

1120

DM  
TECE.1

**INSTITUTO SUPERIOR DE PSICOLOGIA APLICADA**  
**MESTRADO EM PSICOLOGIA CLÍNICA E PSICOPATOLOGIA**

**TESE DE MESTRADO**

**Factores Psicológicos na Síndrome de Burnout: o Narcisismo como Variável  
Preditora da Síndrome**

Miguel Moreira Vaz Tecedeiro – N° 1819

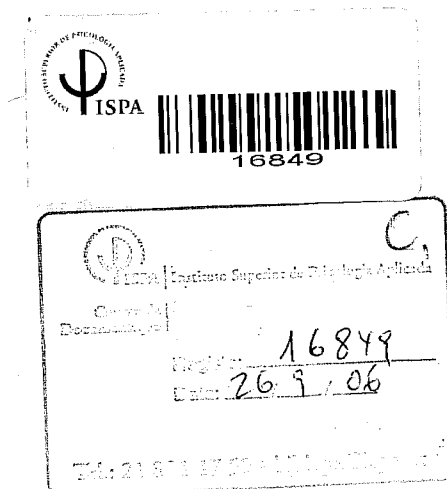
**ORIENTADOR:** Rui Aragão

*Instituto Superior de Psicologia Aplicada*

**SEMINÁRIO DIRIGIDO POR:** Rui Aragão

*Instituto Superior de Psicologia Aplicada*

2004



*“ O meu sonho era ser músico na ópera egípcia. Quando o teu sonho se torna impossível só tens dois caminhos: ou mudar, ou tornares-te amargo”*

Palestiniano, condutor de autocarros na faixa de Gaza,  
a um jornalista de um canal americano de televisão.

Os meus agradecimentos ao Prof. Dr. Rui Aragão pela sábia e pragmática orientação e pela paciência demonstrada ao longo de todo este tempo, à Dra. Cláudia Silva pela preciosa ajuda no tratamento estatístico, à Prof. Dra. Regina Bispo pela atenta revisão que fez à apresentação e discussão dos dados, às duas pessoas que me apoiaram na recolha de dados nas suas respectivas empresas, e que por motivos de confidencialidade, me vejo aqui impedido de nomear, aos trabalhadores da Cubatabaco, cujos produtos participaram dos momentos de reflexão mais fecundos, aos meus pais, pelo apoio dado e, *last but certainly not least*, à Midores pelos incontáveis momentos roubados à nossa vida comum ao longo destes anos!

## ÍNDICE

1.	Introdução .....	10
2.	O Burnout .....	13
2.1.	A Síndrome de burnout .....	13
2.1.1.	Factores etiológicos e causais .....	18
2.1.1.1.	Relacionados com o contexto .....	18
2.1.1.2.	Relacionados com o sujeito .....	22
2.1.2.	Modelos explicativos do burnout .....	24
3.	O narcisismo e os traços narcísicos de personalidade .....	31
3.1.	O narcisismo na psicologia e na psicopatologia .....	32
3.2.	Visões do narcisismo no movimento analítico .....	37
4.	O projecto de investigação .....	42
4.1.	Questões de investigação e hipóteses .....	42
4.2.	Participantes e delineamento .....	44
4.3.	Instrumentos .....	45
4.3.1.	Burnout .....	45
4.3.2.	Escala de narcisismo .....	49
4.4.	Procedimento .....	51
4.5.	Tratamento de dados .....	52
5.	Resultados .....	55
5.1.	Composição da amostra .....	55
5.2.	Estudo das escalas .....	62
5.2.1.	Estudo da escala MBI-GS .....	62
5.2.2.	Estudo da escala de narcisismo .....	66
5.3.	Resultados da escala MBI-GS .....	69
5.4.	Resultados da escala de narcisismo .....	73
5.5.	Influência das variáveis socio-demográficas e profissionais no burnout e no narcisismo .....	74
5.6.	Estudo das relações entre factores do burnout e narcisismo .....	84
6.	Discussão .....	90
7.	Conclusões .....	96

Referencias bibliográficas.....	97
---------------------------------	----

## Anexos

Anexo A: Protocolo de recolha de dados.....	105
---	-----

Anexo B: Correspondência Trocada com Prof. Crochík .....	106
--	-----

Anexo C: Principais tabulações .....	107
--------------------------------------	-----

## Lista de Tabelas e Figuras

### Lista de Tabelas

Tabela 1: Categorização dos resultados da escala MBI-GS .....	46
Tabela 2: Alphas de Cronbach da escala MBI-GS .....	46
Tabela 3: Correlação de Pearson entre sub-escalas do MBI-GS .....	46
Tabela 4: Médias e desvios padrão das sub-escalas do MBI-GS nas diversas amostras .....	47
Tabela 5: Elementos descritivos da estrutura factorial da escala reduzida de narcisismo .....	50
Tabela 6: Estatística descritiva da escala de narcisismo numa população portuguesa .....	51
Tabela 7: Caracterização da amostra relativamente ao local de trabalho .....	55
Tabela 8: Caracterização da amostra relativamente à idade (média, desvio padrão , mínimo e máximo).....	55
Tabela 9: Caracterização da amostra relativamente à idade (frequências por faixa etária) .....	56
Tabela 10: Caracterização da amostra relativamente ao estado civil .....	56
Tabela 11: Caracterização da amostra relativamente ao número de filhos .....	56
Tabela 12: Caracterização da amostra relativamente à actividade presentemente exercida .....	57
Tabela 13: Caracterização da amostra relativamente ao número de subordinados de quem tem funções de chefia .....	58
Tabela 14: Caracterização da amostra relativamente ao tempo de exercício profissional e ao tempo na função actual .....	58
Tabela 15: Caracterização da amostra relativamente ao rendimento mensal .....	58
Tabela 16: Respostas dos sujeitos à questão: “se pudesse gostaria de mudar de função?” .....	59
Tabela 17: Respostas dos sujeitos à questão: “se pudesse gostaria de mudar de emprego?” .....	59
Tabela 18: Frequências dos sintomas sentidos pelos sujeitos ultimamente .....	60
Tabela 19: Ordenação dos sintomas por ordem decrescente das médias .....	61
Tabela 20: Estatística descritiva (média, desvio padrão , mínimo e máximo) do somatório das queixas somáticas .....	61
Tabela 21: Teste KMO : adequação da análise factorial à escala MBI-GS .....	62
Tabela 22: Variância total explicada .....	62
Tabela 23: Análise factorial de componentes principais com rotação Varimax para 4 factores: escala MBI-GS .....	63
Tabela 24: Alpha de Cronbach para 4 factores da escala MBI-GS .....	63
Tabela 25: Análise factorial de componentes principais com rotação Varimax para 3 factores: escala MBI-GS .....	64
Tabela 26: Alpha de Cronbach dos factores e do total da Escala MBI-GS .....	65

Tabela 27: Coeficiente de Pearson - correlação entre 3 Factores da Escala MBI-GS .....	66
Tabela 28: Teste KMO: adequação da análise factorial à escala de narcisismo .....	66
Tabela 29: Teste de esfericidade de Bartlett: adequação da análise factorial à escala de narcisismo.....	67
Tabela 30: Variância total explicada .....	67
Tabela 31: Alpha de Cronbach para 6 factores da escala de narcisismo .....	68
Tabela 32: Alpha de Cronbach do total da escala de narcisismo .....	69
Tabela 33: Ordenação dos itens da escala MBI-GS por ordem decrescente das médias .....	69
Tabela 34: ANOVA para amostras dependentes: comparação entre os três factores da escala MBI-GS.....	71
Tabela 35: Teste de Scheffé de comparações múltiplas entre os três factores da escala MBI-GS.....	72
Tabela 36: Percentis para cada factor do MBI-GS .....	72
Tabela 37: Efectivo dos grupos com resultados baixos, médios e altos em cada factor do MBI-GS... 72	
Tabela 38: Estatística descritiva do total da escala de narcisismo .....	73
Tabela 39: Ordenação dos itens do narcisismo por ordem decrescente das médias .....	73
Tabela 40: T de Student: comparação entre os dois grupos das duas agências nos resultados do burnout e do narcisismo .....	74
Tabela 41: Correlação de Pearson: relação entre idade e os factores do burnout e o total do narcisismo.....	75
Tabela 42: T de Student: comparação entre os dois grupos das duas agências nos resultados do burnout e do narcisismo .....	76
Tabela 43: ANOVA: comparação dos diferentes estados civis nos resultados do burnout e do narcisismo .....	77
Tabela 44: Correlação de Pearson: relação entre número de filhos e os factores do burnout e o total do narcisismo .....	77
Tabela 45: ANOVA: comparação das diferentes actividades nos resultados do burnout e do narcisismo.....	78
Tabela 46: Teste de Scheffé: comparação das diferentes actividades nos resultados da exaustão emocional .....	79
Tabela 47: T de Student: comparação entre quem tem e quem não tem funções de chefia nos resultados do burnout e do narcisismo .....	80
Tabela 48: Correlação de Pearson: relação entre tempo de exercício profissional e tempo na função e os factores do burnout e o total do narcisismo .....	80
Tabela 49: T de Student: comparação entre quem deseja e quem não deseja mudar de função nos resultados do burnout e do narcisismo .....	81
Tabela 50: T de Student: comparação entre quem deseja e quem não deseja mudar de emprego nos resultados do burnout e do narcisismo .....	82

Tabela 51: Correlação de Pearson: relação entre queixas somáticas, factores do burnout e o total do narcisismo .....	82
Tabela 52: Correlação de Spearman: relação entre rendimento médio mensal e os factores do burnout e o total do narcisismo .....	83
Tabela 53: MANOVA: comparação de médias em quatro clusters .....	84
Tabela 54: Estatística descritiva: caracterização dos clusters .....	84
Tabela 55: K-Means: centros dos clusters finais .....	85
Tabela 56: Correlação de Pearson: relação entre narcisismo e os factores do burnout .....	86
Tabela 57: ANOVA: comparação do resultado dos factores do MBI-GS em cada nível de narcisismo.....	87
Tabela 58: ANOVA: comparação do resultado de narcisismo em cada factor do MBI-GS .....	88
Tabela 59 : Teste de Scheffé: comparação do narcisismo nos níveis do cinismo .....	88
Tabela 60: T de Student: comparação entre grupo com burnout e grupo oposto nos resultados do narcisismo .....	89
Tabela 61: Regressão múltipla: variável dependente: exaustão emocional .....	89

### Lista de Figuras

Figura 1: Fases de burnout segundo Golembiewski, Scherb & Boudreau .....	26
Figura 2: Modelo de Hall adaptado por Cherniss .....	27
Figura 3: Modelo de burnout segundo Tecedeiro .....	29
Figura 4: Scree Plot da escala de narcisismo .....	68
Figura 5: Distâncias entre clusters .....	84

## Resumo

Este trabalho teve como objectivo estudar as relações entre características narcísicas de personalidade e burnout, testando a hipótese central de que traços narcísicos de personalidade são um factor facilitador de burnout. O suporte teórico de essa relação é dado por um modelo de burnout que faz apelo ao conceito de condição de valor, proposto por Carl Rogers. Seguindo um delineamento correlacional, aplicou-se a uma amostra de 68 colaboradores de duas agências multinacionais de publicidade a escala de burnout Maslach Burnout Inventory e a Escala de Características Narcísicas. Os resultados suportam, pelo menos parcialmente, as hipóteses propostas. Quando os níveis de narcisismo são baixos ou médios a relação entre narcisismo e burnout segue linearmente o previsto no modelo: quanto mais fortes as características de personalidade narcísica do sujeito maiores são os scores nos diversos factores de burnout, com uma incidência particularmente significativa na exaustão. Quando os níveis de narcisismo são elevados a relação parece estabelecer uma relação contingente com a variável realização profissional. Enquanto o sujeito se sente profissionalmente realizado, o narcisismo funciona como uma variável protectora contra o burnout e o stress profissional (ou mais correctamente, a sua expressão somática). Quando o sentimento de insucesso profissional se torna impossível de negar, o sujeito fortemente narcísico desenvolve níveis elevados de burnout.

## Abstract

This research aimed at studying the relationship between narcissistic personality characteristics and burnout, testing a central hypothesis that narcissistic personality traits are a burnout facilitating factor. The theoretical support for this relationship is provided by a burnout model that uses the concept of condition of worth, proposed by Carl Rogers. Following a correlational design, the Maslach Burnout Inventory and the scale of narcissistic personality factors were given to a sample of 68 workers of two multinational advertising agencies. Results are compatible, at least partially, with the proposed hypothesis. When narcissism levels are low or average the relationship between narcissism and burnout follows what is predicted by the model: the higher the narcissistic personality characteristics the higher the scores in the different burnout factors, particularly exhaustion. When narcissism levels are high, the relationship seems to follow a contingent relationship with Professional Efficiency. If the subject feels professionally successful narcissism works as a protective variable against burnout and Job stress. If feelings of professional failure are predominant the highly narcissistic subject will develop high levels of burnout.

Palavras-chave – burnout, narcisismo, personalidade narcísica, condição de valor, abordagem centrada na pessoa, publicidade, stress laboral, insucesso profissional, MBI.

Keywords – burnout, narcissism, narcissistic personality, condition of worth, person centred approach, advertising, job stress, professional failure, MBI.

## CAP. 1 - INTRODUÇÃO

A associação da expressão “burnout” (do inglês “to burn out”, queimar, gastar até ao fim) ao sofrimento causado pelo desencanto com a vida profissional deve-se muito provavelmente ao escritor britânico Graham Greene. Em “A Burnt-Out Case” (Green, 1960), Graham Greene conta a história de um arquitecto de fama mundial que perde o gosto pela sua actividade profissional, apesar do seu reconhecido sucesso e valor, e que parte para uma leprosaria nas profundezas do Congo à procura de um sentido para a sua vida. Na dedicatória que faz ao Dr. Michel Lechat, responsável pela leprosaria que de alguma forma inspirou a novela, Greene refere inclusivamente “o duradouro desespero de nada fazer bem” que acompanha a vida de um escritor.

A introdução do termo no campo das ciências sociais tem uma génese algo posterior e paralela. Por um lado o psiquiatra e psicanalista Freudenberger, ao acompanhar trabalhadores voluntários de uma instituição de cuidados de saúde, vai descrever um sentimento, comum a muitos deles, de progressivo desgaste emocional e de perda de motivação e empenho (Freudenberger, 1974, citado por Maslach & Schaufeli, 1993; Freudenberger, 1985). Para o designar utiliza a expressão “burnout”, usada coloquialmente pelos voluntários para caracterizar a consequência da utilização crónica de drogas. Simultaneamente, a investigadora em psicologia social Christina Maslach, ao estudar como lidam os profissionais com a estimulação emocional no emprego, vai descrever fenómenos semelhantes (Maslach, 1993). Ao descrevê-los casualmente a um advogado, este refere-lhe que tais vivências eram comuns entre os advogados que lidavam com casos de pobreza, que lhe davam o nome de “burnout”.

A forma como o conceito surgiu nas ciências sociais teve consequências teóricas e práticas que ainda hoje marcam a investigação neste campo (Maslach, 1993):

- O facto de ter sido inicialmente estudado em profissionais envolvidos em relações de ajuda (enfermeiras, advogados, etc.) orientou a investigação para este domínio, tendo-se chegado a questionar se existiria

burnout fora deste contexto. Hoje é comumente aceite que o burnout é um fenómeno independente do tipo de actividade profissional, embora possa ser facilitado por esta (Leiter & Schaufeli, 1996; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001).

- Dado que foi inicialmente estudado como um problema concreto, desenquadrado de um contexto teórico específico, a maior parte das investigações realizadas visam o estudo de aspectos pragmáticos sem grande preocupação de enquadramento teórico ou de proposição de modelos explicativos (Schaufeli, Maslach & Marek, 1993; Maslach, 1998).

- Como o conceito surgiu inicialmente ligado à psicologia social, a grande maioria das investigações tem-se centrado sobre os contextos organizacionais no processo de burnout, em detrimento de abordagens mais clínicas.

Em termos pessoais, o burnout tem sido ligado a um grande número de sinais de sofrimento, quer físicos (enxaquecas, tensão arterial elevada, fadiga crónica, etc.), quer psíquicos (perturbações do sono, ansiedade, depressão, alcoolismo e abuso de substâncias, entre outros) (Maslach & Leiter, 1997). Em termos organizacionais, o burnout está na origem de quebras de produtividade, aumento do absentismo e baixas por doença, abandono voluntário do emprego e reforma antecipadas, com custos elevados para as organizações (Maslach & Leiter, 1997).

O aumento da competitividade e incerteza do mercado de trabalho e o aumento da produtividade que as organizações exigem dos seus colaboradores fazem com que o burnout não seja um fenómeno exclusivo das profissões “que cuidam dos outros”, para ser uma realidade generalizada que atinge hoje proporções pandémicas (Maslach & Leiter, 1997). O facto de a maioria dos estudos incidir sobre a importância de factores organizacionais e não estar enquadrado numa reflexão teórica faz com que pouco se tenha estudado os factores psicológicos que predispõem ao burnout e que pouco se tenha reflectido sobre formas de intervenção clínica junto de quem sofre.

O presente trabalho visa, na modéstia da sua dimensão e ambições, contribuir para modificar essa situação. Tem, na sua génese, uma vivência pessoal do sofrimento associado ao esgotamento profissional limite, e é a essa vivência que vai

beber a sua hipótese central: quando o sucesso profissional representa um elemento central da forma como o sujeito se define perante os outros e perante si próprio, o processo de burnout traduz uma situação paradoxal irresolúvel; por um lado, a situação profissional não está a cumprir a sua função de valorização da imagem do sujeito perante os outros e si próprio, mas ao mesmo tempo qualquer reavaliação, cognitiva e/ou emocional, é virtualmente impossível porque significaria pôr em causa justamente o elemento central que define o sujeito enquanto pessoa.

Esta hipótese foi conceptualizada do ponto de vista teórico num outro trabalho, não publicado (Tecedeiro, 2003). No presente trabalho pretendeu-se investigar se existe fundamentação empírica para a hipótese que propomos, recorrendo para isso ao conceito de dimensões narcísicas de personalidade como forma de operacionalizar o paradoxo enunciado. O narcisista não pode, por definição, reorganizar as suas prioridades e expectativas face à insatisfação profissional, porque isso significaria admitir uma falha na imagem pessoal cuja existência é justamente suposta ser negada pela grandiosidade narcísica e que, se fosse admitida, precipitaria o sujeito num abandono primevo, anaclítico e mortal. Será lógico pensar, por isso, que mesmo as mais pequenas ameaças à auto-imagem profissional ganhem, aos olhos do sujeito narcísico, uma maior importância do que aquela que teriam para outra pessoa. Como consequência, é lícito pensar que a existência de traços de personalidade narcísica funcionem como elemento facilitador do processo de burnout: quanto mais acentuados forem os primeiros, mais intenso será o segundo. Tal facto não deixa de representar uma ironia trágica que em tudo lembra a tragédia de Narciso. É aquilo que deveria salvar-nos da aniquilação que mais contribui para nos precipitar no abismo.

No próximo capítulo far-se-á um levantamento do conhecimento actual sobre o processo de burnout. O capítulo 3 terá como objectivo definir e caracterizar o conceito de narcisismo e de personalidade narcísica, nomeadamente nos aspectos e dimensões mais relevantes para o presente trabalho. O capítulo 4 será dedicado à apresentação dos elementos metodológicos do trabalho empírico realizado, cujos resultados serão apresentados no capítulo 5. Finalmente o capítulo 6 será dedicado à discussão dos resultados e suas consequências teóricas.

## CAP. 2 – O BURNOUT

### 2.1 A Síndrome de burnout

A primeira definição da síndrome foi proposta por Freudenberger (1974, citado por Freudenberger & Richelson, 1985), para quem o burnout é um estado de fadiga ou frustração provocado pela devoção a uma causa, modo de vida ou relação que não produziu as recompensas desejadas. A este sentimento central de fadiga ou exaustão podem associar-se outros sintomas (Freudenberger & Richelson, 1985): sentimento de conflito entre um "self" verdadeiro e um self de fachada, cinismo, irritabilidade e impaciência, distanciação emocional, aborrecimento, sentimentos de onnipotência, de não ser apreciado, vivências paranoides, depressão e múltiplas queixas psicossomáticas. O desajustamento entre expectativas e realidade, quando a pessoa mantém os seus esforços para alcançar essas expectativas, cria um conflito interno que desgasta as energias e reduz a vitalidade e a capacidade de funcionar

Maslach (1993; 1998) propõe aquela que é hoje a mais comumente aceite definição de burnout: uma resposta prolongada a stressores interpessoais crónicos no trabalho, composta por três dimensões-chave:

- Exaustão Emocional – definida como uma sobre-solicitação ou esgotamento dos recursos emocionais da pessoa
- Despersonalização – entendida como uma distanciação afectiva, indiferença emocional ou insensibilidade para com os outros, nomeadamente aqueles que são muitas vezes a razão de ser da actividade profissional (pacientes, clientes, etc.).
- Redução da Realização Pessoal – vista como a diminuição dos sentimentos de competência e de prazer associados ao desempenho de uma actividade profissional.

Pioneira, em paralelo com Freudenberger, no estudo do burnout, Christina Maslach tem desenvolvido o mais completo e sistemático trabalho de pesquisa neste campo desde a década de 60. Psicóloga social de formação, Maslach desenvolveu e

formalizou conceitos e instrumentos de medida que se têm imposto como a referência essencial no campo da investigação sobre burnout.

Para Pines & Aronson (1988), o burnout é um estado de cansaço físico, emocional e mental causado pelo envolvimento prolongado em situações emocionalmente exigentes. Este cansaço resulta de uma desilusão progressiva frequentemente encontrada em indivíduos altamente motivados e muito envolvidos no seu trabalho, e está associado a uma perda de sentido na busca existencial de uma razão de existir (Pines, 1993).

Brill (1984, citado por Maslach & Schaufeli, 1993) caracteriza o burnout como um processo de erosão psicológica resultante de uma prolongada exposição ao stress profissional, funcionando o burnout como uma ruptura no processo adaptativo ao stress que induz um mau funcionamento crónico, e propõe uma definição precisa e operacional: “um estado disfórico e disfuncional excepcional, mediado por e relacionado com a ocupação profissional, num indivíduo sem psicopatologia maior e que (1) funcionou durante algum tempo, no trabalho em questão, a níveis emocional e de desempenho satisfatórios e que (2) não conseguirá regressar aos níveis anteriores de funcionamento sem ajuda exterior ou sem mudanças no seu meio ambiente.”

A natureza essencialmente descritiva do conceito de burnout tem levado à sua confusão com alguns conceitos que lhe estão próximos.

A primeira confusão consiste em equacionar o burnout como uma reacção ao stress. Este último define-se como um conjunto de reacções biológicas, cognitivas, comportamentais e emocionais que surgem em resposta a uma ocorrência externa (Serra, 2002). Caracterizadas por um carácter não específico (Seyle, 1956, citado por Pines, 1993), as reacções de stress colocam-se num nexos de causalidade directa com o acontecimento stressor, tendendo a desaparecer com este. Pelo seu lado, o burnout é uma síndrome de exaustão emocional e desalento, relacionada com a actividade profissional, mas sem um nexos imediato e claro com um acontecimento específico. Contudo, vários autores salientam que a exposição prolongada ao stress pode levar ao burnout, embora essa consequência não seja obrigatória (Pines, 1993).

Também frequente confundir burnout com um estado de fadiga. Segundo o Dicionário On-line da Porto Editora (2003), a fadiga é o cansaço resultante de um

esforço qualquer, do qual se recupera rapidamente descansando, e que não é acompanhado por sentimentos negativos ou de insucesso. Os sujeitos vítimas de burnout distinguem claramente o aspecto “anormal” do cansaço que sentem, que não cede a períodos de descanso e que é vivido negativamente e com uma sensação profunda de fracasso (Pines, 1993).

Contudo o diagnóstico diferencial mais relevante e delicado é em relação à Depressão. O DSM-IV define a depressão como humor depressivo (tristeza, perda de esperança, desencorajamento) durante a maior parte do dia, quase todos os dias, com diminuição ou perda do interesse por todas ou quase todas as actividades (American Psychiatric Association, 1996). Todos os trabalhos realizados sobre as relações entre depressão e burnout (Leiter e Durup, citados por Maslach, 1998; Bakker, Schaufeli, Demerouti, Janssen, van der Hulst & Brouwer, 2000) salientam um aspecto essencial: as alterações disfóricas associadas ao burnout incidem claramente sobre o contexto profissional, mantendo o sujeito o seu interesse e estabilidade emocional fora deste contexto; por outro lado, a sintomatologia desaparece com alterações ao contexto profissional do sujeito. Embora próximos, os conceitos são distintos, com ficou demonstrado numa análise factorial confirmatória do Maslach Burnout Inventory (MBI) e do Inventário de Depressão de Beck, realizada por Leiter e Durup (citados por Maslach, 1998, p. 79). Em 2000, Bakker, Schaufeli, Demerouti, Janssen, van der Hulst & Brouwer obtiveram resultados semelhantes num estudo realizado com professores liceais holandeses, a quem foi aplicado o MBI e a versão holandesa do Center for Epidemiological Studies Depression Scale (CES-D). O estudo confirmou o pressuposto teórico de que os sentimentos disfóricos do burnout estão limitados ao contexto laboral, e surgem numa dinâmica relacional distinta da depressão; contudo o estudo revelou que o burnout pode ser um antecedente da depressão.

Para avaliar e medir o burnout têm sido propostos diversos instrumentos, embora haja um que surge cada vez com maior predominância: o Maslach Burnout Inventory (MBI). Por esse motivo ocupa o primeiro lugar na revisão de literatura que apresentamos em seguida.

O MBI foi apresentado em 1981 por Maslach & Jackson (Maslach & Jackson, 1996) e é hoje utilizado em 90% das investigações sobre burnout

(Schaufeli, Bakker, Hoogdoin, Schaap & Kladler, 2001). A sua estrutura está intimamente ligada à definição proposta pelos seus autores (Maslach, 1993; 1998), segundo a qual o burnout é uma síndrome psicológica composta por três factores: exaustão emocional, despersonalização, perda de sentimento de realização pessoal.

Este instrumento tem a forma de uma escala de auto-administração de Likert, em que é pedido à pessoa que avalie, em sete possibilidades, de “nunca” a “todos os dias”, com que frequência sente um conjunto de sentimentos e emoções expressos em frases. Dado que a versão inicial do MBI foi desenvolvida para ser aplicada a trabalhadores da área da saúde, e porque as definições iniciais de burnout limitavam esta síndrome a quem desempenhava tarefas “de ajuda”, existem hoje três versões distintas do MBI (Maslach, Jackson & Leiter, 1996):

- *Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey* (MBI-HSS). Destinada a ser aplicada a profissionais da área da saúde, é composta por 22 itens, dos quais nove pertencem a uma sub-escala de exaustão emocional (EE), cinco a uma sub-escala de despersonalização (Dp) e oito a uma sub-escala de realização pessoal (PA, de *personal accomplishment*)

- *Maslach Burnout Inventory- Educators Survey* (MBI-ES). Para ser utilizada em contextos educacionais. Mantém a mesma estrutura e itens do MBI-HSS, modificando ligeiramente a sua formulação em função da população a que se destina.

- *Maslach Burnout Inventory – General Survey* (MBI-GS). Composta por 16 itens, trata-se de uma adaptação do MBI-HSS para a população trabalhadora em geral. Mantém uma estrutura idêntica, com três sub-escalas, embora a transposição para a população em geral tenha obrigado à sua redefinição.

A escala não permite obter um score global de burnout. Consideram-se scores elevados, em cada sub-escala, os scores no terço superior, estando os scores médios no terço médio, e os baixos no terço inferior. Um nível elevado de burnout corresponde a scores elevados na sub-escala exaustão e na sub-escala despersonalização e a scores baixos na sub-escala realização pessoal. Correlativamente, um nível baixo de burnout corresponde a níveis baixos de exaustão e despersonalização e altos de realização pessoal.

Em 1988, Pines & Aronson propuseram o "Burnout Measure" como uma evolução de uma escala anteriormente desenvolvida pelos mesmos autores, denominada "Tedium Measure". Esta escala tem por base uma definição unidimensional de burnout, segundo a qual este é um fenómeno de exaustão ou cansaço físico, emocional e mental (Pines & Aronson, 1993). É composta por 21 itens que exploram sentimentos de exaustão cuja frequência é autoavaliada pelo inquirido em sete níveis, de "nunca" a "sempre". Segundo Schaufeli, Bakker *et alri* (2001), esta escala é utilizada em cerca de 5% dos trabalhos publicados sobre burnout. Numa revisão dos estudos metrológicos sobre esta escala conduzidos à data, Schaufeli, Enzmann & Girault (1993) afirmam que o BM é um instrumento fiável e válido, com elevada consistência interna, que mede o nível individual de cansaço, o elemento central da síndrome de burnout. Enzmann, Schaufeli, Janssen & Rozeman (1998), num trabalho agrupando várias amostras num total de 2190 indivíduos, encontraram uma estrutura factorial de três vectores, distintos dos pressupostos na definição de Pines & Aronson ("desmoralização", "exaustão", "perda de motivo", em vez de "exaustão física", "exaustão emocional", "exaustão mental"), em linha com estudos anteriores (Corcoran, 1986, citado por Enzmann *et alri*, 1998). Por esse motivo, concluem que, embora esta escala possua uma elevada consistência interna, as suas qualidades psicométricas não estão de acordo com os seus pressupostos teóricos. No mesmo estudo, estes autores verificaram também que o BM possui uma fraca capacidade discriminatória face a outras síndromes (queixas psicossomáticas, por exemplo), sendo a sua utilização justificável para medir deteriorações de um estado de bem-estar geral.

Para além dos dois principais instrumentos já apresentados, Schaufeli, Enzmann & Girault (1993) referem outras formas de avaliação global de burnout, que tenderam a cair em desuso: a entrevista estruturada de Forney *et alri* (1982, citados por Schaufeli, Enzmann & Girault, 1993) e os desenhos projectivos de Haack & Jones (1983, citados por Schaufeli, Enzmann & Girault, 1993). Estes autores referem também a existência de instrumentos dirigidos a sectores profissionais específicos: *Teacher Attitude Scale* para professores e *Staff Burnout Scale for Health Professionals* dirigida a profissionais de saúde.

Mais recentemente, Demerouti & Nachreiner (1996, citados por Demerouti, Bakker, Vardakou & Kantas, 2003) criticaram alguns aspectos estruturais do MBI-GS, nomeadamente o facto de os itens de exaustão e cinismo terem todos formulações negativas, enquanto que os itens de realização têm só formulações positivas, o que está demonstrado afectar as qualidades psicométricas das escalas com estas características (Anastasi, 1988, citado por Demerouti, Bakker, Vardakou & Kantas, 2003). Em alternativa, propõem um novo instrumento de sua criação, o Oldenburg Burnout Inventory (OLBI), uma escala de 16 itens formulados positiva e negativamente e agrupados em duas sub-escalas: *Exaustão* (seis itens), que cobre os aspectos físicos, cognitivos e emocionais da exposição prolongada a certas exigências profissionais, e *Distanciação* (sete itens), que aborda sentimentos e cognições cénicas e de distanciação em relação ao objectivo e conteúdo da actividade profissional. A validade discriminatória e convergente e a confirmação da estrutura bidimensional do OLBI foram testadas por Demerouti & Nachreiner (1999, citados por Demerouti, Bakker, Vardakou & Kantas, 2003). Num estudo comparativo entre o MBI e o OLBI junto de uma amostra grega, Demerouti, Bakker, Vardakou & Kantas (2003) encontraram resultados idênticos. O mesmo estudo também comprovou a estrutural trifactorial do MBI, e apresentou uma forte validade convergente dos dois instrumentos, permitindo o colapso das sub-escalas de exaustão e atitudes negativas perante o trabalho em ambos os instrumentos. Os autores concluem que, sendo o MBI-GS mais divulgado que o OLBI, as suas qualidades psicométricas podem ser melhoradas acrescentando a cada sub-escala os itens do OLBI que medem o pólo oposto dessa escala.

### **2.1.1 - Factores etiológicos e causais**

#### **2.1.1.1 - Relacionados com o contexto**

Conforme referido acima, tem sido na área do contexto organizacional que a maior parte das investigações sobre o burnout tem incidido. Tal facto explica-se sem dúvida pelas razões históricas apontadas, mas também pelo facto de ser nesta área que os resultados obtidos se têm revelado mais significativos e relevantes.

Maslach & Leiter (1997) propõem, como origem do fenómeno de burnout, um desajustamento entre as necessidades individuais e as exigências profissionais, que surgem em seis áreas distintas, embora a sua actuação conjunta tenha um efeito sinérgico (Maslach, 1998):

- *Excesso de trabalho* – acontece quando as exigências do trabalho excedem as capacidades da pessoa, não só pela sua intensidade (ou seja, quantidade de tarefas a executar num determinado período de tempo), mas também pelo aumento da sua duração e complexidade. *De per si*, a manutenção temporal de um esforço continuado põe à prova os recursos energéticos do indivíduo, e se a sobrecarga for uma condição laboral crónica, não existirão muitas oportunidades para descansar e recuperar.

- *Falta de controlo* – entendido como a impossibilidade de influenciar ou modificar factores (tais como normas, regras, tomadas de decisão) que influenciam o desempenho profissional individual, ou a sujeição a políticas ou práticas de micro-gestão, com o conseqüente sentimento de perda de autonomia. Dito por outras palavras, essa falta de controlo impede as pessoas de resolver problemas e influenciar situações que, por sua vez, condicionam problemas por cuja resolução a pessoa será responsabilizada.

- *Recompensas insuficientes* – que se traduz no sentimento de que o trabalho produzido não é reconhecido nem valorizado. A insuficiência de recompensas refere-se tanto a recompensas externas (salário, reconhecimento público, etc.) como internas (orgulho de fazer algo bem feito) – neste último caso muito em consequência da degradação das condições laborais associadas à *sobrecarga de trabalho e falta de controlo*.

- *Quebra da comunidade* – que se exprime na perda de um sentimento positivo de relação com os outros no local de trabalho. O excesso de trabalho, a insegurança no emprego, a focalização na resolução de problemas a curto prazo, levam à fragmentação das relações interpessoais numa organização e ao abandono do espírito de equipa em benefício de uma mentalidade competitiva e de um relacionamento impessoal.

▪ *Falta de justiça* – caracterizado por contextos profissionais em que não existem critérios de justiça e de procedimentos justos, que assegurem o respeito mútuo no local de trabalho.

▪ *Conflitos de valores* – que nascem da oposição entre valores do tipo “vencer e sobreviver a todo o custo” e o desejo de produzir um trabalho de qualidade e com significado intrínseco. Surgem também do discurso contraditório das organizações contemporâneas, que proclamam valores de qualidade de serviço ao mesmo tempo que limitam os recursos disponíveis para a assegurar.

Outros autores têm procurado estudar as relações entre diversos factores de ordem organizacional e o burnout, embora a maior parte das investigações sejam mediadas pela variável stress – ou seja, são factores de indução de stress, cuja consequência a médio ou longo prazo pode ser o burnout.

Winnubst (1993) passou em revista um conjunto de trabalhos sobre estruturas organizacionais, culturas organizacionais e apoio social, para concluir que todas as estruturas organizacionais e formas de cultura contêm sistemas de apoio social, pelo que o não aparecimento de burnout não é tanto uma função de elementos específicos mas da forma como estes se articulam:

1. Toda a estrutura organizacional tem um sistema de apoio social correspondente.
2. Todos os sistemas contingentes de apoio serão mantidos e amplificados por um clima de trabalho correspondente.
3. Estrutura, apoio e cultura podem ser caracterizados por um conjunto de critério éticos.
4. São estes critérios éticos que permitirão avaliar até que ponto uma determinada organização será causadora de stress.

A importância do apoio social, enquanto facilitador/moderador de burnout, foi também confirmada por Pines *et altri* (2002) num estudo transcultural. A correlação negativa encontrada entre o grau de apoio social e os níveis de burnout vem demonstrar que, mais do que o tipo ou importância do apoio providenciado, é a sua disponibilidade que tem um impacte significativo.

Por seu lado, Shamir (1986, citado por Shirom, 1989) efectuou um levantamento dos trabalhos quantitativos realizados sobre os factores potencialmente

causadores de burnout, tendo identificado uma associação significativa entre burnout e 32 factores antecedentes. Os factores identificados representam praticamente todo o tipo de aspectos negativos do ambiente de trabalho, incluindo diversos tipos de factores de stress relacionados com o papel organizacional desempenhado, vários tipos de culturas e configurações organizacionais e ausência de reconhecimento e recompensas (bem como diversos factores pessoais). Shirom (1989) chama no entanto a atenção para o facto de que a grande maioria dos estudos correlacionais realizados corre o risco de induzir conclusões simplistas ou enganadoras, ao não considerar efeitos moderadores de umas variáveis sobre outras, ou ao não controlar variáveis estranhas tais como a vulnerabilidade constitucional ou características de personalidade, pelo que não permitem a atribuição de relações causais.

Lloyd, King & Chenoweth (2002) referenciam também um conjunto de factores organizacionais identificados como factores de risco para o burnout entre assistentes sociais, tais como ambiguidade do papel, pouca autonomia e dificuldades na prestação dos serviços aos utentes.

Finalmente, a relação entre o tipo de actividade profissional e os níveis de burnout não é evidente e não está claramente estabelecida. O facto de o conceito ter surgido no contexto das “profissões de ajuda”, bem como o grande número de estudos realizados sobre este tipo de populações, tende a demonstrar que estes profissionais experienciam elevados níveis de stress e burnout, embora não fique claro até que ponto suportam níveis significativamente superiores a outras actividades profissionais comparáveis (Lloyd, King & Chenoweth, 2002). Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli (2001) encontram diferenças qualitativas na causalidade de burnout em função da profissão – nas profissões de relação de ajuda o burnout é aparentemente causado por altos níveis de responsabilidade e falta de apoio da parte dos supervisores, enquanto que em trabalhadores de linhas de produção o burnout tem origem nas elevadas exigências da tarefa, fracas condições do ambiente de trabalho, falta de variedade das tarefas e falta de controlo.

### 2.1.1.2 - Relacionados com o sujeito

A procura de variáveis relacionadas com o sujeito que possam ter um carácter preditor do nível de burnout tem-se revelado, de um modo geral, pouco promissora, encontrando-se relações pouco significativas ou por vezes contraditórias.

A motivação com que o sujeito inicia a actividade profissional mostra-se a variável mais relevante, sendo todos os autores unânimes em reconhecer o seu valor preditor em relação ao burnout: quanto maior a motivação com que se inicia uma actividade, maior o risco de se desenvolver burnout (Schaufeli, Enzmann, & Girault (1993). Pines (1993; 2002), por exemplo, salienta que o ser humano necessita de encontrar um sentido existencial naquilo que faz e que expectativas iniciais elevadas facilitam o aparecimento de burnout, por aumentarem o sentimento de insucesso quando essas expectativas não são alcançadas.

A relação da idade com o burnout não é clara, existindo estudos que apresentam resultados opostos. Maslach & Jackson (1996) relatam que as pessoas mais velhas são menos susceptíveis a sentimentos de exaustão e despersonalização, sendo esta última mais importante nas pessoas mais novas. Caprara, Barbaranelli & Bermudez (2000) não encontram diferenças estatisticamente significativas, embora refiram que as tendências vão no sentido proposto por Maslach & Jackson. Por seu lado, Bakker, Demerouti *et altri* (2001), num estudo conduzido via internet com uma amostra bastante grande (2919 indivíduos), obtiveram uma relação oposta, um crescimento dos scores do MBI com o avançar da idade. No entanto, o mesmo estudo aponta para uma relação multivariada entre a idade, o sexo e a experiência profissional – as diferenças nos scores de burnout entre homens e mulheres são mais acentuadas nos trabalhadores jovens e com poucos anos de experiência. Também neste estudo se confirmam os resultados de Maslach & Jackson (1996), segundo os quais as mulheres tendem a ter níveis mais elevados de burnout, embora não exactamente da mesma forma – Maslach & Jackson afirmam que as mulheres não têm resultados elevados no eixo de despersonalização, o que é aparentemente desmentido por Bakker, Demerouti *et altri*. Num artigo posterior, Maslach (1998) conclui que não há confirmação empírica da variável sexo, que frequentemente está sobreposta a variáveis de ocupação e/ou estatuto. Quando estas variáveis são controladas, as diferenças devidas ao sexo tendem a desaparecer.

Num balanço do estado da investigação sobre burnout elaborado em 2001, Maslach, Schaufeli e Leiter referenciam um conjunto de variáveis demográficas e de personalidade cuja relação com o burnout parece estar demonstrada. Dentro das variáveis demográficas, e para além dos já referidos sexo e idade (e com as ressalvas acima assinaladas), estes autores citam também o estado civil (os solteiros, sobretudo os homens, apresentam graus de burnout ligeiramente superiores aos casados), o grau de instrução (quanto maior o grau académico maiores os níveis de burnout, embora a associação entre grau académico e nível de responsabilidade profissional não tenha sido controlada). Como variáveis de personalidade são identificadas a *dureza* (*hardiness*, um nível baixo correlaciona-se positivamente com um burnout elevado), o estilo atributivo ou locus de controlo (um locus externo está associado a níveis mais altos de burnout), as estratégias de coping (estratégias passivas e defensivas são características de sujeitos com burnout elevado) e a auto-estima (reduzida em sujeitos com burnout).

Piedmont (1993) procurou observar as relações entre os factores de personalidade e o burnout numa população de terapeutas ocupacionais, usando como referência o modelo de cinco factores de personalidade (Costa & McCrae, 1985, citados por Piedmont, 1993). O estudo mostrou como o factor Neuroticismo (definido como estabilidade emocional vs. sofrimento psicológico, comportamentos impulsivos e estratégias de "coping" desadequadas) se correlacionava positivamente com a exaustão emocional e a despersonalização, estando o factor Consciencialização (nível de organização, persistência e motivação em comportamentos orientados para um objectivo) fortemente interligado com a escala de realização pessoal do MBI. Em termos longitudinais, e embora com uma amostra reduzida, observou-se que tanto o neuroticismo como a agradabilidade (estilo de orientação interpessoal, de compassivo a antagonista) se revelam bons preditores do sofrimento (medidos pelo MBI), enquanto a consciencialização se confirma como subjacente a graus mais elevados de realização pessoal.

Num estudo longitudinal realizado com estudantes de enfermagem, Burich (2002) procurou estudar o valor preditor de diversas variáveis, quer de ordem psicológica quer de ordem ambiental e laboral, obtendo resultados pouco claros. O estudo não conseguiu encontrar qualquer tipo de factores que permitisse prever

mudanças intra individuais de scores de burnout, essencialmente devido a problemas metodológicos não resolvidos. Em termos inter-individuais, o burnout pode ser previsto igualmente por factores de personalidade (neuroticismo, extroversão, orientação para o sucesso, orientação social, abertura) medidos no início da investigação (T1), e por acontecimentos externos (acontecimentos de vida, stress e apoio profissional, etc.) avaliados a cada momento subsequente (T2 a T7).

### **2.1.2 - Modelos explicativos do burnout**

Para Maslach & Leiter (1997; Maslach, 1998), a relação de qualquer pessoa com a sua actividade profissional pode ser definida como um "continuum" que vai do Envolvimento (definido como um estado de energia elevada, envolvimento no trabalho e sentimentos de eficácia) ao burnout (definido como exaustão emocional, despersonalização ou distanciação emocional em relação ao trabalho e perda do sentimento de realização profissional e pessoal).

Ao longo da sua vida profissional, cada indivíduo vai-se posicionando de forma variável e dinâmica ao longo desse continuum, de acordo com eventuais desajustamentos entre si próprio e a sua actividade profissional. Esses desajustamentos devem ser crónicos (se forem pontuais, funcionam como simples stressores) e estão relacionados com seis áreas essenciais: sobrecarga de trabalho, falta de controlo, recompensas insuficientes, quebra de comunidade, falta de justiça, conflito de valores. Quanto maior o desajustamento (quer no número de áreas quer em intensidade) entre o indivíduo e a sua actividade profissional, mais o indivíduo se deslocará na direcção do burnout. Quanto menor for o desajustamento ou, dito por outras palavras, melhor for a adequação indivíduo – ocupação, mais o sujeito evoluirá no sentido do envolvimento.

Para este modelo, a causalidade do burnout é uma relação contingente entre factores individuais e factores do meio, estando no entanto a responsabilidade claramente posta do lado organizacional, cujas exigências crescentes são vistas como conflituantes com as necessidades humanas (Maslach & Leiter, 1997).

A exaustão emocional é o primeiro sinal do desajustamento entre o indivíduo e o seu trabalho (Leiter, 1993; Maslach 1998), sendo a despersonalização uma tentativa de ganhar uma distância emocional e cognitiva em relação ao trabalho. A perda de realização pessoal tem uma dupla filiação, variável em função do contexto: desenvolve-se quer paralelamente ao processo anterior, se não existem recursos adequados a um bom desempenho profissional, quer sequencialmente, porque alguém que se sente exausto e cínico em relação ao seu trabalho dificilmente se poderá sentir profissionalmente realizado.

Hobfoll & Freedy propõem um modelo que tem por base a teoria explicativa dos processos de stress designada por Conservação de Recursos ou COR (Conservation of Resources), proposta por Hobfoll (1988, citado por Hobfoll & Freedy, 1993). Esta teoria propõe como principal motivação humana a aquisição e manutenção de recursos, considerando-se recursos tudo aquilo que tem valor aos olhos do ser humano – comida, roupas, prestígio, conhecimento, etc. – ou que servem de meios para obter outros recursos mais valorizados. O stress psicológico surge quando se verifica uma das seguintes condições: quando há recursos que são ameaçados; quando há recursos que são perdidos; quando o investimento na aquisição dos recursos não produz resultados de acordo com as expectativas.

A perda de recursos é mais importante para a pessoa do que a aquisição de recursos suplementares. Consequentemente, o indivíduo é particularmente sensível a todos os acontecimentos que possam traduzir-se em perdas de recursos, sobrevalorizando-os em relação a eventuais ganhos. O burnout surge como um acumular de situações de ameaças de perda que progressivamente levam o indivíduo a questionar a sua capacidade de tomar as decisões adequadas à preservação dos seus recursos. Um estudo meta-analítico conduzido a 61 trabalhos de pesquisa sobre burnout apresentou confirmação estatística desta teoria (Lee & Blake, 1996).

Golembiewski & Muzenrider (1988, citados por Golembiewski, Scherb & Boudreau, 1993) propõem um modelo baseado nas três sub-escalas do MBI, procurando estruturá-las numa progressão quer temporal quer de intensidade. Segundo este modelo, a porta de entrada no processo de burnout é feito por via da despersonalização/cinismo, seguido pela redução da realização pessoal e finalmente pela exaustão emocional.

Figura 1: Fases de burnout segundo Golembiewski, Scherb & Boudreau (1993, pg . 229)

Sub-Escala MBI	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Despersonalização	Baixo	Alto	Baixo	Alto	Baixo	Alto	Baixo	Alto
Realização pessoal (escala invertida)	Baixo	Baixo	Alto	Alto	Baixo	Baixo	Alto	Alto
Exaustão emocional	Baixo	Baixo	Baixo	Baixo	Alto	Alto	Alto	Alto

O modelo pressupõe a existência de oito fases distintas (ver figura 1), de acordo com padrões de conjugação de scores baixos ou altos nas sub-escalas, numa progressão temporal e de intensidade (figura 1). No entanto, o modelo não pressupõe que a progressão se faça passando por todas as fases (por exemplo, em termos psicológicos, as progressões II  $\Rightarrow$  III ou IV  $\Rightarrow$  V não fazem muito sentido), existindo inúmeros *planos de voo* (sic) ou trajectórias através das fases. Esses planos de voo podem ser determinados pela forma de aparecimento do processo de burnout. O processo crónico (atribuído à degradação progressiva das condições do meio organizacional) tem como plano de voo a sequência I  $\Rightarrow$  II  $\Rightarrow$  IV  $\Rightarrow$  VIII. As crises agudas, associadas a acontecimentos inesperados, podem ter trajectórias diferentes, de acordo com o estímulo indutor.

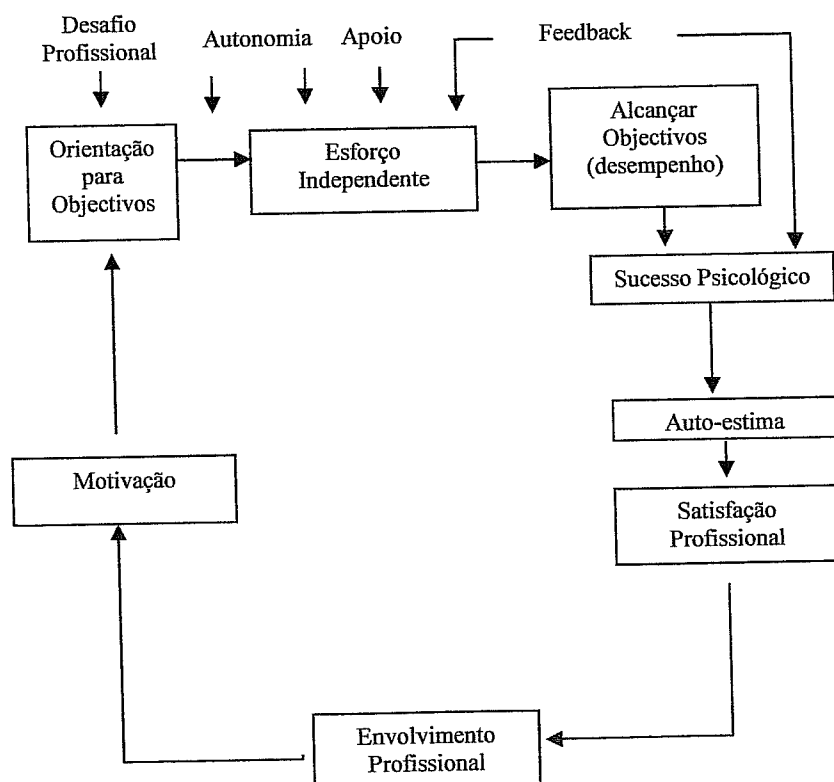
A progressão da intensidade do burnout ao longo das oito fases foi testada em cerca de 300 variáveis, tendo-se identificado uma co-variação significativa na maioria delas (Burke & Deszca, 1986, citados por Golembiewski, Scherb & Boudreau, 1993). Nomeadamente, a progressão nas fases traduz-se em:

- Redução na satisfação com o trabalho.
- Aumento da tensão no emprego.
- Diminuição nas avaliações de desempenho.
- Diminuição da auto-estima.
- Aumento do "turnover" (rotação anual de pessoas por posto de trabalho).
- Aumento da sintomatologia física.
- Aumento do número de sintomas psiquiátricos não psicóticos.

Alguns trabalhos transnacionais e transculturais, com amostras canadianas, chinesas e japonesas, confirmaram os aspectos essenciais deste modelo (Golembiewski, Scherb & Boudreau, 1993), encontrando também variações culturais relevantes, tais como a virtual inexistência da fase I entre os trabalhadores japoneses (Golembiewski, Boudreau & Goto, 1993).

Maslach (1998) criticou este modelo chamando a atenção para o facto de os dados mais recentes corroborarem o modelo desenvolvido por si conjuntamente com Leiter (Maslach & Leiter, 1997), segundo o qual a exaustão emocional é o primeiro facto a ocorrer, e salientando que as investigações realizadas seguem modelos de causalidade estatística e não estudos longitudinais que sigam a evolução temporal do desenvolvimento do burnout. Este modelo também é posto em causa pelos estudos realizados para a validação do MBI-GS, que apontam para um modelo de causalidade exaustão  $\Rightarrow$  cinismo  $\Rightarrow$  eficácia profissional (Maslach, Jackson & Leiter, 1996).

Figura 2 – Modelo de Hall adaptado por Cherniss (1993, pg.137)



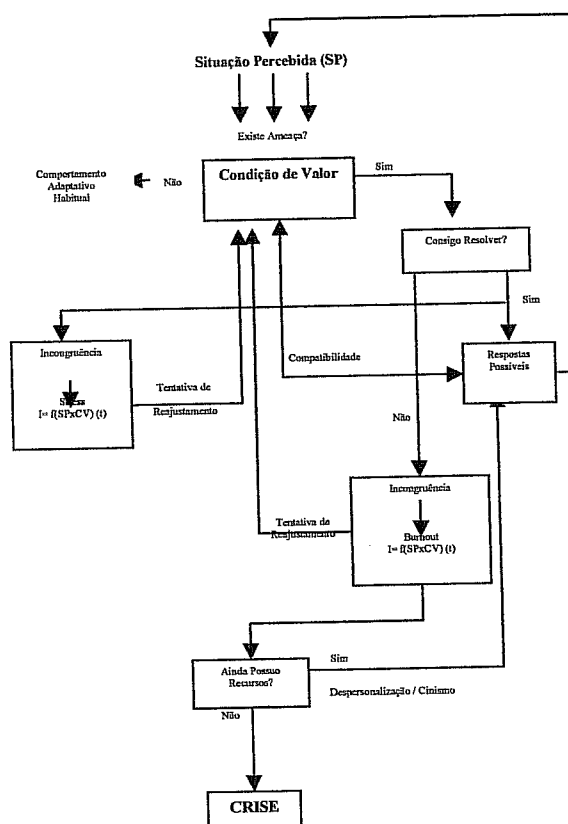
Cherniss (1993) propõe um modelo que resulta da aplicação dos trabalhos de Hall e Bandura ao conceito de burnout (ver figura 2).

Hall (1976, citado por Cherniss, 1993) defende que a motivação e a satisfação laborais aumentam quando alguém alcança, sozinho e com sucesso, um objectivo desafiador e com um significado pessoal. Correlativamente, o insucesso traduz-se por um desinvestimento psicológico das áreas onde o sujeito sofreu o insucesso: distanciação emocional da situação de trabalho, defesa da auto-imagem pelo recurso a mecanismos de defesa, oposição à organização ou mesmo o seu abandono. Para Cherniss, esta descrição coincide com as suas próprias observações e está próxima da dimensão Despersonalização proposta por Maslach. Bandura (1989, citado por Cherniss, 1993; 1999) define a auto-eficácia ("self efficacy") como sendo um sistema de crenças, próprio de cada indivíduo, na sua capacidade pessoal em obter os resultados desejados através das suas próprias acções. Uma auto-eficácia elevada traduz-se numa melhor resiliência ao stress, maiores esforços e persistência na prossecução de objectivos, enquanto que uma baixa auto-eficácia leva a atitudes de apatia, resignação e cinismo. Cherniss conclui assim que uma auto-eficácia elevada aumenta a capacidade do indivíduo em influenciar o seu meio ambiente e alcançar os seus objectivos, criando um círculo virtuoso que reduz o risco de burnout (Figura 2), enquanto que uma auto-eficácia reduzida leva ao aumento do risco de insucesso, desmotivação e conseqüente burnout.

Gil-Monte & Peiró (1999) propõem um modelo em que o burnout surge como a resposta ao stress laboral percebido e na sequência de uma reavaliação cognitiva, quando as estratégias de coping do indivíduo não são eficazes na redução desse stress percebido. O insucesso das estratégias de coping utilizadas pelo indivíduo leva ao aparecimento simultâneo de sentimentos de baixa realização profissional e elevados níveis de esgotamento emocional. A vivência crónica destes dois aspectos força uma reavaliação cognitiva e leva ao aparecimento da despersonalização como estratégia de coping. Essa reavaliação é mediada por um conjunto de variáveis relativas a cognições e emoções do indivíduo, tais como a competência profissional percebida, a autoconfiança, apoio social e variáveis socio-demográficas e organizacionais. Para estes autores, a despersonalização é uma estratégia de coping cognitivo orientada para o problema (Gil-Monte & Peiró, 1998; 1999).

Num trabalho não publicado (Tecedeiro, 2003), propusemos um modelo explicativo de burnout elaborado a partir do conceito rogeriano de condição de valor (Rogers, 1959). Este modelo pretende explicar uma questão não resolvida pelo modelo de Gil-Monte e Peiró: por que motivo falham as estratégias de coping, abrindo assim o caminho para o burnout.

Figura 3 – Modelo de burnout (Tecedeiro, 2003)



Rogers (op.cit.) define condição de valor como “um valor introjectado” de um outro significant, que passa a funcionar como um critério de valoração positiva ou negativa de experiências, independentemente dos critérios de valoração da Tendência Actualizante (Rogers, 1963, postula a existência de um movimento direccionado de

autonomia e equilíbrio em cada organismo vivo, movimento esse que, em cada momento, orienta o comportamento do organismo na direcção de uma plena realização do seu potencial; esse movimento direccionado pode ser perturbado ou desviado por diversos factores, nomeadamente pela formação de condições de valor). A violação, real ou potencial, de uma condição de valor é vivida como uma ameaça intolerável à integridade psicológica do sujeito e é acompanhada por uma angústia tanto mais importante quanto maior ou mais premente for a ameaça (Rogers, 1959).

No modelo proposto, postula-se que o sucesso profissional se constitui em cada sujeito como uma condição de valor (embora as características dessa condição de valor, ou seja a definição dada de sucesso profissional, varie de pessoa para pessoa: reconhecimento público, ganhos materiais, cumprimento de regras e preceitos morais ou éticos, etc.). Se o sucesso profissional for a única, ou a principal, condição de valor do sujeito, qualquer ameaça à sua integridade será vivida como fonte de stress e angústia (ver figura 3). O reajustamento das expectativas face à nova realidade profissional é virtualmente impossível (ou pelo menos muito difícil), por violar directamente a condição de valor, mantendo o sujeito num círculo vicioso de stress profissional que abre o caminho para o burnout. A intensidade deste modelo é uma função do tempo e da importância e exclusividade da condição de valor (quanto mais tempo passar maior a ansiedade e angústia; quanto mais importante e exclusiva for a condição de valor, maior, mais uma vez, a ansiedade e a angústia). De acordo com o modelo rogeriano, o aumento de ansiedade e angústia leva ao aparecimento de processos defensivos cada vez mais distorcedores da realidade, o que explica o aparecimento da despersonalização/cinismo como estratégia de coping de ultimo reduto.

### CAP. 3 – NARCISISMO E TRAÇOS NARCÍSICOS DE PERSONALIDADE

Personagem da mitologia grega e elemento central de um poema do autor latino Ovídio, Narciso é filho da ninfa Liríope, que fora violada pelo deus-rio Césifo. Era tão belo, logo ao nascer, que muitos se perguntaram, invejosos, como poderia ser possível viver alguém tão bonito. Tirésias<sup>1</sup>, ouvindo o comentário, anunciou que poderia viver muitos anos desde que não aprendesse a conhecer-se. Ao tornar-se um jovem efebo, Narciso torna-se ainda mais bonito e provoca grandes paixões, às quais se mostra indiferente, preferindo dedicar o seu tempo à caça. Um dia perdeu-se na floresta e chamou por auxílio: “amigos, vinde a mim”. A ninfa Eco, que fora condenada por Juno a repetir tudo o que ouvia, e que o seguia profundamente apaixonada, revelou-se e declarou-se, repetindo “a mim, a mim”. Rejeitada por Narciso, Eco definha e morre de amor, deixando apenas a sua voz, o que leva os deuses a decidir que também Narciso deverá um dia sofrer de um amor não correspondido. Um dia, cansado e sequioso de andar à caça, Narciso aproximou-se de uma poça de água límpida e, ao baixar-se para beber, apaixonou-se irremediavelmente pela imagem que viu reflectida na água. Incapaz de se afastar da água ou sequer de desviar os olhos, Narciso tentou aproximar-se dessa imagem e beijá-la. Em vão: a figura desaparecia ao mínimo toque na água. Sofrendo e gemendo de dor e perda por não poder aproximar-se da figura amada, eternamente separado do objecto do seu amor, Narciso compreendeu tarde demais que aquele que amava era o seu próprio reflexo. Cumprindo o que fora profetizado por Tirésias, Narciso acaba por morrer e metamorfosear-se numa flor (Cooper, 1981; Homes, 2001; Lexicoteca, 1987).

---

<sup>1</sup> Tirésias, única pessoa que viveu como homem e como mulher, foi escolhido como juiz numa querela entre Júpiter e Juno que envolvia saber quem, homem ou mulher, tinha mais prazer durante o acto sexual. Tirésias afirmou que a mulher sentia o prazer com dez vezes mais intensidade mas que o homem o sentia com uma frequência dez vezes superior. Enfurecida, Juno cegou-o e, para o compensar, Júpiter deu-lhe o dom da profecia. (Holmes, 2001).

Embora alguns autores refiram que a primeira utilização do termo “narcisismo” tenha sido feita em 1887 por Alfred Binet (Roudinesco e Plon, 1997, citados por Baltazar, 2002), com maior frequência atribui-se a Havelock Ellis<sup>2</sup> a introdução do termo no universo da Psicologia ao usá-lo para descrever “uma tendência para as emoções sexuais se perderem e se absorverem numa auto-admiração”<sup>3</sup> (Ellis, 1898, citado por Raskin & Terry, 1988).

Embora o narcisismo passe a marcar presença, a partir deste momento, na clínica psiquiátrica e psicológica, vai ser o movimento psicanalítico que vai popularizar e divulgar o conceito. A primeira referência ao narcisismo num contexto psicanalítico é feita por Sadger em 1908, o que leva S. Freud a comentar: “as considerações de Sadger sobre o narcisismo parecem-me novas e válidas” (Grumberger, 1975). O próprio Freud faz breves referências ao conceito em 1910, num texto sobre Leonardo da Vinci, e em 1911, no estudo do caso do presidente Schreber, antes de abordar o tema em profundidade em 1914, na sua *Introdução ao narcisismo* (Bing, McLaughlin & Marburg, 1959).

Partindo desta dupla filiação, que tem a vantagem de permitir uma “arrumação” clara das diversas visões, iremos abordar separadamente a evolução do conceito dentro do universo mais geral da Psicologia e da Psicopatologia e dentro do movimento psicanalítico.

### 3.1 O narcisismo na Psicologia e na Psicopatologia

Apesar das ambiguidades, e até contradições, do corpo teórico freudiano, não deixa de ser verdade que na sua base está um conjunto sólido de observações clínicas cuja realidade nenhum autor nega (Raskin & Terry, 1988):

- Um conjunto de atitudes para consigo próprio que envolvem auto-admiração e auto-valorização.
- Diversos tipos de medos ou vulnerabilidades, relacionados com a auto-estima, e que incluem medo de perda de amor e medo de falhar.
- Uma orientação defensiva que inclui megalomania, negação, projecção e clivagem.

<sup>2</sup> Freud (1969) atribui a Paul Næcke a criação do termo, tendo afirmado posteriormente que se enganara. Havelock Ellis (1928, citado por Freud 1914/1969) dividiu com Næcke a autoria do termo.

<sup>3</sup> Tradução nossa.

- Necessidade de ser amado e procura de auto-suficiência e perfeição.
- Uma constelação de atitudes relacionais que incluem exibicionismo, tendência para ver os outros como uma extensão do próprio, sentimentos e ideias de onipotência envolvendo o controlo dos outros, intolerância à crítica (sentida como uma exigência para mudança pessoal), suspeição, inveja e contração na actividade mental própria.

Os mesmos autores salientam que o interesse suscitado na clínica pelas observações de Freud e dos autores que se lhe seguiram levou à inclusão do construto na nosologia da American Psychiatric Association, a partir de 1980. Na sua versão actual, a 4ª, o DSM - Manual de Diagnóstico e Estatística das Perturbações Mentais (American Psychiatric Association, 1996) define uma Perturbação Narcísica da Personalidade (código F60.31) caracterizada por um padrão global de grandiosidade, fantasiada ou agida, necessidade de admiração e ausência de empatia, indicado por cinco ou mais sinais:

- Sentimentos grandiosos de auto-importância.
- Preocupações com fantasias de sucesso ilimitado, poder, beleza, etc.
- Crença de ser especial ou único e por isso só poder ser compreendido por pessoas especiais.
- Necessidade excessiva de admiração.
- Expectativas não-razoáveis de tratamento especial ou de adesão automática dos outros aos seus desejos.
- Utilização dos outros para fins pessoais.
- Ausência de empatia.
- Inveja frequente ou crença de ser invejado.
- Demonstrações de arrogância, comportamentos ou atitudes altivas.

Segundo o DSM – IV, a vulnerabilidade na auto-estima torna as pessoas com Perturbações Narcísicas da Personalidade muito sensíveis à crítica e à derrota, podendo reagir com agressividade e desdém, mas também com comportamentos de evitamento social, humildade aparente (que mascara a grandiosidade), sentimentos de humilhação, vergonha e depressão; estima-se em menos de 1% a prevalência desta perturbação na população em geral.

A formulação mais rigorosa do conceito de narcisismo, culminando nos critérios do DSM, abriu caminho ao desenvolvimento de escalas de avaliação e outros instrumentos de medida. Por sua vez, esses instrumentos abriram caminho à condução de inúmeros estudos de carácter empírico, nas mais variadas perspectivas e em todos os campos da psicologia, incluindo a sua relação com stress, satisfação profissional e burnout.

Em 1979, Raskin & Hall (citados por Raskin & Terry, 1988) publicaram o “Narcissistic Personality Inventory” (NPI), uma escala diádica de 40 itens e uma estrutura factorial com sete componentes (Autoridade, Exibicionismo, Superioridade, Vaidade, Reconhecimento, Manipulação e Auto-Suficiência<sup>4</sup>), uma das escalas mais utilizadas na investigação empírica sobre narcisismo em populações não-clínicas. O estudo da escala parece substanciar a visão de Kohut, não aparecendo todo o narcisismo como necessariamente patológico e desajustado (Watson & Biderman, 1993) e surgindo a manipulação, exibicionismo e reconhecimento como factores de maior desajuste. A análise de correlações entre esta escala e o MMPI permitiu identificar um conjunto de factores e perfis do MMPI que podem funcionar como avaliações de narcisismo (Raskin & Novacek, 1989; Rathvon & Helmstrom, 1996)

Mais recentemente, Crochík (2000) desenvolveu uma escala de características narcisistas da personalidade, com o objectivo de estudar a relação entre estas características e as dimensões ideológicas da racionalidade tecnológica.

Para além dos instrumentos citados, existem outras escalas e índices de narcisismo, tanto no domínio psicométrico como no campo dos testes projectivos tais como, por exemplo, o Rorschach e o TAT (Raskin & Terry, 1988; Rathvon & Helmstrom, 1996).

Explorando as relações entre narcisismo e stress, Kelsey, Ornduff, McCann & Reiff (2002) observaram que sujeitos com níveis elevados de narcisismo diferiam, significativamente, de sujeitos de baixo narcisismo num conjunto de sinais psicofisiológicos de stress, ao ponto de os autores considerarem que o narcisismo poderá mesmo ser um factor de risco de doença cardiovascular e aproximar-se das reacções psicofisiológicas de sujeitos com traços psicopáticos. Embora sem suporte empírico, a relação entre traços narcísicos e stress tinha já sido sublinhada, nos

---

<sup>4</sup> Na inexistência de uma adaptação portuguesa, nossa tradução de *authority, exhibitionism, superiority, vanity, entitlement, exploitativeness, self-sufficiency*.

educadores de infância, por Smith (1981), sendo os primeiros um obstáculo aos esforços de redução do segundo numa abordagem cognitivista.

Antes, em 1998, Bushman & Baumeister tinham mostrado, num estudo experimental, que o narcisismo está aparentemente correlacionado com níveis mais elevados de agressividade e hostilidade. Estes autores referiram não existir relação entre auto-estima e agressividade, excepto quando a auto-estima se integra num quadro narcísico. Os níveis mais elevados de agressividade encontram-se quando um sujeito narcísico é confrontado com uma ameaça ao ego (no contexto empírico do estudo trata-se de uma avaliação fortemente negativa no desempenho de uma tarefa). No entanto, essa agressividade não é indiscriminada nem generalizada, pois surge no contexto interrelacional da ameaça egoica e focaliza-se na pessoa que deu a avaliação negativa. Baumeister, Bushman & Campbell (2000) sublinharam que a agressividade é uma forma de proteger uma auto-imagem grandemente inflacionada de alguém que a procura atacar, interrogando-se sobre quais os objectivos que o sujeito narcísico espera alcançar através da violência, uma vez que esta, embora possa impedir futuros ataques à auto-imagem, não constitui uma refutação às críticas apresentadas. Também não é claro para estes autores como é que sentimentos de vergonha por ser criticado se transformam em explosões de agressividade, nem se essa agressividade faz os sujeitos sentirem-se melhor.

Estes resultados vêm corroborar o trabalho de Raskin, Novacek e Hogan em 1991, segundo o qual a hostilidade é uma das componente que, associada ao narcisismo, à grandiosidade e à dominância, permite prever variações na auto-estima. Na ausência de narcisismo e de sentimentos de grandiosidade e domínio, os sujeitos hostis apresentam níveis de auto-estima mais baixa. Contudo, os sujeitos hostis, narcísicos, que tentam dominar e controlar o seu meio ambiente, afirmam com maior frequência ter sentimentos de bem-estar e de contentamento consigo próprios. Os autores interpretam este resultado como a expressão de que a ideação narcísica e de grandiosidade permite gerir a hostilidade e evitar a depressão, em linha com um modelo baseado nas observações de Freud, Kohut e Kerneberg.

A relação entre narcisismo e satisfação profissional foi estudada por Kopelman e Mullins em 1983 e 1988 (citados por Kopelman & Mullins, 1992) junto duas amostras não-clínicas de adultos americanos. Como instrumento de medida de

narcisismo os autores escolheram uma escala de 24 itens chamada Margolis-Thomas Measure of Narcisism (MT). Além desta escala foram também aplicadas versões reduzidas ou simplificadas de escalas de satisfação com a vida, com o trabalho, e com a vida profissional. Os autores concluíram que quanto mais elevado o grau de narcisismo maior a probabilidade de o sujeito não estar satisfeito com os diversos aspectos da sua vida. No entanto, a sua hipótese de que o narcisismo elevado estaria mais negativamente associado às fontes de satisfação mais internas ao sujeito (satisfação com a vida e auto-satisfação) do que às mais externas (satisfação familiar e profissional) só foi validada numa das amostras, não havendo diferenças significativas na outra.

Cooper (1986) considera que os psicanalistas, por trabalharem em contextos de solidão ou isolamento social, de grande intensidade emocional e com poucas recompensas, expõem-se a um risco significativo de burnout. O autor identifica duas manifestações distintas de burnout, diferentes nos processos defensivos que envolvem. O recurso a defesas de cariz masoquista leva ao aparecimento de sentimentos de desânimo, monotonia e perda de interesse pelo processo analítico. Face às acusações internas de insucesso e uma perda latente de auto-estima, o analista adopta uma postura cínica de distanciação e crítica em relação à técnica analítica que esconde uma fantasia infantil de abandono e falta de amor. Segundo o autor a depressão é um risco permanente para estes analistas. As defesas narcísicas tomam uma forma completamente diferente. A imagem de grandes analistas do passado ou do presente constitui-se como um elemento significativo do ideal do eu do analista. A identificação a uma imagem parental grandiosa leva o analista narcísico a abandonar a sua neutralidade e a utilizar comportamentos carismáticos que induzem no seu paciente atitudes de explícita admiração. A necessidade de manter uma auto-imagem grandiosa que combata um sentimento de morte interior pode levar à quebra de confidencialidade e descrição em situações sociais, sobretudo quando os pacientes são ricos e famosos. Embora ambos os processos defensivos estejam presentes em cada analista, num momento ou outro da sua vida profissional, a sua cronicidade alerta-o para a necessidade de retomar a sua análise pessoal.

Num estudo exploratório conduzido junto de uma população de enfermeiras, Burke (1996) analisou as relações entre burnout e narcisismo, tendo encontrado

correlações significativas entre as três sub-escalas do MBI e algumas dimensões do narcisismo, medido pelo NPI. Essas relações eram no sentido contrário ao previsto pelo autor, que esperava que um resultado elevado em narcisismo funcionasse como uma protecção contra o burnout. De acordo com os resultados encontrados, a auto-suficiência, o reconhecimento e a manipulação correlacionam-se positivamente com a exaustão emocional e a despersonalização e negativamente com a realização pessoal.

Numa reflexão sobre o burnout no clero, Grosh e Olsen, em 2000, consideram que existem um conjunto de factores de ordem pessoal que podem gerar burnout, tais como o idealismo elevado, o perfeccionismo, uma personalidade de tipo A e narcisismo.

### **3.2 Visões do narcisismo no movimento analítico**

Numa cuidadosa revisão da evolução do narcisismo dentro do movimento psicanalítico, Guillem, Loren e Orozco (1991) chamam a atenção para a riqueza e importância deste conceito dentro da arquitectura metapsicológica de Freud, sempre acompanhado de permanentes ambiguidades e contradições.

Riqueza semântica, antes do mais, já que nela se podem identificar os seguintes significados:

- Uma perversão.
- Um estado libidinal, situado entre o auto-erotismo e a relação de objecto.
- Um estado regressivo característico do sono, das psicoses, da paixão amorosa.
- Uma escolha de objecto e um tipo de relação que se opõe à escolha anaclítica.
- Um tipo de identificação característica da homossexualidade.
- Um destino da pulsão que se retira dos objectos externos.
- O complemento libidinal do egoísmo.
- O estado primordial do Ego, incapaz de se satisfazer consigo próprio.

Importância verdadeiramente central, já que é a partir de *Sobre o narcisismo* que Freud se interroga sobre o destino do conflito psíquico e sobre o dualismo pulsional, abrindo assim caminho à formulação da segunda tópica. Ambiguidade e contradição porque, para além das que já surgiam nas formulações iniciais (e apesar das profundas alterações trazidas pela segunda tópica), o narcisismo continuou a ser essencialmente visto por Freud, até ao fim da sua vida, como a retirada da libido objectal sobre o Ego.

Do ponto de vista cronológico e também pragmático, Guillem *et altri* (op. cit.) identificam quatro grandes etapas na obra de Freud:

- Uma etapa inicial, precursora do conceito de narcisismo, onde o auto-erotismo tem uma posição central.
- Um período de introdução do conceito, balizado pela publicação de *Três ensaios sobre a teoria da sexualidade*, em 1910, e por *Sobre o narcisismo*, em 1914.
- Uma fase de desenvolvimento do conceito, de 1914 até ao aparecimento de *Para lá do Princípio do Prazer*, em 1920.
- Evolução do conceito após a formalização da segunda tópica.

A etapa inicial estabelece o auto-erotismo como a forma mais profunda de satisfação sexual, sem outro objectivo do que encontrar uma gratificação local, sendo a pulsão essencialmente independente em relação ao objecto. No entanto, surge já aqui uma primeira contradição, dado que Freud admite uma espécie de auto-erotismo secundário à perda da relação de objecto estabelecida com o seio materno, ao longo do período de latência (Guillem *et altri*, op. cit.).

Entre 1910 e 1914, Freud vai referir inúmeras vezes uma evolução particular do destino pulsional, uma fase intermédia entre o auto-erotismo e a relação objectal, que representa um ponto de fixação para os homossexuais masculinos. Trata-se de um estágio normal do desenvolvimento em que o objecto sexual é o próprio corpo, o próprio sujeito, e que só se torna anormal se o sujeito permanece nele um tempo excessivo.

A publicação, em 1914, de *Sobre o narcisismo* (Freud, 1969; Guillem *et altri*, op.cit.) representa a síntese das reflexões realizadas no período anterior. Distinguindo as pulsões do ego da libido, Freud vai subdividir a libido em libido objectal e libido

do ego ou libido narcísica. Admitindo a possibilidade de um estágio narcísico inicial, para Freud a questão mantém-se essencialmente no domínio da economia – perante os obstáculos externos a libido reflui sobre o ego, que funciona como fonte e reservatório da libido objectal. Como herdeiro da fase original de narcisismo, no trajecto do sujeito normal, surge o Ideal do Ego, substituto do narcisismo perdido da infância. Desinvestida do seu objecto, a libido objectal regressa ao Ego, investindo-o e transformando-se em libido do ego, o que constitui um estágio de narcisismo secundário, cuja forma de satisfação é o auto-erotismo. O aparecimento, em 1920, da formulação da pulsão de morte não vai trazer, curiosamente, grandes alterações às concepções freudianas sobre o narcisismo. Freud limita-se a clarificar o papel fulcral do narcisismo na dicotomia neurose-psicose, sendo esta última uma perturbação do narcisismo e a sublinhar o papel central do ego enquanto reservatório de libido, papel que se estabelece num período pré-edipiano e que nunca desaparece (Guillem *et altri*, op.cit).

A existência de um narcisismo primário, em que o bebé se toma a si mesmo como objecto de amor antes de escolher objectos externos, um estado anterior à constituição do ego e caracterizado por um sentimento de onnipotência, é criticado por muitos autores. Laplanche & Pontalis (1970) salientam que a concepção de um estado anobjectal, indiferenciado, perde de vista a relação especular consigo próprio que etimologicamente o narcisismo contém, e chamam a atenção para o facto de vários autores (como, por exemplo, Melanie Klein) defenderem a existência de relações objectais desde o início da vida. Já a conceptualização de um narcisismo secundário levanta menos problemas.

Cooper (1981), numa revisão da história do conceito dentro do movimento psicanalítico, refere que o narcisismo primário é o investimento libidinal original do self, com os consequentes sentimentos de grandiosidade, perfeição e onnipotência. Já o narcisismo secundário representa um auto-envolvimento subsequente a uma frustração. Em todos os casos, Cooper sublinha que qualquer formulação do conceito de narcisismo deve incluir o facto de este ser um atributo universal e saudável da personalidade, sujeito a ser perturbado em situações específicas. Este autor chama a atenção para o facto de existir uma evolução no movimento psicanalítico que favorece o abandono da linguagem metapsicológica tradicional em benefício de

conceitos que estão mais próximos da experiência clínica. Esse movimento permitiu o aparecimento do conceito de “self” enquanto entidade organizadora supraordinária (conceito não previsto nas tópicas freudianas), o que se revelou particularmente frutuoso no estudo do narcisismo, graças a autores como Winnicott, Karen Horney e Kohut (Cooper, 1981).

Horney explica o narcisismo como uma tentativa de manter uma auto-estima de sobrevivência em condições de aniquilação potencial ou como um esforço desesperado para merecer ser admirado enquanto substituto para a indisponibilidade de amor, ambas sendo consequências possíveis de relações perturbadas na primeira infância (Horney, 1939 citada por Cooper, 1981). São três as consequências patológicas de uma auto-inflação narcísica: quebra progressiva da produtividade, porque o trabalho não é uma gratificação por si próprio; expectativas exageradas em relação às atenções que o meio deve ao indivíduo; perturbação progressiva das relações inter-pessoais devido a constantes reivindicações e hostilidade.

Kohut, por seu lado, aborda o narcisismo numa perspectiva bastante diferente, definindo o narcisismo não tanto pelo local do investimento libidinal, como o faz Freud, mas antes pela natureza ou qualidade da carga pulsional (Guillem *et alri*, op.cit). O investimento narcísico não faz do sujeito um verdadeiro objecto, antes dá origem ao que Kohut designa por Objecto-do-Self (*self object* no original). O narcisismo primário é sempre perturbado pelos defeitos inevitáveis dos objectos primários do self. A criança interioriza esses defeitos sob a forma de estruturas intrapsíquicas relativamente estáveis que, no desenvolvimento normal, tendem a restituir a perfeição primária sob a forma de uma imagem grandiosa e exibicionista de si próprio – o self narcísico. Essa perfeição primária é em seguida transferida sobre um outro significante, dando origem a um imago parental idealizado. Esta imago parental idealizada estabelece uma relação de contiguidade com o ego, representando o nível de aspirações que guiam o sujeito na escolha de ideais. No desenvolvimento normal, o nível adequado de frustração permite lidar com os defeitos do self através de internalizações sucessivas e do abandono gradual das modalidades mais arcaicas. No quadro de uma relação perturbada na primeira infância, quando a criança sofre graves traumatismos narcísicos, a transformação dos defeitos narcísicos dos objectos do self não tem um valor compensatório mais sim

defensivo. Neste caso, o self narcísico primário não se une ao ego mas é recalcado e dissociado, estando a falha integrativa da imago parental idealizada na origem das perturbações narcísicas do adulto. O desenvolvimento fixa-se num momento caracterizado por níveis primitivos de grandiosidade e idealização (Cooper, op. cit.; Guillem *et altri*, op. cit.).

Finalmente, e numa formulação que em muitos aspectos não deixa de evocar o burnout, devemos salientar a formulação feita por Coimbra de Matos (Matos, 1980, citado por Matos, 2001) de uma depressão narcísica, dor psíquica caracterizada não pela culpabilidade mas sim por um corroer da auto-imagem e da auto-estima, e ainda por sentimentos de insuficiência ou inferioridade. Como defesa secundária contra esta depressão podem surgir dois tipos de contra-investimentos narcísicos: um constrangimento do investimento narcísico, que leva ao desinteresse por si próprio e ao afundamento vivencial, ou um reinvestimento narcísico de tipo caracterial sob a forma de traços narcísicos comportamentais ou de personalidade.

De tudo o que foi exposto resulta uma visão relativamente clara das características narcísicas de personalidade enquanto movimento de luta contra um sentimento imanente de ameaça e desorganização, sentimento esse originário de uma incapacidade do sujeito se viver enquanto objecto digno de ser desejado. Não deixa de ser relevante sublinhar a proximidade entre estas formulações e a concepção rogeriana de condição de valor (Rogers, 1959). Por outro lado é fácil de compreender que, para o sujeito narcísico, qualquer situação que possa ameaçar a sua inflacionada auto-imagem reveste-se de uma perigosidade que não é sentida pelos outros. Sendo o desempenho profissional, na vida moderna, um dos principais, se não o principal, atributo de avaliação (e validação!) social, segue-se, quase por dedução, que um sujeito com traços de personalidade narcísico corre um risco acrescido de burnout, pelo esforço suplementar que realiza.

## CAP. 4 – O PROJECTO DE INVESTIGAÇÃO

### 4.1 Questões de investigação e hipóteses

O presente trabalho tem como ponto de inspiração o conceito de condição de valor formulado por Carl Rogers (1959) na sua teoria da personalidade e por nós utilizado num modelo explicativo do burnout (Tecedeiro, 2003). Rogers propõe que todo ser humano tem como necessidade vital o amor do outro e que a criança aprende, numa idade muito precoce, que esse amor é dado de uma forma condicional. Esses elementos condicionais (comportar-se de uma determinada forma, por exemplo) são interiorizados sob a forma de condições de valor, passando a sobrepor-se às necessidades orgânicas na avaliação e determinação de comportamentos. No modelo de burnout proposto postula-se que o sucesso profissional se constitui como condição de valor, surgindo o risco de insucesso como uma fonte de ansiedade e angústia que acaba por levar ao aparecimento de processos defensivos cada vez mais arcaicos e distorcedores da realidade. A sucessão dos sinais sindrômicos do burnout (exaustão, sentimento de insucesso, cinismo) traduz esse caminho através do modelo.

Dados os constrangimentos formais envolvidos na elaboração de uma tese de mestrado, dos quais talvez o maior seja uma delimitação temporal relativamente rígida, o desejo de validação do modelo encontrou pela frente um obstáculo de monta: a inexistência de instrumentos susceptíveis de medir ou avaliar a variável Condição de Valor. Estando fora de questão o desenvolvimento de instrumentos próprios, pelos constrangimentos indicados, impunha-se por isso encontrar um caminho alternativo.

Lembremos que o nosso modelo, exposto nas suas linhas mais simples e despretensiosas, diz essencialmente que um determinado sujeito entra em burnout porque não pode fazer uma reestruturação cognitiva que implica abdicar da sua auto-imagem de profissional de sucesso, coisa impensável porque essa auto-imagem é essencial à sobrevivência psicológica do sujeito. Mesmo quando tudo em redor, toda a realidade, aponta para a necessidade de reconhecer uma forma ou outra de

insucesso, o sujeito recusa-se a pensar-se de outra forma que não seja como alguém bem sucedido. Qual Narciso preso na profecia de Tirésias, o sujeito só pode manter-se vivo e funcional enquanto se recusa a avaliar com objectividade a sua realidade. Qual Narciso preso na admiração da sua própria imagem, apenas resta ao sujeito esforçar-se por manter viva uma imagem idealizada que cada vez mais se afasta da realidade e por isso exige um esforço psicológico cada vez mais intenso, até uma ruptura final.

O narcisismo surgiu-nos naturalmente como um conceito capaz de permitir uma forma de validação, embora “oblíqua”, do modelo. Se o modelo estiver certo, a presença de traços de personalidade narcísicos é um factor de risco para burnout, porque o narcisismo funciona como um modo particular de interiorização de condições de valor. Sendo o narcisismo um conceito bastante estudado, teria a vantagem de possuir diversos instrumentos, devidamente testados e validados, que pudessem fornecer dados empíricos de suporte ou rejeição do modelo.

Deve-se referir que não pretendemos que narcisismo e condições de valor são um e o mesmo conceito. Na formulação de Rogers, a formação de condições de valor é um processo básico e universal da formação da personalidade e não um momento particular ou uma instância psíquica específica. Não havendo, no universo rogeriano, autores que se tenham dedicado a explorar este conceito e as suas relações com outros conceitos ou entidades nosográficas, apenas podemos sublinhar a sua proximidade com o conceito de narcisismo e considerar que, numa perspectiva rogeriana, a personalidade dita narcísica será necessariamente uma trajectória específica da introjecção de condições de valor.

Do ponto de vista teórico, este *nexo* de sentido entre condições de valor e narcisismo encontra, de alguma forma, eco na perspectiva teórica de Kohut, anteriormente exposta. A base da sua teoria é a progressiva descoberta pelo sujeito de que a sua necessidade de ser admirado e amado está dependente de objectos autónomos que podem fornecer essa gratificação ou retê-la e suspendê-la, estando os caminhos do narcisismo e sua formação dependentes da atitude desses objectos. Esta visão está muito próxima daquilo que diz Rogers, proximidade que é sublinhada pelas alterações ao tratamento analítico introduzidas por Kohut que, tal como Rogers, vai privilegiar uma atitude de compreensão empática da parte do analista e sua

comunicação ao cliente, em detrimento de uma análise e interpretação da relação transferencial (Cooper, op. cit.; Guillem *et altri*, op. cit.).

Com base no exposto estabeleceu-se como hipótese central do trabalho a existência de uma relação significativa entre a presença de traços narcísicos de personalidade e burnout: os sujeitos com scores mais elevados na escala de narcisismo terão níveis significativamente mais elevados de burnout do que os sujeitos com scores mais baixos. Espera-se que essa relação exista para com as três dimensões do burnout, mas que essa relação seja particularmente forte em relação à dimensão da exaustão emocional, quer porque é ela a primeira a surgir no processo que conduz ao burnout, quer como expressão do esforço suplementar que o sujeito tem que desenvolver para impedir a violação das condições de valor.

#### **4.2 Participantes e delineamento**

A amostra foi composta por trabalhadores dos escritórios de duas agências multinacionais de publicidade, situados na área da Grande Lisboa. A escolha desta população deveu-se ao facto de ser uma população sujeita a stress profissional crónico num contexto laboral em que estão ausentes muitos dos factores organizacionais que favorecem o aparecimento de burnout (falta de reconhecimento, fraca autonomia e pouco controlo sobre os processos de trabalho, etc) e onde, pelo contrário, a ambição e o desejo de brilhar são praticamente requisitos obrigatórios. Esperava-se que, ao minimizar factores organizacionais, facilitar o impacto de factores de ordem pessoal no eventual aparecimento de burnout. No anexo A encontra-se disponível o protocolo de recolha de dados<sup>5</sup>.

Dada a natureza das variáveis e o tempo disponível para a realização do trabalho, seguiu-se um delineamento correlacional. Embora existência de correlação não signifique causalidade, a existência de causalidade implica a existência de correlação, pelo que estes delineamentos são uma forma adequada de fazer uma

---

<sup>5</sup> Por imposição contratual do editor do MBI, Consulting Psychology Press, a escala em questão foi retirada do anexo, apresentando-se em seu lugar alguns itens exemplificativos por ele fornecidos.

primeira testagem de hipóteses, submetendo-as a uma oportunidade de desconfirmação (Campbell & Stanley, 1963).

### **4.3 – Instrumentos**

#### **4.3.1 Burnout**

Para medir o burnout escolheu-se o Maslach Burnout Inventory. Como foi indicado acima, esta escala é o instrumento mais utilizado na investigação sobre burnout, e as suas características psicométricas têm sido bastante investigadas e confirmadas. Dada a natureza da amostra, foi usada a versão General Survey (MBI-GS).

Esta versão é composta por 16 questões (segundo a forma de uma escala de auto-administração de Likert, com sete possibilidades de frequência, de “nunca” a “todos os dias”) pertencentes a três sub-escalas, de acordo com o modelo dos seus criadores (Maslach, Jackson & Leiter, 1996). O facto de se dirigir a uma população generalista (por oposição às populações específicas das outras versões) implicou algumas mudanças na natureza das questões e na designação das sub-escalas: exaustão emocional passou simplesmente a designar-se exaustão (Ex), com cinco itens que exploram sentimentos de exaustão e fadiga, sem referenciar as pessoas como sendo as causadoras desses sentimentos e com menos ênfase nas emoções; despersonalização passou a cinismo (Cy) ou sentimentos de indiferença ou distanciamento em relação à actividade profissional, com cinco itens que abordam a distanciação em relação ao trabalho mas não os relacionamentos pessoais no trabalho; realização pessoal transformou-se em eficácia profissional (PE ou "professional efficiency"), explorando, em seis itens, opiniões de realização profissional, sentimentos de auto-eficácia e expectativas para com a eficácia profissional.

**Tabela 1: Categorização dos resultados da escala MBI-GS (retirado de Maslach, Jackson & Leiter, 1996)**

Sub-escalas MBI-GS Amostra norte-americana (N= 3727)	Níveis de burnout		
	Baixo (terço inferior)	Médio (terço intermédio)	Alto (terço superior)
Exaustão	<2.00	2.01-3.19	≥3.20
Cinismo	≤1.00	1.01-2.19	≥2.20
Eficácia profissional	≤4.00	4.01-4.99	≥5.00

Tal como nas outras versões, a escala não fornece um score global de burnout. A distribuição normativa de cada sub-escala é dividida em três terços e considera-se existir burnout quando há scores elevados (terço superior) de exaustão e cinismo e baixos (terço inferior) de eficácia profissional. Na tabela 1 encontram-se os "cut-off points" para a amostra norte-americana (Maslach, Jackson & Leiter, 1996).

**Tabela 2: Alphas de Cronbach da escala MBI-GS (retirado de Maslach, Jackson & Leiter, 1996)**

	Alpha de Cronbach		
	Amostra holandesa (N=941)	Amostra norte-americana (N=3727)	Amostra finlandesa (N=290)
Exaustão	.87	.89	.87
Cinismo	.73	.80	.84
Eficácia Profissional	.77	.76	.84

Na versão mais recente do Manual do MBI (3ª edição, 1996), Maslach, Jackson e Leiter referiram que desenvolvimento desta versão foi feito numa base multicultural, através de estudos realizados no Canadá, na Holanda e na Finlândia. Todos esses estudos confirmaram a estrutura factorial prevista e revelaram que a consistência interna das escalas varia entre o satisfatório e o bom (ver tabela 2).

**Tabela 3: Correlação de Pearson entre sub-escalas do MBI-GS (retirado de Maslach, Jackson & Leiter, 1996)**

Amostra	N	Ex-Cy	Ex-PE	Cy-PE
Holanda				
Função pública	956	.59	-.34	-.57
Trabalhadores rurais	791	.44	-.23	-.35
Finlândia				

Amostra	N	Ex-Cy	Ex-PE	Cy-PE
Informáticos	289	.44	-.29	-.34
Canadá				
Militares	147	.51	-.09	-.57
Trabalhadores em escritório	609	.48	-.04	-.38
"Tecnológicos"	515	.44	-.23	-.44
Enfermeiros(as)	1257	.58	-.24	-.44
Gestores	310	.47	-.16	-.38
Trabalhadores de psiquiatria	415	.61	-.34	-.46

As correlações encontradas entre as sub-escalas seguiram o previsto pelo modelo: positiva entre exaustão e cinismo, negativa entre qualquer uma destas sub-escalas e eficácia profissional (ver tabela 3).

**Tabela 4: Médias e desvios-padrão das sub-escalas do MBI-GS nas diversas amostras (retirado de Maslach, Jackson & Leiter, 1996)**

Amostra	N	Exaustão	Cinismo	Eficácia
Holanda				
Função pública	956	1.57 (1.11)	1.54 (1.07)	4.14 (0.96)
Trabalhadores rurais	791	1.28 (1.08)	1.39 (1.02)	4.86 (0.94)
Finlândia				
Informáticos	289	2.09 (1.26)	1.46 (1.32)	4.80 (1.04)
Canadá				
Militares	147	2.05 (1.23)	1.63 (1.35)	4.60 (0.93)
Trabalhadores em escritório	609	2.70 (1.56)	1.92 (1.35)	4.54 (1.03)
"Tecnológicos"	515	2.65 (1.31)	1.72 (1.14)	4.54 (0.93)
Enfermeiros(as)	1257	2.98 (1.38)	1.80 (1.24)	4.41 (0.99)
Gestores	310	2.55 (1.40)	1.32 (1.06)	4.73 (0.88)
Trabalhadores de psiquiatria	415	2.54 (1.53)	1.88 (1.44)	4.29 (1.01)

Constatou-se que os valores médios de cada sub-escala diferiam bastante de país para país (ver tabela 4).

Os autores mencionam também um conjunto de diversos estudos de validade externa e de estabilidade temporal que comprovam as qualidades metrológicas da sua escala. Salientam que as análises factoriais realizadas comprovam a superioridade do modelo tridimensional de burnout por eles proposto em relação a outros modelos

unidimensionais, embora assinalem que a dimensão EE/Ex demonstra ter um papel central na síndrome de burnout, mediando o acesso à dimensão Dp/Cy. No entanto, esse papel central não é exclusivo, pelo que não se pode reduzir o fenómeno de burnout à simples exaustão.

Schaufeli, Enzmann & Girault (1993) passaram em revista os estudos sobre a qualidade metrológica do MBI realizados até essa data (esta revisão é anterior ao aparecimento da versão GS, pelo que se refere à versão inicial do MBI). Embora chamando a atenção para algumas limitações (tanto em termos metodológicos como em número de trabalhos), os autores referem que a escala aparenta ter uma consistência interna satisfatória (Alpha de Cronbach entre .71 e .90) e bons coeficientes de teste-reteste (.60 a .80 em períodos curtos de até um mês). Também apontam alguns estudos confirmatórios da estrutura factorial da escala, revelando-se o modelo original de três factores mais adequado do que vários outros modelos alternativos. O MBI também apresentou uma elevada validade convergente com outros instrumentos de medição de burnout.

Taris, Scheurs & Schaufeli (1999) procuraram estudar a validade interna e externa do MBI-GS em duas amostras de trabalhadores holandeses. Os resultados obtidos confirmam a estrutura tridimensional do burnout, embora os autores indiquem ser possível encontrar um modelo unidimensional com melhor adequação aos dados do que o modelo de Maslach. Esse modelo reconhece o aspecto unitário do fenómeno de burnout, embora composto por três vectores distintos, e permitiria a criação de um score global de burnout no MBI. Contudo, os autores chamam a atenção para o pouco interesse científico desse modelo, já que se perderiam dimensões que interagem com outras variáveis de formas distintas, com a consequente perda de informação. O mesmo estudo permitiu confirmar a validade externa do MBI, apresentando resultados consistentes com a teoria de conservação de recursos (COR).

Schutte, Toppinen, Kalimo & Schaufeli (2000) confirmaram a validade factorial do MBI-GS em amostras de grupos ocupacionais diferentes em países distintos, encontrando consistência interna em todas as sub-escalas e níveis de burnout em linha com investigações anteriores. Foi no entanto necessário remover o item 13 para que a consistência interna da sub-escala de cinismo ultrapassasse o

valor de ,70. Os autores concluem assim que o MBI-GS demonstra possibilidades de utilização em investigações fora do contexto das “ocupações de ajuda” norte-americanas, onde o MBI teve a sua origem.

Num estudo factorial sobre a versão espanhola do MBI-GS, Gil-Monte (2002) encontrou inicialmente uma estrutura de quatro factores, devido ao desdobramento da sub-escala cinismo em dois factores. Uma análise confirmatória para três factores reproduz a estrutura factorial indicada no manual. O autor chama a atenção para o facto de que o item 13 baixa a consistência interna da sub-escala cinismo embora não seja necessário eliminá-lo, como sucedeu no estudo de Schutte *et altri*.

Embora existam diversos estudos realizados em Portugal usando o MBI, não foi encontrado estudo algum que utilizasse a versão General Survey. Por esse motivo, a escala foi traduzida por nós para ser usada neste estudo, recorrendo-se aos outros trabalhos como referência linguística de apoio à tradução<sup>6</sup>.

#### **4.3.2 Escala de narcisismo**

Para avaliar a variável narcisismo, escolheu-se a Escala de Características Narcisistas da Personalidade de José Leon Crochík e Maria de Fátima Severiano. A escolha desta escala deveu-se tanto a motivos de conveniência como ao facto de já ter sido realizado um pequeno estudo com a escala em Portugal (Baltazar, 2002). No anexo B encontram-se alguns emails trocados com o autor da escala, a que abaixo nos referimos como comunicação pessoal. Trata-se de uma escala de auto-administração tipo Likert com 42 itens, que são avaliados em seis alternativas de resposta, da concordância total à discordância total, não existindo possibilidade de uma escolha neutra (não concordar nem discordar) (Crochík, 2000). Quatro itens são iguais entre si (dois a dois), como forma de controlar a atenção do inquirido (J.L. Crochík, comunicação pessoal, 14 Janeiro 2004). Esta escala apresentou uma elevada consistência interna (Alpha de Cronbach = ,91), e um teste-reteste com intervalo de três semanas apresentou uma estabilidade temporal de ,94 (Crochík, 2000).

---

<sup>6</sup> Permission agreement for research edition translation 13819, Consulting Psychologist Press, Palo Alto CA 94303.

A partir desta escala, os autores desenvolveram uma versão simplificada de 20 itens, retendo os itens com maior poder discriminatório, grau de significância e estabilidade temporal. A análise factorial desta escala reduzida revelou a existência de uma estrutura de seis factores, levando à eliminação de quatro itens. Um quarto item saturou acima do nível de significância (0,40) em dois factores distintos, tendo sido incorporado no factor em que apresentava maior saturação (factor 2 – Imagem). Os factores 5 e 6 são compostos por dois itens, os restantes por três.

**Tabela 5: Elementos descritivos da estrutura factorial da escala reduzida de narcisismo (retirado de Crochik, 2000)**

Factor	Média (N = 162)	Desvio- Padrão	Correlação	Alpha	% Variância
1 – Prestígio	3,40	1,32	,69 **	,57	22,8
2 – Imagem	3,91	1,51	,69 **	,57	10,0
3 – Auto-preservação	3,68	1,52	,71 **	,58	7,2
4 - Individualismo	4,07	1,38	,66 **	,49	7,0
5 – Inadequação	3,27	1,68	,48 **	,52	6,5
6 – Ausência de Projectos	2,86	1,59	,47 **	,50	5,6
Total da Escala	3,59	0,93	-	,79	59,1

\*\* p<0,01

Todos os factores, à excepção do 4, e o Total da Escala apresentaram médias inferiores ao ponto médio da escala (ver tabela 5). O total desta escala apresenta uma consistência interna muito razoável (superior a ,70, inferior a ,80), quase boa (Pestana & Gageiro, 2003). As correlações dos itens com os factores oscilaram entre o moderado e o alto, com  $p < 0,01$  para todas elas. Os Alphas dos factores oscilaram entre ,49 e ,58, valores que foram considerados aceitáveis face ao número de itens por factor (Crochik, 2000). Deve-se referir que normalmente se consideram inaceitáveis valores de Alpha inferiores a 0,60 (Pestana & Gageiro, 2003); se este critério tivesse sido adoptado, ter-se-iam rejeitados todos os factores.

**Tabela 6: Estatística descritiva da escala de narcisismo numa população portuguesa (retirado de Baltazar, 2002)**

	Média	Desvio-padrão	Mediana	Mínimo	Máximo
Total da Escala (N=21)	167,71	48,83	168	78	255

A escala de 42 itens foi aplicada a uma população portuguesa, no quadro de um estudo sobre comportamentos de risco na condução (Baltazar, 2002). A média e o desvio-padrão encontrados neste estudo (ver Tabela 6) são um pouco superiores aos valores do estudo brasileiro. Dada a baixa dimensão da amostra, a autora não realizou qualquer análise factorial. Devido à origem brasileira da escala, foram feitas ligeiras adaptações à formulação dos itens para os adequar aos hábitos linguísticos de Portugal (exemplos: item 4 - "do meu corpo" em vez de "de meu corpo", item 9 - "do que a conversar" em vez de "do que estando conversando"). No presente estudo usou-se essa adaptação.

#### **4.4 Procedimento**

A recolha de dados decorreu durante a primeira semana de Julho de 2004. Em cada uma das empresas contou-se com a colaboração de um funcionário *senior* na distribuição e recolha dos dados. Foi explicado a cada um desses colaboradores que se tratava de um trabalho sobre satisfação profissional e não foram comunicados elementos sobre as hipóteses, variáveis ou natureza das escalas. Foram-lhes também indicados os principais elementos a explicar a cada trabalhador da empresa: que se tratava de um estudo universitário, que a participação era voluntária e que os resultados eram confidenciais e anónimos, não havendo maneira de, a partir do questionário preenchido, identificar o seu autor.

O inquérito distribuído incluiu, para além das duas escalas já indicadas, um conjunto de questões destinadas a caracterizar o inquirido. Essas questões incidiram sobre dados sócio-demográficos, estatuto dentro da organização e eventuais queixas de natureza somática tipicamente associadas ao stress profissional.

#### 4.5 Tratamento de dados

Os programas de estatística utilizados no tratamento dos dados foram o SPSS 12.0 e SPSS 13.0. Os procedimentos de análise estatística utilizados foram:

*Alpha de Cronbach* – O Alpha de Cronbach é uma das medidas mais usadas para verificação da consistência interna de um grupo de variáveis (itens), varia entre 0 e 1, considerando-se como indicador de boa consistência interna ser igual ou superior a 0,80. Neste estudo, procedeu-se ao cálculo do Alpha de Cronbach para o total e domínios da escala de burnout e de narcisismo. O valor mínimo que se esteve disposto a aceitar neste estudo foi de ,60 (Pestana & Gageiro, 2003).

*Análise de Clusters* – Trata-se de um tipo de procedimento *ad-hoc* de classificação de dados, procurando colocá-los em grupos (clusters) de tal forma que os membros de um determinado grupo possuam mais afinidades entre si do que com qualquer outro dado exterior ao grupo. Os dados podem ser casos (sujeitos) ou variáveis. A análise pode ser hierárquica, começando pelo nível individual e "subindo" criando grupos e grupos de grupos (neste método, quando um dado é colocado num cluster, não mais sai dele), ou não hierárquica, em que por iterações sucessivas se procura qual a repartição de dados que melhor se enquadra num número de clusters previamente estipulado. Neste estudo, a análise de clusters foi aplicada somente a casos (sujeitos) e não a variáveis, usado uma combinação de métodos hierárquicos e não-hierárquicos: Método de Ward, com quadrados de distâncias euclidianas, para determinar um número ideal de clusters, seguido de um procedimento não-hierárquico "K-means", usando esse número de clusters. Esta aplicação conjunta de procedimentos é considerada a maneira mais correcta de proceder (Gómez-Suaréz, 1999, citado por D'Ancona, 2002). Pretendeu-se verificar, com este procedimento, se existiam grupos com perfis específicos de narcisismo e factores de burnout.

*Análise Factorial* – A análise factorial permite avaliar a validade das variáveis constitutivas dos factores, indicando em que medida se referem aos mesmos conceitos através da correlação existente entre elas. Neste trabalho efectuaram-se análises factoriais exploratórias e confirmatórias para testar a estrutura factorial das escalas de burnout e de narcisismo.

*ANOVA One-Way* – A Análise de Variância a Um Factor, também designada por ANOVA One-Way permite verificar qual o efeito de uma variável independente de natureza qualitativa (com mais do que duas categorias) numa variável dependente de natureza quantitativa. Utilizou-se esta prova paramétrica neste estudo com o objectivo de comparar três ou mais grupos (3 categorias da variável Estado Civil e 4 categorias da variável Actividade Profissional Actual) nas respostas da escala de burnout e narcisismo.

*ANOVA para Amostras Dependentes* – A ANOVA para Amostras Repetidas ou para Amostras Dependentes é uma prova paramétrica que se aplica a situações onde a mesma medição se faz várias vezes sobre os mesmos sujeitos; é o caso dos estudos longitudinais em que se pretende averiguar a evolução, em diferentes momentos, da variável em estudo no mesmo grupo de sujeitos. Esta análise também é utilizada quando se pretende comparar as dimensões ou factores de uma escala na amostra em estudo. Neste estudo, utilizou-se a ANOVA para Amostras Dependentes com o objectivo de averiguar na totalidade da nossa amostra quais as dimensões da escala de burnout que tinham melhores resultados.

*Correlação de Pearson* – É uma medida paramétrica de associação linear entre variáveis quantitativas e varia entre -1 e 1. A associação pode ser negativa se a variação entre as variáveis for em sentido contrário, isto é, se os aumentos de uma variável estiverem associados à diminuição de outra, ou pode ser positiva se a variação entre as variáveis for no mesmo sentido. Por convenção, considera-se que R menor que 0,2 significa uma associação muito baixa, entre 0,2 e 0,3 baixa, entre 0,4 e 0,6 moderada, entre 0,7 e 0,8 alta, e superior a 0,8 muito alta (Pestana & Gageiro, 2003). Para se poder aplicar a correlação de Pearson, as variáveis têm de ser intervalares e com distribuição normal. Utilizou-se esta prova estatística para correlacionar as variáveis idade, tempo na função e na profissão e número de filhos com as dimensões da escala de burnout e o total da escala de narcisismo na amostra total. Utilizou-se ainda esta correlação para relacionar o narcisismo e os factores do burnout.

*Correlação de Spearman* – A correlação de Spearman é uma correlação não paramétrica, que em termos de interpretação é semelhante à de Pearson, e deve ser usada quando uma das variáveis ou ambas tenham escala ordinal: utilizou-se esta

correlação não paramétrica para relacionar o rendimento médio mensal dos sujeitos (escala ordinal) com o total do narcisismo e com os factores do burnout.

*Regressão Múltipla* – Modelo estatístico utilizado para prever o comportamento de uma variável quantitativa (variável dependente) a partir de um conjunto de variáveis relevantes (variáveis independentes). É averiguado o poder preditor de cada variável independente tendo em conta o peso e influência das outras. Utilizou-se esta prova paramétrica, neste estudo, para averiguar que variáveis independentes (idade, narcisismo, queixas somáticas, tempo na função e na profissão, número de filhos e rendimento mensal) eram preditoras de cada domínio do burnout. A dimensão da amostra (> 30) permitiu o uso desta prova paramétrica, dado estar garantido o pressuposto da normalidade.

*Teste T de Student para Amostras Independentes* – É um teste paramétrico que permite testar hipóteses sobre médias de uma variável de nível quantitativo em dois grupos formados a partir de uma variável qualitativa; ou seja, permite testar o efeito de uma variável independente qualitativa (com duas categorias – 2 grupos) numa variável dependente quantitativa. Utilizou-se esta prova sempre que se pretendeu comparar dois grupos nos resultados da escala de burnout e narcisismo (ex. comparar as duas agências, comparar sexo feminino e masculino, ter ou não funções de chefia etc.), mesmo quando um dos grupos tinha amostra pequena, dado que se provou a existência de normalidade.

O nível de significância (probabilidade de erro máxima que estávamos dispostos a aceitar) utilizado neste estudo foi de 0,05 (5%). Neste estudo verificou-se a existência de distribuição normal dos resultados (averiguada através do teste de normalidade Kolmogorov-Smirnov).

## CAP. 5 - RESULTADOS

Neste capítulo serão apresentados os resultados relevantes encontrados. Os resultados mais detalhados poderão ser consultados no anexo C.

### 5.1 Composição da amostra

Conforme anteriormente indicado a amostra reuniu trabalhadores de duas agências multinacionais de publicidade a operar em Portugal, na área da Grande Lisboa.

**Tabela 7: Caracterização da amostra relativamente ao local de trabalho**

		Frequência	Percentagem
Agência	Agência A	30	44,1
	Agência B	38	55,9
	Total	68	100,0

A amostra é composta por 68 indivíduos de ambos os sexos, com idades compreendidas entre os 23 e os 60 anos. 56% da amostra proveio da Agência B<sup>7</sup>, trabalhando os restantes 44% na Agência A (ver Tabela 7).

Esta amostra tem uma maioria de elementos do sexo feminino (52 sujeitos, 76,5% do total, contra 16 homens, 23,5%).

**Tabela 8 – Caracterização da amostra relativamente à idade (média, desvio padrão, mínimo e máximo)**

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Idade	68	23,00	60,00	35,65	8,88

As idades variam entre os 23 e os 60 anos, com uma média etária de 35,65 anos (ver Tabela 8).

<sup>7</sup> O nome das Agências foi ocultado devido ao acordo de confidencialidade feito aquando da recolha de dados.

**Tabela 9: Caracterização da amostra relativamente à idade  
(frequências por faixa etária)**

		Frequência	Percentagem
Idade	23-27 anos	7	10,3
	28-32 anos	24	35,3
	33 -37 anos	16	23,5
	38-42 anos	8	11,8
	43-47 anos	3	4,4
	48-52 anos	4	5,9
	Mais de 52 anos	6	8,8
	Total	68	100,0

A maioria dos sujeitos (58,8% - 40 sujeitos) tem idades compreendidas entre os 28 e os 37 anos. Sete sujeitos (10,3%) têm menos de 27 anos, e dez sujeitos (14,7%) têm mais de 48 anos (ver tabela 9).

**Tabela 10: Caracterização da amostra relativamente ao estado civil**

		Frequência	Percentagem
Estado Civil	Solteiro	28	41,2
	Casado/União de Facto	33	48,5
	Viúvo / Divorciado	7	10,3
	Total	68	100,0

O estado civil mais representado é o casamento/união de facto (33 sujeitos, 48,5%), seguido de perto pelos Solteiros (28 sujeitos, 41,2%) (ver tabela 10).

**Tabela 11: Caracterização da amostra relativamente ao número de filhos**

		Frequência	Percentagem
Nº de Filhos	Nenhum	46	67,6
	1 filho	8	11,8
	2 filhos	12	17,6
	3 filhos	2	2,9
	Total	68	100,0

A maioria dos sujeitos não tem filhos (67,6% - 46 sujeitos), havendo 11,8% (oito sujeitos) com apenas um filho, 17,6% (12 sujeitos) com dois filhos e dois sujeitos com três filhos (2,9%) (ver tabela 11).

**Tabela 12: Caracterização da amostra relativamente à actividade presentemente exercida**

		Frequência	Percentagem
Actividade Presentemente exercida	Criativo	20	29,4
	Contacto	20	29,4
	Produção	10	14,7
	Administrativo	16	23,5
	Não Responde	2	2,9
	Total	68	100,0

Relativamente à função, a amostra é constituída em número idêntico por elementos do departamento criativo e do departamento de contacto (29,4% - 20 sujeitos em cada grupo), por pessoas do departamento de produção (14,7% - 10 sujeitos) e pessoal administrativo (23,5% - 16 sujeitos). Dois sujeitos não forneceram indicações (ver tabela 12).

A grande maioria dos sujeitos (59 indivíduos, 86,8% da amostra) refere não exercer funções de chefia, havendo apenas nove pessoas (13,2%) que indicam ter essa responsabilidade.

**Tabela 13: Caracterização da amostra relativamente ao número de subordinados de quem tem funções de chefia**

		Frequência	Percentagem
Nº de subordinados de quem exerce funções de chefia	Não responde	2	22,2
	1 Subordinado	3	33,3
	2-3 Subordinados	2	22,2
	4 -5 Subordinados	2	22,2
	Total	9	100,0

Dos 9 sujeitos que exercem funções de chefia, 3 têm apenas um subordinado e 4 têm entre 2 a 5 subordinados. Dois sujeitos não responderam a esta questão (ver tabela 13).

**Tabela 14: Caracterização da amostra relativamente ao tempo de exercício profissional e ao tempo na função actual**

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Há quanto tempo exerce uma actividade profissional	67	1	39	12,79	9,735
Há quanto tempo está na função actual	66	0	37	6,21	7,582

O tempo de exercício profissional oscila entre 1 e 39 anos, sendo a média de 12,79 anos e o desvio padrão de 9,735. Relativamente ao tempo na função actual, os valores oscilam entre os 0 e os 37 anos, sendo a média de 6,21 anos e a dispersão em torno deste valor de 7,582 (ver tabela 14).

**Tabela 15:- Caracterização da amostra relativamente ao rendimento mensal**

		Frequência	Porcentagem
Rendimento Médio Mensal	Inferior ou Igual 1000€	28	41,2
	Superior a 1.000, inferior a 2.000€	31	45,6
	Igual ou superior a 2.000€	8	11,8
	Não Responde	1	1,5
	Total	68	100,0

Relativamente ao rendimento mensal, há uma grande percentagem de sujeitos com um rendimento igual ou inferior a 1000 euros (41,2% - 28 sujeitos) e de sujeitos com rendimento entre 1000 e 2000 euros (45,6% - 31 sujeitos). Apenas 8 sujeitos (11,8%) referem ter um vencimento igual ou superior a 2000 euros (ver tabela 15).

**Tabela 16: Respostas dos sujeitos à questão:  
"Se pudesse gostaria de mudar de função?"**

		Frequência	Porcentagem
Se pudesse gostaria de mudar de função	Sim	32	47,1
	Não	34	50,0
	Não Responde	2	2,9
Total		68	100,0

Há uma percentagem importante de sujeitos (47,1% - 32 sujeitos) a responder que mudaria de função se pudesse. Metade dos sujeitos não considera essa possibilidade e 2 sujeitos optaram por não responder (ver tabela 16).

**Tabela 17: Respostas dos sujeitos à questão:  
"Se pudesse gostaria de mudar de emprego?"**

		Frequência	Porcentagem
Se pudesse gostaria de mudar de emprego	Sim	28	41,2
	Não	37	54,4
	Não Responde	3	4,4
Total		68	100,0

Embora a maioria responda que não mudaria de emprego se pudesse (54,4% - 37 sujeitos), 41,2 % dos sujeitos gostariam de o fazer (ver tabela 17).

Com uma única exceção (que respondeu "nunca" a cada uma das opções), todos os sujeitos indicaram sentir pelo menos um tipo de queixas somáticas em grau variável.

Tabela 18: Frequências dos sintomas sentidos pelos sujeitos ultimamente

	Nunca		Raramente		Algumas Vezes		Com Alguma Frequência		Muitas Vezes		Não Responde	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Tem sentido ultimamente problemas de saúde do tipo dores de cabeça	7	10,3%	20	29,4%	31	45,6%	9	13,2%	0	0%	1	1,5%
Tem sentido ultimamente problemas de saúde do tipo insónias	15	22,1%	24	35,3%	19	27,9%	6	8,8%	3	4,4%	1	1,5%
Tem sentido ultimamente problemas de saúde do tipo perda ou excesso de apetite	14	20,6%	25	36,8%	16	23,8%	9	13,2%	2	2,9%	2	2,9%
Tem sentido ultimamente problemas de saúde do tipo picadas no coração ou taquicardia	26	38,2%	24	35,3%	12	17,6%	4	5,9%	1	1,5%	1	1,5%
Tem sentido ultimamente problemas de saúde do tipo tonturas, vertigens	33	48,5%	20	29,4%	12	17,6%	2	2,9%	0	0%	1	1,5%
Tem sentido ultimamente problemas de saúde de qualquer outro tipo	60	88,2%	0	0%	2	2,9%	4	5,9%	1	1,5%	1	1,5%

Os sintomas mais frequentemente referidos pelos sujeitos foram as dores de cabeça, a perda ou excesso de apetite e as insónias (ver tabela 18). Sete sujeitos referiram outros tipos de queixas: ansiedade (uma referência, “Algumas vezes”), falta de ar (uma referência, “Com alguma frequência”), vômitos (uma referência, “Com alguma frequência”), cansaço (duas referências, “Algumas vezes” e “Com alguma frequência”) e dores nas costas ou na coluna (duas referências, “Com alguma frequência” e “Muitas vezes”).

**Tabela 19: Ordenação dos sintomas por ordem decrescente das médias**

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Tem sentido ultimamente problemas de saúde do tipo dores de cabeça	67	0	3	1,63	,850
Tem sentido ultimamente problemas de saúde do tipo perda ou excesso de apetite	66	0	4	1,39	1,065
Tem sentido ultimamente problemas de saúde do tipo insónias	67	0	4	1,37	1,071
Tem sentido ultimamente problemas de saúde do tipo picadas no coração ou taquicardia	67	0	4	,96	,976
Tem sentido ultimamente problemas de saúde do tipo tonturas, vertigens	67	0	3	,75	,859
Tem sentido ultimamente problemas de saúde de qualquer outro tipo	67	0	4	,30	,905

(Escala: 0 – Nunca a 4 – Muitas vezes)

Para além de ser a queixa mais vezes citada, as dores de cabeça são também o tipo de queixa sentida com maior intensidade (média de 1,63) (ver tabela 19). No pólo oposto, se exceptuarmos os outros tipos de queixas, encontram-se as vertigens e tonturas (média 0,3).

Foi calculado um somatório das queixas somáticas, que pode variar de 0 (score mínimo possível, correspondendo à resposta "Nunca" a cada um dos itens) a 24 (score máximo possível, correspondendo à resposta "Muitas Vezes" a cada um dos itens).

**Tabela 20: Estatística descritiva (média, desvio padrão, mínimo e máximo) do somatório das queixas somáticas**

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Soma das queixas psicossomáticas	67	0	15	6,37	3,247

(Escala 0- 24)

Na amostra, os scores variaram entre 0 (sujeitos que nunca apresentaram qualquer dos sintomas ultimamente) e 15 (ver tabela 20). A média é de 6,37, sendo a dispersão em torno deste valor de 3,247.

## 5.2 Estudo das escalas

Não sendo o objectivo deste trabalho o estudo detalhado das escalas utilizadas, conduziram-se algumas análises factoriais com o objectivo de testar se o seu comportamento seguia, na nossa amostra, o indicado pelos seus autores.

### 5.2.1 Estudo da escala MBI-GS

Começou-se por tentar determinar se existiam condições para a realização de um estudo factorial desta escala.

**Tabela 21 – Teste KMO : Adequação da análise factorial à escala MBI-GS**

Kaiser-Meyer-Olkin	,725
--------------------	------

Com esse objectivo calculou-se o valor do teste Kaiser-Mayer-Olkin. Foi encontrado (ver tabela 21) um valor de 0,72, um valor que permite a realização de análise factorial (Maroco, 2003).

Efectuou-se primeiro uma análise factorial exploratória de componentes principais com Rotação Varimax.

**Tabela 22: Variância total explicada**

<i>Eigenvalues</i> Iniciais				
		Total	% de Variância	% Acumulado
Componente	1	5,599	34,997	34,997
	2	2,118	13,236	48,233
	3	1,439	8,997	57,230
	4	1,102	6,888	64,118
	5	,988	6,174	70,292

Aplicando o critério de Keiser (Maroco, 2003; Pestana & Gageiro, 2003) foram encontrados quatro factores com *Eigenvalues* superiores a 1 (ver tabela 22) e que explicam 64,1% da Variância.

**Tabela 23: Análise factorial de componentes principais com rotação Varimax para 4 factores: escala MBI-GS**

		Componente			
		1	2	3	4
Item	MBI 1	,851			
	MBI 2	,786			
	MBI 3	,671			
	MBI 4	,761			
	MBI 5		,463		
	MBI 6	,754			
	MBI 7		,657		
	MBI 8			,620	
	MBI 9	,647		,446	
	MBI 10		,812		
	MBI 11				,529
	MBI 12		,688		
	MBI 13				,800
	MBI 14			,839	
	MBI 15			,847	
	MBI 16		,762		

Uma análise factorial confirmatória para quatro factores revelou, considerando como mínimo aceitável de saturações factoriais o valor de 0,4, que o factor 1 corresponde ao factor "exaustão emocional" (ver tabela 23) com a adição do item 9 ("Passei a entusiasmar-me menos com o meu trabalho"), o factor 2 corresponde ao factor "realização pessoal" com excepção do item 11 ("Sinto-me animado quando consigo algo no meu emprego") que passou para o factor 4, e o factor 3 corresponde ao factor "cinismo" com a perda do item 9 para o factor 1 e do item 13 ("Só quero fazer o meu trabalho e não ser incomodado") para o factor 4. O factor 4 surge assim composto por apenas dois itens e com pouco nexos psicológicos aparentes entre eles. O item 9 satura acima de 0,4 em dois factores (1 e 3), embora apresente valores claramente superiores para o factor 1.

**Tabela 24: Alpha de Cronbach para 4 factores da escala MBI-GS**

	Alpha
Factor 1	,87
Factor 2	,75

	Alpha
Factor 3	,79
Factor 4	,16
Total da Escala	,80

Uma análise de consistência interna aos quatro factores (ver tabela 24) revelou que o factor 4 apresenta um Alpha de Cronbach muito inferior ao mínimo admissível, que é 0,4 (Pestana & Gageiro, 2003). O total da escala e os restantes factores têm Alphas entre o bastante razoável e o bom.

Face a estes resultados foi decidido conduzir uma análise factorial confirmatória de componentes principais com Rotação Varimax para três factores, o que significa uma redução da Variância Total Explicada para 57,23%.

**Tabela 25: Análise factorial de componentes principais com rotação Varimax para 3 factores: escala MBI-GS**

	Factor 1	Factor 2	Factor 3
Item 1 – Sinto-me emocionalmente desgastado pelo meu trabalho	<b>0,850</b>	-0,074	0,09
Item 2 – Chego ao fim do meu dia de trabalho completamente exausto	<b>0,787</b>	-0,016	0,060
Item 3 – Sinto-me cansado quando me levanto de manhã e tenho de ir trabalhar	<b>0,667</b>	-0,186	0,032
Item 4 – Trabalhar todos os dias causa-me stress	<b>0,760</b>	-0,09	0,260
Item 6 – O meu trabalho está a esgotar-me	<b>0,754</b>	-0,113	0,347
Item 9 – Passei a entusiasmar-me menos com o meu trabalho	<b>0,641</b>	-0,337	0,359
Item 7 – Sinto que dou uma contribuição efectiva para os objectivos da minha empresa	0,048	<b>0,623</b>	-0,218
Item 10 – Na minha opinião sou bom naquilo que faço	-0,05	<b>0,809</b>	-0,03
Item 11 – Sinto-me animado quando consigo algo no meu emprego	-0,299	<b>0,612</b>	0,230
Item 12 – Consegui realizar muitas coisas boas no meu emprego	-0,340	<b>0,716</b>	-0,064
Item 16 – No meu trabalho tenho confiança na minha capacidade “em fazer as coisas acontecer”	-0,140	<b>0,758</b>	-0,140
Item 8 – Tornei-me menos interessado no meu trabalho desde que iniciei as minhas funções	0,386	-0,379	<b>0,497</b>

	Factor 1	Factor 2	Factor 3
Item 13 – Só quero fazer o meu trabalho e não ser incomodado”	0,254	0,173	<b>0,405</b>
Item 14 – Tornei-me mais cínico sobre para que é que serve o meu trabalho	0,268	-0,246	<b>0,812</b>
Item 15 – Tenho dúvidas sobre o significado do meu trabalho	0,037	-0,229	<b>0,815</b>
Item 5 – Eu lido eficazmente com os problemas que surgem no meu emprego	-0,011	0,342	-0,150

Esta estrutura factorial corresponde praticamente à estrutura factorial encontrada pelos autores do MBI (Maslach, Jackson & Leiter, 1996): a existência de 3 factores, sendo o primeiro constituído por 6 itens relativos à exaustão emocional (itens: 1, 2, 3, 4, 6 e 9 - ver tabela 25), o segundo factor constituído por 5 itens referentes à eficácia profissional (itens: 7, 10, 11, 12 e 16) e o terceiro factor constituído por 4 itens relativos a cinismo (itens: 8, 13, 14 e 15). As poucas alterações encontradas prenderam-se com a eliminação do item 5 (por não saturar em nenhum factor acima de 0,40) e com a passagem do item 9 do factor cinismo para o factor da exaustão emocional. Este item passou a saturar claramente num único factor.

**Tabela 26: Alpha de Cronbach dos factores e do total da escala MBI**

	Alpha de Cronbach
Factor 1 MBI – “Exaustão Emocional”	0,87
Factor 2 MBI – “Eficácia Profissional ”	0,79
Factor 3 MBI – “Cinismo”	0,67
Total da MBI	0,80

A análise de consistência interna (ver tabela 26) revela que agora todos os factores possuem Alphas acima do limiar mínimo de 0,6.

**Tabela 27: Coeficiente de Pearson: correlação entre os três factores da escala MBI-GS**

		Exaustão Emocional	Eficácia Profissional	Cinismo
Exaustão Emocional	Pearson Correlation	1	-,391(**)	,531(**)
	Sig. (2-tailed)	.	,001	,000
	N	68	68	68
Eficácia Profissional	Pearson Correlation	.....	1	-,330(**)
	Sig. (2-tailed)		.	,006
	N		68	68
Cinismo	Pearson Correlation	.....	.....	1
	Sig. (2-tailed)			.
	N			68

\*\* significa que o resultado é significativo a 0,01

A análise da correlação mostra que existem correlações moderadas entre os factores (ver tabela 27), com um grau de significância muito elevado (<,01), o que reforça as qualidades metrológicas da escala (ausência de correlação indicaria não haver uma unidade subjacente ao conceito avaliado pela escala, correlações muito elevadas indicariam que os diferentes factores avaliam essencialmente a mesma coisa).

Face a estes resultados, considerou-se não haver modelo que melhor se aplique à escala do que o modelo trifactorial previsto pelos seus autores, com as pequenas excepções já assinaladas (desaparecimento do item 5 e passagem do item 9 para o factor exaustão), tendo sido esse o modelo seguido na análise dos resultados recolhidos.

### 5.2.2 Estudo da escala de narcisismo

O estudo desta escala afigurava-se particularmente relevante porque ela não foi ainda, ao contrário do que sucede com o MBI, objecto de uso e estudo aprofundado em contextos diferentes.

**Tabela 28: Teste KMO : adequação da análise factorial à escala de narcisismo**

Kaiser-Meyer-Olkin	,462
--------------------	------

Dado o elevado número de itens da escala seria de esperar não haver condições para conduzir uma análise factorial, o que foi aparentemente confirmado pelo facto de o Teste KMO se revelar inferior a 0,5 (ver tabela 28), embora não estivesse muito distante deste valor.

**Tabela 29: Teste de esfericidade de Bartlett:  
adequação da análise factorial à escala de narcisismo**

Teste de Esfericidade de Bartlett	Sig.	,000

Por seu lado o Teste de Esfericidade de Bartlett revelou-se significativo em valores inferiores a 0,01 (ver tabela 29). Embora este teste seja um indicador complementar do teste KMO, devido ao facto de apresentar um indicador positivo da validade da análise factorial (Maroco, 2003) e porque esta escala está pouco estudada em Portugal, foi decidido prosseguir com esta.

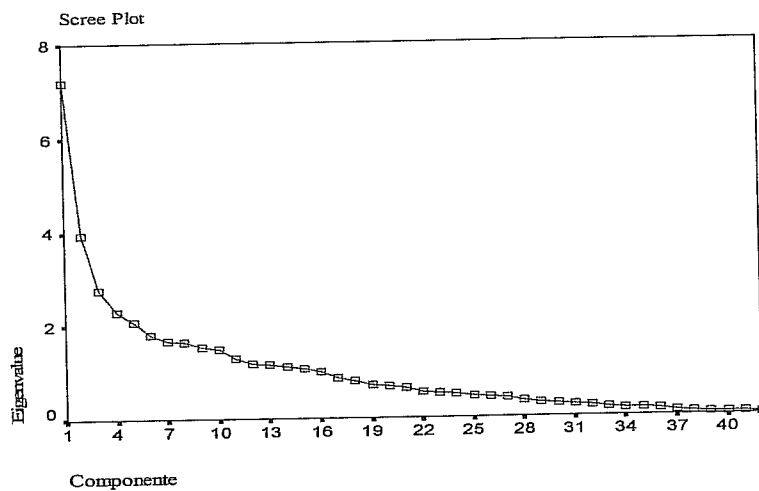
Conduziu-se uma análise factorial exploratória de componentes principais com rotação Varimax.

**Tabela 30: Variância total explicada**

Componente		Eigenvalues Iniciais		
		Total	% de Variância	% Acumulado
1		7,195	17,131	17,131
2		3,942	9,385	26,516
3		2,767	6,589	33,105
4		2,302	5,481	38,586
5		2,063	4,911	43,497
6		1,804	4,296	47,793
7		1,670	3,976	51,769
8		1,640	3,906	55,675
9		1,537	3,659	59,333
10		1,493	3,554	62,887
11		1,281	3,051	65,938
12		1,175	2,797	68,735
13		1,159	2,760	71,495
14		1,094	2,606	74,101
15		1,060	2,524	76,625
16		,986	2,347	78,972

Foram encontrados 15 factores com Eigenvalues superiores a 1 (ver tabela 30), explicando um total de Variância de 76,6%.

Figura 4: Scree Plot da escala de narcisismo



A análise do Scree Plot sugere um número de 6 factores a reter, o que coincide com o número indicado pelo autor da escala (ver figura 4).

Foi conduzida uma análise de componentes principais forçada a seis factores. Para um critério de saturação de 0,4, diversos itens saturavam em mais do que um factor, pelo que se aumentou o grau de exigência para 0,5. Este aumento de exigência levou à exclusão de 24 itens.

Tabela 31: Alpha de Cronbach para 6 factores da escala de narcisismo

		Item	Alpha
Factor	F1	14+15+16+41	.80
	F2	12+24+32	,67
	F3	6+23+26	,39
	F4	7+17+20	,37
	F5	18+27	,18
	F6	3+5+9	,57
	Total		,78

Constata-se que, embora o total da escala tenha uma consistência interna razoável (ver tabela 31), quatro dos seis factores têm Alphas inferiores ao mínimo

admissível de 0,6. Face ao grande número de itens excluídos, os factores são apenas compostos por dois ou três itens (os itens 14 e 41 são idênticos), o que é relativamente insuficiente para garantir a sua estabilidade e significado psicológico. Por outro lado, não há pontos comuns entre estes factores e os seis factores descritos pelo autor da escala.

Face a estes factos, e também devido à ambiguidade dos resultados dos testes KMO e de Bartlett, que não eram unânimes em considerar válida uma análise factorial, foi decidido tratar a escala como unidimensional sem mesmo recorrer a uma análise de componentes principais forçada a um factor, à semelhança do que foi feito no único estudo realizado em Portugal com esta escala (Baltazar, 2000).

**Tabela 32: Alpha de Cronbach  
do total da escala de narcisismo**

Alpha de Cronbach	
Total da escala de narcisismo	0,875

Foi feita uma análise de consistência interna usando a totalidade dos itens. O valor do Alpha de Cronbach da escala de narcisismo excede o valor de 0,80 (ver tabela 32), o que traduz a existência de uma elevada consistência interna.

### 5.3 Resultados da escala MBI-GS.

O primeiro elemento a ser calculado foi a média de cada um dos itens da escala.

**Tabela 33: Ordenação dos itens da escala MBI-GS  
por ordem decrescente das médias**

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
q10-Na minha opinião sou bom naquilo que faço	67	2	6	5,24	1,102
q7-Sinto que dou uma contribuição efectiva para os objectivos da minha empresa	68	0	6	5,10	1,306

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
q11-Sinto-me animado quando consigo algo no meu emprego	67	1	6	5,01	1,409
q16-No meu trabalho tenho confiança na minha capacidade em "fazer as coisas acontecer"	68	2	6	4,90	1,306
q12-Consegui realizar muitas coisas boas no meu emprego	67	1	6	4,46	1,374
q13-Só quero fazer o meu trabalho e não ser incomodado	68	0	6	3,88	2,203
q2-Chego ao fim do meu dia de trabalho completamente exausto	67	0	6	3,01	1,249
q3-Sinto-me cansado quando me levanto de manhã e tenho de ir trabalhar	68	0	6	2,82	1,778
q1-Sinto-me emocionalmente desgastado pelo meu trabalho	67	0	5	2,40	1,577
q6-O meu trabalho está a esgotar-me	67	0	6	2,30	1,875
q4-Trabalhar todos os dias causa-me stress	68	0	6	2,29	1,829
q9-Passei a entusiasmar-me menos com o meu trabalho	67	0	6	1,76	1,634
q14-Tornei-me mais cínico sobre para que é que serve o meu trabalho	67	0	6	1,73	1,966
q15-Tenho dúvidas sobre o significado do meu trabalho	68	0	6	1,43	1,903
q8-Tornei-me menos interessado no meu trabalho desde que iniciei as minhas funções	68	0	5	1,00	1,516

(Escala 0 a 6 : 0- Nunca e 6- Todos os dias)

Os itens da escala MBI com média mais elevada e que traduzem aspectos que acontecem com maior frequência aos sujeitos da amostra foram os itens que pertencem ao factor da eficácia profissional (ver tabela 33): item 10 – Na minha opinião sou bom naquilo que faço (média = 5,24); item 7 - Sinto que dou uma contribuição efectiva para os objectivos da minha empresa (média = 5,10); item 11 – Sinto-me animado quando consigo algo no meu emprego (média = 5,01); item 16 – No meu trabalho tenho confiança na minha capacidade em “fazer as coisas

acontecer” (média = 4,90) e item 12 – Consegui realizar muitas coisas boas no meu emprego” (média = 4,46).

Os itens com médias mais baixas e que traduzem aspectos menos frequentes para os sujeitos foram: item 8 – Tornei-me menos interessado no meu trabalho desde que iniciei as minhas funções (média = 1,00); item 15 – Tenho dúvidas sobre o significado do meu trabalho (média = 1,43); item 14 – Tornei-me mais cínico sobre para que é que serve o meu trabalho (média = 1,73); item 9 – Passei a entusiasmar-me menos com o meu trabalho (média = 1,76); item 4 – Trabalhar todos os dias causa-me stress (média = 2,29); item 6 – O meu trabalho está a esgotar-me (média = 2,30); item 1 – Sinto-me emocionalmente desgastado pelo meu trabalho (média = 2,40). Estes itens com médias mais baixas pertencem aos factores cinismo e exaustão emocional.

Foi em seguida calculada a média e o desvio padrão de cada um dos factores da escala. Procedeu-se também à averiguação da existência de diferenças significativas entre os três factores da escala de burnout, tendo-se para tal recorrido ao teste ANOVA para amostras dependentes.

**Tabela 34: ANOVA para amostras dependentes:  
comparação entre os três factores da escala MBI-GS**

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	F	p
Eficácia Profissional	68	2,40	6,00	4,9485	,96869	115,104	0,000
Exaustão Emocional	68	,00	5,33	2,4353	1,31420		
Cinismo	68	,00	5,75	2,0123	1,34581		

O factor eficácia profissional tem uma média de 4,9 (ver tabela 34), o que corresponde, segundo os autores da escala, a um grau elevado de Eficácia Profissional. Este factor, que é o que possui a média mais elevada, é o que apresenta a menor dispersão de resultados (desvio padrão de 0,97). Os factores exaustão emocional e cinismo, com 2,4 e 2 respectivamente, estão no patamar inferior do grau intermédio.

O teste ANOVA para Amostras Dependentes revelou a existência de diferenças significativas entre os três factores do burnout. Recorreu-se em seguida a

um teste de comparações múltiplas de médias para verificar quais factores diferiam entre si.

**Tabela 35: Teste de Scheffé de comparações múltiplas entre os três factores da escala MBI-GS**

	Eficácia Profissional	Exaustão Emocional	Cinismo
	$\bar{X} = 4,94$	$\bar{X} = 2,43$	$\bar{X} = 2,01$
Eficácia Profissional X = 4,94	.....	p = 0,000	p = 0,009
Exaustão Emocional X = 2,43	.....	.....	p = 0,000
Cinismo X = 2,01	.....	.....	.....

O teste de comparações múltiplas revelou a existência de diferenças significativas entre todos os factores da escala MBI-GS (ver tabela 35).

**Tabela 36: Percentis para cada factor do MBI-GS**

Percentil	Exaustão Emocional	Realização Pessoal	Cinismo
33	1,83	4,80	1,25
66	2,92	5,60	2,63

Seguindo as indicações dos autores da escala usaram-se os percentis 33 e 66 para definir resultados baixos, médios e altos (ver Tabela 36). Consideraram-se baixos os resultados inferiores ao percentil 33, médios os resultados iguais ou superiores ao 33 e inferiores ou iguais ao percentil 66, e altos os resultados superiores ao percentil 66.

**Tabela 37: Efectivo dos grupos com resultados baixos, médios e altos em cada factor do MBI-GS**

Cinismo		Exaustão Emocional	Realização Pessoal			Total
			Baixo	Médio	Alto	
Baixo	Exaustão Emocional	Baixo	4	6	6	16
		Médio	1	4	1	6
		Alto	1	1	0	2
	Total	6	11	7	24	
Médio	Exaustão Emocional	Baixo	1	3	5	9
		Médio	3	2	1	6
		Alto	3	2	1	6

Cinismo			Realização Pessoal			Total
			Baixo	Médio	Alto	
	Total		7	7	7	21
Alto	Exaustão Emocional	Baixo	0	0	1	1
		Médio	4	1	2	7
		Alto	10	3	2	15
	Total	14	4	5	23	

A utilização dos percentis permitiu identificar um grupo de 10 sujeitos cujo perfil corresponde ao burnout (ver tabela 37): cinismo alto, exaustão emocional alta e realização pessoal baixa. No pólo oposto (cinismo baixo, exaustão baixa, realização alta) encontraram-se seis pessoas.

#### 5.4 Resultados da escala de narcisismo

Tendo em conta que a escala de narcisismo é composta por 42 itens e que a escala de resposta aos itens varia entre 1 e 7, o score mínimo possível é 42 (respostas 1 em todos os itens da escala) e o score máximo possível é 294 (resposta 7 em todos os itens), sendo 168 o ponto médio da escala. Nesta escala quanto mais elevado o score maior o narcisismo.

**Tabela 38: Estatística descritiva do total da escala de narcisismo**

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Escala de narcisismo	65	77,00	239,00	141,108	32,78

Observando os resultados da amostra, constata-se que os valores oscilam entre 77 e 239 (ver tabela 38), sendo a média de 141,1 e a dispersão em torno da média de 32,78. A média da amostra situa-se abaixo do ponto médio da escala.

**Tabela 39: Ordenação dos itens do narcisismo por ordem decrescente das médias (melhores e piores cinco itens)**

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
q13-Faço tudo para defender a minha honra	67	1	7	6,22	1,289
q1-Gosto de Impressionar bem os outros	68	1	7	5,57	1,879

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
q4-Considero prioritário cuidar bem do meu corpo através de exercícios físicos	68	1	7	5,34	1,975
q33-Sinto-me verdadeiramente livre quando posso gastar a comprar as coisas que desejo	67	1	7	4,73	2,064
q37-Considero-me, geralmente, auto-suficiente	67	1	7	4,66	1,919
~~~~~					
q27-Incomoda-me relacionar-me com pessoas muito independentes	67	1	6	1,93	1,460
q31-Associo o futuro com a ideia angustiante de um "fim"	67	1	7	1,78	1,677
q22-Aspiro incessantemente à beleza dos modelos	67	1	6	1,63	1,179
q35-As realizações dos nossos antepassados não nos ensinam nada de relevante. Vivemos noutra época	68	1	7	1,50	1,203
q36-Procuro a vitória a qualquer preço, sem culpa	67	1	7	1,49	1,133

Os itens da escala de narcisismo que nesta amostra tiveram médias mais elevadas, traduzindo esse resultado uma maior concordância, foram os itens 13, 1, 4, 33, 37 (ver tabela 39). Os itens com médias mais baixas, e que indicam discordância, foram o 36, 35, 22, 31, 27.

### 5.5 Influência das variáveis socio-demográficas e profissionais no burnout e no narcisismo.

Utilizou-se o teste paramétrico T de Student para Amostras Independentes para comparar os dois grupos das duas agências nos factores do burnout e no total do narcisismo.

**Tabela 40: T de Student: comparação entre os dois grupos das duas agências nos resultados do burnout e do narcisismo**

	Agência	N	Média	Desvio Padrão	t	p
Exaustão	A	30	2,2856	1,12050	-,833	,408
	B	38	2,5535	1,45289		

	Agência	N	Média	Desvio Padrão	t	p
Eficácia Profissional	A	30	4,9867	,95835	,286	,775
	B	38	4,9184	,98854		
Cinismo	A	30	2,2083	1,54680	1,069	,289
	B	38	1,8575	1,16133		
Narcisismo	A	30	137,90	33,081	-,728	,470
	B	38	143,85	32,761		

O teste T de Student não revelou ( $p > 0,05$ ) a existência de diferenças significativas entre as duas agências nos factores de burnout e narcisismo (ver tabela 40).

Usou-se a correlação de Pearson para averiguar se existe relação entre a idade e os factores de burnout e o narcisismo.

**Tabela 41: Correlação de Pearson: relação entre idade e os factores do burnout e o total do narcisismo**

		Idade
Exaustão	Correlação de Pearson	-,013
	p	,916
	N	68
Eficácia Profissional	Correlação de Pearson	,162
	p	,188
	N	68
Cinismo	Correlação de Pearson	-,121
	p	,327
	N	68
Narcisismo	Correlação de Pearson	,390
	p	,001
	N	68

A idade não se correlaciona de forma significativa com os três factores da escala de burnout (ver tabela 41). Contudo, verifica-se uma relação positiva

significativa ( $p < 0,01$ ), embora fraca quase moderada, entre a idade e o narcisismo : quanto maior a idade, mais elevado o resultado na escala de narcisismo.

Utilizou-se o teste paramétrico T de Student para Amostras Independentes como forma de comparar os dois sexos nos factores do burnout e no total do narcisismo.

**Tabela 42: T de Student: comparação entre os dois grupos das duas agências nos resultados do burnout e do narcisismo**

	Sexo	N	Média	Desvio Padrão	T	P
Exaustão Emocional	Homem	16	2,5542	1,04965	,411	,682
	Mulher	52	2,3987	1,39253		
Eficácia Profissional	Homem	16	4,8125	1,00258	-,639	,525
	Mulher	52	4,9904	,96411		
Cinismo	Homem	16	2,2500	1,21106	,806	,423
	Mulher	52	1,9391	1,38740		
Narcisismo	Homem	16	137,33	35,196	-,505	,615
	Mulher	52	142,24	32,318		

O teste T de Student não revelou ( $p > 0,05$ ) a existência de diferenças significativas entre sexo feminino e masculino nos factores de burnout e de narcisismo (ver tabela 42).

Utilizou-se um teste paramétrico de comparação de médias, o ANOVA ONE WAY, apesar de um dos grupos ter, em comparação, uma amostra muito pequena (viúvos/divorciados –  $n = 7$ ). O facto de a amostra revelar uma distribuição normal nos factores de burnout e no total do narcisismo possibilitou o recurso a este teste.

**Tabela 43: ANOVA: comparação dos diferentes estados civis nos resultados do burnout e do narcisismo**

		N	Média	Desvio Padrão	Anova One-Way	
					F	p
Exaustão Emocional	Solteiro	28	2,2833	1,28038		
	Casado/União de Facto	33	2,4798	1,41875		
	Viúvo / Divorciado	7	2,8333	,93294	,520	,597
Eficácia Profissional	Solteiro	28	4,9821	,98359		
	Casado/União de Facto	33	5,0121	,94860		
	Viúvo / Divorciado	7	4,5143	1,03831	,786	,460
Cinismo	Solteiro	28	2,1161	1,54483		
	Casado/União de Facto	33	1,8586	1,18850		
	Viúvo / Divorciado	7	2,3214	1,28869	,476	,624
Narcisismo	Solteiro	28	138,42	23,737		
	Casado/União de Facto	33	140,00	37,584		
	Viúvo / Divorciado	7	158,83	38,467	,982	,380

A ANOVA não revelou diferenças significativas ( $p > 0,05$ ) entre os diferentes estados civis nos factores do burnout e no total do narcisismo (ver tabela 43).

Usou-se a correlação de Pearson para averiguar se existe associação entre o número de filhos e os factores de burnout e o narcisismo.

**Tabela 44: Correlação de Pearson: relação entre o número de filhos e os factores do burnout e o total do narcisismo**

		Nº de Filhos
Exaustão Emocional	Correlação de Pearson	,052
	p	,674
	N	68
Eficácia Profissional	Correlação de Pearson	,145
	p	,238
	N	68

		Nº de Filhos
Cinismo	Correlação de Pearson	-,132
	p	,284
	N	68
Narcisismo	Correlação de Pearson	,238
	p	,057
	N	68

O número de filhos não se correlaciona de forma significativa ( $p > 0,05$ ) com os três factores da escala de burnout nem com o total da escala de narcisismo (ver tabela 44).

Utilizou-se a ANOVA ONE-WAY para estudar os diferentes grupos profissionais porque, apesar de terem dimensão inferior a 30, todos revelaram distribuição normal nos factores do burnout e no total do narcisismo.

**Tabela 45: ANOVA: comparação das diferentes actividades nos resultados do burnout e do narcisismo**

		N	Média	Desvio Padrão	Anova - One-Way	
					F	p
Exaustão Emocional	Criativo	20	2,7083	1,43767	,980	,408
	Contacto	20	2,5783	1,36194		
	Produção	10	2,1533	1,07350		
	Administrativo	16	2,0438	1,25058		
Eficácia Profissional	Criativo	20	4,8550	1,06102	3,037	,036
	Contacto	20	4,5100	1,04322		
	Produção	10	5,4600	,61860		
	Administrativo	16	5,2375	,75971		
Cinismo	Criativo	20	2,5500	1,49253	2,557	,063
	Contacto	20	2,1375	1,53356		
	Produção	10	1,5083	,78218		
	Administrativo	16	1,5156	,78246		
Narcisismo	Criativo	20	135,42	25,336		

	N	Média	Desvio Padrão	Anova - One-Way	
				F	p
Contacto	20	143,80	24,442		
Produção	10	132,77	25,083	,687	,563
Administrativo	16	148,73	51,069		

A ANOVA ONE-WAY mostrou a existência de um efeito significativo na eficácia profissional, não revelando qualquer efeito significativo nas outras variáveis (ver tabela 45). Para se averiguar entre que grupos existem diferenças significativas na eficácia profissional, recorreu-se a um teste de comparação de médias pós-ANOVA – o teste de Scheffé.

**Tabela 46: Teste de Scheffé: comparação das diferentes actividades nos resultados da exaustão emocional**

<i>Exaustão Emocional</i>	Criativo	Contacto	Produção	Administrativo
	$\bar{X} = 4,86$	$\bar{X} = 4,51$	$\bar{X} = 5,46$	$\bar{X} = 5,24$
Criativo	.....	p = 0,248	p = 0,100	p = 0,227
$\bar{X} = 4,86$				
Contacto	.....	.....	p = 0,011	p = 0,024
$\bar{X} = 4,51$				
Produção	.....	.....	.....	p = 0,557
$\bar{X} = 5,46$				
Administrativo	.....	.....	.....	.....
$\bar{X} = 5,24$				

O teste de comparação de médias - teste de Scheffe - revelou que o grupo com actividade de contacto tem uma média significativamente mais baixa na eficácia profissional comparativamente com os grupos com actividade de produção e administrativa (ver tabela 46).

**Tabela 47: T de Student: comparação entre quem tem e quem não tem funções de chefia nos resultados do burnout e do narcisismo**

	Exerce funções de chefia	N	Média	Desvio Padrão	T	p
Exaustão Emocional	Não	59	2,2757	1,24265	-2,680	,009
	Sim	9	3,4815	1,36026		
Eficácia Profissional	Não	59	4,9169	,99206	-,686	,495
	Sim	9	5,1556	,81718		
Cinismo	Não	59	1,9845	1,41366	-,430	,666
	Sim	9	2,1944	,79822		
Narcisismo	Não	59	139,625	33,345	-,908	,367
	Sim	9	150,333	29,064		

Para averiguar se exercer funções de chefia tem impacte sobre os resultados nos factores de burnout e no total da escala de narcisismo, foi utilizado o teste T de Student. O teste revelou a existência de uma diferença significativa ( $p < 0,01$ ) entre quem tem e quem não tem funções de chefia na variável exaustão emocional: o grupo que exerce funções de chefia revela um resultado de exaustão emocional significativamente mais elevado, comparativamente com o do grupo que não tem funções deste tipo (ver tabela 47). Não existem diferenças significativas para as outras variáveis.

**Tabela 48: Correlação de Pearson: relação entre tempo de exercício profissional e tempo na função e os factores do burnout e o total do narcisismo**

		Há quanto tempo exerce uma actividade profissional	Há quanto tempo está na função actual
Exaustão Emocional	Correlação de Pearson	-,023	,033
	p	,853	,791
	N	67	66
Eficácia Profissional	Correlação de Pearson	,175	,119
	p	,156	,340
	N	67	66

		Há quanto tempo exerce uma actividade profissional	Há quanto tempo está na função actual
Cinismo	Correlação de Pearson	-,157	-,094
	p	,203	,451
	N	67	66
Narcisismo	Correlação de Pearson	,370	,513
	p	,002	,000
	N	67	66

Existe uma correlação positiva significativa ( $p < 0,01$ ) entre as variáveis tempo de exercício profissional e tempo na função e a variável narcisismo: os sujeitos que exercem a profissão há mais tempo e que estão na função há mais tempo são os que têm um resultado mais elevado no narcisismo (ver tabela 48).

**Tabela 49: T de Student: comparação entre quem deseja e quem não deseja mudar de função nos resultados do burnout e do narcisismo**

	Se pudesse gostaria de mudar de função	N	Média	Desvio Padrão	t	p
Exaustão Emocional	Sim	32	2,6583	1,34913	1,207	,232
	Não	34	2,2745	1,23469		
Eficácia Profissional	Sim	32	4,8344	1,04807	-,888	,378
	Não	34	5,0471	,89451		
Cinismo	Sim	32	2,0703	1,39011	,116	,908
	Não	34	2,0319	1,31442		
Narcisismo	Sim	32	144,093	27,036	,720	,474
	Não	34	138,212	37,740		

O teste T de Student não revela ( $p > 0,05$ ) diferenças significativas entre quem deseja e quem não deseja mudar de função nos domínios do burnout e no total do narcisismo (ver tabela 49).

**Tabela 50: T de Student: comparação entre quem deseja e quem não deseja mudar de emprego nos resultados do burnout e do narcisismo**

	Se pudesse gostaria de mudar de emprego	N	Média	Desvio Padrão	t	p
Exaustão Emocional	Sim	28	2,8655	1,23833	2,387	,020
	Não	37	2,1180	1,25864		
Eficácia Profissional	Sim	28	4,8107	,97690	-,865	,391
	Não	37	5,0216	,97158		
Cinismo	Sim	28	2,5268	1,44232	2,775	,007
	Não	37	1,6441	1,12331		
Narcisismo	Sim	28	151,777	29,660	2,451	,017
	Não	37	132,270	32,682		

O teste T de Student revelou a existência de diferenças significativas entre quem deseja e quem não deseja mudar de emprego no domínio exaustão emocional e no total da escala de narcisismo: o grupo que deseja mudar de emprego é o que revela maior exaustão emocional e um resultado mais elevado na escala de narcisismo (ver tabela 50).

**Tabela 51: Correlação de Pearson: relação entre queixas somáticas, factores do burnout e o total do narcisismo**

		Soma das queixas psicossomáticas
Exaustão Emocional	Correlação de Pearson	,602
	p	,000
	N	67
Eficácia Profissional	Correlação de Pearson	-,146
	p	,239
	N	67

Cinismo	Correlação de Pearson	,283
	p	,021
	N	67
Narcisismo	Correlação de Pearson	,234
	p	,043

Foi encontrada uma correlação muito significativa, positiva e forte entre a soma das queixas somáticas e a exaustão emocional: quanto maior o score de queixas somáticas, maior a exaustão emocional (ver tabela 51). Existe ainda uma correlação significativa, embora fraca, entre as queixas somáticas, o cinismo e o narcisismo: quanto maior o score de queixas, maior o cinismo e o narcisismo.

**Tabela 52: Correlação de Spearman : relação entre rendimento médio mensal e os factores do burnout e o total do narcisismo**

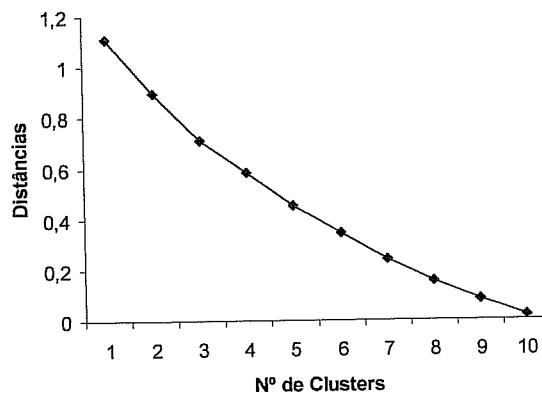
		Rendimento Médio mensal
Exaustão Emocional	Correlação de Spearman	,260
	p	,034
	N	67
Eficácia Profissional	Correlação de Spearman	-,019
	p	,879
	N	67
Cinismo	Correlação de Spearman	,166
	p	,178
	N	67
Narcisismo	Correlação de Spearman	,084
	p	,507
	N	67

Recorreu-se a um coeficiente de correlação não paramétrico para a avaliação das relações entre burnout, narcisismo e rendimento mensal porque este último foi avaliado numa escala ordinal. A correlação de Spearman revelou a existência de uma correlação positiva significativa, embora fraca, entre o rendimento mensal e a exaustão emocional: quanto maior o rendimento mensal maior a exaustão emocional (ver tabela 52).

### 5.7 Estudo das relações entre os factores do burnout e narcisismo

Começou-se por verificar se existiriam na amostra grupos de sujeitos que se caracterizassem por algum grau de semelhança no seu "comportamento" relativo aos três factores de burnout e ao narcisismo. Com esse objectivo foi aplicada à matriz dos dados uma análise de clusters seguindo o método de Ward com recurso ao quadrado das distâncias euclidianas e standartização das variáveis.

Figura 5: Distâncias entre clusters



A análise da distância entre clusters (ver figura 5) não sugere com clareza um número recomendável de clusters a reter. Dada a natureza eminentemente *ad hoc* da análise de clusters e o facto de o número de sujeitos não ser muito elevado, decidiu-se reter o menor número de clusters que mantivesse significativa a diferença entre as quatro variáveis.

Tabela 53: MANOVA - comparação de médias em quatro clusters

Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
CLU4_1 Exhaustão	20,587	3	6,862	10,087	,000
Eficácia Profissional	43,568	3	14,523	55,727	,000
Cinismo	30,804	3	10,268	19,157	,000
Narcisismo	30,175	3	10,058	19,151	,000

A solução para quatro clusters (ver tabela 53) é aquela que minimiza o número de clusters, mantendo significativas as diferenças entre variáveis.

**Tabela 54: Estatística descritiva: caracterização dos clusters**

Clusters			Exaustão	Eficácia Profissional	Cinismo	Narcisismo
			1	N	19	19
	Mean		-,67	,62	-,83	-,84
	Std. Deviation		,68	,45	,50	,53
2	N		20	20	20	20
	Mean		,28	-1,23	,45	,24
	Std. Deviation		,94	,59	,93	,85
3	N		13	13	13	13
	Mean		,84	,51	,91	-,92
	Std. Deviation		,95	,53	,81	,59
4	N		8	8	8	8
	Mean		-,40	,56	-,6	1,39
	Std. Deviation		,54	,36	,40	,95

Dos quatro clusters, dois são compostos por sujeitos com score de narcisismo superior à média (clusters 2 e 4) e dois por sujeitos abaixo da média (clusters 1 e 3) (ver tabela 54). Os sujeitos do cluster 4 possuem níveis de Eficácia Profissional superiores à média e níveis de exaustão e de cinismo inferiores à média. Os sujeitos do cluster 2 possuem também scores de narcisismo superiores à média (embora não tão elevados quanto os do cluster 4) e apresentam níveis de eficácia profissional abaixo da média e níveis de exaustão e cinismo superiores à média. Este cluster é o único dos quatro clusters que apresenta níveis de eficácia profissional abaixo da média e por isso é o único cujo perfil se aproxima da caracterização da síndrome de burnout.

**Tabela 55: K-Means: centros dos clusters finais**

	Cluster			
	1	2	3	4
N	11	11	14	24
Exaustão	-,34	-,02	1,43	-,64

Eficácia Profissional	,45	-1,34	-,22	,47
Cinismo	-,33	,77	,86	-,68
Narcisismo	1,25	,07	,16	-,75

Uma análise de clusters para quatro clusters, recorrendo a métodos não hierárquicos (*K-means*), encontra uma solução sensivelmente diferente (ver tabela 55). Só um cluster (cluster 4) apresenta valores de narcisismo inferiores à média, e é o que apresenta valores de exaustão e cinismo mais abaixo da média e valores de eficácia profissionais mais acima da média; ou seja, é aquele que se mais se situa no pólo oposto ao perfil da síndrome de burnout. Um perfil que se aproxima do da síndrome de burnout só é encontrado num único grupo (cluster 3), que tem um resultado intermédio na escala de narcisismo e um nível fortíssimo de exaustão emocional.

Com o objectivo de verificar se existe algum tipo de associação entre os factores do narcisismo e os três factores da escala de burnout, foi usado o coeficiente de correlação de Pearson.

**Tabela 56: Correlação de Pearson : relação entre narcisismo e os factores do burnout**

		Escala Narcisismo
Exaustão Emocional	Correlação de Pearson	,249
	P	,046
	N	68
Eficácia Profissional	Correlação de Pearson	-,054
	P	,667
	N	68
Cinismo	Correlação de Pearson	,146
	P	,246
	N	68

Existe uma correlação significativa, embora não seja uma relação forte, entre o narcisismo e factor exaustão emocional (ver tabela 56): quanto mais elevado o resultado na escala de narcisismo, maior o score de exaustão emocional.

Com o objectivo de tentar clarificar o sentido desta relação, e dado que o autor da escala não propõe limiares de diferenciação entre alto, médio e baixo narcisismo, decidimos aplicar a esta escala o critério proposto pelos autores do MBI, pelo que se dividiu a escala em terços. Em seguida, testaram-se as diferenças de pontuações nos factores MBI e no total das queixas somáticas.

**Tabela 57: ANOVA : Comparação do resultado dos factores do MBI-GS em cada nível de narcisismo**

MBI	Narcisismo	N	Média	Desvio Padrão	Anova One-Way	
					F	p
Exaustão Emocional	Baixo	21	10,24	6,48	2,974	,059
	Médio	24	14,63	6,44		
	Alto	18	12,95	5,96		
Eficácia Profissional	Baixo	22	31,00	4,89	1,422	,249
	Médio	23	28,48	5,64		
	Alto	19	28,79	5,65		
Cinismo	Baixo	22	7,05	6,37	3,528	,036
	Médio	24	11,21	6,00		
	Alto	17	11,59	6,15		
Queixas Somáticas	Baixo	21	5,62	3,23	1,606	,209
	Médio	24	7,33	3,06		
	Alto	19	6,53	3,34		

Constata-se (ver tabela 57) que o grupo de alto narcisismo tem resultados mais baixos que o grupo intermédio nos factores de exaustão emocional e queixas somáticas e sensivelmente idênticos a esse grupo nos factores eficácia profissional e cinismo. As diferenças entre grupos só são significativas no factor cinismo.

Testou-se em seguida a existência de diferenças de narcisismo (escala integral) entre os grupos com resultados baixos, médios e altos em cada factor do MBI-GS separadamente. Para esse efeito recorreu-se ao teste paramétrico ANOVA ONE-WAY, dado existir normalidade na variável narcisismo.

**Tabela 58: ANOVA: Comparação do resultado de narcisismo em cada factor do MBI-GS**

		N	Média	Desvio Padrão	Anova One-Way	
					F	p
Exaustão Emocional	Baixo	25	136,96	35,85	1,536	,223
	Médio	19	150,05	36,68		
	Alto	21	149,76	26,68		
Eficácia Profissional	Baixo	26	145,54	30,31	,499	,609
	Médio	21	138,39	27,76		
	Alto	18	148,89	44,20		
Cinismo	Baixo	23	129,61	35,38	3,619	,033
	Médio	19	153,58	33,87		
	Alto	23	150,91	27,77		

Não foram encontradas diferenças no resultado do narcisismo entre os diversos grupos dos factores exaustão emocional e eficácia profissional (ver tabela 58). Foi encontrada uma diferença significativa entre os grupos do factor cinismo.

**Tabela 59: Teste de Scheffé: comparação do narcisismo nos níveis do cinismo**

<i>Cinismo</i>	Baixo	Médio	Alto
	$\bar{X} = 129,61$	$\bar{X} = 153,58$	$\bar{X} = 150,91$
Baixo	.....	p = 0,02	p = 0,03
$\bar{X} = 129,61$			
Médio	.....	.....	p = 0,79
$\bar{X} = 153,58$			
Alto	.....	.....	.....
$\bar{X} = 150,91$			

O recurso a um teste de comparações múltiplas pós-Anova (teste de Scheffé; ver tabela 59) permitiu determinar quais os grupos do factor cinismo que diferiam entre si na variável narcisismo. Constatou-se que o grupo de baixo cinismo tem um resultado médio (129,61) significativamente mais baixo que os grupos de cinismo médio ou alto (153,58 e 150,91 respectivamente).

Em seguida testou-se se existiam diferenças de narcisismo entre o grupo de burnout (cinismo e exaustão elevadas, realização baixa) e o grupo do pólo oposto (realização elevada, cinismo e exaustão baixos).

**Tabela 60: T de Student: comparação entre grupo com burnout e grupo oposto nos resultados do narcisismo**

	N	Média	Desvio Padrão	t	p
Grupo burnout	10	155,70	31,56	3,285	,005
Grupo oposto ao burnout	6	109,83	15,96		

Constatou-se (ver tabela 60) que os dois grupos diferem de forma muito significativa ( $p < 0,01$ ), com o grupo de burnout revelando um resultado médio de narcisismo muito superior ao do grupo que se encontra no pólo oposto.

Procurou-se em seguida averiguar, de um conjunto de variáveis independentes quais eram preditivas dos scores nos três factores do burnout. Para esse efeito, foram efectuadas análises de regressão múltipla.

**Tabela 61: Regressão múltipla – variável dependente: exaustão emocional**

Modelo	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
	B	Std. Error	Beta		
Idade	,003	,055	,022	,062	,951
Há quanto tempo exerce uma actividade profissional	-,012	,051	-,089	-,245	,808
Há quanto tempo está na função actual	-,017	,033	-,098	-,519	,605
Narcisismo	,013	,006	,324	2,225	,030

$R^2 = 0,08$  Variável dependente: exaustão emocional

O narcisismo só surgiu como variável preditora em relação à exaustão emocional. Embora esta variável surja com um grau de significância aceitável (ver tabela 61), a verdade é que a variância explicada é bastante baixa.

## CAP. 6 - DISCUSSÃO

A presente investigação tinha como objectivo estudar as relações entre a síndrome de burnout e uma variável psicológica, o narcisismo. Procurou-se testar a hipótese de que o narcisismo é uma variável positivamente correlacionada com o nível de burnout, podendo funcionar como um factor preditor deste: um nível de narcisismo elevado significaria um factor de risco para níveis elevados de burnout.

Os resultados encontrados vão num sentido confirmatório das hipóteses propostas, mas apenas de forma parcial e com alguns elementos contraditórios.

O narcisismo correlaciona de forma positiva e significativa com um dos factores da escala de burnout, a exaustão emocional, mas não com os outros. Tem um valor preditor deste factor, mas numa percentagem reduzida e só após serem excluídos factores organizacionais, não relacionados com as dimensões em estudo.

Numa análise entre grupos, verificou-se que os grupos de burnout diferem significativamente no seu grau de narcisismo, mas que os grupos de narcisismo só diferem significativamente na dimensão cinismo, não divergindo o grupo de elevado narcisismo do grupo de narcisismo médio.

A análise hierárquica de clusters encontra uma configuração compatível com a hipótese proposta, acrescida do valor mediador da eficácia profissional – os sujeitos só se aproximam do perfil de burnout quando possuem resultados superiores à média na escala de narcisismo e se reduz o seu sentimento de eficácia profissional. A análise de clusters por método não-hierárquico encontra uma configuração sensivelmente diferente mas, de certo modo, em espelho. Se na análise hierárquica surgia com alguma pregnância um grupo de narcisismo alto que se aproximava do burnout (tabela 49, cluster 2), no método não-hierárquico destaca-se um grupo com baixo narcisismo e que se afasta do burnout.

Do ponto de vista teórico, estes resultados parecem apontar para duas realidades distintas: níveis baixos ou médios de narcisismo, níveis elevados de narcisismo.

Quando os níveis de narcisismo são baixos ou médios, a relação entre narcisismo e burnout segue linearmente o previsto no modelo. Quanto mais fortes as características de personalidade narcísica do sujeito, maiores os scores nos diversos factores de burnout, com uma incidência particularmente significativa na exaustão. Correlativamente, e no pólo oposto, os sujeitos com poucos traços narcísicos parecem pouco atreitos a desenvolver um processo de burnout, ou pelo menos a manter-se nele durante muito tempo.

Quando os níveis de narcisismo são elevados, o processo segue aparentemente um caminho diverso. Neste caso a relação já não é directa e linear, parecendo estabelecer uma relação contingente com a variável realização profissional. Nesta situação, e enquanto o sujeito se sente profissionalmente realizado, o narcisismo funciona como uma variável protectora contra o burnout e o stress profissional (ou mais correctamente, a sua expressão somática). Qual super-homem protegido por um escudo invisível, o narcisista vence obstáculos, ultrapassa barreiras, vence desafios, sem aparente cansaço ou sofrimento psíquico. O narcisismo cumpre assim a sua função defensiva e adaptativa. O problema surge quando a distância entre a realidade e a auto-imagem inflacionada se torna tão grande que a atitude denegativa se torna impossível de manter. Quando o sentimento de insucesso profissional se torna impossível de negar, o sujeito fortemente narcísico desenvolve níveis elevados de burnout, qual guerreiro desamparado que subitamente perdeu a couraça.

Neste contexto, é de assinalar o paralelismo encontrado entre as queixas somáticas e as dimensões de burnout e narcisismo. Sendo as queixas um indicador de sofrimento psíquico frequentemente associadas a níveis elevados de stress profissional (fenómeno precursor da síndrome de burnout), este paralelismo funciona, de certa forma, como uma espécie de validação convergente (passe o paradoxo aparente) dos processos acima descritos. No mesmo sentido vai a correlação encontrada entre desejo de mudar de emprego, narcisismo e exaustão.

Os caminhos seguidos pelos sujeitos fortemente narcísicos não põem em causa o modelo teórico do burnout por nós proposto, mas revelam uma falha importante: o não ter em consideração a eficácia e o valor adaptativo dos processos defensivos. Um narcisismo forte revela-se uma boa protecção, aparentemente

temporária, é certo, contra o stress profissional e os sentimentos de exaustão profissional, numa modulação que o modelo não prevê. No entanto quando o sujeito entra em crise a relação volta a ser a prevista – níveis elevados de narcisismo vão de par com níveis elevados de burnout.

Não deixa de ser tentador fazer a aproximação entre este processo e a noção de uma depressão narcísica, proposta por Coimbra de Matos (Matos, 2001). Sendo o reinvestimento narcísico um dos movimentos defensivos contra a depressão, os resultados encontrados espelhariam os diversos avatares dessa equilíbrio instável.

A existência de um nexos de causalidade entre dimensões psicológicas e burnout abre caminho a um conjunto de possibilidades de aplicação e intervenção, cujas consequências éticas e deontológicas merecem alguma reflexão.

Se as dimensões narcísicas de personalidade representam um risco acrescido de burnout, pareceria legítimo, *a priori*, a utilização de um score de narcisismo como critério de selecção de candidatos a um posto de trabalho, nomeadamente em contextos de elevado stress profissional. Também poderia parecer razoável, perante casos de burnout, colocar a tónica na intervenção individual e no apoio clínico e psicológico. Ambas as questões estão longe de ser meramente académicas, nomeadamente numa época em que o aumento de custos “industriais” (combustíveis, transportes, e os restantes, por efeito de dominó) faz crescer, junto dos gestores e decisores, a pressão para maximizar a rentabilidade do factor humano nas empresas. Sem entrar numa discussão cujo âmbito sai fora do presente trabalho, parece-nos relevante lembrar que risco, ou probabilidade, não é sinónimo de certeza, nomeadamente num domínio tão rico em variáveis não controladas como é o da personalidade humana: se estatisticamente podemos considerar que quanto mais narcísico é o sujeito maior o risco de burnout, isso não nos permite afirmar, perante o sujeito narcísico A, que ele irá desenvolver burnout. Também é importante lembrar que, conforme assinalam Maslach & Leiter (1997), os factores organizacionais têm uma preponderância clara em relação aos factores individuais, pelo que o “ónus” do burnout estará sempre do lado da organização: compete-lhe a ela criar as condições para que os seus trabalhadores possam ter um desempenho eficaz sem sofrimento psíquico. Se a existência de factores psicológicos no burnout dão um sentido acrescido à intervenção clínica do psicólogo, tal facto não absolve a empresa das

suas responsabilidades na génese do processo, e conseqüentemente na procura das suas soluções.

No contexto do balanço deste trabalho parece-nos que devem ser assinalados algumas reservas e cuidados, associados a algumas fragilidades metodológicas, e que significam, de alguma forma, uma limitação à conclusividade das respostas às hipóteses apresentadas.

O primeiro tipo de reservas prende-se com os resultados da escala de burnout na amostra estudada. Trata-se de uma amostra com um efectivo relativamente reduzido o que pode implicar não existirem casos suficientemente afastados das tendências centrais em quantidade suficiente para validar graus de significância relevantes. Dito por outras palavras, as relações estão presentes mas a amostra não possui capacidade discriminativa suficiente. Este aspecto é particularmente significativo para o factor Eficácia Pessoal, que tem um desvio padrão mais reduzido e que surge como variável mediadora nos casos de narcisismo elevado. Uma amostra maior que mantivesse idênticos os indicadores centrais possuiria provavelmente mais casos nos extremos (ausência total de burnout, graus muito elevados de burnout) permitindo assim tornar mais claras as relações entre variáveis.

O mesmo comentário poderia ser feito em relação à escala de narcisismo, embora com menos relevância, porque esta escala apresenta um grau maior de dispersão.

O segundo tipo de precauções prende-se com a natureza do instrumento usado para medir o narcisismo. O facto de não se ter encontrado qualquer estrutura factorial parecida, mesmo remotamente, com o indicado pelos seus autores, não pode deixar de levantar alguma interrogação em relação às suas qualidades, sobretudo tendo em consideração que a caracterização factorial originalmente proposta era já algo deficitária (alphas de Cronbach inferiores ao habitualmente aceite), pese embora o baixo efectivo da amostra. A inexistência de uma estrutura factorial impede uma compreensão mais aprofundada e discriminante da realidade do narcisismo, que fica assim reduzido a uma mera apreciação quantitativa unidimensional. O mesmo lamento se aplica à inexistência de pontos que diferenciem quantitativamente graus de narcisismo, e nomeadamente em relação ao seu extremo nosográfico – a perturbação narcísica de personalidade. Nunca é demais lembrar que o resultado

paradoxal dos indivíduos com narcisismo elevado foi obtido graças a uma manipulação *ad hoc* da escala, não prevista pelos seus autores, e cuja única justificação é o facto da outra escala utilizada seguir um procedimento semelhante.

A interacção positiva da escala de narcisismo com algumas variáveis com as quais não deveria, do ponto de vista teórico, ter relação, levanta também a questão de saber se esta escala mede efectivamente traços de personalidade narcísicos ou outro construto próximo, como por exemplo a auto-estima (não há suporte teórico que justifique que o narcisismo aumente com a idade e com o tempo de actividade profissional e o tempo passado na função, mas o mesmo já não sucede com a auto-estima). Dado que, à data, a escala não foi objecto de qualquer estudo de validade e tem sido pouco utilizada, nomeadamente em Portugal, esta questão tem que ser deixada em aberto.

Estes resultados são suficientemente positivos para merecerem um aprofundamento em estudos posteriores que colmatem pelo menos algumas das limitações acima assinaladas, e que se direccionem tanto no sentido da operacionalização e validação do modelo baseado no conceito de condição de valor como na compreensão mais detalhada das relações entre narcisismo e burnout. Em relação a estas últimas, parece-nos particularmente relevante o desenvolvimento e validação de instrumentos mais adequados de avaliação do narcisismo, nomeadamente na apreciação da sua multidimensionalidade e na fixação de delimitações (mesmo que artificiais) entre normal e patológico, e sua utilização em delineamentos diacrónicos que permitam genuinamente determinar uma capacidade de predição. Parece-nos também importante que futuros estudos procurem compreender melhor o papel do sentimento de realização profissional no seu papel de mediador entre narcisismo e burnout, tanto numa perspectiva estritamente psicométrica como numa compreensão mais fenomenológica.

Resta-nos apenas assinalar alguns resultados que, não se relacionando com as hipóteses em estudo, são apesar disso merecedores de destaque.

O comportamento da escala MBI-GS confirmou valores e dados obtidos noutros estudos, e em linha com o indicado pelos seus autores. A passagem do item 9 ("Passei a entusiasmar-me menos com o meu trabalho") do factor cinismo para o factor exaustão é facilmente compreensível do ponto de vista semântico.

"Entusiasmar menos" foi entendido como traduzindo a existência de um menor grau de energia e não como expressando um maior distanciamento emocional em relação à actividade profissional. Este aspecto, relacionado com a tradução do original inglês, deverá ser tido em consideração em utilizações futuras em língua portuguesa. O desaparecimento do item 5, pertencente ao factor cinismo, pode ser compreendido à luz do que foi dito acima sobre a dimensão da amostra.

Não foi encontrada relação significativa entre sexo e scores de burnout, o que está em linha com as conclusões de Maslach (1998). As relações entre idade e níveis de burnout reproduzem o encontrado por Caprara *et altri* (2000): ausência de significatividade, relações tendencialmente na direcção proposta por Maslach & Jackson (1996), sendo as pessoas mais velhas menos susceptíveis a sentimentos de exaustão e cinismo.

O facto de o grupo profissional contacto revelar uma média mais baixa em eficácia profissional não deixa de ser curioso, embora se compreenda face às características da função. Trata-se de uma actividade profissional essencialmente de coordenação de diversos sectores da empresa e de factores externos (nomeadamente clientes), o que significa que o sucesso profissional está dependente da forma como outros desempenham as suas tarefas. Um menor controlo sobre o resultado final poderá traduzir-se na redução do sentimento de eficácia profissional.

## CAP. 7 – CONCLUSÕES

Em síntese final apresentamos as conclusões mais relevantes:

- Existe uma correlação positiva significativa embora fraca entre scores de narcisismo e os resultados da Escala de burnout.
- Essa correlação tem um valor preditor relativamente reduzido.
- A inexistência ou fraqueza de correlações pode ser devida à inexistência de número suficiente de casos extremos, como consequência de uma amostra relativamente pequena.
- Existem diferenças significativas entre grupos de alto e baixo burnout no que diz respeito aos scores de narcisismo.
- O narcisismo parece estabelecer uma relação contingencial com o sentimento de sucesso profissional, protegendo o sujeito quando o sentimento de sucesso é elevado e precipitando-o no burnout quanto o sentimento de insucesso se acumula.
- O MBI-GS revelou-se um instrumento com um comportamento factorial virtualmente idêntico ao proposto pelos seus autores.
- A Escala de Características Narcisistas da Personalidade necessita de um estudo mais aprofundado, fora do âmbito deste trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- American Psychiatric Association (1996). *DSM-IV Manual de Diagnóstico e Estatística das Perturbações Mentais (4ª ed.)* Lisboa: Climepsi. (Obra original em inglês publicada em 1994).
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (2002). Validation of the Maslach Burnout Inventory – General Survey: an Internet Study. [electronic version] *Anxiety, Stress and Coping*. Vol. 15 (3), sep (200) 245-260.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Demerouti, E., Janssen, P.M., van der Hulst, R. & Brouwer, J. (2000). Using equity theory to examine the difference between burnout and depression. [electronic version] *Anxiety, Stress and Coping*, Vol 13, pp 247-268.
- Baltazar, L.L. (2002). *As dimensões narcísicas e os comportamentos de risco na tarefa de condução: estudo exploratório*. Monografia de licenciatura não publicada, Instituto Superior de Psicologia Aplicada.
- Bandura, A. (1999). Social Cognitive Theory: An Agentive Perspective. [electronic version]. *Asian Journal of Social Psychology*. April 99, Vol 2, Issue 1, pp 21-41.
- Baumeister, R.F., Bushman, B.J. & Campbell, W.K. (2000). Self-esteem, narcissism, and aggression: does violence result from low-self esteem or from threatened egotism? *Current directions in psychological science*, Vol9, issue 1, 26-29.
- Bing, J.F., McLaughlin, F. & Marburg, R. (1959). The Metapsychology of narcissism. *The Psychanalytical Study of the Child*, Vol. XIV. New York: International Universities Press.
- Burisch, M. (2002). A Longitudinal Study of Burnout: the relative importance of dispositions and experiences. [electronic version] *Work & Stress*, 2002, Vol 16, nº 1, 1-17.
- Burke, K.M. (1996). *An investigation of burnout in New Jersey staff nurses: the effects of fear of success in nursing and narcissism*. Trabalho preparatório para PhD, não publicado, New York University. (UMI Nº 9701481)

- Bushman, J.B. & Baumeister, R.F. (1998). Threatened Egotism, narcissism, self-esteem, and direct and displaced aggression: does self-love or self-hate lead to violence? *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 75, 1, 219-229.
- Campbell, D.T. & Stanley, J.C. (1963). *Experimental and quasi-experimental designs for research*. Boston: Houghton Mifflin Co.
- Caprara, G.V & Barbaranelli, C & Bermudez, J. (2000). Multivariate Methods for the Comparison of Factor Structures in Cross-Cultural Research - An Illustration with the Big Five Questionnaire. [electronic version] *Journal of Cross-Cultural Psychology*. Vol 31(4), Jul (2000). (pp. 437-464).
- Cherniss, C. (1993). Role of Professional Self-Efficacy in the Etiology and Amelioration of Burnout. In Schaufeli, W.B. & Maslach, C. & Marek, T. (Eds). (1993). *Professional Burnout, Recent developments in Theory and Research*. Philadelphia, PA: Taylor & Francis.
- Cooper, A.M. (1981). Narcissism. In S. Arieti & H. Brodie (Eds.)(1981). *Handbook of American Psychiatry, Vol. VII*. New York: Basic Books Inc.
- Cooper, A.M. (1986). Some limitations on therapeutic effectiveness: the "burnout syndrome" in psychoanalysts. [electronic version] *The Psychoanalytical Quarterly*, vol 55, 4, 576-598.
- Crochík, J.L. (2000). Tecnologia e individualismo: um estudo de uma das relações contemporâneas entre ideologia e personalidade. *Análise Psicológica n° 4*, XVIII, pp. 529-543.
- D'Ancona, M.A.C. (2002). *Análisis Multivariable. Teoría y práctica en la investigación social*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Demerouti, E. & Bakker, A.B. & Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. [electronic version]. *Journal of Applied Psychology*. Vol 86 (3) June 2001, pp 499-512.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Vardakou, I. & Kantas, A. (2003) The Convergent validity of two burnout instruments. [electronic version]. *European Journal of Psychological Assessment*, Vol 19, issue 1, pp 12-23.
- Enzmann, D. Schaufeli, W.B., Janssen, P. & Rozeman, A. (1998). Dimensionality and Validity of the Burnout Measure. [electronic version] *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (1998), 71, 331-351.

- Freud, S. (1969). Sobre o narcisismo: uma introdução. In J. Strachey (ed.) & J. Salomão (trad.), *Edição Standart Brasileira das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud* (vol. XIV, pp. 91-108). Rio de Janeiro: Imago Editora (obra original publicada 1914).
- Freudenberger, H.J. & Richelson, G. (1985). *Burn-Out, The high Cost of High Achievement*. London: Arrow Books. (obra original publicada 1980).
- Gil-Monte, P. R. (2002). The Factorial Validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) Spanish Version [electronic version]. *Salud Pública México*, vol.44, no.1, p.33-40.
- Gil-Monte, P.R. & Peiró, J.M. (1999). Perspectivas Teóricas y Modelos Interpretativos para el Estudio del Síndrome de Quemarse por el Trabajo. [electronic version] *Anales de Psicología*, 1999, Vol. 15, nº 2, 261-268.
- Golembiewski, R.T. & Boudreau, R. & Goto, K. (1993). Transnational Perspectives on Job Burnout: Replication of Phase Model Results Among Japanese Respondents. [electronic version]. *The International Journal of Organizational Analysis*, 1993, Vol 1, Nº 1 (January), pp. 7-27.
- Golembiewski, R.T. & Scherb, K. & Boudreau, R.A. (1993). Burnout in Cross-National Settings: Generic and Model-Specific Perspectives. In Schaufeli, W.B. & Maslach, C. & Marek, T. (Eds). (1993). *Professional Burnout, Recent developments in Theory and Research*. Philadelphia, PA: Taylor & Francis.
- Greene, G. (1960). *A Burnt-Out Case*. London: Penguin Books.
- Grosh, W.N. & Olsen, D.V. (2000). Clergy burnout: an integrative approach. *Journal of Clinical Psychology*, vol 56, 5, 619-623. Abstract consultado na PsycINFO em 5 Julho 2005 e disponível em <http://search.epnet.com/login.aspx?direct=true&psy&na=2000-15565-003&lang=pt-br>
- Grumberger, B. (1975). *Le Narcissisme*. Paris: Petit Bibliothèque Payot.
- Guillem, P., Loren, J-A., Orozco, E. (1991). Le narcissisme dans les processus de structuration et de déstructuration psychiques. *Revue Française de Psychanalyse*, 55, 1, 39-100.
- Hobfoll, S.E. & Freedy, J. (1993). Conservation of Resources: A General Stress Theory Applied to Burnout. In Schaufeli, W.B. & Maslach, C. & Marek, T.

- (Eds). (1993). *Professional Burnout, Recent developments in Theory and Research*. Philadelphia, PA: Taylor & Francis.
- Holmes, J. (2001). *Narcissism (Ideas in Psychoanalysis)*. Cambridge, UK: Icon Books. Retrieved [www.freud.org.uk/narcissism.html](http://www.freud.org.uk/narcissism.html) em 15 Fevereiro 2005.
- Kelsey, R.M., Ornduff, S.R., McCann, C.M. & Reiff, S. (2001). Psychophysiological characteristics of narcissism during active and passive coping. [electronic version] *Psychophysiology*, 38, 292-303.
- Kopelman, R.E. & Mullins, L.S. (1992). Is narcissism inversely related to satisfaction? An examination of data from two US samples. [electronic version] *Journal of Psychology*, 126 (2), 121-130.
- Laplanche, J. & Pontalis, B. (1970) *Vocabulário da Psicanálise* (5ªed.). Lisboa: Moraes Editores.
- Lee, R.T. & Blake, E. (1996) A Meta-analytical Examination of the Correlates of the Three Dimensions of Job Burnout. [electronic version] *Journal of Applied Psychology*. Vol. 81 (2) April 1996, pp 123-133.
- Leiter, M.P (1993). Burnout as Developmental Process: Consideration of Models. In Schaufeli, W.B. & Maslach, C. & Marek, T. (Eds). (1993). *Professional Burnout, Recent developments in Theory and Research*. Philadelphia, PA: Taylor & Francis.
- Leiter, M.P. & Schaufeli, W.B. (1996). Consistency of the burnout construct across occupations. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, Vol. 9 (3). Abstract recuperado a 23 de Agosto 2004 de <http://search.epnet.com/direct.asp?an=1997-07632-004&db=psyh>
- Lexicoteca – Moderna Enciclopédia Universal (1987). *Tomo XIII*. Lisboa: Círculo de Leitores)
- Lloyd, C. & King, R. & Chenoweth, L. (2002) Social work, stress and burnout: A Review. [electronic version]. *Journal of Mental Health*. 11, 3 255-265.
- Maroco, J. (2003). *Análise estatística com utilização de SPSS*. (2ª ed.). Lisboa: Edições Silabo.
- Maslach, C. (1993). Burnout: a Multidimensional Perspective. In Schaufeli, W.B. & Maslach, C. & Marek, T. (Eds). (1993). *Professional Burnout, Recent developments in Theory and Research*. Philadelphia, PA: Taylor & Francis.

- Maslach, C. (1998). A Multidimensional Theory of Burnout. In Cooper, C.L. (ed.). (1998) *Theories of Organizational Stress*. Oxford: Oxford University Press.
- Maslach, C., Jackson, S.E. & Leiter, M.P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3<sup>rd</sup> edition). Palo Alto, CA: Consulting Psychology Press.
- Maslach, C. & Leiter, M.P. (1997). *The Truth about Burnout*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Maslach, C. & Schaufeli, W.B. (1993). Historical and Conceptual Development of Burnout. In Schaufeli, W.B. & Maslach, C. & Marek, T. (Eds.). (1993). *Professional Burnout, Recent developments in Theory and Research*. Philadelphia, PA: Taylor & Francis.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job Burnout [electronic version]. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Matos, A. C. (2001). *A depressão*. Lisboa: Climepsi.
- Pestana, M.H. & Gageiro, J.N. (2003). *Análise de Dados para Ciências Sociais – A complementaridade do SPSS*. (3<sup>a</sup> ed.). Lisboa: Edições Silabo.
- Piedmont, R.L. (1993). A Longitudinal Analysis of Burnout in the Health Care Setting: The Role of Personal Dispositions. [electronic version] *Journal of Personality Assessment*, 1993, 61 (3), 457-473.
- Pines, A. & Aronson, E. (1988). *Career Burnout: Causes and Cures*. New York: Free Press.
- Pines, A.M. & Ben-Ari, A. & Utasi, A. & Larson, D. (2002) A Cross-Cultural Investigation of Social Support and Burnout. *European Psychologist*. Vol. 7 (4) December 2002, pp 256-264.
- Pines, A.M. (1993). *Burnout: an Existential Perspective*. In Schaufeli, W.B. & Maslach, C. & Marek, T. (Eds.). (1993). *Professional Burnout, Recent developments in Theory and Research*. Philadelphia, PA: Taylor & Francis.
- Pines, A.M. (2002). Teacher Burnout: a psychodynamic existential perspective [electronic version]. *Teacher and Teaching*. Vol. 8 (2), May (2002), pp. 121-140.
- Porto Editora (2003). Dicionário da Língua Portuguesa. [On-line]. Available [www.portoeditora.pt](http://www.portoeditora.pt).

- Raskin, R. & Novacek, J. (1989). An MMPI description of the narcissistic personality. *Journal of Personality Assessment*, 53, 1, 66-80.
- Raskin, R. & Terry, H. (1988). A principal analysis of the Narcissistic Personality Inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 54, nº5, 890-902.
- Raskin, R., Novacek, J. & Hogan, R. (1991). Narcissistic Self-esteem management. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 6, 911-918.
- Rathvon, N. & Holmstron, R.W. (1996). An MMPI-2 portrait of narcissism. [electronic version] *Journal of Personality Assessment*, 66, 1, 1-19.
- Rogers, C. (1959). A Theory of Therapy, Personality, and Interpersonal Relationships as Developed in the Client-Centered Framework. In S. Koch (ed.), *Psychology: a Study of science*, Vol. 3. New York, McGraw-Hill.
- Rogers, C. (1963). The actualizing tendency in relation to “motives” and to consciousness. *Nebraska Symposium on Motivation*, Vol. XVI. Lincoln, NE: University of Nebraska Press.
- Schaufeli, W.B. & Maslach, C. & Marek, T. (Eds). (1993). *Professional Burnout, Recent developments in Theory and Research*. Philadelphia, PA: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., Hoogduin, K., Schaap, C. & Kladler, A. (2001). On the clinical validity of the Maslach Burnout Inventory and the Burnout Measure. [electronic version] *Psychology and Health*, 2001, Vol. 16, pp 565-582.
- Schaufeli, W.B., Enzmann, D. & Girault, N. (1993). Measurement of Burnout: a review. In Schaufeli, W.B. & Maslach, C. & Marek, T. (Eds). (1993). *Professional Burnout, Recent developments in Theory and Research*. Philadelphia, PA: Taylor & Francis.
- Schutte, N., Toppinen, S., Kalimo, R. & Schaufeli, W.B. (2000). The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nations. [electronic version]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (2000), 73, 53-66.
- Serra, A.V. (2002). *O Stress na Vida de Todos os Dias*. Coimbra: Autor.

- Shirom, A. (1989). Burnout in Work organizations. In Cooper, C.L. & Robertson, I (Eds). (1989). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Smith, D. (1981). *A cognitive approach to stress reduction for early childhood professionals*. Paper presented at the USC Piaget Conference, Los Angeles, CA, and at the Meeting of the California Association for the Education of Young Children, Fresno, CA. Abstract consultado na ERIC em 7 Julho 2005 e disponível em <http://search.epnet.com/login.aspx?direct=true&db=eric&na=ED 225677&lang=pt-br>
- Taris, T.W., Schreurs, P.J.G. & Schaufeli, W.B. (1999) – Construct Validity of the Maslach Burnout Inventory- General Survey: a two sample examination of its factor structure and correlates. [electronic version] *Work & Stress* 1999, Vol13, nº 3 223-237.
- Tecedeiro, M. (2003). *Abordagem Centrada na Pessoa e Burnout*. Dissertação da pós-graduação em relação de ajuda, não publicada. Instituto Superior de Psicologia Aplicada.
- Watson, P.J. & Biderman, M.D. (1993). Narcissistic Personality Inventory Factors, Splitting, and Self-Consciousness. *Journal of Personality Assessment*, 61, 1, 41-57.
- Winnubst, J. (1993). Organizational Structure, Social Support, and Burnout. In Schaufeli, W.B. & Maslach, C. & Marek, T. (Eds). (1993). *Professional Burnout, Recent developments in Theory and Research*. Philadelphia, PA: Taylor & Francis.

**Anexo A: Protocolo de recolha de dados**

Este inquérito é anónimo, mantendo-se as respostas individuais confidenciais. A informação recolhida apenas será utilizada nos objectivos científicos deste trabalho, e não será facultada sua utilização ou consulta por pessoas não ligadas a este inquérito.

Muito obrigado por participar neste inquérito sobre Níveis de Satisfação no emprego.

Por favor responda aos questionários que se seguem, procurando nas opções de resposta aquela que melhor traduz a sua forma de pensar ou sentir, ou que sente que melhor se aplica à sua situação. Não existem respostas certas ou erradas, apenas lhe pedimos que procure responder de acordo com as suas opiniões ou sentimentos.

Os dados pessoais solicitados são destinados ao processamento estatístico, estando garantida a total anonimidade dos participantes no inquérito.

## Questionário 1

Primeiro gostaríamos que nos desse alguma informação sobre si próprio (a). Esta informação é importante para a compreensão dos resultados do estudo e **é confidencial**.

### I - Alguns dados pessoais

Ano de Nascimento - 19\_\_

Sexo -  M  H

Estado Civil  Solteiro  Casado / União de Facto  Viúvo / Divorciado

Nº. de Filhos - \_\_\_\_\_

### Tipo de Actividade Exercida Presentemente:

Criativo  Contacto  Media  Produção  Administrativo

### No seu trabalho exerce funções de chefia?

Não  Sim, tenho \_\_\_\_\_ subordinados

Há quanto tempo exerce uma actividade Profissional? - \_\_\_\_\_ anos

Nº. de anos nas funções actuais? - \_\_\_\_\_

Se pudesse gostaria de mudar de função?  Sim  Não

Se pudesse gostaria de mudar de empresa?  Sim  Não

### Tem sentido ultimamente problemas de saúde do tipo:

#### Dores de Cabeça

Nunca  Raramente  Algumas Vezes  Com alguma frequência  Muitas vezes

#### Insónias

Nunca  Raramente  Algumas Vezes  Com alguma frequência  Muitas vezes

#### Perda ou Excesso de Appetite

Nunca  Raramente  Algumas Vezes  Com alguma frequência  Muitas vezes

#### Picadas no Coração ou Taquicárdia

Nunca  Raramente  Algumas Vezes  Com alguma frequência  Muitas vezes

#### Tonturas, Vertigens

Nunca  Raramente  Algumas Vezes  Com alguma frequência  Muitas vezes

Outras: \_\_\_\_\_

Nunca  Raramente  Algumas Vezes  Com alguma frequência  Muitas vezes

### Rendimento médio mensal (pessoal):

Inferior ou igual a 1.000€

Superior a 1.000€ mas inferior a 2.000€

Igual ou superior a 2.000

SAMPLE ITEMS FOR THE  
MASLACH BURNOUT INVENTORY  
*General Survey*

by Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, Christina Maslach, Susan E. Jackson

*The purpose of this survey is to assess how staff members view their job and their reactions to their work.*

Please read each statement carefully and decide if you ever feel this way about your job. If you have never had this feeling, write a "0" (zero) before the statement. If you have had this feeling, indicate how often you feel it by writing the number (from 1 to 6) that best describes how frequently you feel that way.

---

How Often:	0	1	2	3	4	5	6
	Never	A few times a Year or less	Once a month or less	A few times a month	Once a week	A few times a week	Every day

---

**I. Depersonalization**

15. I doubt the significance of my work.

**II. Personal Accomplishment**

7. I feel I am making an effective contribution to what this organization does.

**III. Emotional Exhaustion**

2. I feel used up at the end of the workday.

**Research Edition Translation performed by Miguel Tecedor on this date August 28, 2003. Translated and reproduced by special permission of the publisher, Consulting Psychologist Press, Inc., Palo Alto, CA 94303 from Maslach Burnout Inventory - General Survey by Wilmar Schaufeli, Michael p. Leiter, Christina Maslach, and Susan E. Jackson. Copyright 1996 by Consulting Psychologist Press, Inc. Palo Alto, CA 94303. All rights reserved. Further reproduction is prohibited without the Publisher's written consent.**

### Questionário 3

Agora vai encontrar uma série de frases referentes a atitudes e comportamentos diversos. Leia-as com atenção e responda até que ponto concorda com elas, fazendo uma cruz na casa correspondente.

Por favor responda de acordo com a sua primeira impressão, responda a todas as questões e, enquanto estiver a responder, não as comente com outras pessoas.

Muito Obrigado!

#### 1 - Gosto de impressionar bem os outros.

Discordo bastante

Discordo mais ou menos

Discordo ligeiramente

Concordo ligeiramente

Concordo mais ou menos

Concordo bastante

#### 2 - Quando desejo alguma coisa nada me impede de consegui-la.

Discordo bastante

Discordo mais ou menos

Discordo ligeiramente

Concordo ligeiramente

Concordo mais ou menos

Concordo bastante

#### 3 - Não suporto receber críticas.

Discordo bastante

Discordo mais ou menos

Discordo ligeiramente

Concordo ligeiramente

Concordo mais ou menos

Concordo bastante

#### 4 - Considero prioritário cuidar bem do meu corpo através de exercícios físicos.

Discordo bastante

Discordo mais ou menos

Discordo ligeiramente

Concordo ligeiramente

Concordo mais ou menos

Concordo bastante

#### 5 - É difícil eu encontrar satisfação.

Discordo bastante

Discordo mais ou menos

Discordo ligeiramente

Concordo ligeiramente

Concordo mais ou menos

Concordo bastante

#### 6 - Gosto de liderar.

Discordo bastante

Discordo mais ou menos

Discordo ligeiramente

Concordo ligeiramente

Concordo mais ou menos

Concordo bastante

#### 7 - Cuido bem do meu corpo para ter um bom desempenho sexual.

Discordo bastante

Discordo mais ou menos

Discordo ligeiramente

Concordo ligeiramente

Concordo mais ou menos

Concordo bastante

3 - Prefiro relacionar-me bem com várias pessoas, a ter um relacionamento emocional profundo com alguém.

Discordo bastante

Discordo mais ou menos

Discordo ligeiramente

Concordo ligeiramente

Concordo mais ou menos

Concordo bastante

9 - Obtenho mais prazer a cuidar de mim mesmo(a), do que a conversar com outras pessoas.

Discordo bastante

Discordo mais ou menos

Discordo ligeiramente

Concordo ligeiramente

Concordo mais ou menos

Concordo bastante

10 - Procuro incansavelmente o sucesso.

Discordo bastante

Discordo mais ou menos

Discordo ligeiramente

Concordo ligeiramente

Concordo mais ou menos

Concordo bastante

11 - Não adio as possibilidades de ter prazer.

Discordo bastante

Discordo mais ou menos

Discordo ligeiramente

Concordo ligeiramente

Concordo mais ou menos

Concordo bastante

12 - Por mais que faça, nunca estou satisfeito(a) com o meu corpo.

Discordo bastante

Discordo mais ou menos

Discordo ligeiramente

Concordo ligeiramente

Concordo mais ou menos

Concordo bastante

13 - Faço tudo para defender a minha honra.

Discordo bastante

Discordo mais ou menos

Discordo ligeiramente

Concordo ligeiramente

Concordo mais ou menos

Concordo bastante

14 - Incomoda-me precisar de alguém.

Discordo bastante

Discordo mais ou menos

Discordo ligeiramente

Concordo ligeiramente

Concordo mais ou menos

Concordo bastante

15 - As minhas prestações são sempre melhores quando as faço sozinho(a).

Discordo bastante

Discordo mais ou menos

Discordo ligeiramente

Concordo ligeiramente

Concordo mais ou menos

Concordo bastante

16 - Tenho dificuldades em expressar sentimentos sobre os meus conflitos e sofrimentos.

Discordo bastante

Discordo mais ou menos

Discordo ligeiramente

Concordo ligeiramente

Concordo mais ou menos

Concordo bastante

**17 - Quando desejo alguma coisa nada me impede de consegui-la**

Discordo bastante

Discordo mais ou menos

Discordo ligeiramente

Concordo ligeiramente

Concordo mais ou menos

Concordo bastante

**18 - Acho que é perder tempo reflectir sobre os meus problemas; prefiro agir sempre.**

Discordo bastante

Discordo mais ou menos

Discordo ligeiramente

Concordo ligeiramente

Concordo mais ou menos

Concordo bastante

**19 - Considero que alguns produtos evidenciam mais a minha personalidade.**

Discordo bastante

Discordo mais ou menos

Discordo ligeiramente

Concordo ligeiramente

Concordo mais ou menos

Concordo bastante

**20 - Para alcançar prestígio e sucesso social, cuido da minha aparência física de acordo com a última moda.**

Discordo bastante

Discordo mais ou menos

Discordo ligeiramente

Concordo ligeiramente

Concordo mais ou menos

Concordo bastante

**21 - Pensar que um dia vou envelhecer causa-me pavor**

Discordo bastante

Discordo mais ou menos

Discordo ligeiramente

Concordo ligeiramente

Concordo mais ou menos

Concordo bastante

**22 - Aspiro incessantemente à beleza dos(as) modelos.**

Discordo bastante

Discordo mais ou menos

Discordo ligeiramente

Concordo ligeiramente

Concordo mais ou menos

Concordo bastante

**23 - Considero-me o(a) único(a) culpado(a) quando não atinjo os meus ideais.**

Discordo bastante

Discordo mais ou menos

Discordo ligeiramente

Concordo ligeiramente

Concordo mais ou menos

Concordo bastante

**24 - Geralmente sinto-me frustrado(a) por não conseguir controlar a minha forma física.**

Discordo bastante

Discordo mais ou menos

Discordo ligeiramente

Concordo ligeiramente

Concordo mais ou menos

Concordo bastante

**25 - Frequentemente sinto um vazio interior inexplicável.**

Discordo bastante

Discordo mais ou menos

Discordo ligeiramente

Concordo ligeiramente

Concordo mais ou menos

Concordo bastante

26 - Acho que as amizades envolvem sempre interesses pessoais objectivos.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Discordo bastante	Discordo mais ou menos	Discordo ligeiramente	Concordo ligeiramente	Concordo mais ou menos	Concordo bastante

27 - Incomoda-me relacionar-me com pessoas muito independentes.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Discordo bastante	Discordo mais ou menos	Discordo ligeiramente	Concordo ligeiramente	Concordo mais ou menos	Concordo bastante

28 - Frequentemente, sinto-me estranhamente inadequado(a), como se não pertencesse a lugar ou grupo algum.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Discordo bastante	Discordo mais ou menos	Discordo ligeiramente	Concordo ligeiramente	Concordo mais ou menos	Concordo bastante

29 - As pessoas estranhas geralmente incomodam-me. Prefiro a companhia dos meus amigos/conhecidos.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Discordo bastante	Discordo mais ou menos	Discordo ligeiramente	Concordo ligeiramente	Concordo mais ou menos	Concordo bastante

30 - Os desconhecidos devem ser tratados com formalidade.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Discordo bastante	Discordo mais ou menos	Discordo ligeiramente	Concordo ligeiramente	Concordo mais ou menos	Concordo bastante

31 - Associo o futuro com a ideia angustiante de um "fim".

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Discordo bastante	Discordo mais ou menos	Discordo ligeiramente	Concordo ligeiramente	Concordo mais ou menos	Concordo bastante

32 - Sinto-me culpado(a) por não conseguir ter a forma física que desejo.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Discordo bastante	Discordo mais ou menos	Discordo ligeiramente	Concordo ligeiramente	Concordo mais ou menos	Concordo bastante

33 - Sinto-me verdadeiramente livre, quando posso gastar a comprar as coisas que desejo.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Discordo bastante	Discordo mais ou menos	Discordo ligeiramente	Concordo ligeiramente	Concordo mais ou menos	Concordo bastante

34 - Tenho uma admiração incondicional pelos meus superiores.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Discordo bastante	Discordo mais ou menos	Discordo ligeiramente	Concordo ligeiramente	Concordo mais ou menos	Concordo bastante

**35 - As realizações dos nosso antepassados não nos ensinam nada de relevante. Estamos noutra tempo.**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Discordo bastante	Discordo mais ou menos	Discordo ligeiramente	Concordo ligeiramente	Concordo mais ou menos	Concordo bastante

**36 - Procuo a vitória a qualquer preço, sem culpa.**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Discordo bastante	Discordo mais ou menos	Discordo ligeiramente	Concordo ligeiramente	Concordo mais ou menos	Concordo bastante

**37 - Considero-me, geralmente auto-suficiente.**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Discordo bastante	Discordo mais ou menos	Discordo ligeiramente	Concordo ligeiramente	Concordo mais ou menos	Concordo bastante

**38 - Não nutro esperanças por um tempo melhor no futuro. O presente é que realmente importa.**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Discordo bastante	Discordo mais ou menos	Discordo ligeiramente	Concordo ligeiramente	Concordo mais ou menos	Concordo bastante

**39 - Sinto-me bem na companhia de pessoas influentes.**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Discordo bastante	Discordo mais ou menos	Discordo ligeiramente	Concordo ligeiramente	Concordo mais ou menos	Concordo bastante

**40 - Acho uma perda de tempo reflectir sobre acontecimentos passados.**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Discordo bastante	Discordo mais ou menos	Discordo ligeiramente	Concordo ligeiramente	Concordo mais ou menos	Concordo bastante

**41 - Incomoda-me precisar de alguém.**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Discordo bastante	Discordo mais ou menos	Discordo ligeiramente	Concordo ligeiramente	Concordo mais ou menos	Concordo bastante

**42 - Não cabe a mim interferir nas questões públicas. Prefiro preocupar-me com os meus problemas privados.**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Discordo bastante	Discordo mais ou menos	Discordo ligeiramente	Concordo ligeiramente	Concordo mais ou menos	Concordo bastante

**Anexo B: Correspondência trocada com Prof. Crochík**

Miguel

De: jlchna@usp.br  
Enviado: quarta-feira, 14 de Janeiro de 2004 17:24  
Para: Miguel  
Assunto: RE: Versco\_do\_NPI\_em\_lingua\_Portuguesa

Miguel: Bom ano para você também!

Em resposta às suas observações sobre a escala pensei o seguinte:

Fiz a análise fatorial para saber a validade e estrutura fatorial da escala, mas não pretendia utilizar cada fator como uma escala isolada. Tenho-me preocupado com a consistência da escala como um todo, que tem-se revelado de razoável a boa, dependendo de se é aplicada a escala completa ou a escala reduzida; De qualquer forma, é claro que a escala pode ser melhorada, mas não tenho trabalhado nisso, posto que atualmente tenho trabalhado com outras variáveis como o preconceito, para o qual também fiz uma escala.

Quanto à pontuação, para os sujeitos é dada a instrução que as alternativas de resposta variam de -3 a +3; para os cálculos, contudo, esses escores são transformados para a variação de 1 a 7 (que é o que fizeram Adorno et al. em seu estudo sobre a personalidade autoritária). Nos dois casos, não se considera o valor 4, que pode ser obtido na média dos escores das alternativas, ou, o que acontece algumas vezes, quando o próprio sujeito acrescenta o valor 4. De qualquer forma, tenho utilizado para os sujeitos, em aplicações mais recentes, o contínuo de 1 a 7, mas sem o ponto médio. A professora Maria de Fátima Vieira Severiano, que trabalha na universidade federal do Paraná, e que é co-autora da escala de características narcisistas de personalidade, traz dados sobre essa escala, oriundos de aplicações em jovens espanhóis e brasileiros, em seu livro: "Narcisismo e publicidade: uma análise psicossocial dos padrões de consumo na contemporaneidade", São Paulo, editora Annablume, 2001. A professora Sonia Cristina Vermelho também a utilizou em sua tese de doutorado defendida no Programa de Estudos Pós-Graduados em Educação: História, Política, Sociedade da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, no ano passado. Soube, por ela, que pretende transformar a tese em livro ainda este ano.

Atenciosamente, professor José Leon Crochík

Citando Miguel <mvt@netcabo.pt>:

> Caro Professor

> Antes de mais, um muito bom 2004 para si.

> O meu trabalho tem estado parado, só agora vou começar a trabalhar nos meus dados.

> Tenho algumas questões sobre a escala

> - os factores que menciona no seu artigo publicado na Análise Psicológica apenas têm 2 ou 3 itens cada. Não teme que esses factores tenham pouca consistência?  
> - no mesmo artigo indica que a escala deve ser cotada de 1 a 7 (sem valor 4). Gostaria da sua confirmação sobre isto, já que no documento que me enviou indica que a escala deve ser cotada de -3 a +3. (Penso que esta última cotação é um pouco estranha dado que as respostas se anulam, podendo um mesmo score global corresponder a perfis de respostas muito diferentes)

> Ser-lhe-ia possível indicar-me também outras referências bibliográficas de artigos em que a sua escala tenha sido referida/utilizada?

> Muito obrigado pela sua ajuda

> Miguel Tecedeiro

> -----Original Message-----

> From: jlchna@usp.br [mailto:jlchna@usp.br]

> Sent: sábado, 7 de Junho de 2003 14:29

> To: mvt@netcabo.pt

Subject: Re: Versco\_do\_NPI\_em\_lingua\_Portuguesa

Prezado Miguel:

Desculpe-me a demora da resposta.

Envio, por meio desta mensagem, em arquivo, as versões completa e reduzida da Escala de Características Narcisistas de Personalidade. Infelizmente não consegui localizar a minha versão da NPI, que não cheguei a utilizar em minha pesquisa.

Na versão completa, as questões repetidas tinham como objetivo o controle das respostas dos sujeitos, ou seja, serviam para verificar o quanto estavam atentos ao responder o questionário. Quando apliquei a escala reduzida, usei esse tipo de controle em outra escala que foi aplicada em conjunto com essa.

O uso da alternativa de resposta 'nem concordo, nem discordo', não foi utilizada para forçar os sujeitos a se decidirem pela concordância ou não com as afirmações.

Para qualquer outra informação que precise, estou a disposição. Se for possível, caso utilize essa escala, gostaria de saber os resultados.

Atenciosamente, Professor José Leon Crochik

>  
>  
>-----

\_\_\_\_\_ NOD32 1.596 (20040109) Information \_\_\_\_\_

This message was checked by NOD32 Antivirus System.  
<http://www.nod32.com>

## **Anexo C: Principais tabulações**

## Frequencies

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
IDADE	68	23,00	60,00	35,6471	8,87520
Valid N (listwise)	68				

### IDADE2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 23-27 anos	7	10,3	10,3	10,3
28-32 anos	24	35,3	35,3	45,6
33 -37 anos	16	23,5	23,5	69,1
38-42 anos	8	11,8	11,8	80,9
43-47 anos	3	4,4	4,4	85,3
48-52 anos	4	5,9	5,9	91,2
Mais de 52 anos	6	8,8	8,8	100,0
Total	68	100,0	100,0	

### Agencia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tompson	30	44,1	44,1	44,1
Publicis	38	55,9	55,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

### Sexo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Homem	16	23,5	23,5	23,5
Mulher	52	76,5	76,5	100,0
Total	68	100,0	100,0	

### Estado Civil

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Solteiro	28	41,2	41,2	41,2
Casado/União de Facto	33	48,5	48,5	89,7
Viúvo / Divorciado	7	10,3	10,3	100,0
Total	68	100,0	100,0	

### Nº de Filhos

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	46	67,6	67,6	67,6
1	8	11,8	11,8	79,4
2	12	17,6	17,6	97,1
3	2	2,9	2,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

### Actividade Presentemente exercida

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Criativo	20	29,4	30,3	30,3
Contacto	20	29,4	30,3	60,6
Produção	10	14,7	15,2	75,8
administrativo	16	23,5	24,2	100,0
Total	66	97,1	100,0	
Missing System	2	2,9		
Total	68	100,0		

### Exerce funções de chefia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Não	59	86,8	86,8	86,8
Sim	9	13,2	13,2	100,0
Total	68	100,0	100,0	

### Nº de subordinados

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid não responde	2	2,9	22,2	22,2
1	3	4,4	33,3	55,6
2	1	1,5	11,1	66,7
3	1	1,5	11,1	77,8
4	1	1,5	11,1	88,9
5	1	1,5	11,1	100,0
Total	9	13,2	100,0	
Missing System	59	86,8		
Total	68	100,0		

**Se pudesse gostaria de mudar de função**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	32	47,1	48,5	48,5
	Não	34	50,0	51,5	100,0
	Total	66	97,1	100,0	
Missing	System	2	2,9		
Total		68	100,0		

**Se pudesse gostaria de mudar de emprego**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	28	41,2	43,1	43,1
	Não	37	54,4	56,9	100,0
	Total	65	95,6	100,0	
Missing	System	3	4,4		
Total		68	100,0		

**Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo dores de cabeça**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	7	10,3	10,4	10,4
	Raramente	20	29,4	29,9	40,3
	Algumas Vezes	31	45,6	46,3	86,6
	Com alguma frequência	9	13,2	13,4	100,0
	Total	67	98,5	100,0	
Missing	System	1	1,5		
Total		68	100,0		

**Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo insónias**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	15	22,1	22,4	22,4
	Raramente	24	35,3	35,8	58,2
	Algumas Vezes	19	27,9	28,4	86,6
	Com alguma frequência	6	8,8	9,0	95,5
	Muitas vezes	3	4,4	4,5	100,0
	Total	67	98,5	100,0	
Missing	System	1	1,5		
Total		68	100,0		

**Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo perda ou excesso de apetite**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	14	20,6	21,2	21,2
	Raramente	25	36,8	37,9	59,1
	Algumas Vezes	16	23,5	24,2	83,3
	Com alguma frequência	9	13,2	13,6	97,0
	Muitas vezes	2	2,9	3,0	100,0
	Total	66	97,1	100,0	
Missing	System	2	2,9		
Total		68	100,0		

**Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo picadas no coração ou taquicárdia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	26	38,2	38,8	38,8
	Raramente	24	35,3	35,8	74,6
	Algumas Vezes	12	17,6	17,9	92,5
	Com alguma frequência	4	5,9	6,0	98,5
	Muitas vezes	1	1,5	1,5	100,0
	Total	67	98,5	100,0	
Missing	System	1	1,5		
Total		68	100,0		

**Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo tonturas, vertigens**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	33	48,5	49,3	49,3
	Raramente	20	29,4	29,9	79,1
	Algumas Vezes	12	17,6	17,9	97,0
	Com alguma frequência	2	2,9	3,0	100,0
	Total	67	98,5	100,0	
	Missing	System	1	1,5	
Total		68	100,0		

**Tem sentido ultimamente problemas de saude de qualquer outro tipo**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	60	88,2	89,6	89,6
	Algumas Vezes	2	2,9	3,0	92,5
	Com alguma frequência	4	5,9	6,0	98,5
	Muitas vezes	1	1,5	1,5	100,0
	Total	67	98,5	100,0	
Missing	System	1	1,5		
Total		68	100,0		

## Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo dores de cabeça	67	0	3	1,63	,850
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo perda ou excesso de appetite	66	0	4	1,39	1,065
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo insónias	67	0	4	1,37	1,071
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo picadas no coração ou taquicárdia	67	0	4	,96	,976
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo tonturas, vertigens	67	0	3	,75	,859
Tem sentido ultimamente problemas de saude de qualquer outro tipo	67	0	4	,30	,905
Valid N (listwise)	66				

## Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Soma das queixas psicossomáticas	67	0	15	6,37	3,247
Valid N (listwise)	67				

Rendimento Médio mensal (pessoal)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Inferior ou Igual 1000€	28	41,2	41,8	41,8
	Superior a 1.000, inferior a 2.000€	31	45,6	46,3	88,1
	Igual ou superior a 2.000€	8	11,8	11,9	100,0
	Total	67	98,5	100,0	
Missing	System	1	1,5		
Total		68	100,0		

## Descriptives

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Há quanto tempo exerce uma actividade profissional	67	1	39	12,79	9,735
Há quanto tempo está na função actual	66	0	37	6,21	7,582
Valid N (listwise)	66				

### Factor Analysis

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,725
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	446,976
	df	120
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
q1-Sinto-me emocionalmente desgastado pelo meu trabalho	1,000	,737
q2-Chego ao fim do meu dia de trabalho completamente exausto	1,000	,624
q3-Sinto-me cansado quando me levanto de manhã e tenho de ir trabalhar	1,000	,479
q4-Trabalhar todos os dias causa-me stress	1,000	,654
q5-Eu lido eficazmente com os problemas que surgem no meu emprego	1,000	,139
q6-O meu trabalho está a esgotar-me	1,000	,702
q7-Sinto que dou uma contribuição efectiva para os objectivos da minha empresa	1,000	,438
q8-Tornei-me menos interessado no meu trabalho desde que iniciei as minhas funções	1,000	,540
q9-Passei a entusiasmar-me menos com o meu trabalho	1,000	,653
q10-Na minha opinião sou bom naquilo que faço	1,000	,659
q11-Sinto-me animado quando consigo algo no meu emprego	1,000	,517
q12-Consegui realizar muitas coisas boas no meu emprego	1,000	,632
q13-Só quero fazer o meu trabalho e não ser incomodado	1,000	,258
q14-Tornei-me mais cínico sobre para que é que serve o meu trabalho	1,000	,792
q15-Tenho dúvidas sobre o significado do meu trabalho	1,000	,719
q16-No meu trabalho tenho confiança na minha capacidade em "fazer as coisas acontecer"	1,000	,614

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	of Variance	Cumulative %	Total	of Variance	Cumulative %	Total	of Variance	Cumulative %
1	5,599	34,997	34,997	5,599	34,997	34,997	3,861	24,130	24,130
2	2,118	13,236	48,233	2,118	13,236	48,233	3,083	19,267	43,397
3	1,439	8,997	57,230	1,439	8,997	57,230	2,213	13,833	57,230
4	1,102	6,888	64,118						
5	,988	6,174	70,292						
6	,807	5,045	75,336						
7	,761	4,755	80,091						
8	,666	4,159	84,251						
9	,529	3,307	87,558						
10	,509	3,179	90,737						
11	,370	2,312	93,048						
12	,309	1,928	94,977						
13	,277	1,731	96,707						
14	,243	1,519	98,227						
15	,184	1,149	99,376						
16	,100	,624	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix<sup>a</sup>

	Component		
	1	2	3
q1-Sinto-me emocionalmente desgastado pelo meu trabalho	,698	,427	-,260
q2-Chego ao fim do meu dia de trabalho completamente exausto	,608	,437	-,251
q3-Sinto-me cansado quando me levanto de manhã e tenho de ir trabalhar	,586	,226	-,291
q4-Trabalhar todos os dias causa-me stress	,716	,368	-,077
q5-Eu lido eficazmente com os problemas que surgem no meu emprego	-,256	,265	-,061
q6-O meu trabalho está a esgotar-me	,758	,356	-,001
q7-Sinto que dou uma contribuição efectiva para os objectivos da minha empresa	-,391	,526	-,089
q8-Tornei-me menos interessado no meu trabalho desde que iniciei as minhas funções	,697	-,063	,223
q9-Passei a entusiasmar-me menos com o meu trabalho	,801	,109	,009
q10-Na minha opinião sou bom naquilo que faço	-,484	,633	,154
q11-Sinto-me animado quando consigo algo no meu emprego	-,445	,346	,446
q12-Consegui realizar muitas coisas boas no meu emprego	-,658	,391	,217
q13-Só quero fazer o meu trabalho e não ser incomodado	,267	,309	,302
q14-Tornei-me mais cínico sobre para que é que serve o meu trabalho	,676	-,002	,579
q15-Tenho dúvidas sobre o significado do meu trabalho	,501	-,119	,674
q16-No meu trabalho tenho confiança na minha capacidade em "fazer as coisas acontecer"	-,567	,534	,081

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Rotated Component Matrix <sup>a</sup>

	Component		
	1	2	3
q1-Sinto-me emocionalmente desgastado pelo meu trabalho	,850	-,075	,092
q2-Chego ao fim do meu dia de trabalho completamente exausto	,787	-,017	,061
q3-Sinto-me cansado quando me levanto de manhã e tenho de ir trabalhar	,667	-,186	,003
q4-Trabalhar todos os dias causa-me stress	,760	-,096	,260
q5-Eu lido eficazmente com os problemas que surgem no meu emprego	-,012	,342	-,150
q6-O meu trabalho está a esgotar-me	,754	-,113	,347
q7-Sinto que dou uma contribuição efectiva para os objectivos da minha empresa	,049	,623	-,218
q8-Tornei-me menos interessado no meu trabalho desde que iniciei as minhas funções	,386	-,379	,497
q9-Passei a entusiasmar-me menos com o meu trabalho	,641	-,337	,359
q10-Na minha opinião sou bom naquilo que faço	-,052	,809	-,033
q11-Sinto-me animado quando consigo algo no meu emprego	-,299	,612	,230
q12-Consegui realizar muitas coisas boas no meu emprego	-,340	,716	-,064
q13-Só quero fazer o meu trabalho e não ser incomodado	,254	,173	,405
q14-Tornei-me mais cínico sobre para que é que serve o meu trabalho	,268	-,246	,812
q15-Tenho dúvidas sobre o significado do meu trabalho	,038	-,229	,815
q16-No meu trabalho tenho confiança na minha capacidade em "fazer as coisas acontecer"	-,140	,758	-,140

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.



## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 62,0

N of Items = 15

Alpha = ,7890

## Descriptives

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
q10-Na minha opinião sou bom naquilo que faço	67	2	6	5,24	1,102
q7-Sinto que dou uma contribuição efectiva para os objectivos da minha empresa	68	0	6	5,10	1,306
q11-Sinto-me animado quando consigo algo no meu emprego	67	1	6	5,01	1,409
q16-No meu trabalho tenho confiança na minha capacidade em "fazer as coisas acontecer"	68	2	6	4,90	1,306
q5-Eu lido eficazmente com os problemas que surgem no meu emprego	68	0	6	4,78	1,391
q12-Conseguir realizar muitas coisas boas no meu emprego	67	1	6	4,46	1,374
q13-Só quero fazer o meu trabalho e não ser incomodado	68	0	6	3,88	2,203
q2-Chego ao fim do meu dia de trabalho completamente exausto	67	0	6	3,01	1,249
q3-Sinto-me cansado quando me levanto de manhã e tenho de ir trabalhar	68	0	6	2,82	1,778
q1-Sinto-me emocionalmente desgastado pelo meu trabalho	67	0	5	2,40	1,577
q6-O meu trabalho está a esgotar-me	67	0	6	2,30	1,875
q4-Trabalhar todos os dias causa-me stress	68	0	6	2,29	1,829
q9-Passei a entusiasmar-me menos com o meu trabalho	67	0	6	1,76	1,634
q14-Tornei-me mais cínico sobre para que é que serve o meu trabalho	67	0	6	1,73	1,966
q15-Tenho dúvidas sobre o significado do meu trabalho	68	0	6	1,43	1,903
q8-Tornei-me menos interessado no meu trabalho desde que iniciei as minhas funções	68	0	5	1,00	1,516
Valid N (listwise)	62				

### General Linear Model

**Within-Subjects Factors**

Measure: MEASURE\_1

FACTORES	Dependent Variable
1	F1
2	F2
3	F3

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Exaustão Emocional	2,4353	1,31420	68
Realização Pessoal	4,9485	,96869	68
Despersonalização	2,0123	1,34581	68

**Multivariate Tests<sup>b</sup>**

Effect	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
FACTORES Pillai's Trace	,711	81,183 <sup>a</sup>	2,000	66,000	,000
Wilks' Lambda	,289	81,183 <sup>a</sup>	2,000	66,000	,000
Hotelling's Trace	2,460	81,183 <sup>a</sup>	2,000	66,000	,000
Roy's Largest Root	2,460	81,183 <sup>a</sup>	2,000	66,000	,000

a. Exact statistic

b.

Design: Intercept

Within Subjects Design: FACTORES

**Mauchly's Test of Sphericity<sup>b</sup>**

Measure: MEASURE\_1

Within Subjects Effects	Mauchly's W	Approx. Chi-Square	df	Sig.	Epsilon <sup>a</sup>		
					Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Lower-bound
FACTORES	,804	14,415	2	,001	,836	,855	,500

Tests the null hypothesis that the error covariance matrix of the orthonormalized transformed dependent variables is proportional to an identity matrix.

a. May be used to adjust the degrees of freedom for the averaged tests of significance. Corrected tests of Within-Subjects Effects table.

b.

Design: Intercept

Within Subjects Design: FACTORES

### Tests of Within-Subjects Effects

Measure: MEASURE\_1

Source		Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
FACTORES	Sphericity Assumed	342,652	2	171,326	115,104	,000
	Greenhouse-Geisser	342,652	1,672	204,941	115,104	,000
	Huynh-Feldt	342,652	1,710	200,414	115,104	,000
	Lower-bound	342,652	1,000	342,652	115,104	,000
Error(FACTORES)	Sphericity Assumed	199,452	134	1,488		
	Greenhouse-Geisser	199,452	112,021	1,780		
	Huynh-Feldt	199,452	114,552	1,741		
	Lower-bound	199,452	67,000	2,977		

### Tests of Within-Subjects Contrasts

Measure: MEASURE\_1

Source	FACTORES	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
FACTORES	Linear	6,085	1	6,085	7,337	,009
	Quadratic	336,568	1	336,568	156,719	,000
Error(FACTORES)	Linear	55,564	67	,829		
	Quadratic	143,888	67	2,148		

### Tests of Between-Subjects Effects

Measure: MEASURE\_1

Transformed Variable: Average

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Intercept	2001,156	1	2001,156	1334,286	,000
Error	100,486	67	1,500		

## Estimated Marginal Means FACTORES

### Estimates

Measure: MEASURE\_1

FACTORES	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
1	2,435	,159	2,117	2,753
2	4,949	,117	4,714	5,183
3	2,012	,163	1,686	2,338

### Pairwise Comparisons

Measure: MEASURE\_1

(I) FACTORES	(J) FACTORES	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig. <sup>a</sup>	95% Confidence Interval for Difference <sup>a</sup>	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	-2,513*	,232	,000	-2,976	-2,050
	3	,423*	,156	,009	,111	,735
2	1	2,513*	,232	,000	2,050	2,976
	3	2,936*	,230	,000	2,476	3,396
3	1	-,423*	,156	,009	-,735	-,111
	2	-2,936*	,230	,000	-3,396	-2,476

Based on estimated marginal means

\*. The mean difference is significant at the ,05 level.

a. Adjustment for multiple comparisons: Least Significant Difference (equivalent to no adjustments).

### Multivariate Tests

	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
Pillai's trace	,711	81,183 <sup>a</sup>	2,000	66,000	,000
Wilks' lambda	,289	81,183 <sup>a</sup>	2,000	66,000	,000
Hotelling's trace	2,460	81,183 <sup>a</sup>	2,000	66,000	,000
Roy's largest root	2,460	81,183 <sup>a</sup>	2,000	66,000	,000

Each F tests the multivariate effect of FACTORES. These tests are based on the linearly independent pairwise comparisons among the estimated marginal means.

a. Exact statistic

## ----- FACTOR ANALYSIS -----

### Factor Analysis

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,462
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1406,289
	df	861
	Sig.	,000

### Total Variance Explained

Component	Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7,195	17,131	17,131
2	3,942	9,385	26,516
3	2,767	6,589	33,105
4	2,302	5,481	38,586
5	2,063	4,911	43,497
6	1,804	4,296	47,793
7	1,670	3,976	51,769
8	1,640	3,906	55,675
9	1,537	3,659	59,333
10	1,493	3,554	62,887
11	1,281	3,051	65,938
12	1,175	2,797	68,735
13	1,159	2,760	71,495
14	1,094	2,606	74,101
15	1,060	2,524	76,625

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 65,0

N of Items = 42

Alpha = ,8705

### Descriptives

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
NARCISIS	65	77,00	239,00	141,1077	32,78773
Valid N (listwise)	65				

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
q13-Faço tudo para defender a minha honra	67	1	7	6,22	1,289
q1-Gosto de Impressionar bem os outros	68	1	7	5,57	1,879

q4-Considero prioritário cuidar bem do meu corpo através de exercícios físicos	68	1	7	5,34	1,975
q33-Sinto-me verdadeiramente livre quando posso gastar a comprar as coisas que desejo	67	1	7	4,73	2,064
q37-Considero-me, geralmente, auto-suficiente	67	1	7	4,66	1,919
q19-Considero que alguns produtos evidenciam mais a minha personalidade	66	1	7	4,56	2,185
q11-Não adio as possibilidades de ter prazer	67	1	7	4,54	2,025
q30-Os desconhecidos devem ser tratados com formalidade	67	1	7	4,45	1,925
q23-Considero-me o único culpado quando não atinjo os meus ideais	67	1	7	4,36	2,179
q2-Quando desejo alguma coisa nada me impede de consegui-la	67	1	7	4,33	1,957
q7-Cuido bem do meu corpo para ter um bom desempenho sexual	67	1	7	4,12	2,352
q6-Gosto de Liderar	67	1	7	4,06	2,159
q16-Tenho dificuldades em expressar sentimentos sobre os meus conflitos e sofrimentos	66	1	7	3,77	2,346
q39-Sinto-me bem na companhia de pessoas influentes	67	1	7	3,61	1,992
q17-Quando desejo alguma coisa nada me impede de consegui-la	67	1	7	3,57	2,098
q25-Frequentemente sinto um vazio interior inexplicável	67	1	7	3,33	2,272
q5-É difícil eu encontrar satisfação	67	1	7	3,28	2,308

q29-As pessoas estranhas geralmente incomodam-me. Prefiro a companhia dos meus amigos/conhecidos	67	1	7	3,27	2,086
q15-As minhas prestações são sempre melhores quando as faço sozinho	67	1	7	3,25	1,804
q24-Geralmente sinto-me frustrado por não conseguir controlar a minha forma física	67	1	7	3,24	2,031
q38-Não nutro esperanças por um tempo melhor no futuro. O presente é que realmente importa.	68	1	7	3,18	2,116
q34-Tenho uma admiração incondicional pelos meus superiores	67	1	7	3,13	1,898
q14-Incomoda-me precisar de alguém	67	1	7	3,13	2,138
q28-Frequentemente sinto-me estranhamente inadequado, como se não pertencesse a lugar ou grupo algum	67	1	7	3,09	2,268
q3-Não suporto receber críticas	68	1	7	3,09	1,834
q12-Por masi que faça, nunca estou satisfeito com o meu corpo	67	1	7	3,03	2,045
q10-Procuro incansavelmente o sucesso	67	1	7	2,99	2,026
q8-Prefiro relacionar-me bem com várias pessoas a ter um relacionamento emocional profundo com alguém	67	1	7	2,93	2,370
q41- Incomoda-me precisar de alguém	68	1	7	2,90	2,124
q20-Para alcançar prestígio e sucesso social, cuido da minha aparência física de acordo com a última moda	67	1	7	2,90	1,924
q32-Sinto-me culpado por não conseguir ter a forma física que desejo	67	1	7	2,79	2,034

q21-Pensar que um dia vou envelhecer causa-me pavor	67	1	7	2,78	2,095
q18-Acho que é perder tempo reflectir sobre os meus problemas, prefiro agir sempre	67	1	7	2,57	1,803
q42-Não cabe a mim interferir nas questões públicas. Prefiro preocupar-me com os meus problemas privados.	68	1	7	2,49	1,832
q26-Acho que as amizades envolvem sempre interesses pessoais objectivos	67	1	7	2,36	1,864
q9-Obtenho mais prazer a cuidar de mim mesmo, do que a conversar com outras pessoas	67	1	7	2,34	1,951
q40-Acho uma perda de tempo reflectir sobre acontecimentos passados	68	1	7	2,16	1,617
q27-Incomoda-me relacionar-me com pessoas muito independentes	67	1	6	1,93	1,460
q31-Associo o futuro com a ideia angustiante de um "fim"	67	1	7	1,78	1,677
q22-Aspiro incessantemente à beleza dos modelos	67	1	6	1,63	1,179
q35-As realizações dos nossos antepassados não nos ensinam nada de relevante. Vivemos noutra tempo	68	1	7	1,50	1,203
q36-Procuró a vitória a qualquer preço, sem culpa	67	1	7	1,49	1,133
Valid N (listwise)	65				

## Correlations

### Correlations

		Exaustão Emocional	Realização Pessoal	Despersonalização	NARCISIS
IDADE	Pearson Correlation	-,004	,169	-,129	,390**
	Sig. (2-tailed)	,974	,168	,295	,001
	N	68	68	68	68

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### T-Test

#### Tests of Normality

	Sexo	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Exaustão Emocional	Homem	,131	15	,200	,941	15	,392
Realização Pessoal	Homem	,156	15	,200	,922	15	,208
Despersonalização	Homem	,196	15	,126	,882	15	,051
NARCISIS	Homem	,131	15	,200	,941	15	,392

#### Group Statistics

	Sexo	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Exaustão Emocional	Homem	16	2,5542	1,04965	,26241
	Mulher	52	2,3987	1,39253	,19311
Realização Pessoal	Homem	16	4,8125	1,00258	,25065
	Mulher	52	4,9904	,96411	,13370
Despersonalização	Homem	16	2,2500	1,21106	,30277
	Mulher	52	1,9391	1,38740	,19240
NARCISIS	Homem	16	137,3333	35,19673	9,08776
	Mulher	52	142,2400	32,31892	4,57059

### Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variance		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
Exaustão Emocional	1,012	,318	,411	66	,682	,1554	,37806	-,59938	,91028	
			,477	32,815	,636	,1554	,32581	-,50755	,81845	
Realização Pessoal	,115	,736	-,639	66	,525	-,1779	,27816	-,73326	,37749	
			-,626	24,175	,537	-,1779	,28407	-,76396	,40819	
Despersonalização	,325	,570	,806	66	,423	,3109	,38576	-,45929	,08109	
			,867	28,208	,393	,3109	,35872	-,42367	,04547	
NARCISIS	,043	,836	-,505	63	,615	-4,9067	9,70909	1,30874	14,9540	
			-,482	21,584	,634	-4,9067	0,17239	1,02653	11,21320	

### Oneway

#### Tests of Normality

Estado Civil	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Exaustão Emocional Viúvo / Divorciado	,243	6	,200	,924	6	,537
Realização Pessoal Viúvo / Divorciado	,154	6	,200	,986	6	,976
Despersonalização Viúvo / Divorciado	,199	6	,200	,929	6	,575
NARCISIS Viúvo / Divorciado	,301	6	,096	,879	6	,266

### Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	% Confidence Interval		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Exaustão Emocional								
Solteiro	28	2,2833	1,28038	,24197	1,7869	2,7798	,00	4,67
Casado/União de	33	2,4798	1,41875	,24697	1,9767	2,9829	,17	5,33
Viúvo / Divorciado	7	2,8333	,93294	,35262	1,9705	3,6962	1,00	3,83
Total	68	2,4353	1,31420	,15937	2,1172	2,7534	,00	5,33
Realização Pessoal								
Solteiro	28	4,9821	,98359	,18588	4,6007	5,3635	2,80	6,00
Casado/União de	33	5,0121	,94860	,16513	4,6758	5,3485	2,40	6,00
Viúvo / Divorciado	7	4,5143	1,03831	,39245	3,5540	5,4746	2,80	5,80
Total	68	4,9485	,96869	,11747	4,7141	5,1830	2,40	6,00
Despersonalização								
Solteiro	28	2,1161	1,54483	,29194	1,5170	2,7151	,00	5,75
Casado/União de	33	1,8586	1,18850	,20689	1,4372	2,2800	,00	4,50
Viúvo / Divorciado	7	2,3214	1,28869	,48708	1,1296	3,5133	1,00	4,75
Total	68	2,0123	1,34581	,16320	1,6865	2,3380	,00	5,75
NARCISIS								
Solteiro	28	88,4231	23,73718	,65524	128,8354	148,0107	79,00	175,00
Casado/União de	33	100,0000	37,58490	,54269	126,6730	153,3270	77,00	239,00
Viúvo / Divorciado	7	58,8333	38,46774	,70439	118,4639	199,2027	103,00	202,00
Total	68	71,1077	32,78773	,106682	132,9833	149,2321	77,00	239,00

### ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Exaustão Emocional	Between Groups	1,821	2	,910	,520	,597
	Within Groups	113,897	65	1,752		
	Total	115,718	67			
Realização Pessoal	Between Groups	1,485	2	,743	,786	,460
	Within Groups	61,385	65	,944		
	Total	62,870	67			
Despersonalização	Between Groups	1,750	2	,875	,476	,624
	Within Groups	119,601	65	1,840		
	Total	121,351	67			
NARCISIS	Between Groups	2113,067	2	1056,533	,982	,380
	Within Groups	66689,179	62	1075,632		
	Total	68802,246	64			

### Correlations

### Correlations

		Nº de Filhos
Exaustão Emocional	Pearson Correlation	,052
	Sig. (2-tailed)	,674
	N	68
Realização Pessoal	Pearson Correlation	,145
	Sig. (2-tailed)	,238
	N	68
Despersonalização	Pearson Correlation	-,132
	Sig. (2-tailed)	,284
	N	68
NARCISIS	Pearson Correlation	,238
	Sig. (2-tailed)	,057
	N	68

### Oneway

#### Tests of Normality

Actividade Presentemente exercida	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk			
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.	
Exaustão Emocional	Criativo	,109	19	,200*	,958	19	,529
	Contacto	,164	20	,161	,948	20	,333
	Produção	,155	9	,200	,985	9	,984
	administrativo	,169	15	,200*	,916	15	,165
Realização Pessoa	Criativo	,156	19	,200*	,910	19	,073
	Contacto	,141	20	,200	,924	20	,117
	Produção	,253	9	,100	,831	9	,046
	administrativo	,162	15	,200*	,871	15	,035
Despersonalização	Criativo	,162	19	,200*	,937	19	,228
	Contacto	,095	20	,200*	,955	20	,458
	Produção	,155	9	,200*	,985	9	,984
	administrativo	,175	15	,200*	,950	15	,531
NARCISIS	Criativo	,135	19	,200*	,930	19	,174
	Contacto	,141	20	,200*	,924	20	,117
	Produção	,195	9	,200*	,924	9	,426
	administrativo	,159	15	,200*	,944	15	,439

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

### Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	5% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
Exaustão Emocional	Criativo	20	2,7083	1,43767	,32147	2,0355	3,3812	,00	5,33
	Contacto	20	2,5783	1,36194	,30454	1,9409	3,2157	,17	5,17
	Produção	10	2,1533	1,07350	,33947	1,3854	2,9213	1,00	4,17
	administrativa	16	2,0438	1,25058	,31265	1,3774	2,7101	,17	5,00
	Total	66	2,4237	1,32133	,16264	2,0989	2,7486	,00	5,33
Realização Pessoal	Criativo	20	4,8550	1,06102	,23725	4,3584	5,3516	2,40	6,00
	Contacto	20	4,5100	1,04322	,23327	4,0218	4,9982	2,80	6,00
	Produção	10	5,4600	,61860	,19562	5,0175	5,9025	4,20	6,00
	administrativa	16	5,2375	,75971	,18993	4,8327	5,6423	3,20	6,00
	Total	66	4,9348	,97767	,12034	4,6945	5,1752	2,40	6,00
Despersonalização	Criativo	20	2,5500	1,49253	,33374	1,8515	3,2485	,00	4,75
	Contacto	20	2,1375	1,53356	,34291	1,4198	2,8552	,00	5,75
	Produção	10	1,5083	,78218	,24735	,9488	2,0679	,00	2,75
	administrativa	16	1,5156	,78246	,19561	1,0987	1,9326	,00	3,00
	Total	66	2,0164	1,32596	,16321	1,6905	2,3424	,00	5,75
NARCISIS	Criativo	20	35,4211	25,33622	5,81253	123,2094	147,6327	102,00	179,00
	Contacto	20	43,8000	24,44241	5,46549	132,3606	155,2394	109,00	212,00
	Produção	10	32,7778	25,08375	8,36125	113,4967	152,0589	90,00	172,00
	administrativa	16	48,7333	51,06923	3,18602	120,4521	177,0145	77,00	239,00
	Total	66	40,8730	32,80071	4,13250	132,6123	149,1338	77,00	239,00

### ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Exaustão Emocional	Between Groups	5,139	3	1,713	,980	,408
	Within Groups	108,345	62	1,747		
	Total	113,484	65			
Realização Pessoal	Between Groups	7,961	3	2,654	3,037	,036
	Within Groups	54,169	62	,874		
	Total	62,130	65			
Despersonalização	Between Groups	12,582	3	4,194	2,557	,063
	Within Groups	101,699	62	1,640		
	Total	114,281	65			
NARCISIS	Between Groups	2252,664	3	750,888	,687	,563
	Within Groups	64452,320	59	1092,412		
	Total	66704,984	62			

### T-Test

### Tests of Normality

Exerce funções de che	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Exaustão Emocion: Sim	,195	9	,200	,879	9	,154
Realização Pessoa Sim	,173	9	,200	,911	9	,322
Despersonalização Sim	,195	9	,200	,879	9	,154
NARCISIS Sim	,171	9	,200	,887	9	,187

### Group Statistics

Exerce funções de chefia		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Exaustão Emocional	Não	59	2,2757	1,24265	,16178
	Sim	9	3,4815	1,36026	,45342
Realização Pessoal	Não	59	4,9169	,99206	,12916
	Sim	9	5,1556	,81718	,27239
Despersonalização	Não	59	1,9845	1,41366	,18404
	Sim	9	2,1944	,79822	,26607
NARCISIS	Não	56	139,6250	33,34533	4,45596
	Sim	9	150,3333	29,06458	9,68819

### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variance		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Exaustão Emoc	Equal variances assumed	,426	,516	-2,680	66	,009	-1,2058	,45000	2,10423	-,30732
	Equal variances not assumed			-2,505	10,144	,031	-1,2058	,48142	2,27638	-,13517
Realização Pes	Equal variances assumed	,732	,395	-,686	66	,495	-,2386	,34803	-,93347	,45626
	Equal variances not assumed			-,792	11,918	,444	-,2386	,30146	-,89593	,41872
Despersonaliza	Equal variances assumed	2,861	,095	-,433	66	,666	-,2100	,48455	1,17742	,75746
	Equal variances not assumed			-,649	16,951	,525	-,2100	,32352	-,89270	,47274
NARCISIS	Equal variances assumed	,361	,550	-,908	63	,367	10,7083	1,79093	4,27062	2,85396
	Equal variances not assumed			-1,004	11,667	,336	10,7083	0,66380	4,01659	2,59992

### Correlations

### Correlations

		Há quanto tempo exerce uma actividade profissional	Há quanto tempo está na função actual
Exaustão Emocional	Pearson Correlation	-,023	,033
	Sig. (2-tailed)	,853	,791
	N	67	66
Realização Pessoal	Pearson Correlation	,175	,119
	Sig. (2-tailed)	,156	,340
	N	67	66
Despersonalização	Pearson Correlation	-,157	-,094
	Sig. (2-tailed)	,203	,451
	N	67	66
NARCISIS	Pearson Correlation	,370**	,513**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000
	N	67	66

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### T-Test

#### Group Statistics

	Se pudesse gostaria de mudar de função	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Exaustão Emocional	Sim	32	2,6583	1,34913	,23849
	Não	34	2,2745	1,23469	,21175
Realização Pessoal	Sim	32	4,8344	1,04807	,18527
	Não	34	5,0471	,89451	,15341
Despersonalização	Sim	32	2,0703	1,39011	,24574
	Não	34	2,0319	1,31442	,22542
NARCISIS	Sim	32	144,0938	27,03684	4,77948
	Não	34	138,2121	37,74069	6,56981

### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variance		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Exaustão Emocional	Equal variances assumed	,146	,704	1,207	64	,232	,3838	,31806	-,25158	,01923
	Equal variances not assumed			1,203	62,597	,233	,3838	,31893	-,25359	,02123
Realização Pessoal	Equal variances assumed	1,093	,300	-,888	64	,378	-,2127	,23938	-,69090	,26554
	Equal variances not assumed			-,884	61,099	,380	-,2127	,24054	-,69366	,26829
Despersonalização	Equal variances assumed	,005	,947	,116	64	,908	,0384	,33290	-,62659	,70349
	Equal variances not assumed			,115	63,130	,909	,0384	,33347	-,62791	,70481
NARCISIS	Equal variances assumed	4,795	,032	,720	63	,474	5,8816	8,16535	0,43552	2,19877
	Equal variances not assumed			,724	58,050	,472	5,8816	8,12440	0,38083	2,14408

### T-Test

#### Tests of Normality

Se pudesse gostaria de mudar de emprego	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Exaustão Emocional Sim	,117	27	,200*	,969	27	,566
Realização Pessoal Sim	,122	27	,200	,952	27	,238
Despersonalização Sim	,106	27	,200*	,974	27	,721
NARCISIS Sim	,122	27	,200*	,952	27	,238

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

### Group Statistics

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Exaustão Emocional	Sim	28	2,8655	1,23833	,23402
	Não	37	2,1180	1,25864	,20692
Realização Pessoal	Sim	28	4,8107	,97690	,18462
	Não	37	5,0216	,97158	,15973
Despersonalização	Sim	28	2,5268	1,44232	,27257
	Não	37	1,6441	1,12331	,18467
NARCISIS	Sim	28	151,7778	29,66004	5,70808
	Não	37	132,2703	32,68252	5,37297

### Independent Samples Test

		Levene's Test for quality of Variance		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Exaustão Emocional	Equal variance assumed	,045	,832	2,387	63	,020	,7475	,31310	,12179	1,37313
	Equal variance not assumed			2,393	58,776	,020	,7475	,31238	,12234	1,37258
Realização Pessoal	Equal variance assumed	,000	,992	-,865	63	,391	-,2109	,24393	-,69837	,27656
	Equal variance not assumed			-,864	58,124	,391	-,2109	,24412	-,69955	,27773
Despersonalização	Equal variance assumed	3,150	,081	2,775	63	,007	,8826	,31808	,24701	1,51828
	Equal variance not assumed			2,681	49,633	,010	,8826	,32924	,22122	1,54406
NARCISIS	Equal variance assumed	,015	,902	2,451	62	,017	19,5075	7,96038	3,59494	5,42007
	Equal variance not assumed			2,488	59,021	,016	19,5075	7,83907	3,82169	5,19333

### Correlations

### Correlations

		Soma das queixas psicosom áticas
Exaustão Emocional	Pearson Correlation	,602**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	67
Realização Pessoal	Pearson Correlation	-,146
	Sig. (2-tailed)	,239
	N	67
Despersonalização	Pearson Correlation	,283*
	Sig. (2-tailed)	,021
	N	67
NARCISIS	Pearson Correlation	,235
	Sig. (2-tailed)	,043
	N	67

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Nonparametric Correlations

#### Correlations

			Rendimento Médio mensal (pessoal)
Spearman's rho	Exaustão Emocional	Correlation Coefficient	,260*
		Sig. (2-tailed)	,034
		N	67
	Realização Pessoal	Correlation Coefficient	-,019
		Sig. (2-tailed)	,879
		N	67
	Despersonalização	Correlation Coefficient	,166
		Sig. (2-tailed)	,178
		N	67
	NARCISIS	Correlation Coefficient	,084
		Sig. (2-tailed)	,507
		N	67

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Correlations

### Correlations

		NARCISIS
Exaustão Emocional	Pearson Correlation	,249*
	Sig. (2-tailed)	,046
	N	68
Realização Pessoal	Pearson Correlation	-,054
	Sig. (2-tailed)	,667
	N	68
Despersonalização	Pearson Correlation	,146
	Sig. (2-tailed)	,246
	N	68

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Rendimento Médio mensal (pessoal), Há quanto tempo exerce uma actividade profissional, Soma das queixas psicossomáticas, NARCISIS, Nº de Filhos, Há quanto tempo está na função actual, <sup>a</sup> IDADE		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Exaustão Emocional

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,693 <sup>a</sup>	,480	,414	1,00414

a. Predictors: (Constant), Rendimento Médio mensal (pessoal), Há quanto tempo exerce uma actividade profissional, Soma das queixas psicossomáticas, NARCISIS, Nº de Filhos, Há quanto tempo está na função actual, IDADE

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51,136	7	7,305	7,245	,000 <sup>a</sup>
	Residual	55,456	55	1,008		
	Total	106,592	62			

a. Predictors: (Constant), Rendimento Médio mensal (pessoal), Há quanto tempo exerce uma actividade profissional, Soma das queixas psicossomáticas, NARCISIS, Nº de Filhos, Há quanto tempo está na função actual, IDADE

b. Dependent Variable: Exaustão Emocional

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,027	1,242		,022	,983
	NARCISIS	,005	,005	,127	1,049	,299
	IDADE	-,007	,044	-,049	-,171	,865
	Soma das queixas psicossomáticas	,238	,043	,572	5,525	,000
	Há quanto tempo exerce uma actividade profissional	,010	,041	,071	,238	,813
	Há quanto tempo está na função actual	-,007	,028	-,038	-,234	,816
	Nº de Filhos	-,130	,193	-,090	-,673	,504
	Rendimento Médio mensal (pessoal)	,557	,193	,288	2,891	,005

a. Dependent Variable: Exaustão Emocional

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Rendimento Médio mensal (pessoal), Há quanto tempo exerce uma actividade profissional, Soma das queixas psicossomáticas, NARCISIS, Nº de Filhos, Há quanto tempo está na função actual, <sup>a</sup> IDADE		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Realização Pessoal

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,261 <sup>a</sup>	,068	-,051	1,00504

a. Predictors: (Constant), Rendimento Médio mensal (pessoal), Há quanto tempo exerce uma actividade profissional, Soma das queixas psicossomáticas, NARCISIS, Nº de Filhos, Há quanto tempo está na função actual, IDADE

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,054	7	,579	,573	,774 <sup>a</sup>
	Residual	55,556	55	1,010		
	Total	59,610	62			

a. Predictors: (Constant), Rendimento Médio mensal (pessoal), Há quanto tempo exerce uma actividade profissional, Soma das queixas psicossomáticas, NARCISIS, Nº de Filhos, Há quanto tempo está na função actual, IDADE

b. Dependent Variable: Realização Pessoal

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,463	1,243		4,394	,000
	NARCISIS	-,005	,005	-,180	-1,108	,273
	IDADE	,007	,044	,058	,149	,882
	Soma das queixas psicossomáticas	-,026	,043	-,084	-,607	,546
	Há quanto tempo exerce uma actividade profissional	-,012	,041	-,117	-,295	,769
	Há quanto tempo está na função actual	,025	,028	,191	,871	,387
	Nº de Filhos	,233	,193	,216	1,207	,232
	Rendimento Médio mensal (pessoal)	,017	,193	,012	,088	,930

a. Dependent Variable: Realização Pessoal

**Regression**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Rendimento Médio mensal (pessoal), Há quanto tempo exerce uma actividade profissional, Soma das queixas psicossomáticas, NARCISIS, Nº de Filhos, Há quanto tempo está na função actual, <sup>a</sup> IDADE <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Despersonalização

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,387 <sup>a</sup>	,150	,041	1,33087

a. Predictors: (Constant), Rendimento Médio mensal (pessoal), Há quanto tempo exerce uma actividade profissional, Soma das queixas psicossomáticas, NARCISIS, Nº de Filhos, Há quanto tempo está na função actual, IDADE

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,137	7	2,448	1,382	,231 <sup>a</sup>
	Residual	97,416	55	1,771		
	Total	114,554	62			

a. Predictors: (Constant), Rendimento Médio mensal (pessoal), Há quanto tempo exerce uma actividade profissional, Soma das queixas psicossomáticas, NARCISIS, Nº de Filhos, Há quanto tempo está na função actual, IDADE

b. Dependent Variable: Despersonalização

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,555	1,647		,337	,737
	NARCISIS	,009	,006	,217	1,397	,168
	IDADE	-,007	,058	-,044	-,119	,906
	Soma das queixas psicossomáticas	,091	,057	,212	1,600	,115
	Há quanto tempo exerce uma actividade profissional	,010	,055	,069	,181	,857
	Há quanto tempo está na função actual	-,030	,038	-,167	-,794	,431
	Nº de Filhos	-,343	,256	-,229	-1,341	,185
	Rendimento Médio mensal (pessoal)	,231	,255	,115	,905	,369

a. Dependent Variable: Despersonalização

### Análise Factorial a 4 Factores para a MBI

#### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,599	34,997	34,997
2	2,118	13,236	48,233
3	1,439	8,997	57,230
4	1,102	6,888	64,118
5	,988	6,174	70,292
6	,807	5,045	75,336
7	,761	4,755	80,091
8	,666	4,159	84,251
9	,529	3,307	87,558
10	,509	3,179	90,737
11	,370	2,312	93,048
12	,309	1,928	94,977
13	,277	1,731	96,707
14	,243	1,519	98,227
15	,184	1,149	99,376
16	,100	,624	100,000

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix(a)

	Component			
	1	2	3	4
q1-Sinto-me emocionalmente desgastado pelo meu trabalho	,851	-,035	,114	-,019
q2-Chego ao fim do meu dia de trabalho completamente exausto	,786	-,099	-,057	,293
q3-Sinto-me cansado quando me levanto de manhã e tenho de ir trabalhar	,671	-,150	,042	-,075
q4-Trabalhar todos os dias causa-me stress	,761	-,053	,273	,037
q5-Eu lido eficazmente com os problemas que surgem no meu emprego	-,018	,463	-,022	-,331
q6-O meu trabalho está a esgotar-me	,755	-,098	,321	,143
q7-Sinto que dou uma contribuição efectiva para os objectivos da minha empresa	,036	,657	-,206	-,086
q8-Tornei-me menos interessado no meu trabalho desde que iniciei as minhas funções	,393	-,249	,620	-,161
q9-Passei a entusiasmar-me menos com o meu trabalho	,647	-,240	,446	-,107
q10-Na minha opinião sou bom naquilo que faço	-,071	,812	-,087	,097
q11-Sinto-me animado quando consigo algo no meu emprego	-,316	,475	,012	,529
q12-Consegui realizar muitas coisas boas no meu emprego	-,357	,688	-,137	,131
q13-Só quero fazer o meu trabalho e não ser incomodado	,245	-,049	,091	,800
q14-Tornei-me mais cínico sobre para que é que serve o meu trabalho	,269	-,166	,839	,118
q15-Tenho dúvidas sobre o significado do meu trabalho	,039	-,149	,847	,105
q16-No meu trabalho tenho confiança na minha capacidade em "fazer as coisas acontecer"	-,157	,762	-,176	,033

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. a. Rotation converged in 6 iterations.

## Frequências dos Sujeitos por Score das Queixas Psicossomáticas

### Soma das queixas psicossomáticas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	1	1,5	1,5	1,5
1	2	2,9	3,0	4,5
2	5	7,4	7,5	11,9
3	6	8,8	9,0	20,9
4	6	8,8	9,0	29,9
5	9	13,2	13,4	43,3
6	5	7,4	7,5	50,7
7	10	14,7	14,9	65,7
8	6	8,8	9,0	74,6
9	6	8,8	9,0	83,6
10	5	7,4	7,5	91,0
11	2	2,9	3,0	94,0
12	2	2,9	3,0	97,0
15	2	2,9	3,0	100,0
Total	67	98,5	100,0	
Missing System	1	1,5		
Total	68	100,0		

### Correlação entre os Factores da MBI

		Exaustão Emocional	Realização Pessoal	Despersonalização
Exaustão Emocional	Pearson Correlation	1	-,391(**)	,531(**)
	Sig. (2-tailed)	.	,001	,000
	N	68	68	68
Realização Pessoal	Pearson Correlation	-,391(**)	1	-,330(**)
	Sig. (2-tailed)	,001	.	,006
	N	68	68	68
Despersonalização	Pearson Correlation	,531(**)	-,330(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	.
	N	68	68	68

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Frequências dos Sujeitos por Score dos Factores da MBI

Exaustão Emocional

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	1	1,5	1,5
	,17	2	2,9	4,4
	,20	1	1,5	5,9
	,50	1	1,5	7,4
	,83	2	2,9	10,3
	1,00	4	5,9	16,2
	1,17	3	4,4	20,6
	1,33	3	4,4	25,0
	1,50	1	1,5	26,5
	1,67	1	1,5	27,9
	1,83	7	10,3	38,2
	2,00	5	7,4	45,6
	2,17	1	1,5	47,1
	2,33	4	5,9	52,9
	2,50	4	5,9	58,8
	2,67	3	4,4	63,2
	2,83	2	2,9	66,2
	3,00	3	4,4	70,6
	3,17	1	1,5	72,1
	3,20	1	1,5	73,5
	3,33	3	4,4	77,9
	3,40	1	1,5	79,4
	3,50	1	1,5	80,9
	3,67	1	1,5	82,4
	3,80	1	1,5	83,8
	3,83	1	1,5	85,3
	4,00	1	1,5	86,8
	4,17	1	1,5	88,2
	4,33	1	1,5	89,7
	4,50	1	1,5	91,2
	4,67	2	2,9	94,1
	4,83	1	1,5	95,6
	5,00	1	1,5	97,1
	5,17	1	1,5	98,5
	5,33	1	1,5	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Realização Pessoal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,40	1	1,5	1,5	1,5
	2,80	2	2,9	2,9	4,4
	3,00	1	1,5	1,5	5,9
	3,20	1	1,5	1,5	7,4
	3,40	1	1,5	1,5	8,8
	3,60	3	4,4	4,4	13,2
	3,80	4	5,9	5,9	19,1
	4,00	1	1,5	1,5	20,6
	4,20	5	7,4	7,4	27,9
	4,40	2	2,9	2,9	30,9
	4,80	6	8,8	8,8	39,7
	5,00	3	4,4	4,4	44,1
	5,20	5	7,4	7,4	51,5
	5,40	8	11,8	11,8	63,2
	5,50	1	1,5	1,5	64,7
	5,60	5	7,4	7,4	72,1
	5,80	7	10,3	10,3	82,4
	6,00	12	17,6	17,6	100,0
Total		68	100,0	100,0	

Despersonalização

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ,00	7	10,3	10,3	10,3
,25	1	1,5	1,5	11,8
,50	1	1,5	1,5	13,2
,75	4	5,9	5,9	19,1
1,00	2	2,9	2,9	22,1
1,25	9	13,2	13,2	35,3
1,50	9	13,2	13,2	48,5
1,75	4	5,9	5,9	54,4
2,00	4	5,9	5,9	60,3
2,25	1	1,5	1,5	61,8
2,33	1	1,5	1,5	63,2
2,50	2	2,9	2,9	66,2
2,75	6	8,8	8,8	75,0
3,00	5	7,4	7,4	82,4
3,25	2	2,9	2,9	85,3
3,50	1	1,5	1,5	86,8
3,75	1	1,5	1,5	88,2
4,00	2	2,9	2,9	91,2
4,25	1	1,5	1,5	92,6
4,50	2	2,9	2,9	95,6
4,75	2	2,9	2,9	98,5
5,75	1	1,5	1,5	100,0
Total	68	100,0	100,0	

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,462
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1406,289
	df	861
	Sig.	,000

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7,195	17,131	17,131
2	3,942	9,385	26,516
3	2,767	6,589	33,105
4	2,302	5,481	38,586
5	2,063	4,911	43,497
6	1,804	4,296	47,793
7	1,670	3,976	51,769
8	1,640	3,906	55,675
9	1,537	3,659	59,333
10	1,493	3,554	62,887
11	1,281	3,051	65,938
12	1,175	2,797	68,735
13	1,159	2,760	71,495
14	1,094	2,606	74,101
15	1,060	2,524	76,625
16	,986	2,347	78,972
17	,847	2,016	80,988
18	,799	1,903	82,891
19	,710	1,690	84,581
20	,677	1,612	86,193
21	,630	1,499	87,692
22	,535	1,274	88,967
23	,515	1,226	90,193
24	,494	1,176	91,369
25	,440	1,047	92,416
26	,427	1,016	93,432
27	,402	,956	94,388
28	,345	,821	95,209
29	,299	,711	95,920
30	,263	,625	96,546
31	,251	,597	97,142

32	,230	,548	97,690
33	,180	,430	98,120
34	,162	,386	98,506
35	,150	,358	98,864
36	,133	,316	99,179
37	,094	,225	99,404
38	,078	,185	99,589
39	,055	,131	99,720
40	,048	,113	99,833
41	,037	,088	99,921
42	,033	,079	100,000

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Rotated Component Matrix(a)**

	Component					
	1	2	3	4	5	6
q1-Gosto de Impressionar bem os outros	-,287	,362	,014	,131	-,013	,411
q2-Quando desejo alguma coisa nada me impede de consegui-la	-,446	,189	,007	,482	,131	,213
q3-Não suporto receber críticas	,122	,075	-,089	,093	,017	,626
q4-Considero prioritário cuidar bem do meu corpo através de exercícios físicos	-,046	,125	,324	,294	-,254	,232
q5-É difícil eu encontrar satisfação	,277	,416	-,007	-,242	,045	,559
q6-Gosto de Liderar	-,322	,209	,496	,145	,023	,070
q7-Cuido bem do meu corpo para ter um bom desempenho sexual	,011	-,184	,100	,664	-,011	,225
q8-Prefiro relacionar-me bem com várias pessoas a ter um relacionamento emocional profundo com alguém	,318	-,003	,052	,013	,365	,119
q9-Obtenho mais prazer a cuidar de mim mesmo, do que a conversar com outras pessoas	,066	,050	,381	,100	,184	,553
q10-Procuro incansavelmente o sucesso	-,250	,053	,285	,171	,485	,428
q11-Não adio as possibilidades de ter prazer	-,206	,232	,217	,148	,474	,077

q12-Por masi que faça, nunca estou satisfeito com o meu corpo	,049	,673	,070	-,060	,135	,190
q13-Faço tudo para defender a minha honra	-,472	,105	,324	,255	-,140	,004
q14-Incomóda-me precisar de alguém	,803	,040	,150	,247	-,050	,139
q15-As minhas prestações são sempre melhores quando as faço sozinho	,659	,048	,274	,003	,190	,063
q16-Tenho dificuldades em expressar sentimentos sobre os meus conflitos e sofrimentos	,573	,346	-,020	-,012	-,050	,061
q17-Quando desejo alguma coisa nada me impede de consegui-la	-,378	,251	,117	,517	,171	,016
q18-Acho que é perder tempo reflectir sobre os meus problemas, prefiro agir sempre	,034	-,075	,067	,279	,514	-,008
q19-Considero que alguns produtos evidenciam mais a minha personalidade	,173	,442	-,301	,435	,230	-,074
q20-Para alcançar prestígio e sucesso social, cuido da minha aparência física de acordo com a última moda	,298	,185	,244	,538	,020	-,063
q21-Pensar que um dia vou envelhecer causa-me pavor	,476	,327	-,072	,472	,017	-,017
q22-Aspiro incessantemente à beleza dos modelos	,247	,258	-,168	,419	,258	,109
q23-Considero-me o único culpado quando não atinjo os meus ideais	,085	,285	,504	-,096	,123	,058
q24-Geralmente sinto-me frustrado por não conseguir controlar a minha forma física	,040	,810	,193	,163	,023	,012
q25-Frequentemente sinto um vazio interior inexplicável	,431	,461	-,058	,062	,054	,335

q26-Acho que as amizades envolvem sempre interesses pessoais objectivos	,181	-,179	,654	,193	,071	,146
q27-Incomoda-me relacionar-me com pessoas muito independentes	,117	,069	-,055	-,007	,630	,168
q28-Frequentemente sinto-me estranhamente inadequado, como se não pertencesse a lugar ou grupo algum	,396	,476	,034	-,148	-,114	,319
q29-As pessoas estranhas geralmente incomodam-me. Prefiro a companhia dos meus amigos/conhecidos	,347	,362	-,080	,194	,209	,433
q30-Os desconhecidos devem ser tratados com formalidade	,105	-,077	,258	-,019	,220	,468
q31-Associo o futuro com a ideia angustiante de um "fim"	,449	,085	-,041	-,069	,348	,129
q32-Sinto-me culpado por não conseguir ter a forma física que desejo	-,003	,757	,180	,144	-,103	,045
q33-Sinto-me verdadeiramente livre quando posso gastar a comprar as coisas que desejo	,123	,412	-,061	-,358	,098	,081
q34-Tenho uma admiração incondicional pelos meus superiores	-,064	,417	,172	,038	,409	-,354
q35-As realizações dos nossos antepassados não nos ensinam nada de relevante. Vivemos noutra tempo	,063	,076	,483	,119	,464	,163
q36-Procurro a vitória a qualquer preço, sem culpa	-,007	-,061	,090	,430	,106	-,047
q37-Considero-me, geralmente, auto-suficiente	,116	,133	,704	,039	,015	-,079
q38-Não nutro esperanças por um tempo melhor no futuro. O presente é que realmente importa.	,329	,033	,381	-,044	,381	-,053

q39-Sinto-me bem na companhia de pessoas influentes	,008	,467	,329	-,101	,149	-,110
q40-Acho uma perda de tempo reflectir sobre acontecimentos passados	,080	,173	,335	,311	,381	-,283
q41- Incomoda-me precisar de alguém	,775	,050	,260	,111	-,028	,110
q42-Não cabe a mim interferir nas questões públicas. Prefiro preocupar-me com os meus problemas privados.	,488	,021	-,095	,254	,379	-,038

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.  
a. Rotation converged in 22 iterations.



Correlations

			Exaustão Emocional	Realização Pessoal
Spearman's rho	q1-Gosto de Impressionar bem os outros	Correlation Coefficient	,235	-,048
		Sig. (2-tailed)	,054	,696
		N	68	68
	q2-Quando desejo alguma coisa nada me impede de consegui-la	Correlation Coefficient	,104	,208
		Sig. (2-tailed)	,401	,091
		N	67	67
	q3-Não suporto receber críticas	Correlation Coefficient	,116	-,208
		Sig. (2-tailed)	,344	,089
		N	68	68
	q4-Considero prioritário cuidar bem do meu corpo através de exercícios físicos	Correlation Coefficient	,082	,111
		Sig. (2-tailed)	,508	,369
		N	68	68
	q5-É difícil eu encontrar satisfação	Correlation Coefficient	,399**	-,187
	Sig. (2-tailed)	,001	,130	
	N	67	67	
q6-Gosto de Liderar	Correlation Coefficient	-,205	,279*	
	Sig. (2-tailed)	,096	,022	
	N	67	67	
q7-Cuido bem do meu corpo para ter um bom desempenho sexual	Correlation Coefficient	-,017	,168	
	Sig. (2-tailed)	,890	,173	
	N	67	67	
q8-Prefiro relacionar-me bem com várias pessoas a ter um relacionamento emocional profundo com alguém	Correlation Coefficient	,176	,144	
	Sig. (2-tailed)	,154	,243	
	N	67	67	
q9-Obtenho mais prazer a cuidar de mim mesmo, do que a conversar com outras pessoas	Correlation Coefficient	-,082	,111	
	Sig. (2-tailed)	,510	,371	
	N	67	67	
q10-Procuro incansavelmente o sucesso	Correlation Coefficient	-,191	,281*	
	Sig. (2-tailed)	,122	,021	
	N	67	67	
q11-Não adio as possibilidades de ter prazer	Correlation Coefficient	,028	,193	
	Sig. (2-tailed)	,820	,117	
	N	67	67	
q12-Por masi que faça, nunca estou satisfeito com o meu corpo	Correlation Coefficient	,052	-,093	
	Sig. (2-tailed)	,675	,454	
	N	67	67	
q13-Faço tudo para defender a minha honra	Correlation Coefficient	,010	,228	
	Sig. (2-tailed)	,935	,063	
	N	67	67	

### Correlations

			Exaustão Emocional	Realização Pessoal
Spearman's rho	q14-Incomóda-me precisar de alguém	Correlation Coefficient	,043	-,201
		Sig. (2-tailed)	,727	,103
		N	67	67
	q15-As minhas prestações são sempre melhores quando as faço sozinho	Correlation Coefficient	,147	-,027
		Sig. (2-tailed)	,236	,825
		N	67	67
	q16-Tenho dificuldades em expressar sentimentos sobre os meus conflitos e sofrimentos	Correlation Coefficient	,239	-,265*
		Sig. (2-tailed)	,053	,031
		N	66	66
	q17-Quando desejo alguma coisa nada me impede de consegui-la	Correlation Coefficient	,162	,118
		Sig. (2-tailed)	,190	,341
		N	67	67
	q18-Acho que é perder tempo reflectir sobre os meus problemas, prefiro agir sempre	Correlation Coefficient	,172	,109
		Sig. (2-tailed)	,163	,382
		N	67	67
	q19-Considero que alguns produtos evidenciam mais a minha personalidade	Correlation Coefficient	,270*	-,242
		Sig. (2-tailed)	,028	,050
		N	66	66
	q20-Para alcançar prestígio e sucesso social, cuido da minha aparência física de acordo com a última moda	Correlation Coefficient	,008	-,059
		Sig. (2-tailed)	,948	,635
		N	67	67
	q21-Pensar que um dia vou envelhecer causa-me pavor	Correlation Coefficient	,241*	-,258*
		Sig. (2-tailed)	,049	,035
		N	67	67
	q22-Aspiro incessantemente à beleza dos modelos	Correlation Coefficient	,158	-,192
		Sig. (2-tailed)	,201	,120
		N	67	67
	q23-Considero-me o único culpado quando não atinjo os meus ideais	Correlation Coefficient	,056	,095
		Sig. (2-tailed)	,652	,444
		N	67	67
	q24-Geralmente sinto-me frustrado por não conseguir controlar a minha forma física	Correlation Coefficient	,333**	-,240
		Sig. (2-tailed)	,006	,051
		N	67	67
	q25-Frequentemente sinto um vazio interior inexplicável	Correlation Coefficient	,513**	-,298*
		Sig. (2-tailed)	,000	,014
		N	67	67
	q26-Acho que as amizades envolvem sempre interesses pessoais objectivos	Correlation Coefficient	,030	-,049
		Sig. (2-tailed)	,808	,695
		N	67	67

Correlations

		Exaustão Emocional	Realização Pessoal	
Spearman's rho	q27-Incomoda-me relacionar-me com pessoas muito independentes	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,061 ,623 67	,058 ,641 67
	q28-Frequentemente sinto-me estranhamente inadequado, como se não pertencesse a lugar ou grupo algum	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,471** ,000 67	-,386** ,001 67
	q29-As pessoas estranhas geralmente incomodam-me. Prefiro a companhia dos meus amigos/conhecidos	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,266* ,029 67	-,276* ,024 67
	q30-Os desconhecidos devem ser tratados com formalidade	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,117 ,344 67	,203 ,100 67
	q31-Associo o futuro com a ideia angustiante de um "fim"	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,133 ,283 67	-,228 ,064 67
	q32-Sinto-me culpado por não conseguir ter a forma física que desejo	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,268* ,028 67	-,234 ,057 67
	q33-Sinto-me verdadeiramente livre quando posso gastar a comprar as coisas que desejo	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,194 ,116 67	-,047 ,706 67
	q34-Tenho uma admiração incondicional pelos meus superiores	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,079 ,526 67	-,095 ,446 67
	q35-As realizações dos nossos antepassados não nos ensinam nada de relevante. Vivemos noutro tempo	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,151 ,219 68	,162 ,187 68
	q36-Procuro a vitória a qualquer preço, sem culpa	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,026 ,837 67	,053 ,670 67
	q37-Considero-me, geralmente, auto-suficiente	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,172 ,164 67	,252* ,040 67
	q38-Não nutro esperanças por um tempo melhor no futuro. O presente é que realmente importa.	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,000 1,000 68	,052 ,675 68
	q39-Sinto-me bem na companhia de pessoas influentes	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,013 ,916 67	,043 ,728 67

### Correlations

			Exaustão Emocional	Realização Pessoal
Spearman's rho	q40-Acho uma perda de tempo reflectir sobre acontecimentos passados	Correlation Coefficient	,014	,110
		Sig. (2-tailed)	,909	,372
		N	68	68
	q41- Incomoda-me precisar de alguém	Correlation Coefficient	,160	-,242*
		Sig. (2-tailed)	,193	,047
		N	68	68
	q42-Não cabe a mim interferir nas questões públicas. Prefiro preocupar-me com os meus problemas privados.	Correlation Coefficient	,036	-,145
		Sig. (2-tailed)	,774	,238
		N	68	68

Correlations

			Desperson alização
Spearman's rho	q1-Gosto de Impressionar bem os outros	Correlation Coefficient	,203
		Sig. (2-tailed)	,096
		N	68
	q2-Quando desejo alguma coisa nada me impede de consegui-la	Correlation Coefficient	,075
		Sig. (2-tailed)	,545
		N	67
	q3-Não suporto receber críticas	Correlation Coefficient	,093
		Sig. (2-tailed)	,453
		N	68
	q4-Considero prioritário cuidar bem do meu corpo através de exercícios físicos	Correlation Coefficient	-,058
		Sig. (2-tailed)	,640
		N	68
	q5-É difícil eu encontrar satisfação	Correlation Coefficient	,429**
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	67	
q6-Gosto de Liderar	Correlation Coefficient	-,144	
	Sig. (2-tailed)	,245	
	N	67	
q7-Cuido bem do meu corpo para ter um bom desempenho sexual	Correlation Coefficient	-,118	
	Sig. (2-tailed)	,342	
	N	67	
q8-Prefiro relacionar-me bem com várias pessoas a ter um relacionamento emocional profundo com alguém	Correlation Coefficient	,096	
	Sig. (2-tailed)	,438	
	N	67	
q9-Obtenho mais prazer a cuidar de mim mesmo, do que a conversar com outras pessoas	Correlation Coefficient	-,050	
	Sig. (2-tailed)	,685	
	N	67	
q10-Procuro incansavelmente o sucesso	Correlation Coefficient	-,128	
	Sig. (2-tailed)	,301	
	N	67	
q11-Não adio as possibilidades de ter prazer	Correlation Coefficient	-,011	
	Sig. (2-tailed)	,928	
	N	67	
q12-Por masi que faça, nunca estou satisfeito com o meu corpo	Correlation Coefficient	,050	
	Sig. (2-tailed)	,686	
	N	67	
q13-Faço tudo para defender a minha honra	Correlation Coefficient	-,091	
	Sig. (2-tailed)	,464	
	N	67	

### Correlations

		Desperson alização	
Spearman's rho	q14-Incomóda-me precisar de alguém	Correlation Coefficient	,261*
		Sig. (2-tailed)	,033
		N	67
	q15-As minhas prestações são sempre melhores quando as faço sozinho	Correlation Coefficient	,131
		Sig. (2-tailed)	,291
		N	67
	q16-Tenho dificuldades em expressar sentimentos sobre os meus conflitos e sofrimentos	Correlation Coefficient	,346**
		Sig. (2-tailed)	,004
		N	66
	q17-Quando desejo alguma coisa nada me impede de consegui-la	Correlation Coefficient	,080
		Sig. (2-tailed)	,519
		N	67
	q18-Acho que é perder tempo reflectir sobre os meus problemas, prefiro agir sempre	Correlation Coefficient	,031
		Sig. (2-tailed)	,800
		N	67
	q19-Considero que alguns produtos evidenciam mais a minha personalidade	Correlation Coefficient	,170
		Sig. (2-tailed)	,172
		N	66
	q20-Para alcançar prestígio e sucesso social, cuido da minha aparência física de acordo com a última moda	Correlation Coefficient	,123
		Sig. (2-tailed)	,323
		N	67
	q21-Pensar que um dia vou envelhecer causa-me pavor	Correlation Coefficient	,119
		Sig. (2-tailed)	,337
		N	67
	q22-Aspiro incessantemente à beleza dos modelos	Correlation Coefficient	-,058
		Sig. (2-tailed)	,639
		N	67
q23-Considero-me o único culpado quando não atinjo os meus ideais	Correlation Coefficient	,051	
	Sig. (2-tailed)	,680	
	N	67	
q24-Geralmente sinto-me frustrado por não conseguir controlar a minha forma física	Correlation Coefficient	,128	
	Sig. (2-tailed)	,301	
	N	67	
q25-Frequentemente sinto um vazio interior inexplicável	Correlation Coefficient	,425**	
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	67	
q26-Acho que as amigas envolvem sempre interesses pessoais objectivos	Correlation Coefficient	,041	
	Sig. (2-tailed)	,739	
	N	67	

### Correlations

			Desperson alização
Spearman's rho	q27-Incomoda-me relacionar-me com pessoas muito independentes	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,065 ,603 67
	q28-Frequentemente sinto-me estranhamente inadequado, como se não pertencesse a lugar ou grupo algum	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,536** ,000 67
	q29-As pessoas estranhas geralmente incomodam-me. Prefiro a companhia dos meus amigos/conhecidos	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,279* ,022 67
	q30-Os desconhecidos devem ser tratados com formalidade	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,085 ,492 67
	q31-Associo o futuro com a ideia angustiante de um "fim"	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,170 ,168 67
	q32-Sinto-me culpado por não conseguir ter a forma física que desejo	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,125 ,314 67
	q33-Sinto-me verdadeiramente livre quando posso gastar a comprar as coisas que desejo	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,110 ,376 67
	q34-Tenho uma admiração incondicional pelos meus superiores	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,073 ,555 67
	q35-As realizações dos nossos antepassados não nos ensinam nada de relevante. Vivemos noutra tempo	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,020 ,873 68
	q36-Procuro a vitória a qualquer preço, sem culpa	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,006 ,964 67
	q37-Considero-me, geralmente, auto-suficiente	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,047 ,709 67
	q38-Não nutro esperanças por um tempo melhor no futuro. O presente é que realmente importa.	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,154 ,209 68
	q39-Sinto-me bem na companhia de pessoas influentes	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,035 ,778 67

### Correlations

			Desperson alização
Spearman's rho	q40-Acho uma perda de tempo reflectir sobre acontecimentos passados	Correlation Coefficient	-,010
		Sig. (2-tailed)	,937
		N	68
	q41- Incomoda-me precisar de alguém	Correlation Coefficient	,280*
		Sig. (2-tailed)	,021
		N	68
	q42-Não cabe a mim interferir nas questões públicas. Prefiro preocupar-me com os meus problemas privados.	Correlation Coefficient	,064
		Sig. (2-tailed)	,605
		N	68

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary<sup>a</sup>

Cases					
Valid		Missing		Total	
N	Percent	N	Percent	N	Percent
60	88,2	8	11,8	68	100,0

a. Ward Linkage

Proximity Matrix

Case	Squared Euclidean Distance								
	5	6	11	12	13	14	15	16	17
5		9,739	2,937	3,600	6,365	6,856	2,403	,929	5,873
6	9,739		6,219	9,815	2,446	5,265	10,377	14,054	6,438
11	2,937	6,219		2,786	4,412	3,902	5,631	3,977	6,222
12	3,600	9,815	2,786		5,839	1,680	3,680	2,872	3,513
13	6,365	2,446	4,412	5,839		2,929	3,992	7,969	1,685
14	6,856	5,265	3,902	1,680	2,929		5,236	7,200	1,962
15	2,403	10,377	5,631	3,680	3,992	5,236		1,816	1,854
16	,929	14,054	3,977	2,872	7,969	7,200	1,816		5,820
17	5,873	6,438	6,222	3,513	1,685	1,962	1,854	5,820	
18	19,382	3,470	13,223	16,271	3,800	8,400	15,088	22,625	8,098
19	4,270	6,089	6,604	6,353	1,651	5,342	1,303	5,292	1,423
20	1,718	12,899	4,474	5,139	6,087	8,403	1,303	,982	5,306
21	,656	5,601	2,221	4,289	3,972	5,688	3,059	2,754	5,043
22	12,303	6,208	5,885	6,209	2,752	2,500	8,633	12,196	3,999
23	,387	11,331	5,148	4,369	7,297	7,813	1,908	1,140	5,656
24	4,214	10,685	4,207	,207	6,893	1,914	4,123	3,522	3,728
25	7,583	6,756	4,794	2,145	2,618	,425	4,320	7,041	1,211
26	2,401	11,892	3,042	,408	6,654	3,313	2,534	1,225	3,984
27	6,393	10,135	2,708	8,118	5,537	9,041	7,202	6,523	8,937
28	5,973	9,766	1,418	2,144	5,589	3,141	6,377	5,060	5,920
29	2,345	8,138	5,563	9,194	4,926	10,517	3,457	4,484	6,843
30	,425	8,193	3,414	3,888	6,563	6,501	3,568	2,291	6,234
31	9,019	4,885	2,597	5,456	6,939	4,061	12,803	11,526	9,847
32	7,998	3,408	6,999	7,165	,371	3,611	4,097	9,451	1,259
33	1,891	18,683	7,216	8,445	12,350	14,389	4,405	1,584	11,277
34	1,560	14,565	4,545	6,690	8,448	11,068	3,133	1,279	8,461
35	,972	8,408	,888	1,463	4,845	3,883	2,735	1,182	4,604
36	7,236	2,087	2,490	4,101	2,813	1,628	8,342	9,535	4,930
37	10,085	4,910	6,341	3,776	3,040	,444	7,188	10,733	2,285
38	5,246	2,742	5,497	4,775	3,655	2,974	6,079	8,309	3,846
39	5,953	3,630	5,865	3,650	2,046	1,384	3,983	7,538	1,142
40	10,408	7,478	3,306	3,732	5,456	2,063	10,132	10,363	6,479
41	14,202	5,554	9,107	8,658	2,193	3,456	8,749	14,656	3,198
42	,773	9,948	1,134	2,689	6,567	6,019	3,762	1,192	6,775
43	4,547	18,059	5,060	1,771	10,739	6,282	4,490	1,863	7,104
44	3,526	8,937	1,733	1,082	3,769	2,286	2,685	2,538	2,919
45	1,462	4,362	1,932	3,532	1,796	3,797	1,971	2,982	2,773
46	3,333	15,769	7,417	10,891	9,291	14,798	4,248	3,559	10,213
47	9,724	10,320	9,161	2,876	6,676	1,584	6,289	9,135	2,683
48	4,161	13,416	4,766	,880	6,629	3,284	2,248	2,093	3,100
49	3,177	21,613	8,096	7,584	13,045	13,876	3,898	1,264	10,558
50	3,233	8,014	6,760	4,105	3,344	4,331	,705	3,676	1,161
51	3,338	22,464	8,660	7,599	13,759	14,145	4,045	1,295	10,820
52	1,298	10,668	3,261	2,169	4,701	4,731	,612	,532	3,011
53	3,650	2,275	1,080	3,409	1,921	2,383	5,209	5,849	4,005
54	9,594	2,529	4,157	5,626	4,931	2,621	11,606	12,588	7,248
55	4,161	9,323	8,100	5,056	3,742	5,210	,673	4,218	1,217
56	2,040	10,739	1,795	,668	5,830	3,405	2,692	1,143	4,275
57	1,989	8,087	1,576	3,223	3,167	4,733	1,952	1,903	3,741
58	3,949	5,043	2,775	6,368	7,495	7,093	9,706	7,716	10,214
59	11,621	9,705	14,299	11,245	4,000	7,889	4,587	12,063	2,289
60	,674	9,688	5,307	4,664	5,789	7,165	1,383	1,695	4,465

This is a dissimilarity matrix

### Proximity Matrix

Case	Squared Euclidean Distance								
	5	6	11	12	13	14	15	16	17
51	1,694	14,041	4,803	7,951	8,640	12,165	3,879	2,031	9,415
52	8,170	1,005	3,441	5,694	2,010	2,264	8,652	10,954	4,791
53	5,016	7,145	2,937	5,313	9,560	6,640	11,233	8,134	11,373
54	18,293	5,500	7,525	14,090	8,129	9,054	20,125	21,518	14,569
55	14,138	24,744	14,118	4,826	16,063	7,406	9,830	9,827	8,749
56	13,763	25,576	14,981	5,457	20,643	9,316	13,668	11,208	13,157
57	21,578	10,554	15,493	10,439	11,936	5,032	19,049	23,068	10,364
58	23,503	5,804	18,122	16,449	9,323	8,099	20,310	27,555	10,810

This is a dissimilarity matrix

Proximity Matrix

Case	Squared Euclidean Distance								
	18	19	20	21	22	23	24	25	26
5	19,382	4,270	1,718	,656	12,303	,387	4,214	7,583	2,401
6	3,470	6,089	12,899	5,601	6,208	11,331	10,685	6,756	11,892
11	13,223	6,604	4,474	2,221	5,885	5,148	4,207	4,794	3,042
12	16,271	6,353	5,139	4,289	6,209	4,369	,207	2,145	,408
13	3,800	1,651	6,087	3,972	2,752	7,297	6,893	2,618	6,654
14	8,400	5,342	8,403	5,688	2,500	7,813	1,914	,425	3,313
15	15,088	1,303	1,303	3,059	8,633	1,908	4,123	4,320	2,534
16	22,625	5,292	,982	2,754	12,196	1,140	3,522	7,041	1,225
17	8,098	1,423	5,306	5,043	3,999	5,656	3,728	1,211	3,984
18		8,999	19,178	14,110	4,700	21,049	17,600	8,151	19,024
19	8,999		3,459	3,176	7,297	3,888	6,939	4,594	5,883
20	19,178	3,459		2,842	10,950	2,055	6,377	7,463	3,170
21	14,110	3,176	2,842		10,013	1,391	5,061	6,699	3,770
22	4,700	7,297	10,950	10,013		14,315	7,593	1,712	8,063
23	21,049	3,888	2,055	1,391	14,315		4,561	8,361	2,918
24	17,600	6,939	6,377	5,061	7,593	4,561		2,572	,747
25	8,151	4,594	7,463	6,699	1,712	8,361	2,572		3,419
26	19,024	5,883	3,170	3,770	8,063	2,918	,747	3,419	
27	13,844	7,621	4,159	5,549	6,816	9,096	10,757	8,292	7,344
28	14,127	8,498	5,751	5,918	3,698	8,303	3,624	3,088	2,633
29	15,237	2,664	2,433	1,541	13,168	2,715	10,472	10,549	7,643
30	18,703	4,803	3,684	,566	13,075	,703	4,135	7,934	3,227
31	11,610	12,334	13,265	6,694	6,242	12,003	6,529	6,285	7,706
32	3,615	1,342	7,313	5,545	3,564	8,306	7,907	2,952	8,013
33	29,450	7,932	1,631	4,057	19,751	2,007	9,516	14,232	5,525
34	22,936	5,693	,502	2,876	14,183	2,267	8,165	10,594	4,350
35	16,159	4,794	2,112	1,379	7,585	2,145	2,375	4,390	,989
36	6,522	6,921	10,174	4,709	3,281	9,264	4,920	3,018	6,127
37	6,178	6,167	11,513	8,142	2,116	10,950	3,901	,737	6,009
38	9,415	4,480	9,561	3,215	8,345	5,480	4,496	4,729	6,210
39	7,300	2,699	8,078	4,290	5,111	5,914	3,465	1,961	4,958
40	9,915	10,632	11,277	8,923	1,848	13,076	4,978	2,487	5,726
41	2,485	5,964	12,621	11,252	,922	15,405	9,687	2,387	10,658
42	19,102	6,172	2,151	1,417	10,092	2,121	3,779	6,737	1,817
43	25,313	9,603	4,117	7,084	10,745	5,243	2,342	5,840	,792
44	13,262	4,666	2,933	3,826	3,931	4,787	2,124	1,869	1,032
45	10,274	1,630	2,375	,501	6,453	2,236	4,446	4,142	3,292
46	23,297	5,704	1,299	4,207	16,916	3,784	12,649	13,877	8,031
47	13,460	7,351	11,556	9,499	6,446	9,365	2,093	1,803	4,514
48	18,461	5,656	3,598	5,702	7,117	4,366	1,177	2,633	,460
49	30,707	8,519	1,405	6,113	18,485	3,165	8,657	12,895	4,540
50	12,740	,867	3,542	3,122	8,743	2,348	4,027	3,981	3,656
51	31,880	8,943	1,731	6,491	19,274	3,162	8,523	13,204	4,518
52	16,800	2,864	,708	2,291	8,223	1,530	2,889	4,216	1,043
53	7,963	4,263	5,919	1,765	4,490	5,326	4,401	3,486	4,359
54	7,759	9,855	14,019	6,637	5,133	11,776	6,176	4,726	8,300
55	13,180	,833	3,673	4,185	9,189	3,047	4,999	4,426	4,402
56	17,686	5,676	2,538	3,067	7,134	3,035	1,411	3,504	,225
57	13,178	3,087	1,029	1,971	5,960	3,209	4,663	4,258	2,411
58	15,966	9,300	9,351	2,276	12,487	5,778	7,063	9,842	7,149
59	8,549	2,088	9,533	10,012	8,921	10,249	11,293	6,205	11,365
60	18,256	2,534	2,040	1,185	13,010	,175	4,868	7,534	3,388

This is a dissimilarity matrix

Proximity Matrix

Case	Squared Euclidean Distance								
	18	19	20	21	22	23	24	25	26
61	22,848	5,911	,948	2,665	15,229	2,499	9,536	11,900	5,565
62	4,406	6,185	10,777	5,035	3,130	10,115	6,612	3,490	7,794
63	18,729	11,981	11,018	3,875	12,796	7,068	5,805	9,659	6,437
64	6,839	16,611	20,254	13,682	5,554	22,533	16,375	10,399	17,143
65	28,428	15,330	13,567	16,936	12,679	13,735	4,168	6,414	5,213
66	34,856	19,733	17,571	16,673	19,133	13,290	3,973	10,459	6,319
67	11,936	17,445	26,180	18,700	8,573	22,545	9,576	6,689	14,765
68	5,278	14,792	27,901	18,328	9,692	24,254	15,954	9,721	20,868

this is a dissimilarity matrix

Proximity Matrix

Case	Squared Euclidean Distance								
	27	28	29	30	31	32	33	34	35
5	6,393	5,973	2,345	,425	9,019	7,998	1,891	1,560	,972
6	10,135	9,766	8,138	8,193	4,885	3,408	18,683	14,565	8,408
11	2,708	1,418	5,563	3,414	2,597	6,999	7,216	4,545	,888
12	8,118	2,144	9,194	3,888	5,456	7,165	8,445	6,690	1,463
13	5,537	5,589	4,926	6,563	6,939	,371	12,350	8,448	4,845
14	9,041	3,141	10,517	6,501	4,061	3,611	14,389	11,068	3,883
15	7,202	6,377	3,457	3,568	12,803	4,097	4,405	3,133	2,735
16	6,523	5,060	4,484	2,291	11,526	9,451	1,584	1,279	1,182
17	8,937	5,920	6,843	6,234	9,847	1,259	11,277	8,461	4,604
18	13,844	14,127	15,237	18,703	11,610	3,615	29,450	22,936	16,159
19	7,621	8,498	2,664	4,803	12,334	1,342	7,932	5,693	4,794
20	4,159	5,751	2,433	3,684	13,265	7,313	1,631	,502	2,112
21	5,549	5,918	1,541	,566	6,694	5,545	4,057	2,876	1,379
22	6,816	3,698	13,168	13,075	6,242	3,564	19,751	14,183	7,585
23	9,096	8,303	2,715	,703	12,003	8,306	2,007	2,267	2,145
24	10,757	3,624	10,472	4,135	6,529	7,907	9,516	8,165	2,375
25	8,292	3,088	10,549	7,934	6,285	2,952	14,232	10,594	4,390
26	7,344	2,633	7,643	3,227	7,706	8,013	5,525	4,350	,989
27		3,393	5,611	8,633	8,516	8,186	8,067	4,232	4,031
28	3,393		10,017	7,256	4,025	7,932	10,321	6,846	2,147
29	5,611	10,017		3,098	12,991	6,066	3,662	2,414	4,248
30	8,633	7,256	3,098		7,940	8,114	3,689	3,531	1,668
31	8,516	4,025	12,991	7,940		9,794	17,527	13,763	5,408
32	8,186	7,932	6,066	8,114	9,794		14,251	10,378	6,800
33	8,067	10,321	3,662	3,689	17,527	14,251		,648	3,956
34	4,232	6,846	2,414	3,531	13,763	10,378	,648		2,426
35	4,031	2,147	4,248	1,668	5,408	6,800	3,956	2,426	
36	7,378	3,727	9,425	6,318	1,104	4,474	15,562	11,707	4,345
37	11,537	5,260	12,994	9,430	5,361	3,220	18,964	14,937	6,698
38	12,589	8,655	7,190	3,447	5,450	4,146	13,169	11,261	5,095
39	11,315	7,054	7,615	4,993	6,860	1,898	13,404	10,836	4,973
40	6,791	1,447	14,511	10,737	2,395	7,507	17,972	13,278	5,332
41	9,979	7,414	13,371	14,594	9,533	1,966	22,348	16,695	10,290
42	4,036	3,096	4,006	1,580	6,335	8,956	2,895	1,771	,255
43	8,453	3,298	11,086	6,283	11,180	12,459	6,114	5,120	2,538
44	3,716	,816	6,778	4,782	5,910	5,239	7,119	4,428	1,060
45	4,162	4,408	1,728	1,728	6,240	2,958	5,305	3,235	1,327
46	5,220	10,673	1,693	5,585	18,142	10,882	1,483	,751	5,162
47	16,437	7,493	15,146	9,038	9,591	6,265	17,613	15,249	7,270
48	8,217	3,108	9,172	5,422	9,979	7,418	7,191	5,609	2,295
49	8,216	9,213	5,919	5,706	19,155	14,673	,759	1,116	4,302
50	10,155	8,243	4,157	3,408	12,194	2,943	7,059	5,820	3,930
51	9,208	9,716	6,505	5,809	19,785	15,313	,887	1,480	4,578
52	5,133	3,834	3,677	2,597	9,972	5,701	3,052	1,802	,979
53	4,698	3,253	4,893	3,245	2,232	3,636	9,807	6,800	2,076
54	10,807	5,775	12,611	7,934	,915	6,731	19,384	15,515	6,486
55	10,765	9,218	4,627	4,631	14,284	3,044	7,557	6,248	4,927
56	5,121	1,648	6,523	3,057	6,483	7,564	4,951	3,377	,417
57	1,859	2,430	2,889	3,454	7,488	4,769	4,138	1,767	,898
58	9,136	7,540	6,558	2,513	3,201	10,161	10,043	8,568	3,802
59	15,193	14,709	9,053	12,044	19,562	2,080	16,767	13,760	11,775
60	8,828	8,524	2,026	,910	11,959	6,461	2,742	2,628	2,455

This is a dissimilarity matrix

### Proximity Matrix

Case	Squared Euclidean Distance								
	27	28	29	30	31	32	33	34	35
61	4,307	7,911	1,805	3,508	14,002	10,694	,762	,140	2,950
62	7,599	5,087	8,919	7,186	2,069	3,377	16,755	12,541	5,519
63	10,696	6,704	9,841	3,486	2,353	12,538	11,655	10,268	3,992
64	9,353	8,336	18,156	17,778	3,715	11,004	28,080	21,465	12,933
65	20,367	9,090	23,375	15,324	17,784	16,133	18,715	17,170	10,501
66	26,100	12,335	25,714	13,216	16,253	21,432	19,782	19,908	11,302
67	25,608	13,751	27,479	19,105	9,144	11,891	35,053	30,554	16,739
68	26,104	19,159	24,026	20,463	11,841	8,565	37,683	32,394	20,281

This is a dissimilarity matrix

Proximity Matrix

Case	Squared Euclidean Distance								
	36	37	38	39	40	41	42	43	44
5	7,236	10,085	5,246	5,953	10,408	14,202	,773	4,547	3,526
6	2,087	4,910	2,742	3,630	7,478	5,554	9,948	18,059	8,937
11	2,490	6,341	5,497	5,865	3,306	9,107	1,134	5,060	1,733
12	4,101	3,776	4,775	3,650	3,732	8,658	2,689	1,771	1,082
13	2,813	3,040	3,655	2,046	5,456	2,193	6,567	10,739	3,769
14	1,628	,444	2,974	1,384	2,063	3,456	6,019	6,282	2,286
15	8,342	7,188	6,079	3,983	10,132	8,749	3,762	4,490	2,685
16	9,535	10,733	8,309	7,538	10,363	14,656	1,192	1,863	2,538
17	4,930	2,285	3,846	1,142	6,479	3,198	6,775	7,104	2,919
18	6,522	6,178	9,415	7,300	9,915	2,485	19,102	25,313	13,262
19	6,921	6,167	4,480	2,699	10,632	5,964	6,172	9,603	4,666
20	10,174	11,513	9,561	8,078	11,277	12,621	2,151	4,117	2,933
21	4,709	8,142	3,215	4,290	8,923	11,252	1,417	7,084	3,826
22	3,281	2,116	8,345	5,111	1,848	,922	10,092	10,745	3,931
23	9,264	10,950	5,480	5,914	13,076	15,405	2,121	5,243	4,787
24	4,920	3,901	4,496	3,465	4,978	9,687	3,779	2,342	2,124
25	3,018	,737	4,729	1,961	2,487	2,387	6,737	5,840	1,869
26	6,127	6,009	6,210	4,958	5,726	10,658	1,817	,792	1,032
27	7,378	11,537	12,589	11,315	6,791	9,979	4,036	8,453	3,716
28	3,727	5,260	8,655	7,054	1,447	7,414	3,096	3,298	,816
29	9,425	12,994	7,190	7,615	14,511	13,371	4,006	11,086	6,778
30	6,318	9,430	3,447	4,993	10,737	14,594	1,580	6,283	4,782
31	1,104	5,361	5,450	6,860	2,395	9,533	6,335	11,180	5,910
32	4,474	3,220	4,146	1,898	7,507	1,966	8,956	12,459	5,239
33	15,562	18,964	13,169	13,404	17,972	22,348	2,895	6,114	7,119
34	11,707	14,937	11,261	10,836	13,278	16,695	1,771	5,120	4,428
35	4,345	6,698	5,095	4,973	5,332	10,290	,255	2,538	1,060
36		2,155	2,610	2,842	2,037	4,756	5,843	10,167	4,074
37	2,155		3,562	1,495	2,847	2,179	9,416	9,703	4,302
38	2,610	3,562		,980	7,865	7,913	6,565	11,416	6,434
39	2,842	1,495	,980		6,247	4,247	7,072	9,380	4,483
40	2,037	2,847	7,865	6,247		4,885	7,145	7,635	3,009
41	4,756	2,179	7,913	4,247	4,885		13,322	14,504	6,360
42	5,843	9,416	6,565	7,072	7,145	13,322		3,160	2,134
43	10,167	9,703	11,416	9,380	7,635	14,504	3,160		2,056
44	4,074	4,302	6,434	4,483	3,009	6,360	2,134	2,056	
45	3,491	5,583	2,963	2,822	6,676	7,238	1,927	6,500	2,377
46	14,959	18,510	13,722	13,171	17,753	18,463	4,343	9,345	7,440
47	5,925	1,760	4,650	2,240	6,335	6,427	10,062	7,375	5,191
48	7,419	5,535	7,667	5,104	6,020	9,187	3,632	,910	1,108
49	16,831	18,396	15,340	14,056	17,070	21,363	3,660	3,983	6,028
50	7,215	5,561	3,536	1,971	10,598	7,805	5,368	6,908	4,122
51	17,438	18,737	15,558	14,277	17,673	22,146	3,957	3,884	6,369
52	7,103	7,341	6,389	4,879	7,897	9,811	1,573	2,275	1,291
53	,785	3,677	2,225	2,683	3,519	5,945	2,942	8,036	2,773
54	,401	2,923	2,915	3,898	3,016	6,680	8,100	12,938	6,545
55	8,687	6,325	4,823	2,665	11,822	7,906	6,503	7,496	4,708
56	5,277	6,181	6,379	5,324	4,810	10,056	1,019	1,018	,553
57	5,240	7,118	6,753	5,500	5,874	7,963	1,321	3,931	1,026
58	3,613	9,527	3,487	6,702	8,597	14,917	3,617	11,378	7,327
59	11,634	7,138	8,037	4,292	15,208	5,427	14,491	15,804	9,605
60	8,554	9,816	4,607	4,763	12,783	13,416	2,686	6,205	4,756

This is a dissimilarity matrix

Proximity Matrix

Case	Squared Euclidean Distance								
	36	37	38	39	40	41	42	43	44
61	12,004	16,067	11,356	11,445	14,402	17,610	2,087	6,751	5,480
62	,255	2,349	2,616	2,728	3,042	3,848	7,157	12,455	5,124
63	3,738	9,294	4,413	7,591	7,405	16,162	3,925	9,992	7,191
64	4,039	8,849	12,157	12,390	4,699	8,103	14,420	21,498	11,468
65	15,110	9,177	15,521	11,162	10,690	15,050	13,039	4,438	7,152
66	15,566	11,869	13,784	12,412	13,618	22,274	13,179	6,511	10,685
67	6,797	3,398	8,222	6,843	7,692	8,445	20,499	19,705	13,755
68	7,457	5,275	7,341	6,637	12,254	7,029	24,063	28,429	18,044

This is a dissimilarity matrix

Proximity Matrix

Case	Squared Euclidean Distance								
	45	46	47	48	49	50	51	52	53
5	1,462	3,333	9,724	4,161	3,177	3,233	3,338	1,298	3,650
6	4,362	15,769	10,320	13,416	21,613	8,014	22,464	10,668	2,275
11	1,932	7,417	9,161	4,766	8,096	6,760	8,660	3,261	1,080
12	3,532	10,891	2,876	,880	7,584	4,105	7,599	2,169	3,409
13	1,796	9,291	6,676	6,629	13,045	3,344	13,759	4,701	1,921
14	3,797	14,798	1,584	3,284	13,876	4,331	14,145	4,731	2,383
15	1,971	4,248	6,289	2,248	3,898	,705	4,045	,612	5,209
16	2,982	3,559	9,135	2,093	1,264	3,676	1,295	,532	5,849
17	2,773	10,213	2,683	3,100	10,558	1,161	10,820	3,011	4,005
18	10,274	23,297	13,460	18,461	30,707	12,740	31,880	16,800	7,963
19	1,630	5,704	7,351	5,656	8,519	,867	8,943	2,864	4,263
20	2,375	1,299	11,556	3,598	1,405	3,542	1,731	,708	5,919
21	,501	4,207	9,499	5,702	6,113	3,122	6,491	2,291	1,765
22	6,453	16,916	6,446	7,117	18,485	8,743	19,274	8,223	4,490
23	2,236	3,784	9,365	4,366	3,165	2,348	3,162	1,530	5,326
24	4,446	12,649	2,093	1,177	8,657	4,027	8,523	2,889	4,401
25	4,142	13,877	1,803	2,633	12,895	3,981	13,204	4,216	3,486
26	3,292	8,031	4,514	,460	4,540	3,656	4,518	1,043	4,359
27	4,162	5,220	16,437	8,217	8,216	10,155	9,208	5,133	4,698
28	4,408	10,673	7,493	3,108	9,213	8,243	9,716	3,834	3,253
29	1,728	1,693	15,146	9,172	5,919	4,157	6,505	3,677	4,893
30	1,728	5,585	9,038	5,422	5,706	3,408	5,809	2,597	3,245
31	6,240	18,142	9,591	9,979	19,155	12,194	19,785	9,972	2,232
32	2,958	10,882	6,265	7,418	14,673	2,943	15,313	5,701	3,636
33	5,305	1,483	17,613	7,191	,759	7,059	,887	3,052	9,807
34	3,235	,751	15,249	5,609	1,116	5,820	1,480	1,802	6,800
35	1,327	5,162	7,270	2,295	4,302	3,930	4,578	,979	2,076
36	3,491	14,959	5,925	7,419	16,831	7,215	17,438	7,103	,785
37	5,583	18,510	1,760	5,535	18,396	5,561	18,737	7,341	3,677
38	2,963	13,722	4,650	7,667	15,340	3,536	15,558	6,389	2,225
39	2,822	13,171	2,240	5,104	14,056	1,971	14,277	4,879	2,683
40	6,676	17,753	6,335	6,020	17,070	10,598	17,673	7,897	3,519
41	7,238	18,463	6,427	9,187	21,363	7,805	22,146	9,811	5,945
42	1,927	4,343	10,062	3,632	3,660	5,368	3,957	1,573	2,942
43	6,500	9,345	7,375	,910	3,983	6,908	3,884	2,275	8,036
44	2,377	7,440	5,191	1,108	6,028	4,122	6,369	1,291	2,773
45		4,438	7,474	4,390	6,572	2,097	7,045	1,647	1,113
46	4,438		19,629	9,181	2,466	6,995	2,995	3,724	9,091
47	7,474	19,629		3,693	16,190	4,579	16,032	6,719	6,927
48	4,390	9,181	3,693		5,239	3,505	5,197	1,327	5,873
49	6,572	2,466	16,190	5,239		7,237	3,752E-02	2,538	11,372
50	2,097	6,995	4,579	3,505	7,237		7,317	1,993	4,775
51	7,045	2,995	16,032	5,197	3,752E-02	7,317		2,708	11,963
52	1,647	3,724	6,719	1,327	2,538	1,993	2,708		4,107
53	1,113	9,091	6,927	5,873	11,372	4,775	11,963	4,107	
54	5,696	19,405	6,796	10,022	21,150	9,721	21,714	10,140	1,950
55	2,841	7,103	5,160	3,840	7,370	,126	7,450	2,328	6,043
56	2,573	6,756	5,789	,910	4,238	4,164	4,384	,897	3,387
57	1,030	3,258	8,927	3,002	4,118	3,672	4,637	,878	2,526
58	3,648	11,353	12,182	10,534	13,456	8,825	13,897	7,568	2,159
59	6,929	13,394	7,753	9,527	16,292	3,036	16,644	7,999	9,940
60	1,660	3,703	8,730	4,581	3,989	1,475	4,062	1,533	4,770

This is a dissimilarity matrix

Proximity Matrix

Case	Squared Euclidean Distance								
	45	46	47	48	49	50	51	52	53
61	3,271	,488	16,940	7,169	1,829	6,435	2,271	2,580	6,843
62	3,533	15,077	6,878	8,946	18,346	7,206	19,072	7,984	,978
63	5,318	14,354	11,154	9,841	14,462	10,485	14,755	8,351	3,021
64	11,401	24,404	17,645	18,720	29,774	19,716	31,091	17,776	6,116
65	14,708	23,153	4,401	3,416	14,407	10,735	13,899	8,862	15,433
66	16,526	27,234	5,750	6,413	17,315	13,248	16,496	11,739	16,118
67	16,000	36,376	4,705	14,479	34,640	15,239	34,761	19,025	11,179
68	15,366	35,425	9,482	20,833	39,343	15,218	39,901	22,091	11,128

This is a dissimilarity matrix

Proximity Matrix

Case	Squared Euclidean Distance								
	54	55	56	57	58	59	60	61	62
5	9,594	4,161	2,040	1,989	3,949	11,621	,674	1,694	8,170
6	2,529	9,323	10,739	8,087	5,043	9,705	9,688	14,041	1,005
11	4,157	8,100	1,795	1,576	2,775	14,299	5,307	4,803	3,441
12	5,626	5,056	,668	3,223	6,368	11,245	4,664	7,951	5,694
13	4,931	3,742	5,830	3,167	7,495	4,000	5,789	8,640	2,010
14	2,621	5,210	3,405	4,733	7,093	7,889	7,165	12,165	2,264
15	11,606	,673	2,692	1,952	9,706	4,587	1,383	3,879	8,652
16	12,588	4,218	1,143	1,903	7,716	12,063	1,695	2,031	10,954
17	7,248	1,217	4,275	3,741	10,214	2,289	4,465	9,415	4,791
18	7,759	13,180	17,686	13,178	15,966	8,549	18,256	22,848	4,406
19	9,855	,833	5,676	3,087	9,300	2,088	2,534	5,911	6,185
20	14,019	3,673	2,538	1,029	9,351	9,533	2,040	,948	10,777
21	6,637	4,185	3,067	1,971	2,276	10,012	1,185	2,665	5,035
22	5,133	9,189	7,134	5,960	12,487	8,921	13,010	15,229	3,130
23	11,776	3,047	3,035	3,209	5,778	10,249	,175	2,499	10,115
24	6,176	4,999	1,411	4,663	7,063	11,293	4,868	9,536	6,612
25	4,726	4,426	3,504	4,258	9,842	6,205	7,534	11,900	3,490
26	8,300	4,402	,225	2,411	7,149	11,365	3,388	5,565	7,794
27	10,807	10,765	5,121	1,859	9,136	15,193	8,828	4,307	7,599
28	5,775	9,218	1,648	2,430	7,540	14,709	8,524	7,911	5,087
29	12,611	4,627	6,523	2,889	6,558	9,053	2,026	1,805	8,919
30	7,934	4,631	3,057	3,454	2,513	12,044	,910	3,508	7,186
31	,915	14,284	6,483	7,488	3,201	19,562	11,959	14,002	2,069
32	6,731	3,044	7,564	4,769	10,161	2,080	6,461	10,694	3,377
33	19,384	7,557	4,951	4,138	10,043	16,767	2,742	,762	16,755
34	15,515	6,248	3,377	1,767	8,568	13,760	2,628	,140	12,541
35	6,486	4,927	,417	,898	3,802	11,775	2,455	2,950	5,519
36	,401	8,687	5,277	5,240	3,613	11,634	8,554	12,004	,255
37	2,923	6,325	6,181	7,118	9,527	7,138	9,816	16,067	2,349
38	2,915	4,823	6,379	6,753	3,487	8,037	4,607	11,356	2,616
39	3,898	2,665	5,324	5,500	6,702	4,292	4,763	11,445	2,728
40	3,016	11,822	4,810	5,874	8,597	15,208	12,783	14,402	3,042
41	6,680	7,906	10,056	7,963	14,917	5,427	13,416	17,610	3,848
42	8,100	6,503	1,019	1,321	3,617	14,491	2,686	2,087	7,157
43	12,938	7,496	1,018	3,931	11,378	15,804	6,205	6,751	12,455
44	6,545	4,708	,553	1,026	7,327	9,605	4,756	5,480	5,124
45	5,696	2,841	2,573	1,030	3,648	6,929	1,660	3,271	3,533
46	19,405	7,103	6,756	3,258	11,353	13,394	3,703	,488	15,077
47	6,796	5,160	5,789	8,927	12,182	7,753	8,730	16,940	6,878
48	10,022	3,840	,910	3,002	10,534	9,527	4,581	7,169	8,946
49	21,150	7,370	4,238	4,118	13,456	16,292	3,989	1,829	18,346
50	9,721	,126	4,164	3,672	8,825	3,036	1,475	6,435	7,206
51	21,714	7,450	4,384	4,637	13,897	16,644	4,062	2,271	19,072
52	10,140	2,328	,897	,878	7,568	7,999	1,533	2,580	7,984
53	1,950	6,043	3,387	2,526	2,159	9,940	4,770	6,843	,978
54		11,557	7,566	8,269	3,843	14,729	11,109	15,760	,771
55	11,557		4,979	4,167	10,915	2,337	2,037	6,955	8,541
56	7,566	4,979		1,428	6,136	11,867	3,475	4,383	6,799
57	8,269	4,167	1,428		6,281	9,038	3,001	2,188	5,737
58	3,843	10,915	6,136	6,281		18,144	5,923	8,051	4,347
59	14,729	2,337	11,867	9,038	18,144		8,002	14,434	10,208
60	11,109	2,037	3,475	3,001	5,923	8,002		2,781	9,011

This is a dissimilarity matrix

Proximity Matrix

Case	Squared Euclidean Distance								
	54	55	56	57	58	59	60	61	62
61	15,760	6,955	4,383	2,188	8,051	14,434	2,781		12,630
62	,771	8,541	6,799	5,737	4,347	10,208	9,011	12,630	
63	3,540	12,804	5,680	7,470	,579	21,192	7,636	10,149	5,142
64	4,278	21,508	14,656	12,260	10,338	22,450	21,389	21,306	3,658
65	17,201	10,910	6,942	12,564	21,927	16,730	14,277	20,026	17,660
66	15,989	14,450	8,475	16,363	17,919	23,615	14,557	22,406	18,870
67	5,476	16,684	15,695	19,363	16,353	16,966	21,356	32,082	7,383
68	6,337	16,432	21,113	20,906	16,658	13,082	21,800	32,815	6,216

This is a dissimilarity matrix

Proximity Matrix

Case	Squared Euclidean Distance					
	63	64	65	66	67	68
5	5,016	18,293	14,138	13,763	21,578	23,503
6	7,145	5,500	24,744	25,576	10,554	5,804
11	2,937	7,525	14,118	14,981	15,493	18,122
12	5,313	14,090	4,826	5,457	10,439	16,449
13	9,560	8,129	16,063	20,643	11,936	9,323
14	6,640	9,054	7,406	9,316	5,032	8,099
15	11,233	20,125	9,830	13,668	19,049	20,310
16	8,134	21,518	9,827	11,208	23,068	27,555
17	11,373	14,569	8,749	13,157	10,364	10,810
18	18,729	6,839	28,428	34,856	11,936	5,278
19	11,981	16,611	15,330	19,733	17,445	14,792
20	11,018	20,254	13,567	17,571	26,180	27,901
21	3,875	13,682	16,936	16,673	18,700	18,328
22	12,796	5,554	12,679	19,133	8,573	9,692
23	7,068	22,533	13,735	13,290	22,545	24,254
24	5,805	16,375	4,168	3,973	9,576	15,954
25	9,659	10,399	6,414	10,459	6,689	9,721
26	6,437	17,143	5,213	6,319	14,765	20,868
27	10,696	9,353	20,367	26,100	25,608	26,104
28	6,704	8,336	9,090	12,335	13,751	19,159
29	9,841	18,156	23,375	25,714	27,479	24,026
30	3,486	17,778	15,324	13,216	19,105	20,463
31	2,353	3,715	17,784	16,253	9,144	11,841
32	12,538	11,004	16,133	21,432	11,891	8,565
33	11,655	28,080	18,715	19,782	35,053	37,683
34	10,268	21,465	17,170	19,908	30,554	32,394
35	3,992	12,933	10,501	11,302	16,739	20,281
36	3,738	4,039	15,110	15,566	6,797	7,457
37	9,294	8,849	9,177	11,869	3,398	5,275
38	4,413	12,157	15,521	13,784	8,222	7,341
39	7,591	12,390	11,162	12,412	6,843	6,637
40	7,405	4,699	10,690	13,618	7,692	12,254
41	16,162	8,103	15,050	22,274	8,445	7,029
42	3,925	14,420	13,039	13,179	20,499	24,063
43	9,992	21,498	4,438	6,511	19,705	28,429
44	7,191	11,468	7,152	10,685	13,755	18,044
45	5,318	11,401	14,708	16,526	16,000	15,366
46	14,354	24,404	23,153	27,234	36,376	35,425
47	11,154	17,645	4,401	5,750	4,705	9,482
48	9,841	18,720	3,416	6,413	14,479	20,833
49	14,462	29,774	14,407	17,315	34,640	39,343
50	10,485	19,716	10,735	13,248	15,239	15,218
51	14,755	31,091	13,899	16,496	34,761	39,901
52	8,351	17,776	8,862	11,739	19,025	22,091
53	3,021	6,116	15,433	16,118	11,179	11,128
54	3,540	4,278	17,201	15,989	5,476	6,337
55	12,804	21,508	10,910	14,450	16,684	16,432
56	5,680	14,656	6,942	8,475	15,695	21,113
57	7,470	12,260	12,564	16,363	19,363	20,906
58	,579	10,338	21,927	17,919	16,353	16,658
59	21,192	22,450	16,730	23,615	16,966	13,082
60	7,636	21,389	14,277	14,557	21,356	21,800

This is a dissimilarity matrix

Proximity Matrix

Case	Squared Euclidean Distance					
	63	64	65	66	67	68
61	10,149	21,306	20,026	22,406	32,082	32,815
62	5,142	3,658	17,660	18,870	7,383	6,216
63		10,786	19,055	14,125	14,461	17,420
64	10,786		29,173	32,004	13,615	12,165
65	19,055	29,173		3,042	14,135	25,683
66	14,125	32,004	3,042		13,665	26,448
67	14,461	13,615	14,135	13,665		3,631
68	17,420	12,165	25,683	26,448	3,631	

This is a dissimilarity matrix

ward Linkage

Agglomeration Schedule

Stage	Cluster Combined		Coefficients	Stage Cluster First Appears		Next Stage
	Cluster 1	Cluster 2		Cluster 1	Cluster 2	
1	49	51	1,876E-02	0	0	26
2	50	55	8,154E-02	0	0	20
3	34	61	,152	0	0	17
4	23	60	,239	0	0	24
5	12	24	,343	0	0	33
6	26	56	,455	0	0	19
7	36	62	,583	0	0	16
8	35	42	,710	0	0	29
9	13	32	,896	0	0	41
10	5	30	1,108	0	0	24
11	14	25	1,320	0	0	15
12	21	45	1,571	0	0	32
13	16	52	1,837	0	0	22
14	58	63	2,127	0	0	50
15	14	37	2,450	11	0	34
16	36	54	2,798	7	0	30
17	34	46	3,187	3	0	42
18	28	44	3,596	0	0	35
19	26	48	4,015	6	0	27
20	15	50	4,453	0	2	28
21	22	41	4,914	0	0	48
22	16	20	5,389	13	0	36
23	38	39	5,879	0	0	46
24	5	23	6,397	10	4	40
25	11	53	6,937	0	0	43
26	33	49	7,480	0	1	42
27	26	43	8,027	19	0	33
28	15	19	8,652	20	0	31
29	35	57	9,350	8	0	36
30	31	36	10,253	0	16	45
31	15	17	11,158	28	0	47

**Agglomeration Schedule**

Stage	Cluster Combined		Coefficients	Stage Cluster First Appears		Next Stage
	Cluster 1	Cluster 2		Cluster 1	Cluster 2	
32	21	29	12,164	12	0	40
33	12	26	13,303	5	27	51
34	14	47	14,456	15	0	46
35	28	40	15,805	18	0	43
36	16	35	17,189	22	29	49
37	65	66	18,710	0	0	51
38	6	18	20,445	0	0	48
39	67	68	22,261	0	0	52
40	5	21	24,201	24	32	49
41	13	59	26,166	9	0	47
42	33	34	28,164	26	17	53
43	11	28	30,338	25	35	44
44	11	27	33,144	43	0	55
45	31	64	36,006	30	0	50
46	14	38	38,949	34	23	52
47	13	15	42,023	41	31	56
48	6	22	45,661	38	21	54
49	5	16	49,469	40	36	53
50	31	58	55,322	45	14	55
51	12	65	61,870	33	37	57
52	14	67	69,408	46	39	54
53	5	33	77,362	49	42	57
54	6	14	85,870	48	52	56
55	11	31	94,596	44	50	58
56	6	13	112,119	54	47	58
57	5	12	140,868	53	51	59
58	6	11	169,813	56	55	59
59	5	6	237,252	57	58	0

Vertical Icicle

Number of clusters	Case															
	63		58		64		54		62		36		31		27	
1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
11	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
12	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
13	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
14	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
15	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
16	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
17	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
18	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
19	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
20	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
21	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
22	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
23	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
24	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
25	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
26	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
27	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
28	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
29	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
30	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
31	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
32	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
33	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
34	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
35	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
36	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
37	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
38	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
39	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
40	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
41	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
42	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
43	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
44	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
45	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
46	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
47	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
48	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
49	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
50	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
51	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Vertical Icicle

Number of clusters	Case														
	63		58		64		54		62		36		31		27
52	X		X		X		X		X	X	X		X		X
53	X		X		X		X		X	X	X		X		X
54	X		X		X		X		X		X		X		X
55	X		X		X		X		X		X		X		X
56	X		X		X		X		X		X		X		X
57	X		X		X		X		X		X		X		X
58	X		X		X		X		X		X		X		X
59	X		X		X		X		X		X		X		X

Vertical Icicle

Number of clusters	Case															
	40		44		28		53		11		17		19		55	
1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
11	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
12	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
13	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
14	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
15	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
16	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
17	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
18	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
19	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
20	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
21	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
22	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
23	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
24	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
25	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
26	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
27	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
28	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
29	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
30	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
31	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
32	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
33	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
34	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
35	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
36	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
37	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
38	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
39	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
40	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
41	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
42	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
43	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
44	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
45	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
46	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
47	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
48	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
49	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
50	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
51	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Vertical Icicle

Number of clusters	Case																
	40		44		28		53		11		17		19		55		
2	X		X		X		X		X		X		X		X		X
3	X		X		X		X		X		X		X		X		X
4	X		X		X		X		X		X		X		X		X
5	X		X		X		X		X		X		X		X		X
6	X		X		X		X		X		X		X		X		X
7	X		X		X		X		X		X		X		X		X
8	X		X		X		X		X		X		X		X		X
9	X		X		X		X		X		X		X		X		X

Vertical Icicle

Number of clusters	Case															
	50		15		50		32		13		68		67		39	
0	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
11	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
12	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
13	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
14	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
15	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
16	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
17	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
18	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
19	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
20	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
21	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
22	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
23	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
24	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
25	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
26	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
27	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
28	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
29	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
30	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
31	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
32	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
33	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
34	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
35	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
36	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
37	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
38	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
39	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
40	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
41	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
42	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
43	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
44	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
45	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
46	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
47	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
48	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
49	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
50	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
51	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Vertical Icicle

Number of clusters	Case														
	50		15		59		32		13		68		67		39
2	X		X		X		X		X		X		X		X
3	X		X		X		X		X		X		X		X
4	X		X		X		X		X		X		X		X
5	X		X		X		X		X		X		X		X
6	X		X		X		X		X		X		X		X
7	X		X		X		X		X		X		X		X
8	X		X		X		X		X		X		X		X
9	X		X		X		X		X		X		X		X

Vertical Icicle

Number of clusters	Case															
	38		47		37		25		14		41		22		18	
0	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
11	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
12	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
13	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
14	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
15	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
16	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
17	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
18	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
19	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
20	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
21	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
22	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
23	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
24	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
25	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
26	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
27	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
28	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
29	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
30	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
31	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
32	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
33	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
34	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
35	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
36	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
37	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
38	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
39	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
40	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
41	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
42	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
43	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
44	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
45	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
46	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
47	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
48	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
49	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
50	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
51	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Vertical Icicle

Number of clusters	Case															
	38		47		37		25		14		41		22		18	
2	X		X		X		X		X		X		X		X	
3	X		X		X		X		X		X		X		X	
4	X		X		X		X		X		X		X		X	
5	X		X		X		X		X		X		X		X	
6	X		X		X		X		X		X		X		X	
7	X		X		X		X		X		X		X		X	
8	X		X		X		X		X		X		X		X	
9	X		X		X		X		X		X		X		X	

Vertical Icicle

Number of clusters	Case															
	6		66		65		43		48		56		26		24	
0	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
11	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
12	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
13	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
14	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
15	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
16	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
17	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
18	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
19	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
20	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
21	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
22	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
23	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
24	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
25	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
26	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
27	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
28	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
29	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
30	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
31	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
32	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
33	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
34	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
35	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
36	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
37	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
38	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
39	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
40	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
41	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
42	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
43	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
44	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
45	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
46	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
47	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
48	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
49	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
50	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
51	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Vertical Icicle

Number of clusters	Case															
	6		66		65		43		48		56		26		24	
2	X		X		X		X		X		X	X	X		X	X
3	X		X		X		X		X		X	X	X		X	X
4	X		X		X		X		X		X	X	X		X	X
5	X		X		X		X		X		X		X		X	X
6	X		X		X		X		X		X		X		X	X
7	X		X		X		X		X		X		X		X	X
8	X		X		X		X		X		X		X		X	X
9	X		X		X		X		X		X		X		X	X

Vertical Icicle

Number of clusters	Case															
	12		46		61		34		51		49		33		57	
0	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
11	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
12	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
13	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
14	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
15	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
16	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
17	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
18	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
19	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
20	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
21	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
22	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
23	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
24	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
25	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
26	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
27	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
28	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
29	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
30	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
31	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
32	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
33	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
34	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
35	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
36	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
37	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
38	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
39	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
40	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
41	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
42	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
43	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
44	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
45	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
46	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
47	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
48	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
49	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
50	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
51	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Vertical Icicle

Number of clusters	Case														
	12		46		61		34		51		49		33		57
2	X		X		X	X	X		X	X	X		X		X
3	X		X		X	X	X		X	X	X		X		X
4	X		X		X	X	X		X	X	X		X		X
5	X		X		X	X	X		X	X	X		X		X
6	X		X		X	X	X		X	X	X		X		X
7	X		X		X	X	X		X	X	X		X		X
8	X		X		X		X		X	X	X		X		X
9	X		X		X		X		X	X	X		X		X

Vertical Icicle

Number of clusters	Case															
	42		35		20		52		16		29		45		21	
0	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
11	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
12	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
13	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
14	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
15	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
16	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
17	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
18	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
19	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
20	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
21	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
22	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
23	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
24	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
25	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
26	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
27	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
28	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
29	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
30	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
31	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
32	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
33	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
34	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
35	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
36	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
37	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
38	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
39	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
40	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
41	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
42	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
43	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
44	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
45	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
46	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
47	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
48	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
49	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
50	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
51	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Vertical Icicle

Number of clusters	Case														
	42		35		20		52		16		29		45		21
2	X	X	X		X		X		X		X		X		X
3	X		X		X		X		X		X		X		X
4	X		X		X		X		X		X		X		X
5	X		X		X		X		X		X		X		X
6	X		X		X		X		X		X		X		X
7	X		X		X		X		X		X		X		X
8	X		X		X		X		X		X		X		X
9	X		X		X		X		X		X		X		X

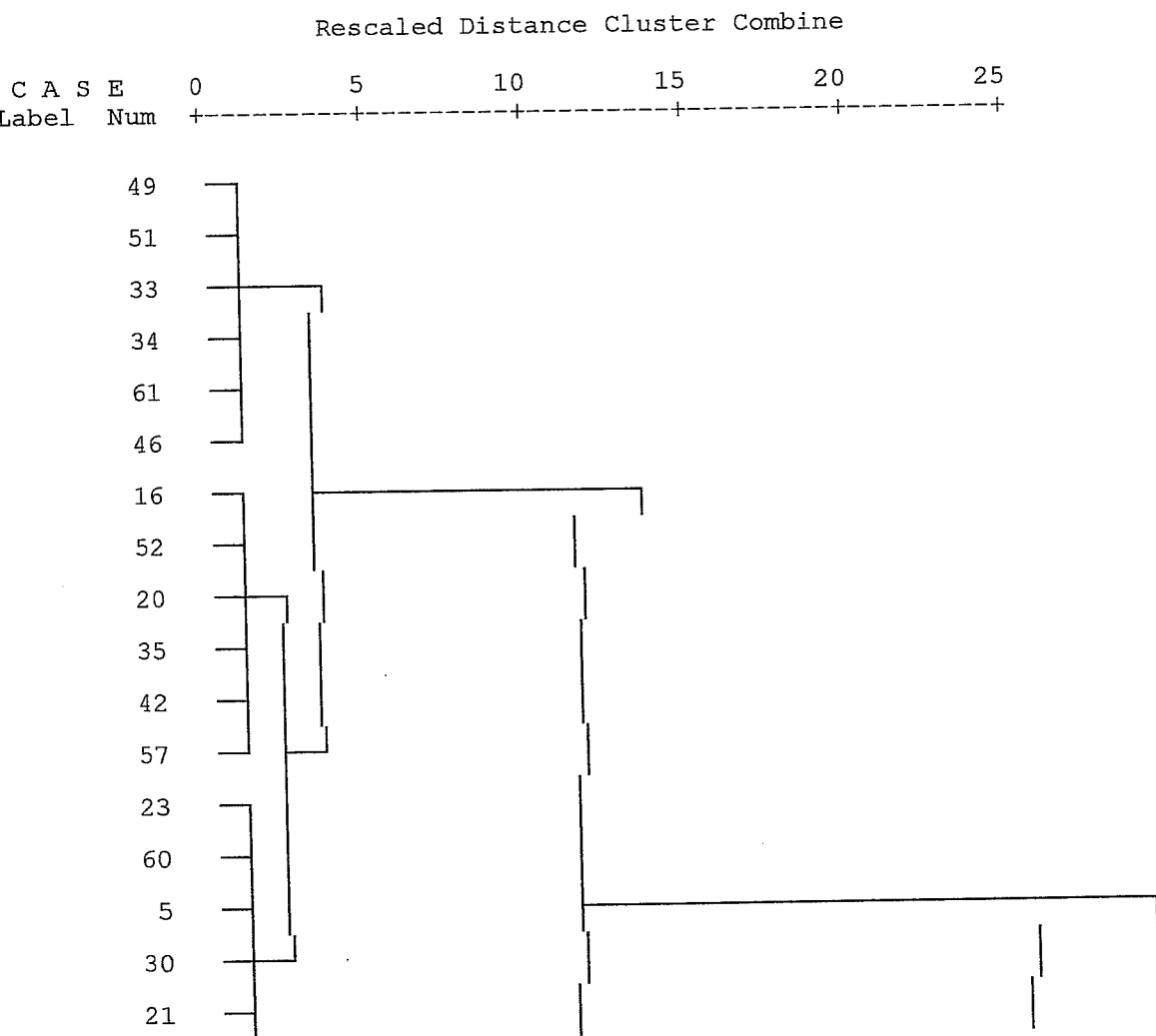


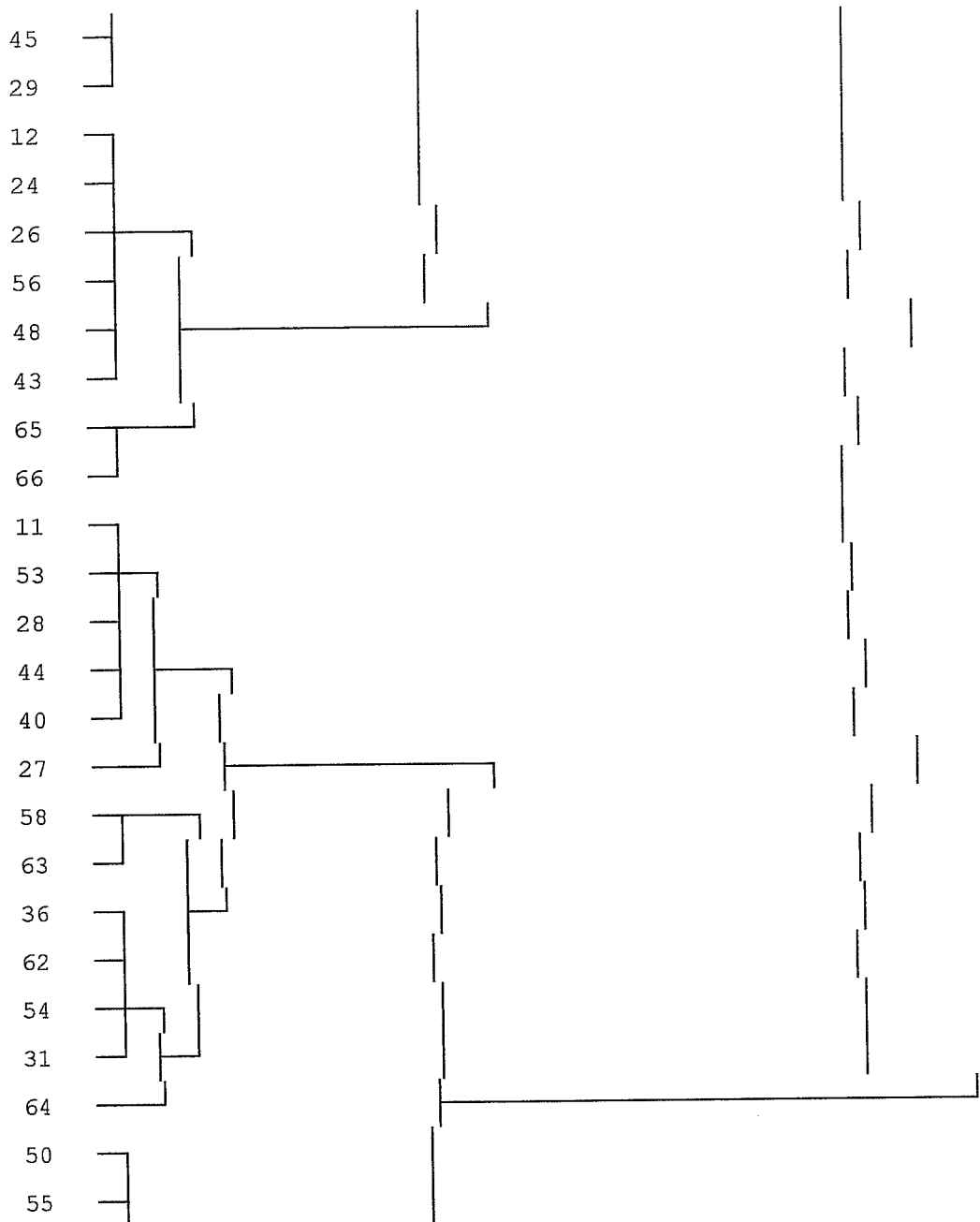
Number of clusters	Case					
	60		23		30	5
2	X	X	X		X	X
3	X	X	X		X	X
4	X	X	X		X	X
5	X	X	X		X	X
6	X	X	X		X	X
7	X		X		X	X
8	X		X		X	X
9	X		X		X	X

ndrogram

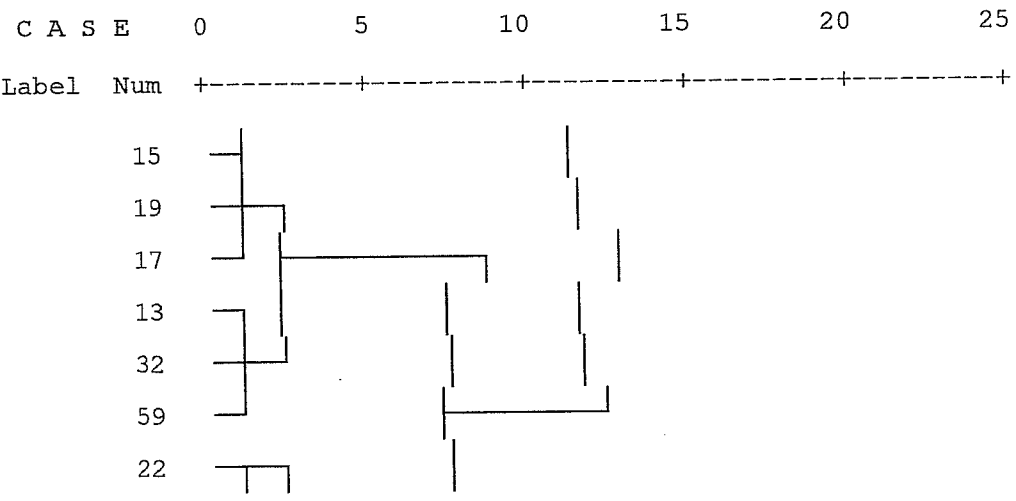
\*\*\*\*\* H I E R A R C H I C A L C L U S T E R A N A L Y S I S \*\*\*\*\*

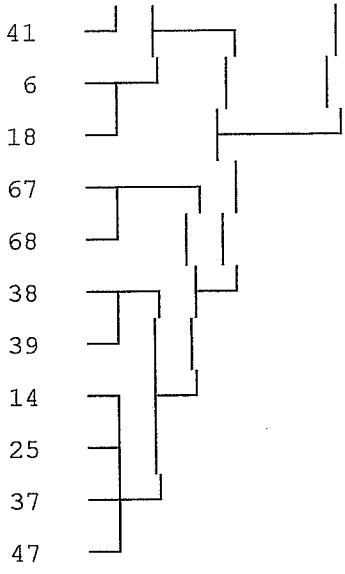
ndrogram using Ward Method





\*\*\*\*\* H I E R A R C H I C A L C L U S T E R A N A L Y S I S \*\*\*\*\*





# Quick Cluster

## Initial Cluster Centers

	Cluster			
	1	2	3	4
ZMBIEX	-1,02616	,78471	1,99196	-1,47888
ZMBIPE	,09699	-2,13094	-1,38830	,65397
ZMPICY	-,57857	2,23841	,98642	-,73507
ZCROCHIC	2,84031	-,65960	2,23163	-1,91500

## Iteration History<sup>a</sup>

Iteration	Change in Cluster Centers			
	1	2	3	4
1	1,735	1,668	1,817	1,601
2	8,743E-02	,113	,284	,120
3	,000	,253	,277	9,262E-02
4	,000	,324	,163	,000
5	,000	,327	,127	6,899E-02
6	,128	,137	,000	,000
7	,000	,122	9,602E-02	,000
8	,000	,000	,000	,000

a. Convergence achieved due to no or small distance change. The maximum distance by which any center has changed is ,000. The current iteration is 8. The minimum distance between initial centers is 3,455.

## Cluster Membership

Case Number	Cluster	Distance
1	,	,
2	,	,
3	,	,
4	,	,
5	4	,664
6	3	1,383
7	,	,
8	,	,
9	,	,
10	,	,
11	4	1,691
12	1	,470
13	2	,739
14	3	1,300
15	4	1,129
16	4	,819
17	2	,876
18	2	1,994
19	2	1,479
20	4	,696
21	4	1,038
22	2	1,444
23	4	,937
24	1	,601
25	2	1,143

**Cluster Membership**

Case Number	Cluster	Distance
26	1	,636
27	4	2,111
28	1	1,604
29	4	1,345
30	4	1,242
31	3	1,129
32	2	,611
33	4	1,327
34	4	,890
35	4	,964
36	3	,271
37	2	1,221
38	3	1,451
39	2	1,130
40	3	1,615
41	2	1,079
42	4	,986
43	1	1,071
44	1	1,124
45	4	1,047
46	4	1,444
47	1	1,686
48	1	,617
49	4	1,524
50	4	1,626
51	4	1,614
52	4	,701
53	3	1,015
54	3	,468
55	4	1,786
56	1	,941
57	4	,907
58	3	1,886
59	2	1,728
60	4	,953
61	4	1,035
62	3	,549
63	3	1,911
64	3	2,148
65	1	1,779
66	1	2,155
67	3	2,450
68	3	2,547

**Final Cluster Centers**

	Cluster			
	1	2	3	4
ZMBIEX	-,34022	-,02469	1,43145	-,64261
ZMBIPE	,45143	-1,33766	-,22129	,46831
ZMPICY	-,33671	,77301	,86345	-,68290
ZCROCHIC	1,25636	,07704	,15560	-,75312

**Distances between Final Cluster Centers**

Cluster	1	2	3	4
1		2,434	2,499	2,061
2	2,434		1,839	2,540
3	2,499	1,839		2,827
4	2,061	2,540	2,827	

**ANOVA**

	Cluster		Error		F	Sig.
	Mean Square	df	Mean Square	df		
ZMBIEX	13,290	3	,336	56	39,563	,000
ZMPIPE	9,277	3	,542	56	17,127	,000
ZMPICY	9,815	3	,560	56	17,520	,000
ZCROCHIC	10,451	3	,504	56	20,730	,000

The F tests should be used only for descriptive purposes because the clusters have been chosen to maximize the differences among cases in different clusters. The observed significance levels are not corrected for this and thus cannot be interpreted as tests of the hypothesis that the cluster means are equal.

**Number of Cases in each Cluster**

Cluster	1	11,000
	2	11,000
	3	14,000
	4	24,000
Valid		60,000
Missing		8,000

## Group Statistics

	burnout2	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Agencia	Tem Burnout (Exaus e Desper Alta, Reali B	10	,70	,483	,153
	Oposto Burnout (Exaus e Despe baixa e Realiz alta)	6	,67	,516	,211
Ano de Nascimento	Tem Burnout (Exaus e Desper Alta, Reali B	10	1966,70	8,070	2,552
	Oposto Burnout (Exaus e Despe baixa e Realiz alta)	6	1969,33	9,688	3,955
Sexo	Tem Burnout (Exaus e Desper Alta, Reali B	10	,80	,422	,133
	Oposto Burnout (Exaus e Despe baixa e Realiz alta)	6	,83	,408	,167
Estado Civil	Tem Burnout (Exaus e Desper Alta, Reali B	10	1,20	,632	,200
	Oposto Burnout (Exaus e Despe baixa e Realiz alta)	6	,50	,837	,342
Nº de Filhos	Tem Burnout (Exaus e Desper Alta, Reali B	10	,40	,699	,221
	Oposto Burnout (Exaus e Despe baixa e Realiz alta)	6	,33	,816	,333
Actividade Presentemente exercida	Tem Burnout (Exaus e Desper Alta, Reali B	10	1,30	1,767	,559
	Oposto Burnout (Exaus e Despe baixa e Realiz alta)	6	1,67	2,251	,919
Exerce funções de chefia	Tem Burnout (Exaus e Desper Alta, Reali B	10	,40	,516	,163
	Oposto Burnout (Exaus e Despe baixa e Realiz alta)	6	,00	,000	,000
Nº de subordinados	Tem Burnout (Exaus e Desper Alta, Reali B	4	2,50	1,291	,645
	Oposto Burnout (Exaus e Despe baixa e Realiz alta)	0 <sup>a</sup>	.	.	.
Há quanto tempo exerce uma actividade profissional	Tem Burnout (Exaus e Desper Alta, Reali B	10	13,90	6,707	2,121
	Oposto Burnout (Exaus e Despe baixa e Realiz alta)	5	12,00	12,510	5,595
Há quanto tempo está na função actual	Tem Burnout (Exaus e Desper Alta, Reali B	10	7,60	5,816	1,839
	Oposto Burnout (Exaus e Despe baixa e Realiz alta)	5	2,60	2,302	1,030

Group Statistics

burnout2		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Se pudesse gostaria de mudar de função	Tem Burnout (Exaus e Desper Alta, Reali B	10	,50	,527	,167
	Oposto Burnout (Exaus e Despe baixa e Realiz alta)	5	,60	,548	,245
Se pudesse gostaria de mudar de emprego	Tem Burnout (Exaus e Desper Alta, Reali B	10	,40	,516	,163
	Oposto Burnout (Exaus e Despe baixa e Realiz alta)	5	,80	,447	,200
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo dores de cabeça	Tem Burnout (Exaus e Desper Alta, Reali B	10	1,80	,789	,249
	Oposto Burnout (Exaus e Despe baixa e Realiz alta)	6	1,33	,816	,333
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo insónias	Tem Burnout (Exaus e Desper Alta, Reali B	10	2,30	1,252	,396
	Oposto Burnout (Exaus e Despe baixa e Realiz alta)	6	,67	,816	,333
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo perda ou excesso de apetite	Tem Burnout (Exaus e Desper Alta, Reali B	9	1,67	1,225	,408
	Oposto Burnout (Exaus e Despe baixa e Realiz alta)	6	,50	,837	,342
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo picadas no coração ou taquicárdia	Tem Burnout (Exaus e Desper Alta, Reali B	10	1,20	,789	,249
	Oposto Burnout (Exaus e Despe baixa e Realiz alta)	6	,17	,408	,167
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo tonturas, vertigens	Tem Burnout (Exaus e Desper Alta, Reali B	10	1,20	1,033	,327
	Oposto Burnout (Exaus e Despe baixa e Realiz alta)	6	,33	,516	,211
Tem sentido ultimamente problemas de saude de qualquer outro tipo	Tem Burnout (Exaus e Desper Alta, Reali B	10	1,20	1,619	,512
	Oposto Burnout (Exaus e Despe baixa e Realiz alta)	6	,00	,000	,000
Rendimento Médio mensal (pessoal)	Tem Burnout (Exaus e Desper Alta, Reali B	10	1,20	,632	,200
	Oposto Burnout (Exaus e Despe baixa e Realiz alta)	5	,40	,548	,245
idade	Tem Burnout (Exaus e Desper Alta, Reali B	10	37,3000	8,06983	2,55191
	Oposto Burnout (Exaus e Despe baixa e Realiz alta)	6	34,6667	9,68848	3,95531

Group Statistics

	burnout2	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
narcisis	Tem Burnout (Exaus e Desper Alta, Reali B	10	155,7000	31,55612	9,97892
	Oposto Burnout (Exaus e Despe baixa e Realiz alta)	5	113,2000	15,27089	6,82935
idade2	Tem Burnout (Exaus e Desper Alta, Reali B	10	3,6000	1,50555	,47610
	Oposto Burnout (Exaus e Despe baixa e Realiz alta)	6	3,1667	1,94079	,79232

a. t cannot be computed because at least one of the groups is empty.

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
Agencia	Equal variances assumed Equal variances not assumed	,065	,803
Ano de Nascimento	Equal variances assumed Equal variances not assumed	,002	,966
Sexo	Equal variances assumed Equal variances not assumed	,099	,758
Estado Civil	Equal variances assumed Equal variances not assumed	,859	,370
Nº de Filhos	Equal variances assumed Equal variances not assumed	,000	,985
Actividade Presentemente exercida	Equal variances assumed Equal variances not assumed	1,244	,283
Exerce funções de chefia	Equal variances assumed Equal variances not assumed	126,000	,000
Há quanto tempo exerce uma actividade profissional	Equal variances assumed Equal variances not assumed	1,048	,325
Há quanto tempo está na função actual	Equal variances assumed Equal variances not assumed	1,378	,262
Se pudesse gostaria de mudar de função	Equal variances assumed Equal variances not assumed	,361	,558
Se pudesse gostaria de mudar de emprego	Equal variances assumed Equal variances not assumed	2,889	,113
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo dores de cabeça	Equal variances assumed Equal variances not assumed	,317	,582

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo insónias	Equal variances assumed Equal variances not assumed	,814	,382
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo perda ou excesso de apetite	Equal variances assumed Equal variances not assumed	,916	,356
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo picadas no coração ou taquicárdia	Equal variances assumed Equal variances not assumed	3,675	,076
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo tonturas, vertigens	Equal variances assumed Equal variances not assumed	3,051	,103
Tem sentido ultimamente problemas de saude de qualquer outro tipo	Equal variances assumed Equal variances not assumed	38,011	,000
Rendimento Médio mensal (pessoal)	Equal variances assumed Equal variances not assumed	,000	1,000
idade	Equal variances assumed Equal variances not assumed	,002	,966
narcisis	Equal variances assumed Equal variances not assumed	2,358	,149
idade2	Equal variances assumed Equal variances not assumed	,077	,785

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Agencia	Equal variances assumed	,130	14	,898	,033
	Equal variances not assumed	,128	10,084	,901	,033
Ano de Nascimento	Equal variances assumed	-,587	14	,566	-2,633
	Equal variances not assumed	-,559	9,148	,589	-2,633
Sexo	Equal variances assumed	-,155	14	,879	-,033
	Equal variances not assumed	-,156	10,955	,879	-,033
Estado Civil	Equal variances assumed	1,903	14	,078	,700
	Equal variances not assumed	1,769	8,464	,113	,700
Nº de Filhos	Equal variances assumed	,174	14	,865	,067
	Equal variances not assumed	,167	9,361	,871	,067
Actividade Presentemente exercida	Equal variances assumed	-,363	14	,722	-,367
	Equal variances not assumed	-,341	8,719	,741	-,367
Exerce funções de chefia	Equal variances assumed	1,871	14	,082	,400
	Equal variances not assumed	2,449	9,000	,037	,400
Há quanto tempo exerce uma actividade profissional	Equal variances assumed	,390	13	,703	1,900
	Equal variances not assumed	,318	5,185	,763	1,900
Há quanto tempo está na função actual	Equal variances assumed	1,824	13	,091	5,000
	Equal variances not assumed	2,372	12,715	,034	5,000
Se pudesse gostaria de mudar de função	Equal variances assumed	-,342	13	,738	-,100
	Equal variances not assumed	-,338	7,816	,745	-,100
Se pudesse gostaria de mudar de emprego	Equal variances assumed	-1,472	13	,165	-,400
	Equal variances not assumed	-1,549	9,278	,155	-,400
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo dores de cabeça	Equal variances assumed	1,131	14	,277	,467
	Equal variances not assumed	1,121	10,363	,288	,467

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo insónias	Equal variances assumed	2,834	14	,013	1,633
	Equal variances not assumed	3,156	13,799	,007	1,633
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo perda ou excesso de apetite	Equal variances assumed	2,027	13	,064	1,167
	Equal variances not assumed	2,192	12,960	,047	1,167
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo picadas no coração ou taquicardia	Equal variances assumed	2,952	14	,011	1,033
	Equal variances not assumed	3,444	13,858	,004	1,033
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo tonturas, vertigens	Equal variances assumed	1,899	14	,078	,867
	Equal variances not assumed	2,229	13,762	,043	,867
Tem sentido ultimamente problemas de saude de qualquer outro tipo	Equal variances assumed	1,790	14	,095	1,200
	Equal variances not assumed	2,343	9,000	,044	1,200
Rendimento Médio mensal (pessoal)	Equal variances assumed	2,404	13	,032	,800
	Equal variances not assumed	2,530	9,278	,032	,800
idade	Equal variances assumed	,587	14	,566	2,63333
	Equal variances not assumed	,559	9,148	,589	2,63333
narcisis	Equal variances assumed	2,813	13	,015	42,50000
	Equal variances not assumed	3,515	12,992	,004	42,50000
idade2	Equal variances assumed	,501	14	,624	,43333
	Equal variances not assumed	,469	8,637	,651	,43333

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
Agencia	Equal variances assumed	,256	-,515	,582
	Equal variances not assumed	,260	-,546	,613
Ano de Nascimento	Equal variances assumed	4,484	-12,250	6,983
	Equal variances not assumed	4,707	-13,255	7,989
Sexo	Equal variances assumed	,215	-,495	,428
	Equal variances not assumed	,213	-,503	,437
Estado Civil	Equal variances assumed	,368	-,089	1,489
	Equal variances not assumed	,396	-,204	1,604
Nº de Filhos	Equal variances assumed	,384	-,757	,890
	Equal variances not assumed	,400	-,833	,966
Actividade Presentemente exercida	Equal variances assumed	1,009	-2,530	1,797
	Equal variances not assumed	1,075	-2,812	2,078
Exerce funções de chefia	Equal variances assumed	,214	-,059	,859
	Equal variances not assumed	,163	,031	,769
Há quanto tempo exerce uma actividade profissional	Equal variances assumed	4,877	-8,637	12,437
	Equal variances not assumed	5,983	-13,317	17,117
Há quanto tempo está na função actual	Equal variances assumed	2,741	-,922	10,922
	Equal variances not assumed	2,108	,436	9,564
Se pudesse gostaria de mudar de função	Equal variances assumed	,292	-,731	,531
	Equal variances not assumed	,296	-,786	,586
Se pudesse gostaria de mudar de emprego	Equal variances assumed	,272	-,987	,187
	Equal variances not assumed	,258	-,981	,181
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo dores de cabeça	Equal variances assumed	,413	-,418	1,351
	Equal variances not assumed	,416	-,457	1,390

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo insónias	Equal variances assumed	,576	,397	2,869
	Equal variances not assumed	,517	,522	2,745
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo perda ou excesso de apetite	Equal variances assumed	,575	-,077	2,410
	Equal variances not assumed	,532	,016	2,317
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo picadas no coração ou taquicárdia	Equal variances assumed	,350	,283	1,784
	Equal variances not assumed	,300	,389	1,677
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo tonturas, vertigens	Equal variances assumed	,456	-,112	1,845
	Equal variances not assumed	,389	,032	1,702
Tem sentido ultimamente problemas de saude de qualquer outro tipo	Equal variances assumed	,670	-,238	2,638
	Equal variances not assumed	,512	,042	2,358
Rendimento Médio mensal (pessoal)	Equal variances assumed	,333	,081	1,519
	Equal variances not assumed	,316	,088	1,512
idade	Equal variances assumed	4,48369	-6,98323	12,24990
	Equal variances not assumed	4,70709	-7,98857	13,25524
narcisis	Equal variances assumed	15,11105	9,85456	75,14544
	Equal variances not assumed	12,09210	16,37502	68,62498
idade2	Equal variances assumed	,86447	-1,42076	2,28743
	Equal variances not assumed	,92436	-1,67119	2,53786

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
Idade	Equal variances assumed	,065	,803
	Equal variances not assumed		
Ano de Nascimento	Equal variances assumed	,002	,966
	Equal variances not assumed		
Sexo	Equal variances assumed	,099	,758
	Equal variances not assumed		
Estado Civil	Equal variances assumed	,859	,370
	Equal variances not assumed		
Nº de Filhos	Equal variances assumed	,000	,985
	Equal variances not assumed		
Actividade Presentemente exercida	Equal variances assumed	1,244	,283
	Equal variances not assumed		
Exerce funções de chefia	Equal variances assumed	126,000	,000
	Equal variances not assumed		
Há quanto tempo exerce uma actividade profissional	Equal variances assumed	1,048	,325
	Equal variances not assumed		
Há quanto tempo está na função actual	Equal variances assumed	1,378	,262
	Equal variances not assumed		
Se pudesse gostaria de mudar de função	Equal variances assumed	,361	,558
	Equal variances not assumed		
Se pudesse gostaria de mudar de emprego	Equal variances assumed	2,889	,113
	Equal variances not assumed		
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo dores de cabeça	Equal variances assumed	,317	,582
	Equal variances not assumed		

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo insónias	Equal variances assumed Equal variances not assumed	,814	,382
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo perda ou excesso de appetite	Equal variances assumed Equal variances not assumed	,916	,356
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo picadas no coração ou taquicárdia	Equal variances assumed Equal variances not assumed	3,675	,076
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo tonturas, vertigens	Equal variances assumed Equal variances not assumed	3,051	,103
Tem sentido ultimamente problemas de saude de qualquer outro tipo	Equal variances assumed Equal variances not assumed	38,011	,000
Rendimento Médio mensal (pessoal)	Equal variances assumed Equal variances not assumed	,000	1,000
idade	Equal variances assumed Equal variances not assumed	,002	,966
narcisis	Equal variances assumed Equal variances not assumed	2,358	,149
idade2	Equal variances assumed Equal variances not assumed	,077	,785

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Especialização	Equal variances assumed	,130	14	,898	,033
	Equal variances not assumed	,128	10,084	,901	,033
Ano de Nascimento	Equal variances assumed	-,587	14	,566	-2,633
	Equal variances not assumed	-,559	9,148	,589	-2,633
Sexo	Equal variances assumed	-,155	14	,879	-,033
	Equal variances not assumed	-,156	10,955	,879	-,033
Estado Civil	Equal variances assumed	1,903	14	,078	,700
	Equal variances not assumed	1,769	8,464	,113	,700
Nº de Filhos	Equal variances assumed	,174	14	,865	,067
	Equal variances not assumed	,167	9,361	,871	,067
Actividade Presentemente exercida	Equal variances assumed	-,363	14	,722	-,367
	Equal variances not assumed	-,341	8,719	,741	-,367
Exerce funções de chefia	Equal variances assumed	1,871	14	,082	,400
	Equal variances not assumed	2,449	9,000	,037	,400
Há quanto tempo exerce uma actividade profissional	Equal variances assumed	,390	13	,703	1,900
	Equal variances not assumed	,318	5,185	,763	1,900
Há quanto tempo está na função actual	Equal variances assumed	1,824	13	,091	5,000
	Equal variances not assumed	2,372	12,715	,034	5,000
Se pudesse gostaria de mudar de função	Equal variances assumed	-,342	13	,738	-,100
	Equal variances not assumed	-,338	7,816	,745	-,100
Se pudesse gostaria de mudar de emprego	Equal variances assumed	-1,472	13	,165	-,400
	Equal variances not assumed	-1,549	9,278	,155	-,400
Tem sentido ultimamente problemas de saúde do tipo dores de cabeça	Equal variances assumed	1,131	14	,277	,467
	Equal variances not assumed	1,121	10,363	,288	,467

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo insónias	Equal variances assumed	2,834	14	,013	1,633
	Equal variances not assumed	3,156	13,799	,007	1,633
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo perda ou excesso de appetite	Equal variances assumed	2,027	13	,064	1,167
	Equal variances not assumed	2,192	12,960	,047	1,167
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo picadas no coração ou taquicárdia	Equal variances assumed	2,952	14	,011	1,033
	Equal variances not assumed	3,444	13,858	,004	1,033
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo tonturas, vertigens	Equal variances assumed	1,899	14	,078	,867
	Equal variances not assumed	2,229	13,762	,043	,867
Tem sentido ultimamente problemas de saude de qualquer outro tipo	Equal variances assumed	1,790	14	,095	1,200
	Equal variances not assumed	2,343	9,000	,044	1,200
Rendimento Médio mensal (pessoal)	Equal variances assumed	2,404	13	,032	,800
	Equal variances not assumed	2,530	9,278	,032	,800
idade	Equal variances assumed	,587	14	,566	2,63333
	Equal variances not assumed	,559	9,148	,589	2,63333
narcisis	Equal variances assumed	2,813	13	,015	42,50000
	Equal variances not assumed	3,515	12,992	,004	42,50000
idade2	Equal variances assumed	,501	14	,624	,43333
	Equal variances not assumed	,469	8,637	,651	,43333

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
Idade	Equal variances assumed	,256	-,515	,582
	Equal variances not assumed	,260	-,546	,613
Ano de Nascimento	Equal variances assumed	4,484	-12,250	6,983
	Equal variances not assumed	4,707	-13,255	7,989
Sexo	Equal variances assumed	,215	-,495	,428
	Equal variances not assumed	,213	-,503	,437
Estado Civil	Equal variances assumed	,368	-,089	1,489
	Equal variances not assumed	,396	-,204	1,604
Nº de Filhos	Equal variances assumed	,384	-,757	,890
	Equal variances not assumed	,400	-,833	,966
Actividade Presentemente exercida	Equal variances assumed	1,009	-2,530	1,797
	Equal variances not assumed	1,075	-2,812	2,078
Exerce funções de chefia	Equal variances assumed	,214	-,059	,859
	Equal variances not assumed	,163	,031	,769
Há quanto tempo exerce uma actividade profissional	Equal variances assumed	4,877	-8,637	12,437
	Equal variances not assumed	5,983	-13,317	17,117
Há quanto tempo está na função actual	Equal variances assumed	2,741	-,922	10,922
	Equal variances not assumed	2,108	,436	9,564
Se pudesse gostaria de mudar de função	Equal variances assumed	,292	-,731	,531
	Equal variances not assumed	,296	-,786	,586
Se pudesse gostaria de mudar de emprego	Equal variances assumed	,272	-,987	,187
	Equal variances not assumed	,258	-,981	,181
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo dores de cabeça	Equal variances assumed	,413	-,418	1,351
	Equal variances not assumed	,416	-,457	1,390

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo insónias	Equal variances assumed	,576	,397	2,869
	Equal variances not assumed	,517	,522	2,745
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo perda ou excesso de apetite	Equal variances assumed	,575	-,077	2,410
	Equal variances not assumed	,532	,016	2,317
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo picadas no coração ou taquicárdia	Equal variances assumed	,350	,283	1,784
	Equal variances not assumed	,300	,389	1,677
Tem sentido ultimamente problemas de saude do tipo tonturas, vertigens	Equal variances assumed	,456	-,112	1,845
	Equal variances not assumed	,389	,032	1,702
Tem sentido ultimamente problemas de saude de qualquer outro tipo	Equal variances assumed	,670	-,238	2,638
	Equal variances not assumed	,512	,042	2,358
Rendimento Médio mensal (pessoal)	Equal variances assumed	,333	,081	1,519
	Equal variances not assumed	,316	,088	1,512
idade	Equal variances assumed	4,48369	-6,98323	12,24990
	Equal variances not assumed	4,70709	-7,98857	13,25524
narcisis	Equal variances assumed	15,11105	9,85456	75,14544
	Equal variances not assumed	12,09210	16,37502	68,62498
idade2	Equal variances assumed	,86447	-1,42076	2,28743
	Equal variances not assumed	,92436	-1,67119	2,53786