

Work Project apresentado no âmbito do Mestrado Executivo em Liderança da Nova School of
Business and Economics.

*O impacto da liderança servidora no bem-estar dos colaboradores e o
papel mediador da autoeficácia*

Nuno António Pereira Perfeito

Work project desenvolvido com supervisão de:

Professora Doutora Filipa Rocha
Rodrigues

03/10/2025

Agradecimentos:

Este percurso de aprendizagem contou com o contributo de muitos e de múltiplas formas.

Sem eles não teria sido possível, pelo que fica aqui o meu profundo agradecimento.

Particularmente quero destacar alguns que foram especialmente importantes durante e para este trabalho:

Em primeiro lugar, ao meu pai e à minha mãe, por tudo!

Ao Manel Arez, pelo abrigo e infinita paciência em ausências.

À Ivone Marques, à Filipa Peres e à Isabel Martins, pelo exemplo. À Ana Gil, pelo desafio. Ao Renato Baiardi, pela inspiração, pelas conversas partilhadas e pela imensa disponibilidade, pela curiosidade e incentivo. A todos os amigos, em especial à Patrícia Fernandes, à Ana Santos, à Fernanda Isidoro, à Cristiane Vaz Rodrigues, à Marília Gomes e à Ana Parra, e à família. Ao meu melhor amigo que, por feliz acaso da vida, é meu irmão, Rui Perfeito. À Maria Perfeito pelas horas de conversas encorajadoras.

A todos os que partilharam esta Grande casa de partilha de conhecimento, que é a NOVA SBE, neste percurso. Em especial à Cristina Lages, à Erica Sacramento e ao Luís Silveira, que formaram o núcleo duro de apoio e incentivo mútuo, que tenho a certeza não confundi com a amizade que criámos.

A todos, sem exceção, que se cruzaram nos muitos caminhos percorridos porque, tal como a liderança, este percurso foi feito no encontro com os outros.

À Odete e a Deus!

RESUMO

Este estudo analisou o impacto da liderança servidora no bem-estar no trabalho, considerando a autoeficácia como mediador. Com base num inquérito a 366 profissionais de diferentes setores em Portugal, verificou-se que a liderança servidora prediz de forma significativa o bem-estar e a autoeficácia, sendo que esta medeia parcialmente a relação entre ambas. As análises confirmaram fiabilidade adequada dos instrumentos e associações positivas consistentes entre as variáveis. Os resultados reforçam a relevância teórica e prática da liderança servidora, sublinhando o seu contributo para promover contextos de trabalho mais saudáveis, resilientes e sustentáveis

Palavras-chave: Liderança servidora; Bem-estar no trabalho; Autoeficácia.

Índice

1. Introdução.....	4
2. Revisão da Literatura.....	5
2.1. A Liderança Servidora.....	5
2.2. Bem-estar no Trabalho	8
2.3. Autoeficácia no Trabalho	10
3. Modelo e hipóteses de investigação	11
4. Metodologia.....	12
5. Instrumentos de Medida	13
5.1. Fiabilidade das Escalas.....	15
5.2. Amostra	16
6. Resultados.....	17
6.1. Estatísticas Descritivas das Variáveis.....	17
6.2. Dimensões da Liderança Servidora	17
6.3. Correlações entre Variáveis.....	20
6.4. Teste das Hipóteses	20
6.5. Análise de diferenças de médias.....	21
7. Discussão.....	21
7.1. Implicações Práticas	24
7.2. Limitações do Estudo	24
7.3. Sugestões para Investigações Futuras.....	25
7.4. Conclusão Final	25
Referências	27
8. Anexos.....	33
8.1. Anexo I – Questionário de Investigação.....	33
8.2. Anexo II Fiabilidade das Escalas.....	35
8.3. Anexo III – Frequências:	44
8.4. Anexo IV – Estatísticas Descritivas	47
8.5. Anexo V – Médias e Desvios Padrão	48
8.6. Anexo VII – Correlações.....	49
8.7. Anexo VIII – Hipóteses.....	50
8.8. Anexo IX – ANOVAS.....	54

1. Introdução

O mundo do trabalho tem sido marcado por transformações profundas, associadas à globalização, digitalização e pandemia de COVID-19, que intensificaram a pressão sobre os colaboradores e potenciaram fenómenos como stress ocupacional e burnout. Em Portugal, a situação é crítica: cerca de 57% dos trabalhadores já sentiram risco de burnout e mais de 70% apresentam sintomas significativos (Expresso 2023, 2024). De acordo com a OMS, 86% dos trabalhadores portugueses referem stress laboral em 2025, valor muito superior ao de 2013 que era de 62% (CM Jornal 2025). O problema é transversal a setores como educação, serviço social ou administração pública, sendo particularmente grave na saúde, onde mais de três quartos dos médicos e enfermeiros reportaram exaustão elevada durante a pandemia (Oliveira 2021; Ordem dos Médicos 2023).

O burnout compromete não só o bem-estar individual, mas também o desempenho organizacional, refletindo-se em absentismo, rotatividade, menor produtividade e custos acrescidos em saúde mental (Maslach & Leiter 2016). Num contexto em que a competitividade depende da motivação e saúde psicológica das pessoas, importa identificar estilos de liderança capazes de promover ambientes de trabalho sustentáveis.

A liderança servidora (Greenleaf 1977) destaca-se por colocar as necessidades dos colaboradores em primeiro lugar, promovendo desenvolvimento, bem-estar e sentido de comunidade. Estudos mostram que este estilo se associa a empoderamento, engagement e coesão organizacional (Van Dierendonck 2011; Sousa & Van Dierendonck 2017). O *Servant Leadership Survey* (Van Dierendonck & Nuijten 2010) consolidou empiricamente este modelo, composto por oito dimensões, posteriormente confirmadas em diferentes países, incluindo Portugal (Van Dierendonck et al. 2017).

Apesar dos avanços, a literatura ainda carece de explicações sobre os mecanismos psicológicos que medeiam a relação entre liderança servidora e bem-estar. Van Dierendonck (2010) e Sousa

& Van Dierendonck (2017) destacam a necessidade de explorar variáveis mediadoras. Neste estudo, a autoeficácia (Bandura 1997) é proposta como explicação plausível, dado o seu papel central na forma como os indivíduos lidam com desafios e regulam motivação em contextos de stress.

Assim, este trabalho tem como objetivo analisar empiricamente a relação entre liderança servidora, autoeficácia e bem-estar dos colaboradores. Teoricamente, pretende reforçar a validade do modelo, acrescentando evidência sobre os processos psicológicos subjacentes. Praticamente, pode fornecer pistas úteis para organizações portuguesas num cenário pós-pandemia marcado por elevados níveis de burnout, orientando estratégias de desenvolvimento de liderança mais centradas nas pessoas.

O trabalho organiza-se em cinco partes: introdução, revisão da literatura, modelo teórico e metodologia, análise dos resultados e discussão e conclusões, complementadas por bibliografia e anexos.

2. Revisão da Literatura

2.1. A Liderança Servidora

A investigação em liderança evoluiu de perspetivas centradas no poder e na autoridade do líder — como a liderança transacional, baseada em trocas e controlo (Bass 1990), e a transformacional, que inspira por meio de visão e carisma, mas preserva a primazia dos objetivos organizacionais (Burns 1978; Bass 1985) — para abordagens que recentram a autonomia dos colaboradores. Nesta trajetória, a proposta de Greenleaf (1977) representou uma rutura: no ensaio *The Servant as Leader*, o autor inverte a lógica hierárquica e conceptualiza o poder como serviço, colocando o crescimento, o bem-estar e o desenvolvimento dos outros em primeiro lugar, enfatizando relações de confiança, empatia e desenvolvimento humano. Spears (1995) sistematizou esta filosofia em dez características (escuta, empatia, cura, consciência,

persuasão, conceptualização, previsão, *stewardship*, compromisso com o crescimento das pessoas e construção de comunidade), enquanto Russell (2001) reforçou a centralidade de valores como integridade, humildade, valorização dos outros e empoderamento.

A revisão integradora de Van Dierendonck (2010) consolidou diferentes correntes e distinguiu seis características-chave (empoderamento, humildade, autenticidade, aceitação interpessoal, direção e *stewardship*), sublinhando que a liderança servidora é traduzível em comportamentos observáveis e, portanto, mensuráveis. Em linha com esta operacionalização, o desenvolvimento do Servant Leadership Survey (SLS) por Van Dierendonck e Nuijten (2010) representou um avanço decisivo, identificando oito dimensões — empoderamento, , *standing back*, humildade, autenticidade, coragem, perdão e *stewardship* — com validade e fiabilidade psicométricas. Estudos transculturais posteriores confirmaram o questionário de SLS em oito países, incluindo Portugal, consolidando-o como medida de referência (Van Dierendonck et al. 2017). Contribuições contemporâneas, com destaque para Sousa (2014; 2015), aprofundaram a relevância do modelo no contexto europeu e português: trabalhos empíricos validaram dimensões nucleares (empoderamento, humildade, responsabilização e *stewardship*) e evidenciaram impactos em desempenho, integração comportamental de equipas e empoderamento psicológico (Sousa 2014; 2015). Em cenários de elevada incerteza, como processos de fusão, a liderança servidora mostrou preservar *engagement* e identificação organizacional (Sousa & Van Dierendonck 2017). Conceptualmente, tem sido proposta como alternativa ética e sustentável face a estilos populistas e centrados no poder (Sousa & Van Dierendonck 2021).

A evidência empírica sustenta efeitos positivos a múltiplos níveis. Ao nível individual, a liderança servidora associa-se a bem-estar psicológico, satisfação e *engagement* (Van Dierendonck 2011; Liden et al. 2014), plausivelmente via ambientes de confiança, escuta ativa

e empoderamento. Ao nível das equipas, empoderamento, responsabilização, humildade e *stewardship* favorecem desempenho e fortalecem o capital psicológico coletivo — autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo partilhados (Sousa 2015) —, recurso crítico para adaptação, inovação e resistência ao stress. Em contextos organizacionais complexos, como fusões, estes efeitos mantêm-se, funcionando como “amortecedor” de mudança (Sousa & Van Dierendonck 2017). A literatura tem identificado mecanismos mediadores (empoderamento psicológico, identificação organizacional: Van Dierendonck 2011; Sousa & Van Dierendonck 2017) e aponta a autoeficácia (Bandura 1997) como via promissora: líderes que capacitam e concedem autonomia reforçam crenças de capacidade, promovendo resiliência, motivação e bem-estar.

Apesar dos benefícios, os limites do modelo exigem apreciação contextual. Em culturas, setores ou estruturas com elevada distância hierárquica, a humildade e o *standing back* podem ser lidos como falta de assertividade. O risco de confusão com paternalismo também existe, quando o “cuidado” restringe a emancipação (Pina e Cunha, Sousa, Van Dierendonck & Rego 2018). Em ambientes altamente competitivos e orientados para resultados imediatos, práticas de escuta e empoderamento podem ser percecionadas como morosas (Van Dierendonck 2010). Acresce o potencial de sobrecarga do líder servidor ao colocar sistematicamente as necessidades alheias em primeiro lugar (Eva et al. 2019). Assim, a eficácia requer equilíbrio paradoxal — ser simultaneamente servidor e líder —, sensibilidade cultural e adequação situacional (Pina e Cunha et al. 2018).

Quanto às relações com outros estilos, a liderança servidora partilha com a transformacional a inspiração e o desenvolvimento, mas difere na prioridade: o foco são as necessidades e o bem-estar dos indivíduos (Burns 1978; Bass 1990; Van Dierendonck 2010), contribuindo adicionalmente para o capital psicológico coletivo (Sousa 2015). Converte-se com a liderança ética em integridade e justiça (Brown, Treviño & Harrison 2005), mas vai além do normativo

ao enfatizar capacitação e crescimento (Van Dierendonck & Nuijten 2010). Com a liderança autêntica partilha valorização de autenticidade e coerência (Avolio & Gardner 2005), distinguindo-se pela orientação explícita para os outros como princípio fundacional (Russell 2001). Contrasta, por fim, com a transacional, centrada em recompensas, punições e controlo (Bass 1990). Em especial sob incerteza, a liderança servidora mostra maior capacidade de preservar *engagement* e identificação organizacional (Sousa & Van Dierendonck 2017). O traço distintivo permanece a intenção paradoxal de servir e liderar (Pina e Cunha, Sousa, Van Dierendonck & Rego 2018), que conjuga humildade com ação eficaz.

Em síntese, a liderança servidora consolidou-se como modelo distintivo, com fundamentos éticos e comprovada traduzibilidade psicométrica (Van Dierendonck & Nuijten 2010; Van Dierendonck et al. 2017), produzindo efeitos positivos e sustentáveis em indivíduos e equipas (Van Dierendonck 2011; Liden et al. 2014; Sousa 2015; Sousa & Van Dierendonck 2017). O reconhecimento dos seus desafios contextuais (Van Dierendonck 2010; Eva et al. 2019; Pina e Cunha et al. 2018) não diminui a sua relevância; antes, clarifica as condições de eficácia e abre espaço para aprofundar mecanismos psicológicos — com destaque para a autoeficácia (Bandura 1997) — que expliquem como o serviço, a ética e o empoderamento se traduzem em bem-estar, *engagement* e desempenho.

2.2. Bem-estar no Trabalho

O conceito de bem-estar no trabalho é hoje considerado um dos principais indicadores de saúde organizacional e de sustentabilidade laboral. Diferente de perspetivas mais gerais de bem-estar, aqui o foco incide sobre experiências afetivas e cognitivas no contexto do trabalho (Warr 2007; Paschoal & Tamayo 2008). Nesta linha, Paschoal e Tamayo (2008) definem o bem-estar no trabalho como a predominância de afetos positivos (satisfação, entusiasmo) sobre afetos negativos (stress, ansiedade), associados a uma avaliação cognitiva de realização pessoal.

O Job Demands–Resources Model (JD-R) (Bakker & Demerouti 2007, 2017) consolidou-se como o principal quadro teórico explicativo, defendendo que exigências laborais elevadas aumentam o risco de *burnout*, enquanto recursos laborais (apoio social, autonomia, liderança de qualidade) fomentam motivação, *engagement* e bem-estar.

Revisões recentes reforçam que o bem-estar no trabalho é multidimensional: inclui dimensões hedônicas (afetos e satisfação), eudaimônicas (significado, propósito, crescimento), psicológicas (*engagement*, realização), físicas (saúde, energia, sono) e negativas (*burnout*, exaustão) (Inceoglu et al. 2018).

Neste contexto, a liderança servidora tem-se distinguido de outros estilos por apresentar efeitos diretos e consistentes sobre o bem-estar laboral, ao invés de depender exclusivamente da mediação por fatores relacionais como a qualidade da relação líder-membro (Hoch et al. 2018). Estudos empíricos mostram que líderes servidores aumentam recursos de trabalho, promovem *engagement* e reduzem *burnout* (Coetzer, Bussin & Geldenhuys 2017). Outros trabalhos reforçam que características como altruísmo, cura emocional e crescimento das pessoas se associam positivamente ao bem-estar subjetivo no trabalho (Maula-Bakhsh & Raziq 2013).

Em Portugal, Sousa (2015) demonstrou que a liderança servidora fortalece o capital psicológico coletivo das equipas — que integra esperança, otimismo, resiliência e autoeficácia — sendo este um recurso crítico para o bem-estar laboral. Em contexto de fusões, Sousa e Van Dierendonck (2017) mostraram que a liderança servidora contribui para preservar o *engagement* e a identificação organizacional, funcionando como um amortecedor psicológico face à incerteza. Estes resultados evidenciam que o estilo servidor favorece dimensões centrais do bem-estar no trabalho, como o vigor, a motivação e a confiança.

De forma complementar, Pina e Cunha et al. (2018) enfatizam que a liderança servidora se caracteriza pela gestão paradoxal entre humildade e ação, equilibrando serviço e direção. Essa intenção paradoxal explica, em parte, por que este estilo é eficaz em promover bem-estar no

trabalho, ao evitar tanto a passividade como o paternalismo.

Em suma, o bem-estar no trabalho deve ser entendido como um constructo multifacetado que depende não apenas de condições objetivas, mas também da qualidade da liderança. A liderança servidora destaca-se por criar contextos de empoderamento, apoio e propósito, constituindo um recurso organizacional único para a promoção de bem-estar sustentável.

2.3. Autoeficácia no Trabalho

A autoeficácia refere-se às crenças que os indivíduos têm sobre a sua capacidade para organizar e executar ações necessárias à obtenção de resultados (Bandura 1997). No trabalho, esta crença traduz-se na confiança em conseguir enfrentar desafios laborais de forma eficaz, regulando esforço, motivação e persistência.

Medidas de autoeficácia podem ser gerais (e.g., General Self-Efficacy Scale, Schwarzer & Jerusalem 1995) ou específicas do contexto laboral (e.g., Occupational Self-Efficacy Scale, Rigotti et al. 2008). Em ambos os casos, estudos demonstram que níveis elevados de autoeficácia estão associados a maior desempenho, motivação, resiliência e satisfação, e a menores níveis de stress, burnout e exaustão (Stajkovic & Luthans 1998; Judge & Bono 2001). No âmbito do JD-R, a autoeficácia é conceptualizada como um recurso pessoal que medeia a relação entre recursos organizacionais (apoio, autonomia, liderança) e outcomes como engagement e bem-estar (Xanthopoulou et al. 2007). Assim, colaboradores com maior autoeficácia não apenas executam melhor as suas tarefas, mas também enfrentam as exigências de forma mais resiliente, preservando o seu equilíbrio psicológico.

A liderança servidora surge como um estilo particularmente eficaz para promover autoeficácia. Ao dar empoderamento, autonomia e feedback construtivo, líderes servidores reforçam a perceção de capacidade dos colaboradores (Van Dierendonck 2011). Sousa (2015) mostrou que a liderança servidora contribui diretamente para o capital psicológico coletivo das equipas, sendo a autoeficácia um dos seus componentes centrais. Este capital coletivo potencia não só o

desempenho, mas também a resiliência e o bem-estar das equipas.

Em investigações posteriores, Sousa e Van Dierendonck (2017) verificaram que, em contextos de mudança organizacional, a liderança servidora fortalece a confiança dos colaboradores na sua capacidade para lidar com incerteza, traduzindo-se numa maior autoeficácia ocupacional. Hassan et al. (2023) confirmam empiricamente que a autoeficácia medeia a relação entre liderança servidora e bem-estar, sendo um elo explicativo fundamental no impacto deste estilo de liderança sobre a satisfação, a saúde psicológica e o engagement.

De forma complementar, Pina e Cunha et al. (2018) ajudam a compreender que a eficácia da liderança servidora depende da sua capacidade de gerir o paradoxo entre servir e liderar. Ao conjugar humildade com ação eficaz, líderes servidores transmitem confiança e criam condições para que os colaboradores desenvolvam crenças de competência robustas, isto é, autoeficácia.

Em síntese, a autoeficácia é um recurso psicológico central que explica como a liderança pode impactar o bem-estar no trabalho. A liderança servidora potencia este recurso de forma singular, reforçando não apenas o desempenho, mas também a satisfação, resiliência e equilíbrio emocional dos colaboradores, contribuindo para um bem-estar organizacional sustentável.

3. Modelo e hipóteses de investigação

Com base na revisão da literatura apresentada no Capítulo 2, foi desenvolvido o modelo teórico que orienta o presente estudo. Este modelo parte do pressuposto de que a liderança servidora constitui um estilo de liderança distintivo, capaz de promover resultados positivos ao nível individual e organizacional.

Contudo, a literatura também tem sublinhado a importância de identificar os mecanismos psicológicos que explicam essa relação (Van Dierendonck 2010; Eva et al. 2019). Entre estes mecanismos, a autoeficácia destaca-se como um recurso pessoal central (Bandura 1997), que influencia a forma como os indivíduos enfrentam as exigências do trabalho, regulam a

motivação e preservam o bem-estar (Xanthopoulou et al. 2007). Assim, é plausível assumir que a liderança servidora, ao fomentar empoderamento e apoio, potencia a autoeficácia, a qual, por sua vez, contribui para níveis mais elevados de bem-estar no trabalho (Sousa 2015; Hassan et al. 2023).

O modelo teórico adotado neste estudo (Figura 1) integra estas relações, assumindo as seguintes hipóteses:

- H1: A liderança servidora relaciona-se de forma positiva com o bem-estar no trabalho.
- H2: A liderança servidora relaciona-se de forma positiva e significativa com a autoeficácia percebida dos colaboradores.
- H3: A autoeficácia é uma variável mediadora na relação entre a liderança servidora e o bem-estar no trabalho.

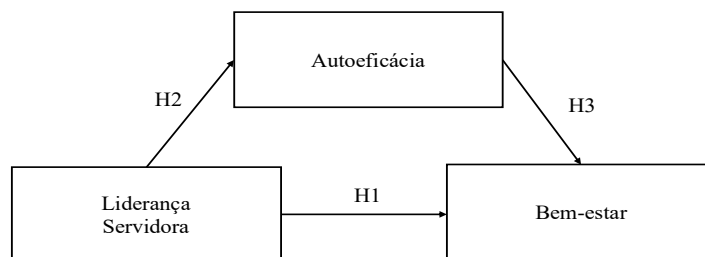


Figura 1 - Modelo Teórico

4. Metodologia

O presente estudo adotou uma abordagem quantitativa, transversal e correlacional, recorrendo a um inquérito por questionário.

A recolha de dados foi realizada através de um questionário online, construído em formato digital e disseminado por conveniência. O questionário foi acompanhado por uma nota introdutória, onde se apresentavam os objetivos gerais da investigação, se assegurava a confidencialidade e o anonimato das respostas, e se solicitava o consentimento informado dos participantes. Foi igualmente enfatizado que a participação era voluntária.

O tempo médio estimado para o preenchimento do questionário foi de cerca de 10 a 15 minutos, tendo sido considerado apropriado para minimizar a fadiga e garantir a qualidade das respostas. A opção pela recolha online deveu-se à facilidade de acesso a participantes de diferentes setores de atividade, à redução de custos e à rapidez de recolha e tratamento dos dados.

5. Instrumentos de Medida

O questionário utilizado para a recolha de dados incluiu quatro secções: (i) caracterização sociodemográfica e profissional, (ii) liderança servidora, (iii) bem-estar no trabalho e (iv) autoeficácia percebida.

Caracterização Sociodemográfica e Profissional

A primeira parte do questionário foi dedicada à recolha de dados sociodemográficos e profissionais, onde foram incluídas variáveis como nacionalidade, sexo, idade, habilitações literárias, tipo de setor, setor de atividade, dimensão da organização, antiguidade na organização atual, experiência em cargos de chefia, exercício atual de funções de chefia e experiência com a atual chefia.

Estas variáveis foram selecionadas para fornecer uma caracterização detalhada da amostra em termos demográficos, profissionais e organizacionais, permitindo não só descrever o perfil dos participantes, mas também avaliar potenciais influências contextuais na perceção de liderança, bem-estar e autoeficácia.

Liderança Servidora

A perceção da liderança servidora foi avaliada através da versão reduzida da *Servant Leadership Survey (SLS)*, desenvolvida originalmente por Van Dierendonck e Nuijten (2011) e adaptada e validada em Portugal por Sousa e Van Dierendonck (2016).

A versão original da SLS é composta por 30 itens distribuídos por oito dimensões (empoderamento, responsabilização, *standing back*, humildade, autenticidade, coragem, perdão e *stewardship*). Contudo, para este estudo foi utilizada a versão reduzida de 15 itens, que

contempla quatro dimensões nucleares: Empoderamento (ex.: incentivar e dar autonomia aos colaboradores); Humildade (ex.: reconhecer limitações e valorizar contribuições dos outros); Stewardship (ex.: assumir responsabilidade pelo impacto no grupo e na comunidade); Responsabilização (ex.: incentivar responsabilidade individual e coletiva).

A opção pela versão reduzida justifica-se por: captar mais de 80% da variância explicada pela versão completa; apresentar excelente consistência interna ($\alpha \geq .80$ nas diferentes dimensões) e reduzir a extensão do questionário, diminuindo a fadiga dos respondentes sem comprometer a validade do constructo. As respostas foram recolhidas numa escala de Likert de 5 pontos (1 = nunca; 5 = sempre). Exemplo: “*O meu líder encoraja-me a assumir responsabilidades pelas minhas próprias decisões.*”

Bem-estar no Trabalho

O bem-estar no trabalho foi avaliado através da Escala de Bem-estar no Trabalho (EWWS), desenvolvida e validada por Bartels, Peterson & Reina (2019), traduzida com recurso a ferramenta de tradução. Esta escala é específica para o contexto laboral e foi concebida para captar o bem-estar a partir da perspetiva eudaimónica, privilegiando a perceção de crescimento, desenvolvimento e funcionamento ótimo no trabalho. A EWWS é composta por 8 itens distribuídos por duas dimensões: bem-estar eudaimónico interpessoal, que reflete a sensação de ligação, integração social e qualidade das relações no ambiente de trabalho, e bem-estar eudaimónico intrapessoal, que avalia sentimentos de propósito, energia, autonomia e desenvolvimento pessoal no trabalho. A escala apresenta excelentes propriedades psicométricas, com valores de alfa de Cronbach entre $\alpha = .83$ e $\alpha = .93$ nas duas dimensões e consistência interna global entre $\alpha = .87$ e $\alpha = .90$, demonstrando também validade convergente e discriminante face a construtos como *engagement*, satisfação com a vida, relações líder-membro e bem-estar psicológico. As respostas são dadas numa escala de Likert de 5 pontos (1 = discordo totalmente; 5 = concordo totalmente), refletindo o grau em que cada afirmação

descreve a experiência do participante no trabalho. Um exemplo de item utilizado é: “*Sinto-me emocionalmente motivado(a) no trabalho*”, adaptado do item original “*I am emotionally energized at work*”. A utilização desta justifica-se por ser uma medida empiricamente validada e especificamente desenvolvida para captar o bem-estar no contexto laboral, permitindo avaliar simultaneamente a dimensão relacional e o sentido de propósito e desenvolvimento profissional dos colaboradores.

Autoeficácia

A percepção de autoeficácia dos colaboradores foi avaliada através da General Self-Efficacy Scale (GSE), desenvolvida por Schwarzer e Jerusalem (1995) e traduzida/validada para o contexto português por Araújo e Moura (2011). A GSE é composta por 10 itens que avaliam a crença geral dos indivíduos na sua capacidade para lidar de forma eficaz com situações novas, difíceis ou inesperadas. Trata-se de um instrumento amplamente utilizado internacionalmente, com evidência de invariância cultural e consistência interna elevada (α entre .76 e .90 em diferentes países). Na versão portuguesa, a escala apresentou boa consistência interna ($\alpha = .87$) e manutenção da estrutura unidimensional observada na escala original. As respostas são dadas numa escala de Likert de 4 pontos (1 = nada verdadeiro; 4 = totalmente verdadeiro). Exemplo: “*Estou confiante de que consigo lidar eficazmente com acontecimentos inesperados.*”. A escolha desta medida justifica-se pela sua validade transcultural, facilidade de aplicação e pelo facto de avaliar um recurso psicológico central para compreender a relação entre liderança e bem-estar no trabalho, conforme defendido pela teoria sociocognitiva (Bandura 1997).

5.1. Fiabilidade das Escalas

A consistência interna das escalas foi avaliada através do coeficiente α de Cronbach. Todos os instrumentos revelaram valores adequados: a Escala de Liderança Servidora (SLS-15) apresentou α global de .93, com as quatro dimensões a variarem entre .81 (Stewardship) e .89 (Responsabilização); a General Self-Efficacy Scale (GSE-10) registou $\alpha = .88$; e a Escala de

Bem-estar no Trabalho (EWWS) apresentou α entre $\alpha = .83$ e $\alpha = .93$ nas duas dimensões e consistência interna global entre $\alpha = .87$ e $\alpha = .9$. As correlações item-total corrigidas foram, na generalidade, superiores a $.30$, não se justificando a eliminação de itens. Estes resultados confirmam a fiabilidade interna robusta dos instrumentos utilizados.

5.2. Amostra

A amostra do presente estudo é composta por 366 participantes, provenientes de diferentes setores de atividade, funções e tipos de organização. A seleção dos respondentes seguiu uma estratégia de amostragem por conveniência, uma vez que o objetivo do estudo não foi a generalização estatística para a população, mas sim a análise de relações entre variáveis psicológicas e organizacionais.

Em termos de sexo, a distribuição foi relativamente equilibrada entre homens (41%) e mulheres (59%). A idade média dos participantes situou-se nos 38 anos, refletindo uma população laboral em fase ativa de carreira. Quanto às habilitações literárias, predominam participantes com formação ao nível do ensino superior, em consonância com a crescente qualificação da força de trabalho em Portugal (INE, 2023).

No que respeita ao tipo de setor, verificou-se diversidade entre o setor privado (47%) e o setor público (53%), assim como em diferentes ramos de atividade, incluindo saúde (7%), educação (7%), serviços (29%), indústria (5%) e administração pública (36%). A maioria dos inquiridos trabalha em organizações de média (13%) e muito grande dimensão (57%), mas registaram-se também participantes em micro (12%) e pequenas empresas (9%), assegurando representatividade em diferentes contextos.

Relativamente à experiência profissional, os participantes reportaram, em média, 11 anos de antiguidade no mercado de trabalho e 7 anos na organização atual. Uma parte significativa da amostra já exerceu ou exerce funções de chefia (77%), permitindo captar perceções tanto de colaboradores em posições de liderança como de liderados. Esta diversidade reforça a

adequação da amostra ao objetivo do estudo, permitindo analisar a liderança servidora, a autoeficácia e o bem-estar no trabalho em diferentes contextos organizacionais e trajetórias profissionais.

6. Resultados

6.1. Estatísticas Descritivas das Variáveis

A liderança servidora obteve uma média elevada ($M = 4,2$), refletindo que os participantes reconhecem nos seus líderes comportamentos consistentes com este estilo, como empoderamento, responsabilização e cuidado com os colaboradores.

O bem-estar no trabalho também apresentou valores elevados, próximos de 4 numa escala de 1 a 5 ($M = 3,8$). Tal sugere que, em geral, os colaboradores experienciam mais afetos positivos e percepção de realização do que afetos negativos.

Por fim, os resultados sugerem que os participantes percecionam níveis elevados de autoeficácia ($M = 3,3$), superiores ao ponto médio da escala, o que indica confiança generalizada nas suas próprias capacidades para lidar com situações desafiantes.

6.2. Dimensões da Liderança Servidora

A análise das dimensões da liderança servidora evidencia diferenças relevantes na forma como os participantes percecionam os comportamentos dos seus líderes. A dimensão mais valorizada foi a responsabilização ($M = 4,26$), refletindo que os colaboradores reconhecem, de forma consistente, práticas relacionadas com , cumprimento de compromissos e foco nos resultados da equipa.

Em contraste, a dimensão humildade apresentou a média mais baixa ($M = 3,61$). Este resultado confirma estudos que salientam a dificuldade de os líderes expressarem vulnerabilidade, admitirem erros ou aprenderem com os outros, sobretudo em culturas organizacionais mais

hierárquicas (Pina e Cunha et al. 2018).

O empoderamento ($M = 3,76$) surge como uma dimensão relativamente valorizada, refletindo comportamentos de incentivo à autonomia, desenvolvimento e iniciativa dos colaboradores. Tal resultado está alinhado com a literatura que associa empoderamento a maior motivação e *engagement* no trabalho (Van Dierendonck 2011).

Já o *stewardship* ($M = 3,55$) apresentou valores intermédios, sugerindo que, embora exista perceção de preocupação com o bem-estar coletivo, esta dimensão tende a ser menos consistente na prática. Estudos anteriores sublinham que o *stewardship* exige uma orientação ética mais ampla e uma visão de longo prazo, nem sempre presente em contextos organizacionais focados em resultados imediatos (Sousa & Van Dierendonck 2017).

Em síntese, os resultados indicam que os líderes avaliados tendem a destacar-se mais em aspetos de empoderamento, enquanto dimensões como humildade e *stewardship* apresentam espaço de desenvolvimento. Esta diferenciação confirma que, embora a liderança servidora seja percebida como elevada no geral, a sua expressão varia em intensidade entre as diferentes dimensões constitutivas do modelo.

Correlações

	Desvio Padrão	Média	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1 Liderança Servidora Geral	0,87	3,79	1																				
2 Liderança Servidora - Empowerment	1,00	3,76	,952**	1																			
3 Liderança Servidora - Accountability	0,73	4,26	,695**	,606**	1																		
4 Liderança Servidora - Stewardship	1,12	3,55	,875**	,769**	,506**	1																	
5 Liderança Servidora - Modesty	1,06	3,61	,919**	,806**	,503**	,824**	1																
6 Autoeficácia Geral	0,45	3,25	,237**	,222**	,282**	,173**	,179**	1															
7 Bem-Estar Geral	0,79	3,82	,574**	,544**	,332**	,519**	,557**	,314**	1														
8 Bem-Estar - Interpessoal	0,91	3,70	,491**	,462**	,267**	,456**	,482**	,225**	,907**	1													
9 Bem-Estar - Intrapessoal	0,86	3,94	,546**	,520**	,334**	,482**	,523**	,345**	,896**	,626**	1												
10 Nacionalidade		0,072	0,080	0,026	0,071	0,056	0,017	0,083	0,101	0,047	1												
11 Sexo		-0,002	-0,027	-0,014	0,026	0,026	0,094	0,031	0,038	0,017	0,021	1											
12 Idade		-0,004	-0,019	0,007	-0,010	0,015	0,070	,119*	0,073	,142**	-0,028	0,003	1										
13 Habilidades Literárias		,117*	,116*	,161**	0,045	0,090	,140**	0,008	-0,015	0,031	,112*	-0,030	-0,090	1									
14 Tipo de setor		-,141**	-,161**	-0,079	-0,101	-,112*	0,098	0,004	0,002	0,005	-,144**	-0,006	,309**	0,049	1								
15 Setor de atividade		0,101	,119*	0,049	0,096	0,066	-0,022	-0,004	-0,036	0,031	0,074	0,011	-,144**	-,137**	-,538**	1							
16 Dimensão da organização		-0,072	-0,080	-0,001	-0,100	-0,056	,126*	0,003	0,007	-0,001	-0,078	0,046	,216**	,161**	,552**	-,383**	1						
17 Antiguidade na organização		-0,004	-0,017	0,039	-0,060	0,022	0,019	0,068	0,070	0,051	-0,057	-,120*	,416**	-0,013	,215**	-0,079	,184**	1					
18 Antiguidade em cargos de chefia		,169**	,163**	,187**	0,071	,157**	,269**	,284**	,194**	,322**	,113*	,135**	,349**	,178**	-,005	0,037	0,016	,218**	1				
19 É chefe		-,195**	-,192**	-,214**	-0,063	-,186**	-,165**	-,314**	-,240**	-,329**	-0,080	-,111*	-,135**	-,194**	-0,007	-0,011	-,160**	-,717**	1				
20 Antiguidade com atual chefia		0,093	0,068	,167**	0,058	0,074	0,068	0,094	,108*	0,060	0,073	-0,033	,119*	0,073	0,056	0,014	0,054	,335**	,137**	-,179**	1		

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Figura 2 – Tabela de Correlações, Médias e Desvios Padrão

6.3. Correlações entre Variáveis

As correlações de Pearson entre as variáveis principais são positivas e significativas: Liderança Servidora ↔ Autoeficácia → $r = .23$; Liderança Servidora ↔ Bem-estar → $r = .57$ e Autoeficácia ↔ Bem-estar → $r = .37$.

Estes resultados confirmam a literatura que aponta a liderança servidora como um estilo que promove resultados positivos, não apenas diretamente, mas também através da mobilização de recursos pessoais. Van Dierendonck (2011) demonstrou que a liderança servidora está consistentemente associada a outcomes positivos como satisfação, engagement e bem-estar. Da mesma forma, Sousa (2015) e Sousa & Van Dierendonck (2017) evidenciaram que líderes servidores favorecem a autoeficácia e o capital psicológico coletivo, recursos que se refletem no bem-estar laboral.

6.4. Teste das Hipóteses

H1 – A liderança servidora relaciona-se de forma positiva com o bem-estar no trabalho

A regressão linear mostrou que a liderança servidora está relacionada com o bem-estar no trabalho de forma positiva e significativa ($\beta = .52$, $R^2 = .33$, $p < .001$).

H2 – A liderança servidora relaciona-se de forma positiva e significativa com a autoeficácia percebida dos colaboradores

Os resultados revelaram também que a liderança servidora está relacionada de forma positiva e significativa com a autoeficácia ($\beta = .121$, $R^2 = .06$, $p < .001$). Este resultado confirma a H2.

H3 – A autoeficácia é uma variável mediadora na relação entre a liderança servidora e o bem-estar no trabalho

A análise de mediação confirmou que a autoeficácia medeia parcialmente a relação entre liderança servidora e bem-estar ($\beta = .48$, $R^2 = .36$, $p < .001$).

Estes resultados confirmam a H3.

6.5. Análise de diferenças de médias

Com o objetivo de complementar o teste das hipóteses, realizaram-se análises exploratórias de ANOVA unidirecional (one-way ANOVA), de forma a avaliar se características sociodemográficas e profissionais influenciam as variáveis principais do estudo, destacando-se três resultados principais: O primeiro é que relativamente ao bem-estar no trabalho por setor de atividade, a análise não revelou diferenças estatisticamente significativas, com médias muito próximas entre setores — saúde ($M = 4,0$), educação ($M = 4,1$), serviços ($M = 4,1$), indústria ($M = 4,0$) e administração pública ($M = 4,1$). Assim, colaboradores de diferentes setores reportaram níveis semelhantes de bem-estar. Este resultado sugere que o bem-estar no trabalho não depende diretamente do setor em que os participantes se inserem, mas sim de fatores organizacionais e relacionais mais próximos, como a qualidade da liderança, em linha com o modelo JD-R (Bakker & Demerouti 2007). O segundo resultado indica que, quanto à autoeficácia em função do exercício de cargos de chefia, os participantes que exercem funções de chefia apresentaram médias superiores ($M = 3,9$) face aos que não exercem ($M = 3,6$). Estes resultados corroboram a teoria sociocognitiva (Bandura 1997), segundo a qual a experiência prática em papéis de responsabilidade reforça crenças de competência, e convergem com evidência empírica que associa cargos de liderança a maior autoeficácia (Judge & Bono 2001). Em terceiro, no que respeita à liderança servidora por tipo de setor (público vs. privado), observou-se que os participantes de organizações privadas reportaram médias mais elevadas ($M = 4,3$) do que os do setor público ($M = 4,0$).

7. Discussão

Neste capítulo discutem-se os resultados obtidos, relacionando-os com a literatura revista, e apresentam-se as implicações teóricas e práticas, as limitações do estudo, as sugestões para

investigações futuras e as conclusões finais.

Os resultados obtidos confirmam que a liderança servidora se associa de forma positiva e significativa ao bem-estar no trabalho e à autoeficácia percebida, sendo esta última um mediador parcial da relação. Estes resultados reforçam a robustez teórica do modelo de Greenleaf (1977) e a sua operacionalização empírica através da Servant Leadership Survey (Van Dierendonck & Nuijten, 2010), evidenciando a capacidade deste estilo de liderança para gerar efeitos psicológicos sustentáveis nos colaboradores. A relação positiva entre liderança servidora e bem-estar corrobora investigações anteriores que identificam este estilo como um promotor de satisfação, *engagement* e saúde psicológica (Van Dierendonck, 2011; Liden et al., 2014; Coetzer, Bussin & Geldenhuys, 2017). Em linha com o modelo Job Demands–Resources (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2007), a liderança servidora atua como um recurso organizacional, promovendo ambientes de trabalho com maior apoio, empoderamento e propósito — condições que favorecem a prevalência de afetos positivos e a perceção de realização profissional (Paschoal & Tamayo, 2008). Os resultados também confirmam a importância da autoeficácia como recurso pessoal (Bandura, 1997) e como mecanismo explicativo entre liderança e bem-estar. Líderes que estimulam autonomia, responsabilidade e desenvolvimento individual contribuem para fortalecer crenças de competência e controlo (Sousa, 2015; Hassan et al., 2023). Tal como preveem a teoria sociocognitiva (Bandura, 1997) e o modelo JD-R (Xanthopoulou et al., 2007), a autoeficácia reforça a resiliência e a motivação, traduzindo-se em maior equilíbrio emocional e satisfação no trabalho. Adicionalmente, as análises de diferenças de médias forneceram informação contextual relevante. Em primeiro lugar, observou-se que o bem-estar no trabalho não varia significativamente entre setores de atividade (saúde, educação, serviços, indústria e administração pública), com médias muito próximas ($M \approx 4,0-4,1$). Este resultado sugere que o bem-estar depende mais de fatores relacionais e organizacionais, como a qualidade da liderança, do que do setor em si. Tal

constatação reforça a perspectiva do modelo JD-R, segundo o qual os recursos de trabalho — em particular a liderança de qualidade — têm impacto direto na motivação e no bem-estar, independentemente das exigências específicas do setor (Bakker & Demerouti, 2007; Dallabona, Maziero & Fernandes, 2024). Em segundo lugar, verificou-se que os participantes com experiência em cargos de chefia apresentaram níveis mais elevados de autoeficácia ($M = 3,9$) do que os que não exercem ($M = 3,6$). Este resultado confirma a teoria sociocognitiva de Bandura (1997), segundo a qual a experiência prática em papéis de responsabilidade reforça as crenças de capacidade através de mastery experiences. Estudos prévios demonstram que o exercício da liderança potencia a percepção de competência e autoconfiança (Judge & Bono, 2001), sugerindo que o desenvolvimento de trajetórias de liderança pode constituir uma via privilegiada para fortalecer recursos psicológicos individuais e promover bem-estar. Por fim, as diferenças entre setores público e privado revelaram percepções mais elevadas de liderança servidora nas organizações privadas ($M = 4,3$) face às públicas ($M = 4,0$). Esta diferença é coerente com a literatura que destaca a maior rigidez hierárquica e burocrática das estruturas públicas (Eva et al., 2019; Pina e Cunha et al., 2018), onde a autonomia e o empowerment tendem a ser mais limitados. Em contraste, as organizações privadas frequentemente valorizam flexibilidade, inovação e participação, o que favorece práticas de liderança mais centradas nas pessoas. Esta constatação reforça a importância de promover mudanças culturais no setor público, reduzindo barreiras hierárquicas e criando contextos mais propícios à expressão da liderança servidora.

Globalmente, o estudo contribui para a literatura ao: confirmar a validade transcultural e a aplicabilidade do modelo de liderança servidora no contexto português; demonstrar empiricamente o papel mediador da autoeficácia na relação entre liderança e bem-estar; e evidenciar que diferenças estruturais e culturais modulam a percepção e eficácia deste estilo de liderança. Estes resultados consolidam a visão de que a liderança servidora não é apenas um

ideal ético, mas um recurso organizacional tangível que promove autoeficácia, *engagement* e bem-estar sustentado. Ao integrar dimensões relacionais (empatia, humildade, *stewardship*) e instrumentais (responsabilização, empoderamento), o líder servidor cria um ambiente de confiança e crescimento que protege os colaboradores do *burnout* e potencia a resiliência individual e coletiva (Sousa & Van Dierendonck, 2017; Eva et al., 2019).

7.1. Implicações Práticas

Do ponto de vista prático, os resultados reforçam a relevância de desenvolver programas de formação em liderança que enfatizem práticas servidoras, nomeadamente *empoderamento*, *responsabilização*, cuidado com os colaboradores e criação de comunidades de confiança. Líderes que aplicam estas práticas não só promovem bem-estar, como fortalecem crenças de autoeficácia, essenciais para enfrentar contextos de elevada exigência.

As organizações devem igualmente investir em iniciativas que ampliem recursos pessoais, como coaching, mentoring e *feedback* construtivo, potenciando os efeitos positivos da liderança servidora. No setor público, onde se verificaram perceções mais baixas de liderança servidora, recomenda-se a adoção de estratégias que atenuem rigidezes hierárquicas e burocráticas, criando espaço para práticas mais humanizadas e participativas.

A implicação prática central é clara: investir em líderes servidores e no desenvolvimento da autoeficácia dos colaboradores traduz-se em maior bem-estar, *engagement* e sustentabilidade organizacional.

7.2. Limitações do Estudo

Algumas limitações devem ser reconhecidas. Em primeiro lugar, a amostra foi de conveniência, o que restringe a generalização dos resultados. Em segundo, a utilização de medidas de autorrelato recolhidas no mesmo momento pode ter gerado enviesamentos de método comum (Podsakoff et al. 2003). Em terceiro, o desenho transversal não permite inferir causalidade

plena, ainda que os resultados sejam consistentes com a teoria sociocognitiva (Bandura 1997) e o modelo JD-R (Bakker & Demerouti 2007).

Adicionalmente, o estudo centrou-se em três variáveis principais (liderança servidora, autoeficácia e bem-estar), deixando de fora outros potenciais mediadores ou moderadores, como resiliência, esperança ou práticas de recursos humanos.

7.3. Sugestões para Investigações Futuras

Para ultrapassar estas limitações, futuras investigações poderão: utilizar amostras probabilísticas e setorialmente equilibradas, reforçando a representatividade; adotar desenhos longitudinais ou quase-experimentais, capazes de captar relações de causalidade; incluir variáveis moderadoras (e.g., cultura organizacional, confiança nas equipas) e outros recursos pessoais além da autoeficácia (esperança, resiliência, otimismo); explorar diferenças comparativas entre setores (público vs. privado; diferentes indústrias), aprofundando o papel do contexto na eficácia da liderança servidora; integrar métodos mistos, conjugando dados quantitativos e qualitativos, para captar a complexidade das experiências de liderança e bem-estar.

7.4. Conclusão Final

O presente estudo demonstrou que a liderança servidora é um estilo de liderança eficaz e relevante no contexto português, associando-se a níveis superiores de bem-estar laboral e potenciando a autoeficácia como mediador parcial desta relação. Estes resultados confirmam e ampliam a literatura existente, sublinhando que práticas de liderança orientadas para o serviço são um recurso organizacional crítico.

Do ponto de vista teórico, o estudo reforça a validade transcultural e explica os mecanismos psicológicos subjacentes à liderança servidora. Na prática, aponta para a necessidade de desenvolver líderes mais humanizados, capazes de conjugar empoderamento, responsabilização

e humildade. Ao mesmo tempo, sugere que organizações devem investir em estratégias que reforcem a autoeficácia dos colaboradores como via para promover bem-estar e resiliência.

Apesar das limitações metodológicas, os contributos do estudo são claros: a liderança servidora emerge como alternativa ética e sustentável em tempos de incerteza, com implicações positivas tanto para indivíduos como para organizações. O reforço da autoeficácia dos colaboradores constitui a ponte que explica como o serviço e a orientação para o outro se traduzem em maior bem-estar e desempenho, oferecendo pistas valiosas para investigação futura e para a prática organizacional.

Referências

- Avolio, Bruce J., and William L. Gardner. 2005. "Authentic Leadership Development: Getting to the Root of Positive Forms of Leadership." *The Leadership Quarterly* 16 (3): 315–338.
- Bakker, Arnold B., and Evangelia Demerouti. 2007. "The Job Demands–Resources Model: State of the Art." *Journal of Managerial Psychology* 22 (3): 309–328.
- Bakker, Arnold B., and Evangelia Demerouti. 2017. "Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward." *Journal of Occupational Health Psychology* 22 (3): 273–285.
- Bandura, Albert. 1997. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman.
- Bass, Bernard M. 1990. From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. *Organizational Dynamics* 18 (3): 19–31.
- Brown, Michael E., Linda K. Treviño, and David A. Harrison. 2005. "Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing." *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 97 (2): 117–134.
- Burns, James M. 1978. *Leadership*. New York: Harper & Row.
- CM Jornal. 2025. "Apenas cansado ou em burnout? As diferenças e o enquadramento da doença em Portugal." *Correio da Manhã*, maio 12. <https://www.cmjornal.pt/sociedade/detalhe/apenas-cansado-ou-em-burnout-as-diferencas-e-o-enquadramento-da-doenca-em-portugal>
- Coetzer, Marilize F., Mark Bussin, and Dirk J. Geldenhuys. 2017. "The Functions of a Servant Leader." *Administrative Sciences* 7 (1): 5.
- Dallabona, Luciane F., Vanessa D. Maziero, and Franciele A. Fernandes. 2024. "Estilos de Liderança e Bem-estar no Trabalho: Um Estudo no Contexto Brasileiro." *Revista de Administração Mackenzie* 25 (1): 1–20.
- Deci, Edward L., and Richard M. Ryan. 2000. "The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human

- Needs and the Self-Determination of Behavior.” *Psychological Inquiry* 11 (4): 227–268.
- Diener, Ed. 1984. “Subjective Well-Being.” *Psychological Bulletin* 95 (3): 542–575.
- Eva, Nathan, Mulyadi Robin, Sen Sendjaya, Dirk Van Dierendonck, and Robert C. Liden. 2019. “Servant Leadership: A Systematic Review and Call for Future Research.” *The Leadership Quarterly* 30 (1): 111–132.
- Expresso*. 2023. “Um guia para perceber a síndrome de burnout em Portugal, o quinto país que mais horas trabalha na OCDE.” *Expresso*, abril 18. <https://expresso.pt/geracao-e/2023-04-18-Um-guia-para-perceber-a-sindrome-de-burnout-em-Portugal-o-quinto-pais-que-mais-horas-trabalha-na-OCDE-f6aa6e9d>
- Expresso*. 2024. “Burnout: a epidemia global do século XXI chegou aos locais de trabalho dos portugueses.” *Expresso*, julho 30. <https://expresso.pt/longevidade/2024-07-30-video-burnout-a-epidemia-global-do-seculo-xxi-chegou-aos-locais-de-trabalho-dos-portugueses-75d034b1>
- Greenleaf, Robert K. 1977. *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. New York: Paulist Press.
- Hassan, Sobia, Maryam Gull, Mobina Farasat, and Rabia Asif. 2023. “Servant Leadership and Employee Well-being in Sustainable Organizations: A Self-Efficacy Perspective.” *Journal of Excellence in Management Sciences* 2 (2): 1–15.
- Hobfoll, Stevan E. 1989. “Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress.” *American Psychologist* 44 (3): 513–524.
- Hobfoll, Stevan E. 2001. “The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory.” *Applied Psychology* 50 (3): 337–421.
- Inceoglu, Ilke, Robin Thomas, and Peter J. Bartram. 2018. “Leadership and Employee Well-Being: A Review.” *The Leadership Quarterly* 29 (1): 179–199.

- Judge, Timothy A., and Joyce E. Bono. 2001. "Relationship of Core Self-Evaluations Traits—Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability—with Job Satisfaction and Job Performance." *Journal of Applied Psychology* 86 (1): 80–92.
- Laub, James A. 1999. *Assessing the Servant Organization: Development of the Servant Organizational Leadership Assessment (SOLA) Instrument*. Dissertation, Florida Atlantic University.
- Liden, Robert C., Jeremy D. Panaccio, Jeremy Hu, and James C. Meuser. 2014. "Servant Leadership: Antecedents, Processes, and Outcomes." In *The Oxford Handbook of Leadership and Organizations*, edited by David V. Day, 357–379. Oxford: Oxford University Press.
- Liden, Robert C., Sandy J. Wayne, Hao Zhao, and David Henderson. 2008. "Servant Leadership: Development of a Multidimensional Measure and Multi-Level Assessment." *The Leadership Quarterly* 19 (2): 161–177.
- Maslach, Christina, and Michael P. Leiter. 2016. *Burnout: Stress at Work*. 3rd ed. New York: Psychology Press.
- Maula-Bakhsh, Raheela, and Abdul Raziq. 2013. "Development of Conceptual Link between Servant Leadership and Employee Subjective Well-Being." *Journal of Applied and Emerging Sciences* 4 (2): 157–162.
- Oliveira, André Campos. 2021. "Burnout nos profissionais de saúde em Portugal: estudo com médicos e enfermeiros durante a pandemia de COVID-19." *Dissertação de Mestrado*, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa. https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/23831/1/master_andre_campos_oliveira.pdf
- Ordem dos Médicos. 2023. "Avaliação do Burnout no Internato Médico Português." Lisboa: Ordem dos Médicos. <https://ordemosmedicos.pt/files/pdfs/0M30-Avaliacao-do-Burnout-no-Internato-Medico-Portugues.pdf>

- Paschoal, Tatiane, and Álvaro Tamayo. 2008. "Construção e Validação da Escala de Bem-estar no Trabalho." *Avaliação Psicológica* 7 (1): 11–22.
- Pina e Cunha, Miguel, Milton Sousa, Dirk Van Dierendonck, and Arménio Rego. 2018. "Servus or Pater? How Paradoxical Intent Can Qualify Leadership: Inductions from the Kingdom of Bhutan." *Journal of Management Inquiry* 27 (3): 301–314.
- ResearchGate. 2021. "Burnout in Social Work Professionals During COVID-19 Pandemic." *ResearchGate*.
https://www.researchgate.net/publication/352007317_Burnout_in_social_work_professionals_during_COVID_pandemic
- Rigotti, Thomas, Birgit Schyns, and Gisela Mohr. 2008. "A Short Version of the Occupational Self-Efficacy Scale: Structural and Construct Validity Across Five Countries." *Journal of Career Assessment* 16 (2): 238–255.
- Russell, Robert F. 2001. "The Role of Values in Servant Leadership." *Leadership & Organization Development Journal* 22 (2): 76–83.
- Russell, Robert F., and A. Gregory Stone. 2002. "A Review of Servant Leadership Attributes: Developing a Practical Model." *Leadership & Organization Development Journal* 23 (3): 145–157.
- Schwarzer, Ralf, and Matthias Jerusalem. 1995. "Generalized Self-Efficacy Scale." In *Measures in Health Psychology: A User's Portfolio*, edited by John Weinman, Sue Wright, and Marie Johnston, 35–37. Windsor: NFER-NELSON.
- Skaalvik, Einar M., and Sidsel Skaalvik. 2010. "Teacher Self-Efficacy and Teacher Burnout: A Study of Relations." *Teaching and Teacher Education* 26 (4): 1059–1069.
- Sociológico. 2023. "Burnout em docentes do ensino superior português." *Sociológico*, nº 50.
<https://journals.openedition.org/sociologico/10862>
- Sousa, Milton, and Dirk Van Dierendonck. 2017. "Servant Leadership and Engagement in a

- Merge Process under High Uncertainty.” *Journal of Business Ethics* 141 (4): 575–591.
- Sousa, Milton, and Dirk Van Dierendonck. 2021. “Serving the Need of People: The Case for Servant Leadership Against Populism.” *The Journal of Values-Based Leadership* 14 (2).
- Sousa, Milton. 2014. Putting Servant Leadership to the Test. *Tese de doutoramento*, Erasmus University Rotterdam.
- Sousa, Milton. 2015. “Servant Leadership and Team Effectiveness: The Mediating Role of Team Behaviors and Team Psychological Capital.” *European Journal of Work and Organizational Psychology* 24 (5): 1–15.
- Spears, Larry C. 1995. “Reflections on Leadership: How Robert K. Greenleaf’s Theory of Servant Leadership Influenced Today’s Top Management Thinkers.” New York: *John Wiley & Sons*.
- ULisboa. 2019. Abdalla, Constanza Do Val. “O risco de burnout em organizações públicas locais: estudo num departamento de uma câmara municipal.” *Dissertação de Mestrado*, Universidade de Lisboa.
https://repositorio.ulisboa.pt/bitstream/10400.5/20909/1/Dissertacao_MGPP_Constanza_Abdalla.pdf
- Van Dierendonck, Dirk, and Inge Nuijten. 2010. “The Servant Leadership Survey: Development and Validation of a Multidimensional Measure.” *Journal of Business and Psychology* 26 (3): 249–267.
- Van Dierendonck, Dirk, Milton Sousa, Sigrún Gunnarsdóttir, Andrea Bobbio, Jari Hakanen, Armin Pircher Verdorfer, Emin Cihan Duyan, and Raquel Rodriguez-Carvajal. 2017. “The Cross-Cultural Invariance of the Servant Leadership Survey: A Comparative Study Across Eight Countries.” *Administrative Sciences* 7 (2): 8.
- Van Dierendonck, Dirk. 2010. “Servant Leadership: A Review and Synthesis.” *Journal of Management* 36 (5): 1228–1261.

Van Dierendonck, Dirk. 2011. "Servant Leadership: A Review and Synthesis." *Journal of Management* 37 (4): 1228–1261.

Warr, Peter. 2007. *Work, Happiness, and Unhappiness*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Xanthopoulou, Despoina, Arnold B. Bakker, Evangelia Demerouti, and Wilmar B. Schaufeli. 2007. "The Role of Personal Resources in the Job Demands–Resources Model." *International Journal of Stress Management* 14 (2): 121–141.

8. Anexos

8.1. Anexo I – Questionário de Investigação

Projeto de Investigação | Mestrado Executivo em Liderança

Este questionário integra um projeto de investigação académica no âmbito do Mestrado Executivo em Liderança da Universidade Nova SBE. O objetivo do estudo é compreender a relação que se estabelece entre o modelo específico de liderança servidora, a autoeficácia percebida e o bem-estar, em ambiente de trabalho.

A sua participação é voluntária e todas as respostas são anónimas e confidenciais, sendo utilizadas apenas para fins científicos. O tempo estimado de resposta é de aproximadamente 5 a 10 minutos.

A sua colaboração, baseada na sua experiência pessoal, é fundamental para o sucesso deste estudo.

Obrigado por dedicar algum do seu tempo e pela partilha da sua experiência!

Grupo 1 – Questões Demográficas, Socioeconómicas e de Caracterização Profissional

1	Nacionalidade
2	Idade
3	Sexo
4	Qual o nível de escolaridade mais alto que completou
5	Tipo de sector
6	Sector profissional de atividade
7	Dimensão da organização
8	Antiguidade na organização
9	Quantos anos possui de exercício em cargos de chefia
10	Atualmente exerce alguma posição de chefia na sua organização
11	Quantos anos possui de experiência com a sua atual chefia

Grupo 2 – Liderança Servidora

LS1	A minha chefia incentiva-me a desenvolver as minhas capacidades
LS2	A minha chefia ajuda-me a encontrar soluções por mim próprio/a
LS3	A minha chefia dá-me liberdade para tomar decisões importantes
LS4	A minha chefia encoraja-me a tomar iniciativa
LS5	A minha chefia ajuda-me a crescer profissionalmente
LS6	A minha chefia dá-me informação relevante para realizar bem o meu trabalho
LS7	A minha chefia responsabiliza-me pelo trabalho que realizo
LS8	A minha chefia espera que eu cumpra os compromissos assumidos
LS9	A minha chefia faz-me sentir responsável pelos resultados da equipa
LS10	A minha chefia mostra preocupação pelo bem-estar geral da equipa
LS11	A minha chefia coloca os interesses da equipa acima dos seus próprios interesses
LS12	A minha chefia admite os seus erros ou limitações
LS13	A minha chefia está disponível para aprender com os outros
LS14	A minha chefia reconhece o valor das contribuições dos membros da equipa
LS15	A minha chefia está disposta a ouvir ideias diferentes das suas

Grupo 3 – Autoeficácia

AE1	Consigno resolver problemas difíceis se for persistente
AE2	Se alguém se opuser, consigo encontrar os meios e as formas de alcançar o que quero
AE3	Para mim é fácil agarrar-me às minhas intenções e atingir os meus objectivos
AE4	Estou confiante que poderia lidar eficientemente com acontecimentos inesperados
AE5	Graças aos meus recursos, sei como lidar com situações imprevistas
AE6	Consigno resolver a maioria dos problemas se investir o esforço necessário
AE7	Perante dificuldades consigo manter a calma porque confio nas minhas capacidades
AE8	Quando confrontado com um problema, consigo geralmente encontrar várias soluções
AE9	Se estiver com problemas, consigo geralmente pensar numa solução
AE10	Consigno geralmente lidar com tudo aquilo que me surge pelo caminho

Grupo 4 – Bem-estar

BE1	Sinto que existe um espírito de camaradagem entre as pessoas com quem trabalho
BE2	Sinto-me próximo das pessoas no meu ambiente de trabalho
BE3	Sinto-me ligado aos outros no contexto laboral
BE4	Considero as pessoas com quem trabalho como amigas
BE5	Sinto-me emocionalmente motivado no trabalho
BE6	Sinto que tenho um propósito no meu trabalho
BE7	O meu trabalho é muito importante para mim
BE8	Sinto que consigo desenvolver-me continuamente como pessoa no meu trabalho

8.2. Anexo II Fiabilidade das Escalas

Liderança Servidora Global:

Resumo de processamento de casos

		N	%
Casos	Válido	366	100,0
	Excluídos ^a	0	,0
	Total	366	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,953	15

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
A minha chefia incentiva-me a desenvolver as minhas capacidades	53,15	147,118	,808	,948
A minha chefia ajuda-me a encontrar soluções por mim próprio/a	53,14	147,148	,770	,949
A minha chefia dá-me liberdade para tomar decisões importantes	53,07	149,755	,692	,951
A minha chefia encoraja-me a tomar iniciativa	53,00	148,096	,776	,949
A minha chefia ajuda-me a crescer profissionalmente	53,26	144,494	,838	,948
A minha chefia dá-me informação relevante para realizar bem o meu trabalho	53,24	147,958	,766	,949
A minha chefia responsabiliza-me pelo trabalho que realizo	52,67	159,010	,504	,954
A minha chefia espera que eu cumpra os compromissos assumidos	52,35	161,120	,514	,954
A minha chefia faz-me sentir responsável pelos resultados da equipa	52,91	155,055	,561	,954

A minha chefia mostra preocupação pelo bem-estar geral da equipa	53,19	145,174	,826	,948
A minha chefia coloca os interesses da equipa acima dos seus próprios interesses	53,52	148,442	,737	,950
A minha chefia admite os seus erros ou limitações	53,62	146,756	,775	,949
A minha chefia está disponível para aprender com os outros	53,30	146,507	,800	,949
A minha chefia reconhece o valor das contribuições dos membros da equipa	53,14	146,255	,858	,947
A minha chefia está disposta a ouvir ideias diferentes das suas	53,11	147,569	,822	,948

Estatísticas de escala

Média	Variância	Desvio Padrão	N de itens
56,90	170,892	13,073	15

Autoeficácia Golbal

Resumo de processamento de casos

	N	%
Casos		
Válido	366	100,0
Excluídos ^a	0	,0
Total	366	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,891	10

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Consigo resolver problemas difíceis se for persistente	29,01	17,126	,498	,889
Se alguém se opuser, consigo encontrar os meios e as formas de alcançar o que quero	29,55	16,670	,529	,888

Para mim é fácil agarrar-me às minhas intenções e atingir os meus objectivos	29,46	16,441	,589	,883
Estou confiante que poderia lidar eficientemente com acontecimentos inesperados	29,30	16,052	,673	,877
Graças aos meus recursos, sei como lidar com situações imprevistas	29,31	15,692	,725	,873
Consigo resolver a maioria dos problemas se investir o esforço necessário	29,15	16,294	,653	,879
Perante dificuldades consigo manter a calma porque confio nas minhas capacidades	29,27	16,227	,633	,880
Quando confrontado com um problema, consigo geralmente encontrar várias soluções	29,25	16,494	,680	,877
Se estiver com problemas, consigo geralmente pensar numa solução	29,17	16,649	,681	,878
Consigo geralmente lidar com tudo aquilo que me surge pelo caminho	29,36	16,159	,656	,878

Estatísticas de escala

Média	Variância	Desvio Padrão	N de itens
32,54	19,981	4,470	10

Bem-Estar Global

Resumo de processamento de casos

	N	%
Casos Válido	366	100,0
Excluídos ^a	0	,0
Total	366	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,913	8

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Sinto que existe um espírito de camaradagem entre as pessoas com quem trabalho	26,74	30,372	,764	,898
Sinto-me próximo das pessoas no meu ambiente de trabalho	26,66	30,553	,790	,896
Sinto-me ligado aos outros no contexto laboral	26,69	31,112	,783	,897
Considero as pessoas com quem trabalho como amigas	27,36	31,776	,616	,911
Sinto-me emocionalmente motivado no trabalho	26,91	30,698	,732	,901
Sinto que tenho um propósito no meu trabalho	26,54	31,378	,743	,900
O meu trabalho é muito importante para mim	26,37	33,494	,591	,912
Sinto que consigo desenvolver-me continuamente como pessoa no meu trabalho	26,66	30,799	,721	,902

Estatísticas de escala

Média	Variância	Desvio Padrão	N de itens
30,56	40,345	6,352	8

Dimensões Liderança Servidora

1 - Empoderamento

Resumo de processamento de casos

	N	%
Casos		
Válido	366	100,0
Excluídos ^a	0	,0
Total	366	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,923	6

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
A minha chefia incentiva-me a desenvolver as minhas capacidades	18,82	25,043	,826	,903
A minha chefia ajuda-me a encontrar soluções por mim próprio/a	18,81	24,968	,790	,908
A minha chefia dá-me liberdade para tomar decisões importantes	18,73	26,414	,671	,923
A minha chefia encoraja-me a tomar iniciativa	18,67	25,180	,820	,904
A minha chefia ajuda-me a crescer profissionalmente	18,93	24,143	,839	,901
A minha chefia dá-me informação relevante para realizar bem o meu trabalho	18,91	25,852	,734	,915

Estatísticas de escala

Média	Variância	Desvio Padrão	N de itens
22,57	35,834	5,986	6

2 – Accountability

Resumo de processamento de casos

	N	%
Casos		
Válido	366	100,0
Excluídos ^a	0	,0
Total	366	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,759	3

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
A minha chefia responsabiliza-me pelo trabalho que realizo	8,55	2,358	,631	,631

A minha chefia espera que eu cumpra os compromissos assumidos	8,22	2,794	,640	,658
A minha chefia faz-me sentir responsável pelos resultados da equipa	8,79	2,046	,552	,759

Estatísticas de escala

Média	Variância	Desvio Padrão	N de itens
12,78	4,818	2,195	3

3 – Stewardship

Resumo de processamento de casos

	N	%
Casos		
Válido	366	100,0
Excluídos ^a	0	,0
Total	366	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,851	2

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
A minha chefia mostra preocupação pelo bem-estar geral da equipa	3,39	1,377	,741	.
A minha chefia coloca os interesses da equipa acima dos seus próprios interesses	3,71	1,482	,741	.

Estatísticas de escala

Média	Variância	Desvio Padrão	N de itens
7,10	4,977	2,231	2

4 – Humildade

Resumo de processamento de casos

	N	%
Casos		
Válido	366	100,0
Excluídos ^a	0	,0

Total	366	100,0
-------	-----	-------

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,936	4

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
A minha chefia admite os seus erros ou limitações	11,17	10,125	,833	,922
A minha chefia está disponível para aprender com os outros	10,85	10,114	,856	,914
A minha chefia reconhece o valor das contribuições dos membros da equipa	10,68	10,403	,868	,910
A minha chefia está disposta a ouvir ideias diferentes das suas	10,65	10,677	,840	,919

Estatísticas de escala

Média	Variância	Desvio Padrão	N de itens
14,45	17,980	4,240	4

Dimensões Bem-Estar

1 – Interpessoal

Resumo de processamento de casos

	N	%
Casos		
Válido	366	100,0
Excluídos ^a	0	,0
Total	366	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,909	4

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Sinto que existe um espírito de camaradagem entre as pessoas com quem trabalho	10,97	7,364	,813	,876
Sinto-me próximo das pessoas no meu ambiente de trabalho	10,89	7,367	,867	,857
Sinto-me ligado aos outros no contexto laboral	10,92	7,797	,828	,872
Considero as pessoas com quem trabalho como amigas	11,59	7,870	,683	,923

Estatísticas de escala

Média	Variância	Desvio Padrão	N de itens
14,79	13,113	3,621	4

2 – Intrapessoal

Resumo de processamento de casos

	N	%
Casos		
Válido	366	100,0
Excluídos ^a	0	,0
Total	366	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,909	4

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Sinto que existe um espírito de camaradagem entre as pessoas com quem trabalho	10,97	7,364	,813	,876
Sinto-me próximo das pessoas no meu ambiente de trabalho	10,89	7,367	,867	,857
Sinto-me ligado aos outros no contexto laboral	10,92	7,797	,828	,872
Considero as pessoas com quem trabalho como amigas	11,59	7,870	,683	,923

Estatísticas de escala

Média	Variância	Desvio Padrão	N de itens
14,79	13,113	3,621	4

8.3. Anexo III – Frequências:

Estatísticas													
		Nacionalidade	Sexo	Idade	Habilitações Literárias	Tipo de setor	Sector de atividade	Dimensão da organização	Antiguidade na organização	Quantos anos possui de exercício em cargos de chefia	Atualmente exerce alguma posição de chefia na sua organização	Quantos anos possui de experiência com a sua atual chefia	
N	Válido	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366
	Omissos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Média		1,04	1,41	6,35	5,50	1,53	4,58	3,90	4,80	3,72	1,52	3,43	
Erro Desvio		0,185	0,492	1,871	1,129	0,500	3,710	1,465	1,647	2,445	0,500	1,288	
Mínimo		1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	
Máximo		2	2	9	8	2	10	5	6	7	2	5	

Nacionalidade				
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
Válido	Portuguesa	353	96,4	96,4
	Outra	13	3,6	100,0
	Total	366	100,0	100,0

Sexo				
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
Válido	Feminino	217	59,3	59,3
	Masculino	149	40,7	100,0
	Total	366	100,0	100,0

Idade				
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
Válido	<25 anos	9	2,5	2,5
	26 a 30 anos	10	2,7	5,2
	31 a 35 anos	15	4,1	9,3
	36 a 40 anos	11	3,0	12,3
	41 a 45 anos	47	12,8	25,1
	46 a 50 anos	92	25,1	50,3
	51 a 55 anos	84	23,0	73,2
	56 a 60 anos	51	13,9	87,2
	> 60 anos	47	12,8	100,0
	Total	366	100,0	100,0

Habilitações Literárias				
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
Válido	3º Ciclo do Ensino Básico (9º ano)	5	1,4	1,4
	Ensino secundário (12ª ano)	65	17,8	19,1
	Licenciatura	135	36,9	56,0
	Pós-graduação	76	20,8	76,8
	Mestrado	74	20,2	97,0
	Doutoramento	11	3,0	100,0
	Total	366	100,0	100,0

Tipo de setor					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Privado	173	47,3	47,3	47,3
	Público	193	52,7	52,7	100,0
	Total	366	100,0	100,0	
Setor de atividade					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Administração Pública / Defesa / Justiça	132	36,1	36,1	36,1
	Atividades Financeiras e Seguros	36	9,8	9,8	45,9
	Educação / Ensino / Formação	24	6,6	6,6	52,5
	Saúde e Ação Social	23	6,3	6,3	58,7
	Atividades Jurídicas, Contabilidade e Consultoria	16	4,4	4,4	63,1
	Serviços Informáticos / Tecnologias de Informação (TI)	15	4,1	4,1	67,2
	Investigação & Desenvolvimento / Inovação	11	3,0	3,0	70,2
	Construção e Obras Públicas	10	2,7	2,7	73,0
	Energia / Água / Ambiente	10	2,7	2,7	75,7
	Outro	89	24,3	24,3	100,0
Total	366	100,0	100,0		
Dimensão da organização					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Micro (menos de 10 trabalhadores)	44	12,0	12,0	12,0
	Pequena (10 a 50 trabalhadores)	34	9,3	9,3	21,3
	Média (51 a 249 trabalhadores)	46	12,6	12,6	33,9
	Grande (250 a 500 trabalhadores)	33	9,0	9,0	42,9
	Muito grande (mais de 500 trabalhadores)	209	57,1	57,1	100,0
	Total	366	100,0	100,0	
Antiguidade na organização					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Menos de 1 ano	20	5,5	5,5	5,5
	Entre 1-3 anos	33	9,0	9,0	14,5
	Entre 4-6 anos	37	10,1	10,1	24,6
	Entre 7-9 anos	31	8,5	8,5	33,1
	Entre 10-15 anos	36	9,8	9,8	42,9
	Mais de 15 anos	209	57,1	57,1	100,0
	Total	366	100,0	100,0	

Quantos anos possui de exercício em cargos de chefia					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Nenhum	134	36,6	36,6	36,6
	Menos de 1 ano	6	1,6	1,6	38,3
	Entre 1-3 anos	45	12,3	12,3	50,5
	Entre 4-6 anos	32	8,7	8,7	59,3
	Entre 7-10 anos	28	7,7	7,7	66,9
	Entre 11-15 anos	36	9,8	9,8	76,8
	Mais de 15 anos	85	23,2	23,2	100,0
	Total	366	100,0	100,0	
Atualmente exerce alguma posição de chefia na sua organização					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	177	48,4	48,4	48,4
	Não	189	51,6	51,6	100,0
	Total	366	100,0	100,0	
Quantos anos possui de experiência com a sua atual chefia					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Não reporto a ninguém	29	7,9	7,9	7,9
	Menos de 1 ano	64	17,5	17,5	25,4
	Entre 1-3 anos	99	27,0	27,0	52,5
	Entre 4-6 anos	67	18,3	18,3	70,8
	Mais de 7 anos	107	29,2	29,2	100,0
	Total	366	100,0	100,0	

8.4. Anexo IV – Estatísticas Descritivas

Estatísticas Descritivas				
	Média	Desvio Padrão	N	
LSG	3,7936	0,87150	366	
AEG	3,2538	0,44700	366	
BEG	3,8204	0,79397	366	
LSE	3,7623	0,99770	366	
LSA	4,2605	0,73165	366	
LSS	3,5492	1,11541	366	
LSH	3,6127	1,06006	366	
BEINTER	3,6981	0,90529	366	
BEINTRA	3,9426	0,85575	366	

		Correlações									
		LSG	AEG	BEG	LSE	LSA	LSS	LSH	BEINTER	BEINTRA	
LSG	Correlação de Pearson	1	,237**	,574**	,952**	,695**	,875**	,919**	,491**	,546**	
	Sig. (2 extremidades)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366
AEG	Correlação de Pearson	,237**	1	,314**	,222**	,282**	,173**	,179**	,225**	,345**	
	Sig. (2 extremidades)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,000	0,000	0,000
	N	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366
BEG	Correlação de Pearson	,574**	,314**	1	,544**	,332**	,519**	,557**	,907**	,896**	
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366
LSE	Correlação de Pearson	,952**	,222**	,544**	1	,606**	,769**	,806**	,462**	,520**	
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366
LSA	Correlação de Pearson	,695**	,282**	,332**	,606**	1	,506**	,503**	,267**	,334**	
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366
LSS	Correlação de Pearson	,875**	,173**	,519**	,769**	,506**	1	,824**	,456**	,482**	
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366
LSH	Correlação de Pearson	,919**	,179**	,557**	,806**	,503**	,824**	1	,482**	,523**	
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366
BEINTER	Correlação de Pearson	,491**	,225**	,907**	,462**	,267**	,456**	,482**	1	,626**	
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366
BEINTRA	Correlação de Pearson	,546**	,345**	,896**	,520**	,334**	,482**	,523**	,626**	1	
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

8.5. Anexo V – Médias e Desvios Padrão

Estatísticas Descritivas			
	Média	Desvio Padrão	N
LSG	3,7936	0,87150	366
LSE	3,7623	0,99770	366
LSA	4,2605	0,73165	366
LSS	3,5492	1,11541	366
LSH	3,6127	1,06006	366
AEG	3,2538	0,44700	366
BEG	3,8204	0,79397	366
BEINTER	3,6981	0,90529	366
BEINTRA	3,9426	0,85575	366
Nacionalidade	1,04	0,185	366
Sexo	1,41	0,492	366
Idade	6,35	1,871	366
Habilitações Literárias	5,50	1,129	366
Tipo de setor	1,53	0,500	366
Setor de atividade	4,58	3,710	366
Dimensão da organização	3,90	1,465	366
Antiguidade na organização	4,80	1,647	366
Quantos anos possui de exercício em cargos de chefia	3,72	2,445	366
Atualmente exerce alguma posição de chefia na sua organização	1,52	0,500	366
Quantos anos possui de experiência com a sua atual chefia	3,43	1,288	366

8.6. Anexo VII – Correlações

		Correlações																				
		LSG	LSE	LSA	LSS	LSH	AEG	BEG	BEINTER	BEINTRA	Nacionalidade	Sexo	Idade	Habilitações Literárias	Tipo de setor	Sector de atividade	Dimensão da organização	Antiguidade na organização	Quantos anos possui de exercício em cargos de chefia	Atualmente exerce alguma posição de chefia na sua organização	Quantos anos possui de experiência com a sua atual chefia	
LSG	Correlação de Pearson	1	.952	.695	.875	.918	.237	.574	.491	.546	0.072	-0.002	-0.004	.117	-.141	0.101	-0.072	-0.004	.169	-.195	0.093	
	Sig. (2 extremidades)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.172	0.976	0.937	0.025	0.007	0.054	0.170	0.932	0.001	0.000	0.075	
	N	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366
LSE	Correlação de Pearson	.952	1	.608	.769	.808	.222	.544	.462	.520	0.080	-0.027	-0.019	.116	-.161	.119	-0.080	-0.017	.163	-.192	0.068	
	Sig. (2 extremidades)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.125	0.613	0.721	0.026	0.002	0.022	0.129	0.743	0.002	0.000	0.196	
	N	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366
LSA	Correlação de Pearson	.695	.608	1	.596	.503	.282	.332	.297	.334	0.028	-0.014	0.007	.161	-.079	0.049	-0.001	0.039	.197	-.214	.167	
	Sig. (2 extremidades)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.622	0.793	0.889	0.002	0.129	0.345	0.986	0.458	0.000	0.000	0.001	
	N	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366
LSS	Correlação de Pearson	.875	.769	.608	1	.824	.173	.519	.456	.482	0.071	0.028	-0.010	0.045	-.010	0.096	-0.100	-0.060	0.071	-.063	0.058	
	Sig. (2 extremidades)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.175	0.622	0.845	0.394	0.054	0.065	0.056	0.251	0.176	0.231	0.264	
	N	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366
LSH	Correlação de Pearson	.918	.808	.875	.824	1	.119	.357	.482	.523	0.056	0.026	0.016	0.090	-.112	0.066	-0.068	0.022	.167	-.185	0.074	
	Sig. (2 extremidades)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.001	0.000	0.000	0.000	0.283	0.619	0.771	0.084	0.031	0.209	0.294	0.678	0.003	0.000	0.156	
	N	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366
AEG	Correlação de Pearson	.237	.222	.282	.173	.179	1	.314	.225	.345	0.017	0.004	0.070	.140	0.098	-0.022	.126	0.199	.269	-.165	0.068	
	Sig. (2 extremidades)	0.000	0.000	0.000	0.001	0.001		0.000	0.000	0.000	0.752	0.071	0.178	0.008	0.060	0.681	0.016	0.721	0.000	0.002	0.196	
	N	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366
BEG	Correlação de Pearson	.574	.544	.332	.519	.557	.314	1	.807	.896	0.083	0.031	.119	0.008	0.004	-0.004	0.003	0.068	.284	-.314	0.094	
	Sig. (2 extremidades)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.113	0.557	0.023	0.875	0.943	0.946	0.962	0.197	0.000	0.000	0.074	
	N	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366
BEINTER	Correlação de Pearson	.491	.462	.297	.456	.482	.225	.345	1	.628	0.101	0.038	0.073	-0.015	0.002	-0.036	0.007	0.070	.194	-.245	.108	
	Sig. (2 extremidades)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.054	0.464	0.161	0.777	0.975	0.498	0.886	0.181	0.000	0.000	0.039	
	N	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366
BEINTRA	Correlação de Pearson	.546	.520	.334	.482	.523	.345	.896	.826	1	0.047	0.017	.142	-0.031	0.031	0.005	0.031	-0.001	0.051	.322	-.329	0.080
	Sig. (2 extremidades)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.368	0.752	0.008	0.554	0.920	0.555	0.979	0.327	0.000	0.000	0.253	
	N	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366
Nacionalidade	Correlação de Pearson	0.072	0.080	0.028	0.071	0.056	0.017	0.083	0.101	0.047	1	0.021	-0.028	.112	-.144	0.074	-0.078	-0.057	.113	-.080	0.073	
	Sig. (2 extremidades)	0.172	0.125	0.622	0.175	0.283	0.752	0.113	0.054	0.368		0.685	0.585	0.033	0.006	0.139	0.278	0.001	0.000	0.126	0.164	
	N	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366
Sexo	Correlação de Pearson	-0.002	-0.007	-0.014	0.026	0.028	0.094	0.031	0.038	0.017	0.021	1	0.003	-0.030	-0.006	0.011	0.046	-.120	.135	-.111	-0.033	
	Sig. (2 extremidades)	0.976	0.613	0.793	0.622	0.619	0.071	0.557	0.464	0.752	0.685		0.960	0.567	0.903	0.939	0.382	0.022	0.010	0.034	0.524	
	N	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366
Idade	Correlação de Pearson	-0.004	-0.019	0.007	-0.010	0.015	0.070	0.119	0.073	.142	-0.028	0.003	1	-0.090	.309	-.144	.216	.416	.349	-.135	.119	
	Sig. (2 extremidades)	0.937	0.721	0.889	0.845	0.771	0.178	0.023	0.161	0.006	0.593	0.960		0.084	0.000	0.006	0.000	0.000	0.000	0.010	0.023	
	N	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366
Habilitações Literárias	Correlação de Pearson	.117	.116	.161	0.045	0.090	.140	0.008	-0.015	0.031	.112	-0.030	-0.090	1	0.049	-.137	.161	-0.013	.178	-.194	0.073	
	Sig. (2 extremidades)	0.025	0.026	0.002	0.394	0.084	0.008	0.875	0.771	0.554	0.033	0.507	0.084		0.353	0.009	0.002	0.607	0.001	0.000	0.162	
	N	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366
Tipo de setor	Correlação de Pearson	-.141	-.161	-0.079	-0.101	-.112	0.098	0.004	0.002	0.005	-.144	-0.006	.309	0.049	1	-.538	.552	-.215	-0.005	-0.007	0.056	
	Sig. (2 extremidades)	0.007	0.002	0.129	0.054	0.031	0.060	0.943	0.975	0.920	0.006	0.903	0.000	0.353		0.000	0.000	0.000	0.927	0.890	0.288	
	N	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366
Sector de atividade	Correlação de Pearson	0.101	.119	0.049	0.096	0.066	-0.022	-0.004	-0.038	0.031	0.074	0.011	-.144	-.137	-.538	1	-.383	-0.079	0.037	-0.007	0.014	
	Sig. (2 extremidades)	0.054	0.022	0.345	0.065	0.209	0.681	0.946	0.498	0.555	0.159	0.639	0.006	0.009	0.000		0.000	0.132	0.475	0.889	0.790	
	N	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366
Dimensão da organização	Correlação de Pearson	-0.072	-0.080	-0.001	-0.100	-0.068	.126	0.003	0.007	-0.001	-0.078	0.046	.216	.161	.352	-.383	1	.194	0.016	-0.011	0.054	
	Sig. (2 extremidades)	0.170	0.129	0.986	0.056	0.284	0.016	0.986	0.979	0.159	0.382	0.000	0.002	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366
Antiguidade na organização	Correlação de Pearson	-0.004	-0.017	0.039	-0.080	0.022	0.019	0.088	0.070	0.051	-0.057	-.120	.416	-0.013	-.215	-0.079	.184	1	.218	-.160	.335	
	Sig. (2 extremidades)	0.932	0.743	0.456	0.251	0.676	0.721	0.197	0.181	0.327	0.278	0.022	0.000	0.807	0.000	0.132	0.000		0.000	0.002	0.000	
	N	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366
Quantos anos possui de exercício em cargos de chefia	Correlação de Pearson	.169	.163	.187	0.071	.157	.269	.284	.194	.322	.113	.135	.349	.178	-.005	0.037	0.016	.218	1	-.717	.137	
	Sig. (2 extremidades)	0.001	0.002	0.000	0.176	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000	0.031	0.010	0.000	0.007	0.475	0.765	0.000	0.000		0.000	0.009	
	N	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366	366
Atualmente exerce alguma posição de chefia na sua organização	Correlação de Pearson	.195	.192	.214	-0.063	.																

8.7. Anexo VIII – Hipótesis

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LSG ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: BEG

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.574 ^a	.329	.328	.65106	.329	178.834	1	364	<.001

a. Predictors: (Constant), LSG

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.803	1	75.803	178.834	<.001 ^b
	Residual	154.291	364	.424		
	Total	230.095	365			

a. Dependent Variable: BEG

b. Predictors: (Constant), LSG

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.837	.152		12.068	<.001
	LSG	.523	.039	.574	13.373	<.001

a. Dependent Variable: BEG

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LSG ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: AEG

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.237 ^a	.056	.053	.43490	.056	21.590	1	364	<.001

a. Predictors: (Constant), LSG

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.083	1	4.083	21.590	<.001 ^b
	Residual	68.846	364	.189		
	Total	72.930	365			

a. Dependent Variable: AEG

b. Predictors: (Constant), LSG

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.793	.102		27.477	<.001
	LSG	.121	.026	.237	4.646	<.001

a. Dependent Variable: AEG

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LSG ^b	.	Enter
2	AEG ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: BEG

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.574 ^a	.329	.328	.65106	.329	178.834	1	364	<.001
2	.603 ^b	.363	.360	.63532	.034	19.257	1	363	<.001

a. Predictors: (Constant), LSG

b. Predictors: (Constant), LSG, AEG

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.803	1	75.803	178.834	<.001 ^b
	Residual	154.291	364	.424		
	Total	230.095	365			
2	Regression	83.576	2	41.788	103.530	<.001 ^c
	Residual	146.518	363	.404		
	Total	230.095	365			

a. Dependent Variable: BEG

b. Predictors: (Constant), LSG

c. Predictors: (Constant), LSG, AEG

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.837	.152		12.068	<.001
	LSG	.523	.039	.574	13.373	<.001
2	(Constant)	.898	.260		3.449	<.001
	LSG	.482	.039	.529	12.277	<.001
	AEG	.336	.077	.189	4.388	<.001

a. Dependent Variable: BEG

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	AEG	.189 ^b	4.388	<.001	.224	.944

a. Dependent Variable: BEG

b. Predictors in the Model: (Constant), LSG

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LSG, AEG ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: BEG

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.603 ^a	.363	.360	.63532	.363	103.530	2	363	<.001

a. Predictors: (Constant), LSG, AEG

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.576	2	41.788	103.530	<.001 ^b
	Residual	146.518	363	.404		
	Total	230.095	365			

a. Dependent Variable: BEG

b. Predictors: (Constant), LSG, AEG

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.898	.260		3.449	<.001
	AEG	.336	.077	.189	4.388	<.001
	LSG	.482	.039	.529	12.277	<.001

a. Dependent Variable: BEG

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	AEG ^b	.	Enter
2	LSG ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: BEG

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.314 ^a	.099	.096	.75475	.099	39.925	1	364	<.001
2	.603 ^b	.363	.360	.63532	.264	150.714	1	363	<.001

a. Predictors: (Constant), AEG

b. Predictors: (Constant), AEG, LSG

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.743	1	22.743	39.925	<.001 ^b
	Residual	207.351	364	.570		
	Total	230.095	365			
2	Regression	83.576	2	41.788	103.530	<.001 ^c
	Residual	146.518	363	.404		
	Total	230.095	365			

a. Dependent Variable: BEG

b. Predictors: (Constant), AEG

c. Predictors: (Constant), AEG, LSG

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.003	.290		6.902	<.001
	AEG	.558	.088	.314	6.319	<.001
2	(Constant)	.898	.260		3.449	<.001
	AEG	.336	.077	.189	4.388	<.001
	LSG	.482	.039	.529	12.277	<.001

a. Dependent Variable: BEG

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	LSG	.529 ^b	12.277	<.001	.542	.944

a. Dependent Variable: BEG

b. Predictors in the Model: (Constant), AEG

8.8. Anexo IX – ANOVAS

Resumo de processamento do caso							
	Casos						
	Incluídos		Excluídos		Total		
	N	Porcentagem	N	Porcentagem	N	Porcentagem	
Nacionalidade * LSG	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%	
Nacionalidade * AEG	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%	
Nacionalidade * BEG	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%	
Nacionalidade * LSE	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%	
Nacionalidade * LSA	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%	
Nacionalidade * LSS	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%	
Nacionalidade * LSH	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%	
Nacionalidade * BEINTER	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%	
Nacionalidade * BEINTRA	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%	

Relatório					
Nacionalidade					
LSG	Média		N		Erro Desvio
1,00	1,00		4		0,000
1,40	1,00		1		
1,47	1,00		1		
1,67	1,00		2		0,000
1,87	1,00		2		0,000
1,93	1,00		1		
2,00	1,00		3		0,000
2,07	1,00		2		0,000
2,13	2,00		1		
2,20	1,00		2		0,000
2,27	1,00		4		0,000
2,33	1,00		2		0,000
2,40	1,00		6		0,000
2,47	1,00		4		0,000
2,53	1,00		5		0,000
2,67	1,25		4		0,500
2,73	1,00		5		0,000
2,80	1,00		6		0,000
2,87	1,00		5		0,000
2,93	1,00		7		0,000
3,00	1,00		8		0,000
3,07	1,00		2		0,000
3,13	1,11		9		0,333
3,20	1,00		7		0,000
3,27	1,00		3		0,000
3,33	1,00		6		0,000
3,40	1,00		5		0,000
3,47	1,00		6		0,000
3,53	1,00		12		0,000
3,60	1,00		9		0,000
3,67	1,00		9		0,000
3,73	1,00		8		0,000
3,80	1,00		20		0,000
3,87	1,00		8		0,000
3,93	1,00		8		0,000
4,00	1,06		16		0,250
4,07	1,09		11		0,302
4,13	1,00		11		0,000
4,20	1,09		11		0,302
4,27	1,00		12		0,000
4,33	1,13		8		0,354
4,40	1,00		10		0,000
4,47	1,00		13		0,000
4,53	1,07		15		0,258
4,60	1,00		5		0,000
4,67	1,00		10		0,000
4,73	1,11		9		0,333
4,80	1,13		8		0,354
4,87	1,00		12		0,000
4,93	1,13		8		0,354
5,00	1,10		20		0,308
Total	1,04		366		0,185

Tabela de ANOVA							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Nacionalidade * LSG	Entre Grupos	(Combinado)	1,896	50	0,038	1,123	0,275
	Nos grupos		10,642	315	0,034		
	Total		12,538	365			

Medidas de Associação		
	Eta	Eta ao quadrado
Nacionalidade * LSG	0,389	0,151

Relatório			
Nacionalidade	Média	N	Erro Desvio
AEG			
1,80	1,00	1	
2,00	1,00	2	0,000
2,10	1,00	3	0,000
2,20	1,00	3	0,000
2,40	1,00	2	0,000
2,50	1,00	5	0,000
2,60	1,08	12	0,289
2,70	1,00	11	0,000
2,80	1,04	23	0,209
2,90	1,00	26	0,000
3,00	1,06	52	0,235
3,10	1,04	28	0,189
3,20	1,00	20	0,000
3,30	1,04	24	0,204
3,40	1,04	23	0,209
3,50	1,04	27	0,192
3,60	1,07	15	0,258
3,70	1,04	28	0,189
3,80	1,04	23	0,209
3,90	1,00	15	0,000
4,00	1,04	23	0,209
Total	1,04	366	0,185

Tabela de ANOVA							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Nacionalidade * AEG	Entre Grupos	(Combinado)	0,185	20	0,009	0,259	1,000
	Nos grupos		12,353	345	0,036		
	Total		12,538	365			

Medidas de Associação		
	Eta	Eta ao quadrado
Nacionalidade * AEG	0,122	0,015

Relatório				
Nacionalidade				
BEG	Média	N		Erro Desvio
1,00	1,00	1		
1,25	1,00	2		0,000
1,50	1,00	1		
1,63	1,00	1		
1,75	1,00	2		0,000
1,88	1,00	2		0,000
2,00	1,25	4		0,500
2,13	1,00	2		0,000
2,25	1,00	3		0,000
2,38	1,00	6		0,000
2,50	1,00	6		0,000
2,63	1,00	8		0,000
2,75	1,00	3		0,000
2,88	1,00	10		0,000
3,00	1,00	17		0,000
3,13	1,09	11		0,302
3,25	1,00	11		0,000
3,38	1,00	10		0,000
3,50	1,08	12		0,289
3,63	1,00	13		0,000
3,75	1,00	16		0,000
3,88	1,00	28		0,000
4,00	1,03	38		0,162
4,13	1,07	29		0,258
4,25	1,04	27		0,192
4,38	1,04	25		0,200
4,50	1,00	17		0,000
4,63	1,00	13		0,000
4,75	1,05	19		0,229
4,88	1,06	16		0,250
5,00	1,23	13		0,439
Total	1,04	366		0,185

Tabela de ANOVA							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Nacionalidade * BEG	Entre Grupos	(Combinado)	1,011	30	0,034	0,980	0,500
	Nos grupos		11,527	335	0,034		
	Total		12,538	365			

Medidas de Associação		
	Eta	Eta ao quadrado
Nacionalidade * BEG	0,284	0,081

Relatório				
Nacionalidade				
LSE	Média	N		Erro Desvio
1,00	1,00	6		0,000
1,17	1,00	4		0,000
1,33	1,00	2		0,000
1,50	1,00	1		
1,67	1,00	4		0,000
1,83	1,00	4		0,000
2,00	1,00	5		0,000
2,17	1,00	8		0,000
2,33	1,17	6		0,408
2,50	1,00	12		0,000
2,67	1,00	5		0,000
2,83	1,07	14		0,267
3,00	1,00	12		0,000
3,17	1,00	19		0,000
3,33	1,00	17		0,000
3,50	1,00	14		0,000
3,67	1,05	22		0,213
3,83	1,04	24		0,204
4,00	1,04	28		0,189
4,17	1,05	22		0,213
4,33	1,04	24		0,204
4,50	1,04	27		0,192
4,67	1,06	18		0,236
4,83	1,00	23		0,000
5,00	1,09	45		0,288
Total	1,04	366		0,185

Tabela de ANOVA							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Nacionalidade * LSE	Entre Grupos	(Combinado)	0,434	24	0,018	0,510	0,975
	Nos grupos		12,104	341	0,035		
	Total		12,538	365			

Medidas de Associação		
	Eta	Eta ao quadrado
Nacionalidade * LSE	0,186	0,035

Relatório				
Nacionalidade	Média	N	Erro Desvio	
LSA				
1,00	1,00	4		0,000
1,67	1,00	1		
2,00	2,00	1		
2,33	1,00	3		0,000
2,67	1,00	4		0,000
3,00	1,00	13		0,000
3,33	1,00	16		0,000
3,67	1,00	42		0,000
4,00	1,05	66		0,210
4,33	1,04	56		0,187
4,67	1,05	57		0,225
5,00	1,04	103		0,194
Total	1,04	366		0,185

Tabela de ANOVA							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Nacionalidade * LSA	Entre Grupos	(Combinado)	1,059	11	0,096	2,970	0,001
	Nos grupos		11,479	354	0,032		
	Total		12,538	365			

Medidas de Associação		
	Eta	Eta ao quadrado
Nacionalidade * LSA	0,291	0,084

Relatório				
Nacionalidade	Média	N	Erro Desvio	
LSS				
1,00	1,00	16		0,000
1,50	1,00	12		0,000
2,00	1,07	27		0,267
2,50	1,04	23		0,209
3,00	1,00	65		0,000
3,50	1,03	40		0,158
4,00	1,03	73		0,164
4,50	1,06	47		0,247
5,00	1,06	63		0,246
Total	1,04	366		0,185

Tabela de ANOVA							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Nacionalidade * LSS	Entre Grupos	(Combinado)	0,255	8	0,032	0,927	0,494
	Nos grupos		12,283	357	0,034		
	Total		12,538	365			

Medidas de Associação		
	Eta	Eta ao quadrado
Nacionalidade * LSS	0,143	0,020

Relatório				
Nacionalidade				
LSH	Média	N		Erro Desvio
1,00	1,00	9		0,000
1,25	1,00	2		0,000
1,50	1,17	6		0,408
1,75	1,00	6		0,000
2,00	1,10	21		0,301
2,25	1,00	8		0,000
2,50	1,00	21		0,000
2,75	1,00	15		0,000
3,00	1,00	27		0,000
3,25	1,00	26		0,000
3,50	1,00	23		0,000
3,75	1,00	26		0,000
4,00	1,02	44		0,151
4,25	1,13	30		0,346
4,50	1,00	25		0,000
4,75	1,07	28		0,262
5,00	1,06	49		0,242
Total	1,04	366		0,185

Tabela de ANOVA							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Nacionalidade * LSH	Entre Grupos	(Combinado)	0,778	16	0,049	1,443	0,119
	Nos grupos		11,760	349	0,034		
	Total		12,538	365			

Medidas de Associação		
	Eta	Eta ao quadrado
Nacionalidade * LSH	0,249	0,062

Relatório				
Nacionalidade				
BEINTER	Média	N	Erro Desvio	
1,00	1,00	4	0,000	
1,25	1,00	4	0,000	
1,50	1,00	4	0,000	
1,75	1,00	5	0,000	
2,00	1,09	11	0,302	
2,25	1,00	10	0,000	
2,50	1,00	7	0,000	
2,75	1,00	14	0,000	
3,00	1,04	24	0,204	
3,25	1,00	30	0,000	
3,50	1,04	27	0,192	
3,75	1,02	50	0,141	
4,00	1,02	56	0,134	
4,25	1,04	25	0,200	
4,50	1,03	36	0,167	
4,75	1,08	38	0,273	
5,00	1,14	21	0,359	
Total	1,04	366	0,185	

Tabela de ANOVA							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Nacionalidade * BEINTER	Entre Grupos	(Combinado)	0,479	16	0,030	0,866	0,609
	Nos grupos		12,059	349	0,035		
	Total		12,538	365			

Medidas de Associação		
	Eta	Eta ao quadrado
Nacionalidade * BEINTER	0,195	0,038

Relatório				
Nacionalidade				
BEINTRA	Média	N		Erro Desvio
1,00	1,00	3		0,000
1,25	1,00	1		
1,50	1,00	3		0,000
1,75	1,00	3		0,000
2,00	1,17	6		0,408
2,25	1,00	5		0,000
2,50	1,00	7		0,000
2,75	1,07	14		0,267
3,00	1,00	20		0,000
3,25	1,00	16		0,000
3,50	1,00	25		0,000
3,75	1,06	35		0,236
4,00	1,03	67		0,171
4,25	1,02	41		0,156
4,50	1,03	30		0,183
4,75	1,00	33		0,000
5,00	1,09	57		0,285
Total	1,04	366		0,185

Tabela de ANOVA							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Nacionalidade * BEINTRA	Entre Grupos	(Combinado)	0,447	16	0,028	0,806	0,679
	Nos grupos		12,092	349	0,035		
	Total		12,538	365			

Medidas de Associação		
	Eta	Eta ao quadrado
Nacionalidade * BEINTRA	0,189	0,036

Resumo de processamento do caso						
	Casos					
	Incluídos		Excluídos		Total	
	N	Porcentagem	N	Porcentagem	N	Porcentagem
Sexo * LSG	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%
Sexo * AEG	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%
Sexo * BEG	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%
Sexo * LSE	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%
Sexo * LSA	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%
Sexo * LSS	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%
Sexo * LSH	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%
Sexo * BEINTER	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%
Sexo * BEINTRA	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%

Relatório					
Sexo					
LSG	Média		N		Erro Desvio
1,00	1,25		4		0,500
1,40	2,00		1		
1,47	1,00		1		
1,67	1,50		2		0,707
1,87	1,50		2		0,707
1,93	2,00		1		
2,00	1,00		3		0,000
2,07	1,50		2		0,707
2,13	2,00		1		
2,20	2,00		2		0,000
2,27	1,25		4		0,500
2,33	1,50		2		0,707
2,40	1,67		6		0,516
2,47	1,50		4		0,577
2,53	1,60		5		0,548
2,67	1,50		4		0,577
2,73	1,40		5		0,548
2,80	1,50		6		0,548
2,87	1,20		5		0,447
2,93	1,43		7		0,535
3,00	1,38		8		0,518
3,07	1,00		2		0,000
3,13	1,33		9		0,500
3,20	2,00		7		0,000
3,27	1,33		3		0,577
3,33	1,50		6		0,548
3,40	1,20		5		0,447
3,47	1,33		6		0,516
3,53	1,17		12		0,389
3,60	1,22		9		0,441
3,67	1,11		9		0,333
3,73	1,00		8		0,000
3,80	1,45		20		0,510
3,87	1,00		8		0,000
3,93	1,38		8		0,518
4,00	1,81		16		0,403
4,07	1,36		11		0,505
4,13	1,36		11		0,505
4,20	1,36		11		0,505
4,27	1,42		12		0,515
4,33	1,25		8		0,463
4,40	1,50		10		0,527
4,47	1,38		13		0,506
4,53	1,53		15		0,516
4,60	1,40		5		0,548
4,67	1,60		10		0,516
4,73	1,11		9		0,333
4,80	1,25		8		0,463
4,87	1,50		12		0,522
4,93	1,63		8		0,518
5,00	1,45		20		0,510
Total	1,41		366		0,492

Tabela de ANOVA							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Sexo * LSG	Entre Grupos	(Combinado)	16,368	50	0,327	1,433	0,037
	Nos grupos		71,973	315	0,228		
	Total		88,342	365			

Medidas de Associação			
		Eta	Eta ao quadrado
Sexo * LSG		0,430	0,185

Relatório			
Sexo	Média	N	Erro Desvio
AEG			
1,80	1,00	1	
2,00	1,00	2	0,000
2,10	1,67	3	0,577
2,20	2,00	3	0,000
2,40	1,50	2	0,707
2,50	1,00	5	0,000
2,60	1,33	12	0,492
2,70	1,18	11	0,405
2,80	1,43	23	0,507
2,90	1,38	26	0,496
3,00	1,37	52	0,486
3,10	1,32	28	0,476
3,20	1,45	20	0,510
3,30	1,50	24	0,511
3,40	1,43	23	0,507
3,50	1,33	27	0,480
3,60	1,13	15	0,352
3,70	1,50	28	0,509
3,80	1,52	23	0,511
3,90	1,67	15	0,488
4,00	1,48	23	0,511
Total	1,41	366	0,492

Tabela de ANOVA							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Sexo * AEG	Entre Grupos	(Combinado)	6,754	20	0,338	1,428	0,106
	Nos grupos		81,588	345	0,236		
	Total		88,342	365			

Medidas de Associação			
		Eta	Eta ao quadrado
Sexo * AEG		0,276	0,076

Relatório				
Sexo				
BEG	Média	N		Erro Desvio
1,00	1,00	1		
1,25	1,50	2		0,707
1,50	1,00	1		
1,63	1,00	1		
1,75	1,50	2		0,707
1,88	1,00	2		0,000
2,00	1,25	4		0,500
2,13	1,50	2		0,707
2,25	1,67	3		0,577
2,38	1,17	6		0,408
2,50	1,50	6		0,548
2,63	1,50	8		0,535
2,75	1,33	3		0,577
2,88	1,50	10		0,527
3,00	1,47	17		0,514
3,13	1,45	11		0,522
3,25	1,27	11		0,467
3,38	1,40	10		0,516
3,50	1,58	12		0,515
3,63	1,08	13		0,277
3,75	1,31	16		0,479
3,88	1,25	28		0,441
4,00	1,50	38		0,507
4,13	1,59	29		0,501
4,25	1,37	27		0,492
4,38	1,52	25		0,510
4,50	1,41	17		0,507
4,63	1,46	13		0,519
4,75	1,32	19		0,478
4,88	1,31	16		0,479
5,00	1,46	13		0,519
Total	1,41	366		0,492

Tabela de ANOVA							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Sexo * BEG	Entre Grupos	(Combinado)	6,661	30	0,222	0,911	0,605
	Nos grupos		81,681	335	0,244		
	Total		88,342	365			

Medidas de Associação		
	Eta	Eta ao quadrado
Sexo * BEG	0,275	0,075

Relatório				
Sexo				
LSE	Média	N		Erro Desvio
1,00	1,33	6		0,516
1,17	1,25	4		0,500
1,33	1,50	2		0,707
1,50	2,00	1		
1,67	1,50	4		0,577
1,83	1,50	4		0,577
2,00	1,60	5		0,548
2,17	1,50	8		0,535
2,33	1,83	6		0,408
2,50	1,58	12		0,515
2,67	1,20	5		0,447
2,83	1,29	14		0,469
3,00	1,25	12		0,452
3,17	1,32	19		0,478
3,33	1,59	17		0,507
3,50	1,21	14		0,426
3,67	1,32	22		0,477
3,83	1,29	24		0,464
4,00	1,50	28		0,509
4,17	1,59	22		0,503
4,33	1,33	24		0,482
4,50	1,48	27		0,509
4,67	1,17	18		0,383
4,83	1,43	23		0,507
5,00	1,42	45		0,499
Total	1,41	366		0,492

Tabela de ANOVA							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Sexo * LSE	Entre Grupos	(Combinado)	7,068	24	0,294	1,236	0,208
	Nos grupos		81,274	341	0,238		
	Total		88,342	365			

Medidas de Associação		
	Eta	Eta ao quadrado
Sexo * LSE	0,283	0,080

Relatório				
Sexo				
LSA	Média	N		Erro Desvio
1,00	1,25	4		0,500
1,67	1,00	1		
2,00	2,00	1		
2,33	1,67	3		0,577
2,67	1,50	4		0,577
3,00	1,62	13		0,506
3,33	1,50	16		0,516
3,67	1,36	42		0,485
4,00	1,36	66		0,485
4,33	1,38	56		0,489
4,67	1,40	57		0,495
5,00	1,43	103		0,497
Total	1,41	366		0,492

Tabela de ANOVA							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Sexo * LSA	Entre Grupos	(Combinado)	1,884	11	0,171	0,701	0,737
	Nos grupos		86,457	354	0,244		
	Total		88,342	365			

Medidas de Associação		
	Eta	Eta ao quadrado
Sexo * LSA	0,146	0,021

Relatório				
Sexo				
LSS	Média	N		Erro Desvio
1,00	1,50	16		0,516
1,50	1,25	12		0,452
2,00	1,48	27		0,509
2,50	1,39	23		0,499
3,00	1,37	65		0,486
3,50	1,33	40		0,474
4,00	1,41	73		0,495
4,50	1,40	47		0,496
5,00	1,48	63		0,503
Total	1,41	366		0,492

Tabela de ANOVA							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Sexo * LSS	Entre Grupos	(Combinado)	1,254	8	0,157	0,643	0,742
	Nos grupos		87,087	357	0,244		
	Total		88,342	365			

Medidas de Associação		
	Eta	Eta ao quadrado
Sexo * LSS	0,119	0,014

Relatório				
Sexo				
LSH	Média	N		Erro Desvio
1,00	1,33	9		0,500
1,25	1,00	2		0,000
1,50	1,50	6		0,548
1,75	1,50	6		0,548
2,00	1,48	21		0,512
2,25	1,63	8		0,518
2,50	1,48	21		0,512
2,75	1,27	15		0,458
3,00	1,33	27		0,480
3,25	1,31	26		0,471
3,50	1,30	23		0,470
3,75	1,31	26		0,471
4,00	1,48	44		0,505
4,25	1,37	30		0,490
4,50	1,60	25		0,500
4,75	1,36	28		0,488
5,00	1,45	49		0,503
Total	1,41	366		0,492

Tabela de ANOVA							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Sexo * LSH	Entre Grupos	(Combinado)	3,616	16	0,226	0,931	0,534
	Nos grupos		84,726	349	0,243		
	Total		88,342	365			

Medidas de Associação		
	Eta	Eta ao quadrado
Sexo * LSH	0,202	0,041

Relatório				
Sexo				
BEINTER	Média	N		Erro Desvio
1,00	1,25	4		0,500
1,25	1,25	4		0,500
1,50	1,25	4		0,500
1,75	1,00	5		0,000
2,00	1,64	11		0,505
2,25	1,20	10		0,422
2,50	1,43	7		0,535
2,75	1,43	14		0,514
3,00	1,58	24		0,504
3,25	1,43	30		0,504
3,50	1,22	27		0,424
3,75	1,42	50		0,499
4,00	1,39	56		0,493
4,25	1,52	25		0,510
4,50	1,44	36		0,504
4,75	1,34	38		0,481
5,00	1,48	21		0,512
Total	1,41	366		0,492

Tabela de ANOVA							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Sexo * BEINTER	Entre Grupos	(Combinado)	4,480	16	0,280	1,165	0,294
	Nos grupos		83,862	349	0,240		
	Total		88,342	365			

Medidas de Associação		
	Eta	Eta ao quadrado
Sexo * BEINTER	0,225	0,051

Relatório				
Sexo				
BEINTRA	Média	N		Erro Desvio
1,00	1,67	3		0,577
1,25	2,00	1		
1,50	1,00	3		0,000
1,75	1,00	3		0,000
2,00	1,50	6		0,548
2,25	1,20	5		0,447
2,50	1,29	7		0,488
2,75	1,21	14		0,426
3,00	1,60	20		0,503
3,25	1,44	16		0,512
3,50	1,32	25		0,476
3,75	1,46	35		0,505
4,00	1,48	67		0,503
4,25	1,29	41		0,461
4,50	1,43	30		0,504
4,75	1,48	33		0,508
5,00	1,37	57		0,487
Total	1,41	366		0,492

Tabela de ANOVA							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Sexo * BEINTRA	Entre Grupos	(Combinado)	4,649	16	0,291	1,212	0,256
	Nos grupos		83,692	349	0,240		
	Total		88,342	365			

Medidas de Associação		
	Eta	Eta ao quadrado
Sexo * BEINTRA	0,229	0,053

ANOVA						
		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
LSG	Entre Grupos	2,931	8	0,366	0,477	0,872
	Nos grupos	274,294	357	0,768		
	Total	277,225	365			
AEG	Entre Grupos	1,094	8	0,137	0,679	0,710
	Nos grupos	71,836	357	0,201		
	Total	72,930	365			
BEG	Entre Grupos	4,986	8	0,623	0,988	0,445
	Nos grupos	225,109	357	0,631		
	Total	230,095	365			
LSE	Entre Grupos	3,385	8	0,423	0,420	0,909
	Nos grupos	359,935	357	1,008		
	Total	363,320	365			
LSA	Entre Grupos	2,646	8	0,331	0,612	0,767
	Nos grupos	192,745	357	0,540		
	Total	195,390	365			
LSS	Entre Grupos	7,630	8	0,954	0,763	0,636
	Nos grupos	446,485	357	1,251		
	Total	454,115	365			
LSH	Entre Grupos	7,407	8	0,926	0,821	0,585
	Nos grupos	402,756	357	1,128		
	Total	410,163	365			
BEINTER	Entre Grupos	5,701	8	0,713	0,867	0,545
	Nos grupos	293,438	357	0,822		
	Total	299,139	365			
BEINTRA	Entre Grupos	6,635	8	0,829	1,136	0,338
	Nos grupos	260,660	357	0,730		
	Total	267,295	365			

Tamanhos do efeito do ANOVA ^{a,b}				
		Estimativa de ponto	Intervalo de Confiança 95%	
			Inferior	Superior
LSG	Eta quadrado	0,011	0,000	0,013
	Epsilon quadrado	-0,012	-0,022	-0,009
	Efeito fixo do Omega quadrado	-0,012	-0,022	-0,009
	Efeito aleatório do Omega quadrado	-0,001	-0,003	-0,001
AEG	Eta quadrado	0,015	0,000	0,023
	Epsilon quadrado	-0,007	-0,022	0,001
	Efeito fixo do Omega quadrado	-0,007	-0,022	0,001
	Efeito aleatório do Omega quadrado	-0,001	-0,003	0,000
BEG	Eta quadrado	0,022	0,000	0,036
	Epsilon quadrado	0,000	-0,022	0,014
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,000	-0,022	0,014
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,000	-0,003	0,002
LSE	Eta quadrado	0,009	0,000	0,010
	Epsilon quadrado	-0,013	-0,022	-0,012
	Efeito fixo do Omega quadrado	-0,013	-0,022	-0,012
	Efeito aleatório do Omega quadrado	-0,002	-0,003	-0,001
LSA	Eta quadrado	0,014	0,000	0,020
	Epsilon quadrado	-0,009	-0,022	-0,002
	Efeito fixo do Omega quadrado	-0,009	-0,022	-0,002
	Efeito aleatório do Omega quadrado	-0,001	-0,003	0,000
LSS	Eta quadrado	0,017	0,000	0,027
	Epsilon quadrado	-0,005	-0,022	0,005
	Efeito fixo do Omega quadrado	-0,005	-0,022	0,005
	Efeito aleatório do Omega quadrado	-0,001	-0,003	0,001
LSH	Eta quadrado	0,018	0,000	0,029
	Epsilon quadrado	-0,004	-0,022	0,007
	Efeito fixo do Omega quadrado	-0,004	-0,022	0,007
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,000	-0,003	0,001
BEINTER	Eta quadrado	0,019	0,000	0,031
	Epsilon quadrado	-0,003	-0,022	0,009
	Efeito fixo do Omega quadrado	-0,003	-0,022	0,009
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,000	-0,003	0,001
BEINTRA	Eta quadrado	0,025	0,000	0,041
	Epsilon quadrado	0,003	-0,022	0,020
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,003	-0,022	0,020
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,000	-0,003	0,002

a. Eta quadrado e Epsilon quadrado são estimados com base no modelo de efeito fixo.

b. As estimativas negativas, mas menos tendenciosas, são mantidas, não arredondadas para zero.

LSG				
Idade		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
Tukey B ^{a,b}	31 a 35 anos		15	3,6711
	36 a 40 anos		11	3,7333
	51 a 55 anos		84	3,7341
	46 a 50 anos		92	3,7572
	41 a 45 anos		47	3,7730
	56 a 60 anos		51	3,8105
	> 60 anos		47	3,9149
	26 a 30 anos		10	4,0133
	<25 anos		9	4,1333

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 19,840.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

AEG				
Idade		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
Tukey B ^{a,b}	26 a 30 anos		10	3,0900
	36 a 40 anos		11	3,1000
	51 a 55 anos		84	3,2095
	31 a 35 anos		15	3,2200
	<25 anos		9	3,2333
	46 a 50 anos		92	3,2609
	41 a 45 anos		47	3,2851
	56 a 60 anos		51	3,3039
	> 60 anos		47	3,3191

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 19,840.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

BEG				
Idade		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
Tukey B ^{a,b}	31 a 35 anos		15	3,5500
	<25 anos		9	3,5972
	26 a 30 anos		10	3,7125
	46 a 50 anos		92	3,7296
	41 a 45 anos		47	3,7660
	51 a 55 anos		84	3,8438
	56 a 60 anos		51	3,9583
	36 a 40 anos		11	3,9659
	> 60 anos		47	3,9787

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 19,840.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

LSE				
Idade		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
Tukey B ^{a,b}	31 a 35 anos		15	3,6444
	51 a 55 anos		84	3,7063
	46 a 50 anos		92	3,7264
	41 a 45 anos		47	3,7305
	56 a 60 anos		51	3,7484
	36 a 40 anos		11	3,8030
	> 60 anos		47	3,8723
	<25 anos		9	4,0556
	26 a 30 anos		10	4,1333

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 19,840.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

LSA				
Idade		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
				1
Tukey B ^{a,b}	36 a 40 anos		11	3,8788
	26 a 30 anos		10	4,1000
	> 60 anos		47	4,2199
	41 a 45 anos		47	4,2270
	51 a 55 anos		84	4,2738
	56 a 60 anos		51	4,2745
	31 a 35 anos		15	4,2889
	46 a 50 anos		92	4,3188
	<25 anos		9	4,4444

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 19,840.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

LSS				
Idade		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
				1
Tukey B ^{a,b}	46 a 50 anos		92	3,4293
	51 a 55 anos		84	3,4762
	31 a 35 anos		15	3,5000
	36 a 40 anos		11	3,5000
	56 a 60 anos		51	3,5196
	41 a 45 anos		47	3,5745
	> 60 anos		47	3,7872
	26 a 30 anos		10	3,9000
	<25 anos		9	4,0000

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 19,840.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

LSH				
Idade		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
				1
Tukey B ^{a,b}	31 a 35 anos		15	3,3333
	51 a 55 anos		84	3,5000
	46 a 50 anos		92	3,5462
	41 a 45 anos		47	3,5957
	36 a 40 anos		11	3,6364
	56 a 60 anos		51	3,7010
	> 60 anos		47	3,8138
	26 a 30 anos		10	3,8250
	<25 anos		9	4,0833

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 19,840.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

BEINTER			
Idade		N	Subconjunto para alfa = 0.05
			1
Tukey B ^{a,b}	31 a 35 anos	15	3,5000
	46 a 50 anos	92	3,5788
	<25 anos	9	3,6111
	26 a 30 anos	10	3,6250
	51 a 55 anos	84	3,6518
	41 a 45 anos	47	3,7021
	> 60 anos	47	3,8404
	56 a 60 anos	51	3,8873
	36 a 40 anos	11	3,9545

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 19,840.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

BEINTRA			
Idade		N	Subconjunto para alfa = 0.05
			1
Tukey B ^{a,b}	<25 anos	9	3,5833
	31 a 35 anos	15	3,6000
	26 a 30 anos	10	3,8000
	41 a 45 anos	47	3,8298
	46 a 50 anos	92	3,8804
	36 a 40 anos	11	3,9773
	56 a 60 anos	51	4,0294
	51 a 55 anos	84	4,0357
	> 60 anos	47	4,1170

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 19,840.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

ANOVA						
		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
LSG	Entre Grupos	10,710	5	2,142	2,893	0,014
	Nos grupos	266,515	360	0,740		
	Total	277,225	365			
AEG	Entre Grupos	3,099	5	0,620	3,195	0,008
	Nos grupos	69,831	360	0,194		
	Total	72,930	365			
BEG	Entre Grupos	6,493	5	1,299	2,091	0,066
	Nos grupos	223,602	360	0,621		
	Total	230,095	365			
LSE	Entre Grupos	11,650	5	2,330	2,385	0,038
	Nos grupos	351,669	360	0,977		
	Total	363,320	365			
LSA	Entre Grupos	7,909	5	1,582	3,038	0,011
	Nos grupos	187,481	360	0,521		
	Total	195,390	365			
LSS	Entre Grupos	12,750	5	2,550	2,080	0,067
	Nos grupos	441,365	360	1,226		
	Total	454,115	365			
LSH	Entre Grupos	15,459	5	3,092	2,820	0,016
	Nos grupos	394,704	360	1,096		
	Total	410,163	365			
BEINTER	Entre Grupos	8,424	5	1,685	2,086	0,067
	Nos grupos	290,715	360	0,808		
	Total	299,139	365			
BEINTRA	Entre Grupos	6,324	5	1,265	1,745	0,124
	Nos grupos	260,971	360	0,725		
	Total	267,295	365			

Tamanhos do efeito do ANOVA ^{a,b}				
		Estimativa de ponto	Intervalo de Confiança 95%	
			Inferior	Superior
LSG	Eta quadrado	0,039	0,002	0,072
	Epsilon quadrado	0,025	-0,012	0,059
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,025	-0,012	0,059
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,005	-0,002	0,012
AEG	Eta quadrado	0,042	0,003	0,078
	Epsilon quadrado	0,029	-0,010	0,065
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,029	-0,010	0,065
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,006	-0,002	0,014
BEG	Eta quadrado	0,028	0,000	0,057
	Epsilon quadrado	0,015	-0,014	0,044
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,015	-0,014	0,043
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,003	-0,003	0,009
LSE	Eta quadrado	0,032	0,000	0,063
	Epsilon quadrado	0,019	-0,014	0,050
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,019	-0,014	0,049
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,004	-0,003	0,010
LSA	Eta quadrado	0,040	0,002	0,075
	Epsilon quadrado	0,027	-0,011	0,062
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,027	-0,011	0,062
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,006	-0,002	0,013
LSS	Eta quadrado	0,028	0,000	0,056
	Epsilon quadrado	0,015	-0,014	0,043
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,015	-0,014	0,043
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,003	-0,003	0,009
LSH	Eta quadrado	0,038	0,001	0,071
	Epsilon quadrado	0,024	-0,013	0,058
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,024	-0,013	0,058
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,005	-0,003	0,012
BEINTER	Eta quadrado	0,028	0,000	0,057
	Epsilon quadrado	0,015	-0,014	0,043
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,015	-0,014	0,043
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,003	-0,003	0,009
BEINTRA	Eta quadrado	0,024	0,000	0,049
	Epsilon quadrado	0,010	-0,014	0,036
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,010	-0,014	0,036
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,002	-0,003	0,007

a. Eta quadrado e Epsilon quadrado são estimados com base no modelo de efeito fixo.

b. As estimativas negativas, mas menos tendenciosas, são mantidas, não arredondadas para zero.

Year	Month	Day	Time	Location	Activity	Duration	Frequency	Priority	Status	Notes
2023	01	01	08:00	Office	Meeting	1h	1	High	Completed	Review Q4 performance
2023	01	02	09:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Develop new feature
2023	01	03	10:00	Office	Meeting	30m	1	Low	Completed	Team sync
2023	01	04	08:30	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Review code
2023	01	05	09:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Implement bug fix
2023	01	06	10:00	Office	Meeting	1h	1	High	Completed	Client meeting
2023	01	07	08:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Design UI
2023	01	08	09:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Test application
2023	01	09	10:00	Office	Meeting	30m	1	Low	Completed	Stand-up
2023	01	10	08:30	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Write documentation
2023	01	11	09:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Deploy to production
2023	01	12	10:00	Office	Meeting	1h	1	High	Completed	Project review
2023	01	13	08:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Monitor system
2023	01	14	09:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Update database
2023	01	15	10:00	Office	Meeting	30m	1	Low	Completed	Team sync
2023	01	16	08:30	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Review code
2023	01	17	09:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Implement bug fix
2023	01	18	10:00	Office	Meeting	1h	1	High	Completed	Client meeting
2023	01	19	08:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Design UI
2023	01	20	09:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Test application
2023	01	21	10:00	Office	Meeting	30m	1	Low	Completed	Stand-up
2023	01	22	08:30	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Write documentation
2023	01	23	09:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Deploy to production
2023	01	24	10:00	Office	Meeting	1h	1	High	Completed	Project review
2023	01	25	08:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Monitor system
2023	01	26	09:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Update database
2023	01	27	10:00	Office	Meeting	30m	1	Low	Completed	Team sync
2023	01	28	08:30	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Review code
2023	01	29	09:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Implement bug fix
2023	01	30	10:00	Office	Meeting	1h	1	High	Completed	Client meeting
2023	01	31	08:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Design UI
2023	02	01	09:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Test application
2023	02	02	10:00	Office	Meeting	30m	1	Low	Completed	Stand-up
2023	02	03	08:30	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Write documentation
2023	02	04	09:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Deploy to production
2023	02	05	10:00	Office	Meeting	1h	1	High	Completed	Project review
2023	02	06	08:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Monitor system
2023	02	07	09:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Update database
2023	02	08	10:00	Office	Meeting	30m	1	Low	Completed	Team sync
2023	02	09	08:30	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Review code
2023	02	10	09:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Implement bug fix
2023	02	11	10:00	Office	Meeting	1h	1	High	Completed	Client meeting
2023	02	12	08:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Design UI
2023	02	13	09:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Test application
2023	02	14	10:00	Office	Meeting	30m	1	Low	Completed	Stand-up
2023	02	15	08:30	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Write documentation
2023	02	16	09:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Deploy to production
2023	02	17	10:00	Office	Meeting	1h	1	High	Completed	Project review
2023	02	18	08:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Monitor system
2023	02	19	09:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Update database
2023	02	20	10:00	Office	Meeting	30m	1	Low	Completed	Team sync
2023	02	21	08:30	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Review code
2023	02	22	09:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Implement bug fix
2023	02	23	10:00	Office	Meeting	1h	1	High	Completed	Client meeting
2023	02	24	08:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Design UI
2023	02	25	09:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Test application
2023	02	26	10:00	Office	Meeting	30m	1	Low	Completed	Stand-up
2023	02	27	08:30	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Write documentation
2023	02	28	09:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Deploy to production
2023	02	29	10:00	Office	Meeting	1h	1	High	Completed	Project review
2023	02	30	08:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Monitor system
2023	03	01	09:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Update database
2023	03	02	10:00	Office	Meeting	30m	1	Low	Completed	Team sync
2023	03	03	08:30	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Review code
2023	03	04	09:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Implement bug fix
2023	03	05	10:00	Office	Meeting	1h	1	High	Completed	Client meeting
2023	03	06	08:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Design UI
2023	03	07	09:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Test application
2023	03	08	10:00	Office	Meeting	30m	1	Low	Completed	Stand-up
2023	03	09	08:30	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Write documentation
2023	03	10	09:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Deploy to production
2023	03	11	10:00	Office	Meeting	1h	1	High	Completed	Project review
2023	03	12	08:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Monitor system
2023	03	13	09:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Update database
2023	03	14	10:00	Office	Meeting	30m	1	Low	Completed	Team sync
2023	03	15	08:30	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Review code
2023	03	16	09:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Implement bug fix
2023	03	17	10:00	Office	Meeting	1h	1	High	Completed	Client meeting
2023	03	18	08:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Design UI
2023	03	19	09:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Test application
2023	03	20	10:00	Office	Meeting	30m	1	Low	Completed	Stand-up
2023	03	21	08:30	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Write documentation
2023	03	22	09:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Deploy to production
2023	03	23	10:00	Office	Meeting	1h	1	High	Completed	Project review
2023	03	24	08:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Monitor system
2023	03	25	09:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Update database
2023	03	26	10:00	Office	Meeting	30m	1	Low	Completed	Team sync
2023	03	27	08:30	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Review code
2023	03	28	09:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Implement bug fix
2023	03	29	10:00	Office	Meeting	1h	1	High	Completed	Client meeting
2023	03	30	08:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Design UI
2023	03	31	09:00	Office	Work	8h	1	Medium	In Progress	Test application

LSG					
				Subconjunto para alfa = 0.05	
Habilitações Literárias		N	1		
Tukey B ^{a,b}	Ensino secundário (12 ^a ano)	65		3,5046	
	Mestrado	74		3,7658	
	Licenciatura	135		3,8079	
	Pós-graduação	76		3,9526	
	3º Ciclo do Ensino Básico (9º ano)	5		4,0000	
	Doutoramento	11		4,3212	
São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.					
a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 17,628.					
b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.					
AEG					
				Subconjunto para alfa = 0.05	
Habilitações Literárias		N	1		
Tukey B ^{a,b}	Ensino secundário (12 ^a ano)	65		3,0662	
	Pós-graduação	76		3,2803	
	Licenciatura	135		3,2852	
	Mestrado	74		3,2973	
	3º Ciclo do Ensino Básico (9º ano)	5		3,3800	
	Doutoramento	11		3,4455	
São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.					
a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 17,628.					
b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.					
BEG					
				Subconjunto para alfa = 0.05	
Habilitações Literárias		N	1	2	
Tukey B ^{a,b}	Ensino secundário (12 ^a ano)	65	3,6442		
	Mestrado	74	3,7314		
	Pós-graduação	76	3,8766		3,8766
	Licenciatura	135	3,8769		3,8769
	Doutoramento	11	4,0455		4,0455
	3º Ciclo do Ensino Básico (9º ano)	5			4,5500
São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.					
a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 17,628.					
b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.					

LSE				
				Subconjunto para alfa = 0.05
Habilitações Literárias		N		1
Tukey B ^{a,b}	Ensino secundário (12 ^a ano)		65	3,4359
	Mestrado		74	3,7613
	Licenciatura		135	3,7901
	3º Ciclo do Ensino Básico (9º ano)		5	3,9000
	Pós-graduação		76	3,9101
	Doutoramento		11	4,2727
São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.				
a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 17,628.				
b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.				
LSA				
				Subconjunto para alfa = 0.05
Habilitações Literárias		N		1
Tukey B ^{a,b}	3º Ciclo do Ensino Básico (9º ano)		5	4,0000
	Ensino secundário (12 ^a ano)		65	4,0154
	Licenciatura		135	4,2321
	Mestrado		74	4,3153
	Pós-graduação		76	4,4518
	Doutoramento		11	4,4848
São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.				
a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 17,628.				
b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.				
LSS				
				Subconjunto para alfa = 0.05
Habilitações Literárias		N		1
Tukey B ^{a,b}	Ensino secundário (12 ^a ano)		65	3,3769
	Mestrado		74	3,4189
	Licenciatura		135	3,5370
	Pós-graduação		76	3,6974
	3º Ciclo do Ensino Básico (9º ano)		5	4,2000
	Doutoramento		11	4,2727
São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.				
a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 17,628.				
b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.				

LSH				
Habilitações Literárias		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
			1	
Tukey B ^{a,b}	Ensino secundário (12 ^a ano)	65		3,2885
	Mestrado	74		3,5338
	Licenciatura	135		3,6519
	Pós-graduação	76		3,7697
	3º Ciclo do Ensino Básico (9º ano)	5		4,0500
	Doutoramento	11		4,2955

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 17,628.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

BEINTER				
Habilitações Literárias		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
			1	2
Tukey B ^{a,b}	Mestrado	74	3,5304	
	Ensino secundário (12 ^a ano)	65	3,5577	3,5577
	Pós-graduação	76	3,7533	3,7533
	Licenciatura	135	3,7685	3,7685
	Doutoramento	11	4,0909	4,0909
	3º Ciclo do Ensino Básico (9º ano)	5		4,4000

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 17,628.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

BEINTRA				
Habilitações Literárias		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
			1	2
Tukey B ^{a,b}	Ensino secundário (12 ^a ano)	65	3,7308	
	Mestrado	74	3,9324	3,9324
	Licenciatura	135	3,9852	3,9852
	Pós-graduação	76	4,0000	4,0000
	Doutoramento	11	4,0000	4,0000
	3º Ciclo do Ensino Básico (9º ano)	5		4,7000

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 17,628.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

Resumo de processamento do caso								
	Casos							
	Incluídos				Excluídos		Total	
	N	Porcentagem	N	Porcentagem	N	Porcentagem		
Tipo de setor * LSG	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%		
Tipo de setor * AEG	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%		
Tipo de setor * BEG	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%		
Tipo de setor * LSE	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%		
Tipo de setor * LSA	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%		
Tipo de setor * LSS	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%		
Tipo de setor * LSH	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%		
Tipo de setor * BEINTER	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%		
Tipo de setor * BEINTRA	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%		

Tipo de setor	Relatório		
	Média	N	Erro Desvio
LSG			
1,00	1,50	4	0,577
1,40	2,00	1	
1,47	2,00	1	
1,67	2,00	2	0,000
1,87	2,00	2	0,000
1,93	2,00	1	
2,00	1,33	3	0,577
2,07	1,50	2	0,707
2,13	1,00	1	
2,20	2,00	2	0,000
2,27	2,00	4	0,000
2,33	1,50	2	0,707
2,40	1,83	6	0,408
2,47	2,00	4	0,000
2,53	1,80	5	0,447
2,67	1,50	4	0,577
2,73	1,40	5	0,548
2,80	1,50	6	0,548
2,87	1,80	5	0,447
2,93	1,29	7	0,488
3,00	1,75	8	0,463
3,07	1,50	2	0,707
3,13	1,56	9	0,527
3,20	1,29	7	0,488
3,27	1,67	3	0,577
3,33	1,50	6	0,548
3,40	1,40	5	0,548
3,47	1,50	6	0,548
3,53	1,67	12	0,492
3,60	1,44	9	0,527
3,67	1,44	9	0,527
3,73	1,50	8	0,535
3,80	1,70	20	0,470
3,87	1,75	8	0,463
3,93	1,50	8	0,535
4,00	1,50	16	0,516
4,07	1,45	11	0,522
4,13	1,27	11	0,467
4,20	1,45	11	0,522
4,27	1,58	12	0,515
4,33	1,38	8	0,518
4,40	1,30	10	0,483
4,47	1,38	13	0,506
4,53	1,47	15	0,516
4,60	1,40	5	0,548
4,67	1,30	10	0,483
4,73	1,44	9	0,527
4,80	1,25	8	0,463
4,87	1,58	12	0,515
4,93	1,75	8	0,463
5,00	1,55	20	0,510
Total	1,53	366	0,500

Tabela de ANOVA							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Tipo de setor * LSG	Entre Grupos	(Combinado)	11,942	50	0,239	0,949	0,575
	Nos grupos		79,284	315	0,252		
	Total		91,227	365			

Medidas de Associação

	Eta	Eta ao quadrado
Tipo de setor * LSG	0,362	0,131

Relatório			
Tipo de setor	Média	N	Erro Desvio
AEG			
1,80	2,00	1	
2,00	1,50	2	0,707
2,10	1,33	3	0,577
2,20	1,33	3	0,577
2,40	1,50	2	0,707
2,50	1,60	5	0,548
2,60	1,33	12	0,492
2,70	1,45	11	0,522
2,80	1,61	23	0,499
2,90	1,50	26	0,510
3,00	1,42	52	0,499
3,10	1,46	28	0,508
3,20	1,65	20	0,489
3,30	1,54	24	0,509
3,40	1,61	23	0,499
3,50	1,48	27	0,509
3,60	1,60	15	0,507
3,70	1,43	28	0,504
3,80	1,48	23	0,511
3,90	1,87	15	0,352
4,00	1,70	23	0,470
Total	1,53	366	0,500

Tabela de ANOVA							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Tipo de setor * AEG	Entre Grupos	(Combinado)	5,138	20	0,257	1,030	0,426
	Nos grupos		86,089	345	0,250		
	Total		91,227	365			

Medidas de Associação

	Eta	Eta ao quadrado
Tipo de setor * AEG	0,237	0,056

Relatório				
Tipo de setor	Média	N	Erro Desvio	
BEG				
1,00	1,00	1		
1,25	1,50	2		0,707
1,50	2,00	1		
1,63	1,00	1		
1,75	2,00	2		0,000
1,88	1,50	2		0,707
2,00	1,75	4		0,500
2,13	2,00	2		0,000
2,25	2,00	3		0,000
2,38	1,17	6		0,408
2,50	1,67	6		0,516
2,63	1,50	8		0,535
2,75	1,33	3		0,577
2,88	1,60	10		0,516
3,00	1,59	17		0,507
3,13	1,55	11		0,522
3,25	1,27	11		0,467
3,38	1,30	10		0,483
3,50	1,50	12		0,522
3,63	1,38	13		0,506
3,75	1,38	16		0,500
3,88	1,61	28		0,497
4,00	1,55	38		0,504
4,13	1,52	29		0,509
4,25	1,48	27		0,509
4,38	1,72	25		0,458
4,50	1,53	17		0,514
4,63	1,38	13		0,506
4,75	1,74	19		0,452
4,88	1,63	16		0,500
5,00	1,23	13		0,439
Total	1,53	366		0,500

Tabela de ANOVA

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Tipo de setor * BEG	Entre Grupos (Combinado)	9,140	30	0,305	1,243	0,182
	Nos grupos	82,087	335	0,245		
	Total	91,227	365			

Medidas de Associação

	Eta	Eta ao quadrado
Tipo de setor * BEG	0,317	0,100

Relatório				
Tipo de setor				
LSE	Média		N	Erro Desvio
1,00	1,50		6	0,548
1,17	1,75		4	0,500
1,33	2,00		2	0,000
1,50	2,00		1	
1,67	2,00		4	0,000
1,83	1,75		4	0,500
2,00	2,00		5	0,000
2,17	1,75		8	0,463
2,33	1,67		6	0,516
2,50	1,67		12	0,492
2,67	1,60		5	0,548
2,83	1,43		14	0,514
3,00	1,42		12	0,515
3,17	1,74		19	0,452
3,33	1,53		17	0,514
3,50	1,50		14	0,519
3,67	1,45		22	0,510
3,83	1,63		24	0,495
4,00	1,43		28	0,504
4,17	1,45		22	0,510
4,33	1,38		24	0,495
4,50	1,37		27	0,492
4,67	1,50		18	0,514
4,83	1,52		23	0,511
5,00	1,51		45	0,506
Total	1,53		366	0,500

Tabela de ANOVA							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Tipo de setor * LSE	Entre Grupos	(Combinado)	6,966	24	0,290	1,175	0,262
	Nos grupos		84,261	341	0,247		
	Total		91,227	365			

Medidas de Associação		
	Eta	Eta ao quadrado
Tipo de setor * LSE	0,276	0,076

Relatório				
Tipo de setor	Média	N	Erro Desvio	
LSA				
1,00	1,50	4	0,577	
1,67	2,00	1		
2,00	1,00	1		
2,33	2,00	3	0,000	
2,67	1,50	4	0,577	
3,00	1,54	13	0,519	
3,33	1,81	16	0,403	
3,67	1,57	42	0,501	
4,00	1,50	66	0,504	
4,33	1,54	56	0,503	
4,67	1,46	57	0,503	
5,00	1,50	103	0,502	
Total	1,53	366	0,500	

Tabela de ANOVA							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Tipo de setor * LSA	Entre Grupos	(Combinado)	2,956	11	0,269	1,078	0,378
	Nos grupos		88,270	354	0,249		
	Total		91,227	365			

Medidas de Associação		
	Eta	Eta ao quadrado
Tipo de setor * LSA	0,180	0,032

Relatório				
Tipo de setor	Média	N	Erro Desvio	
LSS				
1,00	1,81	16	0,403	
1,50	1,67	12	0,492	
2,00	1,48	27	0,509	
2,50	1,57	23	0,507	
3,00	1,49	65	0,504	
3,50	1,60	40	0,496	
4,00	1,52	73	0,503	
4,50	1,47	47	0,504	
5,00	1,48	63	0,503	
Total	1,53	366	0,500	

Tabela de ANOVA							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Tipo de setor * LSS	Entre Grupos	(Combinado)	2,248	8	0,281	1,127	0,344
	Nos grupos		88,979	357	0,249		
	Total		91,227	365			

Medidas de Associação		
	Eta	Eta ao quadrado
Tipo de setor * LSS	0,157	0,025

Relatório				
Tipo de setor	Média	N	Erro Desvio	
LSH				
1,00	1,78	9	0,441	
1,25	1,00	2	0,000	
1,50	1,67	6	0,516	
1,75	1,50	6	0,548	
2,00	1,62	21	0,498	
2,25	1,63	8	0,518	
2,50	1,71	21	0,463	
2,75	1,53	15	0,516	
3,00	1,59	27	0,501	
3,25	1,58	26	0,504	
3,50	1,39	23	0,499	
3,75	1,54	26	0,508	
4,00	1,52	44	0,505	
4,25	1,33	30	0,479	
4,50	1,56	25	0,507	
4,75	1,39	28	0,497	
5,00	1,53	49	0,504	
Total	1,53	366	0,500	

Tabela de ANOVA							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Tipo de setor * LSH	Entre Grupos	(Combinado)	4,500	16	0,281	1,132	0,323
	Nos grupos		86,726	349	0,248		
	Total		91,227	365			

Medidas de Associação		
	Eta	Eta ao quadrado
Tipo de setor * LSH	0,222	0,049

Relatório				
Tipo de setor				
BEINTER	Média	N		Erro Desvio
1,00	1,50	4		0,577
1,25	1,75	4		0,500
1,50	1,75	4		0,500
1,75	1,60	5		0,548
2,00	1,55	11		0,522
2,25	1,70	10		0,483
2,50	1,57	7		0,535
2,75	1,50	14		0,519
3,00	1,42	24		0,504
3,25	1,40	30		0,498
3,50	1,52	27		0,509
3,75	1,44	50		0,501
4,00	1,59	56		0,496
4,25	1,48	25		0,510
4,50	1,64	36		0,487
4,75	1,58	38		0,500
5,00	1,48	21		0,512
Total	1,53	366		0,500

Tabela de ANOVA							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Tipo de setor * BEINTER	Entre Grupos	(Combinado)	2,791	16	0,174	0,688	0,806
	Nos grupos		88,436	349	0,253		
	Total		91,227	365			

Medidas de Associação		
	Eta	Eta ao quadrado
Tipo de setor * BEINTER	0,175	0,031

Relatório				
Tipo de setor				
BEINTRA	Média	N		Erro Desvio
1,00	1,67	3		0,577
1,25	2,00	1		
1,50	1,33	3		0,577
1,75	2,00	3		0,000
2,00	1,33	6		0,516
2,25	1,60	5		0,548
2,50	1,29	7		0,488
2,75	1,57	14		0,514
3,00	1,50	20		0,513
3,25	1,38	16		0,500
3,50	1,56	25		0,507
3,75	1,49	35		0,507
4,00	1,64	67		0,483
4,25	1,39	41		0,494
4,50	1,53	30		0,507
4,75	1,64	33		0,489
5,00	1,49	57		0,504
Total	1,53	366		0,500

Tabela de ANOVA							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Tipo de setor * BEINTRA	Entre Grupos	(Combinado)	4,342	16	0,271	1,090	0,363
	Nos grupos		86,884	349	0,249		
	Total		91,227	365			

Medidas de Associação		
	Eta	Eta ao quadrado
Tipo de setor * BEINTRA	0,218	0,048

ANOVA						
		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
LSG	Entre Grupos	13,936	9	1,548	2,094	0,029
	Nos grupos	263,289	356	0,740		
	Total	277,225	365			
AEG	Entre Grupos	1,283	9	0,143	0,708	0,701
	Nos grupos	71,647	356	0,201		
	Total	72,930	365			
BEG	Entre Grupos	5,857	9	0,651	1,033	0,413
	Nos grupos	224,237	356	0,630		
	Total	230,095	365			
LSE	Entre Grupos	24,686	9	2,743	2,884	0,003
	Nos grupos	338,634	356	0,951		
	Total	363,320	365			
LSA	Entre Grupos	5,966	9	0,663	1,246	0,266
	Nos grupos	189,424	356	0,532		
	Total	195,390	365			
LSS	Entre Grupos	19,331	9	2,148	1,759	0,075
	Nos grupos	434,784	356	1,221		
	Total	454,115	365			
LSH	Entre Grupos	11,501	9	1,278	1,141	0,333
	Nos grupos	398,663	356	1,120		
	Total	410,163	365			
BEINTER	Entre Grupos	9,444	9	1,049	1,290	0,241
	Nos grupos	289,694	356	0,814		
	Total	299,139	365			
BEINTRA	Entre Grupos	5,373	9	0,597	0,811	0,606
	Nos grupos	261,922	356	0,736		
	Total	267,295	365			

Tamanhos do efeito do ANOVA ^{a,b}				
		Estimativa de ponto	Intervalo de Confiança 95%	
			Inferior	Superior
LSG	Eta quadrado	0,050	0,000	0,076
	Epsilon quadrado	0,026	-0,025	0,053
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,026	-0,025	0,053
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,003	-0,003	0,006
AEG	Eta quadrado	0,018	0,000	0,025
	Epsilon quadrado	-0,007	-0,025	0,000
	Efeito fixo do Omega quadrado	-0,007	-0,025	0,000
	Efeito aleatório do Omega quadrado	-0,001	-0,003	0,000
BEG	Eta quadrado	0,025	0,000	0,039
	Epsilon quadrado	0,001	-0,025	0,015
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,001	-0,025	0,014
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,000	-0,003	0,002
LSE	Eta quadrado	0,068	0,009	0,100
	Epsilon quadrado	0,044	-0,016	0,078
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,044	-0,016	0,077
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,005	-0,002	0,009
LSA	Eta quadrado	0,031	0,000	0,047
	Epsilon quadrado	0,006	-0,025	0,023
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,006	-0,025	0,023
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,001	-0,003	0,003
LSS	Eta quadrado	0,043	0,000	0,066
	Epsilon quadrado	0,018	-0,025	0,042
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,018	-0,025	0,042
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,002	-0,003	0,005
LSH	Eta quadrado	0,028	0,000	0,043
	Epsilon quadrado	0,003	-0,025	0,019
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,003	-0,025	0,019
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,000	-0,003	0,002
BEINTER	Eta quadrado	0,032	0,000	0,049
	Epsilon quadrado	0,007	-0,025	0,025
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,007	-0,025	0,025
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,001	-0,003	0,003
BEINTRA	Eta quadrado	0,020	0,000	0,029
	Epsilon quadrado	-0,005	-0,025	0,005
	Efeito fixo do Omega quadrado	-0,005	-0,025	0,005
	Efeito aleatório do Omega quadrado	-0,001	-0,003	0,001

a. Eta quadrado e Epsilon quadrado são estimados com base no modelo de efeito fixo.

b. As estimativas negativas, mas menos tendenciosas, são mantidas, não arredondadas para zero.

LSG			
Setor de atividade		N	Subconjunto para alfa = 0.05
			1
Tukey B ^{a,b}	Administração Pública / Defesa / Justiça	132	3,5939
	Investigação & Desenvolvimento / Inovação	11	3,7212
	Atividades Jurídicas, Contabilidade e Consultoria	16	3,7417
	Educação / Ensino / Formação	24	3,7806
	Outro	89	3,8315
	Serviços Informáticos / Tecnologias de Informação (TI)	15	3,8489
	Atividades Financeiras e Seguros	36	3,9852
	Energia / Água / Ambiente	10	4,0933
	Saúde e Ação Social	23	4,1971
	Construção e Obras Públicas	10	4,2867
São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.			
a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 18,122.			
b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.			

AEG			
Setor de atividade		N	Subconjunto para alfa = 0.05
Tukey B^{a,b}	Educação / Ensino / Formação	24	1 3,1667
	Atividades Financeiras e Seguros	36	3,1778
	Outro	89	3,2124
	Energia / Água / Ambiente	10	3,2300
	Atividades Jurídicas, Contabilidade e Consultoria	16	3,2438
	Administração Pública / Defesa / Justiça	132	3,2803
	Saúde e Ação Social	23	3,3087
	Serviços Informáticos / Tecnologias de Informação (TI)	15	3,3133
	Investigação & Desenvolvimento / Inovação	11	3,3909
	Construção e Obras Públicas	10	3,4300
São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.			
a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 18,122.			
b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.			

BEG			
Setor de atividade		N	Subconjunto para alfa = 0.05
Tukey B ^{a,b}	Serviços Informáticos / Tecnologias de Informação (TI)	15	3,6083
	Investigação & Desenvolvimento / Inovação	11	3,6250
	Atividades Jurídicas, Contabilidade e Consultoria	16	3,6328
	Educação / Ensino / Formação	24	3,6667
	Outro	89	3,7992
	Administração Pública / Defesa / Justiça	132	3,8220
	Atividades Financeiras e Seguros	36	3,9201
	Energia / Água / Ambiente	10	3,9750
	Saúde e Ação Social	23	3,9783
	Construção e Obras Públicas	10	4,3125
São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.			
a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 18,122.			
b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.			

LSE			
Setor de atividade		N	Subconjunto para alfa = 0.05
Tukey B ^{a,b}	Administração Pública / Defesa / Justiça	132	1 3,4811
	Investigação & Desenvolvimento / Inovação	11	3,6515
	Atividades Jurídicas, Contabilidade e Consultoria	16	3,7604
	Educação / Ensino / Formação	24	3,7847
	Outro	89	3,8146
	Serviços Informáticos / Tecnologias de Informação (TI)	15	3,9889
	Atividades Financeiras e Seguros	36	3,9907
	Energia / Água / Ambiente	10	4,1167
	Construção e Obras Públicas	10	4,2167
	Saúde e Ação Social	23	4,3478
São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.			
a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 18,122.			
b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.			

LSA			
Setor de atividade		N	Subconjunto para alfa = 0.05
Tukey B ^{a,b}	Atividades Jurídicas, Contabilidade e Consultoria	16	1 4,0625
	Administração Pública / Defesa / Justiça	132	4,1742
	Educação / Ensino / Formação	24	4,1944
	Outro	89	4,2584
	Serviços Informáticos / Tecnologias de Informação (TI)	15	4,2889
	Energia / Água / Ambiente	10	4,3000
	Atividades Financeiras e Seguros	36	4,3426
	Investigação & Desenvolvimento / Inovação	11	4,3939
	Saúde e Ação Social	23	4,5652
	Construção e Obras Públicas	10	4,6667
São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.			
a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 18,122.			
b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.			

LSS			
Setor de atividade		N	Subconjunto para alfa = 0.05 1
Tukey B^{a,b}	Serviços Informáticos / Tecnologias de Informação (TI)	15	3,2000
	Investigação & Desenvolvimento / Inovação	11	3,2727
	Administração Pública / Defesa / Justiça	132	3,3295
	Outro	89	3,6348
	Educação / Ensino / Formação	24	3,6458
	Atividades Financeiras e Seguros	36	3,7639
	Atividades Jurídicas, Contabilidade e Consultoria	16	3,7813
	Saúde e Ação Social	23	3,7826
	Energia / Água / Ambiente	10	4,0000
	Construção e Obras Públicas	10	4,1500
São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.			
a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 18,122.			
b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.			

LSH			
Setor de atividade		N	Subconjunto para alfa = 0.05
Tukey B ^{a,b}	Atividades Jurídicas, Contabilidade e Consultoria	16	1 3,4531
	Administração Pública / Defesa / Justiça	132	3,4602
	Educação / Ensino / Formação	24	3,5313
	Investigação & Desenvolvimento / Inovação	11	3,5455
	Serviços Informáticos / Tecnologias de Informação (TI)	15	3,6333
	Outro	89	3,6348
	Atividades Financeiras e Seguros	36	3,8194
	Saúde e Ação Social	23	3,9022
	Energia / Água / Ambiente	10	3,9500
	Construção e Obras Públicas	10	4,1750
São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.			
a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 18,122.			
b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.			

BEINTER			
Setor de atividade		N	Subconjunto para alfa = 0.05
Tukey B^{a,b}	Educação / Ensino / Formação	24	1 3,3958
	Investigação & Desenvolvimento / Inovação	11	3,4773
	Atividades Jurídicas, Contabilidade e Consultoria	16	3,5000
	Serviços Informáticos / Tecnologias de Informação (TI)	15	3,5000
	Outro	89	3,6320
	Administração Pública / Defesa / Justiça	132	3,7500
	Saúde e Ação Social	23	3,7500
	Atividades Financeiras e Seguros	36	3,8611
	Energia / Água / Ambiente	10	3,9000
	Construção e Obras Públicas	10	4,2750
São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.			
a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 18,122.			
b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.			

BEINTRA				
Setor de atividade		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
				1
Tukey B ^{a,b}	Serviços Informáticos / Tecnologias de Informação (TI)	15		3,7167
	Atividades Jurídicas, Contabilidade e Consultoria	16		3,7656
	Investigação & Desenvolvimento / Inovação	11		3,7727
	Administração Pública / Defesa / Justiça	132		3,8939
	Educação / Ensino / Formação	24		3,9375
	Outro	89		3,9663
	Atividades Financeiras e Seguros	36		3,9792
	Energia / Água / Ambiente	10		4,0500
	Saúde e Ação Social	23		4,2065
	Construção e Obras Públicas	10		4,3500

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 18,122.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

ANOVA							
		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.	
LSG	Entre Grupos	2,876	4	0,719	0,946		0,437
	Nos grupos	274,349	361	0,760			
	Total	277,225	365				
AEG	Entre Grupos	1,601	4	0,400	2,025		0,090
	Nos grupos	71,329	361	0,198			
	Total	72,930	365				
BEG	Entre Grupos	3,221	4	0,805	1,281		0,277
	Nos grupos	226,874	361	0,628			
	Total	230,095	365				
LSE	Entre Grupos	4,799	4	1,200	1,208		0,307
	Nos grupos	358,520	361	0,993			
	Total	363,320	365				
LSA	Entre Grupos	0,502	4	0,125	0,232		0,920
	Nos grupos	194,889	361	0,540			
	Total	195,390	365				
LSS	Entre Grupos	7,218	4	1,805	1,458		0,215
	Nos grupos	446,896	361	1,238			
	Total	454,115	365				
LSH	Entre Grupos	3,365	4	0,841	0,747		0,561
	Nos grupos	406,798	361	1,127			
	Total	410,163	365				
BEINTER	Entre Grupos	7,561	4	1,890	2,340		0,055
	Nos grupos	291,577	361	0,808			
	Total	299,139	365				
BEINTRA	Entre Grupos	1,963	4	0,491	0,668		0,615
	Nos grupos	265,333	361	0,735			
	Total	267,295	365				

Tamanhos do efeito do ANOVA ^{a,b}				
		Estimativa de ponto	Intervalo de Confiança 95%	
			Inferior	Superior
LSG	Eta quadrado	0,010	0,000	0,029
	Epsilon quadrado	-0,001	-0,011	0,018
	Efeito fixo do Omega quadrado	-0,001	-0,011	0,018
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,000	-0,003	0,005
AEG	Eta quadrado	0,022	0,000	0,050
	Epsilon quadrado	0,011	-0,011	0,039
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,011	-0,011	0,039
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,003	-0,003	0,010
BEG	Eta quadrado	0,014	0,000	0,036
	Epsilon quadrado	0,003	-0,011	0,025
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,003	-0,011	0,025
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,001	-0,003	0,006
LSE	Eta quadrado	0,013	0,000	0,035
	Epsilon quadrado	0,002	-0,011	0,024
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,002	-0,011	0,024
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,001	-0,003	0,006
LSA	Eta quadrado	0,003	0,000	0,007
	Epsilon quadrado	-0,008	-0,011	-0,004
	Efeito fixo do Omega quadrado	-0,008	-0,011	-0,004
	Efeito aleatório do Omega quadrado	-0,002	-0,003	-0,001
LSS	Eta quadrado	0,016	0,000	0,040
	Epsilon quadrado	0,005	-0,011	0,029
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,005	-0,011	0,029
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,001	-0,003	0,007
LSH	Eta quadrado	0,008	0,000	0,024
	Epsilon quadrado	-0,003	-0,011	0,013
	Efeito fixo do Omega quadrado	-0,003	-0,011	0,013
	Efeito aleatório do Omega quadrado	-0,001	-0,003	0,003
BEINTER	Eta quadrado	0,025	0,000	0,055
	Epsilon quadrado	0,014	-0,011	0,045
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,014	-0,011	0,045
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,004	-0,003	0,012
BEINTRA	Eta quadrado	0,007	0,000	0,022
	Epsilon quadrado	-0,004	-0,011	0,011
	Efeito fixo do Omega quadrado	-0,004	-0,011	0,011
	Efeito aleatório do Omega quadrado	-0,001	-0,003	0,003

a. Eta quadrado e Epsilon quadrado são estimados com base no modelo de efeito fixo.

b. As estimativas negativas, mas menos tendenciosas, são mantidas, não arredondadas para zero.

LSG				
Dimensão da organização		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
Tukey B ^{a,b}			1	
	Média (51 a 249 trabalhadores)	46		3,7043
	Muito grande (mais de 500 trabalhadores)	209		3,7512
	Pequena (10 a 50 trabalhadores)	34		3,8216
	Grande (250 a 500 trabalhadores)	33		3,8869
	Micro (menos de 10 trabalhadores)	44		3,9970
São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.				
a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 45,886.				
b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.				
AEG				
Dimensão da organização		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
Tukey B ^{a,b}			1	
	Pequena (10 a 50 trabalhadores)	34		3,0941
	Micro (menos de 10 trabalhadores)	44		3,2023
	Média (51 a 249 trabalhadores)	46		3,2087
	Grande (250 a 500 trabalhadores)	33		3,2364
	Muito grande (mais de 500 trabalhadores)	209		3,3033
São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.				
a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 45,886.				
b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.				
BEG				
Dimensão da organização		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
Tukey B ^{a,b}			1	
	Média (51 a 249 trabalhadores)	46		3,5788
	Muito grande (mais de 500 trabalhadores)	209		3,8403
	Grande (250 a 500 trabalhadores)	33		3,8636
	Micro (menos de 10 trabalhadores)	44		3,8864
	Pequena (10 a 50 trabalhadores)	34		3,8971
São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.				
a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 45,886.				
b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.				

LSE				
Dimensão da organização		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
Tukey B ^{a,b}			1	
	Média (51 a 249 trabalhadores)	46		3,6196
	Muito grande (mais de 500 trabalhadores)	209		3,7169
	Pequena (10 a 50 trabalhadores)	34		3,8235
	Grande (250 a 500 trabalhadores)	33		3,8283
	Micro (menos de 10 trabalhadores)	44		4,0303
São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.				
a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 45,886.				
b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.				
LSA				
Dimensão da organização		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
Tukey B ^{a,b}			1	
	Pequena (10 a 50 trabalhadores)	34		4,1569
	Muito grande (mais de 500 trabalhadores)	209		4,2584
	Grande (250 a 500 trabalhadores)	33		4,2828
	Média (51 a 249 trabalhadores)	46		4,2899
	Micro (menos de 10 trabalhadores)	44		4,3030
São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.				
a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 45,886.				
b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.				
LSS				
Dimensão da organização		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
Tukey B ^{a,b}			1	
	Muito grande (mais de 500 trabalhadores)	209		3,4545
	Média (51 a 249 trabalhadores)	46		3,4674
	Pequena (10 a 50 trabalhadores)	34		3,7353
	Grande (250 a 500 trabalhadores)	33		3,7576
	Micro (menos de 10 trabalhadores)	44		3,7841
São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.				
a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 45,886.				
b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.				

LSH			
Dimensão da organização		N	Subconjunto para alfa = 0.05
			1
Tukey B ^{a,b}	Média (51 a 249 trabalhadores)	46	3,5109
	Muito grande (mais de 500 trabalhadores)	209	3,5706
	Pequena (10 a 50 trabalhadores)	34	3,6103
	Grande (250 a 500 trabalhadores)	33	3,7424
	Micro (menos de 10 trabalhadores)	44	3,8239

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 45,886.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

BEINTER				
Dimensão da organização		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
			1	2
Tukey B ^{a,b}	Média (51 a 249 trabalhadores)	46	3,3587	
	Micro (menos de 10 trabalhadores)	44	3,7045	3,7045
	Muito grande (mais de 500 trabalhadores)	209	3,7153	3,7153
	Grande (250 a 500 trabalhadores)	33	3,8258	3,8258
	Pequena (10 a 50 trabalhadores)	34		3,9191

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 45,886.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

BEINTRA			
Dimensão da organização		N	Subconjunto para alfa = 0.05
			1
Tukey B ^{a,b}	Média (51 a 249 trabalhadores)	46	3,7989
	Pequena (10 a 50 trabalhadores)	34	3,8750
	Grande (250 a 500 trabalhadores)	33	3,9015
	Muito grande (mais de 500 trabalhadores)	209	3,9653
	Micro (menos de 10 trabalhadores)	44	4,0682

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 45,886.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

ANOVA							
		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.	
LSG	Entre Grupos	3,026	5	0,605	0,795	0,554	
	Nos grupos	274,199	360	0,762			
	Total	277,225	365				
AEG	Entre Grupos	1,032	5	0,206	1,034	0,397	
	Nos grupos	71,897	360	0,200			
	Total	72,930	365				
BEG	Entre Grupos	6,204	5	1,241	1,995	0,079	
	Nos grupos	223,890	360	0,622			
	Total	230,095	365				
LSE	Entre Grupos	4,224	5	0,845	0,847	0,517	
	Nos grupos	359,096	360	0,997			
	Total	363,320	365				
LSA	Entre Grupos	2,437	5	0,487	0,909	0,475	
	Nos grupos	192,954	360	0,536			
	Total	195,390	365				
LSS	Entre Grupos	4,668	5	0,934	0,748	0,588	
	Nos grupos	449,446	360	1,248			
	Total	454,115	365				
LSH	Entre Grupos	4,034	5	0,807	0,715	0,612	
	Nos grupos	406,129	360	1,128			
	Total	410,163	365				
BEINTER	Entre Grupos	8,563	5	1,713	2,122	0,062	
	Nos grupos	290,576	360	0,807			
	Total	299,139	365				
BEINTRA	Entre Grupos	4,317	5	0,863	1,182	0,317	
	Nos grupos	262,978	360	0,730			
	Total	267,295	365				

Tamanhos do efeito do ANOVA ^{a,b}				
		Estimativa de ponto	Intervalo de Confiança 95%	
			Inferior	Superior
LSG	Eta quadrado	0,011	0,000	0,026
	Epsilon quadrado	-0,003	-0,014	0,013
	Efeito fixo do Omega quadrado	-0,003	-0,014	0,013
	Efeito aleatório do Omega quadrado	-0,001	-0,003	0,003
AEG	Eta quadrado	0,014	0,000	0,033
	Epsilon quadrado	0,000	-0,014	0,019
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,000	-0,014	0,019
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,000	-0,003	0,004
BEG	Eta quadrado	0,027	0,000	0,055
	Epsilon quadrado	0,013	-0,014	0,042
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,013	-0,014	0,041
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,003	-0,003	0,009
LSE	Eta quadrado	0,012	0,000	0,028
	Epsilon quadrado	-0,002	-0,014	0,014
	Efeito fixo do Omega quadrado	-0,002	-0,014	0,014
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,000	-0,003	0,003
LSA	Eta quadrado	0,012	0,000	0,029
	Epsilon quadrado	-0,001	-0,014	0,016
	Efeito fixo do Omega quadrado	-0,001	-0,014	0,016
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,000	-0,003	0,003
LSS	Eta quadrado	0,010	0,000	0,025
	Epsilon quadrado	-0,003	-0,014	0,011
	Efeito fixo do Omega quadrado	-0,003	-0,014	0,011
	Efeito aleatório do Omega quadrado	-0,001	-0,003	0,002
LSH	Eta quadrado	0,010	0,000	0,024
	Epsilon quadrado	-0,004	-0,014	0,010
	Efeito fixo do Omega quadrado	-0,004	-0,014	0,010
	Efeito aleatório do Omega quadrado	-0,001	-0,003	0,002
BEINTER	Eta quadrado	0,029	0,000	0,057
	Epsilon quadrado	0,015	-0,014	0,044
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,015	-0,014	0,044
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,003	-0,003	0,009
BEINTRA	Eta quadrado	0,016	0,000	0,037
	Epsilon quadrado	0,002	-0,014	0,023
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,002	-0,014	0,023
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,000	-0,003	0,005

a. Eta quadrado e Epsilon quadrado são estimados com base no modelo de efeito fixo.

b. As estimativas negativas, mas menos tendenciosas, são mantidas, não arredondadas para zero.

LSG				
				Subconjunto para alfa = 0.05
Antiguidade na organização		N		1
Tukey B ^{a,b}	Entre 1-3 anos		33	3,5657
	Mais de 15 anos		209	3,7751
	Entre 10-15 anos		36	3,8315
	Entre 4-6 anos		37	3,8811
	Menos de 1 ano		20	3,9233
	Entre 7-9 anos		31	3,9290
São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.				
a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 34,853.				
b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.				
AEG				
				Subconjunto para alfa = 0.05
Antiguidade na organização		N		1
Tukey B ^{a,b}	Entre 1-3 anos		33	3,1121
	Entre 10-15 anos		36	3,2167
	Mais de 15 anos		209	3,2579
	Menos de 1 ano		20	3,2900
	Entre 7-9 anos		31	3,3161
	Entre 4-6 anos		37	3,3216
São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.				
a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 34,853.				
b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.				
BEG				
				Subconjunto para alfa = 0.05
Antiguidade na organização		N		1
Tukey B ^{a,b}	Entre 1-3 anos		33	3,5189
	Entre 10-15 anos		36	3,6111
	Entre 7-9 anos		31	3,7500
	Mais de 15 anos		209	3,8894
	Entre 4-6 anos		37	3,9122
	Menos de 1 ano		20	3,9125
São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.				
a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 34,853.				
b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.				

LSE				
				Subconjunto para alfa = 0.05
Antiguidade na organização		N		1
Tukey B ^{a,b}	Entre 1-3 anos		33	3,5354
	Mais de 15 anos		209	3,7233
	Entre 10-15 anos		36	3,8333
	Menos de 1 ano		20	3,8667
	Entre 4-6 anos		37	3,9054
	Entre 7-9 anos		31	3,9462

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 34,853.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

LSA				
				Subconjunto para alfa = 0.05
Antiguidade na organização		N		1
Tukey B ^{a,b}	Entre 1-3 anos		33	4,0606
	Entre 4-6 anos		37	4,1892
	Mais de 15 anos		209	4,2679
	Entre 10-15 anos		36	4,3056
	Menos de 1 ano		20	4,3167
	Entre 7-9 anos		31	4,4194

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 34,853.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

LSS				
				Subconjunto para alfa = 0.05
Antiguidade na organização		N		1
Tukey B ^{a,b}	Entre 1-3 anos		33	3,4394
	Mais de 15 anos		209	3,5072
	Entre 10-15 anos		36	3,5139
	Entre 7-9 anos		31	3,5484
	Entre 4-6 anos		37	3,7162
	Menos de 1 ano		20	3,9250

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 34,853.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

LSH				
				Subconjunto para alfa = 0.05
Antiguidade na organização		N		1
Tukey B ^{a,b}	Entre 1-3 anos		33	3,3030
	Mais de 15 anos		209	3,6172
	Entre 10-15 anos		36	3,6319
	Entre 4-6 anos		37	3,6959
	Menos de 1 ano		20	3,7125
	Entre 7-9 anos		31	3,7258

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 34,853.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

BEINTER				
				Subconjunto para alfa = 0.05
Antiguidade na organização		N		1
Tukey B ^{a,b}	Entre 1-3 anos		33	3,3258
	Entre 10-15 anos		36	3,4792
	Entre 7-9 anos		31	3,6129
	Mais de 15 anos		209	3,7751
	Menos de 1 ano		20	3,8000
	Entre 4-6 anos		37	3,8243

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 34,853.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

BEINTRA				
				Subconjunto para alfa = 0.05
Antiguidade na organização		N		1
Tukey B ^{a,b}	Entre 1-3 anos		33	3,7121
	Entre 10-15 anos		36	3,7431
	Entre 7-9 anos		31	3,8871
	Entre 4-6 anos		37	4,0000
	Mais de 15 anos		209	4,0036
	Menos de 1 ano		20	4,0250

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 34,853.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

ANOVA						
		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
LSG	Entre Grupos	15,023	6	2,504	3,428	0,003
	Nos grupos	262,202	359	0,730		
	Total	277,225	365			
AEG	Entre Grupos	7,433	6	1,239	6,790	0,000
	Nos grupos	65,497	359	0,182		
	Total	72,930	365			
BEG	Entre Grupos	20,669	6	3,445	5,905	0,000
	Nos grupos	209,426	359	0,583		
	Total	230,095	365			
LSE	Entre Grupos	19,340	6	3,223	3,364	0,003
	Nos grupos	343,979	359	0,958		
	Total	363,320	365			
LSA	Entre Grupos	10,805	6	1,801	3,502	0,002
	Nos grupos	184,585	359	0,514		
	Total	195,390	365			
LSS	Entre Grupos	14,746	6	2,458	2,008	0,064
	Nos grupos	439,369	359	1,224		
	Total	454,115	365			
LSH	Entre Grupos	17,445	6	2,907	2,658	0,016
	Nos grupos	392,719	359	1,094		
	Total	410,163	365			
BEINTER	Entre Grupos	12,720	6	2,120	2,657	0,016
	Nos grupos	286,419	359	0,798		
	Total	299,139	365			
BEINTRA	Entre Grupos	31,511	6	5,252	7,996	0,000
	Nos grupos	235,785	359	0,657		
	Total	267,295	365			

Tamanhos do efeito do ANOVA ^{a,b}				
		Estimativa de ponto	Intervalo de Confiança 95%	
			Inferior	Superior
LSG	Eta quadrado	0,054	0,007	0,091
	Epsilon quadrado	0,038	-0,009	0,076
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,038	-0,009	0,075
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,007	-0,002	0,013
AEG	Eta quadrado	0,102	0,039	0,150
	Epsilon quadrado	0,087	0,023	0,136
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,087	0,023	0,136
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,016	0,004	0,026
BEG	Eta quadrado	0,090	0,030	0,136
	Epsilon quadrado	0,075	0,014	0,121
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,074	0,014	0,121
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,013	0,002	0,022
LSE	Eta quadrado	0,053	0,007	0,089
	Epsilon quadrado	0,037	-0,010	0,074
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,037	-0,010	0,074
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,006	-0,002	0,013
LSA	Eta quadrado	0,055	0,008	0,092
	Epsilon quadrado	0,040	-0,008	0,077
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,039	-0,008	0,077
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,007	-0,001	0,014
LSS	Eta quadrado	0,032	0,000	0,060
	Epsilon quadrado	0,016	-0,017	0,044
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,016	-0,017	0,044
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,003	-0,003	0,008
LSH	Eta quadrado	0,043	0,001	0,075
	Epsilon quadrado	0,027	-0,015	0,059
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,026	-0,015	0,059
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,005	-0,002	0,010
BEINTER	Eta quadrado	0,043	0,001	0,075
	Epsilon quadrado	0,027	-0,015	0,059
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,026	-0,015	0,059
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,005	-0,002	0,010
BEINTRA	Eta quadrado	0,118	0,051	0,169
	Epsilon quadrado	0,103	0,035	0,155
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,103	0,035	0,155
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,019	0,006	0,030

a. Eta quadrado e Epsilon quadrado são estimados com base no modelo de efeito fixo.

b. As estimativas negativas, mas menos tendenciosas, são mantidas, não arredondadas para zero.

Year	Month	Day	Time	Location	Activity	Duration	Frequency	Notes
2018	January	1	08:00
		2	08:00
		3	08:00
		4	08:00
		5	08:00
		6	08:00
		7	08:00
		8	08:00
		9	08:00
		10	08:00
		11	08:00
		12	08:00
2018	February	1	08:00
		2	08:00
		3	08:00
		4	08:00
		5	08:00
		6	08:00
		7	08:00
		8	08:00
		9	08:00
		10	08:00
		11	08:00
		2018	March	1	08:00
2	08:00		
3	08:00		
4	08:00		
5	08:00		
6	08:00		
7	08:00		
8	08:00		
9	08:00		
10	08:00		
11	08:00		
2018	April			1	08:00
		2	08:00
		3	08:00
		4	08:00
		5	08:00
		6	08:00
		7	08:00
		8	08:00
		9	08:00
		10	08:00
		11	08:00
		2018	May	1	08:00
2	08:00		
3	08:00		
4	08:00		
5	08:00		
6	08:00		
7	08:00		
8	08:00		
9	08:00		
10	08:00		
11	08:00		
2018	June			1	08:00
		2	08:00
		3	08:00
		4	08:00
		5	08:00
		6	08:00
		7	08:00
		8	08:00
		9	08:00
		10	08:00
		11	08:00
		2018	July	1	08:00
2	08:00		
3	08:00		
4	08:00		
5	08:00		
6	08:00		
7	08:00		
8	08:00		
9	08:00		
10	08:00		
11	08:00		
2018	August			1	08:00
		2	08:00
		3	08:00
		4	08:00
		5	08:00
		6	08:00
		7	08:00
		8	08:00
		9	08:00
		10	08:00
		11	08:00
		2018	September	1	08:00
2	08:00		
3	08:00		
4	08:00		
5	08:00		
6	08:00		
7	08:00		
8	08:00		
9	08:00		
10	08:00		
11	08:00		
2018	October			1	08:00
		2	08:00
		3	08:00
		4	08:00
		5	08:00
		6	08:00
		7	08:00
		8	08:00
		9	08:00
		10	08:00
		11	08:00
		2018	November	1	08:00
2	08:00		
3	08:00		
4	08:00		
5	08:00		
6	08:00		
7	08:00		
8	08:00		
9	08:00		
10	08:00		
11	08:00		
2018	December			1	08:00
		2	08:00
		3	08:00
		4	08:00
		5	08:00
		6	08:00
		7	08:00
		8	08:00
		9	08:00
		10	08:00
		11	08:00

LSG				
Quantos anos possui de exercício em cargos de chefia		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
			1	2
Tukey B ^{a,b}	Menos de 1 ano	6	3,3333	
	Entre 7-10 anos	28	3,5571	3,5571
	Nenhum	134	3,6338	3,6338
	Entre 4-6 anos	32	3,7542	3,7542
	Entre 1-3 anos	45	3,8652	3,8652
	Mais de 15 anos	85	3,9569	3,9569
	Entre 11-15 anos	36		4,2093

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 23,113.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

AEG				
Quantos anos possui de exercício em cargos de chefia		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
			1	2
Tukey B ^{a,b}	Entre 1-3 anos	45	3,1378	
	Nenhum	134	3,1381	
	Entre 4-6 anos	32	3,1844	
	Menos de 1 ano	6	3,2167	
	Entre 7-10 anos	28	3,3107	3,3107
	Mais de 15 anos	85	3,3753	3,3753
	Entre 11-15 anos	36		3,5667

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 23,113.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

BEG				
Quantos anos possui de exercício em cargos de chefia		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
			1	2
Tukey B ^{a,b}	Menos de 1 ano	6	3,2708	
	Nenhum	134	3,5905	3,5905
	Entre 4-6 anos	32	3,6992	3,6992
	Entre 1-3 anos	45	3,8056	3,8056
	Entre 7-10 anos	28	3,8884	3,8884
	Entre 11-15 anos	36		4,1076
	Mais de 15 anos	85		4,1309

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 23,113.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

LSE				
Quantos anos possui de exercício em cargos de chefia		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
			1	2
Tukey B ^{a,b}	Menos de 1 ano	6	3,3333	
	Entre 7-10 anos	28	3,5060	3,5060
	Nenhum	134	3,5647	3,5647
	Entre 4-6 anos	32	3,7292	3,7292
	Entre 1-3 anos	45	3,9148	3,9148
	Mais de 15 anos	85	3,9216	3,9216
	Entre 11-15 anos	36		4,2315

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 23,113.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

LSA				
Quanto anos possui de exercício em cargos de chefia		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
			1	2
Tukey B ^{a,b}	Menos de 1 ano	6	3,8889	
	Nenhum	134	4,0896	4,0896
	Entre 7-10 anos	28	4,1667	4,1667
	Entre 4-6 anos	32	4,2188	4,2188
	Entre 1-3 anos	45	4,4000	4,4000
	Mais de 15 anos	85	4,4039	4,4039
	Entre 11-15 anos	36		4,5556

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 23,113.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

LSS				
Quanto anos possui de exercício em cargos de chefia		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
			1	
Tukey B ^{a,b}	Menos de 1 ano	6	3,1667	
	Entre 7-10 anos	28	3,1786	
	Entre 1-3 anos	45	3,3667	
	Entre 4-6 anos	32	3,4844	
	Nenhum	134	3,5299	
	Mais de 15 anos	85	3,6588	
	Entre 11-15 anos	36	4,0000	

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 23,113.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

LSH				
Quanto anos possui de exercício em cargos de chefia		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
			1	2
Tukey B ^{a,b}	Menos de 1 ano	6	3,0000	
	Entre 7-10 anos	28	3,3661	3,3661
	Nenhum	134	3,4478	3,4478
	Entre 4-6 anos	32	3,5781	3,5781
	Entre 1-3 anos	45	3,6389	3,6389
	Mais de 15 anos	85	3,8235	3,8235
	Entre 11-15 anos	36		4,0208

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 23,113.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

BEINTER				
Quanto anos possui de exercício em cargos de chefia		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
			1	
Tukey B ^{a,b}	Menos de 1 ano	6		3,2917
	Nenhum	134		3,5187
	Entre 4-6 anos	32		3,5703
	Entre 1-3 anos	45		3,6722
	Entre 7-10 anos	28		3,8571
	Entre 11-15 anos	36		3,9167
	Mais de 15 anos	85		3,9265

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 23,113.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

BEINTRA				
Quanto anos possui de exercício em cargos de chefia		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
			1	2
Tukey B ^{a,b}	Menos de 1 ano	6	3,2500	
	Nenhum	134	3,6623	3,6623
	Entre 4-6 anos	32	3,8281	3,8281
	Entre 7-10 anos	28		3,9196
	Entre 1-3 anos	45		3,9389
	Entre 11-15 anos	36		4,2986
	Mais de 15 anos	85		4,3353

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 23,113.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

Resumo de processamento do caso								
	Casos							
	Incluídos				Excluídos		Total	
	N	Porcentagem	N	Porcentagem	N	Porcentagem		
Atualmente exerce alguma posição de chefia na sua organização * LSG	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%		
Atualmente exerce alguma posição de chefia na sua organização * AEG	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%		
Atualmente exerce alguma posição de chefia na sua organização * BEG	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%		
Atualmente exerce alguma posição de chefia na sua organização * LSE	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%		
Atualmente exerce alguma posição de chefia na sua organização * LSA	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%		
Atualmente exerce alguma posição de chefia na sua organização * LSS	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%		
Atualmente exerce alguma posição de chefia na sua organização * LSH	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%		
Atualmente exerce alguma posição de chefia na sua organização * BEINTER	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%		
Atualmente exerce alguma posição de chefia na sua organização * BEINTRA	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%		

Relatório				
LSG	Média	N	Erro Desvio	
1,00	1,75	4	0,500	
1,40	2,00	1		
1,47	2,00	1		
1,67	2,00	2	0,000	
1,87	2,00	2	0,000	
1,93	2,00	1		
2,00	1,67	3	0,577	
2,07	1,50	2	0,707	
2,13	1,00	1		
2,20	1,00	2	0,000	
2,27	1,50	4	0,577	
2,33	1,50	2	0,707	
2,40	1,67	6	0,516	
2,47	1,50	4	0,577	
2,53	1,60	5	0,548	
2,67	1,25	4	0,500	
2,73	2,00	5	0,000	
2,80	1,50	6	0,548	
2,87	1,80	5	0,447	
2,93	1,86	7	0,378	
3,00	1,63	8	0,518	
3,07	1,50	2	0,707	
3,13	1,78	9	0,441	
3,20	1,43	7	0,535	
3,27	2,00	3	0,000	
3,33	1,83	6	0,408	
3,40	2,00	5	0,000	
3,47	1,00	6	0,000	
3,53	1,50	12	0,522	
3,60	1,78	9	0,441	
3,67	1,44	9	0,527	
3,73	1,38	8	0,518	
3,80	1,55	20	0,510	
3,87	1,38	8	0,518	
3,93	1,50	8	0,535	
4,00	1,44	16	0,512	
4,07	1,45	11	0,522	
4,13	1,55	11	0,522	
4,20	1,27	11	0,467	
4,27	1,42	12	0,515	
4,33	1,88	8	0,354	
4,40	1,50	10	0,527	
4,47	1,38	13	0,506	
4,53	1,53	15	0,516	
4,60	1,80	5	0,447	
4,67	1,40	10	0,516	
4,73	1,67	9	0,500	
4,80	1,00	8	0,000	
4,87	1,33	12	0,492	
4,93	1,25	8	0,463	
5,00	1,35	20	0,489	
Total	1,52	366	0,500	

Tabela de ANOVA							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Atualmente exerce alguma posição de chefia na sua organização * LSG	Entre Grupos	(Combinado)	17,996	50	0,360	1,545	0,015
	Nos grupos		73,406	315	0,233		
	Total		91,402	365			

Medidas de Associação

	Eta	Eta ao quadrado
Atualmente exerce alguma posição de chefia na sua organização * LSG	0,444	0,197

Relatório

AEG	Média	N	Erro Desvio
1,80	2,00	1	
2,00	2,00	2	0,000
2,10	1,33	3	0,577
2,20	1,33	3	0,577
2,40	1,50	2	0,707
2,50	1,20	5	0,447
2,60	1,58	12	0,515
2,70	1,64	11	0,505
2,80	1,65	23	0,487
2,90	1,65	26	0,485
3,00	1,71	52	0,457
3,10	1,54	28	0,508
3,20	1,40	20	0,503
3,30	1,54	24	0,509
3,40	1,48	23	0,511
3,50	1,37	27	0,492
3,60	1,40	15	0,507
3,70	1,39	28	0,497
3,80	1,43	23	0,507
3,90	1,40	15	0,507
4,00	1,39	23	0,499
Total	1,52	366	0,500

Tabela de ANOVA							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Atualmente exerce alguma posição de chefia na sua organização * AEG	Entre Grupos	(Combinado)	6,764	20	0,338	1,379	0,129
	Nos grupos		84,638	345	0,245		
	Total		91,402	365			

Medidas de Associação

	Eta	Eta ao quadrado
Atualmente exerce alguma posição de chefia na sua organização * AEG	0,272	0,074

Relatório				
BEG	Média	N	Erro Desvio	
1,00	2,00	1		
1,25	2,00	2		0,000
1,50	2,00	1		
1,63	2,00	1		
1,75	1,50	2		0,707
1,88	2,00	2		0,000
2,00	1,75	4		0,500
2,13	2,00	2		0,000
2,25	2,00	3		0,000
2,38	1,83	6		0,408
2,50	1,83	6		0,408
2,63	1,88	8		0,354
2,75	1,67	3		0,577
2,88	1,70	10		0,483
3,00	1,65	17		0,493
3,13	1,64	11		0,505
3,25	1,55	11		0,522
3,38	1,90	10		0,316
3,50	1,42	12		0,515
3,63	1,77	13		0,439
3,75	1,38	16		0,500
3,88	1,50	28		0,509
4,00	1,58	38		0,500
4,13	1,34	29		0,484
4,25	1,52	27		0,509
4,38	1,20	25		0,408
4,50	1,35	17		0,493
4,63	1,31	13		0,480
4,75	1,37	19		0,496
4,88	1,31	16		0,479
5,00	1,46	13		0,519
Total	1,52	366		0,500

Tabela de ANOVA							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Atualmente exerce alguma posição de chefia na sua organização * BEG	Entre Grupos	(Combinado)	14,517	30	0,484	2,108	0,001
	Nos grupos		76,884	335	0,230		
	Total		91,402	365			

Medidas de Associação		
	Eta	Eta ao quadrado
Atualmente exerce alguma posição de chefia na sua organização * BEG	0,399	0,159

Relatório				
LSE	Média	N	Erro Desvio	
1,00	1,83	6	0,408	
1,17	1,75	4	0,500	
1,33	2,00	2	0,000	
1,50	1,00	1		
1,67	1,50	4	0,577	
1,83	1,75	4	0,500	
2,00	1,60	5	0,548	
2,17	1,50	8	0,535	
2,33	1,33	6	0,516	
2,50	1,75	12	0,452	
2,67	1,80	5	0,447	
2,83	1,71	14	0,469	
3,00	1,67	12	0,492	
3,17	1,63	19	0,496	
3,33	1,53	17	0,514	
3,50	1,57	14	0,514	
3,67	1,50	22	0,512	
3,83	1,50	24	0,511	
4,00	1,46	28	0,508	
4,17	1,41	22	0,503	
4,33	1,67	24	0,482	
4,50	1,33	27	0,480	
4,67	1,61	18	0,502	
4,83	1,43	23	0,507	
5,00	1,31	45	0,468	
Total	1,52	366	0,500	

Tabela de ANOVA						
		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Atualmente exerce alguma posição de chefia na sua organização * LSE	Entre Grupos (Combinado)	8,186	24	0,341	1,398	0,104
	Nos grupos	83,216	341	0,244		
	Total	91,402	365			

Medidas de Associação		
	Eta	Eta ao quadrado
Atualmente exerce alguma posição de chefia na sua organização * LSE	0,299	0,090

Relatório				
LSA	Média	N	Erro Desvio	
1,00	1,75	4	0,500	
1,67	2,00	1		
2,00	1,00	1		
2,33	1,67	3	0,577	
2,67	2,00	4	0,000	
3,00	1,62	13	0,506	
3,33	1,69	16	0,479	
3,67	1,62	42	0,492	
4,00	1,58	66	0,498	
4,33	1,55	56	0,502	
4,67	1,56	57	0,501	
5,00	1,32	103	0,469	
Total	1,52	366	0,500	

Tabela de ANOVA							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Atualmente exerce alguma posição de chefia na sua organização * LSA	Entre Grupos	(Combinado)	7,143	11	0,649	2,728	0,002
	Nos grupos		84,259	354	0,238		
	Total		91,402	365			

Medidas de Associação		
	Eta	Eta ao quadrado
Atualmente exerce alguma posição de chefia na sua organização * LSA	0,280	0,078

Relatório				
LSS	Média	N	Erro Desvio	
1,00	1,69	16	0,479	
1,50	1,58	12	0,515	
2,00	1,52	27	0,509	
2,50	1,52	23	0,511	
3,00	1,54	65	0,502	
3,50	1,50	40	0,506	
4,00	1,47	73	0,502	
4,50	1,53	47	0,504	
5,00	1,49	63	0,504	
Total	1,52	366	0,500	

Tabela de ANOVA							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Atualmente exerce alguma posição de chefia na sua organização * LSS	Entre Grupos	(Combinado)	0,801	8	0,100	0,395	0,923
	Nos grupos		90,600	357	0,254		
	Total		91,402	365			

Medidas de Associação		
	Eta	Eta ao quadrado
Atualmente exerce alguma posição de chefia na sua organização * LSS	0,094	0,009

Relatório			
LSH	Média	N	Erro Desvio
1,00	1,89	9	0,333
1,25	2,00	2	0,000
1,50	1,33	6	0,516
1,75	1,50	6	0,548
2,00	1,62	21	0,498
2,25	1,63	8	0,518
2,50	1,76	21	0,436
2,75	1,67	15	0,488
3,00	1,56	27	0,506
3,25	1,58	26	0,504
3,50	1,52	23	0,511
3,75	1,54	26	0,508
4,00	1,34	44	0,479
4,25	1,50	30	0,509
4,50	1,52	25	0,510
4,75	1,32	28	0,476
5,00	1,45	49	0,503
Total	1,52	366	0,500

Tabela de ANOVA							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Atualmente exerce alguma posição de chefia na sua organização * LSH	Entre Grupos	(Combinado)	6,640	16	0,415	1,709	0,043
	Nos grupos		84,762	349	0,243		
	Total		91,402	365			

Medidas de Associação		
	Eta	Eta ao quadrado
Atualmente exerce alguma posição de chefia na sua organização * LSH	0,270	0,073

Relatório				
BEINTER	Média	N	Erro Desvio	
1,00	2,00	4	0,000	
1,25	2,00	4	0,000	
1,50	2,00	4	0,000	
1,75	1,80	5	0,447	
2,00	1,45	11	0,522	
2,25	1,90	10	0,316	
2,50	1,43	7	0,535	
2,75	1,79	14	0,426	
3,00	1,67	24	0,482	
3,25	1,67	30	0,479	
3,50	1,48	27	0,509	
3,75	1,44	50	0,501	
4,00	1,39	56	0,493	
4,25	1,48	25	0,510	
4,50	1,36	36	0,487	
4,75	1,45	38	0,504	
5,00	1,48	21	0,512	
Total	1,52	366	0,500	

Tabela de ANOVA							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Atualmente exerce alguma posição de chefia na sua organização * BEINTER	Entre Grupos	(Combinado)	9,307	16	0,582	2,473	0,001
	Nos grupos		82,095	349	0,235		
	Total		91,402	365			

Medidas de Associação		
	Eta	Eta ao quadrado
Atualmente exerce alguma posição de chefia na sua organização * BEINTER	0,319	0,102

Relatório				
BEINTRA	Média	N		Erro Desvio
1,00	1,67	3		0,577
1,25	2,00	1		
1,50	2,00	3		0,000
1,75	2,00	3		0,000
2,00	1,83	6		0,408
2,25	1,80	5		0,447
2,50	1,86	7		0,378
2,75	1,93	14		0,267
3,00	1,65	20		0,489
3,25	1,56	16		0,512
3,50	1,72	25		0,458
3,75	1,54	35		0,505
4,00	1,49	67		0,504
4,25	1,41	41		0,499
4,50	1,53	30		0,507
4,75	1,33	33		0,479
5,00	1,28	57		0,453
Total	1,52	366		0,500

Tabela de ANOVA							
			Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Atualmente exerce alguma posição de chefia na sua organização * BEINTRA	Entre Grupos	(Combinado)	12,096	16	0,756	3,327	0,000
	Nos grupos		79,305	349	0,227		
	Total		91,402	365			

Medidas de Associação		
	Eta	Eta ao quadrado
Atualmente exerce alguma posição de chefia na sua organização * BEINTRA	0,364	0,132

ANOVA						
		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
LSG	Entre Grupos	5,214	4	1,304	1,730	0,143
	Nos grupos	272,011	361	0,753		
	Total	277,225	365			
AEG	Entre Grupos	3,364	4	0,841	4,364	0,002
	Nos grupos	69,565	361	0,193		
	Total	72,930	365			
BEG	Entre Grupos	7,966	4	1,992	3,237	0,013
	Nos grupos	222,128	361	0,615		
	Total	230,095	365			
LSE	Entre Grupos	3,638	4	0,910	0,913	0,456
	Nos grupos	359,682	361	0,996		
	Total	363,320	365			
LSA	Entre Grupos	7,020	4	1,755	3,363	0,010
	Nos grupos	188,370	361	0,522		
	Total	195,390	365			
LSS	Entre Grupos	7,432	4	1,858	1,502	0,201
	Nos grupos	446,682	361	1,237		
	Total	454,115	365			
LSH	Entre Grupos	8,675	4	2,169	1,950	0,102
	Nos grupos	401,489	361	1,112		
	Total	410,163	365			
BEINTER	Entre Grupos	7,304	4	1,826	2,259	0,062
	Nos grupos	291,835	361	0,808		
	Total	299,139	365			
BEINTRA	Entre Grupos	10,330	4	2,583	3,628	0,006
	Nos grupos	256,965	361	0,712		
	Total	267,295	365			

Tamanhos do efeito do ANOVA ^{a,b}					
		Estimativa de ponto	Intervalo de Confiança 95%		
			Inferior	Superior	
LSG	Eta quadrado	0,019	0,000	0,045	
	Epsilon quadrado	0,008	-0,011	0,034	
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,008	-0,011	0,034	
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,002	-0,003	0,009	
AEG	Eta quadrado	0,046	0,007	0,086	
	Epsilon quadrado	0,036	-0,004	0,076	
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,035	-0,004	0,075	
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,009	-0,001	0,020	
BEG	Eta quadrado	0,035	0,002	0,069	
	Epsilon quadrado	0,024	-0,009	0,059	
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,024	-0,009	0,059	
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,006	-0,002	0,015	
LSE	Eta quadrado	0,010	0,000	0,028	
	Epsilon quadrado	-0,001	-0,011	0,018	
	Efeito fixo do Omega quadrado	-0,001	-0,011	0,017	
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,000	-0,003	0,004	
LSA	Eta quadrado	0,036	0,002	0,071	
	Epsilon quadrado	0,025	-0,009	0,061	
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,025	-0,009	0,061	
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,006	-0,002	0,016	
LSS	Eta quadrado	0,016	0,000	0,040	
	Epsilon quadrado	0,005	-0,011	0,030	
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,005	-0,011	0,030	
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,001	-0,003	0,008	
LSH	Eta quadrado	0,021	0,000	0,049	
	Epsilon quadrado	0,010	-0,011	0,038	
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,010	-0,011	0,038	
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,003	-0,003	0,010	
BEINTER	Eta quadrado	0,024	0,000	0,054	
	Epsilon quadrado	0,014	-0,011	0,043	
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,014	-0,011	0,043	
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,003	-0,003	0,011	
BEINTRA	Eta quadrado	0,039	0,003	0,075	
	Epsilon quadrado	0,028	-0,008	0,065	
	Efeito fixo do Omega quadrado	0,028	-0,008	0,065	
	Efeito aleatório do Omega quadrado	0,007	-0,002	0,017	

a. Eta quadrado e Epsilon quadrado são estimados com base no modelo de efeito fixo.

b. As estimativas negativas, mas menos tendenciosas, são mantidas, não arredondadas para zero.

		Comparações múltiplas						Intervalo de Confiança 95%	
Variável dependente	(1) Quanto anos possui de experiência com a sua atual empresa	(2) Quanto anos possui de experiência com a sua atual empresa	Diferença média			Sig.	Limite inferior	Limite superior	
			Uso	Erros Padrões					
LSC	Bonferroni	Não reporto a ninguém	Menos de 1 ano	-0,21437	0,19432	1,000	-0,76332	0,3344	
			Entre 1-3 anos	-0,12295	0,18329	1,000	-0,6406	0,3947	
			Entre 4-6 anos	-0,08825	0,17000	1,000	-0,4537	0,4507	
		Menos de 1 ano	Mais de 7 anos	-0,35720	0,18173	0,501	-0,8705	0,1561	
			Não reporto a ninguém	0,14331	0,14331	1,000	-0,14331	0,76332	
			Entre 1-3 anos	0,09141	0,13923	1,000	-0,3018	0,4846	
		Entre 1-3 anos	Entre 4-6 anos	0,12612	0,15172	1,000	-0,3024	0,5546	
			Mais de 7 anos	-0,14283	0,13317	1,000	-0,5246	0,2446	
			Não reporto a ninguém	0,12295	0,18329	1,000	-0,3947	0,6406	
		Entre 4-6 anos	Menos de 1 ano	-0,09141	0,13923	1,000	-0,4846	0,3018	
			Entre 1-3 anos	0,03471	0,13732	1,000	-0,35720	0,17000	
			Mais de 7 anos	-0,23425	0,12105	0,538	-0,5761	0,1076	
	Não reporto a ninguém		0,18823	0,09959	0,430	-0,0736	0,4500		
	Menos de 1 ano		-0,12612	0,15172	1,000	-0,5546	0,3024		
	Entre 1-3 anos		-0,03471	0,13732	1,000	-0,4228	0,3531		
	Mais de 7 anos		-0,28895	0,10910	0,475	-0,6590	0,1130		
	Não reporto a ninguém		0,35720	0,18173	0,501	-0,1705	0,8705		
	Menos de 1 ano		0,14283	0,13717	1,000	-0,2446	0,5903		
	Entre 1-3 anos		0,23425	0,13105	0,638	-0,1076	0,5761		
	Mais de 7 anos		0,28895	0,13523	0,475	-0,1130	0,6590		
	AEG		Bonferroni	Não reporto a ninguém	Menos de 1 ano	-0,00754	0,08826	1,000	-0,2881
		Entre 1-3 anos			0,18823	0,08826	0,430	-0,0736	0,4500
		Entre 4-6 anos			-0,04514	0,09758	1,000	-0,3207	0,2305
		Menos de 1 ano		Mais de 7 anos	-0,03052	0,09190	1,000	-0,2990	0,2390
Não reporto a ninguém				0,00754	0,08826	1,000	-0,2700	0,2881	
Entre 1-3 anos				0,19577	0,07041	0,057	-0,0931	0,3946	
Entre 1-3 anos		Entre 4-6 anos		-0,03798	0,07673	1,000	-0,2543	0,1731	
		Mais de 7 anos		-0,02307	0,06937	1,000	-0,2190	0,1729	
		Não reporto a ninguém		-0,18823	0,09289	0,430	-0,4500	0,0736	
Menos de 1 ano		Menos de 1 ano		-0,19577	0,07041	0,057	-0,4500	0,0736	
		Entre 1-3 anos		-0,02307	0,06937	1,000	-0,2190	0,1729	
		Entre 4-6 anos		-0,18823	0,09289	0,430	-0,4500	0,0736	
Entre 4-6 anos		Mais de 7 anos	-0,23336	0,06945	0,009	-0,4295	-0,0372		
		Não reporto a ninguém	-0,18823	0,09289	0,430	-0,4500	0,0736		
		Mais de 7 anos	-0,23336	0,06945	0,009	-0,4295	-0,0372		
Entre 4-6 anos		Não reporto a ninguém	0,04514	0,09758	1,000	-0,2305	0,3207		
		Menos de 1 ano	0,03759	0,07673	1,000	-0,1791	0,2543		
		Entre 1-3 anos	-0,23336	0,06945	0,009	-0,4295	-0,0372		
Mais de 7 anos		Mais de 7 anos	0,01452	0,06839	1,000	-0,1786	0,2077		
		Não reporto a ninguém	0,03052	0,09190	1,000	-0,2290	0,2990		
		Menos de 1 ano	0,02307	0,06937	1,000	-0,2190	0,1729		
BEG		Bonferroni	Não reporto a ninguém	Entre 4-6 anos	-0,01452	0,06839	1,000	-0,2077	0,1786
				Menos de 1 ano	0,09959	0,08826	0,430	-0,0736	0,4500
				Entre 1-3 anos	0,24756	0,16563	1,000	-0,2202	0,7154
	Menos de 1 ano		Entre 4-6 anos	0,12775	0,17430	1,000	-0,1800	0,4892	
			Mais de 7 anos	-0,12681	0,16422	1,000	-0,5006	0,3370	
			Não reporto a ninguém	-0,09959	0,17559	1,000	-0,5958	0,3963	
	Entre 1-3 anos		Entre 4-6 anos	0,14789	0,13711	1,000	-0,2582	0,6032	
			Mais de 7 anos	0,05807	0,13711	1,000	-0,3252	0,4453	
			Não reporto a ninguém	-0,22649	0,12396	0,685	-0,5766	0,1236	
	Entre 1-3 anos		Não reporto a ninguém	-0,24756	0,16563	1,000	-0,7154	0,2202	
			Menos de 1 ano	-0,14789	0,12582	1,000	-0,5032	0,2582	
			Entre 4-6 anos	-0,09959	0,12409	0,600	-0,3000	0,2697	
Entre 4-6 anos	Mais de 7 anos	-0,37437	0,10939	0,007	-0,6833	-0,0654			
	Não reporto a ninguém	-0,15775	0,17436	1,000	-0,6502	0,3347			
	Menos de 1 ano	-0,05807	0,13711	1,000	-0,3252	0,4453			
Mais de 7 anos	Mais de 7 anos	-0,28458	0,12221	0,204	-0,6297	0,0606			
	Não reporto a ninguém	0,12681	0,13922	1,000	-0,1000	0,5906			
	Menos de 1 ano	0,22649	0,12396	0,685	-0,1236	0,5766			
LSE	Bonferroni	Não reporto a ninguém	Entre 1-3 anos	-0,74537	0,19539	0,007	-0,9407	0,6853	
			Menos de 1 ano	-0,17888	0,22344	1,000	-0,8100	0,4522	
			Entre 1-3 anos	-0,35576	0,18529	0,004	-0,4899	0,4899	
		Menos de 1 ano	Entre 4-6 anos	-0,06974	0,22187	1,000	-0,6964	0,5589	
			Mais de 7 anos	-0,30880	0,20897	1,000	-0,8970	0,2834	
			Não reporto a ninguém	0,17888	0,17888	1,000	-0,17888	0,8100	
		Entre 1-3 anos	Entre 4-6 anos	0,04356	0,16010	1,000	-0,4086	0,4957	
			Mais de 7 anos	0,19914	0,17447	1,000	-0,3936	0,6019	
			Não reporto a ninguém	0,13532	0,21076	1,000	-0,4600	0,7306	
		Entre 4-6 anos	Menos de 1 ano	-0,04356	0,16010	1,000	-0,4086	0,4957	
			Entre 1-3 anos	-0,06974	0,19914	1,000	-0,3936	0,6019	
			Mais de 7 anos	-0,17148	0,13920	1,000	-0,5646	0,2217	
Entre 4-6 anos	Não reporto a ninguém	0,06974	0,16010	1,000	-0,4086	0,4957			
	Menos de 1 ano	-0,10914	0,17447	1,000	-0,6019	0,3836			
	Entre 1-3 anos	-0,06958	0,15791	1,000	-0,5116	0,3804			
Mais de 7 anos	Mais de 7 anos	-0,23706	0,15791	1,000	-0,5116	0,3804			
	Não reporto a ninguém	0,30680	0,20897	1,000	-0,2834	0,8970			
	Menos de 1 ano	0,12775	0,17430	1,000	-0,3177	0,5734			
LSA	Bonferroni	Não reporto a ninguém	Entre 1-3 anos	0,17148	0,13920	1,000	-0,1646	0,5646	
			Entre 4-6 anos	0,23706	0,15591	1,000	-0,2022	0,6763	
			Menos de 1 ano	-0,33389	0,16010	0,388	-0,5000	0,1230	
		Menos de 1 ano	Entre 1-3 anos	-0,35063	0,15252	0,221	-0,7814	0,0802	
			Entre 4-6 anos	-0,35872	0,16057	0,261	-0,8122	0,0948	
			Mais de 7 anos	-0,53950	0,15123	0,005	-0,9126	-0,1694	
		Entre 1-3 anos	Não reporto a ninguém	0,33389	0,16170	0,398	-0,1230	0,7904	
			Entre 1-3 anos	-0,16044	0,11586	1,000	-0,3442	0,1303	
			Entre 4-6 anos	-0,02603	0,10269	1,000	-0,2616	0,1316	
		Entre 1-3 anos	Mais de 7 anos	-0,20181	0,11415	0,779	-0,5242	0,1206	
			Não reporto a ninguém	0,35063	0,15252	0,221	-0,7814	0,0802	
			Menos de 1 ano	0,01694	0,11586	1,000	-0,3103	0,3442	
Entre 4-6 anos	Entre 4-6 anos	-0,00809	0,11428	1,000	-0,3308	0,3147			
	Mais de 7 anos	-0,18487	0,07673	0,673	-0,4973	0,2696			
	Não reporto a ninguém	0,35872	0,16057	0,261	-0,0948	0,8122			
Entre 4-6 anos	Menos de 1 ano	0,02603	0,10269	1,000	-0,3316	0,1812			
	Entre 1-3 anos	0,00809	0,11428	1,000	-0,3308	0,3147			
	Mais de 7 anos	-0,17678	0,11254	1,000	-0,4946	0,1411			
Mais de 7 anos	Não reporto a ninguém	0,35063	0,15252	0,221	-0,7814	0,0802			
	Menos de 1 ano	0,20181	0,11415	0,779	-0,1206	0,5242			
	Entre 1-3 anos	-0,18487	0,10073	0,673	-0,0996	0,4694			
LSS	Bonferroni	Não reporto a ninguém	Entre 4-6 anos	0,17678	0,12984	1,000	-0,1411	0,4946	
			Menos de 1 ano	-0,09959	0,24900	1,000	-0,8032	0,6033	
			Entre 1-3 anos	0,13845	0,23487	1,000	-0,5249	0,8018	
		Menos de 1 ano	Entre 4-6 anos	0,06937	0,23288	1,000	-0,6330	0,7604	
			Mais de 7 anos	-0,21640	0,23288	1,000	-0,8741	0,4413	
			Não reporto a ninguém	0,09959	0,24900	1,000	-0,6033	0,8032	
		Entre 1-3 anos	Entre 4-6 anos	0,24940	0,17842	0,000	-0,0563	0,7423	
			Mais de 7 anos	0,16196	0,19443	1,000	-0,3872	0,7111	
			Não reporto a ninguém	-0,11678	0,17578	1,000	-0,5129	0,3890	
		Entre 1-3 anos	Entre 4-6 anos	-0,13845	0,23487	1,000	-0,8018	0,5249	
			Menos de 1 ano	-0,23840	0,17842	1,000	-0,7423	0,2695	
			Entre 4-6 anos	-0,07644	0,19443	1,000	-0,4936	0,4206	
Entre 4-6 anos	Mais de 7 anos	-0,35486	0,15112	0,227	-0,7930	0,0833			
	Não reporto a ninguém	-0,06937	0,24900	1,000	-0,7604	0,6033			
	Menos de 1 ano	-0,16196	0,19443	1,000	-0,7111	0,3872			
Mais de 7 anos	Entre 1-3 anos	0,07644	0,17597	1,000	-0,4206	0,5735			
	Mais de 7 anos	-0,27842	0,17590	1,000	-0,6310	0,2110			
	Não reporto a ninguém	0,21640	0,23288	1,000	-0,4413	0,8741			
LSH	Bonferroni	Não reporto a ninguém	Menos de 1 ano	0,11646	0,12578	1,000	-0,3800	0,6129	
			Entre 1-3 anos	0,35486	0,15227	0,000	-0,6330	0,7930	
			Entre 4-6 anos	0,27842	0,17330	1,000	-0,2110	0,7679	
		Menos de 1 ano	Menos de 1 ano	-0,23832	0,23832	1,000	-0,23832	0,4314	
			Entre 1-3 anos	-0,06435	0,22267	1,000	-0,6933	0,5646	
			Entre 4-6 anos	0,01171	0,23441	1,000	-0,6504	0,6738	
		Entre 1-3 anos	Mais de 7 anos	-0,36848	0,10651	0,001	-0,6241	0,2941	
			Não reporto a ninguém	0,23832	0,23867	1,000	-0,4314	0,8021	
			Entre 1-3 anos	0,17097	0,16915	1,000	-0,3068	0,6487	
		Entre 4-6 anos	Entre 4-6 anos	0,24743	0,18433	0,000	-0,3316	0,7876	
			Mais de 7 anos	-0,13416	0,16685	1,000	-0,6048	0,3365	
			Não reporto a ninguém	0,06881	0,16422	1,000	-0,5826	0,3593	
Entre 1-3 anos	Menos de 1 ano	-0,15467	0,16443	1,000	-0,7111	0,3872			
	Entre 4-6 anos	0,02332	0,16715	1,000	-0,4205	0,4672			
	Mais de 7 anos	-0,21203	0,14208	1,000	-0,6133	0,1893			
Entre 1-3 anos	Não reporto a ninguém	-0,08786	0,16985	1,000	-0,6241	0,4483			
	Menos de 1 ano	-0,15467	0,14421	1,000	-0,5620	0,2526			
	Entre 4-6 anos	-0,04349	0,12538	0,037	-0,2708	0,1026			
Entre 4-6 anos	Mais de 7 anos	-0,36670	0,12538	0,037	-0,7208	-0,0126			
	Não reporto a ninguém	0,04349	0,19985	1,000	-0,5210	0,6080			
	Menos de 1 ano	0,13416	0,16685	1,000	-0,3316	0,6487			
Mais de 7 anos	Entre 1-3 anos	0,30513	0,14706	0,387	-0,1102	0,7205			
	Entre 4-6 anos	0,38119	0,16430	0,209	-0,0826	0,8452			
	Não reporto a ninguém	-0,06681	0,20126	1,000	-0,6353	0,5016			
BEINTER	Bonferroni	Não reporto a ninguém	Entre 1-3 anos	-0,08786	0,18985	1,000	-0,4483	0,6241	
			Entre 4-6 anos	-0,08786	0,18985	1,000	-0,6241	0,4483	

LSG				
Quanto anos possui de experiência com a sua atual chefia		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
			1	
Tukey B ^{a,b}	Não reporto a ninguém	29	3,6023	
	Entre 4-6 anos	67	3,6905	
	Entre 1-3 anos	99	3,7253	
	Menos de 1 ano	64	3,8167	
	Mais de 7 anos	107	3,9595	
São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.				
a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 59,186.				
b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.				
AEG				
Quanto anos possui de experiência com a sua atual chefia		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
			1	2
Tukey B ^{a,b}	Entre 1-3 anos	99	3,0980	
	Não reporto a ninguém	29	3,2862	3,2862
	Menos de 1 ano	64	3,2938	3,2938
	Mais de 7 anos	107		3,3168
	Entre 4-6 anos	67		3,3313
São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.				
a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 59,186.				
b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.				
BEG				
Quanto anos possui de experiência com a sua atual chefia		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
			1	
Tukey B ^{a,b}	Entre 1-3 anos	99	3,6490	
	Entre 4-6 anos	67	3,7388	
	Menos de 1 ano	64	3,7969	
	Não reporto a ninguém	29	3,8966	
	Mais de 7 anos	107	4,0234	
São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.				
a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 59,186.				
b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.				

LSE				
Quanto anos possui de experiência com a sua atual chefia		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
			1	
Tukey B ^{a,b}	Não reporto a ninguém	29		3,5920
	Entre 4-6 anos	67		3,6617
	Entre 1-3 anos	99		3,7273
	Menos de 1 ano	64		3,7708
	Mais de 7 anos	107		3,8988

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 59,186.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

LSA				
Quanto anos possui de experiência com a sua atual chefia		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
			1	2
Tukey B ^{a,b}	Não reporto a ninguém	29	3,8851	
	Menos de 1 ano	64		4,2188
	Entre 1-3 anos	99		4,2357
	Entre 4-6 anos	67		4,2438
	Mais de 7 anos	107		4,4206

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 59,186.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

LSS				
Quanto anos possui de experiência com a sua atual chefia		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
			1	
Tukey B ^{a,b}	Entre 1-3 anos	99	3,3788	
	Entre 4-6 anos	67	3,4552	
	Não reporto a ninguém	29	3,5172	
	Menos de 1 ano	64	3,6172	
	Mais de 7 anos	107	3,7336	
São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.				
a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 59,186.				
b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.				
LSH				
Quanto anos possui de experiência com a sua atual chefia		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
			1	
Tukey B ^{a,b}	Entre 4-6 anos	67	3,4366	
	Não reporto a ninguém	29	3,4483	
	Entre 1-3 anos	99	3,5126	
	Menos de 1 ano	64	3,6836	
	Mais de 7 anos	107	3,8178	
São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.				
a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 59,186.				
b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.				
BEINTER				
Quanto anos possui de experiência com a sua atual chefia		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
			1	
Tukey B ^{a,b}	Entre 1-3 anos	99	3,5328	
	Não reporto a ninguém	29	3,6207	
	Entre 4-6 anos	67	3,6642	
	Menos de 1 ano	64	3,6875	
	Mais de 7 anos	107	3,8995	
São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.				
a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 59,186.				
b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.				

BEINTRA				
Quanto anos possui de experiência com a sua atual chefia		N	Subconjunto para alfa = 0.05	
				1
Tukey B ^{a,b}	Entre 1-3 anos	99		3,7652
	Entre 4-6 anos	67		3,8134
	Menos de 1 ano	64		3,9063
	Mais de 7 anos	107		4,1472
	Não reporto a ninguém	29		4,1724
São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.				
a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 59,186.				
b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.				