,645
	Nos grupos	2574,516	467	5,513		
	Total	2575,684	468			
CAPACIDADE	Entre Grupos	15,582	1	15,582	2,785	,096
	Nos grupos	2618,803	468	5,596		
	Total	2634,385	469			
RELAÇÃO	Entre Grupos	11,747	1	11,747	1,886	,170
	Nos grupos	2920,343	469	6,227		
	Total	2932,089	470			
EACR	Entre Grupos	404,205	1	404,205	2,798	,095
	Nos grupos	67473,079	467	144,482		
	Total	67877,284	468			

**ANEXO V – Análise fatorial exploratória, análise fatorial confirmatória e coerência interna ECL**

**ESCALA DE CONCEÇÃO DE LIDERANÇA**

**Estatísticas descritivas**

	Média	Desvio Padrão	Análise N
A liderança é uma competência intrínseca a todos os indivíduos que ocupam cargos de comando.	2,26	1,064	393
Os líderes ocupam, sempre, uma posição hierárquica superior à dos liderados.	2,67	1,151	393
Os cargos de comando na escola são, geralmente, ocupados por pessoas que revelam liderança.	2,84	1,012	393
Questão 51.1 recodificada	2,02	,786	393
Quando as pessoas são inteligentes e competentes, o trabalho em equipa dispensa a liderança.	2,63	1,066	393
A liderança é importante mas não é indispensável ao bom desempenho do trabalho em equipa.	3,22	1,061	393
Principais qualidades de um líder: Ética.	4,70	,560	393
Principais qualidades de um líder: Inteligência.	4,36	,624	393
Principais qualidades de um líder: Conhecimento.	4,48	,594	393
Principais qualidades de um líder: Comunicação.	4,65	,519	393
Principais qualidades de um líder: Justiça.	4,74	,496	393
Sempre me percebi como um líder.	2,88	,935	393
Embora desejasse, nunca consegui exercer liderança.	2,02	,802	393
Desejo tornar-me um líder e sinto que se tiver apoio o posso conseguir.	2,29	,967	393
Há algumas situações nas quais percebo exercer liderança.	3,96	,775	393
Questão 55.5 recodificada	2,83	1,179	393
Aprendi, com a prática, a tornar-me um líder na sala de aula.	4,08	,729	393
Não me percebo como um líder e ainda que me esforce não acho que serei capaz de me tornar um líder na sala de aula.	1,79	,764	393
Não me percebo como um líder mas se me esforçar sinto que serei capaz de aprender e desenvolver a liderança, e aplicá-la na sala de aula.	2,29	1,058	393
Percebo-me como líder, apenas, fora do espaço escolar.	1,87	,755	393
Questão 56.5 recodificada	4,13	,968	393

**Teste de KMO e Bartlett**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,764
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	1932,614
	df	210
	Sig.	,000

**Comunalidades**

	Inicial	Extração
A liderança é uma competência intrínseca a todos os indivíduos que ocupam cargos de comando.	1,000	,564
Os líderes ocupam, sempre, uma posição hierárquica superior à dos liderados.	1,000	,578
Os cargos de comando na escola são, geralmente, ocupados por pessoas que revelam liderança.	1,000	,553
Questão 51.1 recodificada	1,000	,351
Quando as pessoas são inteligentes e competentes, o trabalho em equipa dispensa a liderança.	1,000	,657
A liderança é importante mas não é indispensável ao bom desempenho do trabalho em equipa.	1,000	,610
Principais qualidades de um líder: Ética.	1,000	,533
Principais qualidades de um líder: Inteligência.	1,000	,400
Principais qualidades de um líder: Conhecimento.	1,000	,564
Principais qualidades de um líder: Comunicação.	1,000	,444
Principais qualidades de um líder: Justiça.	1,000	,673
Sempre me percebi como um líder.	1,000	,516
Embora desejasse, nunca consegui exercer liderança.	1,000	,482
Desejo tornar-me um líder e sinto que se tiver apoio o posso conseguir.	1,000	,687
Há algumas situações nas quais percebo exercer liderança.	1,000	,634
Questão 55.5 recodificada	1,000	,671
Aprendi, com a prática, a tornar-me um líder na sala de aula.	1,000	,509
Não me percebo como um líder e ainda que me esforce não acho que serei capaz de me tornar um líder na sala de aula.	1,000	,747
Não me percebo como um líder mas se me esforçar sinto que serei capaz de aprender e desenvolver a liderança, e aplicá-la na sala de aula.	1,000	,730
Percebo-me como líder, apenas, fora do espaço escolar.	1,000	,660
Questão 56.5 recodificada	1,000	,541

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

**Variância total explicada**

Componente	Valores próprios iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas rotativas de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	3,992	19,009	19,009	3,992	19,009	19,009	2,627	12,508	12,508
2	2,326	11,075	30,084	2,326	11,075	30,084	2,539	12,089	24,597
3	1,993	9,490	39,574	1,993	9,490	39,574	1,831	8,717	33,315
4	1,428	6,800	46,374	1,428	6,800	46,374	1,787	8,512	41,826
5	1,221	5,815	52,189	1,221	5,815	52,189	1,668	7,944	49,770
6	1,144	5,447	57,636	1,144	5,447	57,636	1,652	7,865	57,636

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

**Matriz de componente rotativa<sup>a</sup>**

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
Principais qualidades de um líder: Justiça. <b>52.7</b>	,806	-,147	-,037	-,024	-,013	-,008
Principais qualidades de um líder: Conhecimento. <b>52.3</b>	,741	-,079	,083	-,016	,040	-,008
Principais qualidades de um líder: Ética. <b>52.1</b>	,703	-,080	-,051	,008	-,148	-,087
Principais qualidades de um líder: Comunicação. <b>53.5</b>	,642	,008	,149	,030	-,015	,095
Principais qualidades de um líder: Inteligência. <b>52.2</b>	,623	-,045	,088	-,006	,021	-,026
Não me percebo como um líder mas se me esforçar sinto que serei capaz de aprender e desenvolver a liderança, e aplicá-la na sala de aula. <b>56.3</b>	-,076	,809	-,012	-,253	,005	,069
Percebo-me como líder, apenas, fora do espaço escolar. <b>56.4</b>	-,118	,780	-,172	,085	,038	,013
Não me percebo como um líder e ainda que me esforce não acho que serei capaz de me tornar um líder na sala de aula. <b>56.2</b>	-,151	,755	-,321	-,183	,081	,105
Embora desejasse, nunca consegui exercer liderança. <b>55.2</b>	-,054	,585	-,072	,188	,282	,133
Há algumas situações nas quais percebo exercer liderança. <b>55.4</b>	-,030	-,036	,750	,216	-,111	-,100
Questão <b>56.5</b> Recodificada	,063	-,177	,677	,072	-,204	-,031
Aprendi, com a prática, a tornar-me um líder na sala de aula. <b>56.1</b>	,200	-,178	,651	-,019	,071	,089
Questão <b>55.5</b> Recodificada	-,015	-,120	-,025	,797	-,127	-,065

Desejo tornar-me um líder e sinto que se tiver apoio o posso conseguir. <b>55.3</b>	-,046	,392	,174	,691	,068	,137
Sempre me percebi como um líder. <b>55.1</b>	,027	-,187	,208	,632	-,193	,024
A liderança é importante mas não é indispensável ao bom desempenho do trabalho em equipa. <b>51.6</b>	-,007	,016	,042	-,078	,776	-,004
Quando as pessoas são inteligentes e competentes, o trabalho em equipa dispensa a liderança. <b>51.4</b>	,037	,157	-,148	-,050	,767	,139
Questão <b>51.1</b> Recodificada	-,174	,109	-,244	-,216	,450	-,018
Os líderes ocupam, sempre, uma posição hierárquica superior à dos liderados. <b>50.1</b>	,061	,027	-,035	,108	,115	,740
A liderança é uma competência intrínseca a todos os indivíduos que ocupam cargos de comando. <b>49.4</b>	-,069	,136	-,159	,036	,132	,705
Os cargos de comando na escola são, geralmente, ocupados por pessoas que revelam liderança. <b>50.4</b>	-,024	,064	,153	-,115	-,132	,703

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

a. Rotação convergida em 6 iterações.

### Análise Fatorial Confirmatória (EQS) atualizada sem a variável 53.1

#### ESCALA DE CONCEÇÃO DE LIDERANÇA

##### Índices de Ajustamento

	$\chi^2$ (g.l.)	CFI	NNFIT	RMSEA (90% I.C.)	SRMR
ECL	1744.842 (210)	.895	.873	.049 (.041-.056)	.069

QUESTÕES	Pontos de Saturação	R <sup>2</sup>
49.4	.684	.468
50.1	.526	.277
50.4	.406	.165
51.1 R	.427	.182
51.4	.726	.528
51.6	.499	.249
52.1	.644	.414
52.2	.473	.224

52.3	.646	.418
52.5	.520	.271
52.7	.809	.655
55.1	.620	.384
55.2	.449	.202
55.3	.464	.215
55.4	.589	.347
55.5 R	.627	.394
56.1	.454	.206
56.2	.898	.807
56.3	.691	.478
56.4	.685	.469
56.5 R	.677	.459

### Índices de Ajustamento

	$\chi^2$ (g.l.)	CFI	NNFIT	RMSEA (90% I.C.)	SRMR
ECL	1744.842 (210)	.951	.937	.034 (.024-.043)	.058

QUESTÕES	Pontos de Saturação	R <sup>2</sup>
Qualidades do Líder	.786	.617
Capacidade de Liderança	.975	.950
Relações de Liderança	.949	.901
Desejo de Liderança	.453	.205
Trabalho em Equipa	.863	.745
Cargos de Comando	.745	.555

## Dimensão 1 – Qualidades do Líder

		N	%
Casos	Válido	403	52,5
	Excluídos <sup>a</sup>	365	47,5
	Total	768	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

## Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,754	5

## Estatísticas de item

	Média	Desvio Padrão	N
Principais qualidades de um líder: Ética.	4,70	,558	403
Principais qualidades de um líder: Inteligência.	4,36	,625	403
Principais qualidades de um líder: Conhecimento.	4,48	,591	403
Principais qualidades de um líder: Comunicação.	4,65	,518	403
Principais qualidades de um líder: Justiça.	4,73	,495	403

## Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Principais qualidades de um líder: Ética.	18,23	2,689	,514	,712
Principais qualidades de um líder: Inteligência.	18,57	2,654	,440	,744
Principais qualidades de um líder: Conhecimento.	18,44	2,521	,569	,691
Principais qualidades de um líder: Comunicação.	18,28	2,867	,459	,730
Principais qualidades de um líder: Justiça.	18,19	2,652	,646	,670

## Dimensão 2 – Capacidade de Liderança

## Resumo de processamento do caso

		N	%
Casos	Válido	393	51,2
	Excluídos <sup>a</sup>	375	48,8
	Total	768	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

## Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,768	4

## Estatísticas de item

	Média	Desvio Padrão	N
Embora desejasse, nunca consegui exercer liderança.	2,02	,802	393
Não me percebo como um líder e ainda que me esforce não acho que serei capaz de me tornar um líder na sala de aula.	1,79	,764	393
Não me percebo como um líder mas se me esforçar sinto que serei capaz de aprender e desenvolver a liderança, e aplicá-la na sala de aula.	2,29	1,058	393
Percebo-me como líder, apenas, fora do espaço escolar.	1,87	,755	393

**Estatísticas de item-total**

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Embora desejasse, nunca consegui exercer liderança.	5,95	4,786	,412	,788
Não me percebo como um líder e ainda que me esforce não acho que serei capaz de me tornar um líder na sala de aula.	6,18	4,120	,700	,651
Não me percebo como um líder mas se me esforçar sinto que serei capaz de aprender e desenvolver a liderança, e aplicá-la na sala de aula.	5,68	3,407	,601	,709
Percebo-me como líder, apenas, fora do espaço escolar.	6,09	4,351	,620	,691

**Dimensão 3 – Relações de Liderança****Resumo de processamento do caso**

		N	%
Casos	Válido	393	51,2
	Excluídos <sup>a</sup>	375	48,8
	Total	768	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

**Estatísticas de confiabilidade**

Alfa de Cronbach	N de itens
,588	3

**Estatísticas de item**

	Média	Desvio Padrão	N
Há algumas situações nas quais percebo exercer liderança.	3,96	,775	393
Aprendi, com a prática, a tornar-me um líder na sala de aula.	4,08	,729	393
Questão 56.5 recodificada – Atribuo grande importância à liderança na sala de aula.	4,13	,968	393

**Estatísticas de item-total**

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Há algumas situações nas quais percebo exercer liderança.	8,21	1,876	,436	,435
Aprendi, com a prática, a tornar-me um líder na sala de aula.	8,09	2,140	,342	,563
Questão 56.5 recodificada - Atribuo grande importância à liderança na sala de aula.	8,04	1,455	,433	,444

**Dimensão 4 – Desejo de Liderança****Resumo de processamento do caso**

		N	%
Casos	Válido	393	51,2
	Excluídos <sup>a</sup>	375	48,8
	Total	768	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

**Estatísticas de confiabilidade**

Alfa de Cronbach	N de itens
,595	3

**Estatísticas de item**

	Média	Desvio Padrão	N
Sempre me percebi como um líder.	2,88	,935	393
Desejo tornar-me um líder e sinto que se tiver apoio o posso conseguir.	2,29	,967	393
Questão 55.5 recodificada – Desejo tornar-me um líder.	2,83	1,179	393

**Estatísticas de item total**

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Sempre me percebi como um líder.	5,12	3,182	,374	,539
Desejo tornar-me um líder e sinto que se tiver apoio o posso conseguir.	5,72	3,056	,388	,518
Questão 55.5 recodificada – Desejo tornar-me um líder.	5,17	2,264	,465	,402

**Dimensão 5 – Trabalho em Equipa****Resumo de processamento do caso**

		N	%
Casos	Válido	403	52,5
	Excluídos <sup>a</sup>	365	47,5
	Total	768	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

**Estatísticas de confiabilidade**

Alfa de Cronbach	N de itens
,553	3

**Estatísticas de item**

	Média	Desvio Padrão	N
Questão 51.1 recodificada – A liderança organizacional não deve ser praticada na escola apesar de esta também ser uma organização.	2,02	,779	403
Quando as pessoas são inteligentes e competentes, o trabalho em equipa dispensa a liderança.	2,63	1,069	403
A liderança é importante mas não é indispensável ao bom desempenho do trabalho em equipa.	3,21	1,061	403

**Estatísticas de item-total**

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Questão 51.1 recodificada - A liderança organizacional não deve ser praticada na escola apesar de esta também ser uma organização.	5,84	3,199	,268	,581
Quando as pessoas são inteligentes e competentes, o trabalho em equipa dispensa a liderança.	5,23	2,027	,454	,291
A liderança é importante mas não é indispensável ao bom desempenho do trabalho em equipa.	4,65	2,202	,389	,411

**Dimensão 6 – Cargos de Comando****Resumo de processamento do caso**

	N	%
Casos Válido	411	53,5
Excluídos <sup>a</sup>	357	46,5
Total	768	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

**Estatísticas de confiabilidade**

Alfa de Cronbach	N de itens
,563	3

**Estatísticas de item**

	Média	Desvio Padrão	N
A liderança é uma competência intrínseca a todos os indivíduos que ocupam cargos de comando.	2,28	1,065	411
Os líderes ocupam, sempre, uma posição hierárquica superior à dos liderados.	2,69	1,150	411
Os cargos de comando na escola são, geralmente, ocupados por pessoas que revelam liderança.	2,86	1,011	411

**Estatísticas de item-total**

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
A liderança é uma competência intrínseca a todos os indivíduos que ocupam cargos de comando.	5,55	2,960	,402	,417
Os líderes ocupam, sempre, uma posição hierárquica superior à dos liderados.	5,14	2,772	,385	,444
Os cargos de comando na escola são, geralmente, ocupados por pessoas que revelam liderança.	4,97	3,314	,335	,518

**ANEXO VI - Tratamento estatístico - descritivo e inferencial ECL**  
**Escala de Conceção de Liderança**

**Estatísticas descritivas**

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	Assimetria		Curtose	
	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Erro Padrão	Estatística	Erro Padrão
Qualidades do Líder	403	10	25	22,93	1,985	-1,299	,122	3,915	,243
Capacidade de Liderança	393	4	17	7,97	2,622	,294	,123	-,355	,246
Relações de Liderança	393	4	15	12,17	1,844	-,948	,123	1,453	,246
Desejo de Liderança	393	3	14	8,00	2,303	,015	,123	-,303	,246
Cargos de Comando	411	3	15	7,83	2,360	,127	,120	-,160	,240
Trabalho em Equipa	403	3	14	7,86	2,134	,060	,122	-,451	,243
ECL	393	51	88	66,70	5,274	,128	,123	,974	,246
N válido (de lista)	393								

**Resumo de processamento do caso**

	Casos					
	Válido		Ausente		Total	
	N	%	N	%	N	%
Qualidades do Líder	393	51,2%	375	48,8%	768	100,0%
Capacidade de Liderança	393	51,2%	375	48,8%	768	100,0%
Relações de Liderança	393	51,2%	375	48,8%	768	100,0%
Desejo de Liderança	393	51,2%	375	48,8%	768	100,0%
Cargos de Comando	393	51,2%	375	48,8%	768	100,0%
Trabalho em Equipa	393	51,2%	375	48,8%	768	100,0%
ECL	393	51,2%	375	48,8%	768	100,0%

**GÉNERO – Escala de Conceção de Liderança****Resumo de processamento do caso**

Género		Casos					
		Válido		Ausente		Total	
		N	%	N	%	N	%
Qualidades do Líder	Masculino	110	86,6%	17	13,4%	127	100,0%
	Feminino	283	82,3%	61	17,7%	344	100,0%
Capacidade de Liderança	Masculino	110	86,6%	17	13,4%	127	100,0%
	Feminino	283	82,3%	61	17,7%	344	100,0%
Relações de Liderança	Masculino	110	86,6%	17	13,4%	127	100,0%
	Feminino	283	82,3%	61	17,7%	344	100,0%
Desejo de Liderança	Masculino	110	86,6%	17	13,4%	127	100,0%
	Feminino	283	82,3%	61	17,7%	344	100,0%
Cargos de Comando	Masculino	110	86,6%	17	13,4%	127	100,0%
	Feminino	283	82,3%	61	17,7%	344	100,0%
Trabalho em Equipa	Masculino	110	86,6%	17	13,4%	127	100,0%
	Feminino	283	82,3%	61	17,7%	344	100,0%
ECL	Masculino	110	86,6%	17	13,4%	127	100,0%
	Feminino	283	82,3%	61	17,7%	344	100,0%

**Descritivos**

Género		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
						Qualidades do Líder	Masculino		
	Feminino	291	23,04	1,923	,113	22,82	23,27	16	25
	Total	403	22,93	1,985	,099	22,73	23,12	10	25
Capacidade de Liderança	Masculino	110	7,79	2,713	,259	7,28	8,30	4	16
	Feminino	283	8,04	2,587	,154	7,73	8,34	4	17
	Total	393	7,97	2,622	,132	7,71	8,23	4	17
Relações de Liderança	Masculino	110	12,23	1,785	,170	11,89	12,56	6	15
	Feminino	283	12,15	1,870	,111	11,93	12,37	4	15
	Total	393	12,17	1,844	,093	11,99	12,35	4	15
	Masculino	110	8,27	2,334	,223	7,83	8,71	3	14

Desejo de Liderança	Feminino	283	7,90	2,286	,136	7,63	8,17	3	14
	Total	393	8,00	2,303	,116	7,77	8,23	3	14
Cargos de Comando	Masculino	113	8,02	2,200	,207	7,61	8,43	3	13
	Feminino	298	7,77	2,417	,140	7,49	8,04	3	15
	Total	411	7,83	2,360	,116	7,61	8,06	3	15
Trabalho em Equipa	Masculino	112	7,75	1,929	,182	7,39	8,11	4	13
	Feminino	291	7,90	2,209	,130	7,65	8,16	3	14
	Total	403	7,86	2,134	,106	7,65	8,07	3	14
ECL	Masculino	110	66,66	5,266	,502	65,67	67,66	52	81
	Feminino	283	66,71	5,287	,314	66,10	67,33	51	88
	Total	393	66,70	5,274	,266	66,18	67,22	51	88

### Teste de Homogeneidade de Variâncias

Género	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Qualidades do Líder	,060	1	401	,807
Capacidade de Liderança	,727	1	391	,394
Relações de Liderança	,193	1	391	,661
Desejo de Liderança	,374	1	391	,541
Cargos de Comando	,913	1	409	,340
Trabalho em Equipa	1,443	1	401	,230
ECL	,004	1	391	,953

### ANOVA

Género		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Qualidades do Líder	Entre Grupos	14,856	1	14,856	3,797	,052
	Nos grupos	1568,910	401	3,912		
	Total	1583,767	402			
Capacidade de Liderança	Entre Grupos	4,732	1	4,732	,688	,407
	Nos grupos	2689,838	391	6,879		
	Total	2694,570	392			
Relações de Liderança	Entre Grupos	,493	1	,493	,144	,704
	Nos grupos	1333,085	391	3,409		
	Total	1333,578	392			

Desejo de Liderança	Entre Grupos	11,151	1	11,151	2,108	,147
	Nos grupos	2067,846	391	5,289		
	Total	2078,997	392			
Cargos de Comando	Entre Grupos	5,228	1	5,228	,939	,333
	Nos grupos	2277,522	409	5,569		
	Total	2282,749	410			
Trabalho em Equipa	Entre Grupos	1,913	1	1,913	,419	,518
	Nos grupos	1828,306	401	4,559		
	Total	1830,218	402			
ECL	Entre Grupos	,199	1	,199	,007	,933
	Nos grupos	10904,37	391	27,888		
	Total	10904,57	392			

### IDADE – Escala de Conceção de Liderança

#### Descritivos

Idade	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
Qualidades do Líder	dos 24 aos 39 anos	96	22,79	1,962	,200	22,39	23,19	16	25
	dos 40 aos 49 anos	166	22,96	1,868	,145	22,68	23,25	19	25
	dos 50 aos 65 anos	141	22,97	2,138	,180	22,62	23,33	10	25
	Total	403	22,93	1,985	,099	22,73	23,12	10	25
Capacidade de Liderança	dos 24 aos 39 anos	91	8,09	2,365	,248	7,60	8,58	4	13
	dos 40 aos 49 anos	164	7,76	2,612	,204	7,36	8,16	4	17
	dos 50 aos 65 anos	138	8,13	2,792	,238	7,66	8,60	4	16
	Total	393	7,97	2,622	,132	7,71	8,23	4	17
Relações de Liderança	dos 24 aos 39 anos	91	12,33	1,564	,164	12,00	12,66	8	15
	dos 40 aos 49 anos	164	12,27	1,820	,142	11,99	12,55	6	15
	dos 50 aos 65 anos	138	11,95	2,027	,173	11,61	12,29	4	15
	Total	393	12,17	1,844	,093	11,99	12,35	4	15
Desejo de Liderança	dos 24 aos 39 anos	91	8,64	2,253	,236	8,17	9,11	3	14
	dos 40 aos 49 anos	164	7,72	2,197	,172	7,38	8,06	3	13
	dos 50 aos 65 anos	138	7,92	2,392	,204	7,52	8,32	3	14

	Total	393	8,00	2,303	,116	7,77	8,23	3	14
Cargos de Comando	dos 24 aos 39 anos	98	8,14	2,394	,242	7,66	8,62	3	15
	dos 40 aos 49 anos	169	7,78	2,314	,178	7,42	8,13	3	15
	dos 50 aos 65 anos	144	7,69	2,387	,199	7,30	8,09	3	14
	Total	411	7,83	2,360	,116	7,61	8,06	3	15
Trabalho em Equipa	dos 24 aos 39 anos	96	7,83	2,175	,222	7,39	8,27	3	12
	dos 40 aos 49 anos	166	7,96	2,115	,164	7,64	8,29	3	13
	dos 50 aos 65 anos	141	7,76	2,138	,180	7,40	8,11	3	14
	Total	403	7,86	2,134	,106	7,65	8,07	3	14
ECL	dos 24 aos 39 anos	91	67,63	3,982	,417	66,80	68,46	58	78
	dos 40 aos 49 anos	164	66,48	5,538	,432	65,62	67,33	51	88
	dos 50 aos 65 anos	138	66,36	5,651	,481	65,40	67,31	52	82
	Total	393	66,70	5,274	,266	66,18	67,22	51	88

#### Teste de Homogeneidade de Variâncias

Idade	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Qualidades de Líder	,188	2	400	,829
Capacidade de Liderança	1,264	2	390	,284
Relações de Liderança	2,038	2	390	,132
Desejo de Liderança	,299	2	390	,742
Cargos de Comando	,065	2	408	,937
Trabalho em Equipa	,343	2	400	,710
ECL	3,849	2	390	,022

#### ANOVA

Idade		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Qualidades do Líder	Entre Grupos	2,264	2	1,132	,286	,751
	Nos grupos	1581,503	400	3,954		
	Total	1583,767	402			
Capacidade de Liderança	Entre Grupos	11,895	2	5,948	,865	,422
	Nos grupos	2682,674	390	6,879		
	Total	2694,570	392			
Relações de Liderança	Entre Grupos	10,628	2	5,314	1,566	,210
	Nos grupos	1322,950	390	3,392		
	Total	1333,578	392			

Desejo de Liderança	Entre Grupos	50,744	2	25,372	4,879	,008
	Nos grupos	2028,254	390	5,201		
	Total	2078,997	392			
Cargos de Comando	Entre Grupos	12,738	2	6,369	1,145	,319
	Nos grupos	2270,011	408	5,564		
	Total	2282,749	410			
Trabalho em Equipa	Entre Grupos	3,300	2	1,650	,361	,697
	Nos grupos	1826,918	400	4,567		
	Total	1830,218	402			
ECL	Entre Grupos	102,769	2	51,385	1,855	,158
	Nos grupos	10801,801	390	27,697		
	Total	10904,570	392			

### EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL – Escala de Conceção de Liderança

#### Descritivos

		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Total de Anos de Serviço									
Qualidades do Líder	1 a 19 anos	180	22,93	1,893	,141	22,65	23,21	16	25
	20 a 42 anos	223	22,92	2,061	,138	22,65	23,19	10	25
	Total	403	22,93	1,985	,099	22,73	23,12	10	25
Capacidade de Liderança	1 a 19 anos	174	8,11	2,456	,186	7,75	8,48	4	13
	20 a 42 anos	219	7,85	2,746	,186	7,48	8,22	4	17
	Total	393	7,97	2,622	,132	7,71	8,23	4	17
Relações de Liderança	1 a 19 anos	174	12,24	1,706	,129	11,98	12,49	6	15
	20 a 42 anos	219	12,12	1,950	,132	11,86	12,38	4	15
	Total	393	12,17	1,844	,093	11,99	12,35	4	15
Desejo de Liderança	1 a 19 anos	174	8,14	2,314	,175	7,79	8,48	3	14
	20 a 42 anos	219	7,89	2,293	,155	7,59	8,20	3	13
	Total	393	8,00	2,303	,116	7,77	8,23	3	14

Cargos de Comando	1 a 19 anos	184	8,11	2,410	,178	7,76	8,46	3	15
	20 a 42 anos	227	7,61	2,299	,153	7,31	7,91	3	14
	Total	411	7,83	2,360	,116	7,61	8,06	3	15
Trabalho em Equipe	1 a 19 anos	180	7,94	2,047	,153	7,64	8,24	3	12
	20 a 42 anos	223	7,80	2,204	,148	7,51	8,09	3	14
	Total	403	7,86	2,134	,106	7,65	8,07	3	14
ECL	1 a 19 anos	174	67,38	4,502	,341	66,71	68,05	55	85
	20 a 42 anos	219	66,16	5,768	,390	65,39	66,93	51	88
	Total	393	66,70	5,274	,266	66,18	67,22	51	88

#### Teste de Homogeneidade de Variâncias

Total de Anos de Serviço	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Qualidades do Líder	,006	1	401	,937
Capacidade de Liderança	2,021	1	391	,156
Relações de Liderança	1,022	1	391	,313
Desejo de Liderança	,132	1	391	,717
Cargos de Comando	,010	1	409	,920
Trabalho em Equipe	1,364	1	401	,244
ECL	8,565	1	391	,004

## ANOVA

Total de Anos de Serviço		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Qualidades do Líder	Entre Grupos	,020	1	,020	,005	,944
	Nos grupos	1583,747	401	3,949		
	Total	1583,767	402			
Capacidade de Liderança	Entre Grupos	6,841	1	6,841	,995	,319
	Nos grupos	2687,729	391	6,874		
	Total	2694,570	392			
Relações de Liderança	Entre Grupos	1,325	1	1,325	,389	,533
	Nos grupos	1332,252	391	3,407		
	Total	1333,578	392			
Desejo de Liderança	Entre Grupos	5,723	1	5,723	1,079	,299
	Nos grupos	2073,274	391	5,302		
	Total	2078,997	392			
Cargos de Comando	Entre Grupos	26,040	1	26,040	4,719	,030
	Nos grupos	2256,709	409	5,518		
	Total	2282,749	410			
Trabalho em Equipa	Entre Grupos	1,971	1	1,971	,432	,511
	Nos grupos	1828,247	401	4,559		
	Total	1830,218	402			
ECL	Entre Grupos	144,198	1	144,198	5,240	,023
	Nos grupos	10760,372	391	27,520		
	Total	10904,570	392			

## EXPERIÊNCIA NA ATUAL ESCOLA (2011/2012) – Escala de Conceção de Liderança

Tempo de Serviço na Atual Escola		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Qualidades do Líder	0 a 13 anos	241	22,94	1,837	,118	22,70	23,17	16	25
	14 aos 34 anos	162	22,91	2,192	,172	22,57	23,25	10	25
	Total	403	22,93	1,985	,099	22,73	23,12	10	25
Capacidade de Liderança	0 a 13 anos	234	8,08	2,603	,170	7,74	8,41	4	17
	14 aos 34 anos	159	7,81	2,649	,210	7,39	8,22	4	16
	Total	393	7,97	2,622	,132	7,71	8,23	4	17
Relações de Liderança	0 a 13 anos	234	12,12	1,823	,119	11,88	12,35	6	15
	14 aos 34 anos	159	12,25	1,878	,149	11,95	12,54	4	15
	Total	393	12,17	1,844	,093	11,99	12,35	4	15
Desejo de Liderança	0 a 13 anos	234	8,01	2,281	,149	7,71	8,30	3	14
	14 aos 34 anos	159	7,99	2,342	,186	7,63	8,36	3	13
	Total	393	8,00	2,303	,116	7,77	8,23	3	14
Cargos de Comando	0 a 13 anos	246	7,90	2,337	,149	7,60	8,19	3	15
	14 aos 34 anos	165	7,74	2,396	,187	7,37	8,11	3	14
	Total	411	7,83	2,360	,116	7,61	8,06	3	15
Trabalho em Equipa	0 a 13 anos	241	8,02	2,089	,135	7,76	8,29	3	13
	14 aos 34 anos	162	7,62	2,184	,172	7,28	7,96	3	14
	Total	403	7,86	2,134	,106	7,65	8,07	3	14
ECL	0 a 13 anos	234	66,97	5,089	,333	66,32	67,63	51	88
	14 aos 34 anos	159	66,30	5,527	,438	65,43	67,16	52	82
	Total	393	66,70	5,274	,266	66,18	67,22	51	88

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

Tempo de Serviço na Atual Escola	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Qualidades do Líder	2,130	1	401	,145
Capacidade de Liderança	,157	1	391	,692
Relações de Liderança	,023	1	391	,881
Desejo de Liderança	,024	1	391	,878
Cargos de Comando	,198	1	409	,657
Trabalho em Equipa	2,599	1	401	,108
ECL	1,232	1	391	,268

**ANOVA**

Tempo de Serviço na Atual Escola		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Qualidades do Líder	Entre Grupos	,089	1	,089	,023	,881
	Nos grupos	1583,678	401	3,949		
	Total	1583,767	402			
Capacidade de Liderança	Entre Grupos	6,999	1	6,999	1,018	,314
	Nos grupos	2687,571	391	6,874		
	Total	2694,570	392			
Relações de Liderança	Entre Grupos	1,494	1	1,494	,439	,508
	Nos grupos	1332,084	391	3,407		
	Total	1333,578	392			
Desejo de Liderança	Entre Grupos	,021	1	,021	,004	,950
	Nos grupos	2078,977	391	5,317		
	Total	2078,997	392			
Cargos de Comando	Entre Grupos	2,496	1	2,496	,448	,504
	Nos grupos	2280,253	409	5,575		
	Total	2282,749	410			
Trabalho em Equipa	Entre Grupos	15,291	1	15,291	3,379	,067
	Nos grupos	1814,927	401	4,526		
	Total	1830,218	402			
ECL	Entre Grupos	43,617	1	43,617	1,570	,211
	Nos grupos	10860,953	391	27,777		
	Total	10904,570	392			

**GRAU DE ENSINO DA ESCOLA – Escala de Conceção de Liderança**

Grau de Ensino da Escola		Descritivos							
		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Qualidades do Líder	3º ciclo	91	22,65	2,396	,251	22,15	23,15	10	25
	3º ciclo e Secundário	185	22,96	1,847	,136	22,69	23,22	16	25
	Secundário	127	23,08	1,846	,164	22,75	23,40	19	25
	Total	403	22,93	1,985	,099	22,73	23,12	10	25
Capacidade de Liderança	3º ciclo	87	8,69	2,742	,294	8,11	9,27	4	17
	3º ciclo e Secundário	180	7,84	2,557	,191	7,46	8,21	4	16
	Secundário	126	7,65	2,556	,228	7,20	8,10	4	14
	Total	393	7,97	2,622	,132	7,71	8,23	4	17
Relações de Liderança	3º ciclo	87	12,17	1,767	,189	11,80	12,55	7	15
	3º ciclo e Secundário	180	12,28	1,734	,129	12,02	12,53	6	15
	Secundário	126	12,02	2,043	,182	11,66	12,38	4	15
	Total	393	12,17	1,844	,093	11,99	12,35	4	15
Desejo de Liderança	3º ciclo	87	7,94	1,919	,206	7,53	8,35	3	13
	3º ciclo e Secundário	180	8,02	2,402	,179	7,66	8,37	3	14
	Secundário	126	8,02	2,415	,215	7,60	8,45	3	14
	Total	393	8,00	2,303	,116	7,77	8,23	3	14
Cargos de Comando	3º ciclo	92	8,49	2,478	,258	7,98	9,00	3	15
	3º ciclo e Secundário	190	7,74	2,391	,173	7,40	8,08	3	14
	Secundário	129	7,50	2,144	,189	7,13	7,88	3	15
	Total	411	7,83	2,360	,116	7,61	8,06	3	15
Trabalho em Equipa	3º ciclo	91	7,88	2,185	,229	7,42	8,33	3	13
	3º ciclo e Secundário	185	7,84	2,113	,155	7,53	8,14	3	13
	Secundário	127	7,88	2,144	,190	7,51	8,26	3	14
	Total	403	7,86	2,134	,106	7,65	8,07	3	14

ECL	3º ciclo	87	67,67	6,109	,655	66,36	68,97	52	88
	3º ciclo e Secundário	180	66,66	5,260	,392	65,89	67,43	51	82
	Secundário	126	66,09	4,573	,407	65,28	66,89	55	78
	Total	393	66,70	5,274	,266	66,18	67,22	51	88

#### Teste de Homogeneidade de Variâncias

<b>Grau de Ensino da Escola</b>	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Qualidades do Líder	2,469	2	400	,086
Capacidade de Liderança	,314	2	390	,731
Relações de Liderança	,906	2	390	,405
Desejo de Liderança	3,478	2	390	,032
Cargos de Comando	2,428	2	408	,089
Trabalho em Equipa	,203	2	400	,816
ECL	2,273	2	390	,104

## ANOVA

Grau de Ensino da Escola		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Qualidades do Líder	Entre Grupos	10,153	2	5,076	1,290	,276
	Nos grupos	1573,614	400	3,934		
	Total	1583,767	402			
Capacidade de Liderança	Entre Grupos	60,987	2	30,493	4,516	,012
	Nos grupos	2633,583	390	6,753		
	Total	2694,570	392			
Relações de Liderança	Entre Grupos	5,084	2	2,542	,746	,475
	Nos grupos	1328,493	390	3,406		
	Total	1333,578	392			
Desejo de Liderança	Entre Grupos	,406	2	,203	,038	,963
	Nos grupos	2078,591	390	5,330		
	Total	2078,997	392			
Cargos de Comando	Entre Grupos	55,149	2	27,575	5,050	,007
	Nos grupos	2227,600	408	5,460		
	Total	2282,749	410			
Trabalho em Equipa	Entre Grupos	,185	2	,092	,020	,980
	Nos grupos	1830,034	400	4,575		
	Total	1830,218	402			
ECL	Entre Grupos	128,869	2	64,435	2,332	,098
	Nos grupos	10775,701	390	27,630		
	Total	10904,570	392			

## HABILITAÇÕES LITERÁRIAS – Escala de Conceção de Liderança

Habilitações Literárias		Descritivos						Mínimo	Máximo
		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média			
						Limite inferior	Limite superior		
Qualidades do Líder	Graduação	293	22,76	2,051	,120	22,52	22,99	10	25
	Pós-graduação	110	23,37	1,729	,165	23,05	23,70	19	25
	Total	403	22,93	1,985	,099	22,73	23,12	10	25
Capacidade de Liderança	Graduação	284	8,20	2,666	,158	7,89	8,51	4	16
	Pós-graduação	109	7,36	2,410	,231	6,90	7,82	4	17
	Total	393	7,97	2,622	,132	7,71	8,23	4	17
Relações de Liderança	Graduação	284	12,00	1,856	,110	11,78	12,21	4	15
	Pós-graduação	109	12,62	1,742	,167	12,29	12,95	7	15
	Total	393	12,17	1,844	,093	11,99	12,35	4	15
Desejo de Liderança	Graduação	284	7,88	2,305	,137	7,61	8,15	3	14
	Pós-graduação	109	8,32	2,277	,218	7,89	8,75	3	14
	Total	393	8,00	2,303	,116	7,77	8,23	3	14
Cargos de Comando	Graduação	299	7,92	2,344	,136	7,66	8,19	3	15
	Pós-graduação	112	7,60	2,395	,226	7,15	8,05	3	13
	Total	411	7,83	2,360	,116	7,61	8,06	3	15
Trabalho em Equipa	Graduação	293	8,02	2,001	,117	7,79	8,25	3	13
	Pós-graduação	110	7,43	2,410	,230	6,97	7,88	3	14
	Total	403	7,86	2,134	,106	7,65	8,07	3	14
ECL	Graduação	284	66,75	5,289	,314	66,13	67,37	51	85
	Pós-graduação	109	66,57	5,259	,504	65,57	67,57	54	88
	Total	393	66,70	5,274	,266	66,18	67,22	51	88

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

<b>Habilitações Literárias</b>	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Qualidades do Líder	,523	1	401	,470
Capacidade de Liderança	1,878	1	391	,171
Relações de Liderança	,047	1	391	,829
Desejo de Liderança	,016	1	391	,901
Cargos de Comando	,091	1	409	,763
Trabalho em Equipa	5,158	1	401	,024
ECL	,049	1	391	,825

**ANOVA**

<b>Habilitações Literárias</b>		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Qualidades do Líder	Entre Grupos	30,253	1	30,253	7,809	,005
	Nos grupos	1553,513	401	3,874		
	Total	1583,767	402			
Capacidade de Liderança	Entre Grupos	55,964	1	55,964	8,293	,004
	Nos grupos	2638,606	391	6,748		
	Total	2694,570	392			
Relações de Liderança	Entre Grupos	31,003	1	31,003	9,306	,002
	Nos grupos	1302,574	391	3,331		
	Total	1333,578	392			
Desejo de Liderança	Entre Grupos	15,306	1	15,306	2,900	,089
	Nos grupos	2063,691	391	5,278		
	Total	2078,997	392			
Cargos de Comando	Entre Grupos	8,599	1	8,599	1,547	,214
	Nos grupos	2274,150	409	5,560		
	Total	2282,749	410			
Trabalho em Equipa	Entre Grupos	28,467	1	28,467	6,336	,012
	Nos grupos	1801,751	401	4,493		
	Total	1830,218	402			

ECL	Entre Grupos	2,586	1	2,586	,093	,761
	Nos grupos	10901,984	391	27,882		
	Total	10904,570	392			

### SITUAÇÃO PROFISSIONAL – Escala de Conceção de Liderança

#### Descritivos

Situação Profissional	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
Qualidades do Líder	Professor Contratado	74	22,6	2,094	,243	22,10	23,07	16	25
	Professor do Quadro de Nomeação Definitiva	329	23,0	1,955	,108	22,79	23,22	10	25
	Total	403	22,9	1,985	,099	22,73	23,12	10	25
Capacidade de Liderança	Professor Contratado	71	8,38	2,621	,311	7,76	9,00	4	13
	Professor do Quadro de Nomeação Definitiva	322	7,88	2,617	,146	7,59	8,16	4	17
	Total	393	7,97	2,622	,132	7,71	8,23	4	17
Relações de Liderança	Professor Contratado	71	12,3	1,646	,195	11,93	12,71	8	15
	Professor do Quadro de Nomeação Definitiva	322	12,1	1,886	,105	11,93	12,34	4	15
	Total	393	12,2	1,844	,093	11,99	12,35	4	15
Desejo de Liderança	Professor Contratado	71	8,70	2,245	,266	8,17	9,24	4	14
	Professor do Quadro de Nomeação Definitiva	322	7,85	2,290	,128	7,60	8,10	3	13
	Total	393	8,00	2,303	,116	7,77	8,23	3	14

Cargos de Comando	Professor Contratado	76	8,01	2,436	,279	7,46	8,57	3	15
	Professor do Quadro de Nomeação Definitiva	335	7,79	2,344	,128	7,54	8,05	3	15
	Total	411	7,83	2,360	,116	7,61	8,06	3	15
Trabalho em Equipa	Professor Contratado	74	8,01	2,017	,234	7,55	8,48	4	12
	Professor do Quadro de Nomeação Definitiva	329	7,83	2,161	,119	7,59	8,06	3	14
	Total	403	7,86	2,134	,106	7,65	8,07	3	14
ECL	Professor Contratado	71	67,9	4,027	,478	66,89	68,80	58	79
	Professor do Quadro de Nomeação Definitiva	322	66,5	5,485	,306	65,85	67,05	51	88
	Total	393	66,7	5,274	,266	66,18	67,22	51	88

#### Teste de Homogeneidade de Variâncias

Situação Profissional	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Qualidades do Líder	3,406	1	401	,066
Capacidade de Liderança	,280	1	391	,597
Relações de Liderança	,251	1	391	,617
Desejo de Liderança	,111	1	391	,740
Cargos de Comando	,310	1	409	,578
Trabalho em Equipa	,461	1	401	,498
ECL	5,891	1	391	,016

## ANOVA

Situação Profissional		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Qualidades do Líder	Entre Grupos	10,756	1	10,756	2,742	,099
	Nos grupos	1573,010	401	3,923		
	Total	1583,767	402			
Capacidade de Liderança	Entre Grupos	14,807	1	14,807	2,160	,142
	Nos grupos	2679,763	391	6,854		
	Total	2694,570	392			
Relações de Liderança	Entre Grupos	2,041	1	2,041	,599	,439
	Nos grupos	1331,537	391	3,405		
	Total	1333,578	392			
Desejo de Liderança	Entre Grupos	42,665	1	42,665	8,192	,004
	Nos grupos	2036,332	391	5,208		
	Total	2078,997	392			
Cargos de Comando	Entre Grupos	2,974	1	2,974	,534	,466
	Nos grupos	2279,775	409	5,574		
	Total	2282,749	410			
Trabalho em Equipa	Entre Grupos	2,107	1	2,107	,462	,497
	Nos grupos	1828,111	401	4,559		
	Total	1830,218	402			
ECL	Entre Grupos	113,672	1	113,672	4,119	,043
	Nos grupos	10790,898	391	27,598		
	Total	10904,570	392			

## GRUPO DE RECRUTAMENTO – Escala de Conceção de Liderança

		Descritivos							
Grupo de Recrutamento	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
Qualidades do Líder	Técnicos Especializados	6	22,17	2,317	,946	19,74	24,60	20	25
	Educação Moral e Religiosa Católica	4	23,25	1,258	,629	21,25	25,25	22	25
	Português	39	23,49	1,745	,279	22,92	24,05	20	25
	Inglês	32	23,38	2,211	,391	22,58	24,17	16	25
	Alemão	1	25,00	.	.	.	.	25	25
	Espanhol	2	23,00	2,828	2,000	-2,41	48,41	21	25
	História	26	22,42	2,176	,427	21,54	23,30	18	25
	Filosofia	12	22,83	2,368	,683	21,33	24,34	19	25
	Geografia	29	22,41	3,030	,563	21,26	23,57	10	25
	Economia e Contabilidade	21	23,48	1,327	,290	22,87	24,08	20	25
	Matemática	31	23,26	1,264	,227	22,79	23,72	20	25
	Físico-Química	30	23,23	2,239	,409	22,40	24,07	17	25
	Biologia e Geologia	39	22,56	1,997	,320	21,92	23,21	19	25
	Educação Tecnológica	11	22,55	1,753	,529	21,37	23,72	19	25
	Eletrotecnia	1	22,00	.	.	.	.	22	22
	Informática	25	22,88	1,833	,367	22,12	23,64	20	25
	Artes Visuais	20	22,80	1,436	,321	22,13	23,47	20	25
	Música	1	25,00	.	.	.	.	25	25
	Educação Física	66	22,71	1,804	,222	22,27	23,16	19	25
	Educação Especial	7	22,57	2,149	,812	20,58	24,56	19	25
Total	403	22,93	1,985	,099	22,73	23,12	10	25	
Capacidade de Liderança	Técnicos Especializados	6	8,83	2,787	1,138	5,91	11,76	4	11
	Educação Moral e Religiosa Católica	4	8,75	3,594	1,797	3,03	14,47	4	12
	Português	39	7,74	2,807	,449	6,83	8,65	4	17

	Inglês	31	8,35	2,138	,384	7,57	9,14	4	13
	Alemão	1	7,00	.	.	.	.	7	7
	Espanhol	2	7,00	1,414	1,000	-5,71	19,71	6	8
	História	25	8,08	3,402	,680	6,68	9,48	4	16
	Filosofia	11	9,18	2,359	,711	7,60	10,77	5	13
	Geografia	29	8,07	3,011	,559	6,92	9,21	4	15
	Economia e Contabilidade	20	8,20	2,840	,635	6,87	9,53	4	13
	Matemática	30	7,73	2,545	,465	6,78	8,68	4	13
	Físico-Química	28	7,21	2,616	,494	6,20	8,23	4	14
	Biologia e Geologia	39	8,21	2,618	,419	7,36	9,05	4	13
	Educação Tecnológica	11	8,27	3,003	,905	6,26	10,29	4	12
	Eletrotécnica	1	5,00	.	.	.	.	5	5
	Informática	24	8,21	2,484	,507	7,16	9,26	4	12
	Artes Visuais	20	6,95	2,089	,467	5,97	7,93	4	11
	Música	1	10,00	.	.	.	.	10	10
	Educação Física	65	7,92	2,432	,302	7,32	8,53	4	14
	Educação Especial	6	8,17	2,041	,833	6,02	10,31	6	12
	Total	393	7,97	2,622	,132	7,71	8,23	4	17
Relações de Liderança	Técnicos Especializados	6	12,00	1,673	,683	10,24	13,76	9	14
	Educação Moral e Religiosa Católica	4	11,75	2,363	1,181	7,99	15,51	10	15
	Português	39	12,38	1,741	,279	11,82	12,95	8	15
	Inglês	31	12,23	1,283	,231	11,76	12,70	9	15
	Alemão	1	15,00	.	.	.	.	15	15
	Espanhol	2	10,50	6,364	4,500	-46,68	67,68	6	15
	História	25	12,16	1,864	,373	11,39	12,93	7	15
	Filosofia	11	12,00	1,095	,330	11,26	12,74	10	14
	Geografia	29	12,21	2,007	,373	11,44	12,97	6	15
	Economia e Contabilidade	20	12,10	2,049	,458	11,14	13,06	8	15
	Matemática	30	12,23	1,995	,364	11,49	12,98	8	15
	Físico-Química	28	11,79	2,544	,481	10,80	12,77	4	15
	Biologia e Geologia	39	11,97	1,953	,313	11,34	12,61	6	15
	Educação Tecnológica	11	11,55	1,916	,578	10,26	12,83	9	14
	Eletrotécnica	1	14,00	.	.	.	.	14	14

	Informática	24	12,17	1,579	,322	11,50	12,83	8	15
	Artes Visuais	20	11,80	2,016	,451	10,86	12,74	7	14
	Música	1	12,00	.	.	.	.	12	12
	Educação Física	65	12,51	1,522	,189	12,13	12,88	8	15
	Educação Especial	6	12,67	1,633	,667	10,95	14,38	11	15
	Total	393	12,17	1,844	,093	11,99	12,35	4	15
Desejo de Liderança	Técnicos Especializados	6	8,50	2,074	,847	6,32	10,68	6	11
	Educação Moral e Religiosa Católica	4	8,75	3,403	1,702	3,33	14,17	6	13
	Português	39	7,74	2,623	,420	6,89	8,59	3	13
	Inglês	31	7,87	2,172	,390	7,07	8,67	4	13
	Alemão	1	7,00	.	.	.	.	7	7
	Espanhol	2	7,50	6,364	4,500	-49,68	64,68	3	12
	História	25	7,92	2,361	,472	6,95	8,89	4	13
	Filosofia	11	7,27	1,737	,524	6,11	8,44	5	10
	Geografia	29	7,76	2,325	,432	6,87	8,64	3	12
	Economia e Contabilidade	20	8,65	2,560	,573	7,45	9,85	3	13
	Matemática	30	8,03	2,356	,430	7,15	8,91	3	12
	Físico-Química	28	8,21	2,485	,470	7,25	9,18	3	12
	Biologia e Geologia	39	7,56	2,087	,334	6,89	8,24	3	14
	Educação Tecnológica	11	8,73	3,133	,945	6,62	10,83	4	14
	Eletrotécnica	1	14,00	.	.	.	.	14	14
	Informática	24	7,79	2,604	,532	6,69	8,89	3	13
	Artes Visuais	20	8,15	2,033	,455	7,20	9,10	5	12
	Música	1	8,00	.	.	.	.	8	8
	Educação Física	65	8,18	1,870	,232	7,72	8,65	3	12
	Educação Especial	6	8,17	1,472	,601	6,62	9,71	6	10
Total	393	8,00	2,303	,116	7,77	8,23	3	14	
Cargos de Comando	Técnicos Especializados	6	10,33	2,733	1,116	7,47	13,20	8	15
	Educação Moral e Religiosa Católica	4	8,50	2,380	1,190	4,71	12,29	6	11
	Português	39	7,08	2,276	,364	6,34	7,81	3	12
	Inglês	32	7,31	2,334	,413	6,47	8,15	3	11
	Alemão	1	8,00	.	.	.	.	8	8
	Espanhol	2	8,00	2,828	2,000	-17,41	33,41	6	10
	História	26	7,62	2,351	,461	6,67	8,56	4	12

	Filosofia	12	6,25	1,712	,494	5,16	7,34	3	8
	Geografia	30	7,70	2,667	,487	6,70	8,70	4	12
	Economia e Contabilidade	21	7,57	2,767	,604	6,31	8,83	3	12
	Matemática	31	8,55	2,593	,466	7,60	9,50	3	14
	Físico-Química	31	7,84	2,339	,420	6,98	8,70	3	13
	Biologia e Geologia	40	8,28	1,853	,293	7,68	8,87	5	13
	Educação Tecnológica	14	8,14	1,994	,533	6,99	9,29	5	11
	Eletrotecnia	1	5,00	.	.	.	.	5	5
	Informática	25	8,60	2,723	,545	7,48	9,72	4	15
	Artes Visuais	20	7,85	2,412	,539	6,72	8,98	3	14
	Música	1	9,00	.	.	.	.	9	9
	Educação Física	68	7,87	2,178	,264	7,34	8,39	3	13
	Educação Especial	7	7,57	1,512	,571	6,17	8,97	5	10
	Total	411	7,83	2,360	,116	7,61	8,06	3	15
Trabalho em Equipa	Técnicos Especializados	6	7,33	1,751	,715	5,50	9,17	5	10
	Educação Moral e Religiosa Católica	4	8,50	3,416	1,708	3,06	13,94	5	13
	Português	39	8,05	2,416	,387	7,27	8,83	3	14
	Inglês	32	7,59	2,434	,430	6,72	8,47	3	12
	Alemão	1	4,00	.	.	.	.	4	4
	Espanhol	2	6,00	2,828	2,000	-19,41	31,41	4	8
	História	26	8,46	1,772	,347	7,75	9,18	5	12
	Filosofia	12	7,08	2,314	,668	5,61	8,55	4	12
	Geografia	29	7,59	2,062	,383	6,80	8,37	4	11
	Economia e Contabilidade	21	7,00	1,975	,431	6,10	7,90	3	10
	Matemática	31	7,77	2,473	,444	6,87	8,68	3	12
	Físico-Química	30	7,87	2,013	,367	7,12	8,62	4	12
	Biologia e Geologia	39	7,95	1,589	,254	7,43	8,46	5	11
	Educação Tecnológica	11	8,00	1,732	,522	6,84	9,16	5	10
	Eletrotecnia	1	7,00	.	.	.	.	7	7
	Informática	25	8,28	2,072	,414	7,42	9,14	4	11
	Artes Visuais	20	9,10	2,150	,481	8,09	10,11	4	13
	Música	1	5,00	.	.	.	.	5	5
	Educação Física	66	7,83	1,981	,244	7,35	8,32	4	12

	Educação Especial	7	7,43	2,878	1,088	4,77	10,09	3	12
	Total	403	7,86	2,134	,106	7,65	8,07	3	14
ECL	Técnicos Especializados	6	69,17	4,262	1,740	64,69	73,64	64	75
	Educação Moral e Religiosa Católica	4	69,50	3,109	1,555	64,55	74,45	67	74
	Português	39	66,49	6,065	,971	64,52	68,45	54	88
	Inglês	31	66,68	5,179	,930	64,78	68,58	52	78
	Alemão	1	66,00	.	.	.	.	66	66
	Espanhol	2	62,00	2,828	2,000	36,59	87,41	60	64
	História	25	66,68	6,631	1,326	63,94	69,42	56	81
	Filosofia	11	65,18	5,793	1,747	61,29	69,07	55	74
	Geografia	29	65,69	6,188	1,149	63,34	68,04	51	82
	Economia e Contabilidade	20	67,05	5,491	1,228	64,48	69,62	55	79
	Matemática	30	67,37	4,839	,883	65,56	69,17	55	77
	Físico-Química	28	65,93	5,206	,984	63,91	67,95	54	77
	Biologia e Geologia	39	66,49	4,667	,747	64,97	68,00	57	78
	Educação Tecnológica	11	66,73	6,930	2,089	62,07	71,38	52	76
	Eletrotécnica	1	67,00	.	.	.	.	67	67
	Informática	24	68,04	5,425	1,107	65,75	70,33	58	85
	Artes Visuais	20	66,65	5,402	1,208	64,12	69,18	56	75
	Música	1	69,00	.	.	.	.	69	69
	Educação Física	65	66,83	4,443	,551	65,73	67,93	56	76
	Educação Especial	6	66,67	3,777	1,542	62,70	70,63	60	71
	Total	393	66,70	5,274	,266	66,18	67,22	51	88

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

Grupo de Recrutamento	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Qualidades do Líder	1,569 <sup>a</sup>	16	383	,074
Capacidade de Liderança	1,348 <sup>b</sup>	16	373	,165
Relações de Liderança	2,110 <sup>c</sup>	16	373	,008
Desejo de Liderança	1,618 <sup>d</sup>	16	373	,062
Cargos de Comando	1,003 <sup>e</sup>	16	391	,453
Trabalho em Equipa	1,048 <sup>f</sup>	16	383	,405
ECL	,789 <sup>g</sup>	16	373	,699

a. Os grupos com apenas um caso são ignorados no cálculo do teste de homogeneidade de variância para Qualidades do Líder.

b. Os grupos com apenas um caso são ignorados no cálculo do teste de homogeneidade de variância para Capacidade de Liderança.

c. Os grupos com apenas um caso são ignorados no cálculo do teste de homogeneidade de variância para Relações de Liderança.

d. Os grupos com apenas um caso são ignorados no cálculo do teste de homogeneidade de variância para Desejo de Liderança.

e. Os grupos com apenas um caso são ignorados no cálculo do teste de homogeneidade de variância para Cargos de Comando.

f. Os grupos com apenas um caso são ignorados no cálculo do teste de homogeneidade de variância para Trabalho em Equipa.

g. Os grupos com apenas um caso são ignorados no cálculo do teste de homogeneidade de variância para ECL.

## ANOVA

Grupo de Recrutamento		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Qualidades do Líder	Entre Grupos	69,951	19	3,682	,931	,544
	Nos grupos	1513,816	383	3,953		
	Total	1583,767	402			
Capacidade de Liderança	Entre Grupos	90,437	19	4,760	,682	,837
	Nos grupos	2604,133	373	6,982		
	Total	2694,570	392			
Relações de Liderança	Entre Grupos	41,863	19	2,203	,636	,878
	Nos grupos	1291,714	373	3,463		
	Total	1333,578	392			
Desejo de Liderança	Entre Grupos	78,867	19	4,151	,774	,738
	Nos grupos	2000,131	373	5,362		
	Total	2078,997	392			
Cargos de Comando	Entre Grupos	153,292	19	8,068	1,481	,088
	Nos grupos	2129,458	391	5,446		
	Total	2282,749	410			
Trabalho em Equipa	Entre Grupos	109,352	19	5,755	1,281	,192
	Nos grupos	1720,867	383	4,493		
	Total	1830,218	402			
ECL	Entre Grupos	253,256	19	13,329	,467	,974
	Nos grupos	10651,314	373	28,556		
	Total	10904,570	392			

## NÍVEIS DE ENSINO A QUEM LECIONAVAM – Escala de Conceção de Liderança

		Descritivos							
		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Básico Regular									
Qualidades do Líder	Sim	204	22,8	2,195	,154	22,45	23,05	10	25
	Não	199	23,1	1,730	,123	22,86	23,35	19	25
	Total	403	22,9	1,985	,099	22,73	23,12	10	25
Capacidade de Liderança	Sim	197	8,09	2,617	,186	7,72	8,46	4	17
	Não	196	7,84	2,627	,188	7,47	8,21	4	15
	Total	393	7,97	2,622	,132	7,71	8,23	4	17
Relações de Liderança	Sim	197	12,2	1,782	,127	11,90	12,40	6	15
	Não	196	12,2	1,909	,136	11,92	12,46	4	15
	Total	393	12,2	1,844	,093	11,99	12,35	4	15
Desejo de Liderança	Sim	197	7,95	2,210	,157	7,64	8,26	3	14
	Não	196	8,06	2,397	,171	7,72	8,39	3	14
	Total	393	8,00	2,303	,116	7,77	8,23	3	14
Cargos de Comando	Sim	208	8,13	2,283	,158	7,81	8,44	3	15
	Não	203	7,54	2,405	,169	7,20	7,87	3	15
	Total	411	7,83	2,360	,116	7,61	8,06	3	15
Trabalho em Equipa	Sim	204	8,11	2,151	,151	7,81	8,40	3	13
	Não	199	7,61	2,091	,148	7,32	7,90	3	14
	Total	403	7,86	2,134	,106	7,65	8,07	3	14
ECL	Sim	197	67,1	5,416	,386	66,31	67,83	51	88
	Não	196	66,3	5,115	,365	65,61	67,05	54	82
	Total	393	66,7	5,274	,266	66,18	67,22	51	88

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

Básico Regular	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Qualidades do Líder	5,531	1	401	,019
Capacidade de Liderança	,143	1	391	,706
Relações de Liderança	,325	1	391	,569
Desejo de Liderança	,378	1	391	,539
Cargos de Comando	,461	1	409	,497
Trabalho em Equipa	,677	1	401	,411
ECL	,098	1	391	,755

**ANOVA**

Básico Regular		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Qualidades do Líder	Entre Grupos	12,733	1	12,733	3,250	,072
	Nos grupos	1571,034	401	3,918		
	Total	1583,767	402			
Capacidade de Liderança	Entre Grupos	6,118	1	6,118	,890	,346
	Nos grupos	2688,452	391	6,876		
	Total	2694,570	392			
Relações de Liderança	Entre Grupos	,214	1	,214	,063	,802
	Nos grupos	1333,364	391	3,410		
	Total	1333,578	392			
Desejo de Liderança	Entre Grupos	1,122	1	1,122	,211	,646
	Nos grupos	2077,875	391	5,314		
	Total	2078,997	392			
Cargos de Comando	Entre Grupos	35,526	1	35,526	6,466	,011
	Nos grupos	2247,223	409	5,494		
	Total	2282,749	410			
Trabalho em Equipa	Entre Grupos	25,164	1	25,164	5,590	,019
	Nos grupos	1805,055	401	4,501		
	Total	1830,218	402			
ECL	Entre Grupos	54,463	1	54,463	1,963	,162
	Nos grupos	10850,107	391	27,750		
	Total	10904,570	392			

## Descritivos

CEF tipo 2		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
						Qualidades do Líder	Sim		
	Não	360	22,9	1,974	,104	22,78	23,19	10	25
	Total	403	22,9	1,985	,099	22,73	23,12	10	25
Capacidade de Liderança	Sim	41	8,93	2,787	,435	8,05	9,81	4	13
	Não	352	7,86	2,583	,138	7,58	8,13	4	17
	Total	393	7,97	2,622	,132	7,71	8,23	4	17
Relações de Liderança	Sim	41	12,4	1,894	,296	11,77	12,96	8	15
	Não	352	12,2	1,840	,098	11,95	12,34	4	15
	Total	393	12,2	1,844	,093	11,99	12,35	4	15
Desejo de Liderança	Sim	41	8,17	2,499	,390	7,38	8,96	3	13
	Não	352	7,98	2,282	,122	7,74	8,22	3	14
	Total	393	8,00	2,303	,116	7,77	8,23	3	14
Cargos de Comando	Sim	43	8,21	2,559	,390	7,42	9,00	3	13
	Não	368	7,79	2,335	,122	7,55	8,03	3	15
	Total	411	7,83	2,360	,116	7,61	8,06	3	15
Trabalho em Equipa	Sim	43	7,56	2,343	,357	6,84	8,28	3	13
	Não	360	7,90	2,108	,111	7,68	8,12	3	14
	Total	403	7,86	2,134	,106	7,65	8,07	3	14
ECL	Sim	41	67,8	5,176	,808	66,12	69,39	55	79
	Não	352	66,6	5,279	,281	66,02	67,13	51	88
	Total	393	66,7	5,274	,266	66,18	67,22	51	88

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

CEF tipo 2	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Qualidades do Líder	,058	1	401	,809
Capacidade de Liderança	1,228	1	391	,269
Relações de Liderança	,485	1	391	,487
Desejo de Liderança	,623	1	391	,431
Cargos de Comando	1,825	1	409	,177
Trabalho em Equipa	,595	1	401	,441
ECL	,136	1	391	,712

## ANOVA

CEF tipo 2		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Qualidades do Líder	Entre Grupos	10,205	1	10,205	2,601	,108
	Nos grupos	1573,562	401	3,924		
	Total	1583,767	402			
Capacidade de Liderança	Entre Grupos	42,179	1	42,179	6,218	,013
	Nos grupos	2652,391	391	6,784		
	Total	2694,570	392			
Relações de Liderança	Entre Grupos	1,747	1	1,747	,513	,474
	Nos grupos	1331,830	391	3,406		
	Total	1333,578	392			
Desejo de Liderança	Entre Grupos	1,295	1	1,295	,244	,622
	Nos grupos	2077,703	391	5,314		
	Total	2078,997	392			
Cargos de Comando	Entre Grupos	6,745	1	6,745	1,212	,272
	Nos grupos	2276,005	409	5,565		
	Total	2282,749	410			
Trabalho em Equipa	Entre Grupos	4,416	1	4,416	,970	,325
	Nos grupos	1825,802	401	4,553		
	Total	1830,218	402			
ECL	Entre Grupos	51,080	1	51,080	1,840	,176
	Nos grupos	10853,490	391	27,758		
	Total	10904,570	392			

## Descritivos

CEF tipo 3		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Qualidades do Líder	Sim	13	22,5	1,266	,351	21,70	23,23	20	24
	Não	390	22,9	2,004	,101	22,74	23,14	10	25
	Total	403	22,9	1,985	,099	22,73	23,12	10	25
Capacidade de Liderança	Sim	12	9,83	2,588	,747	8,19	11,48	6	13
	Não	381	7,91	2,605	,133	7,65	8,17	4	17
	Total	393	7,97	2,622	,132	7,71	8,23	4	17
Relações de Liderança	Sim	12	12,3	1,231	,355	11,55	13,12	10	14
	Não	381	12,2	1,861	,095	11,98	12,35	4	15
	Total	393	12,2	1,844	,093	11,99	12,35	4	15
Desejo de Liderança	Sim	12	8,00	2,000	,577	6,73	9,27	5	12
	Não	381	8,00	2,314	,119	7,77	8,24	3	14
	Total	393	8,00	2,303	,116	7,77	8,23	3	14
Cargos de Comando	Sim	14	7,79	2,486	,664	6,35	9,22	3	12
	Não	397	7,84	2,358	,118	7,60	8,07	3	15
	Total	411	7,83	2,360	,116	7,61	8,06	3	15
Trabalho em Equipa	Sim	13	7,92	1,256	,348	7,16	8,68	6	10
	Não	390	7,86	2,158	,109	7,64	8,07	3	14
	Total	403	7,86	2,134	,106	7,65	8,07	3	14
ECL	Sim	12	68,3	4,673	1,349	65,28	71,22	62	79
	Não	381	66,7	5,290	,271	66,12	67,18	51	88
	Total	393	66,7	5,274	,266	66,18	67,22	51	88

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

CEF tipo 3	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Qualidades do Líder	2,328	1	401	,128
Capacidade de Liderança	,328	1	391	,567
Relações de Liderança	1,123	1	391	,290
Desejo de Liderança	,692	1	391	,406
Cargos de Comando	,350	1	409	,555
Trabalho em Equipa	5,079	1	401	,025
ECL	,534	1	391	,465

## ANOVA

CEF tipo 3		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Qualidades do Líder	Entre Grupos	2,892	1	2,892	,734	,392
	Nos grupos	1580,874	401	3,942		
	Total	1583,767	402			
Capacidade de Liderança	Entre Grupos	43,119	1	43,119	6,359	,012
	Nos grupos	2651,451	391	6,781		
	Total	2694,570	392			
Relações de Liderança	Entre Grupos	,328	1	,328	,096	,757
	Nos grupos	1333,249	391	3,410		
	Total	1333,578	392			
Desejo de Liderança	Entre Grupos	,000	1	,000	,000	,997
	Nos grupos	2078,997	391	5,317		
	Total	2078,997	392			
Cargos de Comando	Entre Grupos	,035	1	,035	,006	,937
	Nos grupos	2282,715	409	5,581		
	Total	2282,749	410			
Trabalho em Equipa	Entre Grupos	,052	1	,052	,011	,915
	Nos grupos	1830,167	401	4,564		
	Total	1830,218	402			
ECL	Entre Grupos	29,748	1	29,748	1,070	,302
	Nos grupos	10874,822	391	27,813		
	Total	10904,570	392			

## Descritivos

Secundário Regular		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Qualidades do Líder	Sim	207	22,94	1,905	,132	22,68	23,20	16	25
	Não	196	22,91	2,071	,148	22,62	23,20	10	25
	Total	403	22,93	1,985	,099	22,73	23,12	10	25
Capacidade de Liderança	Sim	204	7,78	2,653	,186	7,42	8,15	4	16
	Não	189	8,16	2,581	,188	7,79	8,53	4	17
	Total	393	7,97	2,622	,132	7,71	8,23	4	17
Relações de Liderança	Sim	204	12,18	1,896	,133	11,91	12,44	4	15
	Não	189	12,16	1,792	,130	11,91	12,42	6	15
	Total	393	12,17	1,844	,093	11,99	12,35	4	15
Desejo de Liderança	Sim	204	7,99	2,218	,155	7,68	8,29	3	14
	Não	189	8,02	2,397	,174	7,68	8,37	3	14
	Total	393	8,00	2,303	,116	7,77	8,23	3	14
Cargos de Comando	Sim	211	7,49	2,273	,156	7,18	7,80	3	13
	Não	200	8,20	2,400	,170	7,87	8,53	3	15
	Total	411	7,83	2,360	,116	7,61	8,06	3	15
Trabalho em Equipa	Sim	207	7,81	2,146	,149	7,51	8,10	3	13
	Não	196	7,92	2,125	,152	7,62	8,22	3	14
	Total	403	7,86	2,134	,106	7,65	8,07	3	14
ECL	Sim	204	66,17	5,126	,359	65,46	66,88	54	82
	Não	189	67,27	5,386	,392	66,50	68,04	51	88
	Total	393	66,70	5,274	,266	66,18	67,22	51	88

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

Secundário Regular	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Qualidades do Líder	,418	1	401	,518
Capacidade de Liderança	,553	1	391	,457
Relações de Liderança	,008	1	391	,930
Desejo de Liderança	,795	1	391	,373
Cargos de Comando	,101	1	409	,751
Trabalho em Equipa	,004	1	401	,951
ECL	,000	1	391	,999

## ANOVA

Secundário Regular		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Qualidades do Líder	Entre Grupos	,115	1	,115	,029	,864
	Nos grupos	1583,651	401	3,949		
	Total	1583,767	402			
Capacidade de Liderança	Entre Grupos	14,145	1	14,145	2,063	,152
	Nos grupos	2680,425	391	6,855		
	Total	2694,570	392			
Relações de Liderança	Entre Grupos	,015	1	,015	,004	,947
	Nos grupos	1333,562	391	3,411		
	Total	1333,578	392			
Desejo de Liderança	Entre Grupos	,126	1	,126	,024	,878
	Nos grupos	2078,871	391	5,317		
	Total	2078,997	392			
Cargos de Comando	Entre Grupos	52,029	1	52,029	9,539	,002
	Nos grupos	2230,720	409	5,454		
	Total	2282,749	410			
Trabalho em Equipa	Entre Grupos	1,254	1	1,254	,275	,600
	Nos grupos	1828,964	401	4,561		
	Total	1830,218	402			
ECL	Entre Grupos	118,337	1	118,337	4,290	,039
	Nos grupos	10786,233	391	27,586		
	Total	10904,570	392			

## Descritivos

Curso Profissional		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Qualidades do Líder	Sim	147	22,98	1,874	,155	22,67	23,29	16	25
	Não	256	22,89	2,049	,128	22,64	23,15	10	25
	Total	403	22,93	1,985	,099	22,73	23,12	10	25
Capacidade de Liderança	Sim	144	7,77	2,440	,203	7,37	8,17	4	14
	Não	249	8,08	2,720	,172	7,74	8,42	4	17
	Total	393	7,97	2,622	,132	7,71	8,23	4	17
Relações de Liderança	Sim	144	12,08	2,049	,171	11,74	12,41	4	15
	Não	249	12,22	1,717	,109	12,01	12,44	6	15
	Total	393	12,17	1,844	,093	11,99	12,35	4	15
Desejo de Liderança	Sim	144	7,79	2,299	,192	7,41	8,17	3	13
	Não	249	8,12	2,301	,146	7,84	8,41	3	14
	Total	393	8,00	2,303	,116	7,77	8,23	3	14
Cargos de Comando	Sim	150	7,73	2,397	,196	7,34	8,11	3	14
	Não	261	7,90	2,340	,145	7,61	8,18	3	15
	Total	411	7,83	2,360	,116	7,61	8,06	3	15
Trabalho em Equipa	Sim	147	7,88	2,236	,184	7,51	8,24	3	14
	Não	256	7,85	2,077	,130	7,60	8,11	3	13
	Total	403	7,86	2,134	,106	7,65	8,07	3	14
ECL	Sim	144	66,12	4,947	,412	65,30	66,93	51	77
	Não	249	67,04	5,436	,344	66,36	67,71	52	88
	Total	393	66,70	5,274	,266	66,18	67,22	51	88

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

Curso Profissional	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Qualidades do Líder	,186	1	401	,666
Capacidade de Liderança	2,347	1	391	,126
Relações de Liderança	2,075	1	391	,151
Desejo de Liderança	,066	1	391	,798
Cargos de Comando	,140	1	409	,708
Trabalho em Equipa	,204	1	401	,651
ECL	1,025	1	391	,312

## ANOVA

Curso Profissional		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Qualidades do Líder	Entre Grupos	,676	1	,676	,171	,679
	Nos grupos	1583,091	401	3,948		
	Total	1583,767	402			
Capacidade de Liderança	Entre Grupos	8,739	1	8,739	1,272	,260
	Nos grupos	2685,831	391	6,869		
	Total	2694,570	392			
Relações de Liderança	Entre Grupos	2,012	1	2,012	,591	,443
	Nos grupos	1331,565	391	3,406		
	Total	1333,578	392			
Desejo de Liderança	Entre Grupos	10,107	1	10,107	1,910	,168
	Nos grupos	2068,891	391	5,291		
	Total	2078,997	392			
Cargos de Comando	Entre Grupos	2,749	1	2,749	,493	,483
	Nos grupos	2280,000	409	5,575		
	Total	2282,749	410			
Trabalho em Equipa	Entre Grupos	,063	1	,063	,014	,906
	Nos grupos	1830,155	401	4,564		
	Total	1830,218	402			
ECL	Entre Grupos	76,902	1	76,902	2,777	,096
	Nos grupos	10827,668	391	27,692		
	Total	10904,570	392			

## FUNÇÕES DE GESTÃO – Escala de Conceção de Liderança

## Descritivos

Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Qualidades do Líder	Sim	27	23,26	1,457	,280	22,68	23,84	21	25
	Não	376	22,90	2,017	,104	22,70	23,11	10	25
	Total	403	22,93	1,985	,099	22,73	23,12	10	25
Capacidade de Liderança	Sim	27	7,00	2,689	,518	5,94	8,06	4	13
	Não	366	8,04	2,606	,136	7,77	8,31	4	17
	Total	393	7,97	2,622	,132	7,71	8,23	4	17
Relações de Liderança	Sim	27	12,96	1,629	,313	12,32	13,61	9	15
	Não	366	12,11	1,848	,097	11,92	12,30	4	15
	Total	393	12,17	1,844	,093	11,99	12,35	4	15
Desejo de Liderança	Sim	27	9,37	2,060	,396	8,56	10,19	6	13
	Não	366	7,90	2,290	,120	7,67	8,14	3	14
	Total	393	8,00	2,303	,116	7,77	8,23	3	14
Cargos de Comando	Sim	28	7,32	2,229	,421	6,46	8,19	3	12
	Não	383	7,87	2,367	,121	7,63	8,11	3	15
	Total	411	7,83	2,360	,116	7,61	8,06	3	15
Trabalho em Equipa	Sim	27	6,22	2,172	,418	5,36	7,08	3	11
	Não	376	7,98	2,085	,108	7,77	8,19	3	14
	Total	403	7,86	2,134	,106	7,65	8,07	3	14
ECL	Sim	27	66,04	5,170	,995	63,99	68,08	52	73
	Não	366	66,75	5,286	,276	66,21	67,29	51	88
	Total	393	66,70	5,274	,266	66,18	67,22	51	88

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Qualidades do Líder	2,352	1	401	,126
Capacidade de Liderança	,001	1	391	,969
Relações de Liderança	,653	1	391	,419
Desejo de Liderança	,069	1	391	,793
Cargos de Comando	,085	1	409	,771
Trabalho em Equipa	,006	1	401	,940
ECL	,052	1	391	,820

## ANOVA

Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Qualidades do Líder	Entre Grupos	3,223	1	3,223	,818	,366
	Nos grupos	1580,544	401	3,942		
	Total	1583,767	402			
Capacidade de Liderança	Entre Grupos	27,105	1	27,105	3,973	,047
	Nos grupos	2667,464	391	6,822		
	Total	2694,570	392			
Relações de Liderança	Entre Grupos	18,208	1	18,208	5,412	,021
	Nos grupos	1315,370	391	3,364		
	Total	1333,578	392			
Desejo de Liderança	Entre Grupos	54,242	1	54,242	10,475	,001
	Nos grupos	2024,755	391	5,178		
	Total	2078,997	392			
Cargos de Comando	Entre Grupos	7,911	1	7,911	1,422	,234
	Nos grupos	2274,838	409	5,562		
	Total	2282,749	410			
Trabalho em Equipa	Entre Grupos	77,722	1	77,722	17,784	,000
	Nos grupos	1752,496	401	4,370		
	Total	1830,218	402			
ECL	Entre Grupos	12,733	1	12,733	,457	,499
	Nos grupos	10891,837	391	27,856		
	Total	10904,570	392			

**CARGOS PEDAGÓGICOS – Escala de Conceção de Liderança****Descritivos**

CARGO 1: Coordenador de Departamento		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Qualidades do Líder	Sim	120	22,84	1,966	,179	22,49	23,20	16	25
	Não	283	22,96	1,995	,119	22,73	23,19	10	25
	Total	403	22,93	1,985	,099	22,73	23,12	10	25
Capacidade de Liderança	Sim	119	7,52	2,541	,233	7,06	7,98	4	16
	Não	274	8,16	2,637	,159	7,85	8,47	4	17
	Total	393	7,97	2,622	,132	7,71	8,23	4	17
Relações de Liderança	Sim	119	12,10	2,076	,190	11,72	12,48	4	15
	Não	274	12,20	1,737	,105	11,99	12,41	6	15
	Total	393	12,17	1,844	,093	11,99	12,35	4	15
Desejo de Liderança	Sim	119	8,11	2,166	,199	7,72	8,50	3	13
	Não	274	7,96	2,362	,143	7,68	8,24	3	14
	Total	393	8,00	2,303	,116	7,77	8,23	3	14
Cargos de Comando	Sim	120	7,56	2,503	,229	7,11	8,01	3	15
	Não	291	7,95	2,293	,134	7,68	8,21	3	15
	Total	411	7,83	2,360	,116	7,61	8,06	3	15
Trabalho em Equipa	Sim	120	7,57	2,180	,199	7,17	7,96	3	12
	Não	283	7,99	2,105	,125	7,74	8,23	3	14
	Total	403	7,86	2,134	,106	7,65	8,07	3	14
ECL	Sim	119	65,76	5,939	,544	64,69	66,84	51	85
	Não	274	67,11	4,915	,297	66,52	67,69	55	88
	Total	393	66,70	5,274	,266	66,18	67,22	51	88

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

Coordenador de Departamento	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Qualidades do Líder	,466	1	401	,495
Capacidade de Liderança	,120	1	391	,729
Relações de Liderança	2,937	1	391	,087
Desejo de Liderança	,371	1	391	,543
Cargos de Comando	2,029	1	409	,155
Trabalho em Equipa	,436	1	401	,509
ECL	4,490	1	391	,035

## ANOVA

Coordenador de Departamento		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Qualidades do Líder	Entre Grupos	1,203	1	1,203	,305	,581
	Nos grupos	1582,564	401	3,947		
	Total	1583,767	402			
Capacidade de Liderança	Entre Grupos	33,938	1	33,938	4,987	,026
	Nos grupos	2660,632	391	6,805		
	Total	2694,570	392			
Relações de Liderança	Entre Grupos	,828	1	,828	,243	,622
	Nos grupos	1332,750	391	3,409		
	Total	1333,578	392			
Desejo de Liderança	Entre Grupos	1,943	1	1,943	,366	,546
	Nos grupos	2077,054	391	5,312		
	Total	2078,997	392			
Cargos de Comando	Entre Grupos	12,931	1	12,931	2,330	,128
	Nos grupos	2269,818	409	5,550		
	Total	2282,749	410			
Trabalho em Equipa	Entre Grupos	14,808	1	14,808	3,271	,071
	Nos grupos	1815,410	401	4,527		
	Total	1830,218	402			
ECL	Entre Grupos	149,228	1	149,228	5,425	,020
	Nos grupos	10755,342	391	27,507		
	Total	10904,570	392			

## Descritivos

CARGO 2: Delegado de Grupo e/ou Representante de Grupo de Recrutamento		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
						Qualidades do Líder	Sim		
	Não	137	22,91	1,976	,169	22,58	23,25	16	25
	Total	403	22,93	1,985	,099	22,73	23,12	10	25
Capacidade de Liderança	Sim	263	7,91	2,601	,160	7,59	8,22	4	17
	Não	130	8,08	2,671	,234	7,62	8,55	4	14
	Total	393	7,97	2,622	,132	7,71	8,23	4	17
Relações de Liderança	Sim	263	12,16	1,905	,117	11,92	12,39	4	15
	Não	130	12,20	1,723	,151	11,90	12,50	6	15
	Total	393	12,17	1,844	,093	11,99	12,35	4	15
Desejo de Liderança	Sim	263	7,95	2,298	,142	7,67	8,23	3	14
	Não	130	8,12	2,318	,203	7,71	8,52	3	14
	Total	393	8,00	2,303	,116	7,77	8,23	3	14
Cargos de Comando	Sim	269	7,72	2,415	,147	7,43	8,01	3	15
	Não	142	8,06	2,243	,188	7,68	8,43	3	15
	Total	411	7,83	2,360	,116	7,61	8,06	3	15
Trabalho em Equipa	Sim	266	7,85	2,197	,135	7,59	8,12	3	14
	Não	137	7,88	2,013	,172	7,54	8,22	3	12
	Total	403	7,86	2,134	,106	7,65	8,07	3	14
ECL	Sim	263	66,48	5,396	,333	65,82	67,13	51	88
	Não	130	67,15	5,009	,439	66,28	68,02	54	79
	Total	393	66,70	5,274	,266	66,18	67,22	51	88

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

Delegado de Grupo e/ou Representante de Grupo de Recrutamento	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Qualidades do Líder	,783	1	401	,377
Capacidade de Liderança	,863	1	391	,354
Relações de Liderança	1,170	1	391	,280
Desejo de Liderança	,070	1	391	,791
Cargos de Comando	1,540	1	409	,215
Trabalho em Equipa	,892	1	401	,345
ECL	,073	1	391	,788

## ANOVA

Delegado de Grupo e/ou Representante de Grupo de Recrutamento		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Qualidades do Líder	Entre Grupos	,036	1	,036	,009	,924
	Nos grupos	1583,731	401	3,949		
	Total	1583,767	402			
Capacidade de Liderança	Entre Grupos	2,691	1	2,691	,391	,532
	Nos grupos	2691,879	391	6,885		
	Total	2694,570	392			
Relações de Liderança	Entre Grupos	,169	1	,169	,050	,824
	Nos grupos	1333,408	391	3,410		
	Total	1333,578	392			
Desejo de Liderança	Entre Grupos	2,473	1	2,473	,466	,495
	Nos grupos	2076,524	391	5,311		
	Total	2078,997	392			
Cargos de Comando	Entre Grupos	10,672	1	10,672	1,921	,166
	Nos grupos	2272,077	409	5,555		
	Total	2282,749	410			
Trabalho em Equipa	Entre Grupos	,046	1	,046	,010	,920
	Nos grupos	1830,172	401	4,564		
	Total	1830,218	402			
ECL	Entre Grupos	38,712	1	38,712	1,393	,239
	Nos grupos	10865,858	391	27,790		
	Total	10904,570	392			

## Descritivos

CARGO 3: Coordenador dos Diretores de Turma		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Qualidades do Líder	Sim	78	23,00	1,886	,214	22,57	23,43	19	25
	Não	325	22,91	2,010	,112	22,69	23,13	10	25
	Total	403	22,93	1,985	,099	22,73	23,12	10	25
Capacidade de Liderança	Sim	77	7,71	2,960	,337	7,04	8,39	4	16
	Não	316	8,03	2,534	,143	7,75	8,31	4	17
	Total	393	7,97	2,622	,132	7,71	8,23	4	17
Relações de Liderança	Sim	77	12,09	1,955	,223	11,65	12,53	7	15
	Não	316	12,19	1,819	,102	11,99	12,39	4	15
	Total	393	12,17	1,844	,093	11,99	12,35	4	15
Desejo de Liderança	Sim	77	7,91	2,335	,266	7,38	8,44	3	13
	Não	316	8,03	2,298	,129	7,77	8,28	3	14
	Total	393	8,00	2,303	,116	7,77	8,23	3	14
Cargos de Comando	Sim	78	7,46	2,577	,292	6,88	8,04	3	12
	Não	333	7,92	2,301	,126	7,67	8,17	3	15
	Total	411	7,83	2,360	,116	7,61	8,06	3	15
Trabalho em Equipa	Sim	78	7,58	2,129	,241	7,10	8,06	3	13
	Não	325	7,93	2,132	,118	7,70	8,16	3	14
	Total	403	7,86	2,134	,106	7,65	8,07	3	14
ECL	Sim	77	65,75	5,809	,662	64,43	67,07	54	82
	Não	316	66,93	5,119	,288	66,36	67,50	51	88
	Total	393	66,70	5,274	,266	66,18	67,22	51	88

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

Coordenador dos Diretores de Turma	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Qualidades do Líder	,287	1	401	,592
Capacidade de Liderança	3,692	1	391	,055
Relações de Liderança	,508	1	391	,476
Desejo de Liderança	,002	1	391	,969
Cargos de Comando	4,186	1	409	,041
Trabalho em Equipa	,028	1	401	,868
ECL	2,072	1	391	,151

## ANOVA

Coordenador dos Diretores de Turma		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Qualidades do Líder	Entre Grupos	,536	1	,536	,136	,713
	Nos grupos	1583,231	401	3,948		
	Total	1583,767	402			
Capacidade de Liderança	Entre Grupos	6,112	1	6,112	,889	,346
	Nos grupos	2688,458	391	6,876		
	Total	2694,570	392			
Relações de Liderança	Entre Grupos	,606	1	,606	,178	,673
	Nos grupos	1332,971	391	3,409		
	Total	1333,578	392			
Desejo de Liderança	Entre Grupos	,836	1	,836	,157	,692
	Nos grupos	2078,161	391	5,315		
	Total	2078,997	392			
Cargos de Comando	Entre Grupos	13,395	1	13,395	2,414	,121
	Nos grupos	2269,355	409	5,549		
	Total	2282,749	410			
Trabalho em Equipa	Entre Grupos	7,808	1	7,808	1,718	,191
	Nos grupos	1822,411	401	4,545		
	Total	1830,218	402			
ECL	Entre Grupos	85,790	1	85,790	3,101	,079
	Nos grupos	10818,780	391	27,670		
	Total	10904,570	392			

## Descritivos

CARGO 4: Diretor de Turma		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Qualidades do Líder	Sim	384	22,91	1,987	,101	22,71	23,11	10	25
	Não	19	23,32	1,945	,446	22,38	24,25	20	25
	Total	403	22,93	1,985	,099	22,73	23,12	10	25
Capacidade de Liderança	Sim	375	7,95	2,629	,136	7,69	8,22	4	17
	Não	18	8,28	2,516	,593	7,03	9,53	4	12
	Total	393	7,97	2,622	,132	7,71	8,23	4	17
Relações de Liderança	Sim	375	12,17	1,856	,096	11,98	12,36	4	15
	Não	18	12,22	1,629	,384	11,41	13,03	9	15
	Total	393	12,17	1,844	,093	11,99	12,35	4	15
Desejo de Liderança	Sim	375	7,95	2,285	,118	7,72	8,18	3	14
	Não	18	9,06	2,485	,586	7,82	10,29	5	14
	Total	393	8,00	2,303	,116	7,77	8,23	3	14
Cargos de Comando	Sim	390	7,80	2,353	,119	7,56	8,03	3	15
	Não	21	8,52	2,442	,533	7,41	9,64	4	15
	Total	411	7,83	2,360	,116	7,61	8,06	3	15
Trabalho em Equipa	Sim	384	7,86	2,137	,109	7,65	8,08	3	14
	Não	19	7,79	2,123	,487	6,77	8,81	4	12
	Total	403	7,86	2,134	,106	7,65	8,07	3	14
ECL	Sim	375	66,61	5,331	,275	66,07	67,15	51	88
	Não	18	68,61	3,483	,821	66,88	70,34	63	75
	Total	393	66,70	5,274	,266	66,18	67,22	51	88

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

Diretor de Turma	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Qualidades do Líder	,434	1	401	,510
Capacidade de Liderança	,003	1	391	,954
Relações de Liderança	,434	1	391	,510
Desejo de Liderança	,139	1	391	,709
Cargos de Comando	,024	1	409	,876
Trabalho em Equipa	,041	1	401	,840
ECL	2,858	1	391	,092

## ANOVA

Diretor de Turma		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Qualidades do Líder	Entre Grupos	3,036	1	3,036	,770	,381
	Nos grupos	1580,730	401	3,942		
	Total	1583,767	402			
Capacidade de Liderança	Entre Grupos	1,823	1	1,823	,265	,607
	Nos grupos	2692,747	391	6,887		
	Total	2694,570	392			
Relações de Liderança	Entre Grupos	,050	1	,050	,015	,903
	Nos grupos	1333,527	391	3,411		
	Total	1333,578	392			
Desejo de Liderança	Entre Grupos	20,917	1	20,917	3,974	,047
	Nos grupos	2058,080	391	5,264		
	Total	2078,997	392			
Cargos de Comando	Entre Grupos	10,514	1	10,514	1,892	,170
	Nos grupos	2272,236	409	5,556		
	Total	2282,749	410			
Trabalho em Equipa	Entre Grupos	,102	1	,102	,022	,881
	Nos grupos	1830,116	401	4,564		
	Total	1830,218	402			
ECL	Entre Grupos	68,916	1	68,916	2,487	,116
	Nos grupos	10835,654	391	27,713		
	Total	10904,570	392			

## Descritivos

CARGO 5: Coordenador de Diretores de Curso		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
						Qualidades do Líder	Sim		
	Não	386	22,91	2,005	,102	22,71	23,11	10	25
	Total	403	22,93	1,985	,099	22,73	23,12	10	25
Capacidade de Liderança	Sim	17	6,53	2,239	,543	5,38	7,68	4	11
	Não	376	8,03	2,622	,135	7,77	8,30	4	17
	Total	393	7,97	2,622	,132	7,71	8,23	4	17
Relações de Liderança	Sim	17	12,41	1,839	,446	11,47	13,36	9	15
	Não	376	12,16	1,846	,095	11,97	12,35	4	15
	Total	393	12,17	1,844	,093	11,99	12,35	4	15
Desejo de Liderança	Sim	17	9,00	2,716	,659	7,60	10,40	3	13
	Não	376	7,96	2,276	,117	7,73	8,19	3	14
	Total	393	8,00	2,303	,116	7,77	8,23	3	14
Cargos de Comando	Sim	17	7,47	3,338	,809	5,75	9,19	3	14
	Não	394	7,85	2,313	,117	7,62	8,08	3	15
	Total	411	7,83	2,360	,116	7,61	8,06	3	15
Trabalho em Equipa	Sim	17	6,94	1,919	,466	5,95	7,93	3	10
	Não	386	7,90	2,136	,109	7,69	8,12	3	14
	Total	403	7,86	2,134	,106	7,65	8,07	3	14
ECL	Sim	17	65,59	5,557	1,348	62,73	68,45	55	75
	Não	376	66,75	5,263	,271	66,22	67,28	51	88
	Total	393	66,70	5,274	,266	66,18	67,22	51	88

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

Coordenador de Diretores de Curso	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Qualidades do Líder	1,623	1	401	,203
Capacidade de Liderança	,299	1	391	,585
Relações de Liderança	,000	1	391	,983
Desejo de Liderança	,300	1	391	,584
Cargos de Comando	8,555	1	409	,004
Trabalho em Equipa	,806	1	401	,370
ECL	,120	1	391	,729

## ANOVA

Coordenador de Diretores de Curso		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Qualidades do Líder	Entre Grupos	1,703	1	1,703	,432	,512
	Nos grupos	1582,064	401	3,945		
	Total	1583,767	402			
Capacidade de Liderança	Entre Grupos	36,718	1	36,718	5,402	,021
	Nos grupos	2657,852	391	6,798		
	Total	2694,570	392			
Relações de Liderança	Entre Grupos	1,034	1	1,034	,304	,582
	Nos grupos	1332,543	391	3,408		
	Total	1333,578	392			
Desejo de Liderança	Entre Grupos	17,678	1	17,678	3,353	,068
	Nos grupos	2061,319	391	5,272		
	Total	2078,997	392			
Cargos de Comando	Entre Grupos	2,349	1	2,349	,421	,517
	Nos grupos	2280,400	409	5,576		
	Total	2282,749	410			
Trabalho em Equipa	Entre Grupos	15,018	1	15,018	3,318	,069
	Nos grupos	1815,200	401	4,527		
	Total	1830,218	402			
ECL	Entre Grupos	21,952	1	21,952	,789	,375
	Nos grupos	10882,618	391	27,833		
	Total	10904,570	392			

## Descritivos

CARGO 6: Diretor de Curso		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
						Qualidades do Líder	Sim		
	Não	342	22,98	2,020	,109	22,76	23,19	10	25
	Total	403	22,93	1,985	,099	22,73	23,12	10	25
Capacidade de Liderança	Sim	59	7,53	2,738	,356	6,81	8,24	4	13
	Não	334	8,04	2,597	,142	7,77	8,32	4	17
	Total	393	7,97	2,622	,132	7,71	8,23	4	17
Relações de Liderança	Sim	59	12,31	1,715	,223	11,86	12,75	8	15
	Não	334	12,15	1,868	,102	11,95	12,35	4	15
	Total	393	12,17	1,844	,093	11,99	12,35	4	15
Desejo de Liderança	Sim	59	8,80	2,545	,331	8,13	9,46	3	14
	Não	334	7,86	2,232	,122	7,62	8,10	3	14
	Total	393	8,00	2,303	,116	7,77	8,23	3	14
Cargos de Comando	Sim	63	7,71	2,636	,332	7,05	8,38	3	14
	Não	348	7,86	2,309	,124	7,61	8,10	3	15
	Total	411	7,83	2,360	,116	7,61	8,06	3	15
Trabalho em Equipa	Sim	61	7,67	2,127	,272	7,13	8,22	3	12
	Não	342	7,89	2,136	,116	7,67	8,12	3	14
	Total	403	7,86	2,134	,106	7,65	8,07	3	14
ECL	Sim	59	66,59	4,885	,636	65,32	67,87	55	77
	Não	334	66,72	5,347	,293	66,14	67,29	51	88
	Total	393	66,70	5,274	,266	66,18	67,22	51	88

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

Diretor de Curso	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Qualidades do Líder	,184	1	401	,668
Capacidade de Liderança	,498	1	391	,481
Relações de Liderança	,150	1	391	,698
Desejo de Liderança	1,092	1	391	,297
Cargos de Comando	2,679	1	409	,102
Trabalho em Equipa	,126	1	401	,723
ECL	,328	1	391	,567

## ANOVA

Diretor de Curso		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Qualidades do Líder	Entre Grupos	5,888	1	5,888	1,496	,222
	Nos grupos	1577,878	401	3,935		
	Total	1583,767	402			
Capacidade de Liderança	Entre Grupos	13,532	1	13,532	1,973	,161
	Nos grupos	2681,038	391	6,857		
	Total	2694,570	392			
Relações de Liderança	Entre Grupos	1,258	1	1,258	,369	,544
	Nos grupos	1332,320	391	3,407		
	Total	1333,578	392			
Desejo de Liderança	Entre Grupos	43,773	1	43,773	8,410	,004
	Nos grupos	2035,224	391	5,205		
	Total	2078,997	392			
Cargos de Comando	Entre Grupos	1,076	1	1,076	,193	,661
	Nos grupos	2281,673	409	5,579		
	Total	2282,749	410			
Trabalho em Equipa	Entre Grupos	2,565	1	2,565	,563	,454
	Nos grupos	1827,653	401	4,558		
	Total	1830,218	402			
ECL	Entre Grupos	,788	1	,788	,028	,867
	Nos grupos	10903,782	391	27,887		
	Total	10904,570	392			

**ANEXO VII – Análise fatorial exploratória, análise fatorial confirmatória e coerência interna EAPOCL**

**ESCALA DE AUTOPERCEÇÃO E PERCEÇÃO NOS OUTROS DA CAPACIDADE DE LIDERANÇA**

**Estatísticas descritivas**

	Média	Desvio Padrão	Análise N
Em que medida se sente capaz de: Promover a integração de todos os alunos na turma.	4,15	,557	381
Em que medida se sente capaz de: Promover o espírito de grupo.	4,15	,565	381
Em que medida se sente capaz de: Influenciar os alunos a cumprirem as tarefas que lhes são pedidas.	4,15	,512	381
Em que medida se sente capaz de: Manter um bom nível de comunicação com a turma.	4,33	,520	381
Em que medida se sente capaz de: Consciencializar os alunos das suas obrigações.	4,13	,540	381
Em que medida se sente capaz de: Promover uma disciplina participativa.	4,12	,581	381
Em que medida se sente capaz de: Incentivar os alunos no sentido de manterem um comportamento baseado em normas morais (ser justo, preocupar-se com o bem estar do outro, etc.).	4,16	,594	381
Em que medida se sente capaz de: Influenciar os alunos no sentido de terem atitudes cooperativas e de se preocuparem uns com os outros.	4,16	,621	381
Em que medida se sente capaz de: Fomentar a participação dos alunos.	4,26	,533	381
Em que medida se sente capaz de: Promover o espírito de grupo entre professores.	3,63	,773	381
Em que medida se sente capaz de: Promover a integração entre professores.	3,84	,754	381
Em que medida se sente capaz de: Promover a interajuda entre professores.	3,93	,667	381
Em que medida se sente capaz de: Manter um bom nível de comunicação com os colegas.	4,20	,601	381
Em que medida se sente capaz de: Manter um bom nível de comunicação com os demais funcionários da escola.	4,31	,594	381
Em que medida se sente capaz de: Manter um bom nível de comunicação com a Direção Executiva da escola.	4,16	,670	381
Em que medida se sente capaz de: Manter um bom nível de comunicação com os pais e/ou encarregados de educação.	4,14	,654	381

Em que medida se sente capaz de: Promover o trabalho em equipa entre colegas.	3,99	,696	381
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover a integração de todos os alunos na turma.	3,68	,647	381
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover o espírito de grupo.	3,70	,644	381
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Influenciar os alunos a cumprirem as tarefas que lhes são pedidas.	3,81	,587	381
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Manter um bom nível de comunicação com a turma.	3,78	,623	381
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Consciencializar os alunos das suas obrigações.	3,84	,611	381
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover uma disciplina participativa.	3,76	,648	381
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Incentivar os alunos no sentido de manterem um comportamento baseado em normas morais (ser justo, preocupar-se com o bem estar do outro, etc.).	3,77	,642	381
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Influenciar os alunos no sentido de terem atitudes cooperativas e de se preocuparem uns com os outros.	3,77	,644	381
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Fomentar a participação dos alunos.	3,85	,602	381
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover o espírito de grupo entre professores.	3,52	,698	381
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover a integração entre professores.	3,59	,685	381
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover a interajuda entre professores.	3,59	,726	381
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Manter um bom nível de comunicação com os colegas.	3,72	,662	381
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Manter um bom nível de comunicação com os demais funcionários da escola.	3,66	,695	381
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Manter um bom nível de comunicação com a Direção Executiva da escola.	3,67	,669	381
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Manter um bom nível de comunicação com os pais e/ou encarregados de educação.	3,65	,638	381
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover o trabalho em equipa entre colegas.	3,59	,704	381

Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover a integração dos pais e/ou encarregados de educação nas atividades da escola.	3,48	,713	381
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------	------	-----

**Teste de KMO e Bartlett**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,923
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	9942,666
	df	630
	Sig.	,000

**Comunalidades**

	Inicial	Extração
Em que medida se sente capaz de: Promover a integração de todos os alunos na turma.	1,000	,492
Em que medida se sente capaz de: Promover o espírito de grupo.	1,000	,535
Em que medida se sente capaz de: Influenciar os alunos a cumprirem as tarefas que lhes são pedidas.	1,000	,480
Em que medida se sente capaz de: Manter um bom nível de comunicação com a turma.	1,000	,538
Em que medida se sente capaz de: Consciencializar os alunos das suas obrigações.	1,000	,493
Em que medida se sente capaz de: Promover uma disciplina participativa.	1,000	,491
Em que medida se sente capaz de: Incentivar os alunos no sentido de manterem um comportamento baseado em normas morais (ser justo, preocupar-se com o bem estar do outro, etc.).	1,000	,508
Em que medida se sente capaz de: Influenciar os alunos no sentido de terem atitudes cooperativas e de se preocuparem uns com os outros.	1,000	,596
Em que medida se sente capaz de: Fomentar a participação dos alunos.	1,000	,650
Em que medida se sente capaz de: Promover o espírito de grupo entre professores.	1,000	,493
Em que medida se sente capaz de: Promover a integração entre professores.	1,000	,564
Em que medida se sente capaz de: Promover a interajuda entre professores.	1,000	,630
Em que medida se sente capaz de: Manter um bom nível de comunicação com os colegas.	1,000	,670
Em que medida se sente capaz de: Manter um bom nível de comunicação com os demais funcionários da escola.	1,000	,568
Em que medida se sente capaz de: Manter um bom nível de comunicação com a Direção Executiva da escola.	1,000	,550
Em que medida se sente capaz de: Manter um bom nível de comunicação com os pais e/ou encarregados de educação.	1,000	,443

Em que medida se sente capaz de: Promover o trabalho em equipa entre colegas.	1,000	,533
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover a integração de todos os alunos na turma.	1,000	,644
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover o espírito de grupo.	1,000	,678
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Influenciar os alunos a cumprirem as tarefas que lhes são pedidas.	1,000	,719
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Manter um bom nível de comunicação com a turma.	1,000	,746
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Consciencializar os alunos das suas obrigações.	1,000	,729
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover uma disciplina participativa.	1,000	,748
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Incentivar os alunos no sentido de manterem um comportamento baseado em normas morais (ser justo, preocupar-se com o bem estar do outro, etc.).	1,000	,736
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Influenciar os alunos no sentido de terem atitudes cooperativas e de se preocuparem uns com os outros.	1,000	,738
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Fomentar a participação dos alunos.	1,000	,699
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover o espírito de grupo entre professores.	1,000	,679
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover a integração entre professores.	1,000	,707
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover a interajuda entre professores.	1,000	,720
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Manter um bom nível de comunicação com os colegas.	1,000	,669
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Manter um bom nível de comunicação com os demais funcionários da escola.	1,000	,741
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Manter um bom nível de comunicação com a Direção Executiva da escola.	1,000	,573
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Manter um bom nível de comunicação com os pais e/ou encarregados de educação.	1,000	,624
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover o trabalho em equipa entre colegas.	1,000	,709
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover a integração dos pais e/ou encarregados de educação nas atividades da escola.	1,000	,687

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

**Variância total explicada**

Componente	Valores próprios iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas rotativas de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% acumulada	Total	% de variância	% acumulada	Total	% de variância	% acumulada
1	11,871	33,916	33,916	11,871	33,916	33,916	6,363	18,181	18,181
2	5,308	15,166	49,083	5,308	15,166	49,083	6,095	17,414	35,595
3	2,707	7,735	56,818	2,707	7,735	56,818	4,980	14,228	49,823
4	1,894	5,411	62,229	1,894	5,411	62,229	4,342	12,406	62,229

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

**Matriz de componente rotativa<sup>a</sup>**

	Componente			
	1	2	3	4
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Manter um bom nível de comunicação com a turma. <b>59.4</b>	<b>,833</b>	,221	,018	,052
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover uma disciplina participativa. <b>59.6</b>	<b>,810</b>	,261	,130	,081
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Consciencializar os alunos das suas obrigações. <b>59.5</b>	<b>,800</b>	,204	,176	,124
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Influenciar os alunos a cumprirem as tarefas que lhes são pedidas. <b>59.3</b>	<b>,795</b>	,207	,167	,125
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Incentivar os alunos no sentido de manterem um comportamento baseado em normas morais (ser justo, preocupar-se com o bem estar do outro, etc.). <b>59.7</b>	<b>,781</b>	,311	,140	,095
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Influenciar os alunos no sentido de terem atitudes cooperativas e de se preocuparem uns com os outros. <b>59.8</b>	<b>,779</b>	,334	,135	,039
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Fomentar a participação dos alunos. <b>59.9</b>	<b>,776</b>	,273	,115	,097
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover o espírito de grupo. <b>59.2</b>	<b>,757</b>	,293	,077	,120
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover a integração de todos os alunos na turma. <b>59.1</b>	<b>,746</b>	,277	- ,017	,108
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover a integração entre professores. <b>60.2</b>	,141	<b>,815</b>	,007	,151

Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Manter um bom nível de comunicação com os demais funcionários da escola. <b>60.5</b>	,264	<b>,811</b>	,091	,065
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover a interação entre professores. <b>60.3</b>	,260	<b>,795</b>	,018	,143
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover o trabalho em equipa entre colegas. <b>60.8</b>	,288	<b>,776</b>	,018	,151
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover a integração dos pais e/ou encarregados de educação nas atividades da escola. <b>60.9</b>	,277	<b>,773</b>	,069	,089
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover o espírito de grupo entre professores. <b>60.1</b>	,241	<b>,761</b>	- ,025	,205
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Manter um bom nível de comunicação com os colegas. <b>60.4</b>	,271	<b>,746</b>	,055	,188
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Manter um bom nível de comunicação com os pais e/ou encarregados de educação. <b>60.7</b>	,316	<b>,716</b>	,099	,033
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Manter um bom nível de comunicação com a Direção Executiva da escola. <b>60.6</b>	,278	<b>,689</b>	,092	,115
Em que medida se sente capaz de: Fomentar a participação dos alunos. <b>57.9</b>	,090	,022	<b>,793</b>	,111
Em que medida se sente capaz de: Influenciar os alunos no sentido de terem atitudes cooperativas e de se preocuparem uns com os outros. <b>57.8</b>	,081	,005	<b>,738</b>	,214
Em que medida se sente capaz de: Promover o espírito de grupo. <b>57.2</b>	,037	,025	<b>,703</b>	,196
Em que medida se sente capaz de: Incentivar os alunos no sentido de manterem um comportamento baseado em normas morais (ser justo, preocupar-se com o bem estar do outro, etc.). <b>57.7</b>	,078	-,012	<b>,693</b>	,145
Em que medida se sente capaz de: Promover uma disciplina participativa. <b>57.6</b>	,047	,069	<b>,685</b>	,121
Em que medida se sente capaz de: Manter um bom nível de comunicação com a turma. <b>57.4</b>	,028	,054	<b>,679</b>	,271
Em que medida se sente capaz de: Influenciar os alunos a cumprirem as tarefas que lhes são pedidas. <b>57.3</b>	,114	,093	<b>,665</b>	,126
Em que medida se sente capaz de: Consciencializar os alunos das suas obrigações. <b>57.5</b>	,152	,059	<b>,662</b>	,168
Em que medida se sente capaz de: Promover a integração de todos os alunos na turma. <b>57.1</b>	,117	,028	<b>,650</b>	,233
Em que medida se sente capaz de: Manter um bom nível de comunicação com os colegas. <b>58.4</b>	,111	,092	,200	<b>,781</b>

Em que medida se sente capaz de: Promover a interajuda entre professores. <b>58.3</b>	,112	,174	,203	<b>,739</b>
Em que medida se sente capaz de: Promover a integração entre professores. <b>58.2</b>	,045	,136	,148	<b>,722</b>
Em que medida se sente capaz de: Manter um bom nível de comunicação com os demais funcionários da escola. <b>58.5</b>	,052	,045	,251	<b>,707</b>
Em que medida se sente capaz de: Manter um bom nível de comunicação com a Direção Executiva da escola. <b>58.6</b>	,096	,070	,232	<b>,694</b>
Em que medida se sente capaz de: Promover o espírito de grupo entre professores. <b>58.1</b>	,089	,168	,125	<b>,664</b>
Em que medida se sente capaz de: Promover o trabalho em equipa entre colegas. <b>58.8</b>	,211	,212	,263	<b>,611</b>
Em que medida se sente capaz de: Manter um bom nível de comunicação com os pais e/ou encarregados de educação. <b>58.7</b>	,019	,108	,352	<b>,554</b>

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

a. Rotação convergida em 7 iterações.

#### Análise Fatorial Confirmatória (EQS 6,1)

### ESCALA DE AUTOPERCEÇÃO E PERCEÇÃO NOS OUTROS DA CAPACIDADE DE LIDERANÇA

#### Índices de Ajustamento

	$\chi^2$ (g.l.)	CFI	NNFIT	RMSEA (90% I.C.)	SRMR
EAPOCL	6164.279 (595)	.86	.85	.061 (.056-.065)	.056

QUESTÕES	Pontos de Saturação	R <sup>2</sup>
57.1	.668	.446
57.2	.693	.481
57.3	.638	.407
57.4	.689	.475
57.5	.651	.424
57.6	.643	.414
57.7	.667	.445
57.8	.743	.552
57.9	.768	.590
58.1	.624	.389
58.2	.675	.456
58.3	.754	.568
58.4	.776	.603
58.5	.718	.515

58.6	.700	.490
58.7	.619	.383
58.8	.684	.468
59.1	.755	.569
59.2	.790	.624
59.3	.814	.663
59.4	.827	.683
59.5	.828	.685
59.6	.849	.720
59.7	.850	.723
59.8	.845	.714
59.9	.821	.674
60.1	.791	.626
60.2	.795	.632
60.3	.830	.688
60.4	.801	.642
60.5	.838	.702
60.6	.727	.529
60.7	.751	.563
60.8	.823	.678
60.9	.795	.633

### Índices de Ajustamento

	$\chi^2(g.l.)$	CFI	NNFIT	RMSEA (90% I.C.)	SRMR
EAPOCL	6164.279 (595)	.924	.917	.045 (.040-.050)	.080

Dimensões	Pontos de Saturação	R <sup>2</sup>
Percepção da Liderança na Sala de Aula	.775	.600
Percepção da Liderança/Comunicação	.770	.593
Liderança na Sala de Aula	.424	.180
Liderança/Comunicação	.557	.310

## DIMENSÃO 1 – PERCEÇÃO DA LIDERANÇA NA SALA DE AULA

## Resumo de processamento do caso

		N	%
Casos	Válido	381	49,6
	Excluídos <sup>a</sup>	387	50,4
	Total	768	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

## Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,948	9

## Estatísticas de item

	Média	Desvio Padrão	N
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover a integração de todos os alunos na turma.	3,68	,647	381
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover o espírito de grupo.	3,70	,644	381
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Influenciar os alunos a cumprirem as tarefas que lhes são pedidas.	3,81	,587	381
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Manter um bom nível de comunicação com a turma.	3,78	,623	381
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Consciencializar os alunos das suas obrigações.	3,84	,611	381
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover uma disciplina participativa.	3,76	,648	381
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Incentivar os alunos no sentido de manterem um comportamento baseado em normas morais (ser justo, preocupar-se com o bem estar do outro, etc.).	3,77	,642	381
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Influenciar os alunos no sentido de terem atitudes cooperativas e de se preocuparem uns com os outros.	3,77	,644	381
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Fomentar a participação dos alunos.	3,85	,602	381

## Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover a integração de todos os alunos na turma.	30,28	18,114	,742	,945
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover o espírito de grupo.	30,26	17,961	,777	,943
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Influenciar os alunos a cumprirem as tarefas que lhes são pedidas.	30,15	18,284	,794	,943
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Manter um bom nível de comunicação com a turma.	30,18	17,956	,809	,942
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Consciencializar os alunos das suas obrigações.	30,13	18,089	,799	,942
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover uma disciplina participativa.	30,20	17,700	,824	,941
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Incentivar os alunos no sentido de manterem um comportamento baseado em normas morais (ser justo, preocupar-se com o bem estar do outro, etc.).	30,19	17,780	,817	,941
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Influenciar os alunos no sentido de terem atitudes cooperativas e de se preocuparem uns com os outros.	30,19	17,778	,814	,941
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Fomentar a participação dos alunos.	30,11	18,188	,791	,943

## DIMENSÃO 2 – PERCEÇÃO DA LIDERANÇA/COMUNICAÇÃO

## Resumo de processamento do caso

		N	%
Casos	Válido	381	49,6
	Excluídos <sup>a</sup>	387	50,4
	Total	768	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

## Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,939	9

## Estatísticas de item

	Média	Desvio Padrão	N
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover o espírito de grupo entre professores.	3,52	,698	381
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover a integração entre professores.	3,59	,685	381
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover a interajuda entre professores.	3,59	,726	381
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Manter um bom nível de comunicação com os colegas.	3,72	,662	381
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Manter um bom nível de comunicação com os demais funcionários da escola.	3,66	,695	381
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Manter um bom nível de comunicação com a Direção Executiva da escola.	3,67	,669	381
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Manter um bom nível de comunicação com os pais e/ou encarregados de educação.	3,65	,638	381
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover o trabalho em equipa entre colegas.	3,59	,704	381
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover a integração dos pais e/ou encarregados de educação nas atividades da escola.	3,48	,713	381

## Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover o espírito de grupo entre professores.	28,94	20,507	,758	,932
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover a integração entre professores.	28,87	20,541	,770	,932
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover a interajuda entre professores.	28,87	20,068	,798	,930
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Manter um bom nível de comunicação com os colegas.	28,74	20,720	,768	,932
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Manter um bom nível de comunicação com os demais funcionários da escola.	28,80	20,202	,816	,929
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Manter um bom nível de comunicação com a Direção Executiva da escola.	28,79	21,047	,699	,936
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Manter um bom nível de comunicação com os pais e/ou encarregados de educação.	28,81	21,118	,727	,934
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover o trabalho em equipa entre colegas.	28,87	20,253	,795	,930
Em que medida percebe que os outros professores são capazes de: Promover a integração dos pais e/ou encarregados de educação nas atividades da escola.	28,98	20,308	,774	,932

## DIMENSÃO 3 – LIDERANÇA NA SALA DE AULA

## Resumo de processamento do caso

		N	%
Casos	Válido	384	50,0
	Excluídos <sup>a</sup>	384	50,0
	Total	768	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

## Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,890	9

## Estatísticas de item

	Média	Desvio Padrão	N
Em que medida se sente capaz de: Promover a integração de todos os alunos na turma.	4,15	,558	384
Em que medida se sente capaz de: Promover o espírito de grupo.	4,16	,566	384
Em que medida se sente capaz de: Influenciar os alunos a cumprirem as tarefas que lhes são pedidas.	4,15	,514	384
Em que medida se sente capaz de: Manter um bom nível de comunicação com a turma.	4,34	,520	384
Em que medida se sente capaz de: Consciencializar os alunos das suas obrigações.	4,13	,541	384
Em que medida se sente capaz de: Promover uma disciplina participativa.	4,13	,583	384
Em que medida se sente capaz de: Incentivar os alunos no sentido de manterem um comportamento baseado em normas morais (ser justo, preocupar-se com o bem estar do outro, etc.).	4,17	,594	384
Em que medida se sente capaz de: Influenciar os alunos no sentido de terem atitudes cooperativas e de se preocuparem uns com os outros.	4,16	,622	384
Em que medida se sente capaz de: Fomentar a participação dos alunos.	4,27	,533	384

## Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Em que medida se sente capaz de: Promover a integração de todos os alunos na turma.	33,49	10,872	,629	,879
Em que medida se sente capaz de: Promover o espírito de grupo.	33,49	10,731	,660	,876
Em que medida se sente capaz de: Influenciar os alunos a cumprirem as tarefas que lhes são pedidas.	33,49	11,154	,606	,881
Em que medida se sente capaz de: Manter um bom nível de comunicação com a turma.	33,31	11,008	,643	,878
Em que medida se sente capaz de: Consciencializar os alunos das suas obrigações.	33,51	10,976	,621	,879
Em que medida se sente capaz de: Promover uma disciplina participativa.	33,52	10,814	,612	,880
Em que medida se sente capaz de: Incentivar os alunos no sentido de manterem um comportamento baseado em normas morais (ser justo, preocupar-se com o bem estar do outro, etc.).	33,48	10,731	,620	,880
Em que medida se sente capaz de: Influenciar os alunos no sentido de terem atitudes cooperativas e de se preocuparem uns com os outros.	33,48	10,344	,692	,874
Em que medida se sente capaz de: Fomentar a participação dos alunos.	33,38	10,680	,727	,871

## DIMENSÃO 4 – LIDERANÇA/COMUNICAÇÃO

## Resumo de processamento do caso

		N	%
Casos	Válido	383	49,9
	Excluídos <sup>a</sup>	385	50,1
	Total	768	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

## Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,878	8

## Estatísticas de item

	Média	Desvio Padrão	N
Em que medida se sente capaz de: Promover o espírito de grupo entre professores.	3,63	,771	383
Em que medida se sente capaz de: Promover a integração entre professores.	3,84	,754	383
Em que medida se sente capaz de: Promover a interajuda entre professores.	3,93	,665	383
Em que medida se sente capaz de: Manter um bom nível de comunicação com os colegas.	4,21	,603	383
Em que medida se sente capaz de: Manter um bom nível de comunicação com os demais funcionários da escola.	4,32	,595	383
Em que medida se sente capaz de: Manter um bom nível de comunicação com a Direção Executiva da escola.	4,16	,671	383
Em que medida se sente capaz de: Manter um bom nível de comunicação com os pais e/ou encarregados de educação.	4,14	,653	383
Em que medida se sente capaz de: Promover o trabalho em equipa entre colegas.	3,99	,698	383

## Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Em que medida se sente capaz de: Promover o espírito de grupo entre professores.	28,60	12,105	,602	,869
Em que medida se sente capaz de: Promover a integração entre professores.	28,39	11,939	,657	,862
Em que medida se sente capaz de: Promover a interajuda entre professores.	28,30	12,147	,720	,855
Em que medida se sente capaz de: Manter um bom nível de comunicação com os colegas.	28,02	12,523	,714	,857
Em que medida se sente capaz de: Manter um bom nível de comunicação com os demais funcionários da escola.	27,91	12,837	,643	,864
Em que medida se sente capaz de: Manter um bom nível de comunicação com a Direção Executiva da escola.	28,07	12,475	,634	,864
Em que medida se sente capaz de: Manter um bom nível de comunicação com os pais e/ou encarregados de educação.	28,08	12,925	,549	,872
Em que medida se sente capaz de: Promover o trabalho em equipa entre colegas.	28,23	12,315	,639	,864

**ANEXO VIII - Tratamento estatístico - descritivo e inferencial EAPOCL**  
**Escala de Autopercepção e Percepção nos Outros da Capacidade de Liderança**

**Estatísticas descritivas**

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	Assimetria		Curtose	
	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Erro Padrão	Estatística	Erro Padrão
Percepção da Liderança na Sala de Aula	381	18	45	33,96	4,755	-,383	,125	,510	,249
Percepção da Liderança/Comunicação	381	9	45	32,46	5,078	-,579	,125	1,276	,249
Liderança na Sala de Aula	384	23	45	37,65	3,674	,194	,125	,346	,248
Liderança/Comunicação	383	8	40	32,23	3,991	-,902	,125	4,201	,249
EAPOCL	381	84	173	136,24	12,834	-,195	,125	1,368	,249
N válido (de lista)	381								

**Resumo de processamento do caso**

	Casos					
	Válido		Ausente		Total	
	N	%	N	%	N	%
Percepção da Liderança na Sala de Aula	381	49,6%	387	50,4%	768	100,0%
Percepção da Liderança/Comunicação	381	49,6%	387	50,4%	768	100,0%
Liderança na Sala de Aula	381	49,6%	387	50,4%	768	100,0%
Liderança/Comunicação	381	49,6%	387	50,4%	768	100,0%
EAPOCL	381	49,6%	387	50,4%	768	100,0%

**GÉNERO – Escala de Autoperceção e Perceção nos Outros da Capacidade de Liderança****Descritivos**

Género		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Perceção da Liderança na Sala de Aula	Masculino	110	33,44	4,670	,445	32,55	34,32	18	45
	Feminino	271	34,18	4,782	,290	33,61	34,75	18	45
	Total	381	33,96	4,755	,244	33,48	34,44	18	45
Perceção da Liderança/Comunicação	Masculino	110	31,59	5,417	,516	30,57	32,61	9	45
	Feminino	271	32,81	4,900	,298	32,23	33,40	18	45
	Total	381	32,46	5,078	,260	31,95	32,97	9	45
Liderança na Sala de Aula	Masculino	110	37,35	3,230	,308	36,74	37,96	29	45
	Feminino	274	37,77	3,837	,232	37,31	38,22	23	45
	Total	384	37,65	3,674	,187	37,28	38,01	23	45
Liderança/Comunicação	Masculino	110	31,85	3,922	,374	31,10	32,59	16	40
	Feminino	273	32,38	4,016	,243	31,90	32,86	8	40
	Total	383	32,23	3,991	,204	31,83	32,63	8	40

EAPOCL	Masculino	110	134,22	11,727	1,118	132,00	136,43	84	159
	Feminino	271	137,06	13,190	,801	135,48	138,63	85	173
	Total	381	136,24	12,834	,658	134,94	137,53	84	173

#### Teste de Homogeneidade de Variâncias

Género	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Perceção da Liderança na Sala de Aula	,048	1	379	,827
Perceção da Liderança/Comunicação	1,578	1	379	,210
Liderança na Sala de Aula	6,058	1	382	,014
Liderança/Comunicação	,904	1	381	,342
EAPOCL	,745	1	379	,389

## ANOVA

Género		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Perceção da Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	42,933	1	42,933	1,903	,169
	Nos grupos	8550,553	379	22,561		
	Total	8593,486	380			
Perceção da Liderança/Comunicação	Entre Grupos	116,626	1	116,626	4,565	,033
	Nos grupos	9681,993	379	25,546		
	Total	9798,619	380			
Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	13,910	1	13,910	1,031	,311
	Nos grupos	5155,924	382	13,497		
	Total	5169,833	383			
Liderança/Comunicação	Entre Grupos	22,484	1	22,484	1,413	,235
	Nos grupos	6062,754	381	15,913		
	Total	6085,238	382			
EAPOCL	Entre Grupos	629,807	1	629,807	3,852	,050
	Nos grupos	61960,933	379	163,485		
	Total	62590,740	380			

**IDADE – Escala de Autopercepção e Percepção nos Outros da Capacidade de Liderança**

**Descritivos**

Idade	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
Percepção da Liderança na Sala de Aula	dos 24 aos 39 anos	88	33,45	5,494	,586	32,29	34,62	18	45
	dos 40 aos 49 anos	158	34,13	4,377	,348	33,44	34,81	25	45
	dos 50 aos 65 anos	135	34,10	4,677	,402	33,31	34,90	23	45
	Total	381	33,96	4,755	,244	33,48	34,44	18	45
Percepção da Liderança/Comunicação	dos 24 aos 39 anos	88	31,88	5,226	,557	30,77	32,98	18	45
	dos 40 aos 49 anos	158	32,78	4,893	,389	32,01	33,55	17	45
	dos 50 aos 65 anos	135	32,47	5,196	,447	31,58	33,35	9	45
	Total	381	32,46	5,078	,260	31,95	32,97	9	45
Liderança na Sala de Aula	dos 24 aos 39 anos	88	37,32	3,538	,377	36,57	38,07	27	45
	dos 40 aos 49 anos	159	37,77	3,777	,300	37,18	38,36	29	45
	dos 50 aos 65 anos	137	37,72	3,652	,312	37,10	38,33	23	45
	Total	384	37,65	3,674	,187	37,28	38,01	23	45
Liderança/Comunicação	dos 24 aos 39 anos	88	32,11	3,656	,390	31,34	32,89	16	40
	dos 40 aos 49 anos	159	32,21	3,896	,309	31,60	32,82	17	40
	dos 50 aos 65 anos	136	32,32	4,322	,371	31,59	33,06	8	40
	Total	383	32,23	3,991	,204	31,83	32,63	8	40
EAPOCL	dos 24 aos 39 anos	88	134,8	12,827	1,367	132,04	137,48	84	173
	dos 40 aos 49 anos	158	136,8	12,810	1,019	134,79	138,82	107	171
	dos 50 aos 65 anos	135	136,5	12,889	1,109	134,34	138,73	85	165
	Total	381	136,2	12,834	,658	134,94	137,53	84	173

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

Idade	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Percepção da Liderança na Sala de Aula	2,213	2	378	,111
Percepção da Liderança/Comunicação	,087	2	378	,917
Liderança na Sala de Aula	1,713	2	381	,182
Liderança/Comunicação	,651	2	380	,522
EAPOCL	,298	2	378	,742

## ANOVA

Idade		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Percepção da Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	29,651	2	14,825	,654	,520
	Nos grupos	8563,835	378	22,656		
	Total	8593,486	380			
Percepção da Liderança/Comunicação	Entre Grupos	46,148	2	23,074	,894	,410
	Nos grupos	9752,472	378	25,800		
	Total	9798,619	380			
Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	12,455	2	6,227	,460	,632
	Nos grupos	5157,379	381	13,536		
	Total	5169,833	383			
Liderança/Comunicação	Entre Grupos	2,458	2	1,229	,077	,926
	Nos grupos	6082,779	380	16,007		
	Total	6085,238	382			
EAPOCL	Entre Grupos	254,234	2	127,117	,771	,463
	Nos grupos	62336,506	378	164,911		
	Total	62590,740	380			

**EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL – Escala de Autopercepção e Percepção nos Outros da Capacidade de Liderança**

**Descritivos**

Total de Anos de Serviço	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
					Percepção da Liderança na Sala de Aula	1 a 19 anos			169
	20 a 42 anos	212	34,24	4,540	,312	33,62	34,85	23	45
	Total	381	33,96	4,755	,244	33,48	34,44	18	45
Percepção da Liderança/Comunicação	1 a 19 anos	169	32,30	4,937	,380	31,55	33,05	18	45
	20 a 42 anos	212	32,59	5,195	,357	31,89	33,29	9	45
	Total	381	32,46	5,078	,260	31,95	32,97	9	45
Liderança na Sala de Aula	1 a 19 anos	169	37,43	3,523	,271	36,90	37,97	27	45
	20 a 42 anos	215	37,81	3,788	,258	37,30	38,32	23	45
	Total	384	37,65	3,674	,187	37,28	38,01	23	45
Liderança/Comunicação	1 a 19 anos	169	31,98	3,664	,282	31,42	32,53	16	40
	20 a 42 anos	214	32,43	4,230	,289	31,86	33,00	8	40
	Total	383	32,23	3,991	,204	31,83	32,63	8	40
EAPOCL	1 a 19 anos	169	135,3	12,942	,996	133,36	137,29	84	173
	20 a 42 anos	212	136,9	12,731	,874	135,24	138,69	85	169
	Total	381	136,2	12,834	,658	134,94	137,53	84	173

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

Total de Anos de Serviço	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Percepção da Liderança na Sala de Aula	2,118	1	379	,146
Percepção da Liderança/Comunicação	,193	1	379	,660
Liderança na Sala de Aula	2,425	1	382	,120
Liderança/Comunicação	1,393	1	381	,239
EAPOCL	,163	1	379	,687

## ANOVA

Total de Anos de Serviço		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Percepção da Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	35,515	1	35,515	1,573	,211
	Nos grupos	8557,971	379	22,580		
	Total	8593,486	380			
Percepção da Liderança/Comunicação	Entre Grupos	8,115	1	8,115	,314	,575
	Nos grupos	9790,504	379	25,832		
	Total	9798,619	380			
Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	13,808	1	13,808	1,023	,312
	Nos grupos	5156,026	382	13,497		
	Total	5169,833	383			
Liderança/Comunicação	Entre Grupos	19,029	1	19,029	1,195	,275
	Nos grupos	6066,209	381	15,922		
	Total	6085,238	382			
EAPOCL	Entre Grupos	251,941	1	251,941	1,532	,217
	Nos grupos	62338,799	379	164,482		
	Total	62590,740	380			

**EXPERIÊNCIA NA ATUAL ESCOLA (2011/2012) – Escala de Autopercepção e Percepção nos Outros da Capacidade de Liderança**

**Descritivos**

Tempo de Serviço na Atual Escola	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
Percepção da Liderança na Sala de Aula	0 a 13 anos	226	33,66	5,173	,344	32,98	34,34	18	45
	14 aos 34 anos	155	34,41	4,046	,325	33,76	35,05	23	45
	Total	381	33,96	4,755	,244	33,48	34,44	18	45
Percepção da Liderança/Co-municação	0 a 13 anos	226	32,11	5,038	,335	31,45	32,77	17	45
	14 aos 34 anos	155	32,97	5,110	,410	32,16	33,78	9	45
	Total	381	32,46	5,078	,260	31,95	32,97	9	45
Liderança na Sala de Aula	0 a 13 anos	228	37,57	3,629	,240	37,10	38,05	23	45
	14 aos 34 anos	156	37,75	3,748	,300	37,16	38,34	29	45
	Total	384	37,65	3,674	,187	37,28	38,01	23	45
Liderança/Co-municação	0 a 13 anos	228	31,96	4,037	,267	31,43	32,49	8	40
	14 aos 34 anos	155	32,62	3,903	,314	32,00	33,24	17	40
	Total	383	32,23	3,991	,204	31,83	32,63	8	40
EAPOCL	0 a 13 anos	226	135,2	13,219	,879	133,46	136,93	84	173
	14 aos 34 anos	155	137,8	12,133	,975	135,83	139,68	99	166
	Total	381	136,2	12,834	,658	134,94	137,53	84	173

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

Tempo de Serviço na Atual Escola	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Percepção da Liderança na Sala de Aula	15,620	1	379	,000
Percepção da Liderança/Comunicação	,222	1	379	,638
Liderança na Sala de Aula	1,101	1	382	,295
Liderança/Comunicação	,171	1	381	,680
EAPOCL	1,175	1	379	,279

## ANOVA

Tempo de Serviço na Atual Escola		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Percepção da Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	51,327	1	51,327	2,277	,132
	Nos grupos	8542,159	379	22,539		
	Total	8593,486	380			
Percepção da Liderança/Comunicação	Entre Grupos	67,546	1	67,546	2,631	,106
	Nos grupos	9731,073	379	25,676		
	Total	9798,619	380			
Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	2,851	1	2,851	,211	,646
	Nos grupos	5166,982	382	13,526		
	Total	5169,833	383			
Liderança/Comunicação	Entre Grupos	40,051	1	40,051	2,524	,113
	Nos grupos	6045,187	381	15,867		
	Total	6085,238	382			
EAPOCL	Entre Grupos	602,623	1	602,623	3,684	,056
	Nos grupos	61988,117	379	163,557		
	Total	62590,740	380			

**GRAU DE ENSINO DA ESCOLA – Escala de Autopercepção e Percepção nos Outros da Capacidade de Liderança**
**Descritivos**

Grau de Ensino da Escola		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Percepção da Liderança na Sala de Aula	3º ciclo	86	33,83	5,325	,574	32,68	34,97	24	45
	3º ciclo e Secundário	174	33,80	4,716	,358	33,09	34,50	18	45
	Secundário	121	34,30	4,393	,399	33,51	35,09	21	45
	Total	381	33,96	4,755	,244	33,48	34,44	18	45
Percepção da Liderança/Comunicação	3º ciclo	86	33,05	4,892	,527	32,00	34,10	22	45
	3º ciclo e Secundário	174	32,19	4,958	,376	31,45	32,93	17	45
	Secundário	121	32,43	5,377	,489	31,46	33,40	9	45
	Total	381	32,46	5,078	,260	31,95	32,97	9	45
Liderança na Sala de Aula	3º ciclo	86	37,42	3,799	,410	36,60	38,23	23	45
	3º ciclo e Secundário	176	37,50	3,646	,275	36,96	38,04	27	45
	Secundário	122	38,02	3,627	,328	37,37	38,67	29	45
	Total	384	37,65	3,674	,187	37,28	38,01	23	45
Liderança/Comunicação	3º ciclo	86	32,42	4,510	,486	31,45	33,39	8	40
	3º ciclo e Secundário	175	32,13	3,610	,273	31,59	32,67	16	40
	Secundário	122	32,23	4,150	,376	31,49	32,97	17	40
	Total	383	32,23	3,991	,204	31,83	32,63	8	40
EAPOCL	3º ciclo	86	136,71	14,032	1,513	133,70	139,72	85	171
	3º ciclo e Secundário	174	135,56	12,333	,935	133,71	137,40	84	173
	Secundário	121	136,88	12,712	1,156	134,59	139,16	99	169
	Total	381	136,24	12,834	,658	134,94	137,53	84	173

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

Grau de Ensino da Escola	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Percepção da Liderança na Sala de Aula	2,902	2	378	,056
Percepção da Liderança/Comunicação	,213	2	378	,808
Liderança na Sala de Aula	,111	2	381	,895
Liderança/Comunicação	2,223	2	380	,110
EAPOCL	,401	2	378	,670

## ANOVA

Grau de Ensino da Escola		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Percepção da Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	19,853	2	9,926	,438	,646
	Nos grupos	8573,633	378	22,682		
	Total	8593,486	380			
Percepção da Liderança/Comunicação	Entre Grupos	42,411	2	21,206	,822	,441
	Nos grupos	9756,208	378	25,810		
	Total	9798,619	380			
Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	24,936	2	12,468	,923	,398
	Nos grupos	5144,897	381	13,504		
	Total	5169,833	383			
Liderança/Comunicação	Entre Grupos	4,756	2	2,378	,149	,862
	Nos grupos	6080,481	380	16,001		
	Total	6085,238	382			
EAPOCL	Entre Grupos	148,942	2	74,471	,451	,637
	Nos grupos	62441,798	378	165,190		
	Total	62590,740	380			

**HABILITAÇÕES LITERÁRIAS – Escala de Autopercepção e Percepção nos Outros da Capacidade de Liderança**

Habilitações Literárias		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Percepção da Liderança na Sala de Aula	Graduação	274	34,23	4,435	,268	33,70	34,75	21	45
	Pós-graduação	107	33,29	5,457	,528	32,24	34,34	18	45
	Total	381	33,96	4,755	,244	33,48	34,44	18	45
Percepção da Liderança/Co-municação	Graduação	274	32,69	5,053	,305	32,09	33,29	9	45
	Pós-graduação	107	31,88	5,119	,495	30,90	32,86	18	45
	Total	381	32,46	5,078	,260	31,95	32,97	9	45
Liderança na Sala de Aula	Graduação	277	37,66	3,561	,214	37,24	38,09	23	45
	Pós-graduação	107	37,60	3,969	,384	36,84	38,36	29	45
	Total	384	37,65	3,674	,187	37,28	38,01	23	45
Liderança/Co-municação	Graduação	276	32,32	3,742	,225	31,88	32,77	8	40
	Pós-graduação	107	31,98	4,583	,443	31,10	32,86	16	40
	Total	383	32,23	3,991	,204	31,83	32,63	8	40
EAPOCL	Graduação	274	136,8	12,184	,736	135,37	138,27	85	173
	Pós-graduação	107	134,8	14,320	1,384	132,00	137,49	84	166
	Total	381	136,2	12,834	,658	134,94	137,53	84	173

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

Habilitações Literárias	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Percepção da Liderança na Sala de Aula	7,488	1	379	,007
Percepção da Liderança/Comunicação	,271	1	379	,603
Liderança na Sala de Aula	2,319	1	382	,129
Liderança/Comunicação	6,228	1	381	,013
EAPOCL	4,085	1	379	,044

## ANOVA

Habilitações Literárias		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Perceção da Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	67,496	1	67,496	3,000	,084
	Nos grupos	8525,989	379	22,496		
	Total	8593,486	380			
Perceção da Liderança/Comunicação	Entre Grupos	50,192	1	50,192	1,951	,163
	Nos grupos	9748,428	379	25,721		
	Total	9798,619	380			
Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	,338	1	,338	,025	,875
	Nos grupos	5169,496	382	13,533		
	Total	5169,833	383			
Liderança/Comunicação	Entre Grupos	8,974	1	8,974	,563	,454
	Nos grupos	6076,263	381	15,948		
	Total	6085,238	382			
EAPOCL	Entre Grupos	329,677	1	329,677	2,007	,157
	Nos grupos	62261,063	379	164,277		
	Total	62590,740	380			

**SITUAÇÃO PROFISSIONAL – Escala de Autopercepção e Percepção nos Outros da Capacidade de Liderança**

Situação Profissional		Descritivos							Mínimo	Máximo
		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média				
						Limite inferior	Limite superior			
Percepção da Liderança na Sala de Aula	Professor Contratado	68	32,90	5,395	,654	31,59	34,20	18	44	
	Professor do Quadro de Nomeação Definitiva	313	34,19	4,582	,259	33,69	34,70	23	45	
	Total	381	33,96	4,755	,244	33,48	34,44	18	45	
Percepção da Liderança/Comunicação	Professor Contratado	68	31,15	5,129	,622	29,91	32,39	17	41	
	Professor do Quadro de Nomeação Definitiva	313	32,74	5,030	,284	32,19	33,30	9	45	
	Total	381	32,46	5,078	,260	31,95	32,97	9	45	
Liderança na Sala de Aula	Professor Contratado	68	37,09	3,635	,441	36,21	37,97	27	45	
	Professor do Quadro de Nomeação Definitiva	316	37,77	3,677	,207	37,36	38,17	23	45	
	Total	384	37,65	3,674	,187	37,28	38,01	23	45	
Liderança/Comunicação	Professor Contratado	68	31,43	3,802	,461	30,51	32,35	16	40	
	Professor do Quadro de Nomeação Definitiva	315	32,40	4,016	,226	31,95	32,85	8	40	
	Total	383	32,23	3,991	,204	31,83	32,63	8	40	
EAPOCL	Professor Contratado	68	132,6	12,883	1,562	129,44	135,68	84	162	

Professor do Quadro de Nomeação Definitiva	313	137,0	12,704	,718	135,62	138,45	85	173
Total	381	136,2	12,834	,658	134,94	137,53	84	173

#### Teste de Homogeneidade de Variâncias

Situação Profissional	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Percepção da Liderança na Sala de Aula	4,798	1	379	,029
Percepção da Liderança/Comunicação	,154	1	379	,695
Liderança na Sala de Aula	1,542	1	382	,215
Liderança/Comunicação	,697	1	381	,404
EAPOCL	,051	1	379	,821

#### ANOVA

Situação Profissional		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Percepção da Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	94,094	1	94,094	4,196	,041
	Nos grupos	8499,391	379	22,426		
	Total	8593,486	380			
Percepção da Liderança/Comunicação	Entre Grupos	142,537	1	142,537	5,595	,019
	Nos grupos	9656,082	379	25,478		
	Total	9798,619	380			
Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	25,692	1	25,692	1,908	,168
	Nos grupos	5144,141	382	13,466		
	Total	5169,833	383			
Liderança/Comunicação	Entre Grupos	53,005	1	53,005	3,348	,068
	Nos grupos	6032,232	381	15,833		
	Total	6085,238	382			
EAPOCL	Entre Grupos	1119,362	1	1119,362	6,901	,009
	Nos grupos	61471,378	379	162,194		
	Total	62590,740	380			

**GRUPO DE RECRUTAMENTO – Escala de Autoperceção e Perceção nos Outros da Capacidade de Liderança**

**Descritivos**

Grupo de Recrutamento	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
Perceção da Liderança na Sala de Aula	Técnicos Especializados	6	35,83	2,994	1,222	32,69	38,98	32	41
	Educação Moral e Religiosa Católica	4	32,50	4,359	2,179	25,56	39,44	27	36
	Português	38	34,11	5,316	,862	32,36	35,85	23	45
	Inglês	30	34,33	3,745	,684	32,94	35,73	27	40
	Alemão	1	26,00	.	.	.	.	26	26
	Espanhol	2	26,00	1,414	1,000	13,29	38,71	25	27
	História	25	35,48	4,436	,887	33,65	37,31	25	45
	Filosofia	11	32,27	4,268	1,287	29,41	35,14	27	38
	Geografia	28	33,32	4,406	,833	31,61	35,03	21	43
	Economia e Contabilidade	20	35,65	4,522	1,011	33,53	37,77	27	45
	Matemática	28	34,18	5,070	,958	32,21	36,14	18	45
	Físico-Química	27	33,85	4,435	,854	32,10	35,61	27	44
	Biologia e Geologia	36	34,72	4,621	,770	33,16	36,29	27	44
	Educação Tecnológica	11	34,27	5,274	1,590	30,73	37,82	27	45
	Eletrotecnia	1	29,00	.	.	.	.	29	29
	Informática	24	34,46	4,511	,921	32,55	36,36	27	45
	Artes Visuais	18	32,44	5,136	1,211	29,89	35,00	24	42
	Música	1	45,00	.	.	.	.	45	45
	Educação Física	64	33,55	4,801	,600	32,35	34,75	18	45
	Educação Especial	6	28,83	4,535	1,851	24,07	33,59	24	35
	Total	381	33,96	4,755	,244	33,48	34,44	18	45
Perceção da Liderança/Comunicação	Técnicos Especializados	6	32,50	3,017	1,232	29,33	35,67	27	36
	Educação Moral e Religiosa Católica	4	33,50	3,317	1,658	28,22	38,78	29	36

	Português	38	32,53	5,044	,818	30,87	34,18	18	45
	Inglês	30	33,30	3,515	,642	31,99	34,61	27	40
	Alemão	1	28,00	.	.	.	.	28	28
	Espanhol	2	22,00	7,071	5,000	-41,53	85,53	17	27
	História	25	32,92	4,627	,925	31,01	34,83	21	39
	Filosofia	11	30,18	6,765	2,040	25,64	34,73	18	43
	Geografia	28	33,61	4,306	,814	31,94	35,28	22	42
	Economia e Contabilidade	20	33,20	4,959	1,109	30,88	35,52	21	41
	Matemática	28	31,75	5,936	1,122	29,45	34,05	18	43
	Físico-Química	27	31,74	3,717	,715	30,27	33,21	26	37
	Biologia e Geologia	36	33,25	4,607	,768	31,69	34,81	26	43
	Educação Tecnológica	11	30,73	8,162	2,461	25,24	36,21	9	36
	Eletrotecnia	1	33,00	.	.	.	.	33	33
	Informática	24	33,29	5,729	1,169	30,87	35,71	20	45
	Artes Visuais	18	31,11	4,714	1,111	28,77	33,46	20	36
	Música	1	45,00	.	.	.	.	45	45
	Educação Física	64	32,53	5,222	,653	31,23	33,84	18	45
	Educação Especial	6	28,50	4,506	1,839	23,77	33,23	22	35
	Total	381	32,46	5,078	,260	31,95	32,97	9	45
Liderança na Sala de Aula	Técnicos Especializados	6	41,17	4,070	1,662	36,90	45,44	36	45
	Educação Moral e Religiosa Católica	4	40,00	3,742	1,871	34,05	45,95	36	45
	Português	38	37,63	3,026	,491	36,64	38,63	31	45
	Inglês	31	36,19	3,655	,657	34,85	37,53	29	45
	Alemão	1	41,00	.	.	.	.	41	41
	Espanhol	2	38,50	3,536	2,500	6,73	70,27	36	41
	História	25	38,92	3,639	,728	37,42	40,42	32	45
	Filosofia	11	37,27	3,069	,925	35,21	39,33	31	43
	Geografia	28	37,11	4,067	,769	35,53	38,68	27	45
	Economia e Contabilidade	20	38,15	4,614	1,032	35,99	40,31	29	45
	Matemática	28	37,46	4,194	,793	35,84	39,09	29	45
	Físico-Química	28	37,36	3,870	,731	35,86	38,86	31	45
	Biologia e Geologia	37	37,68	4,314	,709	36,24	39,11	23	45
	Educação Tecnológica	11	38,09	3,330	1,004	35,85	40,33	35	45
	Eletrotecnia	1	38,00	.	.	.	.	38	38
	Informática	24	37,46	3,336	,681	36,05	38,87	32	45

	Artes Visuais	18	37,89	3,123	,736	36,34	39,44	34	43
	Música	1	42,00	.	.	.	.	42	42
	Educação Física	64	37,47	3,152	,394	36,68	38,26	31	45
	Educação Especial	6	37,83	3,545	1,447	34,11	41,55	36	45
	Total	384	37,65	3,674	,187	37,28	38,01	23	45
Liderança/Comunicação	Técnicos Especializados	6	31,33	4,676	1,909	26,43	36,24	25	38
	Educação Moral e Religiosa Católica	4	32,25	2,062	1,031	28,97	35,53	30	35
	Português	38	32,05	3,897	,632	30,77	33,33	19	40
	Inglês	31	32,35	3,147	,565	31,20	33,51	24	39
	Alemão	1	34,00	.	.	.	.	34	34
	Espanhol	2	29,50	,707	,500	23,15	35,85	29	30
	História	25	32,64	3,067	,613	31,37	33,91	24	39
	Filosofia	11	28,55	4,719	1,423	25,37	31,72	23	39
	Geografia	28	31,61	3,468	,655	30,26	32,95	24	40
	Economia e Contabilidade	20	34,50	4,110	,919	32,58	36,42	25	40
	Matemática	28	31,96	5,232	,989	29,94	33,99	16	40
	Físico-Química	27	33,00	3,584	,690	31,58	34,42	26	40
	Biologia e Geologia	37	32,22	5,427	,892	30,41	34,03	8	40
	Educação Tecnológica	11	32,73	2,370	,715	31,13	34,32	29	37
	Eletrotécnica	1	31,00	.	.	.	.	31	31
	Informática	24	32,04	4,486	,916	30,15	33,94	17	40
	Artes Visuais	18	32,44	3,329	,785	30,79	34,10	25	40
	Música	1	30,00	.	.	.	.	30	30
	Educação Física	64	32,28	3,534	,442	31,40	33,16	24	40
	Educação Especial	6	31,50	3,391	1,384	27,94	35,06	27	37
	Total	383	32,23	3,991	,204	31,83	32,63	8	40
EAPOCL	Técnicos Especializados	6	140,8	10,34	4,222	129,9	151,6	132	157
	Educação Moral e Religiosa Católica	4	138,2	9,465	4,732	123,1	153,3	126	149
	Português	38	136,3	13,01	2,110	132,0	140,5	99	166
	Inglês	30	135,7	10,10	1,845	131,9	139,5	114	160
	Alemão	1	129,0	.	.	.	.	129	129
	Espanhol	2	116,0	4,243	3,000	77,88	154,1	113	119
	História	25	139,9	11,21	2,242	135,3	144,5	115	157
	Filosofia	11	128,2	13,28	4,005	119,3	137,2	114	161
	Geografia	28	135,6	11,84	2,239	131,0	140,2	113	159

Economia e Contabilidade	20	141,5	14,13	3,160	134,8	148,1	113	165
Matemática	28	135,3	17,41	3,291	128,6	142,1	84	170
Físico-Química	27	136,0	11,75	2,262	131,3	140,6	119	159
Biologia e Geologia	36	137,5	14,96	2,495	132,4	142,5	85	168
Educação Tecnológica	11	135,8	8,268	2,493	130,2	141,3	122	151
Eletrotecnia	1	131,0	.	.	.	.	131	131
Informática	24	137,2	14,09	2,876	131,3	143,2	107	171
Artes Visuais	18	133,8	11,42	2,692	128,2	139,5	113	151
Música	1	162,0	.	.	.	.	162	162
Educação Física	64	135,8	11,70	1,463	132,9	138,7	104	173
Educação Especial	6	126,6	8,571	3,499	117,6	135,6	117	139
Total	381	136,2	12,83	,658	134,9	137,5	84	173

#### Teste de Homogeneidade de Variâncias

Grupo de Recrutamento	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Percepção da Liderança na Sala de Aula	,689 <sup>a</sup>	16	361	,805
Percepção da Liderança/Comunicação	1,337 <sup>b</sup>	16	361	,172
Liderança na Sala de Aula	,937 <sup>c</sup>	16	364	,527
Liderança/Comunicação	,918 <sup>d</sup>	16	363	,549
EAPOCL	,587 <sup>e</sup>	16	361	,894

a. Os grupos com apenas um caso são ignorados no cálculo do teste de homogeneidade de variância para Percepção da Liderança na Sala de Aula.

b. Os grupos com apenas um caso são ignorados no cálculo do teste de homogeneidade de variância para Percepção da Liderança/Comunicação.

c. Os grupos com apenas um caso são ignorados no cálculo do teste de homogeneidade de variância para Liderança na Sala de aula.

d. Os grupos com apenas um caso são ignorados no cálculo do teste de homogeneidade de variância para Liderança/Comunicação.

e. Os grupos com apenas um caso são ignorados no cálculo do teste de homogeneidade de variância para EAPOCL.

## ANOVA

Grupo de Recrutamento		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Perceção da Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	768,314	19	40,438	1,866	,016
	Nos grupos	7825,172	361	21,676		
	Total	8593,486	380			
Perceção da Liderança/Comunicação	Entre Grupos	759,450	19	39,971	1,596	,054
	Nos grupos	9039,169	361	25,039		
	Total	9798,619	380			
Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	258,652	19	13,613	1,009	,449
	Nos grupos	4911,182	364	13,492		
	Total	5169,833	383			
Liderança/Comunicação	Entre Grupos	324,240	19	17,065	1,075	,375
	Nos grupos	5760,997	363	15,871		
	Total	6085,238	382			
EAPOCL	Entre Grupos	4090,752	19	215,303	1,329	,162
	Nos grupos	58499,989	361	162,050		
	Total	62590,740	380			

**NÍVEIS DE ENSINO A QUEM LECIONAVAM – Escala de Autopercepção e Percepção nos Outros da Capacidade de Liderança**

**Descritivos**

Básico Regular		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Percepção da Liderança na Sala de Aula	Sim	190	33,93	5,053	,367	33,20	34,65	18	45
	Não	191	34,00	4,453	,322	33,36	34,64	21	45
	Total	381	33,96	4,755	,244	33,48	34,44	18	45
Percepção da Liderança/Comunicação	Sim	190	32,73	4,973	,361	32,01	33,44	17	45
	Não	191	32,19	5,180	,375	31,45	32,93	9	45
	Total	381	32,46	5,078	,260	31,95	32,97	9	45
Liderança na Sala de Aula	Sim	192	37,52	3,552	,256	37,02	38,03	23	45
	Não	192	37,77	3,797	,274	37,23	38,31	29	45
	Total	384	37,65	3,674	,187	37,28	38,01	23	45
Liderança/Comunicação	Sim	191	32,31	3,917	,283	31,75	32,87	8	40
	Não	192	32,15	4,073	,294	31,57	32,73	17	40
	Total	383	32,23	3,991	,204	31,83	32,63	8	40
EAPOCL	Sim	190	136,4	13,041	,946	134,56	138,29	84	173
	Não	191	136,0	12,657	,916	134,24	137,85	99	169
	Total	381	136,2	12,834	,658	134,94	137,53	84	173

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

Básico Regular	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Percepção da Liderança na Sala de Aula	2,321	1	379	,128
Percepção da Liderança/Comunicação	,202	1	379	,653
Liderança na Sala de Aula	1,276	1	382	,259
Liderança/Comunicação	2,497	1	381	,115
EAPOCL	,104	1	379	,748

## ANOVA

Básico Regular		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Percepção da Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	,517	1	,517	,023	,880
	Nos grupos	8592,968	379	22,673		
	Total	8593,486	380			
Percepção da Liderança/Comunicação	Entre Grupos	27,019	1	27,019	1,048	,307
	Nos grupos	9771,601	379	25,783		
	Total	9798,619	380			
Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	6,000	1	6,000	,444	,506
	Nos grupos	5163,833	382	13,518		
	Total	5169,833	383			
Liderança/Comunicação	Entre Grupos	2,546	1	2,546	,159	,690
	Nos grupos	6082,692	381	15,965		
	Total	6085,238	382			
EAPOCL	Entre Grupos	13,696	1	13,696	,083	,773
	Nos grupos	62577,044	379	165,111		
	Total	62590,740	380			

## Descritivos

CEF tipo 2		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Percepção da Liderança na Sala de Aula	Sim	41	33,00	5,971	,932	31,12	34,88	18	45
	Não	340	34,08	4,584	,249	33,59	34,57	21	45
	Total	381	33,96	4,755	,244	33,48	34,44	18	45
Percepção da Liderança/Comunicação	Sim	41	31,93	5,777	,902	30,10	33,75	18	45
	Não	340	32,52	4,993	,271	31,99	33,06	9	45
	Total	381	32,46	5,078	,260	31,95	32,97	9	45
Liderança na Sala de Aula	Sim	41	37,46	4,296	,671	36,11	38,82	27	45
	Não	343	37,67	3,599	,194	37,29	38,05	23	45
	Total	384	37,65	3,674	,187	37,28	38,01	23	45
Liderança/Comunicação	Sim	41	33,02	4,962	,775	31,46	34,59	16	40
	Não	342	32,13	3,856	,209	31,72	32,54	8	40
	Total	383	32,23	3,991	,204	31,83	32,63	8	40
EAPOCL	Sim	41	135,4	15,548	2,428	130,51	140,32	84	166
	Não	340	136,3	12,491	,677	135,00	137,67	85	173
	Total	381	136,2	12,834	,658	134,94	137,53	84	173

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

CEF tipo 2	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Percepção da Liderança na Sala de Aula	6,045	1	379	,014
Percepção da Liderança/Comunicação	1,143	1	379	,286
Liderança na Sala de Aula	2,897	1	382	,090
Liderança/Comunicação	4,603	1	381	,033
EAPOCL	3,213	1	379	,074

## ANOVA

CEF tipo 2		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Percepção da Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	42,630	1	42,630	1,889	,170
	Nos grupos	8550,856	379	22,562		
	Total	8593,486	380			
Percepção da Liderança/Comunicação	Entre Grupos	13,027	1	13,027	,505	,478
	Nos grupos	9785,592	379	25,820		
	Total	9798,619	380			
Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	1,527	1	1,527	,113	,737
	Nos grupos	5168,306	382	13,530		
	Total	5169,833	383			
Liderança/Comunicação	Entre Grupos	29,183	1	29,183	1,836	,176
	Nos grupos	6056,055	381	15,895		
	Total	6085,238	382			
EAPOCL	Entre Grupos	31,012	1	31,012	,188	,665
	Nos grupos	62559,728	379	165,065		
	Total	62590,740	380			

## Descritivos

CEF tipo 3		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Percepção da Liderança na Sala de Aula	Sim	12	33,08	4,400	1,270	30,29	35,88	27	38
	Não	369	33,99	4,769	,248	33,50	34,48	18	45
	Total	381	33,96	4,755	,244	33,48	34,44	18	45
Percepção da Liderança/Comunicação	Sim	12	30,75	5,311	1,533	27,38	34,12	21	36
	Não	369	32,51	5,068	,264	32,00	33,03	9	45
	Total	381	32,46	5,078	,260	31,95	32,97	9	45
Liderança na Sala de Aula	Sim	12	36,42	2,875	,830	34,59	38,24	31	42
	Não	372	37,69	3,693	,191	37,31	38,06	23	45
	Total	384	37,65	3,674	,187	37,28	38,01	23	45
Liderança/Comunicação	Sim	12	31,75	3,817	1,102	29,32	34,18	25	40
	Não	371	32,24	4,001	,208	31,83	32,65	8	40
	Total	383	32,23	3,991	,204	31,83	32,63	8	40
EAPOCL	Sim	12	132,00	9,954	2,874	125,68	138,32	116	143
	Não	369	136,37	12,904	,672	135,05	137,69	84	173
	Total	381	136,24	12,834	,658	134,94	137,53	84	173

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

CEF tipo 3	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Percepção da Liderança na Sala de Aula	,082	1	379	,774
Percepção da Liderança/Comunicação	,393	1	379	,531
Liderança na Sala de Aula	1,717	1	382	,191
Liderança/Comunicação	,288	1	381	,592
EAPOCL	,053	1	379	,819

## ANOVA

CEF tipo 3		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Percepção da Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	9,593	1	9,593	,424	,516
	Nos grupos	8583,892	379	22,649		
	Total	8593,486	380			
Percepção da Liderança/Comunicação	Entre Grupos	36,201	1	36,201	1,405	,237
	Nos grupos	9762,418	379	25,758		
	Total	9798,619	380			
Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	18,715	1	18,715	1,388	,239
	Nos grupos	5151,118	382	13,485		
	Total	5169,833	383			
Liderança/Comunicação	Entre Grupos	2,820	1	2,820	,177	,674
	Nos grupos	6082,417	381	15,964		
	Total	6085,238	382			
EAPOCL	Entre Grupos	222,350	1	222,350	1,351	,246
	Nos grupos	62368,390	379	164,560		
	Total	62590,740	380			

## Descritivos

		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Secundário Regular									
Percepção da Liderança na Sala de Aula	Sim	196	34,03	4,591	,328	33,38	34,68	18	45
	Não	185	33,89	4,935	,363	33,18	34,61	18	45
	Total	381	33,96	4,755	,244	33,48	34,44	18	45
Percepção da Liderança/Comunicação	Sim	196	32,32	5,054	,361	31,61	33,03	9	45
	Não	185	32,61	5,113	,376	31,86	33,35	18	45
	Total	381	32,46	5,078	,260	31,95	32,97	9	45
Liderança na Sala de Aula	Sim	198	37,73	3,831	,272	37,19	38,26	27	45
	Não	186	37,56	3,507	,257	37,05	38,07	23	45
	Total	384	37,65	3,674	,187	37,28	38,01	23	45
Liderança/Comunicação	Sim	198	32,33	3,770	,268	31,80	32,86	23	40
	Não	185	32,11	4,222	,310	31,50	32,73	8	40
	Total	383	32,23	3,991	,204	31,83	32,63	8	40
EAPOCL	Sim	196	136,29	12,137	,867	134,58	138,00	99	173
	Não	185	136,18	13,566	,997	134,21	138,15	84	171
	Total	381	136,24	12,834	,658	134,94	137,53	84	173

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Percepção da Liderança na Sala de Aula	1,559	1	379	,213
Percepção da Liderança/Comunicação	,172	1	379	,678
Liderança na Sala de Aula	2,197	1	382	,139
Liderança/Comunicação	,013	1	381	,909
EAPOCL	1,203	1	379	,273

## ANOVA

Secundário Regular		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Perceção da Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	1,831	1	1,831	,081	,776
	Nos grupos	8591,654	379	22,669		
	Total	8593,486	380			
Perceção da Liderança/Comunicação	Entre Grupos	7,675	1	7,675	,297	,586
	Nos grupos	9790,945	379	25,834		
	Total	9798,619	380			
Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	2,711	1	2,711	,200	,655
	Nos grupos	5167,122	382	13,526		
	Total	5169,833	383			
Liderança/Comunicação	Entre Grupos	4,621	1	4,621	,290	,591
	Nos grupos	6080,616	381	15,960		
	Total	6085,238	382			
EAPOCL	Entre Grupos	1,203	1	1,203	,007	,932
	Nos grupos	62589,537	379	165,144		
	Total	62590,740	380			

## Descritivos

Curso Profissional		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Percepção da Liderança na Sala de Aula	Sim	141	34,23	4,676	,394	33,46	35,01	18	45
	Não	240	33,80	4,804	,310	33,19	34,42	21	45
	Total	381	33,96	4,755	,244	33,48	34,44	18	45
Percepção da Liderança/Comunicação	Sim	141	32,38	5,572	,469	31,46	33,31	9	45
	Não	240	32,50	4,775	,308	31,90	33,11	17	45
	Total	381	32,46	5,078	,260	31,95	32,97	9	45
Liderança na Sala de Aula	Sim	142	37,94	3,681	,309	37,33	38,55	27	45
	Não	242	37,48	3,667	,236	37,01	37,94	23	45
	Total	384	37,65	3,674	,187	37,28	38,01	23	45
Liderança/Comunicação	Sim	142	32,53	4,209	,353	31,83	33,23	16	40
	Não	241	32,05	3,855	,248	31,56	32,54	8	40
	Total	383	32,23	3,991	,204	31,83	32,63	8	40
EAPOCL	Sim	141	137,0	12,831	1,081	134,86	139,14	84	173
	Não	240	135,8	12,842	,829	134,15	137,42	85	171
	Total	381	136,2	12,834	,658	134,94	137,53	84	173

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

Curso Profissional	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Percepção da Liderança na Sala de Aula	2,663	1	379	,104
Percepção da Liderança/Comunicação	2,201	1	379	,139
Liderança na Sala de Aula	,010	1	382	,919
Liderança/Comunicação	4,202	1	381	,041
EAPOCL	,008	1	379	,929

## ANOVA

Curso Profissional		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Perceção da Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	16,413	1	16,413	,725	,395
	Nos grupos	8577,072	379	22,631		
	Total	8593,486	380			
Perceção da Liderança/Comunicação	Entre Grupos	1,304	1	1,304	,050	,822
	Nos grupos	9797,315	379	25,850		
	Total	9798,619	380			
Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	19,053	1	19,053	1,413	,235
	Nos grupos	5150,781	382	13,484		
	Total	5169,833	383			
Liderança/Comunicação	Entre Grupos	20,448	1	20,448	1,285	,258
	Nos grupos	6064,790	381	15,918		
	Total	6085,238	382			
EAPOCL	Entre Grupos	130,578	1	130,578	,792	,374
	Nos grupos	62460,163	379	164,803		
	Total	62590,740	380			

**FUNÇÕES DE GESTÃO – Escala de Auto percepção e Percepção nos Outros da Capacidade de Liderança**

**Descritivos**

Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
Percepção da Liderança na Sala de Aula	Sim	26	33,19	4,382	,859	31,42	34,96	24	40
	Não	355	34,02	4,783	,254	33,52	34,52	18	45
	Total	381	33,96	4,755	,244	33,48	34,44	18	45
Percepção da Liderança/Comuni-cação	Sim	26	32,50	5,637	1,106	30,22	34,78	17	40
	Não	355	32,46	5,043	,268	31,93	32,98	9	45
	Total	381	32,46	5,078	,260	31,95	32,97	9	45
Liderança na Sala de Aula	Sim	27	38,37	3,248	,625	37,09	39,66	32	45
	Não	357	37,59	3,703	,196	37,21	37,98	23	45
	Total	384	37,65	3,674	,187	37,28	38,01	23	45
Liderança/Comuni-cação	Sim	27	33,41	2,721	,524	32,33	34,48	27	38
	Não	356	32,14	4,060	,215	31,71	32,56	8	40
	Total	383	32,23	3,991	,204	31,83	32,63	8	40
EAPOCL	Sim	26	137,1	10,586	2,076	132,80	141,35	113	156
	Não	355	136,2	12,994	,690	134,82	137,53	84	173
	Total	381	136,2	12,834	,658	134,94	137,53	84	173

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Percepção da Liderança na Sala de Aula	,007	1	379	,931
Percepção da Liderança/Comunicação	1,725	1	379	,190
Liderança na Sala de Aula	,117	1	382	,732
Liderança/Comunicação	1,173	1	381	,280
EAPOCL	,385	1	379	,535

## ANOVA

Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Perceção da Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	16,585	1	16,585	,733	,392
	Nos grupos	8576,900	379	22,630		
	Total	8593,486	380			
Perceção da Liderança/Comu- nicação	Entre Grupos	,046	1	,046	,002	,966
	Nos grupos	9798,573	379	25,854		
	Total	9798,619	380			
Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	15,246	1	15,246	1,130	,288
	Nos grupos	5154,588	382	13,494		
	Total	5169,833	383			
Liderança/Comu- nicação	Entre Grupos	40,463	1	40,463	2,550	,111
	Nos grupos	6044,774	381	15,866		
	Total	6085,238	382			
EAPOCL	Entre Grupos	19,722	1	19,722	,119	,730
	Nos grupos	62571,018	379	165,095		
	Total	62590,740	380			

**CARGOS PEDAGÓGICOS – Escala de Autopercepção e Percepção nos Outros da Capacidade de Liderança**

**Descritivos**

CARGO 1: Coordenador de Departamento		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Percepção da Liderança na Sala de Aula	Sim	118	34,11	4,832	,445	33,23	34,99	23	45
	Não	263	33,90	4,729	,292	33,32	34,47	18	45
	Total	381	33,96	4,755	,244	33,48	34,44	18	45
Percepção da Liderança/Comuni- cação	Sim	118	32,67	5,396	,497	31,69	33,65	9	45
	Não	263	32,37	4,937	,304	31,77	32,96	17	45
	Total	381	32,46	5,078	,260	31,95	32,97	9	45
Liderança na Sala de Aula	Sim	118	37,92	3,652	,336	37,26	38,59	29	45
	Não	266	37,52	3,684	,226	37,08	37,97	23	45
	Total	384	37,65	3,674	,187	37,28	38,01	23	45
Liderança/Comuni- cação	Sim	118	32,79	3,525	,324	32,15	33,43	19	40
	Não	265	31,98	4,164	,256	31,47	32,48	8	40
	Total	383	32,23	3,991	,204	31,83	32,63	8	40
EAPOCL	Sim	118	137,5	12,186	1,122	135,27	139,71	99	171
	Não	263	135,7	13,098	,808	134,08	137,26	84	173
	Total	381	136,2	12,834	,658	134,94	137,53	84	173

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

Coordenador de Departamento	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Percepção da Liderança na Sala de Aula	,604	1	379	,438
Percepção da Liderança/Comunicação	1,287	1	379	,257
Liderança na Sala de Aula	,173	1	382	,678
Liderança/Comunicação	,563	1	381	,454
EAPOCL	,202	1	379	,654

## ANOVA

Coordenador de Departamento		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Percepção da Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	3,690	1	3,690	,163	,687
	Nos grupos	8589,796	379	22,664		
	Total	8593,486	380			
Percepção da Liderança/Comunicação	Entre Grupos	7,551	1	7,551	,292	,589
	Nos grupos	9791,068	379	25,834		
	Total	9798,619	380			
Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	13,155	1	13,155	,975	,324
	Nos grupos	5156,678	382	13,499		
	Total	5169,833	383			
Liderança/Comunicação	Entre Grupos	53,670	1	53,670	3,390	,066
	Nos grupos	6031,568	381	15,831		
	Total	6085,238	382			
EAPOCL	Entre Grupos	269,370	1	269,370	1,638	,201
	Nos grupos	62321,370	379	164,436		
	Total	62590,740	380			

## Descritivos

CARGO 2: Delegado de Grupo e/ou Representante de Grupo de Recrutamento	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
Percepção da Liderança na Sala de Aula	Sim Não Total	255 126 381	34,38 33,12 33,96	4,662 4,849 4,755	,292 ,432 ,244	33,81 32,26 33,48	34,96 33,97 34,44	23 18 18	45 45 45
Percepção da Liderança/Co- comunicação	Sim Não Total	255 126 381	32,71 31,95 32,46	5,117 4,980 5,078	,320 ,444 ,260	32,08 31,07 31,95	33,34 32,83 32,97	9 17 9	45 45 45
Liderança na Sala de Aula	Sim Não Total	258 126 384	37,83 37,27 37,65	3,808 3,367 3,674	,237 ,300 ,187	37,36 36,68 37,28	38,30 37,86 38,01	23 27 23	45 45 45
Liderança/Co- comunicação	Sim Não Total	257 126 383	32,48 31,71 32,23	4,122 3,672 3,991	,257 ,327 ,204	31,97 31,07 31,83	32,98 32,36 32,63	8 16 8	40 40 40
EAPOCL	Sim Não Total	255 126 381	137,3 134,1 136,2	12,878 12,513 12,834	,806 1,115 ,658	135,73 131,85 134,94	138,90 136,26 137,53	85 84 84	173 169 173

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

Delegado de Grupo e/ou Representante de Grupo de Recrutamento	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Percepção da Liderança na Sala de Aula	1,713	1	379	,191
Percepção da Liderança/Comunicação	,095	1	379	,758
Liderança na Sala de Aula	3,865	1	382	,050
Liderança/Comunicação	1,414	1	381	,235
EAPOCL	,001	1	379	,969

## ANOVA

Delegado de Grupo e/ou Representante de Grupo de Recrutamento		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Perceção da Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	134,169	1	134,169	6,011	,015
	Nos grupos	8459,316	379	22,320		
	Total	8593,486	380			
Perceção da Liderança/Comunicação	Entre Grupos	48,380	1	48,380	1,881	,171
	Nos grupos	9750,240	379	25,726		
	Total	9798,619	380			
Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	26,512	1	26,512	1,969	,161
	Nos grupos	5143,322	382	13,464		
	Total	5169,833	383			
Liderança/Comunicação	Entre Grupos	49,391	1	49,391	3,118	,078
	Nos grupos	6035,847	381	15,842		
	Total	6085,238	382			
EAPOCL	Entre Grupos	895,227	1	895,227	5,499	,020
	Nos grupos	61695,513	379	162,785		
	Total	62590,740	380			

## Descritivos

CARGO 3: Coordenador dos Diretores de Turma		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Percepção da Liderança na Sala de Aula	Sim	73	34,08	3,999	,468	33,15	35,02	26	45
	Não	308	33,94	4,923	,281	33,38	34,49	18	45
	Total	381	33,96	4,755	,244	33,48	34,44	18	45
Percepção da Liderança/Co- municação	Sim	73	32,40	4,166	,488	31,43	33,37	22	43
	Não	308	32,47	5,277	,301	31,88	33,07	9	45
	Total	381	32,46	5,078	,260	31,95	32,97	9	45
Liderança na Sala de Aula	Sim	75	37,92	4,239	,489	36,94	38,90	29	45
	Não	309	37,58	3,528	,201	37,18	37,97	23	45
	Total	384	37,65	3,674	,187	37,28	38,01	23	45
Liderança/Co- municação	Sim	75	32,72	3,497	,404	31,92	33,52	23	40
	Não	308	32,11	4,099	,234	31,65	32,57	8	40
	Total	383	32,23	3,991	,204	31,83	32,63	8	40
EAPOCL	Sim	73	136,8	11,527	1,349	134,12	139,50	108	161
	Não	308	136,1	13,138	,749	134,63	137,57	84	173
	Total	381	136,2	12,834	,658	134,94	137,53	84	173

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

Coordenador dos Diretores de Turma	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Percepção da Liderança na Sala de Aula	3,092	1	379	,079
Percepção da Liderança/Comunicação	3,412	1	379	,066
Liderança na Sala de Aula	8,090	1	382	,005
Liderança/Comunicação	,292	1	381	,589
EAPOCL	,519	1	379	,472

## ANOVA

Coordenador dos Diretores de Turma		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Percepção da Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	1,277	1	1,277	,056	,812
	Nos grupos	8592,208	379	22,671		
	Total	8593,486	380			
Percepção da Liderança/Comunicação	Entre Grupos	,348	1	,348	,013	,908
	Nos grupos	9798,272	379	25,853		
	Total	9798,619	380			
Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	7,006	1	7,006	,518	,472
	Nos grupos	5162,827	382	13,515		
	Total	5169,833	383			
Liderança/Comunicação	Entre Grupos	22,653	1	22,653	1,424	,234
	Nos grupos	6062,584	381	15,912		
	Total	6085,238	382			
EAPOCL	Entre Grupos	29,545	1	29,545	,179	,672
	Nos grupos	62561,195	379	165,069		
	Total	62590,740	380			

## Descritivos

CARGO 4: Diretor de Turma		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Percepção da Liderança na Sala de Aula	Sim	363	33,97	4,747	,249	33,48	34,46	18	45
	Não	18	33,83	5,056	1,192	31,32	36,35	26	45
	Total	381	33,96	4,755	,244	33,48	34,44	18	45
Percepção da Liderança/Com uni-cação	Sim	363	32,47	5,083	,267	31,94	32,99	9	45
	Não	18	32,33	5,111	1,205	29,79	34,87	21	45
	Total	381	32,46	5,078	,260	31,95	32,97	9	45
Liderança na Sala de Aula	Sim	366	37,58	3,688	,193	37,20	37,96	23	45
	Não	18	39,06	3,152	,743	37,49	40,62	35	45
	Total	384	37,65	3,674	,187	37,28	38,01	23	45
Liderança/Com uni-cação	Sim	365	32,22	4,014	,210	31,81	32,64	8	40
	Não	18	32,28	3,611	,851	30,48	34,07	25	38
	Total	383	32,23	3,991	,204	31,83	32,63	8	40
EAPOCL	Sim	363	136,2	12,916	,678	134,84	137,51	84	173
	Não	18	137,5	11,305	2,665	131,88	143,12	119	162
	Total	381	136,2	12,834	,658	134,94	137,53	84	173

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

Diretor de Turma	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Percepção da Liderança na Sala de Aula	,415	1	379	,520
Percepção da Liderança/Comunicação	,353	1	379	,553
Liderança na Sala de Aula	,115	1	382	,735
Liderança/Comunicação	,041	1	381	,840
EAPOCL	,174	1	379	,677

## ANOVA

Diretor de Turma		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Percepção da Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	,319	1	,319	,014	,906
	Nos grupos	8593,167	379	22,673		
	Total	8593,486	380			
Percepção da Liderança/Comunicação	Entre Grupos	,300	1	,300	,012	,914
	Nos grupos	9798,320	379	25,853		
	Total	9798,619	380			
Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	37,531	1	37,531	2,793	,095
	Nos grupos	5132,302	382	13,435		
	Total	5169,833	383			
Liderança/Comunicação	Entre Grupos	,048	1	,048	,003	,956
	Nos grupos	6085,189	381	15,972		
	Total	6085,238	382			
EAPOCL	Entre Grupos	30,174	1	30,174	,183	,669
	Nos grupos	62560,566	379	165,067		
	Total	62590,740	380			

## Descritivos

CARGO 5: Coordenador dos Diretores de Curso		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Percepção da Liderança na Sala de Aula	Sim Não Total	17 364 381	33,41 33,99 33,96	3,726 4,801 4,755	,904 ,252 ,244	31,50 33,49 33,48	35,33 34,48 34,44	27 18 18	39 45 45
Percepção da Liderança/Co- municação	Sim Não Total	17 364 381	32,53 32,46 32,46	4,303 5,116 5,078	1,044 ,268 ,260	30,32 31,93 31,95	34,74 32,98 32,97	27 9 9	41 45 45
Liderança na Sala de Aula	Sim Não Total	17 367 384	37,82 37,64 37,65	3,592 3,682 3,674	,871 ,192 ,187	35,98 37,26 37,28	39,67 38,02 38,01	32 23 23	45 45 45
Liderança/Co- municação	Sim Não Total	17 366 383	33,94 32,15 32,23	2,861 4,021 3,991	,694 ,210 ,204	32,47 31,73 31,83	35,41 32,56 32,63	29 8 8	39 40 40
EAPOCL	Sim Não Total	17 364 381	137,7 136,2 136,2	11,714 12,895 12,834	2,841 ,676 ,658	131,68 134,84 134,94	143,73 137,50 137,53	115 84 84	164 173 173

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

Coordenador dos Diretores de Curso	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Percepção da Liderança na Sala de Aula	,920	1	379	,338
Percepção da Liderança/Comunicação	,350	1	379	,554
Liderança na Sala de Aula	,086	1	382	,769
Liderança/Comunicação	,287	1	381	,593
EAPOCL	,077	1	379	,782

## ANOVA

		Soma dos		Quadrado		
		Quadrados	df	Médio	F	Sig.
Coordenador dos Diretores de Curso	Entre Grupos	5,412	1	5,412	,239	,625
	Nos grupos	8588,074	379	22,660		
	Total	8593,486	380			
Percepção da Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	,087	1	,087	,003	,954
	Nos grupos	9798,532	379	25,854		
	Total	9798,619	380			
Percepção da Liderança/Comunicação	Entre Grupos	,562	1	,562	,042	,839
	Nos grupos	5169,272	382	13,532		
	Total	5169,833	383			
Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	52,264	1	52,264	3,301	,070
	Nos grupos	6032,974	381	15,835		
	Total	6085,238	382			
Liderança/Comunicação	Entre Grupos	38,433	1	38,433	,233	,630
	Nos grupos	62552,307	379	165,046		
	Total	62590,740	380			

## Descritivos

CARGO 6: Diretor de Curso		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Percepção da Liderança na Sala de Aula	Sim	59	33,44	3,967	,516	32,41	34,47	23	40
	Não	322	34,06	4,886	,272	33,52	34,59	18	45
	Total	381	33,96	4,755	,244	33,48	34,44	18	45
Percepção da Liderança/Co- comunicação	Sim	59	32,63	4,944	,644	31,34	33,92	18	43
	Não	322	32,43	5,109	,285	31,87	32,99	9	45
	Total	381	32,46	5,078	,260	31,95	32,97	9	45
Liderança na Sala de Aula	Sim	59	37,81	3,283	,427	36,96	38,67	32	45
	Não	325	37,62	3,745	,208	37,21	38,02	23	45
	Total	384	37,65	3,674	,187	37,28	38,01	23	45
Liderança/Co- comunicação	Sim	59	32,98	3,821	,498	31,99	33,98	19	40
	Não	324	32,09	4,012	,223	31,65	32,53	8	40
	Total	383	32,23	3,991	,204	31,83	32,63	8	40
EAPOCL	Sim	59	136,9	12,370	1,610	133,64	140,09	99	168
	Não	322	136,1	12,933	,721	134,70	137,54	84	173
	Total	381	136,2	12,834	,658	134,94	137,53	84	173

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

Diretor de Curso	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Percepção da Liderança na Sala de Aula	1,648	1	379	,200
Percepção da Liderança/Comunicação	,014	1	379	,905
Liderança na Sala de Aula	1,934	1	382	,165
Liderança/Comunicação	,093	1	381	,760
EAPOCL	,133	1	379	,716

## ANOVA

Diretor de Curso		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Percepção da Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	19,064	1	19,064	,843	,359
	Nos grupos	8574,421	379	22,624		
	Total	8593,486	380			
Percepção da Liderança/Comunicação	Entre Grupos	1,966	1	1,966	,076	,783
	Nos grupos	9796,654	379	25,849		
	Total	9798,619	380			
Liderança na Sala de Aula	Entre Grupos	1,961	1	1,961	,145	,704
	Nos grupos	5167,872	382	13,528		
	Total	5169,833	383			
Liderança/Comunicação	Entre Grupos	39,850	1	39,850	2,511	,114
	Nos grupos	6045,387	381	15,867		
	Total	6085,238	382			
EAPOCL	Entre Grupos	27,549	1	27,549	,167	,683
	Nos grupos	62563,192	379	165,074		
	Total	62590,740	380			

## ANEXO IX – Análise fatorial exploratória, análise fatorial confirmatória e coerência interna EGCSCL

### ESCALA DO GRAU DE CONHECIMENTO SOBRE CONCEITO DE LIDERANÇA

#### Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,870
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	1639,124
	df	36
	Sig.	,000

#### Comunalidades

	Inicial	Extração
Conhecimento teórico que possui: Liderança associada a mudanças. <b>54.1</b>	1,000	,590
Conhecimento teórico que possui: Senso de eficácia coletiva. <b>54.2</b>	1,000	,481
Conhecimento teórico que possui: Liderança moral. <b>54.3</b>	1,000	,531
Conhecimento teórico que possui: Inventário de competências. <b>54.4</b>	1,000	,502
Conhecimento teórico que possui: Liderança em sala de aula. <b>54.5</b>	1,000	,652
Conhecimento teórico que possui: Liderança democrática. <b>54.6</b>	1,000	,437
Conhecimento teórico que possui: Liderança autocrática. <b>54.7</b>	1,000	,527
Conhecimento teórico que possui: Liderança laxista. <b>54.8</b>	1,000	,467
Conhecimento teórico que possui: Liderança escolar. <b>54.9</b>	1,000	,532

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

#### Variância total explicada

Componente	Valores próprios iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	4,720	52,441	52,441	4,720	52,441	52,441
2	,892	9,907	62,347			
3	,815	9,051	71,399			
4	,647	7,191	78,590			
5	,551	6,121	84,711			
6	,411	4,566	89,277			
7	,396	4,402	93,679			
8	,323	3,594	97,273			
9	,245	2,727	100,000			

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Análise Fatorial Confirmatória (EQS 6.1)  
**ESCALA DE GRAU DE CONHECIMENTO SOBRE CONCEITO DE LIDERANÇA**

**Índices de Ajustamento**

	$\chi^2$ (g.l.)	CFI	NNFIT	RMSEA (90% I.C.)	SRMR
EGCSCL	1053.933 (36)	.96	.94	.06 (.04-.08)	.04

QUESTÕES	Pontos de Saturação	R <sup>2</sup>
54.1	.679	.461
54.2	.579	.335
54.3	.718	.515
54.4	.644	.415
54.5	.835	.698
54.6	.609	.371
54.7	.710	.504
54.8	.588	.346
54.9	.656	.430

**Índices de Ajustamento**

	$\chi^2$ (g.l.)	CFI	NNFIT	RMSEA (90% I.C.)	SRMR
EGCSCL	1053.933 (36)	.992	.980	.037 (.00-0.6)	.025

Dimensão	Pontos de Saturação	R <sup>2</sup>
Conhecimento	.665	.442

**Resumo de processamento do caso**

		N	%
Casos	Válido	400	52,1
	Excluídos <sup>a</sup>	368	47,9
	Total	768	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

**Estatísticas de confiabilidade**

Alfa de Cronbach	N de itens
.883	9

**Estatísticas de item**

	Média	Desvio Padrão	N
Conhecimento teórico que possui: Liderança associada a mudanças.	3,07	1,158	400
Conhecimento teórico que possui: Senso de eficácia coletiva.	2,91	1,085	400
Conhecimento teórico que possui: Liderança moral.	3,90	,830	400
Conhecimento teórico que possui: Inventário de competências.	2,97	1,106	400
Conhecimento teórico que possui: Liderança em sala de aula.	3,69	,961	400
Conhecimento teórico que possui: Liderança democrática.	3,15	1,065	400
Conhecimento teórico que possui: Liderança autocrática.	3,63	,936	400
Conhecimento teórico que possui: Liderança laxista.	2,60	1,131	400
Conhecimento teórico que possui: Liderança escolar.	3,25	1,129	400

**Estatísticas de item-total**

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Conhecimento teórico que possui: Liderança associada a mudanças.	26,09	35,335	,690	,866
Conhecimento teórico que possui: Senso de eficácia coletiva.	26,25	36,957	,609	,873
Conhecimento teórico que possui: Liderança moral.	25,26	38,935	,632	,872
Conhecimento teórico que possui: Inventário de competências.	26,19	36,639	,621	,872
Conhecimento teórico que possui: Liderança em sala de aula.	25,47	36,791	,726	,863
Conhecimento teórico que possui: Liderança democrática.	26,01	37,634	,567	,876
Conhecimento teórico que possui: Liderança autocrática.	25,53	38,054	,627	,871
Conhecimento teórico que possui: Liderança laxista.	26,56	36,633	,604	,873
Conhecimento teórico que possui: Liderança escolar.	25,91	36,149	,644	,870

## ANEXO X - Tratamento estatístico - descritivo e inferencial EGCSCL

## Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança

## Estatísticas descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	Assimetria		Curtose	
	Estadística	Estadística	Estadística	Estadística	Estadística	Estadística	Erro Padrão	Estadística	Erro Padrão
	Conhecimento	400	9	45	29,16	6,795	-,705	,122	,713
EGCSCL	400	9	45	29,16	6,795	-,705	,122	,713	,243
N válido (de lista)	400								

## Resumo de processamento do caso

	Casos					
	Válido		Ausente		Total	
	N	%	N	%	N	%
Conhecimento	400	52,1%	368	47,9%	768	100,0%
EGCSCL	400	52,1%	368	47,9%	768	100,0%

**GÉNERO – Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança****Descritivos**

Género		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Conhecimento	Masculino	111	29,97	6,990	,663	28,66	31,29	9	44
	Feminino	289	28,84	6,705	,394	28,07	29,62	9	45
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45
EGCSCL	Masculino	111	29,97	6,990	,663	28,66	31,29	9	44
	Feminino	289	28,84	6,705	,394	28,07	29,62	9	45
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

Género	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Conhecimento	,004	1	398	,953
EGCSCL	,004	1	398	,953

**ANOVA**

Género		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Conhecimento	Entre Grupos	102,166	1	102,166	2,219	,137
	Nos grupos	18320,912	398	46,032		
	Total	18423,078	399			
EGCSCL	Entre Grupos	102,166	1	102,166	2,219	,137
	Nos grupos	18320,912	398	46,032		
	Total	18423,078	399			

**IDADE – Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança**
**Descritivos**

Idade	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
Conhecimento	dos 24 aos 39 anos	96	29,01	6,792	,693	27,63	30,39	9	44
	dos 40 aos 49 anos	164	28,18	6,880	,537	27,12	29,24	9	44
	dos 50 aos 65 anos	140	30,40	6,543	,553	29,31	31,49	9	45
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45
EGCSCL	dos 24 aos 39 anos	96	29,01	6,792	,693	27,63	30,39	9	44
	dos 40 aos 49 anos	164	28,18	6,880	,537	27,12	29,24	9	44
	dos 50 aos 65 anos	140	30,40	6,543	,553	29,31	31,49	9	45
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

Idade	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Conhecimento	,199	2	397	,819
EGCSCL	,199	2	397	,819

**ANOVA**

Idade		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Conhecimento	Entre Grupos	373,976	2	186,988	4,113	,017
	Nos grupos	18049,102	397	45,464		
	Total	18423,078	399			
EGCSCL	Entre Grupos	373,976	2	186,988	4,113	,017
	Nos grupos	18049,102	397	45,464		
	Total	18423,078	399			

**EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL – Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança**
**Descritivos**

Total de Anos de Serviço	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
Conhecimento	1 a 19 anos	179	28,11	6,911	,517	27,09	29,13	9	45
	20 a 42 anos	221	30,00	6,594	,444	29,13	30,88	9	44
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45
EGCSCL	1 a 19 anos	179	28,11	6,911	,517	27,09	29,13	9	45
	20 a 42 anos	221	30,00	6,594	,444	29,13	30,88	9	44
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

Total de Anos de Serviço	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Conhecimento	,103	1	398	,749
EGCSCL	,103	1	398	,749

**ANOVA**

Total de Anos de Serviço		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Conhecimento	Entre Grupos	354,317	1	354,317	7,805	,005
	Nos grupos	18068,761	398	45,399		
	Total	18423,078	399			
EGCSCL	Entre Grupos	354,317	1	354,317	7,805	,005
	Nos grupos	18068,761	398	45,399		
	Total	18423,078	399			

**EXPERIÊNCIA NA ATUAL ESCOLA (2011/2012) – Escala do Grau de Conhecimento Sobre  
Conceito de Liderança**

**Descritivos**

Tempo de Serviço na Atual Escola	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
Conhecimento	0 a 13 anos	239	28,64	7,007	,453	27,75	29,54	9	45
	14 aos 34 anos	161	29,92	6,413	,505	28,92	30,92	9	43
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45
EGCSCL	0 a 13 anos	239	28,64	7,007	,453	27,75	29,54	9	45
	14 aos 34 anos	161	29,92	6,413	,505	28,92	30,92	9	43
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

Tempo de Serviço na Atual Escola	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Conhecimento	,474	1	398	,491
EGCSCL	,474	1	398	,491

**ANOVA**

Tempo de Serviço na Atual Escola	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.	
Conhecimento	Entre Grupos	156,357	1	156,357	3,407	,066
	Nos grupos	18266,720	398	45,896		
	Total	18423,078	399			
EGCSCL	Entre Grupos	156,357	1	156,357	3,407	,066
	Nos grupos	18266,720	398	45,896		
	Total	18423,078	399			

**GRAU DE ENSINO DA ESCOLA – Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança**

**Descritivos**

Grau de Ensino da Escola	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
Conhecimento 3º Ciclo e Secundário	3º Ciclo	90	28,30	6,854	,722	26,86	29,74	9	40
	3º Ciclo e Secundário	183	29,38	6,383	,472	28,45	30,31	9	45
	Secundário	127	29,44	7,315	,649	28,16	30,73	9	44
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45
EGCSCL 3º Ciclo e Secundário	3º Ciclo	90	28,30	6,854	,722	26,86	29,74	9	40
	3º Ciclo e Secundário	183	29,38	6,383	,472	28,45	30,31	9	45
	Secundário	127	29,44	7,315	,649	28,16	30,73	9	44
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

Grau de Ensino da Escola	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Conhecimento	1,893	2	397	,152
EGCSCL	1,893	2	397	,152

**ANOVA**

Grau de Ensino da Escola		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Conhecimento	Entre Grupos	85,646	2	42,823	,927	,397
	Nos grupos	18337,431	397	46,190		
	Total	18423,078	399			
EGCSCL	Entre Grupos	85,646	2	42,823	,927	,397
	Nos grupos	18337,431	397	46,190		
	Total	18423,078	399			

### HABILITAÇÕES LITERÁRIAS – Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança

#### Descritivos

Habilitações Literárias	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
					Conhecimento	Graduação			290
	Pós-graduação	110	28,71	7,905	,754	27,22	30,20	9	45
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45
EGCSCL	Graduação	290	29,33	6,331	,372	28,60	30,06	9	44
	Pós-graduação	110	28,71	7,905	,754	27,22	30,20	9	45
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45

#### Teste de Homogeneidade de Variâncias

Habilitações Literárias	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Conhecimento	5,527	1	398	,019
EGCSCL	5,527	1	398	,019

#### ANOVA

Habilitações Literárias		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Conhecimento	Entre Grupos	30,507	1	30,507	,660	,417
	Nos grupos	18392,570	398	46,212		
	Total	18423,078	399			
EGCSCL	Entre Grupos	30,507	1	30,507	,660	,417
	Nos grupos	18392,570	398	46,212		
	Total	18423,078	399			

**SITUAÇÃO PROFISSIONAL – Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança**

**Descritivos**

Situação Profissional	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
Conhecimento	Professor Contratado	73	29,93	6,210	,727	28,48	31,38	9	44
	Professor do Quadro de Nomeação Definitiva	327	28,98	6,916	,382	28,23	29,74	9	45
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45
EGCSCL	Professor Contratado	73	29,93	6,210	,727	28,48	31,38	9	44
	Professor do Quadro de Nomeação Definitiva	327	28,98	6,916	,382	28,23	29,74	9	45
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

Situação Profissional	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Conhecimento	1,395	1	398	,238
EGCSCL	1,395	1	398	,238

**ANOVA**

Situação Profissional	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.	
Conhecimento	Entre Grupos	53,496	1	53,496	1,159	,282
	Nos grupos	18369,581	398	46,155		
	Total	18423,077	399			
EGCSCL	Entre Grupos	53,496	1	53,496	1,159	,282
	Nos grupos	18369,581	398	46,155		
	Total	18423,077	399			

**GRUPO DE RECRUTAMENTO – Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança**

**Descritivos**

Grupo de Recrutamento	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Conhecimen- to								
Técnicos Especializados	6	29,50	6,745	2,754	22,42	36,58	18	37
Educação Moral e Religiosa Católica	4	34,00	5,033	2,517	25,99	42,01	29	41
Português	39	30,03	8,048	1,289	27,42	32,63	9	45
Inglês	32	27,44	5,792	1,024	25,35	29,53	12	42
Alemão	1	36,00	.	.	.	.	36	36
Espanhol	2	30,00	4,243	3,000	-8,12	68,12	27	33
História	26	31,12	7,039	1,380	28,27	33,96	12	44
Filosofia	11	33,00	4,960	1,495	29,67	36,33	24	42
Geografia	29	29,79	6,360	1,181	27,37	32,21	14	40
Economia e Contabilidade	20	32,45	5,286	1,182	29,98	34,92	24	43
Matemática	31	27,52	7,434	1,335	24,79	30,24	9	38
Físico-Química	29	26,00	6,954	1,291	23,35	28,65	9	36
Biologia e Geologia	39	27,87	7,801	1,249	25,34	30,40	9	44
Educação Tecnológica	11	32,18	4,687	1,413	29,03	35,33	24	37
Eletrotecnia	1	18,00	.	.	.	.	18	18
Informática	25	27,96	6,997	1,399	25,07	30,85	9	36
Artes Visuais	20	30,20	5,616	1,256	27,57	32,83	18	39
Música	1	32,00	.	.	.	.	32	32
Educação Física	66	29,18	6,096	,750	27,68	30,68	16	41
Educação Especial	7	27,57	5,996	2,266	22,03	33,12	20	34
Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45
EGCSCL								
Técnicos Especializados	6	29,50	6,745	2,754	22,42	36,58	18	37
Educação Moral e Religiosa Católica	4	34,00	5,033	2,517	25,99	42,01	29	41
Português	39	30,03	8,048	1,289	27,42	32,63	9	45

Inglês	32	27,44	5,792	1,024	25,35	29,53	12	42
Alemão	1	36,00	.	.	.	.	36	36
Espanhol	2	30,00	4,243	3,000	-8,12	68,12	27	33
História	26	31,12	7,039	1,380	28,27	33,96	12	44
Filosofia	11	33,00	4,960	1,495	29,67	36,33	24	42
Geografia	29	29,79	6,360	1,181	27,37	32,21	14	40
Economia e Contabilidade	20	32,45	5,286	1,182	29,98	34,92	24	43
Matemática	31	27,52	7,434	1,335	24,79	30,24	9	38
Físico-Química	29	26,00	6,954	1,291	23,35	28,65	9	36
Biologia e Geologia	39	27,87	7,801	1,249	25,34	30,40	9	44
Educação Tecnológica	11	32,18	4,687	1,413	29,03	35,33	24	37
Eletrotecnia	1	18,00	.	.	.	.	18	18
Informática	25	27,96	6,997	1,399	25,07	30,85	9	36
Artes Visuais	20	30,20	5,616	1,256	27,57	32,83	18	39
Música	1	32,00	.	.	.	.	32	32
Educação Física	66	29,18	6,096	,750	27,68	30,68	16	41
Educação Especial	7	27,57	5,996	2,266	22,03	33,12	20	34
Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45

### Teste de Homogeneidade de Variâncias

Grupo de Recrutamento	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Conhecimento	,788 <sup>a</sup>	16	380	,700
EGCSCL	,788 <sup>b</sup>	16	380	,700

a. Os grupos com apenas um caso são ignorados no cálculo do teste de homogeneidade de variância para Conhecimento.

b. Os grupos com apenas um caso são ignorados no cálculo do teste de homogeneidade de variância para EGCSCL.

### ANOVA

Grupo de Recrutamento		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Conhecimento	Entre Grupos	1502,936	19	79,102	1,777	,024
	Nos grupos	16920,142	380	44,527		
	Total	18423,078	399			
EGCSCL	Entre Grupos	1502,936	19	79,102	1,777	,024
	Nos grupos	16920,142	380	44,527		
	Total	18423,078	399			

**NÍVEIS DE ENSINO A QUEM LECIONAVAM – Escala do Grau de Conhecimento Sobre  
Conceito de Liderança**

**Descritivos**

Básico Regular	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
Conhe- cimento	Sim	203	28,55	6,755	,474	27,62	29,49	9	44
	Não	197	29,78	6,796	,484	28,83	30,74	9	45
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45
EGCSCL	Sim	203	28,55	6,755	,474	27,62	29,49	9	44
	Não	197	29,78	6,796	,484	28,83	30,74	9	45
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

Básico Regular	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Conhecimento	,003	1	398	,953
EGCSCL	,003	1	398	,953

**ANOVA**

Básico Regular	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.	
Conhecimento	Entre Grupos	151,256	1	151,256	3,295	,070
	Nos grupos	18271,821	398	45,909		
	Total	18423,078	399			
EGCSCL	Entre Grupos	151,256	1	151,256	3,295	,070
	Nos grupos	18271,821	398	45,909		
	Total	18423,078	399			

## Descritivos

CEF tipo 2		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Conhecimento	Sim	42	27,12	7,461	1,151	24,79	29,44	9	36
	Não	358	29,40	6,683	,353	28,70	30,09	9	45
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45
EGCSCL	Sim	42	27,12	7,461	1,151	24,79	29,44	9	36
	Não	358	29,40	6,683	,353	28,70	30,09	9	45
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

CEF tipo 2	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Conhecimento	,953	1	398	,330
EGCSCL	,953	1	398	,330

## ANOVA

CEF tipo 2		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Conhecimento	Entre Grupos	194,997	1	194,997	4,258	,040
	Nos grupos	18228,081	398	45,799		
	Total	18423,078	399			
EGCSCL	Entre Grupos	194,997	1	194,997	4,258	,040
	Nos grupos	18228,081	398	45,799		
	Total	18423,078	399			

## Descritivos

CEF tipo 3		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Conhecimento	Sim	12	28,83	4,589	1,325	25,92	31,75	16	33
	Não	388	29,17	6,856	,348	28,48	29,85	9	45
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45
EGCSCL	Sim	12	28,83	4,589	1,325	25,92	31,75	16	33
	Não	388	29,17	6,856	,348	28,48	29,85	9	45
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

CEF tipo 3	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Conhecimento	3,555	1	398	,060
EGCSCL	3,555	1	398	,060

## ANOVA

CEF tipo 3		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Conhecimento	Entre Grupos	1,300	1	1,300	,028	,867
	Nos grupos	18421,777	398	46,286		
	Total	18423,077	399			
EGCSCL	Entre Grupos	1,300	1	1,300	,028	,867
	Nos grupos	18421,777	398	46,286		
	Total	18423,077	399			

## Descritivos

Secundário Regular		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Conhecimento	Sim	205	28,64	6,765	,473	27,71	29,58	9	44
	Não	195	29,70	6,802	,487	28,74	30,66	9	45
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45
EGCSCL	Sim	205	28,64	6,765	,473	27,71	29,58	9	44
	Não	195	29,70	6,802	,487	28,74	30,66	9	45
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

Secundário Regular	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Conhecimento	,392	1	398	,532
EGCSCL	,392	1	398	,532

## ANOVA

Secundário Regular		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Conhecimento	Entre Grupos	110,924	1	110,924	2,411	,121
	Nos grupos	18312,154	398	46,010		
	Total	18423,077	399			
EGCSCL	Entre Grupos	110,924	1	110,924	2,411	,121
	Nos grupos	18312,154	398	46,010		
	Total	18423,077	399			

## Descritivos

Curso Profissional		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Conhecimento	Sim	147	29,53	6,136	,506	28,53	30,53	9	45
	Não	253	28,94	7,153	,450	28,06	29,83	9	44
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45
EGCSCL	Sim	147	29,53	6,136	,506	28,53	30,53	9	45
	Não	253	28,94	7,153	,450	28,06	29,83	9	44
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

Curso Profissional	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Conhecimento	3,956	1	398	,047
EGCSCL	3,956	1	398	,047

## ANOVA

Curso Profissional		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Conhecimento	Entre Grupos	32,355	1	32,355	,700	,403
	Nos grupos	18390,723	398	46,208		
	Total	18423,077	399			
EGCSCL	Entre Grupos	32,355	1	32,355	,700	,403
	Nos grupos	18390,723	398	46,208		
	Total	18423,077	399			

## FUNÇÕES DE GESTÃO – Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança

## Descritivos

Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
Conhecimento	Sim	27	34,52	5,352	1,030	32,40	36,64	22	44
	Não	373	28,77	6,729	,348	28,08	29,45	9	45
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45
EGCSCL	Sim	27	34,52	5,352	1,030	32,40	36,64	22	44
	Não	373	28,77	6,729	,348	28,08	29,45	9	45
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Conhecimento	1,651	1	398	,200
EGCSCL	1,651	1	398	,200

## ANOVA

Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Conhecimento	Entre Grupos	832,165	1	832,165	18,828	,000
	Nos grupos	17590,912	398	44,198		
	Total	18423,078	399			
EGCSCL	Entre Grupos	832,165	1	832,165	18,828	,000
	Nos grupos	17590,912	398	44,198		
	Total	18423,078	399			

**CARGOS PEDAGÓGICOS – Escala do Grau de Conhecimento Sobre Conceito de Liderança**

**Descritivos**

CARGOS 1: Coordenador de Departamento		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
						Conhecimento	Sim		
	Não	281	28,84	6,808	,406	28,04	29,64	9	45
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45
EGCSCL	Sim	119	29,92	6,732	,617	28,69	31,14	9	44
	Não	281	28,84	6,808	,406	28,04	29,64	9	45
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

Coordenador de Departamento	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Conhecimento	,131	1	398	,717
EGCSCL	,131	1	398	,717

**ANOVA**

Coordenador de Departamento		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Conhecimento	Entre Grupos	97,448	1	97,448	2,116	,147
	Nos grupos	18325,629	398	46,044		
	Total	18423,077	399			
EGCSCL	Entre Grupos	97,448	1	97,448	2,116	,147
	Nos grupos	18325,629	398	46,044		
	Total	18423,077	399			

## Descritivos

CARGOS 2: Delegado de Grupo e/ou Representante de Grupo de Recrutamento	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
Conhecimento	Sim	266	29,65	6,591	,404	28,85	30,44	9	44
	Não	134	28,19	7,108	,614	26,97	29,40	9	45
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45
EGCSCL	Sim	266	29,65	6,591	,404	28,85	30,44	9	44
	Não	134	28,19	7,108	,614	26,97	29,40	9	45
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

Delegado de Grupo e/ou Representante de Grupo de Recrutamento	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Conhecimento	2,185	1	398	,140
EGCSCL	2,185	1	398	,140

## ANOVA

Delegado de Grupo e/ou Representante de Grupo de Recrutamento		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Conhecimento	Entre Grupos	189,960	1	189,960	4,147	,042
	Nos grupos	18233,118	398	45,812		
	Total	18423,077	399			
EGCSCL	Entre Grupos	189,960	1	189,960	4,147	,042
	Nos grupos	18233,118	398	45,812		
	Total	18423,077	399			

## Descritivos

CARGOS 3: Coordenador dos Diretores de Turma		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Conhecimento	Sim	78	30,13	6,423	,727	28,68	31,58	9	42
	Não	322	28,92	6,871	,383	28,17	29,68	9	45
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45
EGCSCL	Sim	78	30,13	6,423	,727	28,68	31,58	9	42
	Não	322	28,92	6,871	,383	28,17	29,68	9	45
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

Coordenador dos Diretores de Turma	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Conhecimento	,351	1	398	,554
EGCSCL	,351	1	398	,554

## ANOVA

Coordenador dos Diretores de Turma		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Conhecimento	Entre Grupos	91,301	1	91,301	1,982	,160
	Nos grupos	18331,777	398	46,060		
	Total	18423,077	399			
EGCSCL	Entre Grupos	91,301	1	91,301	1,982	,160
	Nos grupos	18331,777	398	46,060		
	Total	18423,077	399			

## Descritivos

CARGOS 4: Diretor de Turma	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
Conhecimento	Sim	381	29,06	6,875	,352	28,37	29,76	9	45
	Não	19	31,05	4,672	1,072	28,80	33,30	18	40
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45
EGCSCL	Sim	381	29,06	6,875	,352	28,37	29,76	9	45
	Não	19	31,05	4,672	1,072	28,80	33,30	18	40
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

Diretor de Turma	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Conhecimento	3,802	1	398	,052
EGCSCL	3,802	1	398	,052

## ANOVA

Diretor de Turma		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Conhecimento	Entre Grupos	71,642	1	71,642	1,554	,213
	Nos grupos	18351,436	398	46,109		
	Total	18423,078	399			
EGCSCL	Entre Grupos	71,642	1	71,642	1,554	,213
	Nos grupos	18351,436	398	46,109		
	Total	18423,078	399			

## Descritivos

CARGOS 5: Coordenador dos Diretores de Curso		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Conhecimento	Sim	17	30,00	9,387	2,277	25,17	34,83	9	43
	Não	383	29,12	6,671	,341	28,45	29,79	9	45
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45
EGCSCL	Sim	17	30,00	9,387	2,277	25,17	34,83	9	43
	Não	383	29,12	6,671	,341	28,45	29,79	9	45
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

Coordenador dos Diretores de Curso	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Conhecimento	2,113	1	398	,147
EGCSCL	2,113	1	398	,147

## ANOVA

Coordenador dos Diretores de Curso		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Conhecimento	Entre Grupos	12,602	1	12,602	,272	,602
	Nos grupos	18410,475	398	46,257		
	Total	18423,078	399			
EGCSCL	Entre Grupos	12,602	1	12,602	,272	,602
	Nos grupos	18410,475	398	46,257		
	Total	18423,078	399			

## Descritivos

CARGOS 6: Diretor de Curso		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
Conhecimento	Sim	60	29,43	7,532	,972	27,49	31,38	9	43
	Não	340	29,11	6,668	,362	28,40	29,82	9	45
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45
EGCSCL	Sim	60	29,43	7,532	,972	27,49	31,38	9	43
	Não	340	29,11	6,668	,362	28,40	29,82	9	45
	Total	400	29,16	6,795	,340	28,49	29,83	9	45

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

Diretor de Curso	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
Conhecimento	,480	1	398	,489
EGCSCL	,480	1	398	,489

## ANOVA

Diretor de Curso		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Conhecimento	Entre Grupos	5,371	1	5,371	,116	,734
	Nos grupos	18417,707	398	46,276		
	Total	18423,077	399			
EGCSCL	Entre Grupos	5,371	1	5,371	,116	,734
	Nos grupos	18417,707	398	46,276		
	Total	18423,077	399			

## ANEXO XI - Estatística descritiva e coerência interna da CDRS

## CONTOUR DRAWING RATING SCALE (CDRS)

## Estatísticas

**Se for mulher:** A figura que mais se identifica com a minha aparência atual tem o número.

N	Válido	264
	Ausente	504
Média		5,52
Desvio Padrão		1,789
Mínimo		1
Máximo		9

**Se for mulher:** A figura que mais se identifica com a minha aparência atual tem o número.

		Frequência	%	% Válida	% Acumulada
Válido	1	3	,4	1,1	1,1
	2	14	1,8	5,3	6,4
	3	18	2,3	6,8	13,3
	4	38	4,9	14,4	27,7
	5	55	7,2	20,8	48,5
	6	52	6,8	19,7	68,2
	7	50	6,5	18,9	87,1
	8	24	3,1	9,1	96,2
	9	10	1,3	3,8	100,0
	Total	264	34,4	100,0	

## Estatísticas

**Se for mulher:** A figura que mais se identifica com o que considero ser a aparência ideal tem o número.

N	Válido	264
	Ausente	504
Média		4,36
Desvio Padrão		1,295
Mínimo		1
Máximo		7

**Se for mulher:** A figura que mais se identifica com o que considero ser a aparência ideal tem o número.

		Frequência	%	% Válida	% Acumulada
Válido	1	2	,3	,8	,8
	2	19	2,5	7,2	8,0
	3	52	6,8	19,7	27,7
	4	59	7,7	22,3	50,0
	5	83	10,8	31,4	81,4
	6	39	5,1	14,8	96,2
	7	10	1,3	3,8	100,0
	Total	264	34,4	100,0	

### Estatísticas

Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação (**mulheres**)

N	Válido	264
	Ausente	504
Média		-1,16
Desvio Padrão		1,280
Mínimo		-6
Máximo		2

Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação (**mulheres**)

		Frequência	%	% Válida	% Acumulada
Válido	-6	1	,1	,4	,4
	-5	3	,4	1,1	1,5
	-4	5	,7	1,9	3,4
	-3	23	3,0	8,7	12,1
	-2	66	8,6	25,0	37,1
	-1	89	11,6	33,7	70,8
	0	54	7,0	20,5	91,3
	1	20	2,6	7,6	98,9
	2	3	,4	1,1	100,0
	Total	264	34,4	100,0	

**Estatísticas**

**Se for homem:** A figura que mais se identifica com a minha aparência atual tem o número.

N	Válido	106
	Ausente	662
Média		6,01
Desvio Padrão		1,363
Mínimo		2
Máximo		9

**Se for homem:** A figura que mais se identifica com a minha aparência atual tem o número.

		Frequência	%	% Válida	% Acumulada
Válido	2	1	,1	,9	,9
	3	3	,4	2,8	3,8
	4	10	1,3	9,4	13,2
	5	24	3,1	22,6	35,8
	6	24	3,1	22,6	58,5
	7	31	4,0	29,2	87,7
	8	12	1,6	11,3	99,1
	9	1	,1	,9	100,0
	Total	106	13,8	100,0	

**Estatísticas**

**Se for homem:** A figura que mais se identifica com o que considero ser a aparência ideal tem o número.

N	Válido	106
	Ausente	662
Média		5,27
Desvio Padrão		,911
Mínimo		2
Máximo		7

**Se for homem:** A figura que mais se identifica com o que considero ser a aparência ideal tem o número.

		Frequência	%	% Válida	% Acumulada
Válido	2	1	,1	,9	,9
	3	4	,5	3,8	4,7
	4	8	1,0	7,5	12,3
	5	52	6,8	49,1	61,3
	6	34	4,4	32,1	93,4
	7	7	,9	6,6	100,0
	Total	106	13,8	100,0	

### Estadísticas

Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação (**homens**)

N	Válido	106
	Ausente	662
Média		-,74
Desvio Padrão		,969
Mínimo		-3
Máximo		2

Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação (**homens**)

		Frequência	%	% Válida	% Acumulada
Válido	-3	1	,1	,9	,9
	-2	24	3,1	22,6	23,6
	-1	37	4,8	34,9	58,5
	0	36	4,7	34,0	92,5
	1	6	,8	5,7	98,1
	2	2	,3	1,9	100,0
	Total	106	13,8	100,0	

### Estatísticas

Insatisfação com a imagem corporal - **Mulheres e Homens**: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação

N	Válido	370
	Ausente	398
Média		-1,04
Desvio Padrão		1,213
Mínimo		-6
Máximo		2

Insatisfação com a imagem corporal - **Mulheres e Homens**: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação

		Frequência	%	% Válida	% Acumulada
Válido	-6	1	,1	,3	,3
	-5	3	,4	,8	1,1
	-4	5	,7	1,4	2,4
	-3	24	3,1	6,5	8,9
	-2	90	11,7	24,3	33,2
	-1	126	16,4	34,1	67,3
	0	90	11,7	24,3	91,6
	1	26	3,4	7,0	98,6
	2	5	,7	1,4	100,0
	Total	370	48,2	100,0	

**Resumo de processamento do caso**

		N	%
Casos	Válido	370	48,2
	Excluídos <sup>a</sup>	398	51,8
	Total	768	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

**Estatísticas de confiabilidade**

Alfa de Cronbach	N de itens
,803	2

**Estatísticas de item**

	Média	Desvio Padrão	N
ICA MULHER + HOMEM	5,66	1,691	370
ICI MULHER + HOMEM	4,62	1,266	370

## ANEXO XII – Estatística descritiva e inferencial da CDRS

## CONTOUR DRAWING RATING SCALE (CDRS)

## Resumo de processamento do caso

	Casos					
	Válido		Ausente		Total	
	N	%	N	%	N	%
ICA MULHER + HOMEM	370	48,2%	398	51,8%	768	100,0%
ICI MULHER + HOMEM	370	48,2%	398	51,8%	768	100,0%

## GÉNERO – CONTOUR DRAWING RATING SCALE (CDRS)

## Descritivos

GÉNERO	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
ICA MULHER + HOMEM	Masculino	106	6,01	1,363	,132	5,75	6,27	2	9
	Feminino	264	5,52	1,789	,110	5,30	5,73	1	9
	Total	370	5,66	1,691	,088	5,48	5,83	1	9
ICI MULHER + HOMEM	Masculino	106	5,27	,911	,088	5,10	5,45	2	7
	Feminino	264	4,36	1,295	,080	4,20	4,52	1	7
	Total	370	4,62	1,266	,066	4,49	4,75	1	7

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

<b>GÉNERO</b>	Estadística de Levene	df1	df2	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	11,924	1	368	,001
ICI MULHER + HOMEM	26,095	1	368	,000

**ANOVA**

<b>GÉNERO</b>		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	Entre Grupos	18,478	1	18,478	6,558	,011
	Nos grupos	1036,930	368	2,818		
	Total	1055,408	369			
ICI MULHER + HOMEM	Entre Grupos	63,147	1	63,147	44,021	,000
	Nos grupos	527,880	368	1,434		
	Total	591,027	369			

## IDADE – CONTOUR DRAWING RATING SCALE (CDRS)

## Descritivos

IDADE	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
ICA MULHER + HOMEM	dos 24 aos 39 anos	86	5,44	1,656	,179	5,09	5,80	2	9
	dos 40 aos 49 anos	152	5,61	1,696	,138	5,34	5,88	1	9
	dos 50 aos 65 anos	132	5,85	1,701	,148	5,56	6,14	1	9
	Total	370	5,66	1,691	,088	5,48	5,83	1	9
ICI MULHER + HOMEM	dos 24 aos 39 anos	86	4,64	1,147	,124	4,39	4,89	2	7
	dos 40 aos 49 anos	152	4,55	1,306	,106	4,34	4,76	1	7
	dos 50 aos 65 anos	132	4,69	1,297	,113	4,47	4,91	2	7
	Total	370	4,62	1,266	,066	4,49	4,75	1	7

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

IDADE	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	,037	2	367	,963
ICI MULHER + HOMEM	,930	2	367	,395

## ANOVA

IDADE		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	Entre Grupos	9,130	2	4,565	1,601	,203
	Nos grupos	1046,278	367	2,851		
	Total	1055,408	369			
ICI MULHER + HOMEM	Entre Grupos	1,357	2	,679	,422	,656
	Nos grupos	589,670	367	1,607		
	Total	591,027	369			

**EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL – CONTOUR DRAWING RATING SCALE (CDRS)****Descritivos**

TOTAL DE ANOS DE SERVIÇO	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
<b>ICA</b> MULHER + HOMEM	1 a 19 anos	164	5,48	1,648	,129	5,22	5,73	1	9
	20 a 42 anos	206	5,80	1,715	,119	5,57	6,04	1	9
	Total	370	5,66	1,691	,088	5,48	5,83	1	9
<b>ICI</b> MULHER + HOMEM	1 a 19 anos	164	4,58	1,228	,096	4,39	4,77	1	7
	20 a 42 anos	206	4,66	1,296	,090	4,48	4,83	1	7
	Total	370	4,62	1,266	,066	4,49	4,75	1	7

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

TOTAL DE ANOS DE SERVIÇO	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	,383	1	368	,536
ICI MULHER + HOMEM	,893	1	368	,345

**ANOVA**

TOTAL DE ANOS DE SERVIÇO	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.	
<b>ICA</b> MULHER + HOMEM	Entre Grupos	9,666	1	9,666	3,401	,066
	Nos grupos	1045,742	368	2,842		
	Total	1055,408	369			
<b>ICI</b> MULHER + HOMEM	Entre Grupos	,528	1	,528	,329	,566
	Nos grupos	590,499	368	1,605		
	Total	591,027	369			

**EXPERIÊNCIA NA ATUAL ESCOLA (2011/2012) – CONTOUR DRAWING RATING SCALE (CDRS)**

**Descritivos**

TEMPO DE SERVIÇO NA ATUAL ESCOLA	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
					<b>ICA MULHER + HOMEM</b>	0 a 13 anos			219
	14 aos 34 anos	151	5,74	1,742	,142	5,46	6,02	1	9
	Total	370	5,66	1,691	,088	5,48	5,83	1	9
<b>ICI MULHER + HOMEM</b>	0 a 13 anos	219	4,62	1,241	,084	4,46	4,79	1	7
	14 aos 34 anos	151	4,62	1,305	,106	4,41	4,83	2	7
	Total	370	4,62	1,266	,066	4,49	4,75	1	7

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

TEMPO DE SERVIÇO NA ATUAL ESCOLA	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	,742	1	368	,390
ICI MULHER + HOMEM	1,507	1	368	,220

**ANOVA**

TEMPO DE SERVIÇO NA ATUAL ESCOLA		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	Entre Grupos	1,842	1	1,842	,643	,423
	Nos grupos	1053,566	368	2,863		
	Total	1055,408	369			
ICI MULHER + HOMEM	Entre Grupos	,000	1	,000	,000	,991
	Nos grupos	591,027	368	1,606		
	Total	591,027	369			

**GRAU DE ENSINO DA ESCOLA – CONTOUR DRAWING RATING SCALE (CDRS)****Descritivos**

GRAU DE ENSINO DA ESCOLA	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
ICA 3º ciclo	85	5,36	1,778	,193	4,98	5,75	1	9
MULHER + 3º ciclo e	170	5,85	1,603	,123	5,60	6,09	1	9
HOMEM Secundário	115	5,59	1,732	,161	5,27	5,91	1	9
Total	370	5,66	1,691	,088	5,48	5,83	1	9
ICI 3º ciclo	85	4,45	1,323	,143	4,16	4,73	1	7
MULHER + 3º ciclo e	170	4,68	1,252	,096	4,49	4,87	2	7
HOMEM Secundário	115	4,66	1,242	,116	4,43	4,89	1	7
Total	370	4,62	1,266	,066	4,49	4,75	1	7

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

GRAU DE ENSINO DA ESCOLA	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	,885	2	367	,414
ICI MULHER + HOMEM	,761	2	367	,468

**ANOVA**

GRAU DE ENSINO DA ESCOLA		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	Entre Grupos	13,899	2	6,950	2,449	,088
	Nos grupos	1041,509	367	2,838		
	Total	1055,408	369			
ICI MULHER + HOMEM	Entre Grupos	3,394	2	1,697	1,060	,348
	Nos grupos	587,633	367	1,601		
	Total	591,027	369			

**HABILITAÇÕES LITERÁRIAS – CONTOUR DRAWING RATING SCALE (CDRS)****Descritivos**

HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
ICA MULHER + HOMEM	Graduação	267	5,75	1,686	,103	5,55	5,96	1	9
	Pós-graduação	103	5,41	1,689	,166	5,08	5,74	1	9
	Total	370	5,66	1,691	,088	5,48	5,83	1	9
ICI MULHER + HOMEM	Graduação	267	4,65	1,261	,077	4,50	4,80	1	7
	Pós-graduação	103	4,55	1,281	,126	4,30	4,80	1	7
	Total	370	4,62	1,266	,066	4,49	4,75	1	7

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	,056	1	368	,813
ICI MULHER + HOMEM	,095	1	368	,759

**ANOVA**

HABILITAÇÕES LITERÁRIAS		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	Entre Grupos	8,849	1	8,849	3,112	,079
	Nos grupos	1046,559	368	2,844		
	Total	1055,408	369			
ICI MULHER + HOMEM	Entre Grupos	,664	1	,664	,414	,520
	Nos grupos	590,363	368	1,604		
	Total	591,027	369			

## SITUAÇÃO PROFISSIONAL – CONTOUR DRAWING RATING SCALE (CDRS)

## Descritivos

SITUAÇÃO PROFISSIONAL	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
					ICA MULHER + HOMEM	Professor Contratado			67
	Professor do Quadro de Nomeação Definitiva	303	5,65	1,733	,100	5,46	5,85	1	9
	Total	370	5,66	1,691	,088	5,48	5,83	1	9
ICI MULHER + HOMEM	Professor Contratado	67	4,87	1,072	,131	4,60	5,13	2	7
	Professor do Quadro de Nomeação Definitiva	303	4,57	1,300	,075	4,42	4,71	1	7
	Total	370	4,62	1,266	,066	4,49	4,75	1	7

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

SITUAÇÃO PROFISSIONAL	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	1,606	1	368	,206
ICI MULHER + HOMEM	7,600	1	368	,006

## ANOVA

SITUAÇÃO PROFISSIONAL	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.	
ICA MULHER + HOMEM	Entre Grupos	,018	1	,018	,006	,937
	Nos grupos	1055,390	368	2,868		
	Total	1055,408	369			
ICI MULHER + HOMEM	Entre Grupos	4,873	1	4,873	3,059	,081
	Nos grupos	586,154	368	1,593		
	Total	591,027	369			

## GRUPO DE RECRUTAMENTO – CONTOUR DRAWING RATING SCALE (CDRS)

## Descritivos

GRUPO DE RECRUTAMENTO	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
					ICA MULHER + HOMEM	Técnicos Especializados			5
	Educação Moral e Religiosa Católica	4	5,75	2,217	1,109	2,22	9,28	3	8
	Português	35	5,51	2,020	,341	4,82	6,21	1	9
	Inglês	29	5,90	1,780	,330	5,22	6,57	2	9
	Alemão	1	5,00	.	.	.	.	5	5
	Espanhol	2	7,50	,707	,500	1,15	13,85	7	8
	História	24	5,92	1,840	,376	5,14	6,69	2	8
	Filosofia	10	5,30	1,703	,539	4,08	6,52	2	7
	Geografia	27	6,00	1,414	,272	5,44	6,56	4	9
	Economia e Contabilidade	19	6,00	1,599	,367	5,23	6,77	3	8
	Matemática	28	5,64	1,830	,346	4,93	6,35	1	8
	Físico-Química	26	6,00	1,766	,346	5,29	6,71	2	9
	Biologia e Geologia	35	5,51	1,884	,319	4,87	6,16	1	9
	Educação Tecnológica	11	5,00	1,000	,302	4,33	5,67	3	7
	Eletrotecnia	1	6,00	.	.	.	.	6	6
	Informática	24	5,71	1,829	,373	4,94	6,48	2	9
	Artes Visuais	18	5,44	1,617	,381	4,64	6,25	2	7
	Música	1	5,00	.	.	.	.	5	5
	Educação Física	64	5,52	1,458	,182	5,15	5,88	2	8
	Educação Especial	6	4,67	1,862	,760	2,71	6,62	2	7
	Total	370	5,66	1,691	,088	5,48	5,83	1	9
ICI MULHER + HOMEM	Técnicos Especializados	5	4,80	,447	,200	4,24	5,36	4	5

Educação Moral e Religiosa Católica	4	4,50	1,000	,500	2,91	6,09	4	6
Português	35	4,57	1,357	,229	4,11	5,04	2	7
Inglês	29	4,45	1,298	,241	3,95	4,94	3	7
Alemão	1	4,00	.	.	.	.	4	4
Espanhol	2	5,50	,707	,500	-,85	11,85	5	6
História	24	5,04	1,459	,298	4,43	5,66	2	7
Filosofia	10	3,90	1,287	,407	2,98	4,82	1	5
Geografia	27	4,85	1,167	,225	4,39	5,31	2	6
Economia e Contabilidade	19	4,32	1,635	,375	3,53	5,10	2	7
Matemática	28	4,50	1,374	,260	3,97	5,03	2	7
Físico-Química	26	4,92	1,017	,199	4,51	5,33	3	7
Biologia e Geologia	35	4,43	1,357	,229	3,96	4,89	1	6
Educação Tecnológica	11	4,73	,905	,273	4,12	5,33	3	6
Eletrotécnica	1	5,00	.	.	.	.	5	5
Informática	24	4,54	1,474	,301	3,92	5,16	2	7
Artes Visuais	18	4,78	1,309	,308	4,13	5,43	2	7
Música	1	5,00	.	.	.	.	5	5
Educação Física	64	4,66	1,116	,139	4,38	4,93	2	7
Educação Especial	6	4,50	,837	,342	3,62	5,38	3	5
Total	370	4,62	1,266	,066	4,49	4,75	1	7

#### Teste de Homogeneidade de Variâncias

GRUPO DE RECRUTAMENTO	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	1,285 <sup>a</sup>	16	350	,204
ICI MULHER + HOMEM	1,925 <sup>b</sup>	16	350	,017

a. Os grupos com apenas um caso são ignorados no cálculo do teste de homogeneidade de variância para ICA MULHER + HOMEM.

b. Os grupos com apenas um caso são ignorados no cálculo do teste de homogeneidade de variância para ICI MULHER + HOMEM.

## ANOVA

GRUPO DE RECRUTAMENTO		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	Entre Grupos	36,100	19	1,900	,652	,864
	Nos grupos	1019,308	350	2,912		
	Total	1055,408	369			
ICI MULHER + HOMEM	Entre Grupos	21,006	19	1,106	,679	,840
	Nos grupos	570,021	350	1,629		
	Total	591,027	369			

## NÍVEIS DE ENSINO A QUEM LECIONAVAM – CONTOUR DRAWING RATING SCALE (CDRS)

## Descritivos

BÁSICO REGULAR	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
ICA MULHER + HOMEM	Sim	186	5,63	1,735	,127	5,38	5,89	1	9
	Não	184	5,68	1,650	,122	5,44	5,92	1	9
	Total	370	5,66	1,691	,088	5,48	5,83	1	9
ICI MULHER + HOMEM	Sim	186	4,62	1,281	,094	4,44	4,81	1	7
	Não	184	4,62	1,253	,092	4,44	4,80	1	7
	Total	370	4,62	1,266	,066	4,49	4,75	1	7

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

BÁSICO REGULAR	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	1,427	1	368	,233
ICI MULHER + HOMEM	,396	1	368	,530

## ANOVA

<b>BÁSICO REGULAR</b>		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	Entre Grupos	,187	1	,187	,065	,799
	Nos grupos	1055,221	368	2,867		
	Total	1055,408	369			
ICI MULHER + HOMEM	Entre Grupos	,002	1	,002	,001	,975
	Nos grupos	591,025	368	1,606		
	Total	591,027	369			

## Descritivos

CEF Tipo 2	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
ICA MULHER + HOMEM	Sim	40	5,45	1,739	,275	4,89	6,01	1	8
	Não	330	5,68	1,686	,093	5,50	5,86	1	9
	Total	370	5,66	1,691	,088	5,48	5,83	1	9
ICI MULHER + HOMEM	Sim	40	4,13	1,488	,235	3,65	4,60	1	7
	Não	330	4,68	1,225	,067	4,55	4,81	1	7
	Total	370	4,62	1,266	,066	4,49	4,75	1	7

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

CEF Tipo 2	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	,021	1	368	,884
ICI MULHER + HOMEM	2,642	1	368	,105

## ANOVA

CEF Tipo 2		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	Entre Grupos	1,917	1	1,917	,670	,414
	Nos grupos	1053,491	368	2,863		
	Total	1055,408	369			
ICI MULHER + HOMEM	Entre Grupos	11,061	1	11,061	7,019	,008
	Nos grupos	579,966	368	1,576		
	Total	591,027	369			

## Descritivos

CEF Tipo 3		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
ICA MULHER + HOMEM	Sim	12	6,58	1,379	,398	5,71	7,46	4	9
	Não	358	5,63	1,693	,090	5,45	5,80	1	9
	Total	370	5,66	1,691	,088	5,48	5,83	1	9
ICI MULHER + HOMEM	Sim	12	4,67	1,371	,396	3,80	5,54	2	7
	Não	358	4,62	1,264	,067	4,49	4,75	1	7
	Total	370	4,62	1,266	,066	4,49	4,75	1	7

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

CEF Tipo 3	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	1,173	1	368	,279
ICI MULHER + HOMEM	,035	1	368	,853

## ANOVA

CEF Tipo 3		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	Entre Grupos	10,648	1	10,648	3,751	,054
	Nos grupos	1044,760	368	2,839		
	Total	1055,408	369			
ICI MULHER + HOMEM	Entre Grupos	,025	1	,025	,016	,900
	Nos grupos	591,002	368	1,606		
	Total	591,027	369			

## Descritivos

SECUNDÁRIO REGULAR		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
						ICA MULHER + HOMEM	Sim		
	Não	183	5,56	1,777	,131	5,30	5,82	1	9
	Total	370	5,66	1,691	,088	5,48	5,83	1	9
ICI MULHER + HOMEM	Sim	187	4,64	1,175	,086	4,47	4,81	1	7
	Não	183	4,60	1,354	,100	4,40	4,80	1	7
	Total	370	4,62	1,266	,066	4,49	4,75	1	7

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

SECUNDÁRIO REGULAR	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	3,056	1	368	,081
ICI MULHER + HOMEM	5,216	1	368	,023

## ANOVA

<b>SECUNDÁRIO REGULAR</b>		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
<b>ICA MULHER + HOMEM</b>	Entre Grupos	3,194	1	3,194	1,117	,291
	Nos grupos	1052,214	368	2,859		
	Total	1055,408	369			
<b>ICI MULHER + HOMEM</b>	Entre Grupos	,153	1	,153	,095	,758
	Nos grupos	590,874	368	1,606		
	Total	591,027	369			

## Descritivos

<b>CURSO PROFISSIONAL</b>		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
						<b>ICA MULHER + HOMEM</b>	Sim		
	Não	232	5,66	1,723	,113	5,44	5,89	1	9
	Total	370	5,66	1,691	,088	5,48	5,83	1	9
<b>ICI MULHER + HOMEM</b>	Sim	138	4,62	1,257	,107	4,41	4,83	1	7
	Não	232	4,62	1,273	,084	4,46	4,79	1	7
	Total	370	4,62	1,266	,066	4,49	4,75	1	7

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

<b>CURSO PROFISSIONAL</b>	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
<b>ICA MULHER + HOMEM</b>	,489	1	368	,485
<b>ICI MULHER + HOMEM</b>	1,006	1	368	,317

## ANOVA

CURSO PROFISSIONAL		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	Entre Grupos	,031	1	,031	,011	,918
	Nos grupos	1055,377	368	2,868		
	Total	1055,408	369			
ICI MULHER + HOMEM	Entre Grupos	,001	1	,001	,000	,985
	Nos grupos	591,026	368	1,606		
	Total	591,027	369			

## FUNÇÕES DE GESTÃO – CONTOUR DRAWING RATING SCALE (CDRS)

## Descritivos

PRESIDENTE DO CONSELHO DIRETIVO E/OU PRESIDENTE DO CONSELHO EXECUTIVO E/OU DIRETOR EXECUTIVO	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
					ICA MULHER + HOMEM	Sim			26
	Não	344	5,64	1,693	,091	5,46	5,82	1	9
	Total	370	5,66	1,691	,088	5,48	5,83	1	9
ICI MULHER + HOMEM	Sim	26	5,15	1,120	,220	4,70	5,61	2	7
	Não	344	4,58	1,268	,068	4,45	4,72	1	7
	Total	370	4,62	1,266	,066	4,49	4,75	1	7

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

PRESIDENTE DO CONSELHO DIRETIVO E/OU PRESIDENTE DO CONSELHO EXECUTIVO E/OU DIRETOR EXECUTIVO	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	,119	1	368	,730
ICI MULHER + HOMEM	2,821	1	368	,094

## ANOVA

PRESIDENTE DO CONSELHO DIRETIVO E/OU PRESIDENTE DO CONSELHO EXECUTIVO E/OU DIRETOR EXECUTIVO		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	Entre Grupos	1,983	1	1,983	,693	,406
	Nos grupos	1053,425	368	2,863		
	Total	1055,408	369			
ICI MULHER + HOMEM	Entre Grupos	7,921	1	7,921	4,999	,026
	Nos grupos	583,106	368	1,585		
	Total	591,027	369			

## CARGOS PEDAGÓGICOS – CONTOUR DRAWING RATING SCALE (CDRS)

## Descritivos

CARGO 1: COORDENADOR DE DEPARTAMENTO	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
ICA MULHER + HOMEM	Sim	116	5,58	1,730	,161	5,26	5,90	1	9
	Não	254	5,69	1,675	,105	5,49	5,90	1	9
	Total	370	5,66	1,691	,088	5,48	5,83	1	9
ICI MULHER + HOMEM	Sim	116	4,49	1,309	,122	4,25	4,73	2	7
	Não	254	4,68	1,243	,078	4,53	4,83	1	7
	Total	370	4,62	1,266	,066	4,49	4,75	1	7

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

COORDENADOR DE DEPARTAMENTO	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	,262	1	368	,609
ICI MULHER + HOMEM	2,044	1	368	,154

## ANOVA

COORDENADOR DE DEPARTAMENTO		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	Entre Grupos	1,059	1	1,059	,370	,544
	Nos grupos	1054,349	368	2,865		
	Total	1055,408	369			
ICI MULHER + HOMEM	Entre Grupos	2,866	1	2,866	1,793	,181
	Nos grupos	588,161	368	1,598		
	Total	591,027	369			

## Descritivos

CARGO 2: DELEGADO DE GRUPO E/OU REPRESENTANTE DE GRUPO DE RECRUTAMENTO			N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
							Limite inferior	Limite superior		
ICA MULHER + HOMEM	Sim	246	5,69	1,776	,113	5,47	5,91	1	9	
	Não	124	5,59	1,514	,136	5,32	5,86	2	9	
	Total	370	5,66	1,691	,088	5,48	5,83	1	9	
ICI MULHER + HOMEM	Sim	246	4,56	1,307	,083	4,39	4,72	1	7	
	Não	124	4,75	1,173	,105	4,54	4,96	2	7	
	Total	370	4,62	1,266	,066	4,49	4,75	1	7	

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

DELEGADO DE GRUPO E/OU REPRESENTANTE DE GRUPO DE RECRUTAMENTO	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	3,722	1	368	,054
ICI MULHER + HOMEM	3,089	1	368	,080

## ANOVA

DELEGADO DE GRUPO E/OU REPRESENTANTE DE GRUPO DE RECRUTAMENTO		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	Entre Grupos	,864	1	,864	,301	,583
	Nos grupos	1054,545	368	2,866		
	Total	1055,408	369			
ICI MULHER + HOMEM	Entre Grupos	3,074	1	3,074	1,924	,166
	Nos grupos	587,953	368	1,598		
	Total	591,027	369			

## Descritivos

CARGO 3: COORDENADOR DOS DIRETORES DE TURMA	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
ICA MULHER + HOMEM	Sim	70	5,91	1,622	,194	5,53	6,30	2	9
	Não	300	5,60	1,704	,098	5,40	5,79	1	9
	Total	370	5,66	1,691	,088	5,48	5,83	1	9
ICI MULHER + HOMEM	Sim	70	4,74	1,270	,152	4,44	5,05	2	7
	Não	300	4,59	1,265	,073	4,45	4,74	1	7
	Total	370	4,62	1,266	,066	4,49	4,75	1	7

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

COORDENADOR DOS DIRETORES DE TURMA	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	,518	1	368	,472
ICI MULHER + HOMEM	,026	1	368	,873

## ANOVA

COORDENADOR DOS DIRETORES DE TURMA		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	Entre Grupos	5,726	1	5,726	2,007	,157
	Nos grupos	1049,682	368	2,852		
	Total	1055,408	369			
ICI MULHER + HOMEM	Entre Grupos	1,269	1	1,269	,792	,374
	Nos grupos	589,758	368	1,603		
	Total	591,027	369			

## Descritivos

CARGO 4: DIRETOR DE TURMA		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
ICA MULHER + HOMEM	Sim	353	5,69	1,701	,091	5,52	5,87	1	9
	Não	17	4,88	1,269	,308	4,23	5,53	2	7
	Total	370	5,66	1,691	,088	5,48	5,83	1	9
ICI MULHER + HOMEM	Sim	353	4,63	1,282	,068	4,49	4,76	1	7
	Não	17	4,53	,874	,212	4,08	4,98	3	6
	Total	370	4,62	1,266	,066	4,49	4,75	1	7

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

DIRETOR DE TURMA	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	2,987	1	368	,085
ICI MULHER + HOMEM	3,369	1	368	,067

## ANOVA

DIRETOR DE TURMA		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	Entre Grupos	10,686	1	10,686	3,764	,053
	Nos grupos	1044,722	368	2,839		
	Total	1055,408	369			
ICI MULHER + HOMEM	Entre Grupos	,152	1	,152	,094	,759
	Nos grupos	590,876	368	1,606		
	Total	591,027	369			

## Descritivos

CARGO 5: COORDENADOR DOS DIRETORES DE CURSO	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
					ICA MULHER + HOMEM	Sim			16
Não	354	5,64	1,702	,090		5,46	5,81	1	9
Total	370	5,66	1,691	,088		5,48	5,83	1	9
ICI MULHER + HOMEM	Sim	16	4,50	1,155	,289	3,88	5,12	2	6
	Não	354	4,63	1,272	,068	4,49	4,76	1	7
	Total	370	4,62	1,266	,066	4,49	4,75	1	7

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

COORDENADOR DOS DIRETORES DE CURSO	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	3,953	1	368	,048
ICI MULHER + HOMEM	,324	1	368	,569

## ANOVA

COORDENADOR DOS DIRETORES DE CURSO		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	Entre Grupos	3,667	1	3,667	1,283	,258
	Nos grupos	1051,742	368	2,858		
	Total	1055,408	369			
ICI MULHER + HOMEM	Entre Grupos	,247	1	,247	,154	,695
	Nos grupos	590,780	368	1,605		
	Total	591,027	369			

## Descritivos

CARGO 6: DIRETOR DE CURSO		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
ICA MULHER + HOMEM	Sim	58	5,78	1,665	,219	5,34	6,21	2	9
	Não	312	5,63	1,698	,096	5,45	5,82	1	9
	Total	370	5,66	1,691	,088	5,48	5,83	1	9
ICI MULHER + HOMEM	Sim	58	4,55	1,416	,186	4,18	4,92	2	7
	Não	312	4,63	1,238	,070	4,50	4,77	1	7
	Total	370	4,62	1,266	,066	4,49	4,75	1	7

## Teste de Homogeneidade de Variâncias

DIRETOR DE CURSO	Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	,046	1	368	,831
ICI MULHER + HOMEM	3,140	1	368	,077

## ANOVA

DIRETOR DE CURSO		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
ICA MULHER + HOMEM	Entre Grupos	,976	1	,976	,341	,560
	Nos grupos	1054,432	368	2,865		
	Total	1055,408	369			
ICI MULHER + HOMEM	Entre Grupos	,336	1	,336	,209	,648
	Nos grupos	590,691	368	1,605		
	Total	591,027	369			

**INSATISFAÇÃO COM A IMAGEM CORPORAL (IcIC) Mulheres e Homens - CONTOUR DRAWING RATING SCALE (CDRS)**

**GÉNERO – CONTOUR DRAWING RATING SCALE (CDRS)**

**Descritivos**

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

GÉNERO	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Masculino	106	-,74	,969	,094	-,92	-,55	-3	2
Feminino	264	-1,16	1,280	,079	-1,31	-1,00	-6	2
Total	370	-1,04	1,213	,063	-1,16	-,91	-6	2

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
4,103	1	368	,044

**ANOVA**

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

<b>GÉNERO</b>	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	13,307	1	13,307	9,253	,003
Nos grupos	529,236	368	1,438		
Total	542,543	369			

**IDADE – CONTOUR DRAWING RATING SCALE (CDRS)****Descritivos**

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

<b>IDADE</b>	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
dos 24 aos 39 anos	86	-,80	1,186	,128	-1,06	-,55	-4	2
dos 40 aos 49 anos	152	-1,06	1,093	,089	-1,23	-,88	-4	2
dos 50 aos 65 anos	132	-1,16	1,341	,117	-1,39	-,93	-6	2
Total	370	-1,04	1,213	,063	-1,16	-,91	-6	2

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
1,574	2	367	,209

**ANOVA**

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

<b>IDADE</b>	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	6,778	2	3,389	2,321	,100
Nos grupos	535,766	367	1,460		
Total	542,543	369			

**EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL – CONTOUR DRAWING RATING SCALE (CDRS)****Descritivos**

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

<b>Total de Anos de Serviço</b>	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
1 a 19 anos	164	-,90	1,117	,087	-1,07	-,72	-4	2
20 a 42 anos	206	-1,15	1,276	,089	-1,32	-,97	-6	2
Total	370	-1,04	1,213	,063	-1,16	-,91	-6	2

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
1,363	1	368	,244

**ANOVA**

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

Total de Anos de Serviço	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	5,674	1	5,674	3,890	,049
Nos grupos	536,869	368	1,459		
Total	542,543	369			

**EXPERIÊNCIA NA ESCOLA ATUAL 2011/2012 – CONTOUR DRAWING RATING SCALE (CDRS)****Descritivos**

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

Tempo de Serviço na Atual Escola	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
0 a 13 anos	219	-,98	1,228	,083	-1,14	-,81	-6	2
14 aos 34 anos	151	-1,12	1,188	,097	-1,31	-,93	-5	2
Total	370	-1,04	1,213	,063	-1,16	-,91	-6	2

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
,099	1	368	,753

**ANOVA**

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

<b>Tempo de Serviço na Atual Escola</b>	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	1,803	1	1,803	1,227	,269
Nos grupos	540,740	368	1,469		
Total	542,543	369			

**GRAU DE ENSINO DA ESCOLA – CONTOUR DRAWING RATING SCALE (CDRS)****Descritivos**

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

<b>GRAU DE ENSINO DA ESCOLA</b>	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
3º ciclo	85	-,92	1,449	,157	-1,23	-,61	-6	2
3º ciclo e Secundário	170	-1,16	1,113	,085	-1,33	-1,00	-5	2
Secundário	115	-,93	1,153	,107	-1,14	-,72	-4	2
Total	370	-1,04	1,213	,063	-1,16	-,91	-6	2

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
1,974	2	367	,140

**ANOVA**

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

<b>GRAU DE ENSINO DA ESCOLA</b>	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	5,288	2	2,644	1,806	,166
Nos grupos	537,255	367	1,464		
Total	542,543	369			

**HABILITAÇÕES LITERÁRIAS – CONTOUR DRAWING RATING SCALE (CDRS)****Descritivos**

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

<b>HABILITAÇÕES LITERÁRIAS</b>	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Graduação	267	-1,10	1,209	,074	-1,25	-,96	-6	2
Pós-graduação	103	-,85	1,208	,119	-1,09	-,62	-4	2
Total	370	-1,04	1,213	,063	-1,16	-,91	-6	2

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
,352	1	368	,553

**ANOVA**

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

<b>HABILITAÇÕES LITERÁRIAS</b>	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	4,664	1	4,664	3,191	,075
Nos grupos	537,879	368	1,462		
Total	542,543	369			

**SITUAÇÃO PROFISSIONAL – CONTOUR DRAWING RATING SCALE (CDRS)****Descritivos**

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

<b>SITUAÇÃO PROFISSIONAL</b>	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Professor Contratado	67	-,81	1,118	,137	-1,08	-,53	-4	1
Professor do Quadro de Nomeação Definitiva	303	-1,09	1,228	,071	-1,22	-,95	-6	2
Total	370	-1,04	1,213	,063	-1,16	-,91	-6	2

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
,099	1	368	,753

## ANOVA

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

<b>SITUAÇÃO PROFISSIONAL</b>	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	4,297	1	4,297	2,938	,087
Nos grupos	538,247	368	1,463		
Total	542,543	369			

## GRUPO DE RECRUTAMENTO – CONTOUR DRAWING RATING SCALE (CDRS)

## Descritivos

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

<b>GRUPO DE RECRUTAMENTO</b>	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Técnicos Especializados	5	-,40	,548	,245	-1,08	,28	-1	0
Educação Moral e Religiosa Católica	4	-1,25	2,062	1,031	-4,53	2,03	-4	1
Português	35	-,94	1,259	,213	-1,38	-,51	-4	2
Inglês	29	-1,45	1,055	,196	-1,85	-1,05	-3	2
Alemão	1	-1,00	.	.	.	.	-1	-1
Espanhol	2	-2,00	1,414	1,000	-14,71	10,71	-3	-1
História	24	-,88	1,154	,236	-1,36	-,39	-3	1
Filosofia	10	-1,40	1,075	,340	-2,17	-,63	-3	1
Geografia	27	-1,15	1,231	,237	-1,64	-,66	-4	2
Economia e Contabilidade	19	-1,68	1,455	,334	-2,39	-,98	-5	0
Matemática	28	-1,14	1,145	,216	-1,59	-,70	-3	2
Físico-Química	26	-1,08	1,324	,260	-1,61	-,54	-4	1
Biologia e Geologia	35	-1,09	1,337	,226	-1,54	-,63	-6	1
Educação Tecnológica	11	-,27	,905	,273	-,88	,33	-2	1
Eletrotécnica	1	-1,00	.	.	.	.	-1	-1
Informática	24	-1,17	1,167	,238	-1,66	-,67	-4	1

Artes Visuais	18	-,67	1,414	,333	-1,37	,04	-5	1
Música	1	,00	.	.	.	.	0	0
Educação Física	64	-,86	1,021	,128	-1,11	-,60	-3	2
Educação Especial	6	-,17	1,169	,477	-1,39	1,06	-2	1
Total	370	-1,04	1,213	,063	-1,16	-,91	-6	2

### Teste de Homogeneidade de Variâncias

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
,615 <sup>a</sup>	16	350	,872

- a. Os grupos com apenas um caso são ignorados no cálculo do teste de homogeneidade de variância para Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

### ANOVA

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

GRUPO DE RECRUTAMENTO	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	36,897	19	1,942	1,344	,153
Nos grupos	505,646	350	1,445		
Total	542,543	369			

## NÍVEIS DE ENSINO A QUEM LECIONAVAM – CONTOUR DRAWING RATING SCALE (CDRS)

### Descritivos

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

BÁSICO REGULAR	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Sim	186	-1,01	1,256	,092	-1,19	-,83	-6	2
Não	184	-1,06	1,170	,086	-1,23	-,89	-5	2
Total	370	-1,04	1,213	,063	-1,16	-,91	-6	2

### Teste de Homogeneidade de Variâncias

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
,601	1	368	,439

### ANOVA

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

BÁSICO REGULAR	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	,222	1	,222	,151	,698
Nos grupos	542,321	368	1,474		
Total	542,543	369			

### Descritivos

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

CEF tipo 2	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Sim	40	-1,33	1,328	,210	-1,75	-,90	-5	1
Não	330	-1,00	1,195	,066	-1,13	-,87	-6	2
Total	370	-1,04	1,213	,063	-1,16	-,91	-6	2

### Teste de Homogeneidade de Variâncias

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
,876	1	368	,350

### ANOVA

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

CEF tipo 2	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	3,768	1	3,768	2,574	,110
Nos grupos	538,775	368	1,464		
Total	542,543	369			

### Descritivos

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

CEF tipo 3	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Sim	12	-1,92	1,564	,452	-2,91	-,92	-5	0
Não	358	-1,01	1,191	,063	-1,13	-,88	-6	2
Total	370	-1,04	1,213	,063	-1,16	-,91	-6	2

### Teste de Homogeneidade de Variâncias

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma fi

Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
2,514	1	368	,114

### ANOVA

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

CEF tipo 3	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	9,638	1	9,638	6,655	,010
Nos grupos	532,905	368	1,448		
Total	542,543	369			

### Descritivos

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

SECUNDÁRIO REGULAR	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Sim	187	-1,11	1,112	,081	-1,27	-,95	-4	2
Não	183	-,96	1,307	,097	-1,15	-,77	-6	2
Total	370	-1,04	1,213	,063	-1,16	-,91	-6	2

### Teste de Homogeneidade de Variâncias

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
,960	1	368	,328

### ANOVA

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

SECUNDÁRIO REGULAR	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	1,950	1	1,950	1,327	,250
Nos grupos	540,593	368	1,469		
Total	542,543	369			

### Descritivos

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

CURSO PROFISSIONAL	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Sim	138	-1,02	1,149	,098	-1,22	-,83	-5	2
Não	232	-1,04	1,251	,082	-1,20	-,88	-6	2
Total	370	-1,04	1,213	,063	-1,16	-,91	-6	2

### Teste de Homogeneidade de Variâncias

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
1,518	1	368	,219

### ANOVA

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

CURSO PROFISSIONAL	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	,039	1	,039	,027	,870
Nos grupos	542,504	368	1,474		
Total	542,543	369			

**FUNÇÕES DE GESTÃO – CONTOUR DRAWING RATING SCALE (CDRS)****Descritivos**

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Sim	26	-,77	1,210	,237	-1,26	-,28	-4	2
Não	344	-1,06	1,212	,065	-1,18	-,93	-6	2
Total	370	-1,04	1,213	,063	-1,16	-,91	-6	2

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
,101	1	368	,751

**ANOVA**

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	1,977	1	1,977	1,346	,247
Nos grupos	540,566	368	1,469		
Total	542,543	369			

**CARGOS PEDAGÓGICOS – CONTOUR DRAWING RATING SCALE (CDRS)****Descritivos**

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

CARGO 1: Coordenador de Departamento	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Sim	116	-1,09	1,323	,123	-1,33	-,84	-6	2
Não	254	-1,01	1,161	,073	-1,16	-,87	-5	2
Total	370	-1,04	1,213	,063	-1,16	-,91	-6	2

**Teste de Homogeneidade de Variâncias**

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
5,264	1	368	,022

**ANOVA**

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

CARGO 1: Coordenador de Departamento	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	,441	1	,441	,299	,585
Nos grupos	542,102	368	1,473		
Total	542,543	369			

### Descritivos

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

CARGO 2: Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máxim o
					Limite inferior	Limite superior		
Sim	246	-1,13	1,266	,081	-1,29	-,98	-6	2
Não	124	-,84	1,077	,097	-1,03	-,65	-4	2
Total	370	-1,04	1,213	,063	-1,16	-,91	-6	2

### Teste de Homogeneidade de Variâncias

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
3,903	1	368	,049

### ANOVA

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

CARGO 2: Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	7,196	1	7,196	4,946	,027
Nos grupos	535,347	368	1,455		
Total	542,543	369			

### Descritivos

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

CARGO 3: Coordenador dos Diretores de Turma	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Sim	70	-1,17	1,215	,145	-1,46	-,88	-6	1
Não	300	-1,00	1,212	,070	-1,14	-,87	-5	2
Total	370	-1,04	1,213	,063	-1,16	-,91	-6	2

### Teste de Homogeneidade de Variâncias

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
,174	1	368	,677

### ANOVA

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

CARGO 3: Coordenador dos Diretores de Turma	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	1,604	1	1,604	1,091	,297
Nos grupos	540,940	368	1,470		
Total	542,543	369			

### Descritivos

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

CARGO 4: Diretor de Turma	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Sim	353	-1,07	1,214	,065	-1,20	-,94	-6	2
Não	17	-,35	,996	,242	-,87	,16	-3	1
Total	370	-1,04	1,213	,063	-1,16	-,91	-6	2

### Teste de Homogeneidade de Variâncias

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
,474	1	368	,492

### ANOVA

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

CARGO 4: Diretor de Turma	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	8,293	1	8,293	5,712	,017
Nos grupos	534,251	368	1,452		
Total	542,543	369			

### Descritivos

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

CARGO 5: Coordenador dos Diretores de Curso	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Sim	16	-1,63	1,310	,328	-2,32	-,93	-5	1
Não	354	-1,01	1,203	,064	-1,13	-,88	-6	2
Total	370	-1,04	1,213	,063	-1,16	-,91	-6	2

### Teste de Homogeneidade de Variâncias

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
,037	1	368	,848

### ANOVA

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

CARGO 5: Coordenador dos Diretores de Curso	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	5,819	1	5,819	3,990	,047
Nos grupos	536,725	368	1,458		
Total	542,543	369			

### Descritivos

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

CARGO 6: Diretor de Curso	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Sim	58	-1,22	1,009	,133	-1,49	-,96	-5	1
Não	312	-1,00	1,245	,070	-1,14	-,86	-6	2
Total	370	-1,04	1,213	,063	-1,16	-,91	-6	2

### Teste de Homogeneidade de Variâncias

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
1,100	1	368	,295

### ANOVA

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

CARGO 6: Diretor de Curso	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	2,457	1	2,457	1,674	,197
Nos grupos	540,086	368	1,468		
Total	542,543	369			

**ANEXO XIII - Regressões lineares simples ou múltiplas na EACR****ESCALA DE AUTOPERCEÇÃO DOS COMPORTAMENTOS DE RISCO****Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>**

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	- É ou já foi Diretor de Turma? - É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? <sup>b</sup>		Inserir

a. Variável Dependente: RELEVÂNCIA

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

**Resumo do modelo<sup>b</sup>**

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,158 <sup>a</sup>	,025	,021	3,171

a. Preditores: (Constante), É ou já foi Diretor de Turma? É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?

b. Variável Dependente: RELEVÂNCIA

**ANOVA<sup>a</sup>**

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	120,193	2	60,097	5,975	,003 <sup>b</sup>
	Resíduo	4696,847	467	10,057		
	Total	4817,040	469			

a. Variável Dependente: RELEVÂNCIA

b. Preditores: (Constante), É ou já foi Diretor de Turma? É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	95,0% Intervalo de Confiança para B		Correlações			Estatísticas de colinearidade	
	B	Erro Padrão	Beta			Limite inferior	Limite superior	Ordem zero	Parcial	Parte	Tolerância	VIF
1 (Constante)	24,868	1,356		18,337	,000	22,203	27,533					
É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?	-1,342	,599	-,102	-2,241	,025	-2,518	-,165	-,100	-,103	-,102	1,000	1,000
É ou já foi Diretor de Turma?	1,813	,678	,122	2,674	,008	,481	3,146	,120	,123	,122	1,000	1,000

a. Variável Dependente: RELEVÂNCIA

**Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>**

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	- É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? - Qual o seu género? <sup>b</sup>		Inserir

a. Variável Dependente: INTERVENÇÃO

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

**Resumo do modelo<sup>b</sup>**

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,218 <sup>a</sup>	,048	,044	3,923

a. Preditores: (Constante), É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?  
Qual o seu género?

b. Variável Dependente: INTERVENÇÃO

**ANOVA<sup>a</sup>**

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	360,314	2	180,157	11,705	,000 <sup>b</sup>
	Resíduo	7203,359	468	15,392		
	Total	7563,673	470			

a. Variável Dependente: INTERVENÇÃO

b. Preditores: (Constante), É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?  
Qual o seu género?

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	95,0% Intervalo de Confiança para B		Correlações			Estatísticas de colinearidade	
	B	Erro Padrão				Beta	Limite inferior	Limite superior	Ordem zero	Parcial	Parte	Tolerância
1 (Constante)	24,898	1,563		15,928	,000	21,826	27,970					
Qual o seu género?	-,781	,409	-,087	-1,913	,056	-1,584	,021	-,101	-,088	-,086	,994	1,006
É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?	-3,181	,742	-,194	-4,285	,000	-4,640	-1,722	-,200	-,194	-,193	,994	1,006

a. Variável Dependente: INTERVENÇÃO

**Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>**

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	- É ou já foi Diretor de Turma? - É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? - Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (Secundário Regular) <sup>b</sup>		Inserir

a. Variável Dependente: CAPACIDADE

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

**Resumo do modelo<sup>b</sup>**

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,231 <sup>a</sup>	,053	,047	2,313

a. Preditores: (Constante), É ou já foi Diretor de Turma?, É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?, Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (Secundário Regular)

b. Variável Dependente: CAPACIDADE

**ANOVA<sup>a</sup>**

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	140,280	3	46,760	8,737	,000 <sup>b</sup>
	Resíduo	2494,106	466	5,352		
	Total	2634,385	469			

a. Variável Dependente: CAPACIDADE

b. Preditores: (Constante), É ou já foi Diretor de Turma?, É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?, Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (Secundário Regular)

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	95,0% Intervalo de Confiança para B		Correlações			Estatísticas de colinearidade	
	B	Erro Padrão				Beta	Limite inferior	Limite superior	Ordem zero	Parcial	Parte	Tolerância
1 (Constante)	13,384	1,036		12,923	,000	11,349	15,419					
Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (Secundário Regular)	,627	,215	,132	2,922	,004	,205	1,049	,151	,134	,132	,989	1,011
É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?	-1,001	,437	-,103	-2,291	,022	-1,860	-,142	-,106	-,106	-,103	,998	1,002
É ou já foi Diretor de Turma?	1,582	,497	,144	3,182	,002	,605	2,558	,155	,146	,143	,990	1,010

a. Variável Dependente: CAPACIDADE

**Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>**

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	- É ou já foi Diretor de Turma? - É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? <sup>b</sup>		Inserir

a. Variável Dependente: RELAÇÃO

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

**Resumo do modelo<sup>b</sup>**

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,214 <sup>a</sup>	,046	,042	2,445

a. Preditores: (Constante), É ou já foi Diretor de Turma?, É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?

b. Variável Dependente: RELAÇÃO

**ANOVA<sup>a</sup>**

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	134,863	2	67,431	11,282	,000 <sup>b</sup>
	Resíduo	2797,227	468	5,977		
	Total	2932,089	470			

a. Variável Dependente: RELAÇÃO

b. Preditores: (Constante), É ou já foi Diretor de Turma? É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	95,0% Intervalo de Confiança para B		Correlações			Estatísticas de colinearidade	
	B	Erro Padrão				Beta	Limite inferior	Limite superior	Ordem zero	Parcial	Parte	Tolerância
1 (Constante)	14,700	1,045		14,061	,000	12,646	16,755					
É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?	-1,066	,461	-,104	-2,310	,021	-1,972	-,159	-,101	-,106	-,104	1,000	1,000
É ou já foi Diretor de Turma?	2,192	,523	,189	4,193	,000	1,165	3,220	,187	,190	,189	1,000	1,000

a. Variável Dependente: RELAÇÃO

**Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>**

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	- É ou já foi Diretor de Turma? - É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? <sup>b</sup>		Inserir

a. Variável Dependente: EACR

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

**Resumo do modelo**

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,203 <sup>a</sup>	,041	,037	11,817

a. Preditores: (Constante), É ou já foi Diretor de Turma? É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?

**ANOVA<sup>a</sup>**

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	2804,453	2	1402,227	10,042	,000 <sup>b</sup>
	Resíduo	65072,830	466	139,641		
	Total	67877,284	468			

a. Variável Dependente: EACR

b. Preditores: (Constante), É ou já foi Diretor de Turma? É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
	B	Erro Padrão	Beta		
1 (Constante)	127,364	5,053		25,204	,000
É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?	-7,970	2,230	-,162	-3,573	,000
É ou já foi Diretor de Turma?	7,006	2,527	,126	2,772	,006

a. Variável Dependente: EACR

## ANEXO XIV - Regressões lineares simples ou múltiplas na ECL

**ESCALA DE CONCEÇÃO DE LIDERANÇA**  
**Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>**

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	- É ou já foi Diretor de Curso? - É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? - É ou já foi Diretor de Turma? - Qual a sua situação profissional? - Qual a sua idade? Contínuo <sup>b</sup>		Inserir

a. Variável Dependente: Desejo de Liderança

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

**Resumo do modelo<sup>b</sup>**

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,289 <sup>a</sup>	,083	,072	2,219

a. Preditores: (Constante), É ou já foi Diretor de Curso? É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? É ou já foi Diretor de Turma? Qual a sua situação profissional? Qual a sua idade? Contínuo

b. Variável Dependente: Desejo de Liderança

**ANOVA<sup>a</sup>**

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	173,493	5	34,699	7,047	,000 <sup>b</sup>
	Resíduo	1905,504	387	4,924		
	Total	2078,997	392			

a. Variável Dependente: Desejo de Liderança

b. Preditores: (Constante), É ou já foi Diretor de Curso? É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? É ou já foi Diretor de Turma? Qual a sua situação profissional? Qual a sua idade? Contínuo

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	95,0% Intervalo de Confiança para B		Correlações			Estatísticas de colinearidade		
	B	Erro Padrão				Beta	Limite inferior	Limite superior	Ordem zero	Parcial	Parte	Tolerância	VIF
			Beta										
1 (Constante)	14,910	1,620		9,204	,000	11,725	18,096						
Qual a sua idade? Contínuo	-,020	,018	-,069	-1,143	,254	-,055	,014	-,089	-,058	-,056	,655	1,527	
Qual a sua situação profissional?	-,740	,358	-,124	-2,065	,040	-1,444	-,035	-,143	-,104	-,100	,660	1,515	
É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?	-1,758	,460	-,193	-3,820	,000	-2,663	-,853	-,162	-,191	-,186	,925	1,082	
É ou já foi Diretor de Turma?	,605	,558	,055	1,085	,279	-,492	1,702	,100	,055	,053	,921	1,086	
É ou já foi Diretor de Curso?	-1,016	,315	-,158	-3,228	,001	-1,635	-,397	-,145	-,162	-,157	,991	1,009	

a. Variável Dependente: Desejo de Liderança

## Variáveis Inseridas/Removidas

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	- É ou já foi Coordenador de Departamento? - É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? - Qual a sua habilitação literária? 2 categorias: Graduação e Pós-graduação - Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (CEF tipo 3) - É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? - Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (CEF tipo 2) <sup>b</sup>		Inserir

a. Variável Dependente: Capacidade de Liderança

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

## Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,268 <sup>a</sup>	,072	,057	2,545

a. Preditores: (Constante), É ou já foi Coordenador de Departamento? É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? Qual a sua habilitação literária? 2 categorias: Graduação e Pós-graduação, Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (CEF tipo 3), É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (CEF tipo 2)

ANOVA<sup>a</sup>

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	193,761	6	32,293	4,984	,000 <sup>b</sup>
	Resíduo	2500,809	386	6,479		
	Total	2694,570	392			

a. Variável Dependente: Capacidade de Liderança

b. Preditores: (Constante), É ou já foi Coordenador de Departamento? É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? Qual a sua habilitação literária? 2 categorias: Graduação e Pós-graduação, Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (CEF tipo 3), É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (CEF tipo 2)

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	8,350	2,322		3,595	,000
	Qual a sua habilitação literária? 2 categorias: Graduação e Pós-graduação	-,793	,288	-,136	-2,755	,006
	É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?	1,369	,634	,106	2,160	,031
	Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (CEF tipo 2)	-,716	,434	-,084	-1,649	,100
	Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (CEF tipo 3)	-1,501	,769	-,099	-1,951	,052
	É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?	,727	,513	,070	1,416	,158
	É ou já foi Coordenador de Departamento?	,507	,284	,089	1,785	,075

a. Variável Dependente: Capacidade de Liderança

**Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>**

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	- É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? - Qual a sua habilitação literária? 2 categorias: Graduação e Pós-graduação <sup>b</sup>		Inserir

a. Variável Dependente: Relações de Liderança

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

**Resumo do modelo<sup>b</sup>**

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,189 <sup>a</sup>	,036	,031	1,816

a. Preditores: (Constante), É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?  
Qual a sua habilitação literária? 2 categorias: Graduação e Pós-graduação

b. Variável Dependente: Relações de Liderança

**ANOVA<sup>a</sup>**

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	47,652	2	23,826	7,226	,001 <sup>b</sup>
	Resíduo	1285,926	390	3,297		
	Total	1333,578	392			

a. Variável Dependente: Relações de Liderança

b. Preditores: (Constante), É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?

Qual a sua habilitação literária? 2 categorias: Graduação e Pós-graduação

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	95,0% Intervalo de Confiança para B		Correlações			Estatísticas de colinearidade	
	B	Erro Padrão	Beta			Limite inferior	Limite superior	Ordem zero	Parcial	Parte	Tolerância	VIF
1 (Constante)	12,961	,761		17,036	,000	11,466	14,457					
Qual a sua habilitação literária? 2	,612	,205	,149	2,988	,003	,209	1,014	,152	,150	,149	,999	1,001
categorias: Graduação e Pós-graduação												
É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?	-,814	,362	-,112	-2,247	,025	-1,527	-,102	-,117	-,113	-,112	,999	1,001

a. Variável Dependente: Relações de Liderança

**Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>**

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	- Qual a sua habilitação literária? 2 categorias: Graduação e Pós-graduação <sup>b</sup>		Inserir

a. Variável Dependente: Qualidades do Líder

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

**Resumo do modelo<sup>b</sup>**

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,138 <sup>a</sup>	,019	,017	1,968

a. Preditores: (Constante), Qual a sua habilitação literária? 2 categorias: Graduação e Pós-graduação

b. Variável Dependente: Qualidades do Líder

**ANOVA<sup>a</sup>**

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	30,253	1	30,253	7,809	,005 <sup>b</sup>
	Resíduo	1553,513	401	3,874		
	Total	1583,767	402			

a. Variável Dependente: Qualidades do Líder

b. Preditores: (Constante), Qual a sua habilitação literária? 2 categorias: Graduação e Pós-graduação

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	95,0% Intervalo de Confiança para B		Correlações			Estatísticas de colinearidade	
	B	Erro Padrão				Beta	Limite inferior	Limite superior	Ordem zero	Parcial	Parte	Tolerância
1 (Constante)	22,143	,297		74,597	,000	21,559	22,726					
Qual a sua habilitação literária? 2 categorias: Graduação e Pós-graduação	,615	,220	,138	2,794	,005	,182	1,048	,138	,138	,138	1,000	1,000

a. Variável Dependente: Qualidades do Líder

**Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>**

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	- Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (Básico Regular), - É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? <sup>b</sup>		Inserir

a. Variável Dependente: Trabalho em Equipa

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

**Resumo do modelo<sup>b</sup>**

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,228 <sup>a</sup>	,052	,047	2,082

a. Preditores: (Constante), Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (Básico Regular), É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?

b. Variável Dependente: Trabalho em Equipa

**ANOVA<sup>a</sup>**

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	95,510	2	47,755	11,012	,000 <sup>b</sup>
	Resíduo	1734,708	400	4,337		
	Total	1830,218	402			

a. Variável Dependente: Trabalho em Equipa

b. Preditores: (Constante), Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (Básico Regular), É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	95,0% Intervalo de Confiança para B		Correlações			Estatísticas de colinearidade	
	B	Erro Padrão				Beta	Limite inferior	Limite superior	Ordem zero	Parcial	Parte	Tolerância
	1 (Constante)	5,247	,896				5,856	,000	3,486	7,009		
É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?	1,678	,417	,197	4,028	,000	,859	2,498	,206	,197	,196	,991	1,009
Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (Básico Regular)	-,422	,208	-,099	-2,025	,044	-,832	-,012	-,117	-,101	-,099	,991	1,009

a. Variável Dependente: Trabalho em Equipa

**Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>**

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	- No total quantos anos de serviço tem? 2 Categorias, - Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (Básico Regular), - Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (Secundário Regular) <sup>b</sup>		Inserir

a. Variável Dependente: Cargos de Comando

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

**Resumo do modelo**

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,191 <sup>a</sup>	,036	,029	2,325

a. Preditores: (Constante), No total quantos anos de serviço tem? 2 Categorias, Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (Básico Regular), Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (Secundário Regular)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	83,158	3	27,719	5,129	,002 <sup>b</sup>
	Resíduo	2199,592	407	5,404		
	Total	2282,749	410			

a. Variável Dependente: Cargos de Comando

b. Preditores: (Constante), No total quantos anos de serviço tem? 2 Categorias, Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (Básico Regular), Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (Secundário Regular)

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	8,130	,673		12,073	,000
	Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (Básico Regular)	-,421	,236	-,089	-1,783	,075
	Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (Secundário Regular)	,562	,238	,119	2,364	,019
	No total quantos anos de serviço tem? 2 Categorias	-,323	,237	-,068	-1,361	,174

a. Variável Dependente: Cargos de Comando

**Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>**

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (Secundário Regular) <sup>b</sup>		Inserir

a. Variável Dependente: ECL

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

**Resumo do modelo<sup>b</sup>**

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,104 <sup>a</sup>	,011	,008	5,252

a. Preditores: (Constante), Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (Secundário Regular)

b. Variável Dependente: ECL

**ANOVA<sup>a</sup>**

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	118,337	1	118,337	4,290	,039 <sup>b</sup>
	Resíduo	10786,233	391	27,586		
	Total	10904,570	392			

a. Variável Dependente: ECL

b. Preditores: (Constante), Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (Secundário Regular)

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	95,0% Intervalo de Confiança para B		Correlações			Estatísticas de colinearidade	
	B	Erro Padrão				Beta	Limite inferior	Limite superior	Ordem zero	Parcial	Parte	Tolerância
1 (Constante)	65,073	,829		78,518	,000	63,444	66,703					
Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (Sec. Regular)	1,098	,530	,104	2,071	,039	,056	2,141	,104	,104	,104	1,000	1,000

a. Variável Dependente: ECL

**ANEXO XV - Regressões lineares simples ou múltiplas na EAPOCL****ESCALA DE AUTOPERCEÇÃO E PERCEÇÃO NOS OUTROS DA CAPACIDADE DE LIDERANÇA****Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>**

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	- Qual a sua situação profissional? - Qual o seu género? <sup>b</sup>		Inserir

a. Variável Dependente: Perceção da Liderança/Comunicação

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

**Resumo do modelo<sup>b</sup>**

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,154 <sup>a</sup>	,024	,019	5,030

a. Preditores: (Constante), Qual a sua situação profissional? Qual o seu género?

b. Variável Dependente: Perceção da Liderança/Comunicação

**ANOVA<sup>a</sup>**

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	233,325	2	116,663	4,610	,011 <sup>b</sup>
	Resíduo	9565,294	378	25,305		
	Total	9798,619	380			

a. Variável Dependente: Perceção da Liderança/Comunicação

b. Preditores: (Constante), Qual a sua situação profissional? Qual o seu género?

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	95,0% Intervalo de Confiança para B		Correlações			Estatísticas de colinearidade	
	B	Erro Padrão				Beta	Limite inferior	Limite superior	Ordem zero	Parcial	Parte	Tolerância
1 (Constante)	27,955			18,522	,000	24,987	30,923					
Qual o seu género?	1,084	,572	,097	1,894	,059	-,041	2,209	,109	,097	,096	,988	1,013
Qual a sua situação profissional?	1,454	,677	,110	2,147	,032	,123	2,786	,121	,110	,109	,988	1,013

a. Variável Dependente: Perceção da Liderança/Comunicação

**Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>**

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	- Qual o Grupo de Recrutamento a que pertence? - É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? <sup>b</sup>		Inserir

a. Variável Dependente: Percepção da Liderança na Sala de Aula

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

**Resumo do modelo**

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,157 <sup>a</sup>	,025	,020	4,709

a. Preditores: (Constante), Qual o Grupo de Recrutamento a que pertence? É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?

**ANOVA<sup>a</sup>**

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	212,300	2	106,150	4,787	,009 <sup>b</sup>
	Resíduo	8381,185	378	22,172		
	Total	8593,486	380			

a. Variável Dependente: Percepção da Liderança na Sala de Aula

b. Preditores: (Constante), Qual o Grupo de Recrutamento a que pertence? É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?

**Coefficientes<sup>a</sup>**

Modelo		Coefficients não padronizados		Coefficients padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	37,256	1,124		33,144	,000
	É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?	-1,257	,513	-,125	-2,452	,015
	Qual o Grupo de Recrutamento a que pertence?	-,003	,002	-,095	-1,877	,061

a. Variável Dependente: Perceção da Liderança na Sala de Aula

**Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>**

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	- É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? - Qual o seu género? - Qual a sua situação profissional? <sup>b</sup>		Inserir

a. Variável Dependente: EAPOCL

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

**Resumo do modelo<sup>b</sup>**

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,174 <sup>a</sup>	,030	,022	12,689

a. Preditores: (Constante), É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? Qual o seu género? Qual a sua situação profissional?

b. Variável Dependente: EAPOCL

ANOVA<sup>a</sup>

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	1886,091	3	628,697	3,904	,009 <sup>b</sup>
	Resíduo	60704,649	377	161,020		
	Total	62590,740	380			

a. Variável Dependente: EAPOCL

b. Preditores: (Constante), É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? Qual o seu género? Qual a sua situação profissional?

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	95,0% Intervalo de Confiança para B		Correlações			Estatísticas de colinearidade	
	B	Erro Padrão				Beta	Limite inferior	Limite superior	Ordem zero	Parcial	Parte	Tolerância
	1 (Constante)	129,185	5,117				25,247	,000	119,123	139,246		
Qual o seu género?	2,393	1,444	,085	1,657	,098	-,447	5,232	,100	,085	,084	,987	1,013
Qual a sua situação profissional?	3,139	1,861	,094	1,687	,092	-,520	6,798	,134	,087	,086	,832	1,201
É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento	-2,075	1,509	-,076	-1,375	,170	-5,041	,892	-,120	-,071	-,070	,839	1,192

a. Variável Dependente: EAPOCL

## ANEXO XVI - Regressões lineares simples ou múltiplas na EGCSCCL

## ESCALA DO GRAU DE CONHECIMENTO SOBRE CONCEITO DE LIDERANÇA

Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (CEF tipo 2),</li> <li>- Qual o Grupo de Recrutamento a que pertence?</li> <li>- É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?</li> <li>- É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?</li> <li>- No total quantos anos de serviço tem? 2 Categorias,</li> <li>- Qual a sua idade?</li> </ul> Contínuo <sup>b</sup>		Inserir

a. Variável Dependente: Conhecimento

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

## Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,263 <sup>a</sup>	,069	,055	6,605

a. Preditores: (Constante), Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (CEF tipo 2), Qual o Grupo de Recrutamento a que pertence? É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? No total quantos anos de serviço tem? 2 Categorias, Qual a sua idade? Contínuo

ANOVA<sup>a</sup>

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	1277,235	6	212,872	4,879	,000 <sup>b</sup>
	Resíduo	17145,843	393	43,628		
	Total	18423,078	399			

a. Variável Dependente: Conhecimento

b. Preditores: (Constante), Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (CEF tipo 2), Qual o Grupo de Recrutamento a que pertence? É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? No total quantos anos de serviço tem? 2 Categorias, Qual a sua idade? Contínuo

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	40,117	5,044		7,954	,000
	É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?	-5,373	1,370	-,199	-3,921	,000
	É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?	-1,105	,779	-,077	-1,418	,157
	Qual a sua idade? Contínuo	-,087	,068	-,102	-1,294	,197
	No total quantos anos de serviço tem? 2 Categorias	1,741	1,045	,128	1,666	,097
	Qual o Grupo de Recrutamento a que pertence?	-,002	,003	-,048	-,973	,331
	Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (CEF tipo 2)	1,778	1,084	,080	1,640	,102

a. Variável Dependente: Conhecimento

## ANEXO XVII - Regressões lineares simples ou múltiplas na CDRS

## CONTOUR DRAWING RATING SCALE (CDRS)

## ICA MULHERES E HOMENS

Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	Qual a sua idade? Contínuo, Qual o seu género? <sup>b</sup>		Inserir

a. Variável Dependente: ICA MULHER + HOMEM

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

## Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,167 <sup>a</sup>	,028	,023	1,672

a. Preditores: (Constante), Qual a sua idade? Contínuo, Qual o seu género?

ANOVA<sup>a</sup>

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	29,493	2	14,746	5,275	,006 <sup>b</sup>
	Resíduo	1025,915	367	2,795		
	Total	1055,408	369			

a. Variável Dependente: ICA MULHER + HOMEM

b. Preditores: (Constante), Qual a sua idade? Contínuo, Qual o seu género?

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	5,533	,596		9,287	,000
	Qual o seu género?	-,514	,193	-,138	-2,671	,008
	Qual a sua idade? Contínuo	,022	,011	,102	1,985	,048

a. Variável Dependente: ICA MULHER + HOMEM

## ICI MULHERES E HOMENS

Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	- É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? - Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (CEF tipo 2), - Qual o seu género? - Qual a sua idade? Contínuo <sup>b</sup>		Inserir

a. Variável Dependente: ICI MULHER + HOMEM

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

## Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,358 <sup>a</sup>	,128	,119	1,188

a. Preditores: (Constante), É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?

Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (CEF tipo 2), Qual o seu género? Qual a sua idade? Contínuo

ANOVA<sup>a</sup>

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	75,849	4	18,962	13,435	,000 <sup>b</sup>
	Resíduo	515,178	365	1,411		
	Total	591,027	369			

a. Variável Dependente: ICI MULHER + HOMEM

b. Preditores: (Constante), É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?

Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (CEF tipo 2), Qual o seu género? Qual a sua idade? Contínuo

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
	B	Erro Padrão	Beta		
1 (Constante)	5,984	,805		7,434	,000
Qual o seu género?	-,880	,138	-,315	-6,392	,000
Qual a sua idade? Contínuo	,001	,008	,003	,067	,947
Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (CEF tipo 2)	,475	,200	,117	2,374	,018
É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?	-,403	,253	-,082	-1,595	,112

a. Variável Dependente: ICI MULHER + HOMEM

## IcIC MULHERES E HOMENS

Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?</li> <li>- Qual o seu género?</li> <li>- É ou já foi Diretor de Turma?</li> <li>- Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (CEF tipo 3)</li> <li>- Qual a sua idade? Contínuo</li> <li>- No total quantos anos de serviço tem? 2 Categorias<sup>b</sup></li> </ul>		Inserir

a. Variável Dependente: Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

## Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,281 <sup>a</sup>	,079	,064	1,173

a. Preditores: (Constante), É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? Qual o seu género? É ou já foi Diretor de Turma?, Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (CEF tipo 3), Qual a sua idade? Contínuo, No total quantos anos de serviço tem? 2 Categorias

ANOVA<sup>a</sup>

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	42,968	6	7,161	5,204	,000 <sup>b</sup>
	Resíduo	499,576	363	1,376		
	Total	542,543	369			

a. Variável Dependente: Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

b. Preditores: (Constante), É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? Qual o seu género? É ou já foi Diretor de Turma? Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (CEF tipo 3), Qual a sua idade? Contínuo, No total quantos anos de serviço tem? 2 Categorias

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	-3,465	1,058		-3,274	,001
	Qual o seu género?	-,429	,136	-,160	-3,153	,002
	Qual a sua idade?	-,013	,012	-,086	-1,079	,281
	Contínuo					
	No total quantos anos de serviço tem? 2 Categorias	-,017	,194	-,007	-,090	,928
	Qual ou quais o(s) curso(s) a quem lecionou? (CEF tipo 3)	1,044	,348	,153	3,004	,003
	É ou já foi Diretor de Turma?	,650	,298	,112	2,183	,030
	É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?	,541	,303	,091	1,789	,075

a. Variável Dependente: Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens: Valores entre -9 e -1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura menos volumosa; valores entre 9 e 1 indicam insatisfação com a imagem corporal com idealização de uma figura mais volumosa; valores iguais a 0 indicam satisfação.

## ANEXO XVIII - Path Analysis

Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens,</li> <li>- Desejo de Liderança,</li> <li>- Perceção da Liderança/Comunicação,</li> <li>É ou já foi Coordenador de Departamento?</li> <li>- Qualidades do Líder,</li> <li>É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?</li> <li>- É ou já foi Diretor de Turma?</li> <li>- Cargos de Comando,</li> <li>- É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?</li> <li>- Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação,</li> <li>- É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? - -</li> <li>Qual o seu género?</li> <li>- Liderança na Sala de Aula,</li> <li>- Trabalho em Equipa,</li> <li>- Conhecimento,</li> <li>- PERCEÇÕES,</li> <li>- Relações de Liderança,</li> <li>- INTERVENÇÃO,</li> <li>- É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?</li> <li>- É ou já foi Diretor de Curso?</li> <li>- RELAÇÃO,</li> <li>- PREOCUPAÇÕES,</li> <li>- Qual a sua situação profissional?</li> <li>- Capacidade de Liderança, CAPACIDADE,</li> <li>- No total quantos anos de serviço tem?</li> <li>- Liderança/Comunicação, Perceção da Liderança na Sala de Aula,</li> <li>- Qual a sua idade? Contínuo<sup>b</sup></li> </ul>		Inserir

a. Variável Dependente: RELEVÂNCIA

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

## Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,745 <sup>a</sup>	,556	,518	2,263

a. Preditores: (Constante), Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens, Desejo de Liderança, Percepção da Liderança/Comunicação, É ou já foi Coordenador de Departamento? Qualidades do Líder, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? É ou já foi Diretor de Turma? Cargos de Comando, É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? Qual o seu género? Liderança na Sala de Aula, Trabalho em Equipa, Conhecimento, PERCEÇÕES, Relações de Liderança, INTERVENÇÃO, É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? É ou já foi Diretor de Curso? RELAÇÃO, PREOCUPAÇÕES, Qual a sua situação profissional? Capacidade de Liderança, CAPACIDADE, No total quantos anos de serviço tem? Liderança/Comunicação, Percepção da Liderança na Sala de Aula, Qual a sua idade?

ANOVA<sup>a</sup>

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	2176,796	29	75,062	14,661	,000 <sup>b</sup>
	Resíduo	1740,731	340	5,120		
	Total	3917,527	369			

a. Variável Dependente: RELEVÂNCIA

b. Preditores: (Constante), Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens, Desejo de Liderança, Percepção da Liderança/Comunicação, É ou já foi Coordenador de Departamento? Qualidades do Líder, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? É ou já foi Diretor de Turma? Cargos de Comando, É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? Qual o seu género? Liderança na Sala de Aula, Trabalho em Equipa, Conhecimento, PERCEÇÕES, Relações de Liderança, INTERVENÇÃO, É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? É ou já foi Diretor de Curso? RELAÇÃO, PREOCUPAÇÕES, Qual a sua situação profissional? Capacidade de Liderança, CAPACIDADE, No total quantos anos de serviço tem? Liderança/Comunicação, Percepção da Liderança na Sala de Aula, Qual a sua idade?

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	1,754	3,342		,525	,600
	PREOCUPAÇÕES	,257	,071	,158	3,646	,000
	INTERVENÇÃO	,028	,035	,033	,787	,432
	PERCEÇÕES	,055	,056	,040	,982	,327
	CAPACIDADE	,323	,063	,236	5,164	,000
	RELAÇÃO	,286	,055	,226	5,174	,000
	Capacidade de Liderança	-,093	,055	-,074	-1,680	,094
	Relações de Liderança	-,156	,074	-,089	-2,115	,035
	Desejo de Liderança	-,022	,058	-,016	-,388	,698
	Cargos de Comando	-,122	,056	-,087	-2,164	,031
	Trabalho em Equipa	-,001	,063	-,001	-,016	,987
	Percepção da Liderança na Sala de Aula	,041	,033	,060	1,228	,220

Perceção da Liderança/Comunicação	-,042	,031	-,066	-1,348	,179
Liderança na Sala de Aula	,150	,045	,167	3,338	,001
Liderança/Comunicação	,135	,039	,164	3,432	,001
Qual a sua idade?	-,020	,026	-,049	-,767	,443
Qual o seu género?	,384	,279	,053	1,375	,170
É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?	-,402	,520	-,032	-,773	,440
É ou já foi Coordenador de Departamento?	,359	,288	,051	1,246	,213
É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?	-,358	,299	-,052	-1,196	,233
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?	-,082	,321	-,010	-,256	,798
É ou já foi Diretor de Turma?	-,127	,616	-,008	-,206	,837
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?	,189	,686	,012	,275	,784
É ou já foi Diretor de Curso?	-,244	,390	-,027	-,624	,533
Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação	-,215	,281	-,030	-,765	,445
No total quantos anos de serviço tem?	,246	,390	,038	,631	,528
Qual a sua situação profissional?	-,118	,411	-,014	-,287	,774
Conhecimento	,069	,020	,143	3,481	,001
Qualidades do Líder	,028	,068	,017	,409	,683
Insatisfação com a imagem corporal Mulheres e Homens	-,016	,104	-,006	-,149	,882

a. Variável Dependente: RELEVÂNCIA

Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qual a sua situação profissional?</li> <li>- Trabalho em Equipa,</li> <li>- PERCEÇÕES,</li> <li>- Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens,</li> <li>- É ou já foi Diretor de Curso?</li> <li>- Conhecimento,</li> <li>- Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação,</li> <li>- É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?</li> <li>- Qual o seu género?</li> <li>- Perceção da Liderança na Sala de Aula,</li> <li>- INTERVENÇÃO,</li> <li>- Qualidades do Líder,</li> <li>- É ou já foi Coordenador de Departamento?</li> <li>- É ou já foi Diretor de Turma?</li> <li>- É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?</li> <li>- Relações de Liderança,</li> <li>- Cargos de Comando,</li> <li>- Desejo de Liderança,</li> <li>- Liderança na Sala de Aula,</li> <li>- É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?</li> <li>- É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?</li> <li>- RELAÇÃO,</li> <li>- Capacidade de Liderança,</li> <li>- CAPACIDADE,</li> <li>- Liderança/Comunicação,</li> <li>- No total quantos anos de serviço tem?</li> <li>- Perceção da Liderança/Comunicação,</li> <li>- RELEVÂNCIA,</li> <li>- Qual a sua idade? Contínuo<sup>b</sup></li> </ul>		Inserir

a. Variável Dependente: PREOCUPAÇÕES

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

## Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,573 <sup>a</sup>	,328	,271	1,706

a. Preditores: (Constante), Qual a sua situação profissional? Trabalho em Equipe, PERCEÇÕES, Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens, É ou já foi Diretor de Curso? Conhecimento, Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? Qual o seu gênero? Percepção da Liderança na Sala de Aula, INTERVENÇÃO, Qualidades do Líder, É ou já foi Coordenador de Departamento? É ou já foi Diretor de Turma? É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? Relações de Liderança, Cargos de Comando, Desejo de Liderança, Liderança na Sala de Aula, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? RELAÇÃO, Capacidade de Liderança, CAPACIDADE, Liderança/Comunicação, No total quantos anos de serviço tem? Percepção da Liderança/Comunicação, RELEVÂNCIA, Qual a sua idade?

ANOVA<sup>a</sup>

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	484,092	29	16,693	5,734	,000 <sup>b</sup>
	Resíduo	989,735	340	2,911		
	Total	1473,827	369			

a. Variável Dependente: PREOCUPAÇÕES

b. Preditores: (Constante), Qual a sua situação profissional? Trabalho em Equipe, PERCEÇÕES, Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens, É ou já foi Diretor de Curso? Conhecimento, Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? Qual o seu gênero? Percepção da Liderança na Sala de Aula, INTERVENÇÃO, Qualidades do Líder, É ou já foi Coordenador de Departamento? É ou já foi Diretor de Turma? É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? Relações de Liderança, Cargos de Comando, Desejo de Liderança, Liderança na Sala de Aula, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? RELAÇÃO, Capacidade de Liderança, CAPACIDADE, Liderança/Comunicação, No total quantos anos de serviço tem? Percepção da Liderança/Comunicação, RELEVÂNCIA, Qual a sua idade?

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	4,630	2,509		1,846	,066
	RELEVÂNCIA	,146	,040	,238	3,646	,000
	INTERVENÇÃO	,076	,026	,148	2,890	,004
	PERCEÇÕES	,017	,042	,021	,408	,684
	CAPACIDADE	,045	,049	,054	,922	,357
	RELAÇÃO	,002	,043	,002	,041	,968
	Qualidades do Líder	,268	,049	,267	5,417	,000
	Capacidade de Liderança	-,020	,042	-,026	-,483	,629
	Relações de Liderança	,123	,056	,114	2,209	,028
	Desejo de Liderança	-,035	,043	-,041	-,818	,414
	Cargos de Comando	-,019	,043	-,023	-,456	,648
	Trabalho em Equipe	-,044	,047	-,047	-,940	,348

Perceção da Liderança na Sala de Aula	-,013	,025	-,030	-,499	,618
Perceção da Liderança/Comunicação	,003	,024	,007	,120	,905
Liderança na Sala de Aula	,046	,034	,083	1,335	,183
Liderança/Comunicação	-,025	,030	-,050	-,840	,401
Conhecimento	-,005	,015	-,017	-,329	,742
Qual a sua idade? Contínuo	,010	,020	,039	,500	,617
Qual o seu género?	,175	,211	,040	,829	,408
É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?	,282	,392	,036	,718	,473
É ou já foi Coordenador de Departamento?	-,030	,218	-,007	-,138	,891
É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?	,076	,226	,018	,336	,737
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?	-,029	,242	-,006	-,121	,904
É ou já foi Diretor de Turma?	,114	,464	,012	,245	,807
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?	-,285	,517	-,029	-,552	,582
É ou já foi Diretor de Curso?	-,042	,294	-,008	-,144	,885
Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação	-,067	,212	-,015	-,315	,753
No total quantos anos de serviço tem?	-,315	,294	-,078	-1,070	,285
Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens	,157	,078	,095	2,011	,045
Qual a sua situação profissional?	,251	,309	,048	,810	,419

a. Variável Dependente: PREOCUPAÇÕES

Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- PREOCUPAÇÕES,</li> <li>- É ou já foi Coordenador de Departamento?</li> <li>- Cargos de Comando,</li> <li>- É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?</li> <li>- Qual o seu género?</li> <li>- Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação,</li> <li>- É ou já foi Diretor de Turma?</li> <li>- Desejo de Liderança,</li> <li>- Perceção da Liderança na Sala de Aula,</li> <li>- É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?</li> <li>- É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?</li> <li>- Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens,</li> <li>- PERCEÇÕES,</li> <li>- Trabalho em Equipa,</li> <li>- Conhecimento,</li> <li>- Relações de Liderança,</li> <li>- É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?</li> <li>- Liderança/Comunicação,</li> <li>- Qualidades do Líder,</li> <li>- RELAÇÃO,</li> <li>- Capacidade de Liderança,</li> <li>- É ou já foi Diretor de Curso?</li> <li>- Qual a sua situação profissional?</li> <li>- CAPACIDADE,</li> <li>- No total quantos anos de serviço tem?</li> <li>- Perceção da Liderança/Comunicação,</li> <li>- Liderança na Sala de Aula,</li> <li>- RELEVÂNCIA,</li> <li>- Qual a sua idade? Contínuo<sup>b</sup></li> </ul>		Inserir

a. Variável Dependente: INTERVENÇÃO

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

## Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,517 <sup>a</sup>	,267	,204	3,483

a. Preditores: (Constante), PREOCUPAÇÕES, É ou já foi Coordenador de Departamento? Cargos de Comando, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? Qual o seu género? Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação, É ou já foi Diretor de Turma? Desejo de Liderança, Perceção da Liderança na Sala de Aula, É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens, PERCEÇÕES, Trabalho em Equipa, Conhecimento, Relações de Liderança, É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? Liderança/Comunicação, Qualidades do Líder, RELAÇÃO, Capacidade de Liderança, É ou já foi Diretor de Curso? Qual a sua situação profissional? CAPACIDADE, No total quantos anos de serviço tem? Perceção da Liderança/Comunicação, Liderança na Sala de Aula, RELEVÂNCIA, Qual a sua idade?

ANOVA<sup>a</sup>

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	1501,372	29	51,771	4,267	,000 <sup>b</sup>
	Resíduo	4124,801	340	12,132		
	Total	5626,173	369			

a. Variável Dependente: INTERVENÇÃO

b. Preditores: (Constante), PREOCUPAÇÕES, É ou já foi Coordenador de Departamento? Cargos de Comando, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? Qual o seu género? Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação, É ou já foi Diretor de Turma? Desejo de Liderança, Perceção da Liderança na Sala de Aula, É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens, PERCEÇÕES, Trabalho em Equipa, Conhecimento, Relações de Liderança, É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? Liderança/Comunicação, Qualidades do Líder, RELAÇÃO, Capacidade de Liderança, É ou já foi Diretor de Curso? Qual a sua situação profissional? CAPACIDADE, No total quantos anos de serviço tem? Perceção da Liderança/Comunicação, Liderança na Sala de Aula, RELEVÂNCIA, Qual a sua idade?

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	8,435	5,126		1,645	,101
	RELEVÂNCIA	,066	,083	,055	,787	,432
	PERCEÇÕES	,026	,086	,016	,301	,764
	CAPACIDADE	,285	,099	,173	2,883	,004
	RELAÇÃO	,033	,089	,022	,376	,707
	Qualidades do Líder	,037	,105	,019	,355	,723
	Capacidade de Liderança	,086	,085	,058	1,015	,311
	Relações de Liderança	-,131	,114	-,062	-1,150	,251
	Desejo de Liderança	,084	,088	,050	,952	,342
	Cargos de Comando	,149	,087	,089	1,716	,087
	Trabalho em Equipa	-,039	,096	-,021	-,401	,689

Perceção da Liderança na Sala de Aula	-,087	,051	-,107	-1,699	,090
Perceção da Liderança/Comunicação	,057	,048	,075	1,191	,235
Liderança na Sala de Aula	,039	,070	,037	,561	,575
Liderança/Comunicação	,092	,061	,094	1,508	,132
Conhecimento	,041	,031	,072	1,333	,184
Qual a sua idade? Contínuo	-,059	,040	-,119	-1,470	,143
Qual o seu género?	-,962	,428	-,112	-2,247	,025
É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?	-2,352	,791	-,154	-2,973	,003
É ou já foi Coordenador de Departamento?	-,522	,444	-,062	-1,177	,240
É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?	-,007	,462	-,001	-,015	,988
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?	,138	,494	,014	,279	,781
É ou já foi Diretor de Turma?	-1,103	,946	-,059	-1,166	,244
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?	,923	1,056	,048	,874	,383
É ou já foi Diretor de Curso?	-,098	,601	-,009	-,164	,870
Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação	-,957	,430	-,110	-2,225	,027
No total quantos anos de serviço tem?	-,051	,601	-,006	-,084	,933
Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens	-,103	,160	-,032	-,645	,520
Qual a sua situação profissional?	,609	,631	,060	,964	,336
PREOCUPAÇÕES	,316	,109	,162	2,890	,004

a. Variável Dependente: INTERVENÇÃO

Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- INTERVENÇÃO,</li> <li>- É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?</li> <li>- Trabalho em Equipa,</li> <li>- É ou já foi Diretor de Curso?</li> <li>- Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens, - Qualidades do Líder,</li> <li>- Perceção da Liderança/Comunicação,</li> <li>- É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?</li> <li>- É ou já foi Diretor de Turma?</li> <li>- Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação,</li> <li>- Cargos de Comando,</li> <li>- Conhecimento,</li> <li>- Qual o seu género?</li> <li>- É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?</li> <li>- Relações de Liderança,</li> <li>- Liderança na Sala de Aula,</li> <li>- É ou já foi Coordenador de Departamento?</li> <li>- Desejo de Liderança,</li> <li>- RELAÇÃO,</li> <li>- É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?</li> <li>- PREOCUPAÇÕES,</li> <li>- Qual a sua situação profissional?</li> <li>- Capacidade de Liderança,</li> <li>- CAPACIDADE,</li> <li>- No total quantos anos de serviço tem?</li> <li>- Liderança/Comunicação,</li> <li>- Perceção da Liderança na Sala de Aula,</li> <li>- RELEVÂNCIA,</li> <li>- Qual a sua idade? Contínuo<sup>b</sup></li> </ul>		Inserir

a. Variável Dependente: PERCEÇÕES

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

## Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,472 <sup>a</sup>	,223	,157	2,193

a. Preditores: (Constante), INTERVENÇÃO, É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? Trabalho em Equipa, É ou já foi Diretor de Curso? Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens, Qualidades do Líder, Percepção da Liderança/Comunicação, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? É ou já foi Diretor de Turma? Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação, Cargos de Comando, Conhecimento, Qual o seu género? É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? Relações de Liderança, Liderança na Sala de Aula, É ou já foi Coordenador de Departamento? Desejo de Liderança, RELAÇÃO, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? PREOCUPAÇÕES, Qual a sua situação profissional? Capacidade de Liderança, CAPACIDADE, No total quantos anos de serviço tem? Liderança/Comunicação, Percepção da Liderança na Sala de Aula, RELEVÂNCIA, Qual a sua idade?

ANOVA<sup>a</sup>

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	469,160	29	16,178	3,363	,000 <sup>b</sup>
	Resíduo	1635,816	340	4,811		
	Total	2104,976	369			

a. Variável Dependente: PERCEÇÕES

b. Preditores: (Constante), INTERVENÇÃO, É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? Trabalho em Equipa, É ou já foi Diretor de Curso? Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens, Qualidades do Líder, Percepção da Liderança/Comunicação, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? É ou já foi Diretor de Turma? Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação, Cargos de Comando, Conhecimento, Qual o seu género? É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? Relações de Liderança, Liderança na Sala de Aula, É ou já foi Coordenador de Departamento? Desejo de Liderança, RELAÇÃO, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? PREOCUPAÇÕES, Qual a sua situação profissional? Capacidade de Liderança, CAPACIDADE, No total quantos anos de serviço tem? Liderança/Comunicação, Percepção da Liderança na Sala de Aula, RELEVÂNCIA, Qual a sua idade?

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	2,946	3,237		,910	,363
	RELEVÂNCIA	,052	,052	,070	,982	,327
	CAPACIDADE	,074	,063	,074	1,181	,238
	RELAÇÃO	,151	,055	,163	2,743	,006
	Qualidades do Líder	,208	,065	,174	3,183	,002
	Capacidade de Liderança	,049	,054	,054	,914	,361
	Relações de Liderança	,086	,072	,067	1,204	,229
	Desejo de Liderança	,016	,056	,015	,283	,778
	Cargos de Comando	,181	,054	,177	3,353	,001
	Trabalho em Equipa	,041	,061	,037	,681	,496
	Percepção da Liderança na Sala de Aula	,011	,032	,023	,352	,725

Perceção da Liderança/Comunicação	,052	,030	,111	1,713	,088
Liderança na Sala de Aula	,031	,044	,046	,692	,489
Liderança/Comunicação	-,001	,039	-,002	-,026	,979
Conhecimento	-,050	,019	-,141	-2,567	,011
Qual a sua idade? Contínuo	,012	,025	,039	,467	,641
Qual o seu género?	,041	,272	,008	,151	,880
É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?	,292	,504	,031	,578	,564
É ou já foi Coordenador de Departamento?	-,311	,279	-,060	-1,112	,267
É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?	,230	,291	,045	,791	,430
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?	-,303	,311	-,050	-,974	,331
É ou já foi Diretor de Turma?	-,061	,597	-,005	-,102	,919
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?	-,608	,665	-,052	-,914	,361
É ou já foi Diretor de Curso?	-,112	,378	-,017	-,296	,767
Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação	,146	,273	,027	,534	,594
No total quantos anos de serviço tem? 2 Categorias	-,100	,379	-,021	-,264	,792
Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens	-,067	,101	-,034	-,667	,505
Qual a sua situação profissional?	-,453	,397	-,073	-1,141	,255
PREOCUPAÇÕES	,028	,070	,024	,408	,684
INTERVENÇÃO	,010	,034	,017	,301	,764

a. Variável Dependente: PERCEÇÕES

Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- PERCEÇÕES,</li> <li>- É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?</li> <li>- Capacidade de Liderança,</li> <li>- Conhecimento,</li> <li>- É ou já foi Diretor de Curso?</li> <li>- É ou já foi Diretor de Turma?</li> <li>- Qual o seu género?</li> <li>- Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação,</li> <li>- É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?</li> <li>- Perceção da Liderança na Sala de Aula,</li> <li>- Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens,</li> <li>- É ou já foi Coordenador de Departamento?</li> <li>- Desejo de Liderança,</li> <li>- PREOCUPAÇÕES,</li> <li>- Cargos de Comando,</li> <li>- Trabalho em Equipa,</li> <li>- INTERVENÇÃO,</li> <li>- É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?</li> <li>- Relações de Liderança,</li> <li>- Qualidades do Líder,</li> <li>- RELAÇÃO,</li> <li>- É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?</li> <li>- Liderança/Comunicação,</li> <li>- Qual a sua situação profissional?</li> <li>- No total quantos anos de serviço tem?</li> <li>- Perceção da Liderança/Comunicação,</li> <li>- Liderança na Sala de Aula,</li> <li>- RELEVÂNCIA,</li> <li>- Qual a sua idade? Contínuo<sup>b</sup></li> </ul>		Inserir

a. Variável Dependente: CAPACIDADE

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

## Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,647 <sup>a</sup>	,418	,369	1,889

a. Preditores: (Constante), PERCEÇÕES, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? Capacidade de Liderança, Conhecimento, É ou já foi Diretor de Curso? É ou já foi Diretor de Turma? Qual o seu gênero?, Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação, É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? Percepção da Liderança na Sala de Aula, Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens, É ou já foi Coordenador de Departamento? Desejo de Liderança, PREOCUPAÇÕES, Cargos de Comando, Trabalho em Equipe, INTERVENÇÃO, É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? Relações de Liderança, Qualidades do Líder, RELAÇÃO, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? Liderança/Comunicação, Qual a sua situação profissional? No total quantos anos de serviço tem? Percepção da Liderança/Comunicação, Liderança na Sala de Aula, RELEVÂNCIA, Qual a sua idade?

ANOVA<sup>a</sup>

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	872,539	29	30,088	8,429	,000 <sup>b</sup>
	Resíduo	1213,680	340	3,570		
	Total	2086,219	369			

a. Variável Dependente: CAPACIDADE

b. Preditores: (Constante), PERCEÇÕES, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? Capacidade de Liderança, Conhecimento, É ou já foi Diretor de Curso? É ou já foi Diretor de Turma? Qual o seu gênero?, Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação, É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? Percepção da Liderança na Sala de Aula, Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens, É ou já foi Coordenador de Departamento? Desejo de Liderança, PREOCUPAÇÕES, Cargos de Comando, Trabalho em Equipe, INTERVENÇÃO, É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? Relações de Liderança, Qualidades do Líder, RELAÇÃO, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? Liderança/Comunicação, Qual a sua situação profissional? No total quantos anos de serviço tem? Percepção da Liderança/Comunicação, Liderança na Sala de Aula, RELEVÂNCIA, Qual a sua idade?

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	-2,436	2,789		-,873	,383
	RELEVÂNCIA	,225	,044	,309	5,164	,000
	RELAÇÃO	,036	,048	,039	,748	,455
	Qualidades do Líder	,018	,057	,015	,318	,751
	Capacidade de Liderança	,016	,046	,017	,341	,733
	Relações de Liderança	,098	,062	,077	1,593	,112
	Desejo de Liderança	-,048	,048	-,046	-,992	,322
	Cargos de Comando	,151	,047	,149	3,246	,001
	Trabalho em Equipe	,104	,052	,094	2,008	,045
	Percepção da Liderança na Sala de Aula	,014	,028	,028	,493	,623
	Percepção da Liderança/Comunicação	,007	,026	,014	,253	,801

Liderança na Sala de Aula	,076	,038	,116	2,011	,045
Liderança/Comunicação	,005	,033	,009	,157	,875
Conhecimento	,035	,017	,100	2,102	,036
Qual a sua idade? Contínuo	-,016	,022	-,052	-,722	,471
Qual o seu género?	,119	,234	,023	,511	,610
É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?	-,709	,433	-,076	-1,637	,102
É ou já foi Coordenador de Departamento?	,097	,241	,019	,402	,688
É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?	,202	,250	,040	,807	,420
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?	,242	,268	,040	,904	,367
É ou já foi Diretor de Turma?	,597	,513	,053	1,162	,246
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?	,270	,573	,023	,471	,638
É ou já foi Diretor de Curso?	-,607	,324	-,093	-1,871	,062
Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação	-,089	,235	-,017	-,379	,705
No total quantos anos de serviço tem?	,104	,326	,022	,318	,750
Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens	,073	,087	,037	,838	,402
Qual a sua situação profissional?	,033	,343	,005	,096	,923
PREOCUPAÇÕES	,055	,060	,046	,922	,357
INTERVENÇÃO	,084	,029	,138	2,883	,004
PERCEÇÕES	,055	,047	,055	1,181	,238

a. Variável Dependente: CAPACIDADE

Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CAPACIDADE,</li> <li>- Qual o seu género?</li> <li>- É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?</li> <li>- É ou já foi Coordenador de Departamento?</li> <li>- Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação,</li> <li>- Desejo de Liderança,</li> <li>- É ou já foi Diretor de Turma?</li> <li>- Perceção da Liderança na Sala de Aula,</li> <li>- Qualidades do Líder,</li> <li>- É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?</li> <li>- É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?</li> <li>- Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens,</li> <li>- Cargos de Comando,</li> <li>- Trabalho em Equipa,</li> <li>- PERCEÇÕES,</li> <li>- Relações de Liderança,</li> <li>- Conhecimento,</li> <li>- É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?</li> <li>- INTERVENÇÃO,</li> <li>- Capacidade de Liderança,</li> <li>- Liderança/Comunicação,</li> <li>- PREOCUPAÇÕES,</li> <li>- É ou já foi Diretor de Curso?</li> <li>- Qual a sua situação profissional?</li> <li>- No total quantos anos de serviço tem?</li> <li>- Perceção da Liderança/Comunicação,</li> <li>- Liderança na Sala de Aula,</li> <li>- RELEVÂNCIA,</li> <li>- Qual a sua idade? Contínuo<sup>b</sup></li> </ul>		Inserir

a. Variável Dependente: RELAÇÃO

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

## Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,606 <sup>a</sup>	,367	,313	2,134

a. Preditores: (Constante), CAPACIDADE, Qual o seu género? É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? É ou já foi Coordenador de Departamento? Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação, Desejo de Liderança, É ou já foi Diretor de Turma? Perceção da Liderança na Sala de Aula, Qualidades do Líder, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens, Cargos de Comando, Trabalho em Equipa, PERCEÇÕES, Relações de Liderança, Conhecimento, É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? INTERVENÇÃO, Capacidade de Liderança, Liderança/Comunicação, PREOCUPAÇÕES, É ou já foi Diretor de Curso? Qual a sua situação profissional? No total quantos anos de serviço tem? Perceção da Liderança Comunicação, Liderança na Sala de Aula, RELEVÂNCIA, Qual a sua idade?

ANOVA<sup>a</sup>

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	898,719	29	30,990	6,806	,000 <sup>b</sup>
	Resíduo	1548,149	340	4,553		
	Total	2446,868	369			

a. Variável Dependente: RELAÇÃO

b Preditores: (Constante), CAPACIDADE, Qual o seu género? É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? É ou já foi Coordenador de Departamento? Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação, Desejo de Liderança, É ou já foi Diretor de Turma? Perceção da Liderança na Sala de Aula, Qualidades do Líder, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens, Cargos de Comando, Trabalho em Equipa, PERCEÇÕES, Relações de Liderança, Conhecimento, É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? INTERVENÇÃO, Capacidade de Liderança, Liderança/Comunicação, PREOCUPAÇÕES, É ou já foi Diretor de Curso? Qual a sua situação profissional? No total quantos anos de serviço tem? Perceção da Liderança Comunicação, Liderança na Sala de Aula, RELEVÂNCIA, Qual a sua idade?

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	,347	3,153		,110	,913
	RELEVÂNCIA	,255	,049	,322	5,174	,000
	Qualidades do Líder	-,024	,064	-,018	-,367	,714
	Capacidade de Liderança	,050	,052	,051	,966	,335
	Relações de Liderança	,134	,070	,096	1,924	,055
	Desejo de Liderança	,085	,054	,077	1,580	,115
	Cargos de Comando	,077	,053	,070	1,440	,151
	Trabalho em Equipa	-,124	,059	-,103	-2,121	,035
	Perceção da Liderança na Sala de Aula	-,066	,031	-,122	-2,087	,038
	Perceção da Liderança/Comunicação	-,016	,030	-,031	-,527	,599
	Liderança na Sala de Aula	,086	,043	,121	2,016	,045
	Liderança/Comunicação	,025	,038	,039	,667	,505

Conhecimento	,006	,019	,017	,334	,739
Qual a sua idade? Contínuo	,030	,025	,091	1,200	,231
Qual o seu género?	-,246	,264	-,043	-,932	,352
É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?	,052	,491	,005	,105	,916
É ou já foi Coordenador de Departamento?	,004	,272	,001	,015	,988
É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?	-,185	,283	-,034	-,656	,512
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?	,206	,302	,031	,681	,497
É ou já foi Diretor de Turma?	1,343	,576	,109	2,330	,020
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?	,505	,647	,040	,781	,435
É ou já foi Diretor de Curso?	-,247	,368	-,035	-,672	,502
Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação	,227	,265	,040	,856	,392
No total quantos anos de serviço tem?	-,415	,368	-,080	-1,128	,260
Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens	,166	,098	,078	1,693	,091
Qual a sua situação profissional?	-,340	,387	-,051	-,877	,381
PREOCUPAÇÕES	,003	,068	,002	,041	,968
INTERVENÇÃO	,012	,033	,019	,376	,707
PERCEÇÕES	,143	,052	,133	2,743	,006
CAPACIDADE	,046	,061	,042	,748	,455

a. Variável Dependente: RELAÇÃO

Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No total quantos anos de serviço tem?</li> <li>- Trabalho em Equipa,</li> <li>- É ou já foi Diretor de Curso?</li> <li>- INTERVENÇÃO,</li> <li>- Perceção da Liderança na Sala de Aula,</li> <li>- Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens,</li> <li>- PERCEÇÕES,</li> <li>- É ou já foi Diretor de Turma?</li> <li>- Qual o seu género?</li> <li>- Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação,</li> <li>- Desejo de Liderança,</li> <li>- É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?</li> <li>- Capacidade de Liderança,</li> <li>- Conhecimento,</li> <li>- É ou já foi Coordenador de Departamento?</li> <li>- Cargos de Comando,</li> <li>- É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?</li> <li>- PREOCUPAÇÕES,</li> <li>- Relações de Liderança,</li> <li>- RELAÇÃO,</li> <li>- É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?</li> <li>- É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?</li> <li>- Liderança/Comunicação,</li> <li>- CAPACIDADE,</li> <li>- Qual a sua situação profissional?</li> <li>- Perceção da Liderança/Comunicação,</li> <li>- Liderança na Sala de Aula,</li> <li>- RELEVÂNCIA,</li> <li>- Qual a sua idade? Contínuo<sup>b</sup></li> </ul>		Inserir

a. Variável Dependente: Qualidades do Líder

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

## Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,504 <sup>a</sup>	,254	,190	1,798

a. Preditores: (Constante), No total quantos anos de serviço tem? Trabalho em Equipa, É ou já foi Diretor de Curso? INTERVENÇÃO, Percepção da Liderança na Sala de Aula, Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens, PERCEÇÕES, É ou já foi Diretor de Turma? Qual o seu género? Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação, Desejo de Liderança, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? Capacidade de Liderança, Conhecimento, É ou já foi Coordenador de Departamento? Cargos de Comando, É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? PREOCUPAÇÕES, Relações de Liderança, RELAÇÃO, É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? Liderança/Comunicação, CAPACIDADE, Qual a sua situação profissional? Percepção da Liderança/Comunicação, Liderança na Sala de Aula, RELEVÂNCIA, Qual a sua idade?

ANOVA<sup>a</sup>

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	373,789	29	12,889	3,989	,000 <sup>b</sup>
	Resíduo	1098,614	340	3,231		
	Total	1472,403	369			

a. Variável Dependente: Qualidades do Líder

b. Preditores: (Constante), No total quantos anos de serviço tem? Trabalho em Equipa, É ou já foi Diretor de Curso? INTERVENÇÃO, Percepção da Liderança na Sala de Aula, Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens, PERCEÇÕES, É ou já foi Diretor de Turma? Qual o seu género? Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação, Desejo de Liderança, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? Capacidade de Liderança, Conhecimento, É ou já foi Coordenador de Departamento? Cargos de Comando, É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? PREOCUPAÇÕES, Relações de Liderança, RELAÇÃO, É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? Liderança/Comunicação, CAPACIDADE, Qual a sua situação profissional? Percepção da Liderança/Comunicação, Liderança na Sala de Aula, RELEVÂNCIA, Qual a sua idade?

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	13,847	2,548		5,435	,000
	RELEVÂNCIA	,018	,043	,029	,409	,683
	PREOCUPAÇÕES	,297	,055	,297	5,417	,000
	INTERVENÇÃO	,010	,028	,019	,355	,723
	PERCEÇÕES	,139	,044	,167	3,183	,002
	CAPACIDADE	,016	,052	,020	,318	,751
	RELAÇÃO	-,017	,046	-,022	-,367	,714
	Capacidade de Liderança	-,108	,044	-,141	-2,474	,014
	Relações de Liderança	,015	,059	,014	,248	,804
	Desejo de Liderança	-,032	,046	-,037	-,704	,482
	Trabalho em Equipa	,010	,050	,011	,208	,835
	Cargos de Comando	-,036	,045	-,043	-,811	,418

Perceção da Liderança na Sala de Aula	,026	,027	,062	,977	,329
Perceção da Liderança/Comunicação	-,014	,025	-,035	-,551	,582
Liderança na Sala de Aula	,013	,036	,023	,351	,726
Liderança/Comunicação	-,029	,032	-,057	-,900	,369
Conhecimento	,016	,016	,055	1,021	,308
Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens	-,154	,082	-,093	-1,870	,062
Qual a sua idade?	-,019	,021	-,074	-,907	,365
Qual o seu género?	,198	,222	,045	,891	,373
É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?	-,174	,413	-,022	-,421	,674
É ou já foi Coordenador de Departamento?	,143	,229	,033	,622	,535
É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?	,028	,238	,007	,117	,907
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?	-,074	,255	-,014	-,289	,773
É ou já foi Diretor de Turma?	,283	,489	,030	,578	,564
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?	-,395	,545	-,040	-,725	,469
É ou já foi Diretor de Curso?	,556	,309	,101	1,802	,072
Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação	,461	,222	,104	2,077	,039
Qual a sua situação profissional?	,646	,324	,125	1,992	,047
No total quantos anos de serviço tem?	-,132	,310	-,033	-,426	,670

a. Variável Dependente: Qualidades do Líder

Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualidades do Líder,</li> <li>- É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?</li> <li>- É ou já foi Diretor de Curso?</li> <li>- É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?</li> <li>- Cargos de Comando,</li> <li>- Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens,</li> <li>- Perceção da Liderança/Comunicação,</li> <li>- É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?</li> <li>- Relações de Liderança,</li> <li>- Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação,</li> <li>- É ou já foi Diretor de Turma?</li> <li>- Qual o seu género?</li> <li>- Conhecimento,</li> <li>- Liderança na Sala de Aula,</li> <li>- Trabalho em Equipa,</li> <li>- É ou já foi Coordenador de Departamento?</li> <li>- INTERVENÇÃO,</li> <li>- PERCEÇÕES,</li> <li>- Desejo de Liderança,</li> <li>- É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?</li> <li>- RELAÇÃO,</li> <li>- PREOCUPAÇÕES,</li> <li>- Qual a sua situação profissional?</li> <li>- CAPACIDADE,</li> <li>- No total quantos anos de serviço tem?</li> <li>- Liderança/Comunicação,</li> <li>- Perceção da Liderança na Sala de Aula,</li> <li>- RELEVÂNCIA,</li> <li>- Qual a sua idade? Contínuo<sup>b</sup></li> </ul>		Inserir

a. Variável Dependente: Capacidade de Liderança

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

## Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,579 <sup>a</sup>	,335	,278	2,214

a. Preditores: (Constante), Qualidades do Líder, É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? É ou já foi Diretor de Curso? É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? Cargos de Comando, Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens, Percepção da Liderança/Comunicação, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? Relações de Liderança, Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação, É ou já foi Diretor de Turma? Qual o seu género? Conhecimento, Liderança na Sala de Aula, Trabalho em Equipa, É ou já foi Coordenador de Departamento? INTERVENÇÃO, PERCEÇÕES, Desejo de Liderança, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? RELAÇÃO, PREOCUPAÇÕES, Qual a sua situação profissional? CAPACIDADE, No total quantos anos de serviço tem? Liderança/Comunicação, Percepção da Liderança na Sala de Aula, RELEVÂNCIA, Qual a sua idade?

ANOVA<sup>a</sup>

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	838,972	29	28,930	5,902	,000 <sup>b</sup>
	Resíduo	1666,639	340	4,902		
	Total	2505,611	369			

a. Variável Dependente: Capacidade de Liderança

b. Preditores: (Constante), Qualidades do Líder, É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? É ou já foi Diretor de Curso? É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? Cargos de Comando, Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens, Percepção da Liderança/Comunicação, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? Relações de Liderança, Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação, É ou já foi Diretor de Turma? Qual o seu género? Conhecimento, Liderança na Sala de Aula, Trabalho em Equipa, É ou já foi Coordenador de Departamento? INTERVENÇÃO, PERCEÇÕES, Desejo de Liderança, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? RELAÇÃO, PREOCUPAÇÕES, Qual a sua situação profissional? CAPACIDADE, No total quantos anos de serviço tem? Liderança/Comunicação, Percepção da Liderança na Sala de Aula, RELEVÂNCIA, Qual a sua idade?

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	12,290	3,203		3,837	,000
	RELEVÂNCIA	-,089	,053	-,111	-1,680	,094
	PREOCUPAÇÕES	-,034	,070	-,026	-,483	,629
	INTERVENÇÃO	,035	,034	,052	1,015	,311
	PERCEÇÕES	,050	,055	,046	,914	,361
	CAPACIDADE	,022	,064	,020	,341	,733
	RELAÇÃO	,054	,056	,054	,966	,335
	Relações de Liderança	-,315	,071	-,224	-4,455	,000
	Desejo de Liderança	,060	,056	,053	1,069	,286
	Trabalho em Equipa	,213	,060	,175	3,542	,000
	Cargos de Comando	,118	,055	,106	2,149	,032
	Percepção da Liderança na Sala de Aula	,059	,033	,107	1,794	,074

Perceção da Liderança/Comunicação	,000	,031	,000	,006	,995
Liderança na Sala de Aula	-,193	,043	-,268	-4,439	,000
Liderança/Comunicação	-,011	,039	-,017	-,282	,778
Conhecimento	,023	,020	,061	1,185	,237
Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens	-,182	,101	-,084	-1,790	,074
Qual a sua idade? Contínuo	,024	,026	,074	,953	,341
Qual o seu género?	,479	,273	,083	1,754	,080
É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?	,100	,509	,010	,196	,845
É ou já foi Coordenador de Departamento?	,587	,281	,105	2,091	,037
É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?	-,093	,293	-,017	-,317	,751
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?	,015	,314	,002	,047	,963
É ou já foi Diretor de Turma?	,443	,602	,036	,736	,463
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?	1,265	,668	,099	1,894	,059
É ou já foi Diretor de Curso?	,165	,382	,023	,432	,666
Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação	-,276	,275	-,048	-1,005	,316
Qual a sua situação profissional?	-,239	,402	-,035	-,595	,552
No total quantos anos de serviço tem?	-,187	,382	-,036	-,490	,624
Qualidades do Líder	-,164	,066	-,126	-2,474	,014

a. Variável Dependente: Capacidade de Liderança

Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidade de Liderança,</li> <li>- É ou já foi Diretor de Turma?</li> <li>- INTERVENÇÃO,</li> <li>- Perceção da Liderança na Sala de Aula,</li> <li>- É ou já foi Diretor de Curso?</li> <li>- É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?</li> <li>- Qual o seu género?</li> <li>- PERCEÇÕES,</li> <li>- Desejo de Liderança,</li> <li>- Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação,</li> <li>- É ou já foi Coordenador de Departamento?</li> <li>Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens,</li> <li>- É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?</li> <li>- Conhecimento,</li> <li>- Cargos de Comando,</li> <li>- Qualidades do Líder,</li> <li>- Trabalho em Equipa,</li> <li>- É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?</li> <li>- RELAÇÃO,</li> <li>- PREOCUPAÇÕES,</li> <li>- É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?</li> <li>- Liderança/Comunicação,</li> <li>Qual a sua situação profissional?</li> <li>- CAPACIDADE,</li> <li>No total quantos anos de serviço tem?</li> <li>- Perceção da Liderança/Comunicação,</li> <li>- Liderança na Sala de Aula,</li> <li>- RELEVÂNCIA,</li> <li>- Qual a sua idade? Contínuo<sup>b</sup></li> </ul>		Inserir

a. Variável Dependente: Relações de Liderança

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

## Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,517 <sup>a</sup>	,267	,204	1,653

a. Preditores: (Constante), Capacidade de Liderança, É ou já foi Diretor de Turma? INTERVENÇÃO, Percepção da Liderança na Sala de Aula, É ou já foi Diretor de Curso? É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? Qual o seu género? PERCEÇÕES, Desejo de Liderança, Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação, É ou já foi Coordenador de Departamento? Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens, É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? Conhecimento, Cargos de Comando, Qualidades do Líder, Trabalho em Equipa, É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? RELAÇÃO, PREOCUPAÇÕES, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? Liderança/Comunicação, Qual a sua situação profissional? CAPACIDADE, No total quantos anos de serviço tem? 2 Categorias, Percepção da Liderança/Comunicação, Liderança na Sala de Aula, RELEVÂNCIA, Qual a sua idade?

ANOVA<sup>a</sup>

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	338,407	29	11,669	4,271	,000 <sup>b</sup>
	Resíduo	929,001	340	2,732		
	Total	1267,408	369			

a. Variável Dependente: Relações de Liderança

b. Preditores: (Constante), Capacidade de Liderança, É ou já foi Diretor de Turma? INTERVENÇÃO, Percepção da Liderança na Sala de Aula, É ou já foi Diretor de Curso? É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? Qual o seu género? PERCEÇÕES, Desejo de Liderança, Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação, É ou já foi Coordenador de Departamento? Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens, É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? Conhecimento, Cargos de Comando, Qualidades do Líder, Trabalho em Equipa, É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? RELAÇÃO, PREOCUPAÇÕES, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? Liderança/Comunicação, Qual a sua situação profissional? CAPACIDADE, No total quantos anos de serviço tem? 2 Categorias, Percepção da Liderança/Comunicação, Liderança na Sala de Aula, RELEVÂNCIA, Qual a sua idade?

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	11,399	2,363		4,824	,000
	RELEVÂNCIA	-,083	,039	-,146	-2,115	,035
	PREOCUPAÇÕES	,115	,052	,124	2,209	,028
	INTERVENÇÃO	-,030	,026	-,062	-1,150	,251
	PERCEÇÕES	,049	,041	,063	1,204	,229
	CAPACIDADE	,075	,047	,097	1,593	,112
	RELAÇÃO	,080	,042	,112	1,924	,055
	Desejo de Liderança	,136	,041	,170	3,280	,001
	Trabalho em Equipa	-,131	,045	-,151	-2,900	,004
	Cargos de Comando	-,017	,041	-,021	-,409	,683
	Percepção da Liderança na Sala de Aula	,004	,024	,009	,149	,882
	Percepção da Liderança/Comunicação	,008	,023	,021	,337	,736

Liderança na Sala de Aula	-,007	,033	-,013	-,201	,841
Liderança/Comunicação	,014	,029	,029	,467	,641
Conhecimento	,013	,015	,047	,874	,383
Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens	-,069	,076	-,045	-,910	,364
Qual a sua idade?	-,048	,019	-,205	-2,545	,011
Qual o seu género?	1,204E-5	,205	,000	,000	1,000
É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?	-,419	,380	-,058	-1,103	,271
É ou já foi Coordenador de Departamento?	,258	,211	,065	1,224	,222
É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?	-,183	,219	-,047	-,836	,404
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?	,097	,234	,021	,416	,678
É ou já foi Diretor de Turma?	-,461	,449	-,052	-1,027	,305
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?	,148	,501	,016	,294	,769
É ou já foi Diretor de Curso?	,075	,285	,015	,261	,794
Qual a sua habilitação literária? 2 categorias: Graduação e Pós-graduação	,195	,205	,047	,951	,342
Qual a sua situação profissional?	,112	,300	,023	,372	,710
No total quantos anos de serviço tem? 2 Categorias	,373	,285	,100	1,312	,190
Qualidades do Líder	,012	,050	,013	,248	,804
Capacidade de Liderança	-,175	,039	-,247	-4,455	,000

a. Variável Dependente: Relações de Liderança

Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relações de Liderança,</li> <li>- Perceção da Liderança na Sala de Aula,</li> <li>- É ou já foi Diretor de Turma?</li> <li>- É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?</li> <li>- Qual o seu género?</li> <li>- É ou já foi Coordenador de Departamento?</li> <li>- INTERVENÇÃO,</li> <li>- Qualidades do Líder,</li> <li>- Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens,</li> <li>- É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?</li> <li>- Cargos de Comando,</li> <li>- É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?</li> <li>- Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação,</li> <li>- Conhecimento,</li> <li>- Trabalho em Equipa,</li> <li>- PERCEÇÕES,</li> <li>- É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?</li> <li>- Liderança na Sala de Aula,</li> <li>- É ou já foi Diretor de Curso?</li> <li>- PREOCUPAÇÕES,</li> <li>- RELAÇÃO,</li> <li>- Qual a sua situação profissional?</li> <li>- Capacidade de Liderança,</li> <li>- CAPACIDADE,</li> <li>- Liderança/Comunicação,</li> <li>- No total quantos anos de serviço tem?</li> <li>- Perceção da Liderança/Comunicação,</li> <li>- RELEVÂNCIA,</li> <li>- Qual a sua idade? Contínuo<sup>b</sup></li> </ul>		Inserir

a. Variável Dependente: Desejo de Liderança

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

## Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,468 <sup>a</sup>	,219	,152	2,133

a. Preditores: (Constante), Relações de Liderança, Percepção da Liderança na Sala de Aula, É ou já foi Diretor de Turma? É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? Qual o seu género? É ou já foi Coordenador de Departamento? INTERVENÇÃO, Qualidades do Líder, Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? Cargos de Comando, É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação, Conhecimento, Trabalho em Equipa, PERCEÇÕES, É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? Liderança na Sala de Aula, É ou já foi Diretor de Curso? PREOCUPAÇÕES, RELAÇÃO, Qual a sua situação profissional? Capacidade de Liderança, CAPACIDADE, Liderança/Comunicação, No total quantos anos de serviço tem? 2 Categorias, Percepção da Liderança/Comunicação, RELEVÂNCIA, Qual a sua idade?

ANOVA<sup>a</sup>

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	433,390	29	14,944	3,285	,000 <sup>b</sup>
	Resíduo	1546,599	340	4,549		
	Total	1979,989	369			

a. Variável Dependente: Desejo de Liderança

b. Preditores: (Constante), Relações de Liderança, Percepção da Liderança na Sala de Aula, É ou já foi Diretor de Turma? É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? Qual o seu género? É ou já foi Coordenador de Departamento? INTERVENÇÃO, Qualidades do Líder, Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? Cargos de Comando, É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação, Conhecimento, Trabalho em Equipa, PERCEÇÕES, É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? Liderança na Sala de Aula, É ou já foi Diretor de Curso? PREOCUPAÇÕES, RELAÇÃO, Qual a sua situação profissional? Capacidade de Liderança, CAPACIDADE, Liderança/Comunicação, No total quantos anos de serviço tem? 2 Categorias, Percepção da Liderança/Comunicação, RELEVÂNCIA, Qual a sua idade?

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	9,311	3,111		2,993	,003
	RELEVÂNCIA	-,020	,051	-,028	-,388	,698
	PREOCUPAÇÕES	-,055	,068	-,048	-,818	,414
	INTERVENÇÃO	,032	,033	,053	,952	,342
	PERCEÇÕES	,015	,053	,015	,283	,778
	CAPACIDADE	-,061	,061	-,062	-,992	,322
	RELAÇÃO	,085	,054	,095	1,580	,115
	Trabalho em Equipa	-,135	,059	-,124	-2,300	,022
	Cargos de Comando	,058	,053	,058	1,086	,278
	Percepção da Liderança na Sala de Aula	-,011	,032	-,023	-,350	,727
	Percepção da Liderança/Comunicação	-,007	,030	-,016	-,253	,800

Liderança na Sala de Aula	,033	,043	,051	,756	,450
Liderança/Comunicação	,044	,038	,075	1,163	,245
Conhecimento	,051	,019	,148	2,683	,008
Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens	-,055	,098	-,029	-,559	,577
Qual a sua idade?	-,032	,025	-,108	-1,291	,198
Qual o seu género?	-,022	,264	-,004	-,084	,933
É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?	-,901	,488	-,100	-1,846	,066
É ou já foi Coordenador de Departamento?	-,301	,272	-,060	-1,108	,269
É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?	,077	,283	,016	,273	,785
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?	,071	,303	,012	,235	,814
É ou já foi Diretor de Turma?	,142	,580	,013	,244	,807
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?	-,195	,647	-,017	-,302	,763
É ou já foi Diretor de Curso?	-,917	,365	-,144	-2,517	,012
Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação	,264	,265	,051	,997	,319
Qual a sua situação profissional?	-,831	,385	-,138	-2,161	,031
No total quantos anos de serviço tem?	,290	,368	,062	,789	,431
Qualidades do Líder	-,045	,064	-,039	-,704	,482
Capacidade de Liderança	,056	,052	,063	1,069	,286
Relações de Liderança	,226	,069	,181	3,280	,001

a. Variável Dependente: Desejo de Liderança

Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desejo de Liderança,</li> <li>- Perceção da Liderança/Comunicação,</li> <li>- Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens,</li> <li>- É ou já foi Coordenador de Departamento?</li> <li>- Qualidades do Líder,</li> <li>- É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? -</li> <li>- É ou já foi Diretor de Turma?</li> <li>- Cargos de Comando,</li> <li>- É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?</li> <li>- Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação,</li> <li>- É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?</li> <li>- Qual o seu género?</li> <li>- Liderança na Sala de Aula,</li> <li>- Relações de Liderança,</li> <li>- Conhecimento,</li> <li>- PERCEÇÕES,</li> <li>- INTERVENÇÃO,</li> <li>- É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?</li> <li>- RELAÇÃO,</li> <li>- É ou já foi Diretor de Curso?</li> <li>- PREOCUPAÇÕES,</li> <li>- Capacidade de Liderança,</li> <li>- Qual a sua situação profissional?</li> <li>- CAPACIDADE,</li> <li>- No total quantos anos de serviço tem?</li> <li>- Liderança/Comunicação,</li> <li>- Perceção da Liderança na Sala de Aula,</li> <li>- RELEVÂNCIA,</li> <li>- Qual a sua idade? Contínuo<sup>b</sup></li> </ul>		Inserir

a. Variável Dependente: Trabalho em Equipa

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

## Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,476 <sup>a</sup>	,227	,161	1,960

a. Preditores: (Constante), Desejo de Liderança, Percepção da Liderança/Comunicação, Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens, É ou já foi Coordenador de Departamento? Qualidades do Líder, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? É ou já foi Diretor de Turma? Cargos de Comando, É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós graduação, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? Qual o seu gênero? Liderança na Sala de Aula, Relações de Liderança, Conhecimento, PERCEÇÕES, INTERVENÇÃO, É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? RELAÇÃO, É ou já foi Diretor de Curso? PREOCUPAÇÕES, Capacidade de Liderança, Qual a sua situação profissional? CAPACIDADE, No total quantos anos de serviço tem? Liderança/Comunicação, Percepção da Liderança na Sala de Aula, RELEVÂNCIA, Qual a sua idade?

ANOVA<sup>a</sup>

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	382,405	29	13,186	3,434	,000 <sup>b</sup>
	Resíduo	1305,565	340	3,840		
	Total	1687,970	369			

a. Variável Dependente: Trabalho em Equipe

b. Preditores: (Constante), Desejo de Liderança, Percepção da Liderança/Comunicação, Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens, É ou já foi Coordenador de Departamento? Qualidades do Líder, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? É ou já foi Diretor de Turma? Cargos de Comando, É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós graduação, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? Qual o seu gênero? Liderança na Sala de Aula, Relações de Liderança, Conhecimento, PERCEÇÕES, INTERVENÇÃO, É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? RELAÇÃO, É ou já foi Diretor de Curso? PREOCUPAÇÕES, Capacidade de Liderança, Qual a sua situação profissional? CAPACIDADE, No total quantos anos de serviço tem? Liderança/Comunicação, Percepção da Liderança na Sala de Aula, RELEVÂNCIA, Qual a sua idade?

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	6,640	2,873		2,311	,021
	RELEVÂNCIA	-,001	,047	-,001	-,016	,987
	PREOCUPAÇÕES	-,058	,062	-,055	-,940	,348
	INTERVENÇÃO	-,012	,031	-,022	-,401	,689
	PERCEÇÕES	,033	,048	,037	,681	,496
	CAPACIDADE	,112	,056	,125	2,008	,045
	RELAÇÃO	-,105	,049	-,126	-2,121	,035
	Cargos de Comando	,059	,049	,065	1,209	,228
	Percepção da Liderança na Sala de Aula	-,020	,029	-,044	-,675	,500
	Percepção da Liderança/Comunicação	,025	,027	,060	,926	,355
	Liderança na Sala de Aula	,072	,039	,122	1,834	,067

Liderança/Comunicação	-,030	,035	-,056	-,868	,386
Conhecimento	-,016	,018	-,050	-,910	,364
Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens	,110	,090	,062	1,221	,223
Qual a sua idade?	-,015	,023	-,055	-,663	,508
Qual o seu género?	,003	,243	,001	,013	,990
É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?	,983	,448	,118	2,195	,029
É ou já foi Coordenador de Departamento?	,262	,250	,057	1,048	,295
É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?	-,198	,260	-,044	-,763	,446
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?	,241	,278	,044	,868	,386
É ou já foi Diretor de Turma?	-,390	,533	-,038	-,733	,464
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?	,353	,594	,034	,594	,553
É ou já foi Diretor de Curso?	-,192	,338	-,033	-,569	,570
Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação	-,299	,243	-,063	-1,230	,220
Qual a sua situação profissional?	-,123	,356	-,022	-,346	,730
No total quantos anos de serviço tem?	,362	,338	,084	1,071	,285
Qualidades do Líder	,012	,059	,011	,208	,835
Capacidade de Liderança	,167	,047	,203	3,542	,000
Relações de Liderança	-,184	,064	-,160	-2,900	,004
Desejo de Liderança	-,114	,049	-,123	-2,300	,022

a. Variável Dependente: Trabalho em Equipa

Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabalho em Equipa,</li> <li>- No total quantos anos de serviço tem?</li> <li>- É ou já foi Diretor de Curso?</li> <li>- INTERVENÇÃO,</li> <li>- Perceção da Liderança na Sala de Aula,</li> <li>- Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens,</li> <li>- Qualidades do Líder,</li> <li>- É ou já foi Diretor de Turma?</li> <li>- Qual o seu género?</li> <li>- Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação,</li> <li>- PERCEÇÕES,</li> <li>- É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?</li> <li>- Desejo de Liderança,</li> <li>- É ou já foi Coordenador de Departamento? - Conhecimento,</li> <li>- É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?</li> <li>- Relações de Liderança,</li> <li>- Liderança na Sala de Aula,</li> <li>- É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?</li> <li>- É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?</li> <li>- PREOCUPAÇÕES,</li> <li>- RELAÇÃO,</li> <li>- Capacidade de Liderança,</li> <li>- CAPACIDADE,</li> <li>- Liderança/Comunicação,</li> <li>- Qual a sua situação profissional?</li> <li>- Perceção da Liderança/Comunicação,</li> <li>- RELEVÂNCIA,</li> <li>- Qual a sua idade? Contínuo<sup>b</sup></li> </ul>		Inserir

a. Variável Dependente: Cargos de Comando

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

## Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,457 <sup>a</sup>	,209	,141	2,167

a. Preditores: (Constante), Trabalho em Equipe, No total quantos anos de serviço tem? É ou já foi Diretor de Curso? INTERVENÇÃO, Percepção da Liderança na Sala de Aula, Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens, Qualidades do Líder, É ou já foi Diretor de Turma? Qual o seu género? Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação, PERCEÇÕES, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? Desejo de Liderança, É ou já foi Coordenador de Departamento? Conhecimento, É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? Relações de Liderança, Liderança na Sala de Aula, É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? PREOCUPAÇÕES, RELAÇÃO, Capacidade de Liderança, CAPACIDADE, Liderança/Comunicação, Qual a sua situação profissional? Percepção da Liderança/Comunicação, RELEVÂNCIA, Qual a sua idade?

ANOVA<sup>a</sup>

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	420,852	29	14,512	3,090	,000 <sup>b</sup>
	Resíduo	1596,705	340	4,696		
	Total	2017,557	369			

a. Variável Dependente: Cargos de Comando

b. Preditores: (Constante), Trabalho em Equipe, No total quantos anos de serviço tem? É ou já foi Diretor de Curso? INTERVENÇÃO, Percepção da Liderança na Sala de Aula, Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens, Qualidades do Líder, É ou já foi Diretor de Turma? Qual o seu género? Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação, PERCEÇÕES, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? Desejo de Liderança, É ou já foi Coordenador de Departamento? Conhecimento, É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? Relações de Liderança, Liderança na Sala de Aula, É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? PREOCUPAÇÕES, RELAÇÃO, Capacidade de Liderança, CAPACIDADE, Liderança/Comunicação, Qual a sua situação profissional? Percepção da Liderança/Comunicação, RELEVÂNCIA, Qual a sua idade?

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	-1,878	3,200		-,587	,558
	RELEVÂNCIA	-,112	,052	-,156	-2,164	,031
	PREOCUPAÇÕES	-,031	,069	-,027	-,456	,648
	INTERVENÇÃO	,058	,034	,096	1,716	,087
	PERCEÇÕES	,177	,053	,181	3,353	,001
	CAPACIDADE	,199	,061	,202	3,246	,001
	RELAÇÃO	,079	,055	,087	1,440	,151
	Percepção da Liderança na Sala de Aula	,040	,032	,082	1,251	,212
	Percepção da Liderança/Comunicação	,006	,030	,014	,206	,837
	Liderança na Sala de Aula	-,034	,044	-,053	-,786	,432

Liderança/Comunicação	,084	,038	,143	2,223	,027
Conhecimento	-,029	,019	-,084	-1,514	,131
Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens	-,143	,099	-,074	-1,441	,151
Qual a sua idade?	-,004	,025	-,012	-,141	,888
Qual o seu género?	-,391	,267	-,076	-1,461	,145
É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?	,372	,498	,041	,746	,456
É ou já foi Coordenador de Departamento?	,143	,277	,028	,518	,605
É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?	,194	,287	,039	,675	,500
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?	,129	,307	,022	,421	,674
É ou já foi Diretor de Turma?	,289	,590	,026	,490	,624
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?	-,132	,657	-,012	-,201	,840
É ou já foi Diretor de Curso?	,605	,372	,094	1,626	,105
Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação	-,084	,269	-,016	-,312	,755
Qual a sua situação profissional?	,463	,393	,076	1,179	,239
No total quantos anos de serviço tem?	-,071	,374	-,015	-,189	,851
Qualidades do Líder	-,053	,065	-,045	-,811	,418
Capacidade de Liderança	,113	,053	,126	2,149	,032
Relações de Liderança	-,029	,071	-,023	-,409	,683
Desejo de Liderança	,060	,055	,059	1,086	,278
Trabalho em Equipa	,072	,060	,066	1,209	,228

a. Variável Dependente: Cargos de Comando

Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cargos de Comando,</li> <li>- Qual a sua situação profissional?</li> <li>- RELEVÂNCIA,</li> <li>Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação,</li> <li>É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?</li> <li>- Qual o seu género?</li> <li>- É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?</li> <li>- Relações de Liderança,</li> <li>- É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?</li> <li>- Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens,</li> <li>- Perceção da Liderança/Comunicação,</li> <li>- Qualidades do Líder,</li> <li>- É ou já foi Coordenador de Departamento?</li> <li>- É ou já foi Diretor de Turma?</li> <li>- Desejo de Liderança,</li> <li>- Trabalho em Equipa,</li> <li>- PERCEÇÕES,</li> <li>- INTERVENÇÃO,</li> <li>- Conhecimento,</li> <li>- É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?</li> <li>- Capacidade de Liderança,</li> <li>- É ou já foi Diretor de Curso?</li> <li>- PREOCUPAÇÕES,</li> <li>- RELAÇÃO,</li> <li>Liderança/Comunicação,</li> <li>- No total quantos anos de serviço tem?</li> <li>- CAPACIDADE,</li> <li>- Liderança na Sala de Aula,</li> <li>- Qual a sua idade? Contínuo<sup>b</sup></li> </ul>		Inserir

a. Variável Dependente: Perceção da Liderança na Sala de Aula

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

## Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,678 <sup>a</sup>	,460	,414	3,660

a. Preditores: (Constante), Cargos de Comando, Qual a sua situação profissional? RELEVÂNCIA, Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? Qual o seu gênero? É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? Relações de Liderança, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens, Percepção da Liderança/Comunicação, Qualidades do Líder, É ou já foi Coordenador de Departamento? É ou já foi Diretor de Turma? Desejo de Liderança, Trabalho em Equipe, PERCEÇÕES, INTERVENÇÃO, Conhecimento, É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? Capacidade de Liderança, É ou já foi Diretor de Curso? PREOCUPAÇÕES, RELAÇÃO, Liderança/Comunicação, No total quantos anos de serviço tem? CAPACIDADE, Liderança na Sala de Aula, Qual a sua idade?

ANOVA<sup>a</sup>

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	3876,129	29	133,660	9,979	,000 <sup>b</sup>
	Resíduo	4554,090	340	13,394		
	Total	8430,219	369			

a. Variável Dependente: Percepção da Liderança na Sala de Aula

b. Preditores: (Constante), Cargos de Comando, Qual a sua situação profissional? RELEVÂNCIA, Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? Qual o seu gênero? É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? Relações de Liderança, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens, Percepção da Liderança/Comunicação, Qualidades do Líder, É ou já foi Coordenador de Departamento? É ou já foi Diretor de Turma? Desejo de Liderança, Trabalho em Equipe, PERCEÇÕES, INTERVENÇÃO, Conhecimento, É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? Capacidade de Liderança, É ou já foi Diretor de Curso? PREOCUPAÇÕES, RELAÇÃO, Liderança/Comunicação, No total quantos anos de serviço tem? CAPACIDADE, Liderança na Sala de Aula, Qual a sua idade?

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	2,024	5,407		,374	,708
	RELEVÂNCIA	,107	,088	,073	1,228	,220
	PREOCUPAÇÕES	-,058	,116	-,024	-,499	,618
	INTERVENÇÃO	-,096	,057	-,079	-1,699	,090
	PERCEÇÕES	,032	,090	,016	,352	,725
	CAPACIDADE	,052	,105	,026	,493	,623
	RELAÇÃO	-,193	,092	-,104	-2,087	,038
	Percepção da Liderança/Comunicação	,522	,042	,559	12,435	,000
	Liderança na Sala de Aula	,270	,072	,204	3,729	,000
	Liderança/Comunicação	-,004	,065	-,004	-,069	,945
	Conhecimento	,029	,033	,040	,872	,384

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens	-,164	,168	-,041	-,972	,332
Qual a sua idade?	,002	,042	,003	,036	,971
Qual o seu género?	-,594	,452	-,056	-1,314	,190
É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?	,894	,841	,048	1,064	,288
É ou já foi Coordenador de Departamento?	,113	,467	,011	,242	,809
É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?	-,802	,483	-,079	-1,659	,098
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?	-,114	,519	-,009	-,219	,827
É ou já foi Diretor de Turma?	,301	,996	,013	,302	,763
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?	,239	1,110	,010	,215	,830
É ou já foi Diretor de Curso?	,750	,630	,057	1,191	,235
Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação	-,273	,455	-,026	-,601	,549
Qual a sua situação profissional?	,075	,664	,006	,113	,910
No total quantos anos de serviço tem?	,028	,632	,003	,044	,965
Qualidades do Líder	,108	,110	,045	,977	,329
Capacidade de Liderança	,160	,089	,087	1,794	,074
Relações de Liderança	,018	,120	,007	,149	,882
Desejo de Liderança	-,033	,093	-,016	-,350	,727
Trabalho em Equipa	-,068	,101	-,031	-,675	,500
Cargos de Comando	,114	,091	,056	1,251	,212

a. Variável Dependente: Perceção da Liderança na Sala de Aula

Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Percepção da Liderança na Sala de Aula,</li> <li>- Relações de Liderança,</li> <li>- É ou já foi Diretor de Turma?</li> <li>- É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?</li> <li>- Qual o seu género?</li> <li>- É ou já foi Coordenador de Departamento?</li> <li>- INTERVENÇÃO,</li> <li>- Qualidades do Líder,</li> <li>- Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens,</li> <li>- É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?</li> <li>- Cargos de Comando, É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?</li> <li>- Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós graduação,</li> <li>- Conhecimento,</li> <li>- Desejo de Liderança,</li> <li>- PERCEÇÕES,</li> <li>- Trabalho em Equipa,</li> <li>- É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?</li> <li>- Liderança na Sala de Aula,</li> <li>- É ou já foi Diretor de Curso?</li> <li>- PREOCUPAÇÕES, RELAÇÃO,</li> <li>- Qual a sua situação profissional?</li> <li>- Capacidade de Liderança,</li> <li>- CAPACIDADE,</li> <li>- Liderança/Comunicação,</li> <li>- No total quantos anos de serviço tem?</li> <li>- RELEVÂNCIA,</li> <li>- Qual a sua idade? Contínuo<sup>b</sup></li> </ul>		Inserir

a. Variável Dependente: Percepção da Liderança/ Comunicação

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

## Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,678 <sup>a</sup>	,460	,414	3,917

a. Preditores: (Constante), Percepção da Liderança na Sala de Aula, Relações de Liderança, É ou já foi Diretor de Turma? É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? Qual o seu gênero? É ou já foi Coordenador de Departamento? INTERVENÇÃO, Qualidades do Líder, Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? Cargos de Comando, É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação, Conhecimento, Desejo de Liderança, PERCEÇÕES, Trabalho em Equipe, É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? Liderança na Sala de Aula, É ou já foi Diretor de Curso? PREOCUPAÇÕES, RELAÇÃO, Qual a sua situação profissional? Capacidade de Liderança, CAPACIDADE, Liderança/Comunicação, No total quantos anos de serviço tem? 2 Categorias, RELEVÂNCIA, Qual a sua idade?

ANOVA<sup>a</sup>

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	4442,740	29	153,198	9,987	,000 <sup>b</sup>
	Resíduo	5215,371	340	15,339		
	Total	9658,111	369			

a. Variável Dependente: Percepção da Liderança/Comunicação

b. Preditores: (Constante), Percepção da Liderança na Sala de Aula, Relações de Liderança, É ou já foi Diretor de Turma? É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? Qual o seu gênero? É ou já foi Coordenador de Departamento? INTERVENÇÃO, Qualidades do Líder, Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? Cargos de Comando, É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação, Conhecimento, Desejo de Liderança, PERCEÇÕES, Trabalho em Equipe, É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? Liderança na Sala de Aula, É ou já foi Diretor de Curso? PREOCUPAÇÕES, RELAÇÃO, Qual a sua situação profissional? Capacidade de Liderança, CAPACIDADE, Liderança/Comunicação, No total quantos anos de serviço tem? 2 Categorias, RELEVÂNCIA, Qual a sua idade?

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	4,761	5,781		,823	,411
	RELEVÂNCIA	-,126	,094	-,080	-1,348	,179
	PREOCUPAÇÕES	,015	,124	,006	,120	,905
	INTERVENÇÃO	,072	,061	,055	1,191	,235
	PERCEÇÕES	,165	,096	,077	1,713	,088
	CAPACIDADE	,028	,112	,013	,253	,801
	RELAÇÃO	-,052	,099	-,026	-,527	,599
	Liderança na Sala de Aula	-,159	,079	-,112	-2,016	,045
	Liderança/Comunicação	,325	,067	,253	4,867	,000
	Conhecimento	,027	,035	,036	,778	,437

Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens	,109	,180	,026	,605	,546
Qual a sua idade?	-,024	,045	-,037	-,526	,599
Qual o seu género?	1,128	,481	,100	2,346	,020
É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?	-,666	,900	-,033	-,740	,460
É ou já foi Coordenador de Departamento?	,120	,500	,011	,241	,810
É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?	,222	,519	,021	,428	,669
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?	,335	,555	,026	,603	,547
É ou já foi Diretor de Turma?	,334	1,066	,014	,313	,754
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?	,105	1,188	,004	,089	,929
É ou já foi Diretor de Curso?	-,534	,675	-,038	-,791	,430
Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação	-,249	,487	-,022	-,512	,609
Qual a sua situação profissional?	1,079	,709	,081	1,523	,129
No total quantos anos de serviço tem?	-,163	,676	-,016	-,242	,809
Qualidades do Líder	-,065	,118	-,025	-,551	,582
Capacidade de Liderança	,001	,096	,000	,006	,995
Relações de Liderança	,043	,128	,016	,337	,736
Desejo de Liderança	-,025	,100	-,011	-,253	,800
Trabalho em Equipa	,100	,108	,042	,926	,355
Cargos de Comando	,020	,098	,009	,206	,837
Perceção da Liderança na Sala de Aula	,598	,048	,559	12,435	,000

a. Variável Dependente: Perceção da Liderança/Comunicação

Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perceção da Liderança/Comunicação,</li> <li>- Desejo de Liderança,</li> <li>- Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens,</li> <li>- É ou já foi Coordenador de Departamento?</li> <li>- Qualidades do Líder,</li> <li>- É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?</li> <li>- É ou já foi Diretor de Turma?</li> <li>- Cargos de Comando,</li> <li>- É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?</li> <li>- Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação,</li> <li>- É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?</li> <li>- Qual o seu género?</li> <li>- RELEVÂNCIA,</li> <li>- Relações de Liderança,</li> <li>- Trabalho em Equipa,</li> <li>- PERCEÇÕES,</li> <li>- INTERVENÇÃO,</li> <li>- É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?</li> <li>- Conhecimento,</li> <li>- Capacidade de Liderança,</li> <li>- É ou já foi Diretor de Curso?</li> <li>- Qual a sua situação profissional?</li> <li>- PREOCUPAÇÕES,</li> <li>- RELAÇÃO,</li> <li>- Liderança/Comunicação,</li> <li>- No total quantos anos de serviço tem?</li> <li>- CAPACIDADE,</li> <li>- Perceção da Liderança na Sala de Aula,</li> <li>- Qual a sua idade? Contínuo<sup>b</sup></li> </ul>		Inserir

a. Variável Dependente: Liderança na Sala de Aula

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

## Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,702 <sup>a</sup>	,492	,449	2,684

a. Preditores: (Constante), Percepção da Liderança/Comunicação, Desejo de Liderança, Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens, É ou já foi Coordenador de Departamento? Qualidades do Líder, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? É ou já foi Diretor de Turma? Cargos de Comando, É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? Qual o seu gênero? RELEVÂNCIA, Relações de Liderança, Trabalho em Equipe, PERCEÇÕES, INTERVENÇÃO, É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? Conhecimento, Capacidade de Liderança, É ou já foi Diretor de Curso? Qual a sua situação profissional? PREOCUPAÇÕES, RELAÇÃO, Liderança/Comunicação, No total quantos anos de serviço tem? CAPACIDADE, Percepção da Liderança na Sala de Aula, Qual a sua idade?

ANOVA<sup>a</sup>

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	2376,282	29	81,941	11,372	,000 <sup>b</sup>
	Resíduo	2449,761	340	7,205		
	Total	4826,043	369			

a. Variável Dependente: Liderança na Sala de Aula

b. Preditores: (Constante), Percepção da Liderança/Comunicação, Desejo de Liderança, Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens, É ou já foi Coordenador de Departamento? Qualidades do Líder, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? É ou já foi Diretor de Turma? Cargos de Comando, É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? Qual o seu gênero? RELEVÂNCIA, Relações de Liderança, Trabalho em Equipe, PERCEÇÕES, INTERVENÇÃO, É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? Conhecimento, Capacidade de Liderança, É ou já foi Diretor de Curso? Qual a sua situação profissional? PREOCUPAÇÕES, RELAÇÃO, Liderança/Comunicação, No total quantos anos de serviço tem? CAPACIDADE, Percepção da Liderança na Sala de Aula, Qual a sua idade?

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	7,287	3,947		1,846	,066
	RELEVÂNCIA	,211	,063	,190	3,338	,001
	PREOCUPAÇÕES	,114	,085	,063	1,335	,183
	INTERVENÇÃO	,023	,042	,025	,561	,575
	PERCEÇÕES	,046	,066	,030	,692	,489
	CAPACIDADE	,154	,077	,101	2,011	,045
	RELAÇÃO	,137	,068	,097	2,016	,045
	Liderança/Comunicação	,296	,045	,325	6,631	,000
	Conhecimento	,002	,024	,004	,084	,933
	Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens	-,081	,123	-,027	-,658	,511

Qual a sua idade?	,025	,031	,054	,796	,427
Qual o seu género?	,212	,332	,027	,639	,524
É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?	,692	,616	,049	1,122	,263
É ou já foi Coordenador de Departamento?	,096	,343	,012	,281	,779
É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?	,052	,356	,007	,145	,885
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?	,277	,380	,030	,727	,468
É ou já foi Diretor de Turma?	,733	,730	,042	1,005	,316
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?	,557	,814	,031	,684	,495
É ou já foi Diretor de Curso?	,268	,463	,027	,579	,563
Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação	,034	,334	,004	,101	,920
Qual a sua situação profissional?	,181	,487	,019	,372	,710
No total quantos anos de serviço tem?	,036	,463	,005	,078	,938
Qualidades do Líder	,028	,081	,016	,351	,726
Capacidade de Liderança	-,284	,064	-,204	-4,439	,000
Relações de Liderança	-,018	,088	-,009	-,201	,841
Desejo de Liderança	,052	,068	,033	,756	,450
Trabalho em Equipa	,136	,074	,080	1,834	,067
Cargos de Comando	-,053	,067	-,034	-,786	,432
Perceção da Liderança na Sala de Aula	,145	,039	,192	3,729	,000
Perceção da Liderança/Comunicação	-,074	,037	-,105	-2,016	,045

a. Variável Dependente: Liderança na Sala de Aula

Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderança na Sala de Aula,</li> <li>Qual a sua habilitação literária: Graduação e Pós-graduação,</li> <li>- É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?</li> <li>- É ou já foi Diretor de Curso?</li> <li>- É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? - Cargos de Comando,</li> <li>- Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens,</li> <li>- É ou já foi Diretor de Turma?</li> <li>- Relações de Liderança,</li> <li>- Perceção da Liderança/Comunicação,</li> <li>- É ou já foi Coordenador de Departamento?</li> <li>- Qual o seu género?</li> <li>- Qualidades do Líder,</li> <li>- Conhecimento,</li> <li>- Trabalho em Equipa,</li> <li>- Desejo de Liderança,</li> <li>- PERCEÇÕES,</li> <li>- INTERVENÇÃO,</li> <li>- É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?</li> <li>- É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?</li> <li>- RELAÇÃO,</li> <li>- PREOCUPAÇÕES,</li> <li>- Qual a sua situação profissional?</li> <li>- Capacidade de Liderança,</li> <li>- CAPACIDADE,</li> <li>- No total quantos anos de serviço tem?</li> <li>- Perceção da Liderança na Sala de Aula,</li> <li>- RELEVÂNCIA,</li> <li>- Qual a sua idade? Contínuo<sup>b</sup></li> </ul>		Inserir

a. Variável Dependente: Liderança/ Comunicação

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

## Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,670 <sup>a</sup>	,449	,402	3,073

a. Preditores: (Constante), Liderança na Sala de Aula, Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? É ou já foi Diretor de Curso? É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? Cargos de Comando, Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens, É ou já foi Diretor de Turma? Relações de Liderança, Percepção da Liderança/Comunicação, É ou já foi Coordenador de Departamento? Qual o seu género? Qualidades do Líder, Conhecimento, Trabalho em Equipa, Desejo de Liderança, PERCEÇÕES, INTERVENÇÃO, É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? RELAÇÃO, PREOCUPAÇÕES, Qual a sua situação profissional? Capacidade de Liderança, CAPACIDADE, No total quantos anos de serviço tem? Percepção da Liderança na Sala de Aula, RELEVÂNCIA, Qual a sua idade?

ANOVA<sup>a</sup>

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	2617,625	29	90,263	9,557	,000 <sup>b</sup>
	Resíduo	3211,242	340	9,445		
	Total	5828,868	369			

a. Variável Dependente: Liderança/Comunicação

b. Preditores: (Constante), Liderança na Sala de Aula, Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? É ou já foi Diretor de Curso? É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? Cargos de Comando, Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens, É ou já foi Diretor de Turma? Relações de Liderança, Percepção da Liderança/Comunicação, É ou já foi Coordenador de Departamento? Qual o seu género? Qualidades do Líder, Conhecimento, Trabalho em Equipa, Desejo de Liderança, PERCEÇÕES, INTERVENÇÃO, É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? RELAÇÃO, PREOCUPAÇÕES, Qual a sua situação profissional? Capacidade de Liderança, CAPACIDADE, No total quantos anos de serviço tem? Percepção da Liderança na Sala de Aula, RELEVÂNCIA, Qual a sua idade?

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	9,536	4,512		2,114	,035
	RELEVÂNCIA	,249	,072	,204	3,432	,001
	PREOCUPAÇÕES	-,082	,098	-,041	-,840	,401
	INTERVENÇÃO	,072	,048	,071	1,508	,132
	PERCEÇÕES	-,002	,076	-,001	-,026	,979
	CAPACIDADE	,014	,088	,008	,157	,875
	RELAÇÃO	,052	,078	,034	,667	,505
	Conhecimento	-,004	,028	-,007	-,150	,881
	Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens	,151	,141	,046	1,067	,287
	Qual a sua idade?	,007	,035	,015	,206	,837
	Qual o seu género?	,195	,380	,022	,514	,608

É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?	,173	,707	,011	,245	,807
É ou já foi Coordenador de Departamento?	-,626	,391	-,073	-1,601	,110
É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?	-,082	,407	-,010	-,202	,840
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?	-,349	,436	-,034	-,802	,423
É ou já foi Diretor de Turma?	-,986	,835	-,052	-1,181	,238
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?	-1,227	,930	-,063	-1,319	,188
É ou já foi Diretor de Curso?	-,070	,530	-,006	-,132	,895
Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação	-,087	,382	-,010	-,229	,819
Qual a sua situação profissional?	,045	,558	,004	,081	,935
No total quantos anos de serviço tem?	-,200	,530	-,025	-,377	,706
Qualidades do Líder	-,083	,093	-,042	-,900	,369
Capacidade de Liderança	-,021	,075	-,014	-,282	,778
Relações de Liderança	,047	,101	,022	,467	,641
Desejo de Liderança	,091	,078	,053	1,163	,245
Trabalho em Equipa	-,074	,085	-,040	-,868	,386
Cargos de Comando	,170	,076	,100	2,223	,027
Perceção da Liderança na Sala de Aula	-,003	,046	-,004	-,069	,945
Perceção da Liderança/Comunicação	,200	,041	,258	4,867	,000
Liderança na Sala de Aula	,387	,058	,353	6,631	,000

a. Variável Dependente: Liderança/ Comunicação

Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderança/Comunicação,</li> <li>- É ou já foi Diretor de Turma?</li> <li>- Qual o seu género?</li> <li>- É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?</li> <li>- Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação,</li> <li>- É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?</li> <li>- É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?</li> <li>- Qualidades do Líder,</li> <li>- Cargos de Comando,</li> <li>- Relações de Liderança,</li> <li>- É ou já foi Coordenador de Departamento?</li> <li>- Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens</li> <li>- Desejo de Liderança,</li> <li>- Perceção da Liderança na Sala de Aula,</li> <li>- PERCEÇÕES,</li> <li>- Trabalho em Equipa,</li> <li>- INTERVENÇÃO,</li> <li>- É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?</li> <li>- RELAÇÃO,</li> <li>- Capacidade de Liderança,</li> <li>- PREOCUPAÇÕES,</li> <li>- É ou já foi Diretor de Curso?</li> <li>- No total quantos anos de serviço tem?</li> <li>- CAPACIDADE,</li> <li>- Qual a sua situação profissional?</li> <li>- Perceção da Liderança/Comunicação,</li> <li>- Liderança na Sala de Aula,</li> <li>- RELEVÂNCIA,</li> <li>- Qual a sua idade? Contínuo<sup>b</sup></li> </ul>		Inserir

a. Variável Dependente: Conhecimento

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

## Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,506 <sup>a</sup>	,256	,192	6,052

a. Preditores: (Constante), Liderança/Comunicação, É ou já foi Diretor de Turma? Qual o seu género? É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação, É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? Qualidades do Líder, Cargos de Comando, Relações de Liderança, É ou já foi Coordenador de Departamento? Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens, Desejo de Liderança, Perceção da Liderança na Sala de Aula, PERCEÇÕES, Trabalho em Equipa, INTERVENÇÃO, É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? RELAÇÃO, Capacidade de Liderança, PREOCUPAÇÕES, É ou já foi Diretor de Curso? No total quantos anos de serviço tem? CAPACIDADE, Qual a sua situação profissional? Perceção da Liderança/Comunicação, Liderança na Sala de Aula, RELEVÂNCIA, Qual a sua idade?

ANOVA<sup>a</sup>

Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1 Regressão	4278,762	29	147,544	4,028	,000 <sup>b</sup>
Resíduo	12453,995	340	36,629		
Total	16732,757	369			

a. Variável Dependente: Conhecimento

b. Preditores: (Constante), Liderança/Comunicação, É ou já foi Diretor de Turma? Qual o seu género? É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação, É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? Qualidades do Líder, Cargos de Comando, Relações de Liderança, É ou já foi Coordenador de Departamento? Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens, Desejo de Liderança, Perceção da Liderança na Sala de Aula, PERCEÇÕES, Trabalho em Equipa, INTERVENÇÃO, É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? RELAÇÃO, Capacidade de Liderança, PREOCUPAÇÕES, É ou já foi Diretor de Curso? No total quantos anos de serviço tem? CAPACIDADE, Qual a sua situação profissional? Perceção da Liderança/Comunicação, Liderança na Sala de Aula, RELEVÂNCIA, Qual a sua idade?

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	9,831	8,927		1,101	,272
	RELEVÂNCIA	,496	,143	,240	3,481	,001
	PREOCUPAÇÕES	-,063	,192	-,019	-,329	,742
	INTERVENÇÃO	,125	,094	,073	1,333	,184
	PERCEÇÕES	-,380	,148	-,135	-2,567	,011
	CAPACIDADE	,363	,173	,128	2,102	,036
	RELAÇÃO	,051	,154	,020	,334	,739
	Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens	-,050	,279	-,009	-,180	,857
	Qual a sua idade?	,022	,070	,025	,308	,759
	Qual o seu género?	-1,393	,745	-,094	-1,869	,063

É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?	-1,751	1,389	-,067	-1,260	,208
É ou já foi Coordenador de Departamento?	,043	,773	,003	,055	,956
É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?	-,676	,801	-,047	-,844	,400
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?	-,808	,857	-,047	-,942	,347
É ou já foi Diretor de Turma?	,659	1,647	,021	,400	,689
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?	-,112	1,836	-,003	-,061	,951
É ou já foi Diretor de Curso?	,928	1,043	,050	,890	,374
Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-Graduação	-,422	,752	-,028	-,561	,575
Qual a sua situação profissional?	-2,159	1,093	-,124	-1,976	,049
No total quantos anos de serviço tem?	2,081	1,039	,154	2,004	,046
Qualidades do Líder	,186	,182	,055	1,021	,308
Capacidade de Liderança	,175	,148	,068	1,185	,237
Relações de Liderança	,173	,198	,048	,874	,383
Desejo de Liderança	,409	,152	,141	2,683	,008
Trabalho em Equipa	-,152	,167	-,048	-,910	,364
Cargos de Comando	-,229	,151	-,079	-1,514	,131
Perceção da Liderança na Sala de Aula	,078	,090	,055	,872	,384
Perceção da Liderança/Comunicação	,065	,084	,050	,778	,437
Liderança na Sala de Aula	,010	,122	,005	,084	,933
Liderança/Comunicação	-,016	,107	-,009	-,150	,881

a. Variável Dependente: Conhecimento

Variáveis Inseridas/Removidas<sup>a</sup>

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conhecimento,</li> <li>- É ou já foi Diretor de Curso?</li> <li>- É ou já foi Diretor de Turma?</li> <li>- Cargos de Comando,</li> <li>- Qualidades do Líder,</li> <li>- É ou já foi Coordenador de Departamento?</li> <li>- Qual o seu género?</li> <li>- Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação,</li> <li>- Relações de Liderança,</li> <li>- É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?</li> <li>- Perceção da Liderança na Sala de Aula,</li> <li>- É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?</li> <li>- INTERVENÇÃO,</li> <li>- Trabalho em Equipa,</li> <li>- PERCEÇÕES,</li> <li>- Desejo de Liderança,</li> <li>- É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?</li> <li>- Liderança na Sala de Aula,</li> <li>- É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?</li> <li>- PREOCUPAÇÕES,</li> <li>- RELAÇÃO,</li> <li>- Qual a sua situação profissional?</li> <li>- Capacidade de Liderança,</li> <li>- CAPACIDADE, Liderança/Comunicação,</li> <li>- No total quantos anos de serviço tem?</li> <li>- Perceção da Liderança/Comunicação,</li> <li>- RELEVÂNCIA,</li> <li>- Qual a sua idade? Contínuo<sup>b</sup></li> </ul>		Inserir

a. Variável Dependente: Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens

b. Todas as variáveis solicitadas inseridas.

## Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,361 <sup>a</sup>	,130	,056	1,178

a. Preditores: (Constante), Conhecimento, É ou já foi Diretor de Curso? É ou já foi Diretor de Turma? Cargos de Comando, Qualidades do Líder, É ou já foi Coordenador de Departamento? Qual o seu gênero? Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação, Relações de Liderança, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? Percepção da Liderança na Sala de Aula, É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? INTERVENÇÃO, Trabalho em Equipe, PERCEÇÕES, Desejo de Liderança, É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? Liderança na Sala de Aula, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? PREOCUPAÇÕES, RELAÇÃO, Qual a sua situação profissional? Capacidade de Liderança, CAPACIDADE, Liderança/Comunicação, No total quantos anos de serviço tem? Percepção da Liderança/Comunicação, RELEVÂNCIA, Qual a sua idade?

ANOVA<sup>a</sup>

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	70,664	29	2,437	1,756	,011 <sup>b</sup>
	Resíduo	471,879	340	1,388		
	Total	542,543	369			

a. Variável Dependente: Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens

b. Preditores: (Constante), Conhecimento, É ou já foi Diretor de Curso? É ou já foi Diretor de Turma? Cargos de Comando, Qualidades do Líder, É ou já foi Coordenador de Departamento? Qual o seu gênero? Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação, Relações de Liderança, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma? Percepção da Liderança na Sala de Aula, É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo? INTERVENÇÃO, Trabalho em Equipe, PERCEÇÕES, Desejo de Liderança, É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento? Liderança na Sala de Aula, É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso? PREOCUPAÇÕES, RELAÇÃO, Qual a sua situação profissional? Capacidade de Liderança, CAPACIDADE, Liderança/Comunicação, No total quantos anos de serviço tem? Percepção da Liderança/Comunicação, RELEVÂNCIA, Qual a sua idade?

Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	-,913	1,740		-,525	,600
	RELEVÂNCIA	-,004	,028	-,011	-,149	,882
	PREOCUPAÇÕES	,075	,037	,123	2,011	,045
	INTERVENÇÃO	-,012	,018	-,038	-,645	,520
	PERCEÇÕES	-,019	,029	-,038	-,667	,505
	CAPACIDADE	,028	,034	,056	,838	,402
	RELAÇÃO	,050	,030	,107	1,693	,091
	Qual a sua idade?	-,012	,014	-,077	-,866	,387
	Qual o seu gênero?	-,412	,144	-,154	-2,858	,005
	É ou já foi Presidente do Conselho Diretivo e/ou Presidente do Conselho Executivo e/ou Diretor Executivo?	-,298	,271	-,063	-1,100	,272

É ou já foi Coordenador de Departamento?	-,011	,150	-,004	-,073	,942
É ou já foi Delegado de Grupo e/ou Representante do Grupo de Recrutamento?	,158	,156	,062	1,012	,312
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Turma?	-,022	,167	-,007	-,135	,893
É ou já foi Diretor de Turma?	,493	,320	,085	1,541	,124
É ou já foi Coordenador dos Diretores de Curso?	,515	,356	,086	1,444	,150
É ou já foi Diretor de Curso?	,233	,203	,070	1,148	,252
Qual a sua habilitação literária? Graduação e Pós-graduação	,212	,146	,078	1,453	,147
Qual a sua situação profissional?	,077	,214	,024	,359	,720
No total quantos anos de serviço tem?	-,002	,203	-,001	-,012	,990
Qualidades do Líder	-,066	,035	-,109	-1,870	,062
Capacidade de Liderança	-,051	,029	-,110	-1,790	,074
Relações de Liderança	-,035	,039	-,054	-,910	,364
Desejo de Liderança	-,017	,030	-,032	-,559	,577
Trabalho em Equipa	,040	,033	,070	1,221	,223
Cargos de Comando	-,042	,029	-,082	-1,441	,151
Perceção da Liderança na Sala de Aula	-,017	,017	-,067	-,972	,332
Perceção da Liderança Comunicação	,010	,016	,042	,605	,546
Liderança na Sala de Aula	-,016	,024	-,047	-,658	,511
Liderança/Comunicação	,022	,021	,073	1,067	,287
Conhecimento	-,002	,011	-,011	-,180	,857

a. Variável Dependente: Insatisfação com a imagem corporal - Mulheres e Homens