

D.M.
ANDR.1

INSTITUTO SUPERIOR DE PSICOLOGIA APLICADA

1993 / 94

DISSERTAÇÃO DO MESTRADO EM GESTÃO DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

por

ELSA MARIA BORREGA ANDRADE

Tensão Psicológica e Traços de Personalidade

ORIENTADOR: Professor Doutor ORLINDO GOUVEIA PEREIRA



8832

Ref. 8832
Instituto Superior de Psicologia Aplicada
ESTABELECIDA EM 1973

Dedicado a

Pedro Veiga - meu marido - que partilhou comigo o "stress" desta obra.

AGRADECIMENTOS

A todos os respondentes aos questionários

Aos Professores Gouveia Pereira e Cary L. Cooper

Às Dras Glória Ramalho e Rita Cunha

Ao Jorge Fernandes

MUITO OBRIGADA

ÍNDICE

RESUMO	v
CAPÍTULO 1 - INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO 2 - ENQUADRAMENTO TEÓRICO	6
<i>Stress</i>	8
<i>Strain</i>	9
<i>Coping</i>	10
<i>Locus</i> de Controlo	11
Comportamento Tipo A	14
Personalidade	16
Fontes de <i>Stress</i>	16
O Modelo de Cooper	23
CAPÍTULO 3 - MÉTODO	26
Sujeitos	27
Procedimentos	27
Instrumentos	28
Operacionalização das variáveis	35
Apresentação do tratamento estatístico utilizado	36
CAPÍTULO 4 - APRESENTAÇÃO DOS DADOS RECOLHIDOS	40

CAPÍTULO 5 - DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	77
<hr/>	
CAPÍTULO 6 - CONCLUSÕES	98
<hr/>	
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	105
<hr/>	
ANEXOS	
<hr/>	

ANEXO A - Instrumentos Utilizados

ANEXO B - Matrizes de Correlações Totais

ANEXO C - Resultados da Correlação Canónica

Resumo

O presente trabalho tem por finalidade analisar as relações entre factores de personalidade e variáveis de *stress*, *coping*, *locus* de controlo, *strain* (físico e psicológico) e satisfação.

Os instrumentos utilizados foram o teste de personalidade 16 PF de Cattell relativamente às variáveis de personalidade e o OSI (Organizational Stress Indicator) de Cooper et al. para operacionalizar as restantes variáveis.

Estes dois questionários de resposta fechada foram preenchidos por uma amostra de 57 indivíduos portugueses, de ambos os sexos, todos trabalhadores no activo e por conta de outrem, com idades compreendidas entre os 21 e os 55 anos.

O estudo correlacional destas duas provas permitiu concluir que existem relações de co-variância entre as variáveis de *stress* acima descritas e os factores de personalidade.

Após análise factorial de cada uma das provas separadamente, a regressão múltipla dos factores resultantes permitiu concluir que os principais preditores ao nível da personalidade são a tranquilidade, a extroversão e a assertividade, respectivamente para níveis de *strain*, estratégias de *coping* e grau de satisfação. A correlação canónica destes dois conjuntos de factores confirmou os resultados obtidos pelas outras análises.

Verificou-se também se os sujeitos com determinado tipo de personalidade, o chamado comportamento Tipo A, diferiam nos resultados destes dois testes relativamente aos sujeitos Tipo B. De facto, os primeiros apresentavam níveis significativamente mais elevados de ansiedade e *stress*, espírito mais aventureiro e empreendedor e *locus* mais interno do que os segundos.

Foi feita ainda uma segregação da amostra total por outros critérios, tais como níveis de *stress* e *locus* de controlo, o que também gerou diferenças significativas que foram analisadas e discutidas neste trabalho.

O objectivo deste trabalho é examinar as relações que se estabeleçam entre personalidade e *stress*¹ através da análise dos resultados de uma amostra de 57 sujeitos em duas provas representativas dos conceitos supracitados:

- 16 PF (Dezasseis Factores de Personalidade, questionário de R.B. Cattell)
- O.S.I. (Indicador de *Stress* Organizacional, questionário de C. L. Cooper et al.).

Pretendo averiguar:

- em primeiro lugar quais os traços de personalidade da primeira prova que se evidenciam na ligação com os resultados da segunda;
- em segundo lugar quais as diferenças significativas nas escalas do OSI (fontes de *stress*, *coping*², *strain*³, etc.) devidas ao tipo de personalidade.

É, pois, um estudo exploratório sem hipóteses concretas definidas à partida.

O tema justifica-se pela sua pertinência na vida dos nossos dias. Numerosos autores se têm debruçado sobre ele nos últimos anos reconhecendo a sua importância quotidiana (ex: S. Kobasa e S. Maddi; R. Rosenman, C. Jenkins e M. Friedman) e noutras perspectivas (T. Beehr e J. Newman; J. Mason; S. Folkman) quer teórica (H. Selye; R. Schuler; J. McGrath; R. Lazarus) quer empiricamente (J. Jesuíno; O. Pereira; R. Payne; J. Eckenrode).

O *stress* no trabalho tem sido visto como importante área de investigação por várias razões, entre elas: a quantidade de tempo que a maioria das pessoas passa no local de trabalho,

1 . a tradução portuguesa do termo é "tensão"; contudo, dada a vulgarização do termo original, vai ser mantido em inglês nesta obra.

2 . significa "lidar com". À falta de um termo técnico equivalente em português, manter-se-á este termo em inglês sempre que se pretenda uma maior precisão do conceito em jogo.

3 . refere-se às repercussões físicas e psicológicas sofridas pelo sujeito que experimenta a situação de *stress*.

a importância do trabalho como meio de realização pessoal e as possíveis implicações na produtividade para as organizações (Fried, 1984).

O stress organizacional é inevitável nos dias de hoje. Não é, em si, um fenómeno novo, mas apenas nos últimos anos os empresários começaram a reconhecer a sua existência e a ter a coragem de fazer algo a respeito.

(Cooper, 1988 p. 1).

O trabalhador comum numa empresa está, hoje em dia, sujeito a influências organizacionais e de liderança complexas, diferentes das de há alguns anos atrás. Problemas de saúde, aumento das taxas de acidentes, aumento da rotatividade e absentismo injustificado são indicativos dos custos do *stress*. A moral, a auto-estima e a satisfação no trabalho são também afectadas.

Estudos têm consistentemente relacionado o stress com baixa performance, insatisfação no trabalho, falta de motivação, absentismo e rotatividade.

(Glowinkowski et al., 1986 p. 3).

Um excepcional número de estudos nos últimos 20 anos têm sugerido que os acontecimentos stressantes precipitam a doença somática e psicológica (...) a possibilidade de uma conexão causal entre stress e doença não é uma ideia nova.

(Kobasa, 1979, p. 1).

O stress é particularmente problemático para países que atravessam uma enorme mudança económica e social. Portugal é um desses países, com a sua estrutura económica a mover-se do sector público para o privado, com a Comunidade Económica Europeia.

(Cunha et al., 1992, p. 247).

Este estudo é uma pesquisa de campo com dados recolhidos junto de 57 indivíduos de ambos os sexos, todos portugueses e trabalhadores por conta de outrem, em empresas do sector terciário.

A recolha de informação consistia na passagem dos dois questionários atrás citados, ambos de auto-avaliação: um de personalidade e outro de *stress* organizacional. Este último possuía uma parte final relativa a dados biográficos, que permitiram a caracterização da amostra.

O enquadramento teórico deste trabalho é apresentado no capítulo 2, onde se encontram as definições adoptadas e as perspectivas teóricas que lhes estão subjacentes, fruto da revisão da literatura julgada pertinente para este tema e que o suporta teóricamente.

O capítulo 3 é constituído pela descrição do método utilizado, caracterização da amostra, descrição dos instrumentos e procedimentos, operacionalização dos conceitos e ainda apresentação do percurso estatístico adoptado.

Os resultados obtidos são apresentados no capítulo 4 e discutidos no capítulo 5, onde são revistos à luz do enquadramento teórico e comparados com outros estudos sobre o mesmo tema.

As principais conclusões deste trabalho encontram-se no capítulo 6, onde se esboçam também pistas para futura pesquisa.

Os dados foram recolhidos durante o período Março-Maio de 1993, na região da Grande Lisboa.

CAPÍTULO 2

Enquadramento Teórico

(Conceitos de *Stress*, *Strain*, *Coping*, *Locus* de Controlo.
Comportamento Tipo A. Personalidade. Fontes de *Stress*. O Modelo de Cooper)

Há duas tradições básicas nas quais a pesquisa sobre *stress* se apoiou e desenvolveu:

- a perspectiva biológica (fisiologia e endocrinologia),
- a perspectiva psicossocial.

Cada uma tem dado importantes contributos para melhor compreender este fenómeno, mas pouco esforço tem sido feito para demonstrar como estas contribuições se completam.

A literatura é profícua em definições contraditórias de *stress*¹ e termos relacionados, tais como *stressors* e *strain* (Mason, 1975 a).

O *stress* é realmente um fenómeno multifacetado que deverá ser compreendido à luz de diversas perspectivas: social, psicológica, biológica, fisiológica... E não apenas multifacetado mas multidimensional (Mason, 1975 b), o que tem conduzido a uma abordagem fragmentada - fruto desta sua natureza e não da incapacidade dos teóricos.

Importa, pois, definir o que é o *stress* neste estudo, bem como as restantes variáveis em jogo.

1. alguns autores consideram o *stress* exterior ao organismo e ao qual faz exigências; outros definem-no como a resposta do organismo aos estímulos que o desafiam (Selye, 1983) e ainda outros defendem que tanto os acontecimentos externos como internos ao organismo estão implicados, enfatizando a interacção entre o ambiente e as respostas - são as teorias "P-E fit" de Lazarus, Fleming, French, McGrath, Schuler e outros.

Stress

Foi adoptada a perspectiva de Cary L. Cooper:

O stress... pode ser definido em termos das três características seguintes:

- é negativo,
- é individual,
- é resultado de coping inadequado.

(Cooper et al., 1988, p. 6)

É negativo, em termos qualitativos. Pode defender-se a faceta positiva do *stress*, por associação com o "fluxo de adrenalina", contudo, do ponto de vista ocupacional, é a sua faceta negativa que se reveste de maior importância.

É individual. Por exemplo, o que uma pessoa vê como oportunidade de autonomia no trabalho, outra pessoa pode encarar como ambiguidade no papel.

É o resultado de *coping* inadequado - de um modo geral, nós lidamos instintivamente com as nossas fontes de pressão. Porém, com o passar do tempo, esta nossa capacidade pode diminuir, resultando em *stress*.

Esta caracterização conduz-nos à definição de *stress* sobre a qual o Occupational Stress Indicator (OSI) é construído.

Stress ocupacional é, então, uma qualidade percebida negativamente que, resultando de um coping inadequado com fontes de stress, tem consequências negativas na saúde física e psicológica.

(op. cit., p. 7)

Strain

O *strain* é a(s) manifestação(s) fisiológica(s), psicológica(s) e comportamental(s) do *stress*.

Strain é o termo

... utilizado para referir sintomas tipicamente associados a uma exigência ambiental excessiva ou a um sobreuso das capacidades fisiológicas e mentais de cada um. A medida do strain é um simples teste de sintomas físicos comuns, associados com a resposta ao stress".

(Kobasa, 1982, p. 711)

Os sintomas variam desde queixas comuns, como dores de cabeça e problemas do foro digestivo, até doenças graves, nomeadamente cardiovasculares.

Aliás, a pesquisa sobre o *stress* começou precisamente pelos sintomas fisiológicos. As variáveis medidas espelhavam as alterações produzidas: alterações no ritmo cardíaco, nos níveis de ácido úrico, taxa de açúcar no sangue, colesterol, cortisol, alterações no tracto digestivo (principalmente úlceras duodenais) e especialmente, alteração no nível de adrenalina e nor-adrenalina.

As variáveis psicológicas reflectiam também as manifestações de *strain* neste campo: alterações nos níveis de satisfação no trabalho, auto-estima, ansiedade e depressão.

Em termos comportamentais: alteração nos hábitos de consumo de bebidas alcoólicas, café, tabaco, distúrbios no apetite (bulimia ou anorexia), etc..

A sintomatologia manifestada varia de sujeito para sujeito. Uma vez que o *strain* não é uma doença em si, mas o esforço de adaptação que o organismo faz para ultrapassar uma exigência, é natural que fraqueje o órgão que já é mais sensível à partida.

A sintomatologia é variada e geralmente reversível uma vez inibida a fonte do *stress*. Contudo, uma exposição continuada ao *stressor* pode produzir danos permanentes - como é o caso das doenças cardiovasculares ligadas à personalidade tipo A, fruto de uma vivência quotidiana agitada.

Do ponto de vista organizacional, os efeitos do stress são muito importantes e cumulativos. Os efeitos óbvios dizem respeito ... ao aumento de rotatividade e absentismo injustificáveis. A moral, a autoestima e a satisfação no trabalho são também afectadas... A acrescentar a tudo isto, os efeitos em termos de performance são frequentemente maiores do que o imaginado pelos gestores. (Cooper et al., 1988, p. 8).

Coping

Coping (lidar com) refere-se aos "esforços cognitivos e comportamentais para gerir, reduzir ou tolerar as exigências internas ou externas" que são criadas pelas transacções stressantes (Folkman & Lazarus, 1980, p. 223).

Para estes autores o *coping* possui duas funções principais (de resto, largamente reconhecidas por um vasto conjunto de teóricos):

- regulação das emoções ou *strain*,
- regulação do problema que as provoca.

Folkman e Lazarus (op. cit.) demonstraram que ambas as formas de *coping* são usadas na maioria das situações de tensão e que as proporções relativas de cada uma, variam consoante a situação é percebida pelo sujeito como estando mais ou menos debaixo do seu controlo. Este tenderá a utilizar uma estratégia centrada no problema, se sente poder controlar a situação, ou uma estratégia de gestão das suas próprias emoções se sentir que a situação não é controlável. Roger Brown (1986) ilustra esta dinâmica com o caso do desastre nuclear de Three Mile Island.

Teoricamente a eficácia de uma estratégia focada no problema (i.e., na fonte de *stress*) depende muito do sucesso da estratégia centrada nas emoções, uma vez que essas emoções vão interferir com a actividade cognitiva necessária para lidar com o problema. Esta deve ser uma das várias razões porque ambas as estratégias aparecem quase sempre juntas - 98% das vezes, segundo Folkman e Lazarus (1980).

Locus de Controlo

O controlo, o *locus* de controlo, está ligado ao *coping* na medida em que ser externo ou interno afecta o modo como o sujeito apreende a situação e, daí, o tipo de solução que idealiza para lidar com ela.

Ter um *locus* de controlo interno significa ter a convicção de que os acontecimentos são contingentes ao comportamento de cada um.

Possuir um *locus* de controlo externo significa pensar que os eventos não são contingentes às nossas acções mas à sorte, acaso, destino ou ainda ao poder de outros.

A pesquisa, quer de laboratório quer de campo, indica que as relações entre o controlo pessoal, *stress*, *coping* e resultados adaptacionais são mais complexas do que se pensava:

Nos últimos anos tem crescido a convicção de que as crenças acerca do controlo pessoal estariam fortemente ligadas ou teriam forte influência no stress e coping. Contudo, exactamente como, ninguém sabe.

(Folkman, 1984, p. 839)

Nesta perspectiva relacional, o *stress* é visto como um processo entre o sujeito e o ambiente percebido. Se este exige demasiado ao sujeito e excede os seus recursos/capacidades coloca em perigo o seu bem-estar.

Rotter (op. cit.) defende que, debaixo de condições ambíguas e sem informação clara, o sujeito vai inferir segundo a sua experiência prévia e inclinação da personalidade, a fim de perceber o que está a acontecer. Archer (1979) ilustrou isto: em situações ambíguas, os sujeitos menos ansiosos relatavam maior expectativa em evitar um determinado choque do que os mais ansiosos. Por outras palavras, um traço de personalidade influenciava, em situação ambígua (mas não na objectiva), a expectativa.

Quando uma situação é ambígua, um sujeito com *locus* interno tenderá a perceber a situação como controlável enquanto que com *locus* externo provavelmente a perceberá incontrolável.

Não obstante, pensar que um acontecimento é controlável nem sempre conduz a uma diminuição de *stress*, assim como acreditar que está fora do nosso controlo não implica sempre um aumento do *stress* (Folkman, 1984).

Quando a situação não é ambígua, e segundo Rotter (op. cit.), os julgamentos acerca da controlabilidade seriam mais influenciados pelas características situacionais do que pelas crenças generalizadas. A percepção da controlabilidade dum situação afecta as primeiras percepções da situação (ameaça ou desafio?) o que por sua vez influencia o *coping*.

Apesar de não haver certezas nesta área, parece que a situação é percebida como ameaçadora quando o desejo de controlo não coincide com a realidade. É percebida como um desafio quando as situações são domáveis e não criam tensão (op. cit.).

As emoções negativas que acompanham a primeira situação, tais como ansiedade e medo requerem regulação (*coping* emocional) para que não interfiram com os diversos esforços de *coping* centrados no problema (e também para preservar um estado interno aceitável). Num nível óptimo, criam vigilância adaptativa mas se aumentam tornam-se disruptivas (Miller, 1980).

Em situação de desafio as emoções positivas, tais como excitação e esperança, predominam; estes estados quase não precisam de regulação, aliás, podem até facilitar os esforços de *coping* centrados no problema.

Anderson (1977) corrobora esta ideia e explica este padrão de modo sistémico: o sujeito que se sente desafiado gera menos emoções negativas que exijam atenção e está portanto em posição de lidar com o problema de modo eficaz, livre para se dedicar a ele. Se o resultado for positivo, servirá como reforço para perceber a próxima situação como desafio também. O sujeito ameaçado experiencia muita emoção negativa e a regulação desta impede ou dificulta o *coping* centrado no problema. O resultado adaptacional é fraco e a base para se sentir ameaçado é reforçada.

A re-percepção e os processos cognitivos podem prevenir (ou reduzir) o desespero e a depressão e encorajar os sentimentos de esperança e desafio - ex: "afinal, passar no exame não é tão importante assim".

Quando a percepção do controlo não é real (i.e., tomar por incontrolável algo que não o é e vice-versa) há o risco de ter um *coping* desajustado, o sujeito frustra-se e desespera.

O princípio do *coping* eficaz é: saber quando uma situação é incontrolável e abandonar os esforços para alterá-la, concentrando-se nos processos de aceitação. Uma vez que são poucas as situações totalmente controláveis ou totalmente incontroláveis, as combinações de *coping* e percepção são inúmeras, dependentes do contexto.

É possível que os estilos de *coping* sejam reflexo de processos mais elevados. O Tipo A é um destes - um estilo de lidar com *stress* que é, em última análise, baseado na percepção do *stress* e do controlo.

Comportamento Tipo A

O Tipo A é um padrão característico de pensamento e acção semelhante a um tipo de personalidade, comum no século XX nas sociedades que se industrializaram e urbanizaram. É uma das variáveis contempladas no modelo de Cooper.

Este padrão parece, quando persiste por muitos anos, colocar o portador em alto risco de doença coronária. Por volta de 1955, Meyer Friedman e Ray Rosenman, dois cardiologistas de San Francisco que observaram pacientes durante mais de uma década, começaram a considerar a hipótese de o comportamento e a vida mental serem factores a ter em conta na doença cardiovascular. O candidato ao ataque cardíaco teria o perfil do homem americano de classe média com um sentimento crónico de urgência, excessiva competição e hostilidade.

O padrão de comportamento Tipo A é um complexo de acção-emoção que pode ser observado em sujeitos que estejam agressivamente envolvidos numa crónica e incessante luta para atingir cada vez mais em cada vez menos tempo e, se necessário, contra tudo e contra todos.

(Friedman & Rosenman, 1974, p. 85)

O Tipo A está sempre a marcar prazos-limite para si próprio; tem a doença da pressa... logo, tende a fazer várias coisas ao mesmo tempo, por exemplo: ler enquanto come, ditar enquanto guia, estudar uma língua estrangeira por walkman enquanto faz jogging.

(Brown, 1986, p. 663)

Por oposição, os indivíduos que mostrassem uma relativa ausência destes comportamentos, e presumivelmente menos predispostos à doença coronária, seriam designados por Tipo B.

O inverso deste padrão de comportamento, o Tipo B, é marcado por uma ausência das características do Tipo A.

(Jenkins, Roseman & Zyzanski, 1974, p. 1271)

O Tipo B pode ser tão ambicioso quanto o A mas isso parece dar confiança e estabilidade em vez de o irritar.

(Brown, 1986, p. 663)

Pesquisa posterior revelou que a componente tóxica do comportamento Tipo A é a hostilidade (op. cit.).

Glass (1977), na sua teorização do controlo, afirma que os indivíduos Tipo A quando confrontados com uma fonte de *stress* potencialmente prejudicial e incontrolável tentam primeiro lidar com ela manifestando as características Tipo A; contudo, se os seus esforços de controlo falham sistematicamente, caem em desespero.

Personalidade

A definição de personalidade adoptada neste estudo é a de Raymond B. Cattell, autor do questionário 16 PF, que define personalidade como "aquilo que permite efectuar uma predição acerca do que uma pessoa fará numa determinada situação... A personalidade relaciona-se com todos os comportamentos do indivíduo, tanto manifestos como não observáveis" (Cattell et al., 1982).

Cattell, na sua teoria da personalidade, acentua tanto o aspecto empírico como o descritivo e preocupa-se em determinar um conjunto de elementos partilhados por todos os indivíduos - os factores - através do qual a personalidade humana pudesse ser inteiramente compreendida.

Fontes de Stress

É bastante raro existir uma única fonte de *stress*. O mais comum é haver várias simultaneamente - é costume dizer que "uma desgraça nunca vem só".

A realidade é sempre um composto complexo. Ao fim de um dia de trabalho, não foi só o *stress* do trabalho que contou, mas também os pequenos e grandes contratempos domésticos, pessoais e ... rodoviários. Há mesmo autores que defendem que as pequenas e repetitivas contrariedades diárias têm mais peso no bem-estar físico e psicológico do que os grandes acontecimentos da vida (morte de parente, divórcio, etc.) - como por exemplo John Eckenrod (1984).

Os *stressors* (ou fontes de *stress*) podem ser vários: frio, raios-X, infecção, exercício muscular, drogas, agressões, etc. Acontecimentos do foro psicológico podem produzir as mesmas respostas de *stress* que os *stressors* físicos (Selye, 1982). Qualquer estímulo pode ser fonte de *stress*, dependendo do contexto e da sua percepção por parte do sujeito. O que pode ser

um passeio a pé divertido para alguém pode ser uma dura e longa caminhada para outrem.

Pereira¹, define três grandes condições para se desencadear a reacção de *stress*:

- antecipação do problema percebido;
- diminuição da capacidade discriminatória (isto é, aumento da incerteza);
- incapacidade de encontrar uma resposta imediata para o problema.

Face aos estímulos agressivos, os animais fogem. Se não puderem, tentam lutar. Se não puderem fugir nem lutar ficam paralizados e sofrem. É o sistema de inibição da acção definido por H. Laborit, biólogo:

O sistema impede de agir. Em certas situações pode salvar a vida. Um arganaz que vê um falcão fará melhor em permanecer agachado na erva do que correr pelos campos. O problema na vida é que existem demasiados falcões. E quando um contramestre é injusto com um operário ele não o pode despedir nem agredi-lo. Então cria uma úlcera. O sistema inibidor da acção está na origem de toda a patologia.

(L' EXPRESS - 30 Septembre, 1988

En couverture "Le stress au boulot")

Schuler (Mitchell, 1987) apresenta uma lista de potenciais fontes de *stress* nas organizações:

- características do trabalho;
 - relações inter-pessoais;
 - estrutura organizacional;
-

1. O. Gouveia Pereira (comunicação no Mestrado em Gestão do Comportamento Organizacional - ISPA, 24 Outubro, 1989).

- características físicas do ambiente (luminosidade, temperatura, ruído);
- carreira profissional;
- mudanças.

McGrath (1983) definiu seis fontes de *stress*:

- as tarefas (dificuldade, ambiguidade, carga, etc.);
- os papéis (conflito, ambiguidade, carga, etc.);
- aspectos inerentes ao posto de trabalho (trabalhadores em número insuficiente para o trabalho ou excesso de trabalhadores por unidade de superfície);
- o ambiente social (discórdia, privacidade, isolamento, etc.);
- características pessoais (estilos perceptivos, ansiedade, etc.).

Cooper e Marshall (1982), na sua revisão de literatura, citam como principais fontes de *stress* organizacional:

- factores intrínsecos ao trabalho;
- *stress* proveniente do papel;
- relações no trabalho;
- estrutura e clima da organização;
- desenvolvimento da carreira pessoal;
- interface família-emprego.

Como facilmente se pode verificar, os autores referem sensivelmente as mesmas fontes de *stress*. Estudos recentes têm confirmado a influência destes *stressors* na saúde individual (Glowinkowski & Cooper, 1986).

Factores intrínsecos ao trabalho.

Trabalho repetitivo, pressões de tempo e de erros têm sido relacionados com problemas de saúde física e mental. Sobrecarga de trabalho qualitativa ou quantitativa tem sido encarada como factor de risco nas doenças coronárias.

Estudos relativamente recentes têm confirmado estas relações (Vredenburg & Trinkaus, 1983; Keenan & Newton, 1984; Martin, 1984). Um estudo de Cooper e Roden (1985) com inspectores ingleses de impostos, relata que as sobrecargas qualitativas e quantitativas de trabalho eram preditoras de altos níveis de ansiedade e depressão.

Naturalmente, grupos profissionais diferentes terão fontes de *stress* diferentes.

Stress do papel.

Inclui três aspectos principais:

- a ambiguidade do papel, isto é, a falta de clareza acerca do próprio trabalho (Kahn et al, 1964);
- conflito do papel ou exigências contraditórias;
- responsabilidade por outros (French & Caplan, 1970).

Kemery et al. (1985) aplicou a *path analysis* a uma amostra de contabilistas. A análise mostrou que a ambiguidade do papel e o conflito influenciavam directamente a tensão relatada, a satisfação e a intenção de abandonar a organização.

Contudo, se é verdade que uma redução na definição das tarefas pode significar ambiguidade para algumas pessoas, para outras pode significar um acréscimo na autonomia.

Do mesmo modo, se a sobrecarga de trabalho é prejudicial, também há estudos que revelam a subcarga de trabalho como preditor de *strain* (Keenan & Newton, 1984). A teoria "P-E fit" (Caplan, 1983) explica: são estados de desadequação, quer por excesso quer por carência.

Quando Kahn et al, em 1964, propuseram estes conceitos de ambiguidade do papel e conflito, a sociedade industrial estava num período de crescimento económico. Os últimos anos têm sido de recessão... Talvez a maior fonte de preocupação actual seja a de ameaça de redundância provocada pela evolução tecnológica. Os actuais mercados, altamente competitivos, também cobram o seu quinhão. O medo de errar, a relação com a organização e os seus membros, a performance das chefias ou mesmo a competição dentro das organizações para a sobrevivência individual, podem ser as grandes fontes de *stress* actuais.

Relações no trabalho.

Relações com as chefias, colegas e subordinados têm-se revelado como potenciais fontes de *stress* (Buck, 1972; Cooper & Marshall, 1982).

French e Caplan (1973) defendem que interacção reduzida com outros membros da organização pode induzir ambiguidade no papel, o que por sua vez conduz à insatisfação no trabalho.

As relações são também importantes para o estabelecimento de um bom apoio social. Isto pode ser crucial para certos grupos profissionais e não ser tão importante para outros. No grupo das chefias, por exemplo, boas relações com os colegas e subordinados são essenciais para uma boa performance (Cooper, 1983).

Estrutura e clima organizacionais.

São factores como políticas de gabinete, comunicação e confiança organizacionais que estão em jogo. Alguns estudos têm encontrado relação entre uma maior participação e produtividade, bem como melhoria de saúde física e mental (Margolis et al, 1974; Wall & Clegg, 1981).

Cooper e Melhuinsh (1980) descobriram que má relação com a organização, insegurança do posto de trabalho e clima organizacional fraco eram bons preditores de problemas de saúde física e mental, entre executivos. Encontraram ainda uma ausência na equação do *stress*: o *stress* do papel.

Pessoalmente, penso que nos nossos dias são cada vez mais os chavões como "criatividade", "desafio" e "polivalência" os valores verdadeiramente em questão e que podem ser fontes de *stress*. A clareza das tarefas é, cada vez mais, deixada para segundo plano, pelo menos na população dos Quadros e Chefias.

Desenvolvimento da carreira.

O medo da passagem à disponibilidade por redundância ou obsolescência e o excesso ou falta de promoção tem graves consequências na saúde (Cooper, 1981).

Contudo, uma vez mais, estes *stressors* serão contingentes ao estilo pessoal e à carreira do indivíduo.

Segundo Hall (1976) a carreira profissional tem três estádios na sua evolução: o início, o desenvolvimento e a manutenção - cada um destes com diferentes necessidades e exigências. Por isso vão sendo também diferentes os *stressors* que ficam em evidência.

Nos primeiros anos, as necessidades são de segurança e reconhecimento; as relações com os superiores podem ser motivo de grande preocupação; a ambiguidade do papel pode ser um *stressor* nesta fase; enfim, o indivíduo está no processo de socialização (Van Maanen & Schein, 1979).

No estágio seguinte, de desenvolvimento, serão as promoções e os planos para o futuro que dominam. A medida que se ganha estatuto, a necessidade do apoio de colegas e subordinados torna-se mais importante. Logo, manter relações positivas com estes actores pode ser vital. Outro aspecto: a interface com a família. A preocupação com a carreira pode ter efeitos nefastos na família durante os anos cruciais de desenvolvimento (Cooper & Davidson, 1982).

Na fase de manutenção outros factores sobem ao palco: frustrações na carreira, medo de desactualização, atitudes organizacionais negativas, etc.

Conclusão: apesar das fontes de *stress* existirem para todos os indivíduos, elas podem não ter a mesma valência e conseqüentes implicações no estado de saúde para todos os grupos profissionais.

A relação casa-trabalho.

Embora a pesquisa nesta área seja quase sempre feita com executivos em detrimento de outros grupos profissionais, na literatura sobre este assunto ressaltam três hipóteses explicativas:

- a) os acontecimentos de cada área (família ou trabalho) afectam-se entre si;
- b) existe uma relação de compensação (o indivíduo tenta compensar numa das áreas o que está faltando na outra);
- c) há independência entre as duas áreas.

Relaciona quatro elementos chave, comuns à maioria das teorias sobre *stress*:

- fontes de *stress*,
- o sujeito que experiencia o *stress*,
- estratégias de *coping*,
- efeitos do *stress*: no indivíduo e na organização.

As suas escalas são detalhadas no capítulo 3, uma vez que representam simultâneamente as variáveis em jogo.

Um dos pontos fortes deste modelo é ter sido testado frequentemente e em diferentes profissões.

Na concepção do OSI mantivemos presentes as lições aprendidas durante anos de pesquisa em *stress* em muitos contextos diferentes... para o seu refinamento, circulou entre psicólogos com experiência em pesquisa de *stress* e foi testado em gestores médios seleccionados ao acaso entre várias organizações.

(Cooper, 1988, p. 47-48).

É difícil saber qual o melhor modelo. Há várias perspectivas teóricas. O que se pensa que acontece é - e é o modelo mais comum - haver várias fontes de *stress*, haver moderadores tais como: locus de controlo, personalidade tipo A, e estratégias de *coping*.

Esses moderadores modelam a percepção que o indivíduo tem do *stress* e depois surgem os resultados: insatisfação no trabalho, problemas de saúde mental e física. Contudo, precisamos de mais provas sobre como as coisas realmente se passam, pois pode ser mais complicado do que isto¹.

1. Comunicação pessoal de Cary L. Cooper em Março de 1994.

CAPÍTULO 3

Método

(Sujeitos. Procedimentos. Instrumentos. Operacionalização das variáveis.
Apresentação do tratamento estatístico)

Sujeitos

N = 57. Esta amostra é aleatória e constituída exclusivamente por trabalhadores no activo e por conta de outrem, em empresas do sector terciário. Ambos os sexos estão representados: 27 homens e 30 mulheres com idades compreendidas entre os 21 e os 55 anos.

Em termos de antiguidade profissional, a média é 12,8 anos na empresa (o máximo é 30 anos).

As habilitações literárias desta amostra estão quase igualmente representadas no nível secundário (28 sujeitos) e superior (25 sujeitos) - apenas 3 sujeitos possuem outras habilitações.

Procedimentos

A cada sujeito foi feito um convite pessoal para participar neste estudo, ao mesmo tempo que lhe era explicado o propósito académico deste trabalho, se garantia sigilo e a opção de devolução dos próprios resultados (caso o sujeito o desejasse).

Eram-lhe entregues os dois questionários: um de personalidade (16 PF) e outro de *stress* (OSI) num envelope que continha a apresentação de cada questionário e as instruções de realização de cada um deles. O sujeito fazia o auto preenchimento conforme as instruções escritas e devolvia os questionários preenchidos no mesmo envelope em que os recebeu, não se identificando ou, em opção, fazendo-o com o nome ou pseudónimo que entendesse para possibilitar a devolução dos resultados.

Instrumentos

- OSI (Occupational Stress Indicator)
- 16 PF (Dezasseis Factores de Personalidade)

O OSI é um questionário concebido por Cooper, Sloan e Williams (1988) de aplicação individual ou em grupo, de resposta fechada (escolha múltipla numa escala de 6 items, em que 1 = nada e 6 = inteiro) dividido em sete partes:

- 1 - Satisfação no Trabalho
- 2 - Escalas de *Strain* Físico e Psicológico
- 3 - Comportamento Tipo A
- 4 - *Locus* de Controlo
- 5 - Fontes de *Stress*
- 6 - Estratégias de *Coping*
- 7 - Dados Biográficos

As escalas que compõem cada uma destas partes são apresentadas a seguir (o nome em maiúsculas representa a variável neste estudo).

1 - Satisfação no Trabalho:

SAT_ACH - satisfação com o desenvolvimento pessoal, realização e crescimento pessoais;
esta variável diz respeito ao modo como o indivíduo percepciona as suas hipóteses de avanço, se o trabalho faz apelo às suas capacidades;

SAT_W - satisfação com o tipo de trabalho que faz;

SAT_ORG - satisfação com o design organizacional e estrutura da empresa onde trabalha;

SAT_PROC - satisfação com os processos internos na sua organização;

SAT_REL - satisfação com as relações pessoais, clima interno da empresa, relações entre colegas;

SAT_BROD - escala de apreciação global do nível de satisfação;

2 - Escalas de *Strain* Físico e Psicológico:

SAÚDE - como avalia o seu estado de saúde física, sintomas físicos de *strain*;

COMPORTA - como avalia o seu bem-estar psicológico, sintomas psicológicos de *strain*;

3 - Comportamento Tipo A:

A_ATTIT - mede a perspectiva pessoal subjacente à vida e ao trabalho; avalia os componentes básicos como confiança, envolvimento, grau de dedicação ao trabalho e como são edificados mentalmente esses constructos pelos indivíduos;

A_BEHV - é a componente comportamental do Tipo A: o que é que os indivíduos realmente fazem; avalia aspectos como rapidez e brusquidão no seu comportamento;

A_AMBIT - ambição, alta necessidade de realização: é manifestada tanto na atitude como no comportamento (podia ser incluída nas duas escalas anteriores mas é considerada uma característica distinta, pelo que tem a sua própria escala);

A_BROAD - esta escala é uma apreciação global do comportamento Tipo A;

4 - *Locus* de Controlo:

LOC_ORG - mede o grau em que os colaboradores percebem a sua influência contra as forças organizacionais, invisíveis mas sentidas;

LOC_MNGT - diz respeito às forças geradas pelos processos de gestão: como é que a sua performance como trabalhador é apreciada, como é que um trabalhador é promovido, quem tem o poder;

LOC_IND - influência individual; esta subescala analisa a capacidade própria para influenciar os eventos organizacionais;

LOC_BROD - escala de apreciação global do *locus* de controlo;

5 - Fontes de *Stress*:

STR_W - factores intrínsecos ao trabalho; esta fonte de *stress* tem origem na própria natureza do trabalho: tipo de tarefas, duração da tarefa, variedade de tarefas, etc.;

STR_MNG - esta subescala avalia o modo como os indivíduos percebem a expectativa que os outros (subordinados) têm deles; esta expectativa diz respeito àqueles comportamentos que é suposto as chefias apresentarem;

STR_REL - relações com as outras pessoas; os contactos com terceiros dentro e fora da organização e as relações com os superiores hierárquicos;

STR_CRR - carreira e realização profissional; quem ocupa lugares de chefia é suposto estar especialmente consciente do lugar que ocupa na hierarquia; um dos princípios das organizações é tentar ligar o sucesso pessoal ao avanço da carreira; os indivíduos contribuem para o sucesso colectivo da empresa; a necessidade de obter sucesso pode ser uma fonte de satisfação ou, em caso de bloqueio, de... *stress!*

STR_STRU - refere-se ao *stress* produzido pelo design e clima organizacionais;

STR_HW - interface casa / trabalho: a relação tem dois sentidos, pois as fontes de *stress* do trabalho podem actuar em casa e vice-versa (a vida privada pode ser invadida pela vida profissional);

6 - Estratégias de *Coping*:

COP_SSUP - esta subescala mede o grau em que os indivíduos procuram apoio nos outros como meio de lidar com o *stress*; pode tomar várias formas e não ser necessariamente falando, desabafando; os autores defendem que o mero facto de reconhecer que há apoio social é já significativo;

COP_TARF - reorganização de tarefas; esta subescala mede o modo como o indivíduo lida com o *stress* reorganizando o trabalho;

COP_LOGI - estratégia centrada na lógica, o indivíduo tenta lidar com o *stress* adoptando um modo racional e não emocional de se haver com a situação; implica supressão de sentimentos e também tentar ser objectivo;

COP_HW - esta escala verifica o papel duplo que a relação casa/trabalho possui e examina esse papel nas estratégias de *coping*;

COP_TIME - renegociar prazos; uma das maiores comodidades que a gestão tem é poder negociar o tempo; o tempo só por si é vendido como uma ferramenta utilíssima; nesta subescala reconhece-se a sua importância como estratégia de *coping*;

COP_INVL - estratégia de envolvimento nas tarefas, o processo de compromisso individual com a situação; noutras palavras, lidar com o *stress* forçando-se a si próprio a chegar a objectivos lidando com a realidade, o inverso da alienação.

7 - Dados Biográficos:

Recolha de alguns elementos individuais tais como idade, antiguidade, nível habilitacional, ocupação extra-profissional, etc.

O 16 PF - R. B. Cattell, 1946 - como o nome indica, analisa 16 factores de personalidade. É uma prova sobejamente conhecida, utilizada e aferida para diversas populações.

Cattell

refinou o seu método de análise factorial com o propósito de obter uma estrutura simples e pode dizer-se que as dimensões desta prova são as principais variáveis de personalidade ... a estrutura factorial do 16 PF é bastante firme, mesmo quando as escalas são factoradas com outras escalas.

(Kline, 1981, p. 113)

Em 1943, Cattell, com o objectivo de encontrar uma taxonomia, usou a lista de Allport e Odbert como ponto de partida para o seu modelo multidimensional de personalidade. Porque a lista era muito grande para os trâmites da pesquisa, e porque mais de metade dos termos eram incomuns até para a maioria dos americanos, Cattell reduziu o número de termos e então aplicou técnicas de *clustering* e análise factorial ao conjunto reduzido.

Interessado nos traços estáveis, Cattell agrupou os termos semânticos similares em *clusters* que eram depois agrupados em pares de antónimos. Selecionou então cerca de 13 termos de cada cluster e resumiu-os num termo chave. Nesta altura tinha já eliminado cerca de metade dos termos de Allport e Odbert (na sua maioria os arcaicos, incomuns, redundantes e formas derivadas). Reviu a literatura da sua época sobre personalidade e acrescentou 11 novos *clusters*.

Infelizmente, 171 clusters (1946) ainda eram muitos para as técnicas de análise factorial desse tempo. Então, condensou empíricamente esses 171 em 35 traços e submeteu as intercorrelações deste conjunto à análise factorial. Posteriormente, depois de muito trabalho matemático, aplicou as várias formas dos antepassados do 16 PF a várias populações, realizando mais do que uma revisão de literatura para avaliar e rever as provas que ia criando (Pervin, 1990).

Apesar de não podermos afirmar que os factores de Cattell englobam toda a variância de personalidade cobrem uma boa parte. Na verdade, os factores que surgiram para além dos de 16 PF não explicam muito mais variância, apesar dos factores masculino e feminino serem interessantes.

Toda a informação disponível indica que os factores de Cattell são os melhores em termos de factores primários.

(Kline, 1981, p. 116)

No 16 PF os factores são bipolares - por exemplo, o factor A tem o pólo "reservado" e o pólo "aberto". Isto tem consequências na maneira de interpretar a pontuação. No caso referido, uma pontuação baixa no factor A significa que o sujeito respondente está mais perto de "reservado" e uma pontuação alta representa uma tendência para ser "aberto".

De seguida são apresentados na íntegra os 16 factores (note-se que as variáveis deste estudo tomaram o mesmo nome dos factores).

<i>FACTOR</i>	<i>PÓLO 1</i>	<i>PÓLO 2</i>
A	Reservado Desprendido Crítico Frio	Aberto Caloroso Fácil Convívio Cooperador
B	Menos Inteligente Pensamento Concreto	Mais Inteligente Capacidade de Abstracção
C	Estabilidade Emocional Fraca Hipersensibilidade Eu Fraco	Estabilidade Emocional Forte Realista, Calmo, Equilibrado Eu Forte
E	Humilde Acomodado Submisso Conformista	Assertivo Obstinado Autoritário Dominador
F	Moderado Prudente Taciturno Sóbrio	Impulsivo Entusiasta Alegre Exuberante
G	Despreocupado Oportunista Negligente	Conscencioso Perseverante Sentido do Dever
H	Tímido Inibido Receoso	Aventureiro Empreendedor Sociável
I	Duro Realista Conta Consigo Imperturbável	Terno Sensível Dependente Afectivamente Susceptível
L	Confiante Cooperante Fácil Convívio	Desconfiado Opinioso Obstinado

<i>FACTOR</i>	<i>PÓLO 1</i>	<i>PÓLO 2</i>
M	Prático Formalista Pés assentes na terra	Imaginativo Boémio Sonhador, Fantasista
N	Directo Ingénuo Simplista Natural Terra a Terra	Fino Perspicaz Clarividente Lúcido Arguto
O	Calmo Serenos Seguro de si	Ansioso Depressivo Apreensivo
Q1	Conservador Respeitador Fechado	Liberal Espírito Crítico Aberto
Q2	Dependente Grupo Fiel ao Grupo	Auto-Suficiente Recursos Pessoais
Q3	Impulsivo Instintivo Incontrolado Indisciplinado Conflito Interior	Controlado Amor Próprio Prudente nas Relações Sociais Disciplinado
Q4	Descontraído Realizado Fracas Tensão Energética Calmo	Tenso Frustrado Elevada Tensão Energética Nervoso

Operacionalização das variáveis

As variáveis envolvidas são: *stress* (fontes de *stress*), *strain*, comportamento Tipo A, *locus* de controlo, estratégias de *coping*, satisfação no trabalho e personalidade. A figura abaixo estabelece a sua relação com os instrumentos que foram utilizados na sua operacionalização.

Tabela 1 - Correspondência variáveis - instrumentos

Variável	Escalas	Instrumento
Fontes de Stress	STR_W	OSI
	STR_MNGT	"
	STR_REL	"
	STR_CRR	"
	STR_STRU	"
	STR_HW	"
Strain	COMPORTA	"
	SAÚDE	"
Tipo A	A_ATTIT	"
	A_BEHV	"
	A_AMBIT	"
	A_BROAD	"
Locus de Controlo	LOC_ORG	"
	LOC_MNGT	"
	LOC_IND	"
	LOC_BROD	"
Coping	COP_SSUP	"
	COP_TARF	"
	COP_LOGI	"
	COP_HW	"
	COP_TIME	"
	COP_INVL	"
Satisfação	SAT_ACH	"
	SAT_W	"
	SAT_ORG	"
	SAT_PROC	"
	SAT_REL	"
	SAT_BROD	"
Personalidade		16 PF

Apresentação do tratamento estatístico

Para conseguir uma boa caracterização da amostra quer em termos de tendência central, quer em dispersão dos resultados, para cada uma das variáveis, utilizei estatísticas descritivas.

Seguidamente, e porque pretendia analisar as relações entre os factores de personalidade e os de *stress*, *coping*, etc., realizei em primeiro lugar um estudo correlacional entre as duas provas a fim de verificar quais as variáveis relacionadas, o grau e o sentido da associação entre elas. O coeficiente de correlação utilizado foi o momento—produto de Pearson, já que o nível de mensuração é intervalar. Este coeficiente mede a quantidade de dispersão relativamente à equação dos mínimos quadrados (Blalock, 1979) e indica a força e sentido da relação entre duas variáveis. Deste modo, atingia o primeiro objectivo do estudo - saber se existia e quais eram as relações entre as duas provas.

Este estudo foi feito de um modo liberal, deixando num primeiro momento correlacionar todas as variáveis entre si. Posteriormente, foram analisadas as correlações intra e inter-provas, sendo estas últimas as que me interessavam.

A grande quantidade de correlações resultante não era trabalhável no sentido expedito do termo, e havia tendência para as escalas da mesma variável correlacionarem entre si (ex: LOC_ORG com LOC_MNGT, etc.), pelo que realizei uma análise factorial para uma leitura desta teia de correlações.

A análise factorial verifica a relativa inter-dependência das variáveis. Esta estatística multi-variada permite analisar as matrizes de coeficientes de correlação, pois a olho nú não se distingue os padrões de relação possíveis entre as variáveis (Ferguson, 1981). Esta análise reduz o número de variáveis a um grupo pequeno de variáveis hipotéticas e abstractas: os factores. Estes adquirem significado em virtude das propriedades estruturais que existem

dentro do conjunto das relações. Ou seja, esta análise dá a estrutura interna de um conjunto de variáveis (Nunnally, 1978).

Recorri ao método dos componentes principais com rotação varimax que, como o nome indica, maximiza a variância da saturação, faz a ortogonalização das variáveis de modo a que elas estejam em correlação máxima consigo próprias. Assim, obtém-se um pequeno número de saturações elevadas e o resto próximo de zero. Esta situação facilita a interpretação, já que cada factor é determinado apenas por um número restrito de variáveis.

Deste modo, obtive um conjunto mais pequeno e manuseável de 8+6 factores sem perder informação, fruto das 44 variáveis iniciais, o que me permitiu avançar para dois tratamentos: regressão múltipla e correlação canónica .¹

Escolhi a regressão múltipla porque pretendia mais do que o grau de associação entre as variáveis, pretendia detectar o peso que cada uma das variáveis de personalidade teria enquanto factor explicativo das variáveis de *stress*.

Considerei como variáveis dependentes as variáveis compostas STRAIN, SATISFAÇÃO e variáveis de *coping*. Como variáveis independentes, as restantes. Utilizei o método passo-a-passo (*stepwise*) que consiste na optimização da regressão por busca automática sem obediência a qualquer hierarquização prévia, já que não possuía uma hipótese teórica definida à partida sobre o grau de importância relativa das variáveis independentes.

1. vários autores aconselham o uso da análise factorial em situações deste género, como método para "reduzir" um número excessivamente grande de variáveis de partida (veja-se Stevens, 1986, ou Warwick, 1970, por exemplo).

Paralelamente realizei um estudo de correlação canónica porque é a técnica que permite

explicar tanto quanto possível um conjunto de variáveis a partir de outro...

(Warwick, 1970, p. 515)

e o meu objectivo era saber quais as escalas do OSI explicadas a partir das variáveis do 16 PF.

Os pressupostos para uma utilização eficiente da correlação canónica são ...

[1] a amostra deverá ser retirada da população total, ... [2] o pesquisador tem de garantir que não existe colinearidade no conjunto das variáveis dependentes nem no das variáveis independentes [o que é garantido por trabalhar com factores] ... [3] a terceira condição é que o tamanho da amostra N seja grande relativamente ao número total de variáveis, $P+Q$, para garantir que a solução resultante seja estável; isto é, que as conclusões acerca da contribuição de cada variável se mantenham debaixo de validação cruzada. Para minimizar a influência da variabilidade da amostra na análise de correlação canónica, uma regra de polegar comum é obrigar a que $N/(P+Q) > 10$.

(Marascuilo & Levin, 1983, p. 202).

O número de sujeitos desta amostra é 57, pelo que esta última regra não é cumprida: $57/(6+8) < 10$, logo o resultado desta análise tem que ser interpretado com alguma reserva. De qualquer modo, as outras análises servem como âncora para a interpretação.

Finalmente, e uma vez que a revisão da literatura apontava para o facto da personalidade tipo A ser específica em termos de resultados, estudei-a à parte.

Constituí o grupo de sujeitos a que chamei Tipo A, formado pelos indivíduos com os scores mais altos nesta variável, nomeadamente no A_BROAD que é uma variável resumo de todas as outras escalas que abordam o comportamento tipo A. O critério de corte adoptado foi 4 pontos acima da média (cerca de 1 D.P.).

Do mesmo modo foi constituído o grupo Tipo B, com o idêntico critério de corte, só que abaixo da média.

Analisei as características destes dois grupos com ajuda das estatísticas descritivas. Para verificar se as diferenças detectadas nesta caracterização eram significativas, quer entre si quer em relação à amostra inicial, realizei um estudo das diferenças entre as médias em questão (t de Student).

Os resultados obtidos por este tratamento estatístico (comentados) encontram-se nos Capítulos 4 e 5.

CAPÍTULO 4

Apresentação dos dados recolhidos

Caracterização da Amostra

A figura 2 e a tabela 2 resumem a informação relevante para esta caracterização, no que respeita a sexo, idade, antiguidade na presente organização, ocupação extra-profissional, percentagem do ordenado gasto nos compromissos financeiros e prática de exercício físico.

Figura 2 - Caracterização da Amostra Respondente

	Sexo	Idade	Antiguidade (anos)	Ocupação (horas)	Ordenado Gasto	Exerc. Físico (horas/semana)	Total Suj.
57 Sujeitos	30 Homens	< 21 anos	-	-	-	-	0
		21-36 anos	4	4	50%	3	19
		37-55 anos	20	2	75%	3	11
		> 55 anos	-	-	-	-	0
	27 Mulheres	< 21 anos	2	-	75%	3	1
		21-36 anos	4	9	75%	2	9
		37-55 anos	19	2.5	75%	1.5	16
		> 55 anos	25	5	75%	5	1

O grupo respondente é constituído quase em partes iguais por homens (27) e mulheres (30), apesar da aleatoriedade que esteve presente à sua constituição.

Há mais mulheres jovens do que homens jovens (19 com idades compreendidas entre os 21-36 anos versus 9 homens nestas condições). Em relação aos escalões etários seguintes a proporção de homens e mulheres é aproximadamente igual. Abaixo dos 21 anos e acima dos 55 só há representantes do sexo masculino e em percentagem reduzida significando apenas apenas 4% da amostra total.

A antiguidade na empresa acompanha o escalão etário, como seria de prever.

Tanto nas mulheres como nos homens, são os mais novos que têm geralmente outra ocupação além do trabalho e gastam com ela entre 4 horas semanais (mulheres) e 9 horas semanais (homens).

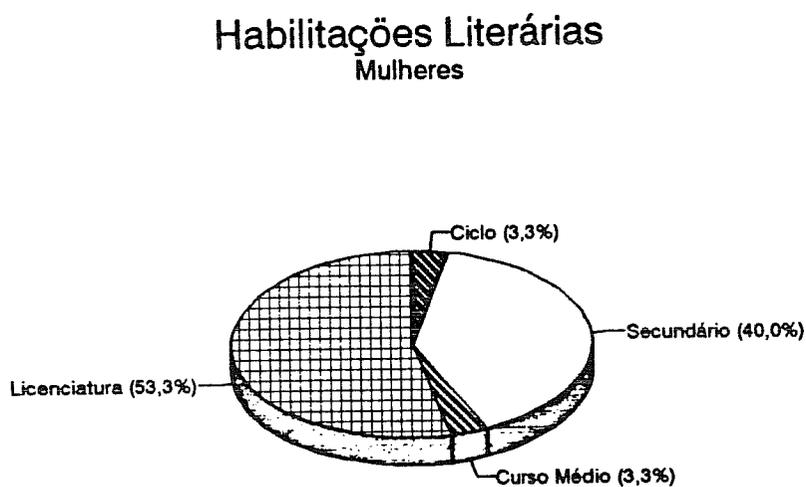
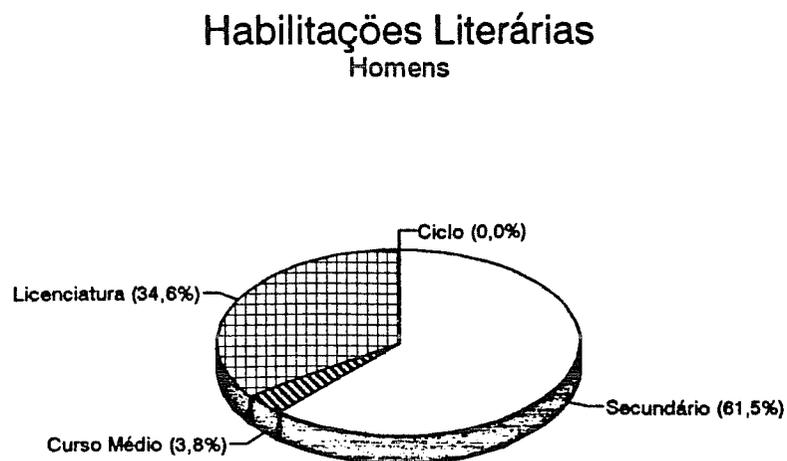
São também os mais novos que parecem gastar menos do seu salário em compromissos financeiros, talvez porque tenham salários mais elevados - jovens quadros - ou outras fontes de rendimento, por exemplo, se ambos os cônjuges trabalharem. As razões não foram exploradas.

Quanto ao exercício físico, os homens praticam-no menos do que as mulheres qualquer que seja a idade dos primeiros.

Relativamente às habilitações literárias, 49% está no nível do Ensino Secundário; 44% tem frequência universitária ou Licenciatura concluída; dos restantes sujeitos (7% = 5 sujeitos), 1 não responde, 1 tem o Ciclo Preparatório e 2 possuem Cursos Superiores (tipo Bacharelato ou Jornalismo). Esta informação é apresentada na tabela abaixo e nos gráficos da figura 3.

Tabela 2 - Habilitações Literárias da Amostra

	Mulheres	Homens	Total
Ciclo Preparatório	1	0	1
Secundário ou equivalente	12	16	28
Curso Médio ou frequência	1	1	2
Licenciatura ou frequência	16	9	25
Não responde	0	1	1

Figura 3 - Habilitações Literárias da Amostra (por sexos)

O nível habilitacional está proporcionalmente invertido em relação ao sexo: há tantos homens ($\pm 50\%$) com o nível secundário quanto mulheres com a licenciatura (figura 3).

Relativamente aos hábitos de consumo de café, álcool e tabaco nesta amostra (Tabela 3):

- em primeiro lugar aparece o café: quase todos tomam café (apenas 9% não o faz) embora em quantidades moderadas (44% até 2 cafés por dia e só 9% mais de 4 cafés por dia);
- em segundo lugar as bebidas alcoólicas: 44% da amostra não consome; os consumidores são sobretudo homens (70%);
- em terceiro lugar o tabaco: a maioria da amostra não fuma (quase 70%). Os que fumam são grandes fumadores ¹(+ de 6 cigarros / dia) e aqui é a população feminina a mais representada - não só há mais elementos fumadores em termos totais, como há mais mulheres a fumar maiores quantidades diárias que homens.

Tabela 3 - Consumos de Álcool, Tabaco e Café

		Homens	Mulheres	Total
Tabaco	Não Fuma	78%	60%	68%
	Fuma até 6 cigarros/dia	0%	6%	4%
	Fuma + de 6 cigarros/dia	22%	33%	28%
Álcool	Não Bebe	30%	57%	44%
	Bebe	70%	43%	56%
Café	Não toma	7%	10%	9%
	Toma 1-2 cafés/dia	52%	37%	44%
	Toma 3-4 cafés/dia	30%	37%	33%
	Toma + de 4 cafés/dia	4%	13%	9%
	Não Responde	7%	3%	5%

1. na verdade, estes indivíduos fumam bastante mais de 6 cigarros diários: 53% fuma um maço por dia (20 cigarros), 24% fuma 1 maço e meio e 6% fuma 2 maços.

A unidade "+ de 6 cigarros / dia" justifica-se para efeitos de comparação com um estudo de 1990 citado no capítulo 5 que a utilizava.

O cenário do café inverte-se no tabaco. Enquanto no café havia mais consumidores do que não consumidores e o consumo se fazia pela moderação, no tabaco existem menos consumidores, mas quando se consome é em excesso. O consumo de tabaco, no sexo feminino, é semelhante nos dois escalões etários mais representados, sugerindo que a variação no consumo de tabaco não está relacionada directamente com a idade.

Em relação ao tempo de lazer, a maioria (63%) dos sujeitos encontra "algumas vezes" tempo para relaxar e descontraír; 28% encontram-no "quase sempre"; apenas 9% diz "quase nunca" ter tempo para descontraír.

Quando questionados sobre a experiência de algo importante ou relevante nos últimos 3 meses, os sujeitos dividem-se: 47% responde sim e 51% responde não (2% não responde).

A esmagadora maioria dos inquiridos (95%) considera a sua saúde satisfatória.

Comparando os sujeitos com ocupação extra-profissional com os que não a têm, relativamente aos itens anteriormente analisados, o cenário é o seguinte (Figura 4):

Figura 4 - Hábitos de Consumo de Álcool, Tabaco e Café Comparados

		Com Segundo Emprego			Sem Segundo Emprego		
		Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Tabaco	Não Fuma	80%	50%	64%	76%	67%	71%
	Fuma até 6 cigarros/dia	0%	17%	9%	0%	0%	0%
	Fuma + de 6 cigarros/dia	20%	33%	27%	24%	33%	29%
Álcool	Não Bebe	80%	42%	59%	12%	72%	43%
	Bebe	20%	58%	41%	88%	28%	57%
Café	Não Toma	10%	8%	9%	6%	17%	11%
	Toma 1-2 cafés/dia	60%	17%	36%	59%	56%	57%
	Toma 3-4 cafés/dia	20%	50%	36%	23%	22%	23%
	Toma + de 4 cafés/dia	10%	17%	9%	6%	5%	6%
	Não Responde	10%	8%	9%	6%	0%	3%

Tabaco: o grupo com segundo emprego possui mais fumadores do que o outro, embora a diferença não seja grande: 71% no primeiro caso e 64% no segundo. As percentagens de grandes fumadores são idênticas nos dois grupos. Contudo, este critério de divisão permite distinguir um núcleo de consumidores moderados no grupo de mulheres com segundo emprego, o que faz aumentar para 50% o número total de fumadoras com segundo emprego.

Bebidas alcoólicas: as percentagens de bebedores estão invertidas - enquanto que a maioria dos sujeitos com segundo emprego não bebe (e 80% são homens), a maioria dos sujeitos sem segundo emprego bebe (e 88% são homens).

Café: 45% dos sujeitos com segundo emprego toma mais de 3 cafés por dia versus 29% dos sujeitos sem segundo emprego. Registam-se também mais mulheres consumidoras de café no primeiro grupo do que segundo. Neste último a situação é mais equilibrada entre os sexos.

Fontes de Stress

Em relação às fontes de stress exploradas, os sujeitos referem, por ordem decrescente:

1º - STR_STRU - média = 45,07

Estrutura e clima organizacionais: estilo de gestão, falta de consulta e comunicação, favoritismos, orçamento insuficiente, falta de feedback sobre a própria performance;

2º - STR_MNGT - média=42,70

O papel da gestão: falta de poder e influência, ambiguidade das tarefas, ter que adoptar atitudes desagradáveis (ex. despedir alguém), valores pessoais em choque com os organizacionais;

3º - STR_HW - média=39,68

Interface casa/emprego: não conseguir "desligar" dos problemas de casa, levar trabalho para casa, atitude negativa do cônjuge face à carreira profissional, etc;

4º - STR_CRR - média=36,53

Sub e sobre promoção, perspectivas de desenvolvimento pessoal frustradas, subavaliação, etc;

5º - STR_REL - média=35,72

Supervisionar o trabalho dos outros, "políticas de gabinete", choques de personalidade, mau uso do tempo por parte dos outros;

6º - STR_W - média=32,00

Ter demasiado trabalho, ter que acompanhar a evolução tecnológica, ter que trabalhar longos períodos, etc.

Níveis de Satisfação

1º - SAT_ACH - média=19,84

Satisfação com o desenvolvimento pessoal (oportunidades de carreira, sentir que o esforço é recompensado, possibilidade de utilizar as próprias capacidades e aptidões, etc.);

2º - SAT_JOB - média=14,51

Satisfação com o próprio trabalho (o tipo de tarefas, a quantidade trabalho, etc);

3º - SAT_ORG - média 15,30

Satisfação com a estrutura e o design organizacional (processos de comunicação, processos de implementação, abordagem dos conflitos, etc.);

4º - SAT_PROC - média=13,26

Satisfação com os processos organizacionais (satisfação com o estilo de supervisão, grau de autonomia, participação nas decisões);

5º - SAT_REL - média=11,11

Satisfação com as relações interpessoais (relação com os outros, clima organizacional, identificação com a imagem da organização).

Strain

Os sintomas de *strain* físico referidos pelos sujeitos como "os mais frequentes" no seu caso são apresentados na tabela 4.

Tabela 4 - Sintomas de Strain na Amostra

Lugar Ordinal	Sintoma	Nº Homens	Nº Mulheres
1	Custar a levantar pela manhã	11	13
2	Dificuldade em adormecer	5	7
3	Tendência a suar/sentir o coração bater fortemente	4	6
4	Cansaço/exaustão	3	5
4	Comer/beber/fumar mais que habitual	3	5
5	Enxaquecas/dores de cabeça	0	5
6	Falta de apetite	0	4
7	Indigestão/mal estar	2	1
7	Falta de ar/tonturas	0	3
7	Fornigueiro/dores agudas	1	2
7	Tremura muscular	0	3
8	Diminuição da apetência sexual	0	0

Em primeiro lugar, a amostra queixa-se de dificuldade em levantar pela manhã, a seguir o problema está em adormecer ou conseguir um sono contínuo, a tendência para suar ou sentir o coração a bater fortemente aparece em 3º lugar e depois *ex-aqueo* o cansaço/exaustão e a tendência para comer beber ou fumar mais do que o habitual.

Há sintomas que são apenas referidos pelas mulheres, tais como: falta de apetite, enxaquecas/dores de cabeça, falta de ar ou tonturas.

Note-se que para esta estatística foram apenas contabilizados os sintomas que os sujeitos referiam como os mais frequentes no seu caso. Ninguém referiu como tal a diminuição da apetência sexual.

Em termos psicológicos, eram explorados aspectos como falta de confiança em si próprio, excessiva preocupação, dificuldades de concentração e organização pessoal, irritabilidade excessiva, instabilidade temperamental, etc.

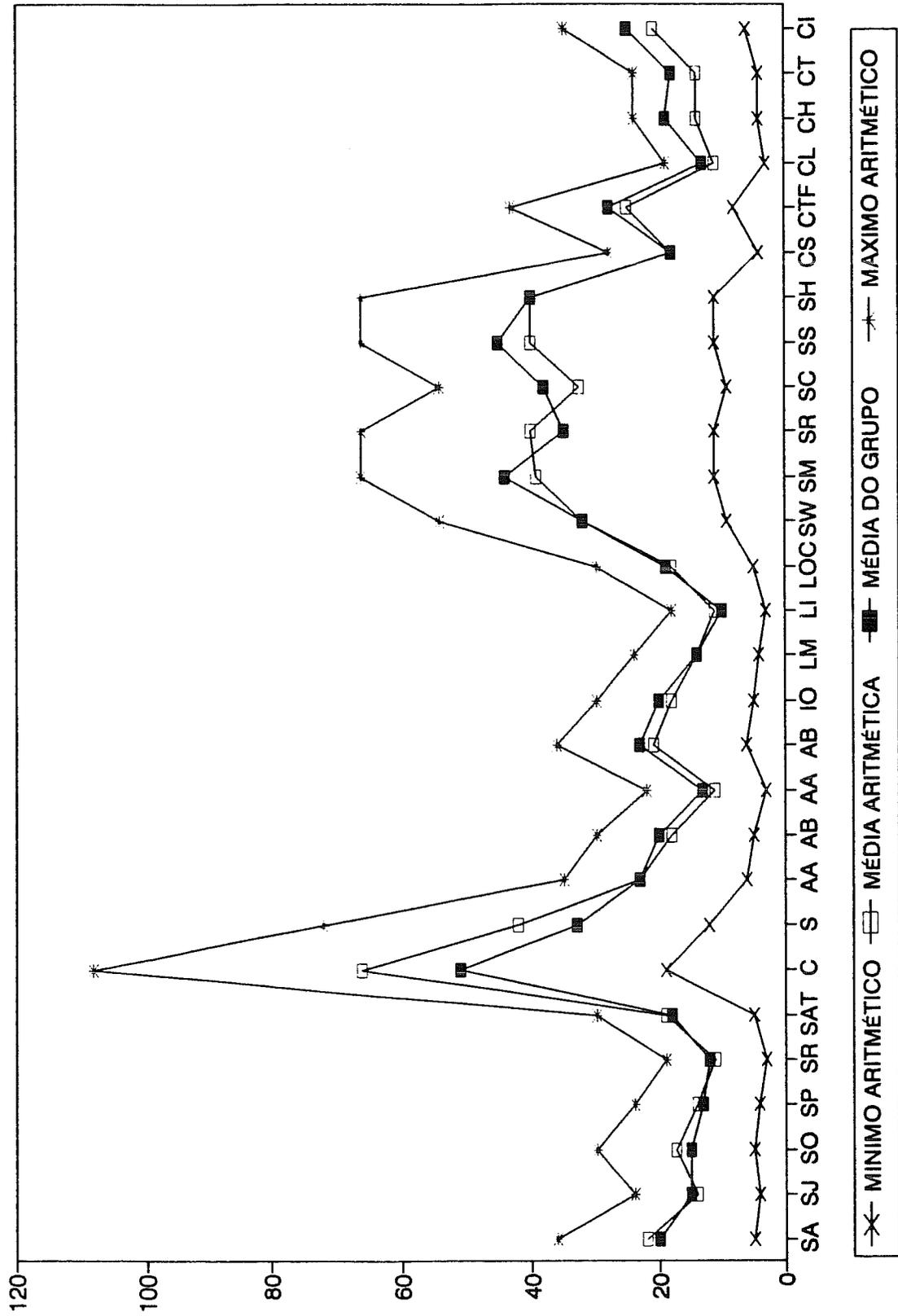
Locus de Controlo

De um modo geral, nesta amostra, o LOCUS (LOC_BROD) é externo, correspondendo à percepção do controlo no exterior e a um discurso do tipo: "a organização é que tem poder, há demasiadas regras, não vale a pena planear, o topo é o responsável, o trabalhador pouco pode, a sorte é que manda".

Em caso de situações ambíguas, os sujeitos tenderão a percepcioná-las como incontroláveis, fora do seu poder. A percepção da controlabilidade dum situação influencia a escolha das estratégias de *coping* que o sujeito vai utilizar, sendo que uma percepção errada pode implicar uma escolha errada, um *coping* desajustado e conseqüente inoperância e frustração. De resto, o *coping* é uma variável que correlaciona com bastantes outras - a Figura 6 da página 58 ilustra isso.

A figura 5 representa gráficamente os resultados desta amostra em todas as escalas do OSI (valor médio) e compara-os com os valores mínimo, máximo e médio aritméticos possíveis de obter nessas escalas.

Figura 5 - Comparação das Médias da Amostra com os Valores Máximo, Mínimo e Médio das Escalas do USI



As variáveis em estudo estão representadas no eixo X, pela ordem que são apresentadas no capítulo 3. No eixo Y, estão representados os valores brutos para a pontuação de cada escala.

Comparando estes resultados com a média aritmética possível para cada escala (Figura 5), ressaltam 6 variáveis acima desta média:

STR_MNGT

STR_CRR

STR_STRU

COP_HW

COP_TIME

COP_INVL

e 3 abaixo:

SAÚDE

COMPORTA

STR_REL

o que nestes três últimos casos é bom. Significa que os sujeitos têm menos sintomas físicos e psicológicos provocados pelo *stress* (de resto, os sujeitos reforçavam esta ideia no questionário biográfico) e que as relações com os outros não são motivos para tensão. STR_REL exhibe também um score relativamente baixo. Aspectos como supervisionar outros, reuniões de trabalho, falta de suporte social (apoio dos outros) parecem não atingir muito esta amostra. Pode equacionar-se também outra explicação, a tendência portuguesa generalizada para ser complacente e "dar uma boa nota" aos nossos colegas. Repare-se que as chefias intermédias sentem *stress* por ocupar essa posição e poderão estar descontentes com a gestão de topo mas são bem vistos pelos seus colaboradores e supostamente dar-se-ão bem com os seus colegas. Mais uma vez, o mal vem todo de cima, o indivíduo não tem poder (veja-se locução externa) mas a camaradagem acima de tudo. Tende-se a desculpar pequenas fraquezas de personalidade uns dos outros.

Há ainda bastante *stress* provocado pela gestão (papel de chefia), carreira, e estrutura organizacionais - o que inclui aspectos como estar sub ou sobre-promovido, política de promoções pouco clara, falta de oportunidade para desenvolvimento pessoal, clima da organização, falta de comunicação, etc.

Para lidar com a tensão, este grupo utiliza mais as estratégias COP_HW e COP_TIME, que se referem a arranjar forças em casa, encarando-a como refúgio, a encontrar interesses e realização fora do trabalho, a diversificar hobbies, numa palavra a enriquecer a sua vida pessoal e ver nisso uma arma para lidar com a tensão. A estratégia de maior envolvimento na situação (COP_INVL) é também bastante utilizada.

Resumindo os dados até aqui apurados, o grupo está insatisfeito (mas não com as pessoas, se bem que estas sejam fonte do *stress*) mas não muito tenso (COMPORTA, SAUDE) apesar de ter bastantes fontes de *stress*. Sente o seu poder diminuto (LOC_IND). O *stress* vem da estrutura organizacional, das funções de liderança sobre os outros; dá-se cada vez mais importância à vida privada e à carreira pessoal tentando gerir o conflito entre estes dois mundos (quase 40% tem uma segunda ocupação profissional, nem que seja estudante, com uma média de 8,6 horas por semana); gasta-se cerca de 75% do ordenado nos compromissos financeiros (os sujeitos precisam mesmo do segundo ordenado ou então são estudantes que procuram melhorar a sua vida); existe mal-estar em relação à política de promoção praticada; comunica-se mal dentro das organizações; as mulheres fumam cada vez mais e os homens menos e quanto mais se trabalha mais café se bebe. Contudo, não se acha que se sofra muito com tudo isto: o estado de saúde individual é considerado "bom" por quase todos os indivíduos.

Para lidar com tudo isto, utiliza-se especialmente estratégias de envolvimento (COP_INVL) e procura-se apoio nos outros (COP_SSUP), enriquece-se o tempo e vida privados, há maior dedicação a hobbies e tenta-se fazer o melhor uso possível do tempo. Afinal, e a julgar pelo *locus* de controlo, o problema está lá fora (média LOC_BROD = 18,25) e não está nas mãos de cada um poder resolvê-lo; as organizações são muito fortes (média LOC_ORG = 19,8) e elas é que detêm o poder; contra isso o indivíduo pouco ou nada pode (média LOC_IND = 9,5).

Estudo Correlacional

Foram obtidas mais de 1000 correlações para o total das 46 variáveis em jogo - excluindo as autocorrelações (ANEXO B).

Estas 46 variáveis resultam da soma de 16 da prova de personalidade com 28 da prova de *stress*, mais a idade e a antiguidade - todas no nível de mensuração intervalar.

Cerca de uma centena de correlações revelaram-se significativas: 50% a $p < .01$ e outro tanto a $p < .001$. Retiradas as correlações intraprovas, permaneceram 13 correlações interprovas e 13 com as variáveis idade e antiguidade, num total de 26 correlações significativas, apresentadas nas Tabelas 5 e 6.

Tabela 5 - Correlações Significativas entre 16 PF e OSI

	COMPORTA	SAÚDE	A_ATTIT	A_AMBIT	A_BROAD	STR_REL	COP_TARF	COP_LOGI
C (Estabilidade Emocional)	-.44 **							
G (Despreocupado/Consciente)							.48 **	.35 *
H (Tímido/Aventureiro)			.44 **	.37 *	.45 **			
O (Calmo/Ansioso)	.50 **							
Q3 (Impulsivo/Controlado)	-.48 **	-.34 *					.45 **	
Q4 (Descontraído/Tenso)	.50 **	.43 **					.35 *	

* p < .01

** p < .001

O *strain* psicológico está fortemente ligado a vários traços de personalidade, todos os componentes do factor TRANQUILIDADE. Correlaciona a um alto nível de significância ($p < .001$) e com alguma firmeza ($r \cong .50$).

Dois destes traços - Q3 "impulsivo" e Q4 "tenso" - estão também ligados ao *strain* físico e psicológico, significando que é provável as pessoas mais tensas e mais impulsivas terem mais queixas somáticas e relatarem mais problemas de saúde.

O comportamento Tipo A tem como única relação neste teste de personalidade a correlação positiva com o factor H (timidez / espírito de aventura) sendo que este está mais ligado à atitude Tipo A do que à ambição Tipo A.

O *stress* produzido pelo relacionamento com os outros (STR_REL) correlaciona positivamente com o factor Q4 (tensão). Por outras palavras, a probabilidade de o relacionamento com os outros ser fonte de *stress* aumenta à medida que o sujeito é mais tenso.

A estratégia de *coping* centrada na tarefa, por reorganização destas, tende a ser tão mais usada quanto mais os sujeitos exibam os traços de personalidade "controlado" e "consciencioso". Este último traço correlaciona também com o uso da estratégia "lógica", positivamente (utilização do raciocínio e da lógica para lidar com a situação problemática).

Tabela 6 - Correlação 16PF e OSI com a IDADE e a ANTIGUIDADE

	IDADE	ANTIGUIDADE
F (Moderado / Impulsivo)	-.58 **	-.57 **
L (Confiado / Desconfiado)	-.42 *	n.s.
N (Prático / Imaginativo)	.36 *	.40 *
SAT_ACH	n.s.	-.52 **
SAT_W	n.s.	-.34 *
SAT_ORG	n.s.	-.40 *
SAT_TIME	n.s.	-.47 **
SAT_REL	n.s.	-.45 **
SAT_BROAD	n.s.	-.49 **
COP_INVL	.37 *	.43 **

* $p < .01$

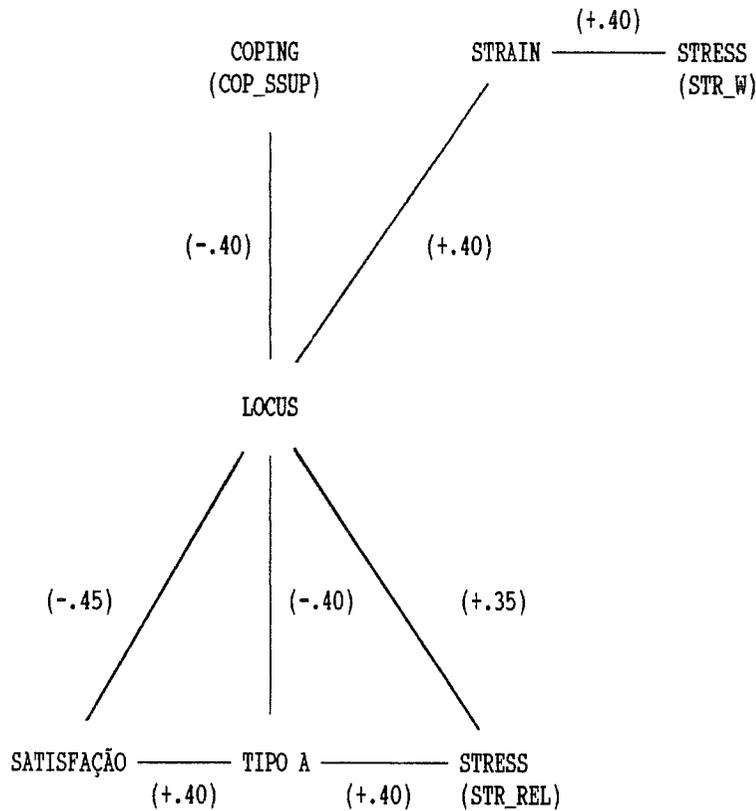
** $p < .001$

É interessante observar o tipo de relações que se estabelecem com variáveis cronológicas, como a IDADE e a ANTIGUIDADE. Assim, à medida que se é mais velho é-se menos impulsivo, mais moderado e mais confiante, cooperante, de fácil convívio com os outros. Desenvolve-se também a imaginação e utiliza-se mais a estratégia de envolvimento (COP_INVL) para lidar com as situações.

Quanto mais anos profissionais se tem (ANTIGUIDADE) mais insatisfeito com tudo: relações, processos, tarefas, desenvolvimento pessoal, etc.

Estas duas variáveis estão também correlacionadas entre si e de modo positivo, como seria de esperar: quanto mais velhos somos mais anos de emprego temos. Apesar de muitas das variáveis exibirem correlação quer com a IDADE quer com a ANTIGUIDADE, o factor L (Confiante / Desconfiado) só se relaciona com a IDADE e as variações de satisfação só correlacionam com a ANTIGUIDADE.

A figura abaixo representa esquematicamente as correlações no OSI (figura 6).

Figura 6 - Correlações no OSI

A técnica da análise correlacional não permite inferir relações de causalidade, portanto, não deve interpretar-se as ligações nesta figura como causais. Os traços de união significa apenas a existência de uma correlação entre essas variáveis e pretendem facilitar a visualização das correlações surgidas neste estudo.

Assim, o *locus* é a única variável deste grupo que apresenta correlações negativas com outras, significando que os sujeitos com *locus* externo procuram menos o apoio dos outros, estão menos satisfeitos e apresentam menos características Tipo A. Ao mesmo tempo, sofrem mais *strain* e apresentam valores mais altos de *stress* nas relações com outros.

Quem apresenta níveis mais altos de *stress* no trabalho também relata níveis mais altos de *strain*.

Os sujeitos Tipo A estão mais satisfeitos mas também sofrem mais *stress* na relação com os outros.

Análise Factorial

Procedi à análise factorial de cada uma das provas separadamente: 16PF por um lado e OSI por outro.

Relativamente ao primeiro, foram extraídos 6 factores com valor próprio (*eigenvalue*) maior que a unidade, que no seu conjunto explicam cerca de 73% da variância dos resultados nesta prova.

Para o segundo foram 8 os factores extraídos segundo o mesmo critério, com um poder explicativo de cerca de 78%.

Os principais resultados são apresentados nas tabelas 7 a 10.

Tabela 7 - Solução Factorial do 16PF após Rotação Varimax

Variáveis	Factores					
	1	2	3	4	5	6
A (Reservado/Aberto)			.80			
B (Inteligente)					.87	
C (Estabilidade Emocional)	.68					
E (Humilde/Afirmativo)				.64		
F (Moderado/Impulsivo)		.79				
G (Despreocupado/Consciencioso)			.65			
H (Tímido/Aventureiro)			.77			
I (Realista/Sensível)				-.78		
L (Confiante/Desconfiado)		.56				
M (Prático/Imaginativo)						-.88
N (Directo/Fino)		-.76				
O (Calm/Ansioso)	-.77					
Q1 (Conservador/Aberto)				.74		
Q2 (Dependente do Grupo/Autosuficiente)					.62	
Q3 (Impulsivo/Controlado)	.60					
Q4 (Desconfiado/Tenso)	-.87					

NOTA: indicados apenas os valores superiores a .50

Tabela 8 - Estatísticas Finais da Análise Factorial - 16PF

Factor	Valor Próprio	% da Variância	% Acumulada
1	3.09	19.3	19.3
2	2.76	17.2	36.5
3	2.09	13.1	49.6
4	1.55	9.7	59.3
5	1.20	7.5	66.8
6	1.05	6.6	73.4

Da estrutura factorial emerge um primeiro factor que explica quase 20% de variação total e para o qual concorrem as variáveis C (Estabilidade Emocional), O (Calmo/Ansioso), Q3 (Impulsivo/Controlado) e Q4 (Descontraído/Tenso). Estas duas últimas têm uma saturação negativa neste factor, mas como a sua pontuação é negativa, conta o pólo "descontraído" e "calmo", respectivamente. O factor 1 apresenta-se assim como um factor de TRANQUILIDADE.

O segundo factor explica também quase a mesma proporção de variância (cerca de 17%) e utiliza as variáveis F (Moderado/Impulsivo), L (Confiante/Desconfiado) e N (Directo/Fino), o que permite interpretar este como factor de ANSIEDADE.

Com o terceiro factor fica explicada mais cerca de 13% de variância; este factor apresenta saturação exclusivamente positiva, pelo que concorrem os pólos "aberto", "consciencioso" e "aventureiro" das variáveis A, G e H, respectivamente. É nitidamente um factor de EXTROVERSÃO.

O quarto factor acrescenta quase 10% à percentagem de variância acumulada explicada, que ultrapassa assim os 50%. As variáveis saturadas neste factor são E e Q1 nos pólos "afirmativo", "realista" e "aberto", pelo que se pode considerar este como um factor de ASSERTIVIDADE.

O factor 5 pode ser interpretado como um factor de INDEPENDÊNCIA, já que as variáveis que concorrem para a sua constituição são B (Inteligência) e Q2 na sua vertente de "auto-suficiência, independência do grupo". Explica 7,5% da variância.

O último dos 6 factores considerados está fortemente relacionado com o pólo "PRÁTICO" da variável M, pelo que se tomou essa denominação. Contribui em 6,6% para a explicação da variância.

Os resultados desta análise não diferem muito de outras análises factoriais realizadas com esta prova de personalidade. Com efeito, Mary Allen e Wendy Yen (1979) apresentam uma análise factorial do 16PF que não contraria a presente factorização, apenas revela valores mais altos nas saturações. Apesar de ter sido feita uma comparação exaustiva, esta não será aqui apresentada uma vez que não é absolutamente pertinente para o objectivo deste trabalho e, ademais, a amostra utilizada por estas autoras era exclusivamente masculina.

Em relação ao OSI, os resultados foram os seguintes (Tabelas 9 e 10):

Tabela 9 - Solução Factorial do OSI após Rotação Varimax

Variáveis	Factores							
	1	2	3	4	5	6	7	8
SAT_ACH	.85							
SAT_JOB	.75							
SAT_ORG	.89							
SAT_PROC	.85							
SAT_REL	.91							
SAT_BROD	.96							
COMPORTA								.83
SAUDE								.52
A_ATTIT				-.60				
A_BEHV					.80			
A_AMBIT					.62			
A_BROAD					.75			
LOC_ORG				.80				
LOC_MNGT				.52		.57		
LOC_IND						.89		
LOC_BROD				.71				
STR_W		.87						
STR_MNGT		.93						
STR_REL		.79						
STR_CRR		.90						
STR_STRU		.81						
STR_HW		.80						
COP_SSUP			.72					
COP_TARF			.69					
COP_LOG								.80
COP_HW			.75					
COP_TIME			.59					
COP_INVL			.79					

NOTA: só estão mencionados os pesos (loadings) superiores a .50

Tabela 10 - Estatísticas Finais da Análise Factorial - OSI

Factor	Valor Próprio	% da Variância Explicada	% Variância Acumulada
1	5.94	21.2	21.2
2	4.98	17.8	39.0
3	3.35	12.0	51.0
4	2.14	7.6	58.6
5	1.60	5.7	64.4
6	1.45	5.2	69.5
7	1.23	4.4	73.9
8	1.00	3.6	77.5

De um modo geral as escalas relativas à mesma variável (ex: SAT_) saturam todas no mesmo factor, o que seria de esperar e reforça a segurança de utilização da variável BROAD como representativa dessa variável.

Houve, no entanto, algumas excepções a esta tendência, nomeadamente nas escalas do *locus* de controlo, que se dividem por dois factores; nas escalas de *coping* e comportamento Tipo A apenas um representante de cada se destacou para ir pesar mais noutra factor.

Assim se constituíram os oito factores, facilmente reconhecíveis pela sua composição.

O primeiro factor e o que explica a maior percentagem de variância (22%), é designado por SATISFAÇÃO, onde se encontra a totalidade das variáveis de satisfação.

O segundo factor, STRESS, explica quase 18% e agrupa todas as fontes de *stress*.

No factor 3, denominado COPING, têm peso considerável todas as variáveis de *coping* excepto uma (COP_LOGIC) que integra o 8º factor.

O factor 4 foi denominado PODER ORGANIZACIONAL por incluir variáveis como A_ATTIT (ponderação negativa) e três escalas do *locus* de controlo (ponderação positiva). Significa isto que a perspectiva neste factor é tomar ou ter poucas atitudes do padrão A e achar que o poder está fora de si próprio, na gestão ou na organização.

Do factor 5 fazem parte todas as outras variáveis do Tipo A relativas ao comportamento típico deste perfil bem como à ambição que o caracteriza, por isso foi denominado COMPORTAMENTO TIPO A.

O sexto factor - LOCUS - é composto por LOC_IND e LOC_MNGT, ambas variáveis que visam medir o nível de controlo que o sujeito acha que possui sobre a sua envolvente - valores altos neste factor significam que o sujeito desenvolve geralmente *locus* externo ao passo que valores baixos remetem para *locus* interno.

O factor 7 é fundamentalmente um factor de STRAIN, para o qual contribuem as variáveis COMPORTA e SAUDE, ambas medidas do bem-estar do indivíduo: psicológico e físico, respectivamente.

O oitavo e último factor é constituído exclusivamente por uma variável, a estratégia de *coping* que utiliza a lógica e o raciocínio, pondo de parte o lado emocional; foi por isso denominado RACIONALIDADE.

Esta análise factorial tinha como objectivo produzir um conjunto menor e mais manuseável de factores que, sem perderem a riqueza inicial da informação recolhida, pudessem ser submetidos à análise multivariada (regressão múltipla e correlação canónica).

Serviu também para localizar e reduzir a informação redundante através da leitura da grelha de correlação.

Assim, as variáveis agora a trabalhar são os 14 (8+6) factores obtidos pela análise factorial e cuja constituição espelha os diversos pesos (loadings) das variáveis iniciais:

16PF:

FACTOR 1 - TRANQUILIDADE = 0.68 C - 0.77 O + 0.60 Q3 - 0.87 Q4

FACTOR 2 - ANSIEDADE = 0.79 F + 0.56 L - 0.76 N

FACTOR 3 - EXTROVERSÃO = 0.80 A + 0.65 G + 0.77 H

FACTOR 4 - ASSERTIVIDADE = 0.64 E - 0.78 I + 0.74 Q1

FACTOR 5 - INDEPENDÊNCIA = 0.87 B + 0.62 Q2

FACTOR 6 - ESPÍRITO PRÁTICO = -0.88 M

OSI

FACTOR 1 - SATISFAÇÃO = 0.85 SAT_ACH + 0.75 SAT_JOB + 0.89 SAT_ORG + 0.85 SAT_PROC + 0.91 SAT_REL + 0.96 SAT_BROD

FACTOR 2 - STRESS = 0.87 STR_W + 0.93 STR_MNGT + 0.79 STR_REL + 0.90 STR_CRR + 0.81 STR_STRU + 0.80 STR_HW

FACTOR 3 - COPING = 0.73 COP_SSUP + 0.69 COP_TARF + 0.76 COP_HW + 0.59 COP_TIME + 0.79 COP_JNVL

FACTOR 4 - PODER ORGANIZACIONAL = - 0.60 A_ATTIT + 0.80 LOC_ORG + 0.52 LOC_MNGT + 0.71 LOC_BROD

FACTOR 5 - COMPORTAMENTO TIPO A = 0.80 A_BEHV + 0.62 A_AMBIT + 0.75 A_BROAD

FACTOR 6 - LOCUS DE CONTROLO = 0.57 LOC_MNGT + 0.89 LOC_IND

FACTOR 7 - STRAIN = 0.83 COMPORTA + 0.52 SAUDE

FACTOR 8 - RACIONALIDADE = 0.81 COP_LOG

Correlação Canónica

Dados dois conjuntos de variáveis, o procedimento CANCERR¹ procura a combinação linear de cada conjunto, chamada variável canónica, tal que a correlação entre as duas variáveis canónicas seja maximizada. Esta correlação entre as duas variáveis canónicas é a primeira correlação canónica. Os coeficientes da combinação linear são os coeficientes canónicos ou pesos canónicos.

O primeiro par de variáveis canónicas dá o tipo de perfil de personalidade que é maximizadamente associado a determinado perfil de stress.

O procedimento CANCERR continua a procurar o segundo par de variáveis canónicas, que não seja correlacionado com o primeiro, e que produza o segundo mais alto coeficiente de correlação canónica. Este processo continua até o número de pares de variáveis canónicas igualar o número de variáveis do grupo menor, neste caso 6.

Os resultados completos desta análise encontram-se no ANEXO C, sendo aqui comentados apenas os mais relevantes.

Todos os testes de significância realizados deram resultados positivos assegurando que a correlação canónica entre os dois conjuntos de variáveis existe e é significativamente diferente de zero. A probabilidade para a hipótese nula (H_0) de que todas as correlações desta amostra fossem zero na população real é muito baixa (0.0009 para o lambda de Wilks).

1. procedimento do SAS - Statistical Application for Social Science - SAS/STAT User's Guide Release 6.03 Edition (1988). SAS Institute Inc.

A primeira correlação canónica é 0.78 - o que é bastante alto e significa que existe uma forte relação entre os dois conjuntos de variáveis, isto é, entre personalidade (16PF) e stress (OSI).

Este valor elevado ao quadrado representa a percentagem da relação entre os dois conjuntos de variáveis (16 PF e OSI) que é explicada pelo primeiro par de variáveis canónicas (61%).

A primeira variável canónica produzida no quadro dos factores de personalidade é formada essencialmente por TRANQUILIDADE (coeficiente canónico de 0.10).

A sua homóloga no conjunto dos factores do OSI é um composto de RACIONAL (0.14), LOCUS (0.10) e STRAIN (-0.08).

Comparando os sinais destes coeficientes com o sinal das correlações entre as variáveis canónicas e os factores originais (quadro da estrutura canónica em anexo) verifica-se que apenas o LOCUS apresenta sinais contrários: tem um coeficiente canónico positivo mas uma correlação negativa (- 0.08). Isto significa que é uma variável supressora, sendo que, face à bipolaridade desta variável, é o pólo "locus interno" que contribui para a equação canónica.

Noutras palavras, os sujeitos mais tranquilos (calmos, seguros de si, descontraídos) possuirão provavelmente locus de controle mais interno, sofrerão menos strain e tenderão a utilizar mais a estratégia da racionalidade (lógica) para lidar com o stress.

A segunda correlação canónica é ainda elevada (0.58) embora não significativa ($p < 0.3$). Apesar de explicar 33% da variância não vou utilizá-la na interpretação pois há razoável probabilidade de cometer um erro tipo I (interpretar algo que não existe).

Registo apenas os coeficientes canónicos deste par de variáveis: no grupo dos factores de personalidade emerge uma variável que é uma ponderação de PRATICO (- 0.11) e EXTROVERTIDO (0.13); no outro grupo a variável é constituída essencialmente por TIPO A (0.13).

Todos os coeficientes canónicos têm o mesmo sinal que os coeficientes de correlação, pelo que não existe variável supressora neste caso.

São, assim, as pessoas tipo A as mais ligadas a traços de extroversão (abertas, calorosas, preserverantes, aventureiras) e imaginativas, boémias, sonhadoras (pólo oposto do PRATICO, uma vez que o coeficiente é negativo).

As restantes correlações canónicas não são dignas de consideração, como se pode verificar pelos níveis de probabilidade associados e pelos valores de correlação canónica ajustados.

A análise canónica da redundância mostra que nenhuma das variáveis canónicas do primeiro par é excelente preditora do conjunto oposto de variáveis como um todo, sendo a proporção de variância explicada 0.28 e 0.08, respectivamente em 16 PF e OSI. Ou seja eu obtenho quase 30% de variância explicada no 16 PF a partir do OSI, o que é razoável, mas apenas 8% no OSI a partir de factores de personalidade.

As restantes variáveis canónicas não acrescentam muito mais.

O quadrado da correlação múltipla indica que a primeira variável canónica do conjunto OSI é uma boa preditora do factor TRANQUILIDADE (0.66).

A primeira variável canónica do 16 PF tem bastante poder preditivo no STRAIN (0.45) mas apenas algum sobre o estilo de coping RACIONAL (0.12) e praticamente nenhum sobre o LOCUS de controlo (0.0036) e restantes.

A análise canónica produziu resultados interessantes mas deve ser reforçada com a leitura dos resultados da regressão múltipla pois o tamanho da amostra não é suficiente para ancorar em soluções estáveis e garantir conclusões.

Regressão Múltipla

Os principais resultados desta regressão múltipla, em que considerei como variáveis dependentes o STRAIN, a SATISFAÇÃO, as estratégias de lidar com o *stress* (COPING e RACIONALIDADE) e como variáveis independentes as restantes (variáveis de personalidade e *locus*) encontram-se nas tabelas 11 e 12.

Tabela 11 - Regressão Múltipla - Percentagem da Variância Explicada (R^2)

Variáveis Independentes	Variáveis Dependentes				
	SATISFAC	COPING	STRESS	STRAIN	RACIONAL
TRANQUIL			-	47%	11% *
ANSIEDAD			-		
ASSERTIV	7% **		-		
INDEPEND			-		
PRATICO			-		
EXTROVER		9% *	-		7% **
TIPO_A			-		
LOCUS			-	7%	
PODERORG	15% **		-		
TOTAL	22%	9%	-	54%	18%

* $p < .03$

** $p < .006$

para as restantes, $p < .00001$

Tabela 12 - Regressão Múltipla - Coeficientes β

Variáveis Independentes	Variáveis Dependentes				
	SATISFAC	COPING	STRESS	STRAIN	RACIONAL
TRANQUIL			-	-66	27 *
ANSIEDAD			-		
ASSERTIV	-27 *		-		
INDEPEND			-		
PRATICO			-		
EXTROVER		29 *	-		26 *
TIPO_A			-		
LOCUS			-	27 **	
PODERORG	-42 **		-		

* $p < .05$ ** $p < .006$ para os restantes $p < .00001$

A análise da regressão múltipla não define relações de casualidade linear, mas permite estabelecer o conjunto de variáveis intercorrelacionadas e que melhor explicam, no sentido estatístico do termo, as variáveis dependentes que se pretende sujeitar à análise.

Por seu lado, os coeficientes β dão indicação do peso relativo de cada uma das variáveis independentes (preditores) na equação de regressão.

Nesta perspectiva, e numa leitura global da tabela, pode-se verificar que é o STRAIN a variável com maior percentagem de variância explicada (54%), sendo a contribuição da variável TRANQUILIDADE maioritária (47%) para esta explicação.

Em segundo lugar, a variável SATISFAÇÃO, com 22% de variância explicada, ligada ao poder percebido na organização (15%) e à ASSERTIVIDADE (7%).

O recurso à estratégia de RACIONALIZAÇÃO para lidar com o *stress* tem como preditores a TRANQUILIDADE (11%) e a EXTROVERSÃO (7%).

As outras estratégias, denominadas COPING no sentido lato, são explicadas parcimoniosamente na sua variância, apenas 9% e exclusivamente pela EXTROVERSÃO.

As fontes de *stress* não são explicadas por nenhuma das variáveis independentes seleccionadas, o que seria de esperar e está de acordo com os resultados obtidos no estudo correlacional (esta variável correlaciona-se essencialmente dentro das suas escalas - STR_W, STR_REL, STR_CRR, STR_STRU, STR_HW, STR_MNGT) e, além disso, é exterior ao indivíduo não dependendo das suas características. Foi, apesar de tudo, incluída no grupo das variáveis dependentes para verificar o peso das fontes se faria sentir.

Em suma, em termos das variáveis de personalidade, revelaram-se com maior poder preditivo em relação ao STRAIN e ao COPING, a TRANQUILIDADE e a EXTROVERSÃO.

O *locus* de controlo parece estar ligado ao STRAIN e à SATISFAÇÃO. Nesta última joga também um papel visível a ASSERTIVIDADE.

Do atrás exposto, pode concluir-se ser a variável TRANQUILIDADE a variável independente com maior poder explicativo da variância das variáveis dependentes.

Os valores dos coeficientes β vêm reforçar a análise feita, completando-a com o sentido da variação, uma vez que algumas variáveis são bipolares.

Assim, e atendendo ao sinal, um sujeito com bastante STRAIN terá valores de TRANQUILIDADE negativos ($\beta = -66$) o que nesta variável significa ser pouco tranquilo e possui *locus* tendencialmente externo ($\beta = .27$). Sendo a variável LOCUS a medida em que o sujeito sente a causa exterior a si próprio, quanto mais altos os valores mais externo será. Do mesmo modo para as restantes variáveis.

Da análise das Tabelas 11 e 12 também se pode concluir que nem todas as variáveis independentes seleccionadas funcionaram como preditores das dependentes. Está nesta situação o TIPO_A, variável especial neste trabalho, uma vez que se pretende ver até que ponto esta também é preditor de diferentes perfis de COPING e STRAIN ou diferente percepção de *stress*.

Para confirmar se esta variável não tinha, de facto, influência no processo de *stress*, formei dois grupos a partir da amostra TOTAL:

- o grupo A, constituído apenas pelos indivíduos que obtiveram a pontuação mais alta em A_BROAD (variável que resume as diversas escalas que mediam várias facetas deste comportamento), num total de 10 elementos, todos com pontuações 4 ou mais pontos acima da média do grupo total;

- o grupo B, formado exclusivamente pelos sujeitos com a pontuação mais baixa na mesma variável, 4 ou mais pontos abaixo da média do grupo total. Existem 7 indivíduos nestas condições.

A caracterização estatística descritiva destes dois grupos é apresentada na Tabela 13:

Tabela 13 - Caracterização dos Grupos A e B

		Tipo A (n=10)	Tipo B (n=7)
Sexo	Masculino	3	1
	Feminino	7	6
Média Antiguidade (anos)		7.40	12.14
Outra ocupação além do trabalho (horas/semana)	4-7	6	1
	10	1	1
	20	1	1
	Sen ocupação	2	3
	Não responde	-	1
Idade (anos)	21-36	8	3
	37-55	2	4

Tabela 14 - Diferenças Significativas nos Grupos Tipo A, B e Total

Variáveis	\bar{X}_A	$t_{A,TOTAL}$	\bar{X}_{TOTAL}	$t_{TOTAL,B}$	\bar{X}_B	$t_{A,B}$
H (tímido/aventureiro)	16.90	-2.05	13.88	2.01	10.43	-3.05 **
N (directo/fino)	9.10	2.18	10.97	n.s.	11.57	2.01
ANSIEDAD	10.44	-2.14	6.39	n.s.	4.15	-2.31 *
EXTROVER	31.11	n.s.	27.84	n.s.	24.80	-2.14
PODERORG	16.25	3.20 **	22.52	n.s.	24.06	2.78 **
LOC_ORG	16.50	2.96 **	19.79	n.s.	20.00	2.19
STR_MNGT	46.40	n.s.	42.70	n.s.	37.57	-2.01

* p < .03

** p < .007

Todos os restantes: p < .05

Ambos os grupos deram respostas semelhantes no que respeita à prática de exercício físico, encontrar tempo para relaxar, possuir um *hobby*, ter experienciado algo significativamente bom ou mau nos últimos 3 meses e têm uma opinião idêntica sobre o seu estado de saúde. Ambos são maioritariamente femininos.

Procedi então à comparação exaustiva das diferenças entre estes dois grupos e o grupo inicial total, relativamente a cada uma das variáveis, quer às primitivas quer às compostas posteriormente (Tabela 14).

Os resultados estatisticamente diferentes entre os grupos A e B são (além de A_BROAD e TIPO_A, como seria de esperar):

- nas variáveis primitivas: tímido/aventureiro (factor H), directo/fino (factor N), LOC_ORG e STR_MNGT;
- nas variáveis compostas: ANSIEDADE, EXTROVERSÃO e PODER ORGANIZACIONAL percebido.

Por outras palavras, os sujeitos do tipo A são mais aventureiros, mais directos, mais ansiosos, percebem menos poder na organização e possuem *locus* de controlo mais interno do que os sujeitos do tipo B ou a mostra total. São ainda mais extrovertidos e sentem mais do que os sujeitos Tipo B os aspectos relacionados com a gestão como fonte de *stress*.

Quanto às diferenças que apresentam: os sujeitos do grupo A são mais novos, têm compreensivelmente menor antiguidade e são nitidamente mais activos em termos de ocupação extra-profissional - mais de metade deles trabalha 4 a 7 horas por semana versus 1/7 dos sujeitos B nestas condições.

Todas as diferenças relatadas entre todos os grupos têm significado estatístico à exceção de dois casos: EXTROVERSÃO e STR_MNGT. Na comparação do grupo B com a amostra total, nenhuma das diferenças observadas anteriormente permanece significativa.

Daqui se pode concluir que o grupo A é significativamente diferente nalguns aspectos dos restantes indivíduos, quer estes sejam tipo B quer não.

O facto de a análise de regressão múltipla não apresentar relações com a intervenção da variável TIPO_A nas variáveis dependentes deve-se à selecção destas últimas.

Concluindo, e em relação à análise pretendida: os sujeitos não sofrem mais *strain* por serem Tipo A ou Tipo B, nem têm estratégias de *coping* ou níveis de satisfação significativamente diferentes, pelo menos com esta abordagem metodológica.

CAPÍTULO 5
Discussão dos Resultados

Analisando os resultados obtidos e começando pelos dados descritivos, pode dizer-se a amostra é equilibrada em relação à distribuição de idades e sexo. Nos dois escalões etários mais representados: 21-36 e 37-55 anos, as percentagens em relação ao sexo são inversas, sendo a maioria das mulheres mais jovem enquanto que a maioria dos homens é mais velha.

Segundo a análise de Hall (1976) (capítulo 2 deste trabalho) estes dois grupos etários estarão com necessidades de afirmação no primeiro caso e de ascensão e progressão na carreira no segundo. Cerca de 37% da amostra diz ter ocupação extra-profissional, mais mulheres (21% da amostra) do que homens (19,5%). São essencialmente elementos mais jovens, como é compreensível - a cimentar a sua posição profissional.

A maioria dos sujeitos gasta cerca de 75% do seu rendimento mensal nos seus compromissos financeiros, o que não lhes deixa uma margem confortável para poupança. Apenas as mulheres jovens (21-36 anos) gastam menos (à volta de 50% do seu ordenado). Pode ser¹ por terem menos encargos familiares ou por ganharem melhor, não esquecer que há tantas mulheres com frequência universitária ou licenciatura como homens com o nível secundário.

Uma vez que o nível de escolaridade socialmente aceitável/bom evoluiu com o tempo, é natural que este cenário não ocorra por acaso. De facto, as oportunidades que o liceu abria na década de 60 em termos profissionais são, agora, "quase" as que uma licenciatura abre. Nessa altura, quem prosseguia mais os estudos eram os homens - até ao liceu - são provavelmente esses mesmos homens os aqui retratados.

1. as razões não eram exploradas na recolha de dados.

A antiguidade profissional do escalão 21-36 anos é baixa. Tanto para os homens como para as mulheres é de 4 anos, o que é pouco. Como a pergunta feita é "tempo de serviço na presente organização", as respostas não significam que as pessoas começaram a trabalhar depois dos 30 anos, o que não seria provável, mas que estão no actual emprego há cerca de 4 anos, o que sugere alguma mobilidade. Se tomarmos como idade padrão de admissão no primeiro emprego o intervalo 20-25 anos, quer dizer que estas pessoas teriam mudado de emprego pelo menos aos 30 anos. Isto vai de encontro aos resultados obtidos num estudo com funcionários administrativos de uma empresa de serviços, em que a intenção de abandono da organização era máxima no intervalo 25-30 anos, sendo, nos escalões imediatamente acima e abaixo deste intervalo, menos de metade da citada (Andrade, 1990).

Os hábitos de consumo de estimulantes "domésticos" nesta amostra, como café, álcool e tabaco, indicadores dos níveis de *stress* na opinião de alguns teóricos (veja-se, por exemplo Margolis et al, 1974 e Davidson et al, 1975), diferem de produto para produto.

Assim, em relação ao tabaco, a situação é de extremos: ou não se consome sequer (70% não fuma) ou se é um grande fumador (20 a 40 cigarros por dia). A representatividade do consumo moderado quase não existe.

O mesmo não se pode dizer em relação ao café de que a maioria esmagadora (91%) é consumidora, porém moderadamente: 44% toma 1 a 2 cafés por dia.

Relativamente ao consumo de bebidas alcoólicas, a distribuição da amostra é a mais equilibrada destas três substâncias, sendo o número de bebedores semelhante ao de não bebedores.

Não há grande diferença entre os sexos relativamente à quantidade consumida destes produtos, mas mesmo assim, globalmente:

- há mais mulheres fumadoras do que homens;
- os homens são mais consumidores de bebidas alcoólicas do que as mulheres;
- os homens são consumidores mais moderados de café do que as mulheres: 80% toma até 3 cafés por dia, versus 50% de mulheres que tomam mais de 3 por dia.

Interessante é a comparação destes consumos com os da amostra de há 4 anos atrás referida. Verifica-se uma grande descida no número de homens fumadores (com segundo emprego), enquanto que há um grande incremento no número das mulheres nestas condições. A percentagem total é idêntica nos dois estudos. Há, também, uma grande diminuição na percentagem de homens consumidores excessivos de café, de 60% para zero. Ou seja, os homens estão a adoptar sábias medidas de saúde preventiva, enquanto que as mulheres estão a deteriorar os seus hábitos neste campo.

Examinar os dados actuais à luz da dicotomia "trabalha nos seus tempos livres" ou "não trabalha nos tempos livres", traz resultados interessantes. Assim:

- em relação ao tabaco: é com esta discriminação que "aparecem" os poucos consumidores moderados existentes: exclusivamente mulheres que também trabalham. O consumo em termos percentuais totais não sofre grande alteração;
- em relação às bebidas alcoólicas: há uma diminuição de consumo. Esta diminuição é extrema no sexo masculino (apenas 9% bebe). O total de sujeitos que não bebe e trabalha nos seus tempos livres (59%) é semelhante ao total de sujeitos que bebe e que não trabalha (57%) e vice versa. Portanto, há um menor consumo de álcool junto dos que têm actividade extra-profissional. Esta conclusão é extrema no sexo masculino (apenas 9% bebe);

- relativamente ao café: há, de facto, mais e maiores consumidores deste produto, no grupo que também trabalha nos seus tempos livres (45% tomam mais de 3 cafés por dia) do que no outro grupo (57% toma 1-2 cafés diários e apenas 29% toma mais de 3). Mais uma vez, são as mulheres as principais consumidoras (50% toma 3-4 cafés por dia versus 20% nos homens e 17% das mulheres toma mais de 4 cafés por dia versus 0% nos homens).

Se tomarmos o número de cafés diários como índice do nível de stress a que um indivíduo está sujeito então podemos dizer que este grupo, constituído por mulheres com um emprego, ocupação extra-profissional e outros papéis sociais, como o de esposa e mãe, está a acusar a sobrecarga da acumulação de papéis.

Pode concluir-se, portanto, que o grupo com maior carga de trabalho - uma vez que tem a sua actividade profissional principal e a extra - tem comparativamente ao outro, um maior consumo de café e menor de álcool, mantendo os hábitos tabagísticos. As mulheres são os principais agentes destas alterações.

Por outro lado, os sintomas de *strain* referidos pelos sujeitos desta amostra: dificuldade em adormecer, problemas em levantar-se pela manhã, tendência para suar ou sentir o coração a bater fortemente, podem ser reflexo do excesso de consumo de café e / ou tabaco.

O que é que as pessoas desta amostra sentem como mais negativo, onde se sentem mais pressionadas e em que campos estão menos satisfeitas? (vide páginas 47-48).

Como se pode verificar no capítulo 4, a principal fonte de *stress* não é o trabalho, pelo contrário, ele surge como a menor fonte de *stress* nesta amostra. Não, "o inferno são os outros" como dizia Sartre - são as organizações que os homens construíram e dotaram de estruturas próprias, onde se estabelecem modos de fazer as coisas, de gerir os outros, de fazer circular a informação (1º lugar - STR_STRU). São, também, os prolongamentos desse mundo até ao mundo familiar, o levar trabalho para casa, o ter que sacrificar a vida pessoal em

favor da profissional (3º lugar), e a falta de participação na tomada de decisões, de "governo do próprio barco", as situações dúbias, as ambiguidades que se vão sentindo ao longo de um dia de trabalho, em que se está a representar esse papel profissional (2º lugar).

Recordando os objectivos definidos na introdução deste trabalho, pretendia-se verificar:

- se existem e, em caso afirmativo, quais as relações entre os traços de personalidade definidos no 16 PF e as escalas do OSI;
- quais as diferenças obtidas pelos grupos A e B (entenda-se comportamento Tipo A e Tipo B) nas escalas do OSI.

Relativamente ao primeiro objectivo, a resposta é positiva. Embora moderadas há, de facto, correlações estatisticamente significativas entre estas duas provas, traduzindo uma ligação de proporcional crescimento (directo ou inverso) no par de variáveis, o que permite uma certa previsão de uma delas, sabendo-se a outra.

Os traços de personalidade com mais relações deste tipo são:

Factor H - Tímido/aventureiro - correlaciona positivamente com três escalas do comportamento Tipo A;

Factor Q3 - Impulsivo/controlado - correlaciona negativamente com as duas escalas de *strain* e positivamente com uma de *coping*;

Factor Q4 - Descontraído/tenso - correlaciona positivamente com as duas de *strain* e correlaciona positivamente com uma de *coping*.

Apresentam ainda correlações significativas com a escala de *strain* psicológico os factores C e O, sugerindo que quanto mais os sujeitos forem emocionalmente instáveis, ansiosos, impulsivos e tensos mais sintomas de *strain* poderão sentir.

De facto, todas as variáveis (C, O, Q3 e Q4) contaram com pesos relativos entre .60 e .87, para a formação do factor TRANQUILIDADE e é este factor que explica quase 50% de variância do STRAIN na regressão múltipla, o que faz sentido.

Há três estudos principais que utilizam o 16 PF (Bakker, 1967; Finn, Hickey e O' Doherty, 1969; Lebovits et al., 1967). Todos relatam instabilidade emocional (Baixa Escala C), particularmente em doentes com angina de peito. Dois estudos relatam grande conformidade e submissão (Factor E) e calma/seriedade (Factor F), e dois relatam grande auto-suficiência (Factor Q2)). Os pacientes de Bakker com angina de peito são similares à amostra de Finn de doentes com DC, ambos manifestando timidez (Factor H) e apreensão (Factor O). Os resultados destes três estudos retratam os pacientes com DC ou doenças relacionadas com o coração, como emocionalmente instáveis e introvertidos ...

(Cooper & Marshall, 1982, p. 165)

Do estudo correlacional emergem dois os factores de personalidade ligados positivamente ao *coping*: Q3 (impulsivo/controlado) e G (despreocupado/consciente), ambos ligados à estratégia centrada na tarefa, estando este último também ligado à estratégia com recurso à lógica.

Assim, os sujeitos muito disciplinados, prudentes nas relações sociais, com forte sentido do dever e preserverantes, tenderão a adoptar uma estratégia centrada na tarefa. Estes dois últimos traços apresentam também correlação positiva com a estratégia de recurso à lógica.

É interessante notar que alguns dos factores de personalidade correlacionam negativamente com a idade (e, por consequência, com a antiguidade). Refiro-me ao factor F (moderado/impulsivo) e ao factor L (confiante/desconfiado). Isto é, quanto mais velhas, mais

moderadas, prudentes, fechadas e pouco apressadas as pessoas se tornam, bem como, mais confiantes nos outros, cooperantes e de fácil convívio.

O decorrer dos anos no trabalho, ou seja, a antiguidade profissional também parece fazer desenvolver uma característica (ou pelo menos os mais antigos possuem-na em maior quantidade) a saber: a perspicácia (factor N). É natural que muitos anos de rotina diária, dentro de uma organização tragam alguma experiência e confirmem uma capacidade de entendimento de como as coisas na realidade se passam (o pólo oposto deste factor é: directo, ingénuo, sentimental, natural).

Ao mesmo tempo, o nível de satisfação profissional decresce em todos os sentidos com o passar dos anos numa organização. Os mais antigos sentem-se mais insatisfeitos com o seu desenvolvimento pessoal, com o trabalho, com a organização, com os processos e com as pessoas. Pode contribuir para isto um certo desancanto profissional, fruto de expectativas defraudadas ao longo dos anos numa organização. É também o que diz Hall (1976) - frustração na carreira, medo da desactualização, atitudes organizacionais negativas...

Na regressão múltipla, a variância de todas as variáveis de *coping* veio a ser explicada pela EXTROVERSÃO (variável composta que inclui G) e TRANQUILIDADE (inclui Q3), confirmando-se, assim, a tendência desenhada no estudo correlacional.

Três das quatro escalas do comportamento Tipo A verificaram consistentemente uma correlação positiva com o factor H do 16 PF, a saber, o traço tímido/aventureiro. Quer isto dizer que as pessoas com comportamento Tipo A serão mais aventureiras e empreendedoras, o que está de acordo com a revisão da literatura efectuada (vide capítulo 2 - caracterização do Tipo A).

Os resultados da análise canónica permitiram, uma vez mais, confirmar a relação existente entre as duas provas (16 PF e OSI). Apesar desta relação ser forte, o 16 PF não se revelou um preditor por excelência dos resultados no OSI. Os valores mais relevantes a considerar referem-se ao primeiro par de variáveis canónicas composto por um lado essencialmente por TRANQUILIDADE e, por outro, um misto de RACIONAL, LOCUS e STRAIN, tendo a primeira razoável poder preditivo sobre a segunda.

Relativamente ao segundo objectivo deste trabalho - quais as diferenças emergentes na comparação dos resultados obtidos no OSI pelos sujeitos do Tipo A e do Tipo B - foram duas as escalas (STR_MNGT e LOC_ORG), em que o grupo dos sujeitos Tipo A se distinguiu significativamente. Na segunda escala essas diferenças mantiveram-se em relação à amostra total, sugerindo serem bem nítidas.

Os sujeitos do tipo A sentem como mais intenso o *stress* originado pela posição de chefia (STR_MNGT), isto é, corresponder à expectativa que os outros têm do papel de chefia.

Uma explicação possível seria a de haver bastantes chefias incluídas no grupo A e o resultado não se dever ao padrão comportamental mas à categoria profissional. Contudo, apenas 4 dos 10 sujeitos Tipo A são chefias. Mais: a média do grupo das 12 chefias existentes na amostra total é menor (45,60) do que a dos sujeitos Tipo A (46,40).

Sendo que:

- os sujeitos Tipo A possuem a média mais elevada em STR_MNGT (46,40)
- os sujeitos Tipo B têm a média mais baixa em STR_MNGT (37,57)
- o grupo das chefias é composto maioritariamente por sujeitos mistos (apenas 4 são Tipo A e 1 é Tipo B)

e que

- a ordenação decrescente das médias em STR_MNGT é:

1º: Tipo A (46,40)

2º: chefias (45,60)

3º: amostra total (42,70)

4º: não chefias (40,80)

5º: Tipo B (37,5)

pode concluir-se que, embora os grupos em questão sejam pequenos para assegurar uma conclusão definitiva, a tendência é para que a diferença nos resultados de STR_MNGT seja mais devida ao tipo de personalidade do que à categoria profissional.

Uma análise mais atenta desta escala revela que muitos dos itens que ela inclui podem ser também respondidos por sujeitos não chefias que, provavelmente, os entenderão à luz da sua própria função, (nomeadamente os itens 2, 9, 15, 21, 31, 44, 45 e 57).

2 - falta de poder de influência

9 - valores pessoais em conflito com a organização

15 - papel profissional de natureza ambígua

21 - tarefas e exigências contraditórias no meu papel profissional

24 - incapacidade de delegar responsabilidades

31 - ter de correr riscos no emprego

38 - ser visto simplesmente como um chefe

44 - as modificações no modo de trabalhar que nos são solicitadas

45 - estar simplesmente "visível" ou "disponível"

51 - ter de assumir um papel negativo (tal como despedir alguém)

57 - as implicações dos erros que possamos cometer

Neste caso, a escala não mede o *stress* originado pela gestão, isto é, pelo papel de chefe, mas um misto de "autonomia" no sentido lato (itens 2, 31, 57) e de contradição do papel (itens 9, 15, 21).

Os sujeitos Tipo A sentem como mais pesada esta fonte de *stress* do que os outros. Não será alheio ao facto o seu *locus* de controlo ser tendencialmente interno e a sua necessidade de realização pessoal ser grande. É natural que se sintam incomodados se não tiverem uma margem de autonomia confortável e se houver contradição no papel, o que lhes retira um pouco o controlo sobre a situação. Embora na escala LOC_IND citada não tenha havido diferenças significativas face aos sujeitos Tipo B, esse facto não me parece contradizer as anteriores afirmações, sendo mais provável residir a explicação na dinâmica de funcionamento do Tipo A do que nestas diferenças pontuais.

Aliás, o Tipo A é um comportamento que, segundo Cooper, não está, ainda, muito bem definido:

"Há ainda muita discussão acerca da natureza fundamental do conceito. A literatura indica claramente que o síndrome existe, mas as suas partes constituintes e como elas são acedidas, é assunto ainda em debate (Powell, 1987)".

(Cooper, 1988, p. 56).

De facto, as diferenças que os sujeitos do tipo A manifestam face aos sujeitos do Tipo B nem sempre são muito evidentes.

"B pode ser tão ambicioso como o A, ter tanta necessidade de realização como o A, mas isso parece dar-lhe confiança em vez de o irritar"

(Brown, 1986, p. 663).

"as pessoas do tipo A e do Tipo B podem dar respostas idênticas, é o modo como as dão que ... diferencia os tipos"

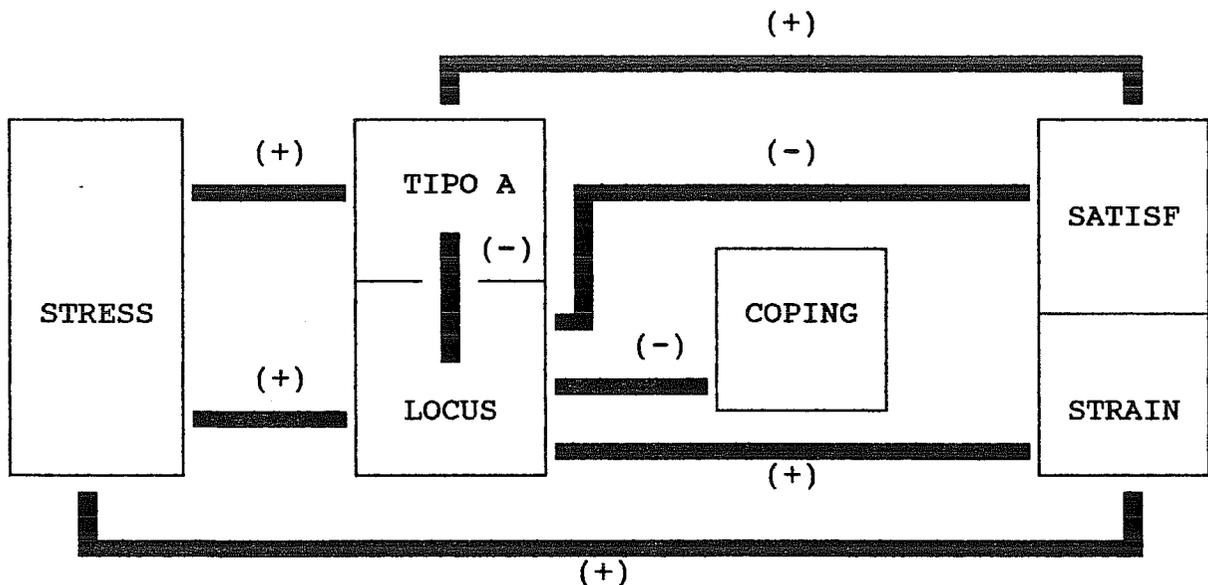
(Friedman e Roseman, in op. cit., p. 665).

Contudo, são precisamente essas diferenças que têm a propriedade de aumentar - para o dobro - o risco de ataque cardíaco (op. cit., p. 668).

Não está também fora de causa que o grupo a que chamei A seja absolutamente bem formado por sujeitos bons exemplos desse síndrome. A validação das suas respostas com uma entrevista do tipo SI (Structured Interview ¹) e aplicação de outras provas (Jenkins Activity Survey, por exemplo) seria desejável.

Resumindo o resultado do estudo correlacional num esquema algo semelhante ao de Cooper - embora apenas na forma - vem:

Figura 7 - Esquemática das principais correlações entre as escalas do OSI



1. Rosenman, 1978. The Interview Method of Assesment of the Coronary-Prone Behaviour Pattern. In T. M. Dembroski, S. M. Weiss, J. L. Shields, S. G. Haynes & M. Feinleib (Eds), Coronary-prone behaviour (pp. 55-69). New York: Springer-Verlag.

Este esquema reproduz diagramaticamente informação contida na matriz de correlações (ANEXO B). Todo e qualquer traço desta figura não pode ser interpretado como causal, uma vez que aqui se trata apenas de correlações entre variáveis e não de relações de causa-efeito, como no modelo de Cooper. Todavia, não deixa de ser interessante o resultado obtido. As escalas do mesmo constructo correlacionam entre si permitindo reconstituir os blocos da figura. Por exemplo, as várias escalas de satisfação (SAT_ACH, SAT_JOB, SAT_ORG, etc) correlacionaram todas entre si, tendo dado origem ao factor SATISFAÇÃO na análise factorial.

As fontes de *stress* também correlacionam entre si, destacando-se o *stress* originado pelas relações interpessoais que também correlaciona com o comportamento Tipo A e com o *locus* de controlo. Quanto mais o sujeito exhibe o comportamento Tipo A, mais *stress* sente no relacionamento com os outros. Se é impaciente (característica do Tipo A, segundo Roseman) é natural que tenha mais probabilidades de se aborrecer nos contactos com terceiros.

Verifica-se que os sujeitos Tipo A relatam mais *stress*, têm um *locus* mais interno e estão mais satisfeitos com o seu trabalho.

O nível de *strain* cresce directamente com o nível de *stress*, nomeadamente com a fonte de *stress* provocado pelo trabalho em si. É a única fonte, neste trabalho, que representa a tão citada relação entre *stress* ocupacional e consequências na saúde.

O *locus* de controlo é a variável que mais correlações estabelece com as outras. Surge, neste estudo, como a grande variável catalisadora das diversas relações que se estabelecem no conjunto de todas as variáveis trabalhadas. Está relacionado negativamente com a estratégia de busca de apoio social significando que os sujeitos com *locus* externo procuram menos o apoio dos outros.

O controlo é, pela evidência dos factos, a principal variável mediadora no stress dos acontecimentos do dia a dia, avaliados por questionários de papel e lápis. O controlo pode operar quer como um mecanismo de coping (um tipo de comportamento) quer como um recurso da personalidade ...

(Brown, 1986, p. 645)

Sentem também mais *stress* no relacionamento com outros - talvez porque lhes deêm mais importância. Deslocando a causa das coisas para fora de si, necessariamente aumentam o poder do exterior sobre si, pelo que os outros assumem maior importância. Logo, criam-se condições para que pequenos conflitos tomem proporções engrandecidas. Apresentam ainda níveis de satisfação mais baixos e mais *strain*.

O trabalho de Shostak (1980), citado por R. Burke (1986), sugere que os processos atribucionais podem jogar um papel decisivo no *coping* com o *stress*. McCrae, por seu lado, (citado por Fleming et al, 1984) descreve como as diferentes apreensões dos *stressors* podem estar associadas a tendências específicas de *coping*.

Uma ideia também divulgada na literatura é que o sentimento de controlabilidade de um evento faz diminuir o *stress* provocado por esse acontecimento. (Brown, 1986). Nas variáveis do OSI, só o *stress* do trabalho e o *locus* externo estão ligados (com correlação positiva) às duas variáveis do *strain*.

Retomando o modelo de suporte de Cooper (figura 1 do capítulo 2), a dinâmica neste modelo é a seguinte: as fontes de *stress*, exteriores ao indivíduo, são percebidas através das suas características individuais (*locus* de controlo, comportamento tipo A, factores biográficos), que, funcionando com estratégias de *coping* vão produzir um conjunto de

efeitos, no indivíduo e, em termos macro, na organização por arrastamento. Manifestam-se, então, os problemas de saúde, a diminuição da satisfação e surge a diminuição de eficácia e o absentismo.

Neste estudo, os resultados correlacionais apoiam, de um modo geral, o modelo, não se podendo no entanto tomar estas relações como causais (Figura 7).

As escalas das fontes de *stress* correlacionaram todas significativamente entre si e constituíram o factor STRESS na análise factorial. Apenas a fonte de STR_REL obteve uma correlação de .43 ($p < .001$) com A_ATT, significando que as duas variáveis aumentam ou diminuem em conjunto.

À primeira vista, parece estranho não existir correlação alguma entre as variáveis de *coping* (mediadoras) e o resultado final *strain* / satisfação. Em termos estatísticos, isto significa que qualquer aumento na variável *coping* não prediz aumento nem diminuição de qualquer uma delas.

Poder-se-ia pensar que, quanto mais activamente as estratégias de *coping* fossem utilizadas (se fossem as adequadas) maior seria a redução do *strain* e o aumento da satisfação. Ou que um aumento da variável *strain* ou diminuição na satisfação andassem a par de um incremento no *coping*, pelas mesmas razões.

Susan Folkman (1984), defende que a maioria das pessoas possui um repertório de estratégias de *coping* do qual seleccionam a mais apropriada, em vez de resolver todos os problemas de igual forma. Quando uma estratégia se está a mostrar ineficaz, a maioria dos sujeitos reavalia a situação e muda de estratégia.

Daqui se poderia concluir que o facto de nenhuma estratégia em particular aumentar com o *strain* ou com a insatisfação resultaria de o sujeito variar frequentemente de estratégia, porque (é lógico supor) a fonte de *stress* não seria sempre a mesma e, assim, aumentaria o número de estratégias. Contudo, isto também não explica porque é que não há então várias correlações ou porque não existe correlação entre as estratégias e as fontes de *strain*.

Penso que a principal explicação, neste caso, reside no facto de estas escalas de *coping* não serem escalas de frequência, isto é, não medirem o número de vezes que os sujeitos tenham utilizado a estratégia X, num determinado intervalo de tempo. Apenas registam o maior número de utilizações, ou seja, a mais utilizada.

De facto, quando se dividiu a amostra nos grupos de alto e baixo *stress*, não se registaram diferenças significativas no *coping* (a única diferença significativa acusada foi na TRANQUILIDADE).

Tabela 15 - Comparação da Média das Variáveis de Coping nos Grupos de Alto e Baixo Stress

Variável	Baixo stress	Alto stress
COP_TARF	28.29	31.37
COP_INVL	25.57	26.71
COP_HW	17.71	19.15
COP_TIME	16.43	16.57
COP_LOGI	12.86	12.57

Nenhuma destas diferenças é significativa, razão porque não foram incluídas no capítulo 4. De um modo geral, o grupo de alto *stress* tem médias maiores, significando que utiliza as estratégias mais frequentemente. Porém, a ordem relativa pela qual o faz é idêntica ao outro grupo, como se pode verificar.

A maior diferença, entre os dois grupos, ocorre na estratégia centrada na tarefa: os que têm mais *stress* usam-na mais. Será que têm mais coisas para fazer e, portanto, têm necessariamente que as organizar ?

Enquanto que a segregação por níveis de *stress* produz uma única diferença nos dois grupos - os sujeitos com baixo *stress* são mais tranquilos - a discriminação pelo *locus* de controlo traz grandes diferenças em todas as escalas de satisfação. Os sujeitos com *locus* de controlo interno desta amostra estão mais satisfeitos com o seu trabalho, com a estrutura da organização e com as relações na sua empresa, do que os sujeitos com *locus* de controlo externo. Apresentam ainda mais características do Tipo A e sofrem menos *strain*.

O critério "ser Tipo A ou Tipo B" traz diferenças ao nível da ansiedade experimentada (maior nos A), da extroversão (maior nos A) e no *locus* (mais interno nos Tipo A).

O facto de o Tipo A ter sido identificado inicialmente em homens deve-se, muito provavelmente, mais ao tipo de vida que levavam - executivos, com muita responsabilidade e tensão - do que ao sexo.

Neste trabalho, os sujeitos Tipo A são maioritariamente mulheres e com múltiplos papéis - além do emprego, são esposas, mães e têm muitas vezes uma segunda ocupação e relatam mais *stress* que B. Estes resultados vão de encontro aos de um estudo realizado com mulheres (Karen Kelly e Kent Honston, 1985), onde as mulheres Tipo A relatavam mais *stress* do que as Tipo B.

Na literatura, de um modo geral, coloca-se o Tipo A quer como causa quer como efeito.

Será o comportamento Tipo A mais eficaz para lidar com grandes amontoados de coisas para fazer e, por isso, mais utilizado? Lembremo-nos que o sujeito Tipo A é o sujeito que come enquanto lê, etc. (capítulo 2).

É prematuro e pouco fiável tirar conclusões com um grupo tão pequeno de sujeitos nestas condições e com a investigação realizada, menos orientada para responder a estas perguntas. Ainda assim serviu para as levantar.

Relativamente às variáveis satisfação, estilos de *coping*, *strain* e fontes de *stress*, não há, praticamente, diferenças entre os grupos Tipo A e B, sendo o sentido de variação o mesmo, como se pode verificar pelas posições hierárquicas das escalas (Figura 8).

Por seu lado, o envolvimento em múltiplos papéis (Barnett & Baruch, 1985) pode produzir consequências psicológicas: sobrecarga, conflito e ansiedade.

Os sujeitos Tipo B desta amostra são mais velhos e têm, compreensivelmente, mais anos de antiguidade. Será que é a idade que "transforma" os comportamentos de interface com o meio, como é tipicamente este comportamento Tipo A ?

Os sujeitos do grupo A são nitidamente mais activos, em termos de horas de trabalho extra-profissional - mais de metade deles trabalha 4-7 horas/semana, versus 1/7 dos sujeitos B nessas condições.

Será que o facto de terem mais ocupação que os "obriga" a comportar-se dessa maneira (Tipo A) ?

Lawler, Rixse e Allen, citados por Ganster (1987), fizeram um estudo em 1983 onde comparavam uma amostra de mulheres empregadas e mulheres donas de casa. Verificaram que as primeiras eram todas Tipo A, enquanto que menos de metade das segundas o era. Diz Ganster que estes estudos sugerem que as mulheres Tipo A são mais aptas a arranjar empregos ou a serem seleccionadas nos processos de recrutamento. Questiona ainda se serão os sujeitos Tipo A que se auto seleccionam para ocupações stresssantes ou se a exposição a elas conduz ao comportamento Tipo A. Sugere que os sujeitos Tipo A se expõem mais ao *stress* e, mesmo em idênticas ocupações, tendem a achá-las mais stressantes ou a redifini-las, para aumentar o *stress*. Na sua opinião, a revisão de estudos existente não é suficientemente clara e conclui que o padrão A é uma constelação complexa de respostas cognitivas, comportamentais e fisiológicas que têm implicações tangíveis na saúde, independentemente do caminho.

Figura 8 - Hierarquização das Fontes de Stress, Estilos de Coping, Níveis de Strain e Satisfação nos sujeitos Tipo A e Tipo B

Fontes de <i>stress</i>	Sujeitos Tipo A	Sujeitos Tipo B
STR_STRU	1º	1º
STR_MNGT	2º	2º
STR_HW	3º	3º
STR_CRR	4º	4º
STR_REL	5º	5º
STR_W	6º	6º
<i>Estilos de coping</i>		
COP_TARG	1º	1º
COP_INVL	2º	2º
COP_HW	3º	3º
COP_SSUP	4º	4º
COP_TIME	5º	5º
COP_LOGI	6º	6º
<i>Strain</i> físico (média)	30.50	29.71
<i>Strain</i> psicológico (média)	47.90	52.43
<i>Satisfação</i>		
SAT_ACH	1º	1º
SAT_ORG	2º	2º
SAT_JOB	3º	3º
SAT_PROC	4º	4º
SAT_REL	5º	5º

Numa revisão de literatura sobre o Tipo A, Pervin (1990) defende que este comportamento é o reflexo de altos padrões de desenvolvimento, competição e prazos fixados pelos sujeitos. Estes padrões são activados em condições de grande envolvimento pessoal. Quando o sujeito Tipo A se apercebe de uma discrepância entre a sua performance e os objectivos, é desencadeado um processo de auto-regulação, para incentivar o comportamento desejado e reduzir essa discrepância - e isso é o padrão de comportamento Tipo A.

Mais, quando confrontado com a incerteza acerca das suas capacidades, o sujeito Tipo A esforça-se mais do que o sujeito Tipo B para arranjar informação fiável acerca das suas verdadeiras capacidades (op. cit.)

Resumindo, o Tipo A não só coloca maiores desafios a si próprio, como arranja estratégias comportamentais que providenciem informação de retorno sobre as suas próprias competências.

O facto de o sujeito Tipo A acreditar que tem constantemente de provar o valor próprio reflete a convicção de que esse valor é instável e tem que ser demonstrado frequentemente através de realizações tangíveis.

Uma perspectiva teórica explicativa desse mecanismo é a teoria da incontrolabilidade de Glass que diz que a leitura que o Tipo A faz de si próprio é a seguinte: "eu tenho que controlar aquilo que me rodeia; estar livre de limitações externas; aspirar a altos padrões e saber, a cada momento, como estou a comportar-me relativamente a esses padrões". Os processos psicológicos activados por estas percepções geram o comportamento Tipo A e a actividade fisiológica (op. cit.). Esta perspectiva contribui para explicar as pontuações mais altas dos sujeitos A nas diversas escalas de satisfação.

CAPÍTULO 6

Conclusões

Este estudo tinha como objectivo a análise das relações que surgissem entre traços de personalidade avaliados pelo 16PF e *stress*, no seu sentido mais lato, o que incluía medidas de variáveis próximas, como satisfação, *coping*, *strain*, etc. do OSI (Indicador do *Stress* Organizacional).

Os resultados revelaram, de facto, algumas co-variações entre as variáveis destes dois testes que, embora em número modesto, se mostraram bastante sólidas e com significado.

Surgiram também algumas diferenças com significado estatístico quando separei a amostra em dois grupos: o grupo de comportamento Tipo A e o grupo de comportamento Tipo B. Este era o segundo objectivo deste trabalho: verificar quais as diferenças significativas ligadas a estes dois tipos de comportamento.

A personalidade do indivíduo revelou-se um factor na forma como este vai reagir e lidar com o *stress* e a sua idade também. De facto, os indivíduos mais velhos apresentam-se mais moderados, com menos senso de urgência, mais confiantes, mais imaginativos do que os mais novos e utilizam mais uma estratégia de lidar com o *stress* que implica o reconhecimento das próprias limitações (COP_INVL): lidar com uma a situação de cada vez e aceitá-la, aprendendo a viver com ela.

Os mais novos, por sua vez, são mais impulsivos, desconfiados e obstinados, com um espírito mais prático em vez de imaginativo, mais formalistas e utilizavam menos a estratégia referida.

Se este é um quadro mais ligado à idade do que a uma geração com os seus próprios valores de cooperação e relação com os outros, só um estudo longitudinal poderá esclarecer.

O *strain* sentido apresenta correlações directas e muito significativas ($p < .001$) com factores de personalidade: impulsividade, instabilidade e ansiedade. O factor TRANQUILIDADE é o principal preditor do STRAIN sentido.

Os sintomas de *strain* mais frequentes nesta amostra relacionam-se com perturbações no sono (dificuldade em acordar e em adormecer).

Também o *coping* está relacionado com a personalidade: os sujeitos mais conscienciosos (factor G) tendem a utilizar mais a estratégia de reorganização das tarefas e os mais controlados (factor Q3) a servirem-se mais dos mecanismos lógicos, além da referida anteriormente. O factor TRANQUILIDADE revelou-se uma variável com algum poder preditivo no uso da estratégia de *coping* RACIONAL.

O *stress* proveniente das relações com os outros cresce proporcionalmente ao factor de personalidade Q4 (tensão). Também parece estar ligado ao comportamento Tipo A ($r = .43$), assim como ao *locus* externo ($r = .35$).

A relação com os outros não é, porém, a principal fonte de *stress* da amostra. Na verdade, os resultados exprimiram maior preocupação e tensão dos sujeitos face à estrutura das organizações, às relações de liderança/gestão e à conciliação de duas realidades quotidianas: o lar e o emprego.

Apesar de pouco diferenciados, os níveis de satisfação dos sujeitos confirmam o atrás exposto: a satisfação com o próprio trabalho surge em segundo lugar e a satisfação com os processos organizacionais em penúltimo.

Segmentando a amostra em dois níveis de *stress* (os mais e os menos), o quadro de resultados inicial não é muito alterado. Apenas três variáveis assumem contornos significativamente diferentes:

- uma estratégia de *coping*: os sujeitos que relatam mais *stress* utilizam mais o apoio dos outros ($p < .02$);
- o nível de tensão: os sujeitos com maiores níveis de *stress* são também mais tensos ($p < .02$);
- a tranquilidade: os sujeitos com mais *stress* são os menos tranquilos ($p < .02$).

Já na divisão por *locus* interno versus externo o panorama se altera substancialmente: os sujeitos com *locus* interno estão significativamente mais satisfeitos com o seu desenvolvimento pessoal ($p < .0002$), com o seu trabalho ($p < .05$) e com a organização ($p < .03$), também com os processos organizacionais ($p < .0006$) e, ainda, com as relações interpessoais no emprego ($p < .02$).

Os sujeitos internos adoptam preferencialmente o comportamento Tipo A relativamente aos externos, essencialmente a faceta da ambição (A_AMBIT, com $p < .02$). Relatam, também, menos *stress* nas relações interpessoais ($p < .04$) e menos *strain* ($p < .03$).

Não se registaram diferenças significativas nestes dois grupos, relativamente às estratégias de *coping* utilizadas.

Em termos de personalidade, os sujeitos internos revelam-se mais estáveis emocionalmente (factor C, $p < .04$) e mais directos (factor N, $p < .05$).

Das análises correlacional e de regressão múltipla ressaltou consistentemente uma relação positiva entre o factor H do 16 PF, (a saber, o traço tímido/aventureiro) com as escalas de comportamento Tipo A do OSI. Quer isto dizer, que os sujeitos do Tipo A serão mais aventureiros e empreendedores, o que está de acordo com a revisão de literatura do

capítulo 2. Eram também mais directos e mais ansiosos¹ do que a generalidade da amostra (ambos $p < .04$) e do que o grupo Tipo B ($p < .05$ e $p < .03$, respectivamente).

O seu *locus* de controlo era essencialmente interno, o que, segundo a teoria da incontrolabilidade de Glass, lhes confere um *coping* inicial mais activo e mais centrado no problema e uma grande necessidade de feedback do seu comportamento. Não foram registadas, porém, diferenças significativas, quer nas médias dos processos de *coping*, quer na sua ordem preferencial de utilização entre os sujeitos Tipo A e os sujeitos Tipo B, ou o grupo total.

Quem são os sujeitos Tipo A deste estudo ? São maioritariamente mulheres (70%), novas (80% tem idades compreendidas entre os 21 e os 36 anos), 80% têm outra ocupação profissional além do emprego (em que gastam 4 a 7 horas semanais).

Os sujeitos Tipo B são também maioritariamente mulheres, embora um pouco mais velhas - cerca de metade estão no mesmo escalão etário que o tipo A e a outra metade no escalão seguinte (37 - 55 anos). Menos sujeitos possuem outras ocupações para além do emprego, embora gastem mais horas com isso (cerca de 10 horas por semana).

Diz Hall (1976) que, em diferentes idades, diferentes são os estádios profissionais e diferentes também são as necessidades. Haveria, por essa razão, uma maior necessidade de afirmação no grupo Tipo A, mais novo e com uma maior necessidade de estabilidade e evolução profissional, do que no grupo B. Será por esta razão que os grupos diferem e não por serem Tipo A ou B ?

1. entenda-se: obtiveram maior pontuação na variável composta a que foi dado o nome de ANSIEDADE.

Não parece ser esta a verdadeira razão pela qual os grupos A e B apresentam diferenças, uma vez que, por esse raciocínio, seríamos levados a esperar diferenças nas fontes de *stress* (diferentes estádios implicam diferentes fontes de tensão) e, possivelmente, nas de satisfação também, o que não acontece. Os grupos A e B são semelhantes nesses aspectos ainda nos níveis de *strain*.

Mais, existe na amostra total uma correlação negativa entre antiguidade e nível de satisfação, significando que à medida que se vai tendo mais anos de casa e portanto atingindo diferentes estádios a satisfação sentida diminui. Ora, os níveis de satisfação em ambos os grupos não diferem significativamente.

Parece, portanto, que o tipo de personalidade tem de facto alguma intervenção nas diferenças exibidas: timidez, perspicácia, ansiedade, extroversão, *locus* e *stress* provocado pela ocupação de posições de chefia.

Face a esta última diferença, fui verificar se o grupo Tipo A não apresentaria na sua constituição mais chefias do que o grupo Tipo B - razão que poderia justificar essa diferença. A resposta foi negativa.

Tampouco o facto de os elementos do Tipo A serem na maioria mulheres com maior exposição a mais fontes de *stress* - por desempenho de múltiplos papéis (mãe, esposa, profissional, dona de casa, etc. - parece ser a explicação, pelo menos a priori, das diferenças ocorridas, uma vez que a amostra do Tipo B também é constituída maioritariamente por mulheres.

Não deixa, porém, de ser pertinente uma questão: os sujeitos Tipo A apresentam diferenças porque se expõem a situações diferentes, isto é, procuram **deliberadamente** um certo tipo de situações (de competição, por ex.), ou limitam-se a viver situações que lhes eliciam esse comportamento competitivo?

Os dados aqui apresentados são ainda insuficientes para responder, mais evidência seria necessária. E essa seria uma boa continuação para a presente pesquisa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allen, M. J. & Yen, M. W. (1979). Introduction to measurement theory. Monterey, California, Brooks / Cole Publishing Company.
- Anderson, C. R. (1977). Locus of control, coping behaviours and performance in a stress setting: a logitudinal study. Journal of Applied Psychology, 62, 446-451.
- Archer, R. P. (1979). Relationships between locus of control, trait anxiety, and state anxiety: an interactionist perspective. Journal of Personality, 47, 305-316.
- Barnett, R.C. & Baruch, G.K. (1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. Journal of Personality and Social Psychology, 49,(1), 135-145.
- Bhagat, R. S. (1983). Effects of stressful life events on individual performance and work adjustments processes within organizational settings: a research model. Academy of Management Review, 8, (4), 660-671.
- Blalock, H. M. Jr. (1979). Social statistics (2nd. ed. rev.) McGraw-Hill Series in Sociology.
- Brown, R. (1986). Social psychology - The second edition. The Free Press.
- Buck, V. (1972) Working under pressure. London: Staples Press.
- Burke, R. J. (1986). The present and future status of stress research. Journal of Organizational Behaviour Management, 8, (2), 249-267.
- Caplan, R. D. (1983). Person-environment fit: Past, present and future. In Cooper, C. L. (Ed.) Stress research: Issues for the eighties. Chinchester and New York: John Wiley and Sons.
- Caplan, R.D., Cobb, S., French, J.R.P.Jr, Van Harrison, R. & Pinneau, S.R. Jr (1975). Job demands and worker health. National Institute of Safety and Health. U.S. Department of Health, Washington D.C., U.S. Government Printing Office.
- Cattell, R. B., Eber, H. W., & Tatsuoka, M. M. (1982). Handbook for the 16 PF. Institute for Personality and Ability Testing, Inc. Champaign, Illinois.
- Cooper, C. L. (1981). The stress check. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Cooper, C. L. (1983). Stress research: Issues for the eighties. Chinchester and New York: John Wiley and Sons.
- Cooper, C. L. & Davidson, M. J. (1982). High pressure: Working lives of women managers. London: Fontane.

- Cooper, C. L., Marshall, J. (1982). Fontes ocupacionais de "stress": uma revisão da literatura relacionada com doenças das coronárias e com a saúde mental. Análise Psicológica, II (2/3), 153-170.
- Cooper, C. L. & Melhuish, A. (1980). Occupational stress and the manager. Journal of Occupational Medicine, 22, (9), 588-592.
- Cooper, C. L. & Roden, J. (1985). Mental health and satisfaction among tax officers. Social Science and Medicine, 21, 747-751.
- Cooper, C. L., Sloan, S. J. & Williams, S. (1988). Occupational stress indicator - Management guide. ASE - NFER - NELSON.
- Cunha, R., Cooper, C. L., Moura, R. I., Reis, M. E. & Fernandes, P. (1992). Portuguese version of the OSI: a study of reliability and validity. Stress Medicine, 8, 247-251. John Wiley & Sons, Ltd.
- Eckenrode, J. (1984). Impact of chronic and acute stressors on daily reports of mood. Journal of Personality and Social Psychology, 46, (4), 907-918.
- Evans, P. & Bartolomé, F. (1980). The relationships between professional and private life. In Durr, C. B. (Ed.) Work, family and career. New York: Praeger.
- Ferguson (1981). Statistical analysis in psychology and education.
- Fleming, R., Baum, A. & Singer, J.E. (1984). Toward an integrative approach to the study of stress. Journal of Personality and Social Psychology, 46,(4), 939-949.
- Folkman, S. (1984). Personal control and stress and coping processes: A theoretical analysis. Journal of Personality and Social Psychology, 46, (4), 839-852.
- Folkman, S. & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. Journal of Health and Social Behaviour, 21, 219-239.
- French, J. R. P. & Caplan, R. D. (1970). Psychological factors in coronary heart disease. Industrial Medicine, 39, 383-397.
- French, J. R. P. & Caplan, R. D. (1973). Organisational stress and individual strain. In Marrow, A. J. (Ed.) The failure of success. New York: Amacom.
- Fried, Y., Rowland, K.M. & Ferris, G.R. (1984). The physiological measurement of stress: A critique. Personnel Psychology, 37, 583-615.

- Friedman, M. & Rosenman, R. (1974). Type A behaviour and your hearth. New York: Knopf.
- Ganster, D. C. (1987). Type A behaviour and occupational stress. Journal of Organisational Behaviour Management, 8, (2), 61-84.
- Glass, D. (1977). Behaviour patterns, stress and coronary disease. Hillsdale, N. J.: Erlbaum.
- Glowinkowski, S. P. & Cooper, S. L. (1986). Organizational issues in stress research. Journal of Managerial Psychology, 3-11.
- Hall, D. T. (1976). Careers in organization. New York: Goodyear.
- Jenkins, C.D., Rosenman, M.D., Zyzanski, S.J. (1974). Prediction of clinical coronary heart disease by a test for the coronary-prone behavior pattern. The New England Journal of Medicine, 290, (23), 1271-1275.
- Kabanoff, B. (1980). Work and non-work: A review of models, methods and findings. Psychological Bulletin, 88, 1, 60-77.
- Keenan, A. & Newton, T. J. (1984). Frustration in organizations: relationships to solo stress, climate and psychological strain. Journal of Occupational Psychology, 57, 57-65.
- Kelly, K.E. & Houston, B.K. (1985). Type A behavior in employed women: Relation to work, marital, and leisure variables, social support, stress, tension and health. Journal of Personality and Social Psychology, 48, (4), 1067-1079.
- Kennery, E. R., Bedeian, A. G., Mossholder, K. W. & Touliatos, J. (1985). Outcomes of role stress: A multisample constructive replication. Academy of Management Journal, 28, (2), 363-375.
- Khan, R. L., Wolfe, D, M. Quinn, R. P., Snock, J. J. & Rosenthal, R. A. (1964), Organisational stress. New York: John Wiley and Sons.
- Kline, P. (1981). The work of Eysenck and Cattell. In Francele Fay (Ed.) Personality: Theory, measurement and research. Methuen.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. Journal of Personality and Social Psychology, 37, (1), 1-11.
- Kobasa, S. C. (1982). Commitment and coping in stress resistance among lawyers. Journal of Personality and Social Psychology, 42, (4), 707-717.

- Marascuilo, L.A. & Levin, J.R. (1983). Multivariate statistics in the social sciences: A researchers's guide. Brooks/Cole Publishing Company, a division of Wadsworth Company, Inc.
- Margolis, B. L., Kroes, W. H. & Quinn, R. P. (1974). Job stress: An unlisted occupational hazard. Journal of Occupational Medicine, 16, (10), 265-272.
- Martin, T. N. (1984). Role stress and inability to leave as predictors of mental health. Human Relations, 37, (2), 969-983.
- Mason, J. W. (1975a). A historical view of the stressfield. Journal of Human Stress, I, 6-12.
- Mason, J. W. (1975b). A historical view of the stressfield. Journal of Human Stress, II, 22-35.
- McGrath, J.E. (1983). Stress and behavior in organisations. In M.D. Dunnette (ed.), Handbook of industrial and organisational psychology. Chicago: McNally Rand.
- Miller, S. M. (1980). When a little information is a dangerous thing: coping with stressfull events by monitoring versus blunting. In S. Levin & H. Ursin (Eds.) Coping and Health. New York: Plenum.
- Mitchell, T. R. & Larson, J. R. Jr. (1987). People in organizations - An introduction to organizational behaviour (3rd edition). New York, McGraw-Hill: Inc.
- Nunnaly, J. C. (1978). Psychometric theory (2nd ed). New York: McGraw-Hill, Inc.
- Pervin, S. A. (1990). Handbook of personality: Theory and research. New York, London: Guilford Press.
- Selye, H. (1982). History and present status of the stress concept. In L. Goldberger & S. Brenitz (Eds.) Handbook of stress - Theoretical and clinical aspects. New York: The Free Press.
- Selye, H. (1983). The stress concept: past, present and future. In C. L. Cooper (Ed.) Stress research - Issues for the eighties. Chinchester: John Wiley & Sons, Ltd.
- Stevens, J. (1986). Applied multivariate statistics for the social sciences. Hillsdale, N.J.: Erlbaum.
- Van Maanen, J. & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. In Staw, B. M. (Ed) Research into Organizational Behaviour, vol 1.

Vredenburgh, D. J., Trinkaus, R. J. (1983). An analysis of the role stress among hospital nurses. Journal of Vocational Behaviour, 23, 82-95.

Wall, T.D. & Clegg, C. W. (1981). A longitudinal field study of groups work design. Journal of Occupational Behaviour, 2, 31-49.

Warwick, P.V. (1970). Canonical correlation analysis: Subprogram cancorr. In Norman Nie (Ed.) Statistical package for the social sciences - second edition. McGraw-Hill Book Company.

ANEXO A
(Instrumentos Utilizados)

APRESENTAÇÃO

ESTES 2 QUESTIONÁRIOS PRETENDEM RECOLHER INFORMAÇÃO PARA UM ESTUDO SOBRE STRESS.

O PRIMEIRO VISA O STRESS PROPRIAMENTE DITO E O SEGUNDO É UM QUESTIONÁRIO DE PERSONALIDADE.

A SUA PARTICIPAÇÃO NESTE ESTUDO É VOLUNTÁRIA E ANÓNIMA. OS DADOS OBTIDOS SERÃO PARA USO EXCLUSIVAMENTE ACADÉMICO E TRATADOS CONFIDENCIALMENTE.

É IMPORTANTE QUE RESPONDA A AMBOS OS QUESTIONÁRIOS ATÉ AO FIM POIS SÓ ASSIM SE PODERÁ FAZER A RELAÇÃO ENTRE O STRESS E A PERSONALIDADE.

É NATURAL QUE QUEIRA CONHECER OS SEUS PRÓPRIOS RESULTADOS - SABER SE ESTÁ A TER MAIS OU MENOS STRESS DO QUE A MAIORIA DAS PESSOAS OU O QUE É QUE LHE PROVOCA MAIS STRESS, POR EXEMPLO... NESSE CASO ASSINALE COM UMA MARCA, LETRA, NÚMERO OU PSEUDÓNIMO OS SEUS 2 QUESTIONÁRIOS PARA OS RECONHECER DEPOIS DE ANALISADOS. TEREMOS MUITO GOSTO EM LHE FORNECER ESSA INDICAÇÃO.

PEDIMOS-LHE QUE SEJA SINCERO NAS SUAS RESPOSTAS POIS SÓ ASSIM OS RESULTADOS SERÃO FIDEDIGNOS.

MUITO OBRIGADA PELA SUA COLABORAÇÃO.

QUESTIONÁRIO DE STRESS OCUPACIONAL

Introdução

Este questionário destina-se a medir as fontes e os efeitos do stress ocupacional, um tópico que tem sido muito investigado e para o qual há muitas definições. Em termos gerais, o stress ocupacional é visto como uma resposta a situações e circunstâncias que colocam exigências especiais a um indivíduo, com resultados negativos. E esta é a definição que foi utilizada na construção do *Questionário*.

As fontes de stress são múltiplas, bem como os efeitos. Não é apenas função de "estar sob pressão". As fontes podem estar relacionadas com o trabalho, mas a vida familiar estará sempre implicada. Os efeitos, em termos de saúde, podem não dizer apenas respeito à forma como se sente fisicamente, mas também à forma como reage e se comporta, uma vez mais, tanto no trabalho como em casa.

O *Questionário*, que foi construído para recolher informação de grupos de indivíduos, tem seis secções, intituladas: Como se sente no seu emprego; Como avalia o seu actual estado de saúde; O seu comportamento, em geral; Como interpreta o que se passa à sua volta; Fontes de pressão no seu emprego; Como lida com o stress. Há ainda um questionário para recolher informação biográfica.

Este *Questionário* não se destina a uma avaliação individual e irá ser utilizado a título rigorosamente anónimo e confidencial, não devendo por isso escrever o seu nome em qualquer parte deste questionário.

Agradecendo a sua colaboração, gostaríamos que tivesse em conta o seguinte:

- . Responda a todas as questões
- . Dê a primeira resposta que lhe ocorrer, seja preciso e honesto!
- . Trabalhe rápida e eficientemente nos questionários
- . Baseie as suas respostas na forma como se tem sentido durante os últimos três meses
- . Se se enganar, faça uma cruz em cima e dê a nova resposta
- . Verifique cada secção para ter a certeza que respondeu a todos os itens.

COMO INTERPRETA O QUE SE PASSA À SUA VOLTA

A finalidade deste questionário é avaliar em que grau você sente que pode ou não influenciar as coisas que se passam à sua volta. Pede-se-lhe que identifique o seu grau de concordância com as afirmações que se seguem.

Responda, colocando um círculo à volta do número da escala que indica o grau da sua concordância/discordância.

6-Concordância muito forte
5-Forte concordância
4-Concordância
3-Discordância
2-Forte discordância
1-Discordância muito forte

- | | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|---|
| 1 | O problema dos trabalhadores nos tempos actuais é o facto de estarem sujeitos a demasiadas limitações e punições | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | As avaliações de desempenho não reflectem o esforço e o modo como os indivíduos trabalham | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | Se se esforçarem devidamente, os trabalhadores conseguem, geralmente, exercer alguma influência na Direcção da organização e no seu modo de actuar | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | Não é possível avançar com planos a longo prazo, porque podem acontecer muitas coisas que inviabilizem os tais planos | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | As actividades de natureza social são um excelente meio para as pessoas se desenvolverem e é importante realçar esse aspecto, nas organizações | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | Mesmo que algumas pessoas se esforcem por controlar os acontecimentos nas organizações, participando em assuntos de ordem social ou nas "políticas de gabinete", a maior parte de nós está submetida a influências que não compreende nem controla | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | Ter sucesso e conseguir alcançar cargos de chefia depende da capacidade individual. Estar no lugar certo, na hora certa ou ter sorte têm pouco a ver com isso | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | A Direcção da organização pode ser injusta ao avaliar o desempenho dos trabalhadores, visto que tal desempenho é frequentemente influenciado por factos acidentais | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | Ser um chefe eficaz depende, na maior parte dos casos, mais das capacidades pessoais do que do aproveitamento de todas as oportunidades disponíveis | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10 | Mais do que o simples funcionário, são os directores de topo os responsáveis pelo mau funcionamento geral duma organização | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11 | O que acontece às pessoas depende mais delas próprias do que das contingências da sorte ou do acaso | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12 | Nas organizações que são dirigidas por um pequeno número de indivíduos, que detêm o poder, o indivíduo médio pouca influência pode ter nas decisões tomadas | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

1	2	3	4
---	---	---	---

O SEU COMPORTAMENTO EM GERAL

Abstraindo dos sentimentos e reações, o modo como aborda a realidade e o seu tipo de comportamento geral revestem-se de importância.

No questionário que se segue, deverá indicar o grau em que concorda ou discorda com afirmações acerca de si próprio ou do seu comportamento.

Responda, colocando um círculo à volta do número da escala que indica o grau da sua concordância/discordância.

6-Concordância muito forte
5-Forte concordância
4-Concordância
3-Discordância
2-Forte discordância
1-Discordância muito forte

- | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Como estou satisfeito com a vida, não sou uma pessoa especialmente ambiciosa, que necessite sucesso ou progresso na carreira | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | A minha impaciência para com a lentidão revela-se por exemplo, quando estou a falar com outras pessoas. O meu espírito tem tendência para avançar vertiginosamente e antecipo-me ao que o meu interlocutor irá dizer a seguir | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | Sou uma pessoa confiante e consciente, que não se inibe de exprimir os seus sentimentos e opiniões com a devida autoridade e afirmação | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | Não sou uma pessoa especialmente voltada para a realização de coisas, que assumo constantemente um comportamento competitivo ou que necessite de vencer ou de se destacar em tudo o que faz | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | Quando estou a fazer alguma coisa, concentro-me numa única actividade de cada vez e empenho-me plenamente em dedicar-lhe cem por cento do meu esforço | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | Descrevendo o meu comportamento, poderia caracterizá-lo por vigor e gosto pelo desafio | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | Quando me comparo com as outras pessoas que conheço, acho que sou mais responsável, sério, consciencioso e competitivo que elas | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | Tenho habitualmente grande interesse em saber as opiniões que os outros têm a meu respeito, e em particular a imagem que de mim fazem | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | Embora eu leve a sério o meu emprego, não poderia ser descrito como uma pessoa completa e absolutamente dedicada a ele | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10 | Tenho um ritmo de vida acelerado, fazendo as coisas rapidamente, tal como comer, falar, andar, etc. | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11 | Quando estabeleço prioridades, o trabalho <u>nam sempre</u> vem em primeiro lugar, apesar de ter importância. Tenho outros interesses além desse, que considero serem também importantes | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12 | Sou um indivíduo relativamente bonacheirão, que aceita a vida como ela é e que não está especialmente voltado para a acção | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13 | Sou um tipo de pessoa muito impaciente, a quem custa esperar, especialmente por outras pessoas | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14 | Sou consciente do tempo e conduzo a minha vida de acordo com o princípio: "O tempo é dinheiro" | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

1	2	3	4
---	---	---	---

COMO AVALIA O SEU ACTUAL ESTADO DE SAÚDE

A parte A do questionário que se segue incide nos sentimentos e comportamento e no modo como estes são afectados pela pressão a que está submetido no seu emprego.

A parte B refere-se mais especificamente à frequência com que ocorrem perturbações de ordem física, das quais se apercebe.

Para responder, irá colocar um círculo à volta do número correspondente à sua situação, no espaço à direita de cada pergunta, utilizando a escala de seis números aqui adoptada.

Deverá ter em consideração que as perguntas se referem ao modo como se sentiu nos últimos meses.

PARTE A - COMO SE SENTE OU SE COMPORTA

- | | | | |
|----|---|---|--------------------------------|
| 1 | Poder-se-lhe dizer que você é uma pessoa altamente conscienciosa, que se sente desgostosa com erros ou acções cometidas no passado, tal como decisões? | Muito verdadeiro
6 5 4 3 2 1 | Muito falso |
| 2 | No decorrer de um dia de trabalho normal, há momentos em que se sente deslocado e perturbado embora nem sempre os motivos para isso sejam evidentes? | Frequentemente
6 5 4 3 2 1 | Nunca |
| 3 | Quando aprecia o seu nível e qualidade de desempenho laboral, nos últimos tempos, acha que o seu contributo tem sido significativamente útil? | Muito útil
6 5 4 3 2 1 | Nada útil |
| 4 | Quando ocorrem situações difíceis no trabalho, que exigem a sua atenção, acha que consegue pensar de modo tão lúcido como habitualmente ou sente que os seus pensamentos se tornam confusos? | Fico confuso
6 5 4 3 2 1 | Mantenho a lucidez |
| 5 | Quando começa a aumentar a pressão no trabalho, dispõe de uma provisão ou reserva de energia suficientes, às quais pode recorrer nos momentos em que delas necessita de modo a impulsioná-lo à acção? | Muita energia
6 5 4 3 2 1 | Pouca energia |
| 6 | Há momentos, no trabalho, em que se sente tão exasperado que "se põe de fora" e acha que a vida é demasiado dura? | Frequentemente
6 5 4 3 2 1 | Nunca |
| 7 | Quando está a trabalhar, tem dado consigo a pôr em dúvida as suas capacidades e opiniões, verificando-se uma diminuição da sua auto-confiança global? | Diminuição não visível
6 5 4 3 2 1 | Diminuição visível |
| 8 | No trabalho, sente-se geralmente, descontraído e à vontade ou tem tendência a sentir-se impaciente, tenso, achando que é difícil "assentar"? | Descontraído
6 5 4 3 2 1 | Tenso |
| 9 | Se os seus colegas e amigos têm um comportamento reservado em relação a si, tem tendência a preocupar-se com o que possa ter feito para os ofender em vez de ficar indiferente a isso? | Totalmente preocupado
6 5 4 3 2 1 | Nada preocupado |
| 10 | Se as tarefas que realizou ou está a realizar começam a correr mal, sente por vezes falta de confiança, ficando em pânico, como se as coisas estivessem a ficar fora do seu controlo? | Frequentemente
6 5 4 3 2 1 | Nunca |
| 11 | Sente-se confiante recentemente, de ter identificado e abordado com exactidão os problemas da sua actividade profissional e vida doméstica? | Enfrentei-os adequadamente
6 5 4 3 2 1 | Não os enfrentei adequadamente |
| 12 | A respeito do trabalho e da vida em geral, poderia descrever-se a si próprio como alguém que se preocupa excessivamente com os seus problemas? | Sim
6 5 4 3 2 1 | Não |
| 13 | Quando está a tentar trabalhar fica fora de si se for submetido a distrações de menor importância, tal como atender o telefone ou outras interrupções? | Muito irritado
6 5 4 3 2 1 | Nada irritado |
| 14 | A medida que o tempo passa, tem a sensação de estar a passar por períodos muito longos em que se sente bastante infeliz ou deprimido por razões que não consegue explicar? | Frequentemente
6 5 4 3 2 1 | Nunca |
| 15 | Poder-se-lhe dizer que tem um estado de espírito positivo, e que se sente capaz de ultrapassar dificuldades ou problemas, presentes ou futuros, que se lhe deperem, inclusivamente resolver dilemas ou tomar decisões difíceis? | Sim
6 5 4 3 2 1 | Não |
| 16 | Quando pensa em factos do seu passado, lamenta o que aconteceu, o modo como você actuou, as decisões que você tenha tomado, etc? | Não lamento nada
6 5 4 3 2 1 | Lamento muito |
| 17 | Poderia descrever-se a si próprio como uma pessoa de humor bastante variável, que, de um momento para o outro, perde a cabeça e fica de mau humor? | Sim
6 5 4 3 2 1 | Não |
| 18 | Há situações, no trabalho, em que as coisas que tem que fazer se tornam incompatíveis e se sente tão sobrecarregado que pensa que vai "reventar"? | Sim
6 5 4 3 2 1 | Não |

PARTE B - SAÚDE FÍSICA

Examine a lista apresentada abaixo e indique a frequência com que ocorreram essas indisposições, nos últimos três meses.

Responda, colocando um círculo à volta do número da escala apresentada.

6-Com muita frequência
5-Frequentemente
4-Algumas vezes
3-Com pouca frequência
2-Com muito pouca frequência
1-Nunca

- | | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Dificuldade em adormecer ou em manter sono contínuo | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | Enxaquecas e dores de cabeça | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | Indigestão ou mal estar | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | Sentir-se extremamente cansado ou exausto | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | Tendência para comer, beber ou fumar mais do que é habitual | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | Diminuição da apetência sexual | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | Sentir falta de ar ou tonturas | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | Falta de apetite | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | Tremura muscular (por exemplo, tremura das pálpebras) | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10 | Sensações de formigamento ou dores agudas em partes do seu corpo | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11 | Ter a sensação de que não se quer levantar, de manhã | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12 | Tendência para suar ou sentir o coração a bater fortemente | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

COMO SE SENTE NO SEU EMPREGO

As perguntas que se seguem destinam-se a avaliar o seu grau de satisfação ou insatisfação no emprego. Procure responder sem evasivas, evitando ser influenciado por quaisquer reacções que orientem a resposta num sentido diferente. Deste modo, responda somente em função da escala satisfação/insatisfação aqui adoptada.

Para responder, ponha um círculo à volta do número correspondente à sua resposta, no espaço à direita de cada pergunta, utilizando a escala seguinte:

- 6-Multíssimo satisfatório
- 5-Muito satisfatório
- 4-Algo satisfatório
- 3-Algo insatisfatório
- 2-Muito insatisfatório
- 1-Multíssimo insatisfatório

- | | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|---|
| 1 | A comunicação e o modo como a informação circula na sua organização | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | As relações que mantém com as outras pessoas no trabalho | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | A sensação que tem relativamente ao modo como você e os seus esforços são valorizados | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | O seu emprego actual | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | O grau em que você se sente "motivado" pelo seu emprego | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | As actuais perspectivas de carreira | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | O grau de segurança de emprego no seu posto de trabalho actual | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | O seu grau de identificação com a imagem pública ou objectivos da sua organização | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | O estilo de chefia adoptado pelos seus superiores hierárquicos | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10 | O modo como as mudanças e inovações são levadas à prática | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11 | O tipo de trabalho ou tarefas que lhe compete executar | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12 | O grau em que você sente que pode desenvolver-se pessoalmente ou evoluir no seu emprego | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13 | O modo como os conflitos são resolvidos na sua organização | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14 | As oportunidades que o seu emprego lhe proporciona para realizar as suas aspirações e ambições | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15 | O seu grau de participação na tomada de decisões importantes | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16 | O grau em que o seu emprego faz apelo ao conjunto de capacidades que você acha que possui | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17 | O grau de flexibilidade e liberdade que você sente no seu emprego | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18 | A "sensação" psicológica ou clima que domina a sua organização | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19 | O seu nível salarial relacionado com a experiência profissional que tem | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20 | A configuração ou modelo da estrutura da sua organização | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21 | O volume de trabalho que lhe compete executar, seja ele demasiado grande ou demasiado pequeno | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 22 | O modo como se sente aproveitado no seu emprego | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

FONTES DE PRESSÃO NO SEU EMPREGO

Quase tudo se pode tornar uma fonte de pressão (para alguém), num dado momento, e os indivíduos percebem de modo diferente as potenciais fontes dessa pressão. As pessoas que dizem que estão, neste momento, sob uma tremenda pressão no trabalho querem com isso dizer que têm demasiado trabalho para fazer. Mas isso é somente uma parte do problema.

Os itens que se seguem são todos eles fontes de pressão. A sua tarefa consiste em classificá-los de acordo com o grau de pressão que você pensa que cada um deles exerce em si. Responda, colocando um círculo à volta do número correspondente à sua resposta, utilizando a seguinte escala.

- 6-É, com toda a certeza, uma fonte de pressão
- 5-É verdadeiramente uma fonte de pressão
- 4-É geralmente uma fonte de pressão
- 3-Não é geralmente uma fonte de pressão
- 2-Não é verdadeiramente uma fonte de pressão
- 1-Não é, com toda a certeza, uma fonte de pressão

- | | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Ter uma excessiva carga de trabalho | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | Falta de poder e influência | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | Grau demasiado elevado de promoção - ser promovido para além do meu nível de capacidades | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | Não ter suficiente quantidade de trabalho para fazer | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | Dirigir ou supervisionar o trabalho de outras pessoas | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | Lidar com "intrigas de gabinete" | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | Levar trabalho para casa | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | Nível salarial (incluindo benefícios próprios da organização) | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | Valores pessoais em conflito com os da organização | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10 | Falta de promoção na carreira - ter uma função abaixo do meu nível de capacidade | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11 | Orientação e apoio inadequados, por parte dos superiores | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12 | Falta de comunicação e não ser consultado na tomada de decisão | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13 | Não conseguir "desligar do trabalho" em casa | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14 | Manter-me a par com novas técnicas, ideias, tecnologias ou inovações ou novos desafios | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15 | Papel profissional de natureza ambígua | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16 | Má qualidade ou inadequação da formação ou desenvolvimento de gestores | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17 | Participar em reuniões de trabalho | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18 | Falta de apoio por parte dos outros, no emprego | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19 | Atitude do meu cônjuge relativamente ao meu trabalho e à minha carreira | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20 | Ter de trabalhar durante longos períodos de tempo | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21 | Tarefas e exigências contraditórias no meu papel profissional | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 22 | Discriminação e favoritismo encobertos | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 23 | Realizar tarefas administrativas monótonas ou lidar com "papitada" | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 24 | Incapacidade de delegar responsabilidades | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 25 | Fortes probabilidades de vir a ser dispensado ou reformado antecipadamente | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 26 | Sentir-me isolado | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 27 | Falta de encorajamento, por parte dos superiores hierárquicos | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 28 | Escassez de pessoal e nível não controlado de demissões de pessoal | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 29 | As exigências do meu trabalho no relacionamento com o meu cônjuge/filhos | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 30 | Ser subvalorizado no meu emprego | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

31 Ter de correr riscos, no emprego	6 5 4 3 2 1
32 Mudar de emprego, para progredir na carreira	6 5 4 3 2 1
33 Demasiado grande ou demasiado pequena variedade no trabalho que faço	6 5 4 3 2 1
34 Trabalhar com pessoas do sexo oposto	6 5 4 3 2 1
35 Receber inadequada informação acerca do meu desempenho profissional	6 5 4 3 2 1
36 Viagens por motivo de serviço e ter de "viver" em hotéis	6 5 4 3 2 1
37 Má utilização do tempo, por parte das outras pessoas	6 5 4 3 2 1
38 Ser visto simplesmente como <u>um chefe</u>	6 5 4 3 2 1
39 Perspectivas de promoção pouco claras	6 5 4 3 2 1
40 Os efeitos cumulativos de tarefas menores	6 5 4 3 2 1
41 Ausência de apoio emocional por parte das outras pessoas, fora do trabalho	6 5 4 3 2 1
42 Trabalhar com insuficiência de meios financeiros e de recursos	6 5 4 3 2 1
43 As repercussões que as exigências do meu trabalho têm na minha vida privada/social	6 5 4 3 2 1
44 As modificações no modo de trabalhar que nos são solicitadas	6 5 4 3 2 1
45 Estar simplesmente "visível" ou "disponível"	6 5 4 3 2 1
46 Falta de apoio prático por parte das outras pessoas, fora do trabalho	6 5 4 3 2 1
47 Factores que não estão sob o nosso controle directo	6 5 4 3 2 1
48 Compartilhar, equitativamente, trabalho e responsabilidade	6 5 4 3 2 1
49 A vida no lar, estando o cônjuge a seguir também uma carreira	6 5 4 3 2 1
50 Lidar com situações ambíguas ou "delicadas"	6 5 4 3 2 1
51 Ter de assumir um papel negativo (tal como despedir alguém)	6 5 4 3 2 1
52 Não ter qualquer possibilidade de progredir na carreira	6 5 4 3 2 1
53 O moral e "clima" da organização	6 5 4 3 2 1
54 Atingir os meus próprios níveis pessoais de desempenho	6 5 4 3 2 1
55 Tomar decisões importantes	6 5 4 3 2 1
56 Conflitos com os outros, derivados de "choques de personalidades"	6 5 4 3 2 1
57 As implicações dos erros que possamos cometer	6 5 4 3 2 1
58 Oportunidades de desenvolvimento pessoal	6 5 4 3 2 1
59 Ausência de estabilidade ou segurança na vida familiar	6 5 4 3 2 1
60 Para avançar numa carreira, ter de sacrificar a vida no lar	6 5 4 3 2 1
61 Características da estrutura e organograma da organização	6 5 4 3 2 1

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

COMO LIDA COM O STRESS

Se bem que haja diferenças no modo como os indivíduos reagem aos agentes causadores do "stress" e aos seus efeitos, acontece que, em geral, todos nós temos uma certa expectativa quanto à maneira de lidar com estas dificuldades - consciente ou subconscientemente.

Este questionário final é uma listagem de possíveis estratégias de acção. Irá indicá-las de acordo com o grau em que, na realidade, as utiliza, como métodos de lidar com o "stress".

Responda, colocando um círculo à volta do número correspondente à sua resposta, utilizando a seguinte escala.

- 6-Muito frequentemente utilizado por mim
- 5-Frequentemente utilizado por mim
- 4-Algumas vezes utilizado por mim
- 3-Poucas vezes utilizado por mim
- 2-Raras vezes utilizado por mim
- 1-Nunca utilizado por mim

- | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Enfrentar os problemas, logo que eles surgem | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | Procurar reconhecer as minhas próprias limitações | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | "Ganhar tempo", adlando o problema | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | Procurar encontrar maneiras de tornar o trabalho mais interessante | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | Reorganizar o meu trabalho | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | Procurar apoio e conselhos, junto dos meus superiores | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | Recorrer a "hobbies" e passatempos | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | Enfrentar a situação com objectividade, de modo não emocional | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | Gerir eficazmente o tempo | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10 | Suprimir as emoções e esforçar-me por não deixar transparecer o "stress" | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11 | Ter um lar que sirva de "refúgio" | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12 | Falar com amigos compreensivos | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13 | Fazer deliberadamente a separação entre o "lar" e o "trabalho" | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14 | "Manter-me ocupado" | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15 | Fazer planos para o futuro | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16 | Não deixar acumular a tensão, sendo capaz de a aliviar | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17 | Ter interesses e actividades fora do trabalho | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18 | Ter relacionamentos estáveis | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19 | Ter atenção selectiva (concentrando-me em problemas específicos) | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20 | Utilizar meios de distracção (fazer com que o espírito se liberte da realidade) | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21 | Estabelecer prioridades e enfrentar os problemas de acordo com eles | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 22 | Procurar distanciar-me do problema e pensar com maior objectividade | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 23 | Recorrer às leis e regulamentos | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 24 | Delegar (responsabilidades, problemas) | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 25 | Empenhar-me em modificar o comportamento e estilo de vida no sentido de se tornarem mais calmos | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 26 | Aceitar a situação e aprender a viver com ela | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 27 | Procurar evitar a situação | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 28 | Procurar obter o máximo de apoio social possível | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

QUESTIONÁRIO BIOGRÁFICO

As questões que se seguem têm por finalidade completar a informação dada pelo questionário que acabou de preencher.

Assinale a sua resposta com uma cruz (X), ou escrevendo os dados que lhe são pedidos.

DADOS PESSOAIS E FAMILIARES

•Sexo: Masculino Feminino

•Grupo Etário:

 menos de 21 21-36

 37-55 Mais de 55

•Estado Civil:

 Solteiro Casado

 União de Facto Divorciado

 Separado Viúvo

•Situação Profissional do Cônjuge:

 Empregado Desempregado

 Full-time Part-time

 Trabalho ocasional

•Número de filhos:

 Mais de 18 anos Menos de 18 anos

DADOS ACADÉMICOS

•Habilitações académicas enquanto apenas estudante _____

•Habilitações literárias actuais _____

DADOS PROFISSIONAIS

•Tempo de serviço na presente organização

•Há quantos anos no actual cargo?

•Quantos anos esteve no cargo anterior?

•Funções que desempenha _____

•Número de pessoas que chefia directamente

•Quando espera a sua próxima promoção?

Dentro de 1 ano 5 anos

+ de 5 anos Nunca

•Faz parte de alguma Associação Profissional?

Sim Não

OS SEUS COMPROMISSOS

•Tem algum trabalho ou ocupação para além da sua actividade profissional?

Sim Não

•Se sim, quantas horas por semana gasta com o outro trabalho?

•Que percentagem, aproximada, do seu rendimento mensal é gasta nos seus compromissos financeiros?

25% 50%

75% 100%

HÁBITOS

•Consegue manter o peso que deseja?

Quase sempre Algumas vezes
Quase nunca

•Pratica exercício físico de forma programada?

Sempre Frequentemente
Quando possível Ocasionalmente
Raramente

•Fuma? Sim Não

•Se sim, quanto por dia?

Cigaros
Cigarilhas
Cachimbo

•Nos últimos três meses, notou alguma mudança no seu consumo de tabaco?

Aumentou Manteve
Reduziu

•Consome bebidas alcoólicas?

Sim Não

•Se sim, qual o seu consumo médio por semana?

(1 medida = 1 copo de cerveja; 1 copo de vinho ou 1 cálice de digestivos)

•Em que situações consome com mais frequência bebidas alcoólicas?

Sózinho Convívio social
Refeições

•Alguma vez sentiu necessidade de cortar com a bebida?

Sim Não

•Nos últimos três meses notou alguma mudança nos seus hábitos de bebida?

Aumentou Manteve
Reduziu

Quantos cafés toma por dia?

INTERESSES

•Consegue arranjar tempo para descansar e descontrair?

Quase sempre Algumas vezes
Quase nunca

•Tem algum interesse ou "hobby"?

Sim Não

•Se sim, está de alguma forma relacionado com o seu trabalho?

Sim Não

•Tem relações sociais com colegas de trabalho?

Sim Não

FACTOS RECENTES

•Teve alguma experiência, nos últimos meses, com reflexos significativos na sua vida, quer sob o ponto de vista positivo quer negativo?

Sim Não

•Considera o seu estado de saúde satisfatório?

Sim Não

•Sofreu nos últimos meses alguma doença grave?

Sim Não

Data ____/____/____

INSTRUÇÕES

ESTE É UM QUESTIONÁRIO DE PERSONALIDADE.

COMECE PELA 1ª QUESTÃO E SIGA ATÉ AO FIM DO CADERNO: À FRENTE DE CADA PERGUNTA INDIQUE A SUA RESPOSTA ASSINALANDO COM UM CÍRCULO A ALÍNEA QUE ESCOLHE.

NÃO HÁ BOAS NEM MÁS RESPOSTAS, UMA VEZ QUE CADA PESSOA É DIFERENTE DAS OUTRAS.

PARA CADA QUESTÃO SÓ DEVERÁ ASSINALAR UMA ALÍNEA.

TENTE EVITAR O MAIS POSSÍVEL A RESPOSTA "TALVEZ" (OU O EQUIVALENTE), DECIDINDO-SE PELO "SIM" OU PELO "NÃO".

POR FAVOR RESPONDA A TODAS AS QUESTÕES; SE HESITAR EM ALGUMA APESAR DE TUDO RESPONDA TENTANDO FAZER O MELHOR.

MUITO OBRIGADA PELA SUA COLABORAÇÃO.

1. Tenho claramente presentes as instruções desta prova.
a) SIM b) DUVIDOSO c) NÃO
2. Estou disposto a responder às questões o mais sinceramente possível.
a) SIM b) TALVEZ c) NÃO
3. Gostaria mais de ter uma casa:
a) SITUADA NUM BAIRRO ONDE AS PESSOAS SE CONHECEM UMAS ÀS OUTRAS
b) NO MEIO TERMO
c) ISOLADA NO CAMPO
4. Sou capaz de encontrar a energia suficiente para enfrentar as dificuldades que se me apresentam.
a) SEMPRE
b) GERALMENTE
c) RARAMENTE
5. Sinto-me um pouco receoso à vista de animais selvagens, mesmo que eles estejam em jaulas muito seguras.
a) SIM, É VERDADE
b) TALVEZ
c) NÃO, É FALSO
6. Abstenho-me de criticar as pessoas e as suas ideias.
a) SIM b) ÀS VEZES c) NÃO
7. Faço observações rudes ou sarcásticas às pessoas, quando penso que as merecem.
a) GERALMENTE
b) ÀS VEZES
c) NUNCA
8. Prefiro a música clássica à música moderna.
a) VERDADEIRO
b) DUVIDOSO
c) FALSO
9. Se visse dois filhos dos meus vizinhos começarem a bater-se,
a) DEIXAVA-OS RESOLVER O CASO ENTRE ELES
b) NÃO SEI O QUE FARIA
c) APARTAVA-OS
10. Em sociedade,
a) GOSTO DE ME COLOCAR EM PRIMEIRO PLANO
b) NO MEIO TERMO
c) PREFIRO PASSAR, TRANQUILAMENTE, DESPERCEBIDO
11. Deve ser mais interessante ser:
a) ENGENHEIRO DE OBRAS
b) NÃO SEI
c) AUTOR DE PEÇAS DE TEATRO
12. Gostaria mais de parar na rua para ver um artista a pintar que para ouvir pessoas a discutir.
a) É VERDADEIRO
b) É DUVIDOSO
c) É FALSO
13. Duma maneira geral consigo entender-me com pessoas pretenciosas, mesmo que elas se gabem ou se mostrem demasiado satisfeitas consigo próprias.
a) SIM b) MAIS OU MENOS c) NÃO
14. Pode-se quase sempre ver pela cara das pessoas se são desonestas.
a) SIM
b) TALVEZ
c) NÃO
15. Seria bom para todos que as férias fossem mais longas e que toda a gente fosse obrigada a gozá-las.
a) SIM
b) DUVIDOSO
c) NÃO

CONTINUE NA PÁGINA SEGUINTE

- 31. Uma lei ultrapassada, deveria ser modificada:
 - a) SÓ DEPOIS DE UMA DISCUSSÃO APROFUNDADA
 - b) NO MEIO TERMO
 - c) RAPIDAMENTE
- 32. Não me sinto à vontade quando realizo um trabalho que exige acções rápidas que envolvem outras pessoas
 - a) SIM
 - b) TALVEZ
 - c) NÃO
- 33. Parece-me que, aos olhos da maior parte das pessoas que conheço, passo por ser um conversador divertido.
 - a) SIM
 - b) DUVIDOSO
 - c) NÃO
- 34. Quando vejo pessoas desleixadas ou desmazeladas:
 - a) ACEITO-AS TAL COMO SÃO
 - b) NO MEIO TERMO
 - c) ISSO DESAGRADA-ME E INCOMODA-ME
- 35. Em sociedade, sinto-me embaraçado quando me torno, subitamente, o alvo das atenções do grupo.
 - a) SIM
 - b) MAIS OU MENOS
 - c) NÃO
- 36. Sinto-me sempre feliz, quando tomo parte numa grande reunião, recepção, baile ou acontecimento público, por exemplo.
 - a) SIM
 - b) DUVIDOSO
 - c) NÃO
- 37. Na escola preferia (ou prefiro):
 - a) AULAS DE MÚSICA
 - b) NÃO SEI
 - c) OS TRABALHOS MANUAIS
- 38. Sempre que me têm confiado a responsabilidade de alguma coisa, exijo que sigam as minhas directivas; caso contrário, demito-me.
 - a) SIM
 - b) POR VEZES
 - c) NÃO
- 39. É mais importante para os pais:
 - a) AJUDAR OS FILHOS A EXPANDIREM-SE
 - b) O MEIO TERMO
 - c) ENSINAR OS FILHOS A CONTROLAREM-SE
- 40. Num trabalho de grupo, preferia:
 - a) TENTAR MELHORAR O SEU FUNCIONAMENTO
 - b) NÃO SEI
 - c) ESTAR ENCARGADO DA ACTA E ZELAR PELO CUMPRIMENTO DAS NORMAS
- 41. De vez em quando sinto necessidade de me dedicar a uma actividade física, que exija grande esforço.
 - a) SIM
 - b) TALVEZ
 - c) NÃO
- 42. Gostaria mais, de conviver com pessoas polidas do que com pessoas sem educação que ignoram as boas maneiras.
 - a) SIM
 - b) TALVEZ
 - c) NÃO
- 43. Sinto-me terrivelmente deprimido quando, num grupo, as pessoas me criticam.
 - a) VERDADEIRO
 - b) TALVEZ
 - c) FALSO
- 44. Quando o meu patrão me manda chamar:
 - a) DECIDO APROVEITAR A OCASIÃO PARA LHE PEDIR QUALQUER COISA QUE DESEJO
 - b) O MEIO TERMO
 - c) RECEIO TER FEITO ALGO ERRADO
- 45. O mundo em que vivemos precisa:
 - a) DE CIDADÃOS MAIS SENSATOS E MAIS FIRMES
 - b) NÃO SEI
 - c) DE MAIS "IDEALISTAS" QUE TIVESSEM IDEIAS PARA MELHORAR O MUNDO.

- 61. Acho difícil falar para um grupo de pessoas importantes, ou fazer uma exposição perante elas.
a) SIM b) MAIS OU MENOS c) NÃO
- 62. Tenho um bom sentido de orientação (é-me fácil indicar o norte, o sul, o este ou o oeste) quando estou num sítio desconhecido.
a) SIM b) MAIS OU MENOS c) NÃO
- 63. Se alguém se enfurecesse contra mim:
a) TENTARIA ACALMÁ-LA
b) NÃO SEI O QUE FARIA
c) FICAVA IRRITADO
- 64. Quando leio numa revista um artigo tendencioso, tenho mais tendência a esquecer-lo que a desejar expor "a minha maneira de pensar".
a) VERDADEIRO
b) NÃO SEI
c) FALSO
- 65. A minha memória tem tendência a deixar escapar um bom número de coisas sem importância, por exemplo, os nomes das ruas e das lojas.
a) SIM b) MAIS OU MENOS c) NÃO
- 66. Eu poderia gostar da vida de veterinário que cuida dos animais doentes ou sinistrados.
a) SIM b) MAIS OU MENOS c) NÃO
- 67. Como por prazer, e nem sempre com o asseio e o cuidado com que certas pessoas o fazem.
a) VERDADEIRO
b) DUVIDOSO
c) FALSO
- 68. Há dias em que não me apetece ver ninguém.
a) MUITO RARAMENTE
b) NO MEIO TERMO
c) COM BASTANTE FREQUÊNCIA
- 69. Fazem-me notar, por vezes, que mostro demasiada excitação na voz e nos gestos.
a) SIM b) TALVEZ c) NÃO
- 70. Quando era adolescente, sempre que tinha uma opinião diferente da dos meus pais:
a) GUARDAVA A MINHA OPINIÃO SÓ PARA MIM
b) O MEIO TERMO
c) SUBMETIA-ME À OPINIÃO DELES
- 71. Preferia ter um gabinete só para mim a ter que o partilhar com outra pessoa.
a) SIM b) DUVIDOSO c) NÃO
- 72. Gostaria mais de gozar a vida à minha maneira, do que ser admirado pelo que possa realizar.
a) VERDADEIRO
b) DUVIDOSO
c) FALSO
- 73. Sinto-me amadurecido sobre muitos aspectos.
a) VERDADEIRO
b) DUVIDOSO
c) FALSO
- 74. Sinto-me mais desconcertado do que ajudado, com o tipo de crítica que me faz a maioria das pessoas.
a) MUITAS VEZES
b) ÀS VEZES
c) NUNCA
- 75. Consigo sempre dominar perfeitamente a expressão dos meus sentimentos.
a) SIM
b) MAIS OU MENOS
c) NÃO

- 91. Numa viagem longa, prefiro:
 - a) LER ALGO DE SÉRIO MAS COM INTERESSE
 - b) NÃO SEI
 - c) PASSAR O TEMPO A FALAR DISTO E DAQUILO COM UM COMPANHEIRO DE VIAGEM
- 92. Em circunstâncias de que possam resultar consequências graves, não se deve hesitar em entrar no caso e fazer-se ouvir, mesmo em detrimento da calma e delicadeza.
 - a) SIM
 - b) TALVEZ
 - c) NÃO
- 93. Se pessoas das minhas relações são desagradáveis para comigo, e mostram que eu não lhes agrado,
 - a) ISSO NÃO ME ABORRECE MESMO NADA
 - b) O MEIO TERMO
 - c) ISSO TENDE A DEPRIMIR-ME
- 94. Aborrece-me receber elogios ou cumprimentos .
 - a) SIM
 - b) MAIS OU MENOS
 - c) NÃO
- 95. Gostava mais de ter um trabalho remunerado:
 - a) COM UM SALÁRIO FIXO ASSEGURADO
 - b) O MEIO TERMO
 - c) COM UM SALÁRIO IMPORTANTE, MAS DEPENDENTE DA MINHA CAPACIDADE PARA CONVENCER CONSTANTEMENTE OS OUTROS DO MEU VALOR.
- 96. Para me manter actualizado, gosto:
 - a) DE DISCUTIR PROBLEMAS COM AS PESSOAS
 - b) O MEIO TERMO
 - c) ATER-ME À DESCRIÇÃO DOS PRÓPRIOS FACTOS.
- 97. Gosto de tomar parte activa em actividades sociais, em trabalhos de equipa, etc..
 - a) SIM
 - b) MAIS OU MENOS
 - c) FALSO
- 98. Quando executo uma tarefa, só me dou por satisfeito se todos os pormenores foram examinados de perto.
 - a) VERDADEIRO
 - b) MAIS OU MENOS
 - c) FALSO
- 99. Acontece-me ficar demasiado irritado por pequenos nada.
 - a) SIM
 - b) TALVEZ
 - c) NÃO
- 100. Durmo sempre bem, sem nunca andar ou falar durante o sono.
 - a) SIM
 - b) MAIS OU MENOS
 - c) NÃO
- 101. Se pudesse escolher, deveria ser mais interessante ter como ocupação profissional:
 - a) OS CONTACTOS COM A CLIENTELA
 - b) NÃO SEI
 - c) OCUPAR-ME DE CONTAS E RELATÓRIOS
- 102. "Dimensão" está para "largura" como "desonestidade" está para:
 - a) PRISÃO
 - b) PECADO
 - c) ROUBO
- 103. "AB" está para "dc" como "SR" está para
 - a) qp
 - b) pq
 - c) tu
- 104. Quando as pessoas fazem ou dizem coisas sem nexos:
 - a) ISSO É-ME INDIFERENTE
 - b) NÃO SEI
 - c) DESPREZO-AS
- 105. Sempre que falam alto quando estou a ouvir música:
 - a) CONSIGO MANTER-ME CONCENTRADO E NÃO ME DEIXAR DISTRAIR
 - b) O MEIO TERMO
 - c) ISSO TIRA-ME O PRAZER E CONTRARIA-ME

121. Se as pessoas pensassem que eu era muito boémio ou muito original, is so aborrecer-me-ia.
a) MUITO b) UM POUCO c) NADA
122. Para realizar algo, preferia trabalhar:
a) EM GRUPO
b) NÃO SEI
c) SÓZINHO
123. Tenho períodos em que não consigo deixar de ter piedade de mim mesmo.
a) FREQUENTEMENTE
b) POR VEZES
c) NUNCA
124. É frequente zangar-me rapidamente com as pessoas.
a) SIM
b) MAIS OU MENOS
c) FALSO
125. Sou sempre capaz de me desfazer dos velhos hábitos, sem grande dificuldade, e sem que me aconteça cair neles de novo.
a) VERDADEIRO
b) MAIS OU MENOS
c) FALSO
126. Com uma remuneração igual, preferia ser:
a) HOMEM DE LEIS
b) NÃO SEI
c) NAVEGADOR OU PILOTO
127. "Melhor" está para "pior" como "mais lento" está para:
a) VIVO
b) O MELHOR
c) MAIS RÁPIDO
128. Qual das três respostas propostas, deveria seguir-se, na sucessão des grupo de letras: xooooxxxooooxxx.
a) OXXX b) O0XX c) X000
129. Acontece-me por vezes, quando chega o momento de fazer algo que eu havia projectado, e com que me tinha regozijado antecipadamente, já não sentir qualquer desejo de o fazer.
a) VERDADEIRO
b) TALVEZ
c) FALSO
130. Na maioria das coisas que faço, consigo manter-me concentrado, sem ser incomodado por pessoas que façam muito barulho à minha volta.
a) SIM b) MAIS OU MENOS c) NÃO
131. Acontece-me por vezes, contar a desconhecidos coisas que me parecem importantes, mesmo que eles não me tenham perguntado nada.
a) SIM b) TALVEZ c) NÃO
132. Passo muitas das minhas horas livres a falar com os amigos acerca dos bons momentos que passamos juntos, noutros tempos.
a) SIM b) MAIS OU MENOS c) NÃO
133. Agrada-me fazer coisas temerárias ou imprudentes, só para me divertir.
a) SIM b) MAIS OU MENOS c) NÃO
134. O espectáculo dum quarto em desordem é-me muito desagradável.
a) SIM
b) MAIS OU MENOS
c) NÃO
135. Considero-me uma pessoa muito sociável, que contacta com muita gente.
a) SIM
b) MAIS OU MENOS
c) NÃO

151. Deve ser mais interessante ser:
- a) ARTISTA
 - b) NÃO SEI
 - c) SECRETÁRIO DE UMA ASSOCIAÇÃO
152. Qual das palavras que se seguem, não tem relação com as outras?
- a) NÃO TEM IMPORTÂNCIA
 - b) POUCO
 - c) MUITO
153. "Chama" está para "calor" como "rosa" está para:
- a) ESPINHO
 - b) PÉTALAS VERMELHAS
 - c) PERFUME
154. Tenho sonhos movimentados, que me perturbam o sono.
- a) FREQUENTEMENTE
 - b) DE VEZ EM QUANDO
 - c) QUASE NUNCA
155. Mesmo que as circunstâncias sejam francamente desfavoráveis ao bom êxito de alguma coisa, creio que mesmo assim é sempre de tentar.
- a) SIM
 - b) TALVEZ
 - c) NÃO
156. Gosto de me ver em situações em que, sabendo muito bem o que o grupo deve fazer, torno-me naturalmente o seu chefe.
- a) SIM
 - b) MAIS OU MENOS
 - c) NÃO
157. Gostava mais de me vestir de uma maneira sóbria e clássica, do que tornar-me notado por um estilo original.
- a) VERDADEIRO
 - b) DUVIDOSO
 - c) FALSO
158. Um serão agradável consagrado ao meu passatempo favorito, agrada-me mais do que uma saída animada.
- a) VERDADEIRO
 - b) DUVIDOSO
 - c) FALSO
159. Mantenho-me fechado às amáveis sugestões dos outros, mesmo que saiba que não tenho razão.
- a) POR VEZES
 - b) QUASE NUNCA
 - c) NÃO
160. Em todas as decisões que tomo, considero sempre que tenho o dever de me guiar pelos princípios fundamentais do bem e do mal.
- a) SIM
 - b) MAIS OU MENOS
 - c) NÃO
161. Acho um pouco desagradável que um grupo de pessoas me observe quando trabalho.
- a) SIM
 - b) TALVEZ
 - c) NÃO
162. Uma vez que nem sempre as coisas se resolvem a bem, pelos métodos racionais, às vezes é preciso empregar a força.
- a) VERDADEIRO
 - b) NÃO SEI
 - c) NÃO
163. Na escola, preferia (ou prefiro):
- a) O FRANCÊS
 - b) NÃO SEI
 - c) AS MATEMÁTICAS OU A ARITMÉTICA
164. Tem-me acontecido, por vezes, ficar fora de mim, pelas coisas completamente inventadas que as pessoas contam a meu respeito, nas minhas costas.
- a) SIM
 - b) TALVEZ
 - c) NÃO
165. As conversas com pessoas médias, presas aos seus hábitos e às convenções:
- a) SÃO POR VEZES MUITO INTERESSANTES E INSTRUTIVAS
 - b) O MEIO TERMO
 - c) ABORRECEM-ME PORQUE SÃO SUPERFICIAIS E SEM INTERESSE

181. Creio que sou mais dotado para as situações em que se exige:
- a) SANGUE FRIO PARA ENFRENTAR AS DIFICULDADES
 - b) NÃO SEI
 - c) TOLERÂNCIA COM OS DESEJOS DOS OUTROS
182. Consideram-me uma pessoa que se entusiasma facilmente.
- a) SIM
 - b) MAIS OU MENOS
 - c) NÃO
183. Gosto de trabalho que ofereça possibilidades de mudança, de tarefas variadas e de viagens, mesmo que envolva um certo risco.
- a) SIM
 - b) MAIS OU MENOS
 - c) NÃO
184. Sou uma pessoa muito meticulosa que se preocupa sempre em fazer as coisas o melhor possível.
- a) VERDADEIRO
 - b) MAIS OU MENOS
 - c) FALSO
185. Sinto prazer num trabalho que exija ser consciencioso e preciso.
- a) SIM
 - b) MAIS OU MENOS
 - c) NÃO
186. Sou do tipo activo, que nunca está parado sem fazer nada.
- a) VERDADEIRO
 - b) TALVEZ
 - c) FALSO
187. Tenho a certeza que respondi a todas as perguntas deste questionário de acordo com as instruções recebidas.
- a) SIM
 - b) DUVIDOSO
 - c) NÃO

F I M

ANEXO B
(Matrizes de Correlações Totais)

MATRIZES DE CORRELAÇÕES

SPSS/PC+ The Statistical Package for IBM PC

Correlations:	IDADE	ANTIG
A	.0351	-.0057
B	-.4050*	-.3563*
C	-.1328	-.2337
E	-.2377	-.1006
F	-.5798**	-.5646**
G	.2939	.1580
H	-.0808	-.0611
I	.0962	-.0821
L	-.4218*	-.3313
M	-.0993	-.0012
N	.3576*	.3999*
O	-.0384	.0007
QI	-.1805	-.0662
QII	-.0524	-.0881
QIII	.3299	.2194
QIV	-.2780	-.1576
SAT_ACH	-.3338	-.5183**
SAT_JOB	-.2017	-.3406*
SAT_ORG	-.1214	-.3955*
SAT_PROC	-.2066	-.4695**
SAT_REL	-.2838	-.4510**
SAT_BROD	-.2519	-.4917**
COMPORITA	-.0873	-.1087
SAUDE	-.3204	-.2341
A_ATTIT	-.1751	-.2175
A_BEHV	.0148	.1265
A_AMBIT	-.2165	-.2132
A_BROAD	-.1864	-.1947
LOC_ORG	.1725	.2237
LOC_MNGT	.0965	.1080
LOC_IND	-.0026	.0576
LOC_BROD	.1315	.1851
STR_W	-.2402	-.2087
STR_MNGT	-.1089	-.0713
STR_REL	.0572	.1568
STR_CRR	-.1277	-.0190
STR_STRU	-.0680	-.0121
STR_HW	-.1633	-.1083
COP_SSUP	.1640	.1193
COP_TARF	.2044	.1891
COP_LOGI	.0328	-.0211
COP_HW	.0149	.0403
COP_TIME	.2039	.2480
COP_INVL	.3700*	.4268**

N of cases: 57 2-tailed Signif: * - .01 ** - .001

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

Correlations:	A	B	C	E	F	G	H	I	L
A	1.0000								
B	.0497	1.0000							
C	-.1017	.1783	1.0000						
E	.1337	.1304	.0962	1.0000					
F	.2059	.0896	.1420	.3394*	1.0000				
G	.3431*	.0692	-.0024	-.2336	-.2541	1.0000			
H	.4863**	-.0047	-.0142	.3555*	.4626**	.3230	1.0000		
I	.0927	.0689	.0474	-.3482*	-.0471	.2508	.0198	1.0000	
L	.1658	.0129	-.0615	.4415**	.4121*	-.1008	.3412*	-.2053	1.0000
M	.1017	.1559	.1542	.2740	.0575	-.0621	.0871	-.0221	-.0753
N	.1710	-.1764	-.3182	-.1990	-.3663*	.2359	-.1310	-.1437	-.2921
O	-.1301	-.3177	-.4611**	-.0823	.0762	-.3204	-.1260	-.1170	.2637
QI	.0384	-.1919	-.0152	.3424*	.2705	-.2944	.1357	-.3188	.3026
QII	-.2951	.3209	.2212	.0524	-.0516	-.0986	-.1982	.0880	-.0166
QIII	.2285	.0688	.1325	-.1138	-.2897	.5960**	.2236	.1763	-.2330
QIV	-.1390	-.0268	-.4352**	.0736	.1291	-.3117	-.0860	.0283	.1375
SAT_ACH	.1014	.2848	.2563	-.0538	.1998	.1016	.0454	.1594	-.1832
SAT_JOB	.2012	.2617	.2591	-.0576	.1232	.0884	-.0151	.2281	-.0406
SAT_ORG	.1531	.1880	.2140	-.1828	.1053	.1069	-.0713	.1492	-.2241
SAT_PROC	.1960	.2865	.2234	-.0971	.2000	.0931	.0678	.2885	-.1492
SAT_REL	.2488	.3296	.1744	-.0435	.2992	.1558	.1113	.1763	-.0220
SAT_BROD	.1461	.3420*	.2742	-.2229	.1842	.1098	-.0414	.2565	-.1902
COMPORTA	-.0792	-.1286	-.4391**	-.0110	.0519	-.2747	-.1247	.0592	.0201
SAUDE	.1863	.1094	-.3179	.1830	.1889	-.1536	.0296	.0428	.3275
A_ATTIT	.1855	.0035	.2336	.0922	.2049	.2659	.4365**	.0506	.1042
A_BEHV	.1352	-.1841	.0346	.1242	.1296	.0878	.3305	-.1100	.2539
A_AMBIT	.3037	.0556	.1725	.1876	.2967	.1042	.3721*	.0159	.1279
A_BROAD	.2339	.0308	.1153	.1505	.2850	.0786	.4489**	-.0224	.1307
LOC_ORG	-.1204	-.0750	-.2532	-.2288	-.1516	-.1081	-.2453	.1317	.0625
LOC_MNGT	-.2176	-.1204	-.0379	.0091	-.1536	-.0175	-.2895	.0480	-.1306
LOC_IND	-.0106	-.0045	-.0399	.0408	.0169	-.0616	-.1123	.0377	-.1523
LOC_BROD	-.1720	-.1419	-.1793	-.0729	-.0663	-.1266	-.2407	.0289	.0946
STR_W	.0038	.1146	-.2102	.0054	.0303	-.0175	.0089	.3198	.1039
STR_MNGT	.0646	.0060	-.1159	-.0181	.1185	-.0342	.0816	.1743	.0336
STR_REL	-.0327	-.2394	-.2115	-.0222	.0097	-.1001	-.0159	.0462	.1161
STR_CRR	.0617	.0173	-.1517	.0395	.0625	-.1189	.0803	.0844	.1076
STR_STRU	.0504	-.0199	-.1517	.0176	.0320	-.0202	-.0192	.1876	.2101
STR_HW	.1496	-.0664	-.1006	-.0905	.1319	-.0155	.1533	-.0113	.0483
COP_SSUP	.1767	-.0562	-.1190	-.2432	.0054	.3066	.3007	.2560	-.0572
COP_TARF	.0449	-.0715	-.0958	-.1217	-.0775	.4798**	.2937	.2315	-.1393
COP_LOGI	.2005	.1589	.0957	-.0652	-.1667	.3529*	.2333	.1086	-.0212
COP_HW	-.0637	.1248	.0464	.0485	.0936	.0702	.1148	.1313	.1344
COP_TIME	-.0759	-.1816	-.1955	-.1511	-.2064	.1619	.2268	.1137	-.1095
COP_INVL	-.1248	-.1114	.0133	-.1043	-.1450	.3170	.1916	-.0473	-.1008

N of cases: 57 2-tailed Signif: * - .01 ** - .001

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

Correlations:	M	N	O	QI	QII	QIII	QIV	SAT_ACH	SAT_JOB
A									
B									
C									
E									
F									
G									
H									
I									
L									
M	1.0000								
N	-.3217	1.0000							
O	-.3753*	.0309	1.0000						
QI	.0648	.0557	-.0366	1.0000					
QII	-.1493	-.0978	-.1461	.0031	1.0000				
QIII	.2153	.1332	-.4662**	-.0191	.1334	1.0000			
QIV	-.1245	.0040	.6365**	-.1612	-.1594	-.4942**	1.0000		
SAT_ACH	.1215	-.1598	-.2850	-.0720	.0625	.1099	-.1083	1.0000	
SAT_JOB	.1300	-.1196	-.2251	-.0204	-.0163	.0466	-.0209	.6236**	1.0000
SAT_ORG	-.0153	-.0967	-.1467	-.0858	.0776	.0454	-.1450	.7433**	.6208**
SAT_PROC	.1194	-.2390	-.2354	-.2011	.1297	.1117	-.1266	.8299**	.5052**
SAT_REL	.1413	-.1916	-.2171	-.0946	.0822	.0695	-.0402	.7188**	.6443**
SAT_BROD	.0118	-.1387	-.2378	-.1910	.1239	.0565	-.1155	.8344**	.7250**
COMPORTA	-.1732	.0216	.5013**	-.0970	-.1334	-.4779**	.5007**	-.0829	-.3229
SAUDE	-.0851	.0650	.2798	-.1043	-.0608	-.3426*	.4249**	-.0835	.0204
A_ATTIT	.0013	-.1088	-.1390	.1043	.0750	.3197	-.2916	.1981	.1090
A_BEHV	.0894	.0443	.1150	-.2046	-.2781	-.1990	.1662	-.0591	-.0553
A_AMBIT	.0414	-.1366	-.0357	-.0386	-.1925	-.0269	.1197	.3144	.3968*
A_BROAD	.2608	-.2860	-.1352	-.0330	-.1524	.0348	-.1015	.4044*	.2596
LOC_ORG	-.1161	.2401	.1649	-.0101	-.0314	-.1664	.2317	-.4700**	-.2871
LOC_MNGT	-.0204	.1506	-.0293	-.0276	-.0926	-.2234	.0868	-.1848	-.2490
LOC_IND	-.1820	.0281	-.0109	-.2538	-.0420	-.1080	.0684	-.1339	-.2102
LOC_BROD	-.1887	.2150	.1839	-.0391	-.0246	-.2307	.2050	-.4262**	-.2681
STR_W	.0338	-.1330	.0168	.0182	-.0797	-.1212	.2421	.1794	.0676
STR_MNGT	-.0365	-.0764	.0098	.0781	-.2128	-.1479	.1502	.2422	.1369
STR_REL	-.1351	.1547	.2509	-.0715	-.0815	-.2686	.3536*	-.0707	-.0407
STR_CRR	-.0433	.0171	.1290	.0953	-.1434	-.2417	.2422	.0703	.1207
STR_STRU	-.0438	-.0712	.1024	.0002	-.1235	-.1668	.1792	.0252	.1931
STR_HW	-.0199	-.0858	.0861	.0843	-.2652	-.1606	.2190	.1329	-.0109
COP_SSUP	-.0499	.1086	-.0455	-.1225	-.0539	.2314	.0578	.0392	.2214
COP_TARF	.0143	.0137	-.2282	-.0253	.0732	.4516**	-.1330	-.0272	-.0830
COP_LOGI	.1345	-.0321	-.3129	-.1313	-.0611	.3293	-.2880	.1268	-.0808
COP_HW	.2119	-.2848	-.2577	-.0817	.1806	.0052	-.0864	-.0611	.0364
COP_TIME	-.0534	.0075	.0631	-.1249	-.0560	.0663	-.0404	-.1914	-.1781
COP_INVL	-.0436	-.0136	-.1491	-.0289	.0789	.1194	-.2691	-.2531	-.1737

Correlations: SAT_ORG SAT_PROC SAT_REL SAT_BROD COMPORTA SAUDE A_ATTIT A_BEHV A_AMBIT

A										
B										
C										
E										
F										
G										
H										
I										
L										
M										
N										
O										
QI										
QII										
QIII										
QIV										
SAT_ACH										
SAT_JOB										
SAT_ORG	1.0000									
SAT_PROC	.7495**	1.0000								
SAT_REL	.7787**	.7504**	1.0000							
SAT_BROD	.8869**	.8167**	.8623**	1.0000						
COMPORTA	-.0613	-.0597	-.1061	-.1297	1.0000					
SAUDE	-.0377	-.0426	.0782	.0252	.2722	1.0000				
A_ATTIT	.0391	.1441	.1001	.0861	-.2826	-.1310	1.0000			
A_BEHV	-.1344	-.0902	-.0389	-.1289	.0291	.2782	.1936	1.0000		
A_AMBIT	.2464	.2590	.3557*	.3153	-.1980	-.0427	.2627	.2824	1.0000	
A_BROAD	.1249	.2816	.2319	.1795	-.1683	-.0086	.5680**	.4608**	.5025**	
LOC_ORG	-.3070	-.3843*	-.2457	-.3238	.2000	.2462	-.4059*	.0694	-.3184	
LOC_MNGT	-.1809	-.3114	-.2465	-.2271	.4024*	-.0281	-.3662*	-.1333	-.3159	
LOC_IND	-.0852	-.1789	-.0731	-.0555	.2142	.2276	-.0514	-.0394	-.1756	
LOC_BROD	-.2839	-.4043*	-.2252	-.3014	.2599	.2188	-.3029	-.0122	-.3675*	
STR_W	-.0652	.1216	.0488	-.0006	.1567	.3788*	-.0829	.0197	-.1337	
STR_MNGT	-.0834	.1444	.0320	.0068	-.0590	.1548	.0998	.2251	-.0063	
STR_REL	-.1841	-.0819	-.0963	-.1749	.0235	.3333	-.1479	.4328**	-.0956	
STR_CRR	-.0970	-.0368	.0469	-.0483	-.0179	.2602	-.0174	.1826	-.0587	
STR_STRU	-.0672	-.0207	.0055	-.0415	-.0747	.2804	.0389	.3260	.0575	
STR_HW	-.0048	.0884	.0183	.0126	.0010	.2099	-.0768	.0921	.0069	
COP_SSUP	-.0133	.1754	.1159	.0866	-.2177	.0265	.1141	.1189	.0784	
COP_TARF	-.1747	-.0908	.0336	-.1252	-.1047	-.0820	.1828	-.0006	-.0651	
COP_LOGI	-.0478	.1512	.0841	.0114	-.1755	-.0661	.1817	-.0056	.1449	
COP_HW	-.0700	.0909	.2101	.0483	-.0879	.0782	-.1596	.0469	-.0192	
COP_TIME	-.2091	-.0637	-.1397	-.2033	.1726	-.1005	.1993	.2171	-.0340	
COP_INVL	-.2153	-.2353	-.0689	-.1925	-.2182	-.1372	.0842	.1401	-.0882	

Correlations: A_BROAD LOC_ORG LOC_MNGT LOC_IND LOC_BROD STR_W STR_MNGT STR_REL STR_CRR

A										
B										
C										
E										
F										
G										
H										
I										
L										
M										
N										
O										
QI										
QII										
QIII										
QIV										
SAT_ACH										
SAT_JOB										
SAT_ORG										
SAT_PROC										
SAT_REL										
SAT_BROD										
COMPORTA										
SAUDE										
A_ATTIT										
A_BEHV										
A_AMBIT										
A_BROAD	1.0000									
LOC_ORG	-.3374	1.0000								
LOC_MNGT	-.1802	.4125*	1.0000							
LOC_IND	-.0322	.0407	.4061*	1.0000						
LOC_BROD	-.2967	.6537**	.6067**	.3962*	1.0000					
STR_W	.0472	.2043	.0789	.0782	.2089	1.0000				
STR_MNGT	.3079	.0856	-.0532	.0405	.0736	.7913**	1.0000			
STR_REL	.0342	.3034	-.0857	.0683	.3469*	.5886**	.6760**	1.0000		
STR_CRR	.0867	.1543	-.1177	.0929	.1240	.7338**	.7870**	.7365**	1.0000	
STR_STRU	.2017	.2179	-.0881	.0633	.2729	.6804**	.7550**	.7308**	.7412**	
STR_HW	.0738	-.0123	-.1395	.0835	.0331	.6434**	.6932**	.5610**	.6614**	
COP_SSUP	.0521	-.0309	-.3860*	-.2148	-.1770	.1336	.2436	.2517	.2314	
COP_TARF	.0771	-.0650	-.0594	-.0309	-.0827	.1180	.0931	-.0170	.0464	
COP_LOGI	.3008	-.1566	-.0954	-.1276	-.1423	.0907	.0128	-.2103	-.1450	
COP_HW	.0085	.1069	-.0323	.0959	.1222	.1202	.0250	.1198	.0491	
COP_TIME	.0454	-.0533	-.1801	-.0459	-.0917	.0026	.0283	.0477	.0184	
COP_INVL	.0700	-.0058	-.0496	.0871	-.0214	.0067	.0702	.0612	.1606	

Correlations: STR_STRU STR_HW COP_SSUP COP_TARF COP_LOGI COP_HW COP_TIME COP_INVL

A
B
C
E
F
G
H
I
L
M
N
O
QI
QII
QIII
QIV
SAT_ACH
SAT_JOB
SAT_ORG
SAT_PROC
SAT_REL
SAT_BROD
COMPORTA
SAUDE
A_ATTIT
A_BEHV
A_AMBIT
A_BROAD
LOC_ORG
LOC_MNGT
LOC_IND
LOC_BROD
STR_W
STR_MNGT
STR_REL
STR_CRR
STR_STRU
STR_HW
COP_SSUP
COP_TARF
COP_LOGI
COP_HW
COP_TIME
COP_INVL

STR_STRU	1.0000								
STR_HW	.4954**	1.0000							
COP_SSUP	.2378	.2347	1.0000						
COP_TARF	.0571	.0980	.5223**	1.0000					
COP_LOGI	-.0961	.0830	.1150	.3783*	1.0000				
COP_HW	.1784	.0900	.4333**	.3280	.2361	1.0000			
COP_TIME	.0432	.0085	.4021*	.3717*	.3570*	.2731	1.0000		
COP_INVL	.1108	.0448	.4076*	.5281**	.2346	.5112**	.4073*	1.0000	

ANEXO C
(Resultados da Correlação Canónica)

Canonical Correlation Analysis

	Canonical Correlation	Adjusted Canonical Correlation	Approx Standard Error	Squared Canonical Correlation
1	0.782946	0.725890	0.051714	0.613004
2	0.577578	0.457332	0.089052	0.333596
3	0.453197	0.342439	0.106185	0.205387
4	0.272252	.	0.123726	0.074121
5	0.246170	.	0.125533	0.060599
6	0.165009	.	0.129992	0.027228

Eigenvalues of $INV(E)*H$
 $= CanRsq/(1-CanRsq)$

	Eigenvalue	Difference	Proportion	Cumulative
1	1.5840	1.0834	0.6297	0.6297
2	0.5006	0.2421	0.1990	0.8287
3	0.2585	0.1784	0.1027	0.9314
4	0.0801	0.0155	0.0318	0.9632
5	0.0645	0.0365	0.0256	0.9889
6	0.0280	.	0.0111	1.0000

Test of H_0 : The canonical correlations in the current row and all that follow are zero

	Likelihood Ratio	Approx F	Num DF	Den DF	Pr > F
1	0.17338650	1.9218	48	215.6403	0.0009
2	0.44803215	1.1267	35	187.5211	0.3006
3	0.67231327	0.7945	24	158.1963	0.7397
4	0.84608903	0.5300	15	127.3871	0.9197
5	0.91382268	0.5416	8	94	0.8224
6	0.97277218	0.4478	3	48	0.7200

Multivariate Statistics and F Approximations

S=6 M=0.5 N=20.5

Statistic	Value	F	Num DF	Den DF	Pr > F
Wilks' Lambda	0.17338650	1.9218	48	215.6403	0.0009
Pillai's Trace	1.31393611	1.6824	48	288	0.0053
Hotelling-Lawley Trace	2.51562790	2.1662	48	248	0.0001
Roy's Greatest Root	1.58400833	9.5041	8	48	0.0001

NOTE: F Statistic for Roy's Greatest Root is an upper bound.

Canonical Correlation Analysis

Raw Canonical Coefficients for the 'VAR' Variables

	V1	V2	V3
TRANQUIL	0.1050659356	-0.021786684	-0.025813969
ANSIEDAD	-0.015822502	0.0624648048	0.0133471536
ASSERTIV	-0.016096637	-0.047672833	-0.177585591
INDEPEND	0.0087955285	-0.004835798	0.1542897794
PRATICO	0.018875711	-0.109524241	-0.024645327
EXTROVER	0.0024075693	0.132791292	-0.00268179

	V4	V5	V6
TRANQUIL	0.0291814701	-0.036119473	0.0339576435
ANSIEDAD	0.1613692527	-0.085505858	0.0472206957
ASSERTIV	0.0157471826	0.1086394549	-0.034629615
INDEPEND	0.0819901518	0.2450349382	-0.126026742
PRATICO	0.0683428121	0.1120599095	0.3482610764
EXTROVER	-0.064605802	0.0941967771	0.011830463

Raw Canonical Coefficients for the 'WITH' Variables

	W1	W2	W3
SATISFAC	0.0138252166	0.0063914415	0.0454397962
COPING	0.0099577374	0.0407128724	0.047944303
STRESS	-0.005448662	-0.001537383	0.0024642958
PODERORG	-0.011415932	-0.034514636	0.0689135725
TIPO_A	-0.027255268	0.1265350673	-0.071375917
LOCUS	0.0970248114	-0.045738708	-0.007827843
STRAIN	-0.076478282	0.0262891867	0.0301671845
RACIONAL	0.1358335789	0.0620440003	0.0614353495

	W4	W5	W6
SATISFAC	0.0227963166	-0.015486994	-0.007655067
COPING	-0.028881507	0.0157737003	0.036561883
STRESS	0.0020584577	-0.003929712	0.0118246088
PODERORG	-0.089857517	-0.159110944	-0.116355132
TIPO_A	-0.008644991	-0.130909769	-0.025616137
LOCUS	0.007647119	-0.064192946	0.3048949456
STRAIN	-0.002356082	0.0486042131	0.0030732628
RACIONAL	-0.271656372	0.0987529024	-0.080577894

Standardized Canonical Coefficients for the 'VAR' Variables

	V1	V2	V3	V4	V5	V6
TRANQUIL	0.9808	-0.2034	-0.2410	0.2724	-0.3372	0.3170
ANSIEDAD	-0.0886	0.3499	0.0748	0.9039	-0.4790	0.2645
ASSERTIV	-0.0791	-0.2343	-0.8728	0.0774	0.5339	-0.1702
INDEPEND	0.0292	-0.0160	0.5114	0.2718	0.8123	-0.4178
PRATICO	0.0519	-0.3010	-0.0677	0.1878	0.3080	0.9572
EXTROVER	0.0151	0.8347	-0.0169	-0.4061	0.5921	0.0744

Canonical Correlation Analysis

Standardized Canonical Coefficients for the 'WITH' Variables

	W1	W2	W3	W4	W5	W6
SATISFAC	0.2687	0.1242	0.8832	0.4431	-0.3010	-0.1488
COPING	0.0882	0.3606	0.4246	-0.2558	0.1397	0.3238
STRESS	-0.1552	-0.0438	0.0702	0.0586	-0.1119	0.3368
PODERORG	-0.0649	-0.1963	0.3920	-0.5112	-0.9051	-0.6619
TIPO_A	-0.1498	0.6955	-0.3923	-0.0475	-0.7195	-0.1408
LOCUS	0.3060	-0.1443	-0.0247	0.0241	-0.2025	0.9616
STRAIN	-0.8306	0.2855	0.3276	-0.0256	0.5279	0.0334
RACIONAL	0.3015	0.1377	0.1364	-0.6030	0.2192	-0.1789

Canonical Structure

Correlations Between the 'VAR' Variables and Their Canonical Variables

	V1	V2	V3	V4	V5	V6
TRANQUIL	0.9880	0.0475	-0.1011	0.0878	-0.0280	-0.0540
ANSIEDAD	-0.2215	0.4960	-0.1381	0.8142	-0.1446	0.0450
ASSERTIV	-0.1265	-0.0617	-0.8523	0.3167	0.3128	-0.2357
INDEPEND	0.2645	-0.1671	0.4876	0.4582	0.5964	-0.3142
PRATICO	-0.1913	-0.3044	0.1442	0.0189	0.3436	0.8553
EXTROVER	0.2342	0.8714	-0.1446	-0.2154	0.2770	0.2043

Correlations Between the 'WITH' Variables and Their Canonical Variables

	W1	W2	W3	W4	W5	W6
SATISFAC	0.2998	0.3037	0.5969	0.6197	-0.1101	-0.1541
COPING	0.2358	0.4346	0.2916	-0.4602	0.1775	0.2903
STRESS	-0.2952	0.1448	0.1481	-0.0162	-0.3445	0.3073
PODERORG	-0.3658	-0.5312	0.2617	-0.5153	-0.4847	-0.0536
TIPO_A	-0.0480	0.8512	-0.3069	0.1008	-0.3938	0.0005
LOCUS	-0.0770	-0.3141	0.0895	-0.1884	-0.3083	0.7430
STRAIN	-0.8586	0.0427	0.3086	-0.1045	0.1281	0.1514
RACIONAL	0.4388	0.4217	0.1222	-0.5836	0.2344	-0.1378

Correlations Between the 'VAR' Variables and the
Canonical Variables of the 'WITH' Variables

	W1	W2	W3	W4	W5	W6
TRANQUIL	0.7735	0.0274	-0.0458	0.0239	-0.0069	-0.0089
ANSIEDAD	-0.1734	0.2865	-0.0626	0.2217	-0.0356	0.0074
ASSERTIV	-0.0990	-0.0357	-0.3863	0.0862	0.0770	-0.0389
INDEPEND	0.2071	-0.0965	0.2210	0.1248	0.1468	-0.0518
PRATICO	-0.1497	-0.1758	0.0653	0.0052	0.0846	0.1411
EXTROVER	0.1834	0.5033	-0.0656	-0.0586	0.0682	0.0337

Correlations Between the 'WITH' Variables and
the Canonical Variables of the 'VAR' Variables

	V1	V2	V3	V4	V5	V6
SATISFAC	0.2347	0.1754	0.2705	0.1687	-0.0271	-0.0254
COPING	0.1846	0.2510	0.1321	-0.1253	0.0437	0.0479
STRESS	-0.2312	0.0836	0.0671	-0.0044	-0.0848	0.0507
PODERORG	-0.2864	-0.3068	0.1186	-0.1403	-0.1193	-0.0088
TIPO_A	-0.0376	0.4916	-0.1391	0.0274	-0.0970	0.0001
LOCUS	-0.0603	-0.1814	0.0406	-0.0513	-0.0759	0.1226
STRAIN	-0.6722	0.0247	0.1399	-0.0284	0.0315	0.0250
RACIONAL	0.3435	0.2436	0.0554	-0.1589	0.0577	-0.0227

Canonical Redundancy Analysis

Raw Variance of the 'VAR' Variables

	Explained by					
	Their Own Canonical Variables			The Opposite Canonical Variables		
	Proportion	Cumulative Proportion	Canonical R-Squared	Proportion	Cumulative Proportion	
1	0.4494	0.4494	0.6130	0.2755	0.2755	
2	0.1944	0.6437	0.3336	0.0648	0.3403	
3	0.1128	0.7565	0.2054	0.0232	0.3635	
4	0.1397	0.8962	0.0741	0.0104	0.3738	
5	0.0544	0.9506	0.0606	0.0033	0.3771	
6	0.0494	1.0000	0.0272	0.0013	0.3785	

Raw Variance of the 'WITH' Variables

	Explained by				
	Their Own Canonical Variables		Canonical R-Squared	The Opposite Canonical Variables	
	Proportion	Cumulative Proportion		Proportion	Cumulative Proportion
1	0.1377	0.1377	0.6130	0.0844	0.0844
2	0.0682	0.2058	0.3336	0.0227	0.1071
3	0.1200	0.3258	0.2054	0.0246	0.1318
4	0.1190	0.4448	0.0741	0.0088	0.1406
5	0.0812	0.5260	0.0606	0.0049	0.1455
6	0.0688	0.5948	0.0272	0.0019	0.1474

Standardized Variance of the 'VAR' Variables

	Explained by				
	Their Own Canonical Variables		Canonical R-Squared	The Opposite Canonical Variables	
	Proportion	Cumulative Proportion		Proportion	Cumulative Proportion
1	0.2004	0.2004	0.6130	0.1229	0.1229
2	0.1887	0.3891	0.3336	0.0629	0.1858
3	0.1725	0.5616	0.2054	0.0354	0.2212
4	0.1713	0.7329	0.0741	0.0127	0.2339
5	0.1117	0.8446	0.0606	0.0068	0.2407
6	0.1554	1.0000	0.0272	0.0042	0.2449

Canonical Redundancy Analysis

Standardized Variance of the 'WITH' Variables

	Explained by				
	Their Own Canonical Variables		Canonical R-Squared	The Opposite Canonical Variables	
	Proportion	Cumulative Proportion		Proportion	Cumulative Proportion
1	0.1631	0.1631	0.6130	0.1000	0.1000
2	0.1984	0.3614	0.3336	0.0662	0.1661
3	0.0930	0.4545	0.2054	0.0191	0.1852
4	0.1573	0.6118	0.0741	0.0117	0.1969
5	0.0898	0.7016	0.0606	0.0054	0.2023
6	0.0999	0.8015	0.0272	0.0027	0.2051

Squared Multiple Correlations Between the 'VAR' Variables and
the First 'M' Canonical Variables of the 'WITH' Variables

M	1	2	3	4	5	6
TRANQUIL	0.5984	0.5991	0.6012	0.6018	0.6018	0.6019
ANSIEDAD	0.0301	0.1121	0.1160	0.1652	0.1665	0.1665
ASSERTIV	0.0098	0.0111	0.1603	0.1677	0.1737	0.1752
INDEPEND	0.0429	0.0522	0.1010	0.1166	0.1381	0.1408
PRATICO	0.0224	0.0533	0.0576	0.0576	0.0648	0.0847
EXTROVER	0.0336	0.2869	0.2912	0.2947	0.2993	0.3005

Squared Multiple Correlations Between the 'WITH' Variables and
the First 'M' Canonical Variables of the 'VAR' Variables

M	1	2	3	4	5	6
SATISFAC	0.0551	0.0858	0.1590	0.1875	0.1882	0.1889
COPING	0.0341	0.0971	0.1146	0.1303	0.1322	0.1345
STRESS	0.0534	0.0604	0.0649	0.0650	0.0721	0.0747
PODERORG	0.0820	0.1762	0.1902	0.2099	0.2242	0.2242
TIPO_A	0.0014	0.2431	0.2625	0.2632	0.2726	0.2726
LOCUS	0.0036	0.0366	0.0382	0.0408	0.0466	0.0616
STRAIN	0.4519	0.4525	0.4721	0.4729	0.4739	0.4745
RACIONAL	0.1180	0.1773	0.1804	0.2057	0.2090	0.2095