

2024

**LILIANE AURORAMARIA
RIBEIRO ANANIAS**

**O EFEITO DA LIDERANÇA TÓXICA NO DESEMPENHO: O
PAPEL MODERADOR DA PERSONALIDADE DO
COLABORADOR**

2024

**O EFEITO DA LIDERANÇA TÓXICA NO DESEMPENHO: O
LILIANE AURORA PAPEL MODERADOR DA PERSONALIDADE DO
MARIA RIBEIRO ANANIAS COLABORADOR**

Dissertação redigida em Português do Brasil e apresentada à Faculdade de Ciências Empresariais e Sociais da Universidade Europeia, para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos realizada sob a orientação do Doutor Luís José Andrade, *Professor Auxiliar Convidado*.

Agradecimentos

Encerro este capítulo com uma profunda gratidão, refletindo sobre um processo repleto de desafios superados e crescimento pessoal.

Em primeiro lugar, expresso minha sincera gratidão ao meu padrasto, cujo apoio incansável, incentivo e crença em meu potencial foram fundamentais para esta conquista. Sem a sua orientação desde os primeiros passos, certamente não teria chegado tão longe.

Minha mãe, uma inspiração constante em meio aos desafios, merece um reconhecimento especial. Agradeço por sua presença constante e suporte em todos os momentos, bons e ruins. Seus gestos de carinho foram essenciais para superar desafios e celebrar vitórias.

Ao meu companheiro de tantos anos, agradeço pelo apoio emocional e fé constante em meu potencial, fundamentais para a realização deste projeto. Seu suporte incondicional foi a força motriz que impulsionou minha determinação.

Minha irmã, cuja presença vibrante e humor contagiante adicionaram leveza aos momentos mais desafiadores, também merece um lugar especial nessa narrativa. Seus conselhos sábios foram guias essenciais durante esta jornada.

Ao professor Luís Andrade, meu orientador, manifesto minha sincera gratidão pela orientação e apoio ao longo de todo o processo. Sua sabedoria e paciência foram cruciais para o desenvolvimento desta etapa acadêmica.

A todos que contribuíram direta ou indiretamente para este processo, meu mais profundo agradecimento.

Resumo

da vida cotidiana, pretende-se investigar se certas dimensões da personalidade dos colaboradores poderiam intensificar ou atenuar essas relações. Para isso, foi utilizado o modelo dos *Big Five*, uma teoria de personalidade amplamente aceita na psicologia.

O estudo envolveu a participação de 201 indivíduos com idades entre 18 e 65 anos ou mais, todos com pelo menos um superior hierárquico em Portugal continental. A amostra foi obtida por meio de um método de amostragem não probabilístico de conveniência (Hill & Hill, 2008), utilizando um questionário online. Para medir a liderança tóxica, foi utilizada a versão portuguesa da Escala de Liderança Tóxica (TLS) de Mónico et al. (2019). Para medir os cinco traços de personalidade (extroversão, amabilidade, conscienciosidade, estabilidade emocional e abertura a experiências), foi utilizado o Inventário de Personalidade de Dez Itens (TIPI) de Nunes et al. (2018). Para avaliar o desempenho, foi utilizada a Escala de Desempenho de Williams e Anderson (1991).

Os resultados obtidos confirmam que algumas dimensões da liderança tóxica, nomeadamente supervisão abusiva, narcisismo, autoritarismo e imprevisibilidade, têm impacto nas três dimensões do desempenho. Esses impactos são moderados pelos traços de personalidade dos colaboradores. Espera-se que esses resultados forneçam insights valiosos sobre como a liderança tóxica pode influenciar o desempenho dos colaboradores, levando em conta suas características de personalidade. O resultado pode contribuir para a literatura existente e fornecer orientações práticas para as organizações que buscam melhorar o desempenho dos seus colaboradores.

Este estudo propõe explorar o impacto potencial da percepção da Liderança Tóxica no desempenho. Além disso, considerando o papel da subjetividade na análise e experiência

Palavras-chave: Liderança Tóxica; Desempenho; Personalidade; Cinco Grandes Fatores

Abstract

dimensions of employee personality could intensify or mitigate these relationships. For this, we will consider the Big Five model, also known as the “Five-Factor Model,” a widely accepted personality theory in psychology.

The study involved the participation of 201 individuals aged between 18 and 65 years or older, all with at least one hierarchical superior in mainland Portugal. The sample was obtained through a non-probabilistic convenience sampling method (Hill & Hill, 2008) using an online questionnaire. To measure toxic leadership, the Portuguese version of the Toxic Leadership Scale (TLS) by Mónico et al. (2019) was used. To measure the five personality traits (extraversion, agreeableness, conscientiousness, emotional stability, and openness to experiences), the Ten-Item Personality Inventory (TIPI) by Nunes et al. (2018) was used. To assess performance, the Performance Scale by Williams and Anderson (1991) was utilized.

This study aims to explore the potential impact of the perception of Toxic Leadership on performance, variables of critical relevance for organizations and their employees. Additionally, considering the role of subjectivity in the analysis and experience of everyday life, it intends to investigate whether certain

The results confirm that certain dimensions of toxic leadership, namely abusive supervision, narcissism, authoritarianism, and unpredictability, impact the three dimensions of performance. These impacts are moderated by employees' personality traits. It is expected that these findings will provide valuable insights into how toxic leadership can influence employee performance, considering their personality traits. These findings can contribute to the existing literature and provide practical guidance for organizations seeking to improve employee performance.

Keywords: Toxic Leadership; Performance; Personality; Five-Factor Model

ÍNDICE

I - INTRODUÇÃO	1
II - ENQUADRAMENTO TEÓRICO	2
2.1 <i>Liderança tóxica</i>	2
2.1.1 Diferença entre Liderança e Gestão.....	4
2.1.2 Supervisão abusiva	8
2.1.3 Liderança autoritária.....	9
2.1.4 Narcisismo.....	9
2.1.5 Autopromoção	10
2.1.6 Imprevisibilidade	10
2.2 <i>Desempenho</i>	12
2.3 <i>Personalidade</i>	14
III - MODELO DE INVESTIGAÇÃO E HIPÓTESES	21
3.1 <i>Modelo de investigação</i>	21
3.2 <i>Hipóteses</i>	22
IV - MÉTODO	28
4.1 <i>Participantes</i>	28
4.2 <i>Procedimento</i>	31
4.3 <i>Instrumentos</i>	32
4.3.1 <i>Liderança Tóxica</i>	32
4.3.2 <i>Desempenho</i>	33
4.3.3 <i>Personalidade</i>	33
V - RESULTADOS	34
5.1 <i>Qualidade métrica dos instrumentos</i>	34
<i>Escala de Liderança Tóxica</i>	37
<i>Validade</i>	37
<i>Fiabilidade</i>	37
<i>Sensibilidade</i>	38
<i>Escala de Desempenho</i>	39
<i>Validade</i>	39
<i>Fiabilidade</i>	39
<i>Sensibilidade</i>	40
<i>Escala da Personalidade</i>	41

<i>Validade</i>	41
<i>Fiabilidade</i>	41
<i>Sensibilidade</i>	42
5.2 <i>Análise Descritiva das Variáveis em Estudo</i>	43
5.3 <i>Análise do impacto das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo</i>	45
5.3.1 <i>Comparação entre grupos</i>	50
5.3.2 <i>Teste de hipóteses</i>	52
VI – <i>DISCUSSÃO DOS RESULTADOS OBTIDOS</i>	84
VII – <i>CONCLUSÃO</i>	93
7.1 <i>Limitações e Sugestões para estudos futuro</i>	94
7.2 <i>Implicações práticas</i>	97
Referências	99
VIII - <i>ANEXOS</i>	104
<i>ANEXO A – Questionário</i>	104
<i>ANEXO B – Estatística descritiva</i>	110
<i>ANEXO C – Estatística Descritiva da amostra</i>	111
<i>ANEXO D – Qualidades Métricas</i>	113
<i>ANEXO E – Análise do impacto das variáveis Sociodemográficas nas variáveis em estudo</i>	119
<i>ANEXO F – Teste de Hipóteses</i>	124

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Diferença entre Gestores e Líderes	5
Tabela 2 - comportamentos e conduta do líder tóxico face aos seus subordinados.....	7
Tabela 3 - Fatores que influenciam o Desempenho	14
Tabela 4 - Espectros dos traços de personalidade dos big five segundo três abordagens distintas.	21
Tabela 5 - Estatística Descritiva das variáveis sociodemográficas	29
Tabela 6 - Valores de referência dos Índices de Ajustamento (adaptado de Marôco, 2014)	35
Tabela 7 - Critérios de Fiabilidade recomendados pelo α de Cronbach (adaptado de Marôco e Garcia-Marques, 2006).....	35
Tabela 8 - Parâmetros de Sensibilidade (Kline, 2015).....	36
Tabela 9 - Índices de qualidade de ajustamento da escala de Liderança Tóxica	37
Tabela 10 - Fiabilidade das dimensões da escala da Liderança Tóxica.....	38
Tabela 11 - Sensibilidade das dimensões da escala da Liderança tóxica	39
Tabela 13 Fiabilidade das Dimensões da escala de Desempenho	40
Tabela 14 - Sensibilidade das dimensões da escala de Desempenho.....	41
Tabela 15 Índices de qualidade de ajustamento da escala de Personalidade.....	41
Tabela 16 - Fiabilidade das dimensões da escala de Personalidade	42
Tabela 17 - Estatística Descritiva das variáveis em estudo	44
Tabela 18 - Valores de referência dos coeficientes de correlação de Pearson (Marôco, 2014) ..	46
Tabela 19 - Correlação de Pearson entre as variáveis	49
Tabela 20 - Resultados T-test para a variável sociodemográfica Sexo.....	51
Tabela 21 - Modelo de Moderação da relação entre a liderança tóxica supervisão abusiva e o desempenho de tarefa sob moderação da personalidade extrovertida.....	54
Tabela 22 - Modelo de Moderação da relação entre a liderança tóxica Narcisista e o desempenho de tarefa sob moderação da personalidade extrovertida.....	57
Tabela 23 - Modelo de Moderação da relação entre a liderança tóxica de supervisão abusiva e o desempenho de tarefa sob moderação da personalidade extrovertida.....	59
Tabela 24 - Modelo de Moderação da relação entre a liderança tóxica autoritária e o Desempenho de Comportamentos de cidadania organizacional que beneficia os indivíduos sob moderação da personalidade amabilidade.....	62

Tabela 25 - Modelo de Moderação da relação entre a liderança tóxica Narcisista e o Desempenho de Comportamentos de cidadania organizacional que beneficia os indivíduos sob moderação da personalidade amabilidade	64
Tabela 26 - Modelo de Moderação da relação entre a liderança tóxica imprevisível e o Desempenho de Comportamentos de cidadania organizacional que beneficia os indivíduos sob moderação da personalidade amabilidade	66
Tabela 27 - Modelo de Moderação da relação entre a liderança tóxica supervisão abusiva e o Desempenho de Comportamentos de cidadania organizacional que beneficia a organização sob moderação da personalidade amabilidade	69
Tabela 28 - Modelo de Moderação da relação entre a liderança tóxica supervisão abusiva e o Desempenho de Comportamentos de cidadania organizacional que beneficia a organização sob moderação da personalidade Abertura à experiência	70
Tabela 29 - Modelo de Moderação da relação entre a liderança tóxica autoritária e o Desempenho de Comportamentos de cidadania organizacional que beneficia a organização sob moderação da personalidade Amabilidade.....	73
Tabela 30 - Modelo de Moderação da relação entre a liderança tóxica Narcisista e o Desempenho de Comportamentos de cidadania organizacional que beneficia a organização sob moderação da personalidade Amabilidade.....	76
Tabela 31 Modelo de Moderação da Relação entre a Liderança Tóxica Narcisista e o Desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que Beneficia a Organização Sob Moderação da Personalidade Estabilidade Emocional.....	78
Tabela 32 - Modelo de Moderação da relação entre a liderança tóxica Narcisista e o Desempenho de Comportamentos de cidadania organizacional que beneficia a organização sob moderação da personalidade Abertura à experiência.	81

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Modelo de Investigação</i>	22
Figura 2 <i>Scatter Plot Moderação da Dimensão Extroversão para a Relação entre a Liderança Tóxica Supervisão abusiva e o Desempenho de Tarefa</i>	53
Figura 3 <i>Scatter Plot Moderação da Dimensão Extroversão para a Relação entre a Liderança Tóxica Narcisista e o Desempenho de Tarefa</i>	56
Figura 4 <i>Scatter Plot Moderação da Dimensão Amabilidade para a Relação entre a Liderança Tóxica Supervisão abusiva e o Desempenho de Comportamento de Cidadania Organizacional que Beneficiam os Indivíduos</i>	58
Figura 5 <i>Scatter Plot Moderação da Dimensão Amabilidade para a Relação entre a Liderança Tóxica Autoritária e o Desempenho de Comportamento de Cidadania Organizacional que Beneficiam os Indivíduos</i>	60
Figura 6 <i>Scatter Plot Moderação da Dimensão Amabilidade para a Relação entre a Liderança Tóxica Narcisista e o Desempenho de Comportamento de Cidadania Organizacional que Beneficiam os Indivíduos</i>	63
Figura 7 <i>Scatter Plot Moderação da Dimensão Amabilidade para a Relação entre a Liderança Tóxica Imprevisibilidade e o Desempenho de Comportamento de Cidadania Organizacional que Beneficiam os Indivíduos</i>	65
Figura 8 <i>Scatter Plot Moderação da Dimensão Amabilidade para a Relação entre a Liderança Tóxica Supervisão Abusiva e o Desempenho de Comportamento de Cidadania Organizacional que Beneficiam a Organização</i>	67
Figura 9 <i>Scatter Plot Moderação da Dimensão Abertura à Experiência para a Relação entre a Liderança Tóxica Supervisão Abusiva e o Desempenho de Comportamento de Cidadania Organizacional que Beneficiam a Organização</i>	70
Figura 10 <i>Scatter Plot Moderação da Dimensão Amabilidade para a Relação entre a Liderança Tóxica Autoritária e o Desempenho de Comportamento de Cidadania Organizacional que Beneficiam a Organização</i>	72
Figura 11 <i>Scatter Plot Moderação da Dimensão Amabilidade para a Relação entre a Liderança Tóxica Narcisista e o Desempenho de Comportamento de Cidadania Organizacional que Beneficiam a Organização</i>	75
Figura 12 <i>Scatter Plot Moderação da Dimensão Estabilidade Emocional para a Relação entre a</i>	

<i>Liderança Tóxica Narcisista e o Desempenho de Comportamento de Cidadania Organizacional que Beneficiam a Organização</i>	<i>77</i>
Figura 13 <i>Scatter Plot Moderação da Dimensão Abertura à Experiência para a Relação entre a Liderança Tóxica Narcisista e o Desempenho de Comportamento de Cidadania Organizacional que Beneficiam a Organização</i>	<i>80</i>
Figura 14 <i>Modelo Final</i>	<i>81</i>
Figura 15 <i>Moderação do Narcisismo com as Três Dimensões do Desempenho</i>	<i>83</i>
Figura 16 <i>Moderação da dimensão autoritária com as duas Dimensões do Desempenho</i>	<i>84</i>
Figura 17 <i>Moderação da Imprevisibilidade com a Dimensões do Desempenho</i>	<i>85</i>

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

CCOI – Comportamento de Cidadania Organizacional que Beneficiam os Indivíduos

AFC – Análise Fatorial Confirmatória

CCOO – Comportamento de Cidadania Organizacional que Beneficiam a Organização

CFI – *Comparative Fit Index*

RMSEA – Root Mean Square Error Of Approximation

GL – Grau de Liberdade

GLOBE - Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness

I - INTRODUÇÃO

A influência dos líderes na dinâmica organizacional é um tema de extrema relevância, especialmente quando se trata de líderes com características tóxicas, como por exemplo os narcisistas. Estudiosos ressaltam o impacto significativo desses líderes não apenas nas organizações como um todo, mas, de maneira mais proeminente, sobre os colaboradores individuais (Kets de Vries, 1982).

Apesar do crescente reconhecimento dos efeitos prejudiciais dos estilos de liderança negativos, a literatura empírica sobre essas relações ainda é escassa (Schmidt, 2008). Diante dessa lacuna, é crucial explorar a liderança tóxica, especialmente no contexto da população portuguesa, e compreender os danos resultantes dos comportamentos desses líderes, uma necessidade tanto teórica quanto prática. Optou-se, assim, por investigar seu impacto no desempenho dos colaboradores.

A personalidade, embora extensivamente estudada, ainda carece de uma análise mais aprofundada em relação à sua influência nas dinâmicas organizacionais quando se trata de liderança na vertente negativa. Enquanto a literatura examina a influência da personalidade em contextos organizacionais, é notável a escassez de estudos que se aprofundem nessa relação quando se trata de líderes tóxicos (Brees et al., 2016).

Antecipa-se que a personalidade, dependendo da dimensão considerada, possa atenuar ou potencializar as complexas relações entre liderança tóxica e o desempenho. Portanto, torna-se imperativo investigar o impacto da liderança tóxica no desempenho, explorando simultaneamente o a moderação da personalidade.

O presente estudo será realizado no âmbito do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, com o objetivo de obter o grau de Mestre. Relativamente a pertinência do presente estudo, como já referido, embora já existam estudos sobre as variáveis escolhidas, é fundamental continuar a explorar o tema devido à constante evolução da dinâmica organizacional. Novos contextos e ambientes de trabalho, como por exemplo o cenário causado pela pandemia COVID-19, podem revelar diferentes nuances e impactos da liderança tóxica. Acrescenta ainda que as variáveis de personalidade são complexas e multifacetadas; portanto, estudos adicionais podem aprofundar a compreensão de como diferentes traços de personalidade interagem com diversas dimensões da

liderança tóxica, afetando o desempenho dos colaboradores.

Além disso, a extensão de estudos existentes é vital para a robustez e validação científica. Ao aprofundar a investigação, podemos identificar padrões consistentes e elaborar intervenções mais precisas. Este estudo, portanto, não só complementa a literatura existente, mas também oferece novas perspectivas e estratégias práticas para a gestão eficaz do capital humano.

II - ENQUADRAMENTO TEÓRICO

2.1 Liderança tóxica

Desde há muito tempo, a liderança nas organizações concita um elevado interesse entre os cientistas. Todavia, no início dos anos 80, o tema da liderança sofreu alguma desvitalização (Cunha et al., 2006). Houve quem preconizasse que o conceito fosse abandonado, mas a proposta foi inconsequente devido ao entusiasmo que o tema suscitou e à conceção generalizada de que a liderança é uma condição de sucesso das organizações (Cunha et al., 2006).

A definição consensual e paradigma tem sido irrealizável. São muitas as definições, quase tantas quantas as pessoas que se dedicaram ao tema, Bass (1985). No âmbito do projeto GLOBE (*Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness*), a liderança é a “capacidade de um indivíduo para influenciar, motivar e habilitar outros a contribuírem para a eficácia e sucesso das organizações de que são membros” (Fiol et al., 1999).

Outra definição amplamente conhecida e mais complexa é “a liderança é um processo através do qual o membro de um grupo ou organização influencia a interpretação dos eventos pelos restantes membros, a escolha dos objetivos e estratégias, a organização das atividades de trabalho, a motivação das pessoas para alcançar os objetivos, a manutenção das relações de cooperação, o desenvolvimento de competências e confiança pelos membros e a obtenção de apoio e cooperação de pessoas exteriores ao grupo ou organização” (Yukl, 2002).

O conceito de liderança é um tema complexo em constante evolução, na qual existe muitas vozes influentes e perspectivas a serem exploradas por vários desafios e tendências. Apesar de haver muito por compreender, Dimitriadis and Psychogios (2021), argumenta no seu livro “Neurociência para líderes: como liderar pessoas empresas para o sucesso”, que aperfeiçoar e entender os

mecanismos do cérebro pode transformar o comportamento e despertar e melhor versão de líder que há no indivíduo, isto é, discute a liderança do cérebro adaptável.

James C. Hunter, em sua obra “O Monge e o Executivo” (1989), apresenta uma visão inovadora e profunda sobre a liderança, destacando a importância da liderança servidora. Este conceito contrasta com as tradicionais percepções de liderança, que muitas vezes se concentram no poder e na autoridade hierárquica. Hunter argumenta que a verdadeira liderança não é uma questão de exercer controle sobre os outros, mas sim de servir e capacitar aqueles ao seu redor.

Hunter destaca que os líderes servidores devem ter um compromisso com o bem comum, tomando decisões que beneficiem não apenas a organização, mas também a sociedade como um todo. A construção de relacionamentos fortes e de confiança com os liderados é uma característica central da liderança servidora, envolvendo ouvir ativamente, entender as preocupações e necessidades dos outros e criar um ambiente de respeito e apoio mútuo.

Para Hunter, a humildade e a empatia são qualidades essenciais de um líder servidor. Reconhecer que todos têm valor e que o papel do líder é apoiar e elevar os outros é fundamental. A empatia, ou a capacidade de entender e se conectar com os sentimentos dos outros, é igualmente crucial. A adoção da liderança servidora pode transformar profundamente a cultura de uma organização. Liderados que se sentem valorizados e apoiados estão geralmente mais engajados e motivados, o que pode levar a um aumento na produtividade e na satisfação no trabalho. Além disso, uma cultura de serviço e apoio pode fomentar a inovação e a colaboração, criando um ambiente onde todos se sentem responsáveis pelo sucesso coletivo.

Daniel Goleman, em seu livro “A inteligência emocional na formação do líder de sucesso” (2016), discute o conceito de liderança, destacando que para haver liderança, deve necessariamente haver subordinados. Ele enfatiza que, para uma liderança ser eficaz, o líder deve ser capaz de gerir suas próprias emoções e as dos outros, um conceito que ele define como inteligência emocional.

Goleman argumenta que a inteligência emocional é fundamental para a liderança, pois permite que os líderes se conectem melhor com seus liderados, entendam suas necessidades e motivem-nos de maneira mais eficaz. Segundo Goleman, um líder emocionalmente inteligente é aquele que consegue perceber, entender e gerir não apenas suas próprias emoções, mas também as emoções das pessoas ao seu redor, estabelecendo assim, um ambiente de trabalho positivo e

produtivo.

Com base na inteligência emocional, Goleman definiu seis estilos de liderança: coercitivo, que exige conformidade imediata; autoritário, que mobiliza pessoas em direção a uma visão; afiliação, que cria harmonia e constrói laços emocionais; democrático, que valoriza o consenso através da participação; marcante, que espera excelência e autodireção; e coaching, que desenvolve pessoas para o futuro. Cada estilo tem seu próprio impacto no clima da organização e pode ser eficaz em diferentes situações, dependendo do contexto e das necessidades dos liderados.

2.1.1 Diferença entre Liderança e Gestão

Alguns escritores usam os termos "liderança" e "gestão" como se fossem intercambiáveis. No entanto, fora dos círculos acadêmicos, é comum acreditar que a liderança é um processo mais emocional do que a gestão. Densten and Gray (2001b) destacam que, geralmente, os líderes são vistos como carismáticos e motivadores, assumem riscos, são dinâmicos e inovadores, sabem lidar com mudanças e são visionários. Conectam-se com as pessoas a um nível emocional, inspirando e motivando os seus seguidores a alcançar objetivos comuns.

Por outro lado, os gestores são percebidos como mais racionais, trabalhando mais com a "mente" do que com o "coração". Concentram-se na eficiência, no planejamento, nos procedimentos, no controle e nas regras. A gestão envolve a organização de recursos e processos para alcançar metas específicas de forma ordenada e previsível. Os gestores são fundamentais para manter a ordem e assegurar que as operações diárias da organização ocorram de maneira eficaz e dentro dos padrões estabelecidos (Einarsen et al., 2007)

Hughes et al. (1996) sugerem que, enquanto os líderes se preocupam em estabelecer direções e inspirar as pessoas a segui-las, os gestores garantem que os planos sejam executados corretamente e que os recursos sejam utilizados de maneira eficiente. A liderança, portanto, é muitas vezes associada à visão e à inovação, enquanto a gestão é ligada à execução e à manutenção da ordem. Assim, ambos os papéis são essenciais para o sucesso de uma organização, mas exigem competências e abordagens diferentes (Hughes et al., 1996, p. 13).

Bennis e Nanus referem que gerir consiste em realizar, assumir responsabilidades, comandar. Enquanto liderar consiste em exercer influência, guiar, orientar. Os gestores são pessoas que sabe, o que devem fazer. Os líderes são as que sabem o que é necessário ser feito (Bennis &

Nanus, 1985).

Tabela 1 - Diferença entre Gestores e Líderes

Gestores	Líderes
Rendem-se à situação	Procuram agir sobre a situação
Administram	Inovam
Questionam-se sobre o como e o quando	Questionam-se sobre o quê e o porquê
Têm perspectivas de curto prazo	Têm perspectiva de longo-prazo
Imitam	São originais
As competências de gestão podem ser ensinadas/aprendidas	As competências de liderança não podem ser ensinadas/aprendidas

Fonte: Tabela adaptada por Bennis and Nanus (1985).

Assad (2018) recorre a uma abordagem sobre a liderança contagiante e a liderança contagiosa, distinguindo-as de forma clara e concisa. A liderança contagiante é caracterizada pela capacidade de inspirar e motivar os membros de uma equipa, criando um ambiente de trabalho saudável e positivo. Neste tipo de liderança, os líderes conseguem engajar a sua equipa, promovendo a colaboração e incentivando cada membro a dar o seu melhor. O resultado é um clima organizacional onde a satisfação e a produtividade reflete na performance global da equipa.

Por outro lado, a liderança contagiosa é associada a um ambiente de trabalho tóxico. Neste cenário, a forma de liderar pode gerar consequências físicas e psicológicas negativas nos membros da equipa. A liderança contagiosa muitas vezes envolve comportamentos como autoritarismo, falta de empatia e comunicação deficiente, o que pode levar a níveis elevados de stress, desmotivação e até *burnout* entre os colaboradores.

Assad sublinha que a diferença entre esses dois estilos de liderança reside no impacto que

o comportamento do líder tem sobre o ambiente de trabalho e o bem-estar dos colaboradores. Enquanto a liderança contagiante eleva o moral e a eficácia da equipa, a liderança contagiosa pode minar a saúde e a coesão do grupo, comprometendo o desempenho e a satisfação no trabalho. A liderança pode ser exercida e ao mesmo tempo trazer benefícios para as organizações, mas também existe a sua vertente negativa que pode prejudicar o clima organizacional e o desempenho de quem faz parte.

No que concerne à liderança tóxica, há que mencionar que não há nenhuma autoria específica claramente definida, sendo uma evolução de observações ao longo do tempo. A expressão foi concebida por Marta Whicker em 1996 em seu livro “Toxic Leaders: When Organizations Go Bad”. A autora utilizou a metáfora dos semáforos para categorizar diferentes tipos de líderes. Líderes confiáveis e seguros foram associados ao “Sinal verde”. Os líderes em transição numa fase de mudança ou incerteza foram comparados ao “Sinal amarelo”. Por outro lado, os líderes tóxicos denotando um alerta de perigo, foram representados pelo “Sinal vermelho”. Estes líderes alcançam o sucesso muitas vezes minando e desvalorizando os outros (Whicker, 1996).

A toxicidade nas organizações também foi identificada pela professora de administração Jean Lipman-Blumen (1996), em seu livro “Connective Leadership: Managing in a Changing World”. Lipman-Blumen explorou o conceito de liderança tóxica e seu impacto prejudicial no desempenho organizacional, bem como no bem-estar psicológico e emocional dos membros da equipa.

Segundo Lipman-Blumen, a liderança tóxica é caracterizada por comportamentos abusivos, manipulação, narcisismo e falta de empatia por parte dos líderes. Esses líderes criam ambientes de trabalho hostis, onde a comunicação é frequentemente opressiva e a confiança entre os membros da equipa é severamente comprometida. A liderança tóxica pode levar a elevados níveis de stress, ansiedade e burnout.

Ao destacar os efeitos prejudiciais da liderança tóxica, Lipman-Blumen argumenta que a liderança tóxica tem um efeito corrosivo sobre a cultura organizacional, resultando em baixa produtividade, alta rotatividade de pessoal e um clima de medo e desmotivação. Os colaboradores que trabalham sob liderança tóxica frequentemente relatam sentir-se desvalorizados e inseguros, o que prejudica a coesão da equipa e a colaboração. Além disso, o impacto negativo não se restringe ao ambiente de trabalho, podem também impactar profundamente tanto o desempenho

organizacional quanto o bem-estar emocional dos colaboradores, estendendo também à vida pessoal dos mesmos, afetando suas relações e saúde mental.

Um líder tóxico tende a diminuir, manipular, invalidar e controlar seus seguidores, criando um ambiente de trabalho prejudicial. Eles frequentemente utilizam táticas de intimidação e crítica destrutiva para minar a confiança e a autoestima de seus subordinados. Manipulam informações e situações para manter o controle, favorecendo alguns enquanto desvalorizam outros, criando divisões dentro da equipe (Jago, 1982). A invalidação constante dos esforços e sentimentos dos colaboradores gera um clima de desmotivação, o que afeta a produtividade e desempenho, onde o medo de represálias impede a comunicação aberta e a inovação (Assad, 2018).

Posteriormente, segundo Angonese e Neves (2022), a liderança tóxica vem do patriarcalismo, macho-alfa, hipermasculinidade e este tipo de liderança não resolve os problemas contemporâneos, apenas traz resultados negativos a nível financeiro e emocional, tendo assim de avançar para outra visão onde a liderança traz valores como a escuta, diversidade e tolerância dentro das empresas.

Os líderes tóxicos tendem a criar um ambiente de trabalho negativo onde os colaboradores tendem a se sentir desvalorizados e desmotivados, podendo levar a altas taxas de rotatividade e baixa produtividade, tendo consequência no desempenho, (Assad, 2018). Este ambiente desfavorável, infelizmente, é uma característica comum em organizações lideradas por indivíduos tóxicos. No entanto, a liderança tóxica não é um destino inevitável. Existem abordagens e métodos que podem ser utilizadas para transformar a liderança tóxica em liderança eficaz (Martinko et al., 2007).

Neste sentido, Schmidt (2008) oferece uma perspectiva abrangente de liderança tóxica, na qual apresenta um quadro que descreve as condutas e comportamentos de um líder tóxico para com os seus subordinados. Estas dimensões foram inclusive medidas/aplicadas como dimensões no questionário do presente estudo, aplicado em Portugal continental para avaliar a liderança tóxica nos ambientes de trabalho. O quadro de Schmidt categoriza os principais tipos de comportamentos tóxicos em cinco dimensões: “Supervisão abusiva”, “Liderança autoritária”, “Narcisismo”, “Autopromoção” e “Imprevisibilidade”.

Tabela 2 - comportamentos e conduta do líder tóxico face aos seus subordinados

Supervisão Abusiva	Critica, ofende, desrespeita, ridiculariza, desconsidera a vida pessoal, responsabiliza indevidamente e fala com desconsideração sobre o(s) colaborador(es).
Liderança Autoritária	Limita, controla, ignora ideias, invade a privacidade e age de modo inflexível
Narcisismo	Aparenta um sentimento de superioridade e age como tal e demonstra engrandecimento quando elogiado
Autopromoção	Apropria-se do mérito alheio, ajuda quem poder favorecê-lo, muda a conduta perante a chefia, age em prol de benefícios na carreira e nega as responsabilidades perante erros
Imprevisibilidade	Comporta-se de modo imprevisível (e.g. explosões de humor, expressão de raiva, inconsistência na acessibilidade aos colaboradores)

É importante destacar que os comportamentos abusivos por parte dos líderes podem ser inconscientes, como apontado por Starratt and Grandy (2010), e que a percepção de cada colaborador sobre o que constitui um comportamento abusivo pode ser subjetiva. Essa subjetividade refere-se à interpretação individual de como certas ações ou palavras são recebidas e interpretadas.

A manifestação passiva desses comportamentos, como a negligência na comunicação ou no feedback, pode ser igualmente prejudicial, criando um ambiente de trabalho onde os subordinados se sentem desvalorizados e mal compreendidos. Mesmo que não haja intenção direta de prejudicar, a falta de atenção aos detalhes da comunicação e à importância do feedback pode contribuir para um clima organizacional negativo e para o surgimento de problemas interpessoais.

2.1.2 Supervisão abusiva

Conforme estudado por Tepper (2007), a supervisão abusiva refere-se à percepção dos subordinados sobre a extensão em que os líderes demonstram atitudes hostis, podendo manifestar-se através de comportamentos verbais ou não verbais. Zellars et al. (2002) também refere que estes comportamentos podem incluir atitudes rudes, desmoralizantes e humilhantes, sem envolver contato físico, sendo persistentes, mas intermitentes.

Martinko et al. (2013) complementam essa visão ao descreverem que a supervisão abusiva se manifesta através de comportamentos que são rudes, desmoralizantes e humilhantes. Esses comportamentos tendem a ser persistentes, ocorrendo de maneira intermitente, o que significa que, embora não aconteçam constantemente, são frequentes o suficiente para criar um ambiente de trabalho hostil. A intermitência desses atos abusivos pode tornar a situação ainda mais estressante para os subordinados, que vivem em constante incerteza sobre quando o próximo episódio de abuso ocorrerá.

De qualquer modo, assim como constatado por Ashforth (1994), os comportamentos provenientes de uma supervisão abusiva, acabam por prejudicar os interesses da organização bem como o bem-estar e motivação organizacional, tendo assim como consequência a perda de recursos, sejam estes sob forma de condições, objeto ou características pessoais.

2.1.3 Liderança autoritária

Na liderança autoritária, o líder possui a tendência de ignorar as necessidades, sentimentos e competências das pessoas, o que faz com que as mesmas tenham sentimentos de incapacidade (Hunt & Fitzgerald, 2018). Neste mesmo estilo de liderança, segundo Hunt and Fitzgerald (2018), os líderes optam por concentrar-se nas tarefas e nos resultados, excluindo a margem para oportunidades de iniciativa por parte dos liderados. Em consequência disso, é possível que os subordinados manifestem revolta, hostilidade, absenteísmo, resistência e baixa produtividade (Hunt & Fitzgerald, 2018).

Em suma, a liderança autoritária é identificada por revelar os comportamentos dos líderes tóxicos que limitam a iniciativa e autonomia dos subordinados no ambiente de trabalho. Nesse contexto os trabalhadores são submetidos a um controle excessivo, o que pode resultar na supressão de sua capacidade de agir de forma independente e criativa (Schmidt, 2008).

2.1.4 Narcisismo

Segundo Rosenthal and Pittinsky (2006), a palavra narcisismo deriva do mito grego de Narciso, um personagem lendário grego que se apaixonou por sua própria imagem refletida na água e, incapaz de se afastar do reflexo, morreu ali. Os mesmos autores afirmam que o termo foi posteriormente adotado na psicologia para descrever um distúrbio em que os indivíduos exibem uma personalidade caracterizada por um excessivo interesse de grandiosidade em si mesmo, a par da necessidade e falta de empatia pelos outros e uma busca constante por admiração e validação.

Contudo, indivíduo narcisista pode ser mencionado como aqueles que executam suas funções motivadas pelo seu sucesso, aparentam delírios de grandeza, necessidade de atenção e sentimentos de negligência e abandono (Hendin & Cheek, 1997).

Apesar do lado negativo da liderança narcisista na qual envolve um comportamento abusivo, arrogante, sentimento de inferioridade, necessidade de reconhecimento e superioridade, hipersensibilidade, falta de empatia, raiva, amoralidade, irracionalidade, paranoia e inflexibilidade (Rosenthal & Pittinsky, 2006), há afirmações, como por exemplo segundo Post (1986), que existem determinados tipos de liderança narcisista que pode trazer algumas vantagens como a credibilidade dos seguidores para com os seus líderes em que seguem cegamente às suas diretrizes por verem o líder como um “super-humano e dessa forma conseguem alcançar o sucesso.

2.1.5 Autopromoção

Como observado por Schmidt (2008), a autopromoção visa preservar uma percepção positiva do próprio, visando influenciar as impressões que os outros, especialmente os superiores hierárquicos, têm a seu respeito como líder. Isto pode envolver comportamentos destinados a obter reconhecimento e favor. Estes comportamentos podem surgir mesmo na ausência direta destas influências, sugerindo uma motivação intrínseca para a busca de validação e status dentro do ambiente de trabalho.

No fundo, segundo Mónico et al. (2019), esta dimensão se evidencia nos comportamentos que priorizam exclusivamente os próprios interesses, muitas vezes desvalorizando as ações dos concorrentes. Isto significa que as ações são direcionadas principalmente para benefício pessoal, sem consideração pelos efeitos negativos que possam ter sobre os outros. Esses comportamentos podem incluir desde a promoção excessiva de si mesmo até a desvalorização do trabalho alheio, com a intenção de alcançar vantagens pessoais ou de destacar-se em relação aos outros (Mónico et al., 2019).

2.1.6 Imprevisibilidade

Essa dimensão é perceptível nos comportamentos imprevisíveis que se manifestam, seja por mudanças súbitas de humor ou por outras razões, resultando na incerteza dos trabalhadores quanto ao que esperar. Isso cria um ambiente de trabalho instável e inseguro, onde os colaboradores têm dificuldade em antecipar as reações e expectativas do líder. A imprevisibilidade pode causar

ansiedade e desorientação na equipe, prejudicando a eficácia e a coesão do grupo (Mónico et al., 2019).

Segundo uma investigação realizada pela Gallup, empresa de pesquisa de opinião nos EUA, com uma amostra de 7 mil pessoas, mostrou que metade dos colaboradores pedem demissão por conta da liderança do seu superior hierárquico.

Em contrapartida, importa referir ainda que a literatura não seja extensiva, é possível mencionar alguns autores e investigadores que reportam a existência de uma correlação significativa e positiva entre a liderança tóxica e o desempenho dos colaboradores, como por exemplo Hadadian e Zarei (2017). Dyck (2001) afirma que a liderança tóxica se tornou, para muitas organizações, um grande interesse devido às consequências que pode trazer tanto para a própria organização quanto para a saúde dos colaboradores.

De acordo com especialistas como Angonese and Neves (2022), um líder tóxico pode ser o resultado de uma variedade de fatores pessoais e experiências passadas.

Alessandra Assad (2018), destaca que experiências traumáticas na infância podem moldar a forma de como um indivíduo exerce a sua liderança, criando assim padrões de comportamento que são repetidos na vida adulta. A sede de poder pode transformar no autoritarismo, controlo excessivo e insensibilidade face às necessidades dos liderados. Inseguranças pessoais, pode traduzir em comportamentos defensivos ou reativos. Líderes com excesso de autoconfiança pode exibir uma maior dificuldade em receber feedback ou subestimar os riscos, por outro lado, a baixa autoestima gerada ao longo da vida pode trazer a dificuldade em tomar decisões, evitar conflitos e ter dificuldade em estabelecer uma autoridade equilibrada e saudável.

Posto isto, a dinâmica do local de trabalho pode se tornar desafiadora e estressante, assim, nesse contexto é essencial que liderados desenvolva habilidades e estratégias para lidar com o ambiente de toxidade. Arthur Guerra, em seu artigo na Forbes, destaca a importância de uma comunicação franca e sincera com o líder tóxico, com o objetivo de expor de forma sábia o desconforto em relação às atitudes que ele costuma tomar.

No livro “Como fazer amigos e influenciar pessoas” Carnegie (2011b) menciona a importância de manter o profissionalismo, mesmo face de uma liderança tóxica. A gestão do estresse, o exercício físico regular, busca de ajuda profissional, alimentação saudável, e tudo aquilo

que busca o autocuidado.

2.2 Desempenho

Desde os tempos do taylorismo, dá-se muita importância ao desempenho individual e produtividade dos trabalhadores. A concepção de desempenho está estreitamente associada à realização de resultados e metas organizacionais (Drucker & Palgen, 1981). Drucker postula que o desempenho transcende a execução de tarefas, abrangendo a capacidade de um indivíduo, equipa ou organização, alcançar metas específicas de forma eficiente e eficaz. O desempenho implica não apenas a conclusão de tarefas, mas também a obtenção de resultados concretos que contribuem para objetivos estratégicos mais abrangentes. Drucker destaca a necessidade de avaliação do desempenho por meio de indicadores relevantes, métricas objetivas de modo a garantir o monitoramento de um progresso contínuo.

Diversos modelos de desempenho laboral foram sendo desenvolvidos ao longo do tempo, isto porque o desempenho laboral é um fenômeno complexo que tem sido objeto de estudo dos mais diversos teóricos, sendo os principais:

- Modelo de Desempenho adaptativo e proativo (Ashforth, 1994), este modelo propõe que o desempenho pode ser adaptativo em relação as respostas e demandas externas, proativo (iniciativa voluntária), para além de reconhecer a importância da adaptação e da iniciativa no desempenho.
- Desempenho como conceito multidimensional: Segundo Motowidlo and Van Scotter (1994), este modelo distingue a eficácia com que as tarefas do trabalho são realizadas e o desempenho contextual, isto é, comportamentos que contribuem para o ambiente social e psicológico do local de trabalho. Eles reconhecem a importância de categorias diferentes de comportamentos, dando ênfase na iniciativa na ação.
- Desempenho como conceito dinâmico e Multidimensional (Murphy & Davidshofer, 2005) neste modelo, Murphy reconhece que o desempenho pode variar ao longo do tempo e em diferentes contextos. Ele explora várias dimensões e fatores que afetam o desempenho, incluindo conhecimentos, personalidade, aspetos situacionais e motivações.
- Modelo da taxonomia de componentes do desempenho e seus determinantes (Campbell et al., 1990), prevê um desempenho como comportamentos ou ações que são relevantes para os objetivos organizacionais. Ele introduziu a ideia de dimensões para o desempenho de modo

a destacar a interação entre determinantes situacionais e individuais, estas dimensões incluem conhecimento declarativo (o que uma pessoa sabe), conhecimentos e aptidões procedimentais, (a forma de como uma pessoa aplica o que sabe) e motivação, (o esforço que uma pessoa coloca na aplicação do que sabe).

Modelo de motivação e desempenho de expectativa: Este modelo procura explorar as conexões entre motivação e desempenho, baseando na teoria da expectativa, onde a motivação depende da expectativa de alcançar um resultado desejado e do valor associado a este resultado (Vroom, 1964).

De modo geral, o desempenho individual pode definir-se como a capacidade e eficácia com que uma pessoa realiza suas tarefas, responsabilidades e metas dentro de um determinado contexto, nomeadamente a quantidade e qualidade dos resultados alcançados em suas atividades (Campbell et al., 1990).

Além do mais, a teoria da autoeficácia, proposta por Albert Bandura, é um conceito central na sua teoria cognitiva social. A crença de um indivíduo na sua capacidade de realizar uma tarefa específica é de elevada importância para o seu desempenho (Bandura et al., 1961). Acrescenta ainda que quando as pessoas sentem que suas ações podem influenciar resultados de um determinado objetivo, eles se sentem com mais confiança e agem, pensam e sentem de forma diferente das pessoas que possuem crenças auto eficazes.

Importa mencionar a distinção entre o desempenho individual e o desempenho organizacional, na qual apesar de serem distintos, estão interligados tanto na gestão organizacional quando na gestão de recursos humanos. O desempenho individual refere-se à performance de apenas um membro da organização ou do contexto envolvente, na qual, no contexto organizacional, é frequentemente avaliado através de avaliações de desempenho individuais (Koopmans et al., 2011). Em contrapartida, o desempenho organizacional refere-se ao desempenho coletivo, ou seja, de um conjunto de indivíduos como um todo. Este, assim como o desempenho individual, pode ser influenciado através de diversos fatores, incluindo a forma de como o trabalho em equipa é gerido.

Inúmeros fatores exercem influência sobre o desempenho seja a nível individual ou organizacional. O bem-estar individual, incluindo o fato de estarem fisicamente ou mentalmente saudáveis, pode afetar de forma significativa o desempenho (Bluyssen, 2009). A carreta assim, a satisfação no trabalho, as competências técnicas, o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal

(*work life balance*), os relacionamentos com os colegas de trabalho e até mesmo circunstâncias pessoais (Bluyssen, 2009).

Tabela 3

Fatores que influenciam o Desempenho

Autores	Fatores que influenciam o desempenho
Herzberg et al. (1959)	Cargo na empresa e funções desempenhadas.
Lan et al. (2010)	Manifestações psicológicas, neurais e fisiológicas.
Côté (1999)	Feedback positivo, qualidade de formação e nível de prática
Kaplan and Aronoff (1994)	Conforto, controlo ambiental, espaço e vista para o exterior e a qualidade do ambiente de trabalho.
Iea (2000)	Iluminação, ruído e temperatura do ambiente

2.3 Personalidade

O estudo da personalidade começou no final do século XIX e início do século XX (Barenbaum & Winter, 2008). O estudo da personalidade tem suas raízes nos primórdios da psicologia, tendo passado também em disciplinas como a sociologia e psiquiatria.

Segundo Cloninger (2012), a personalidade pode ser definida como “as causas subjacentes do comportamento e da experiência individual que existem dentro da pessoa. A descrição da personalidade considera o modo como deveríamos caracterizar um indivíduo.

S. C. Cloninger (2008), no seu livro “Teorias da Personalidade”, procede à descrição da personalidade, tendo como principal foco as unidades da personalidade, neste caso, os tipos e os traços.

Na Grécia Antiga, Hipócrates descreveu quatro tipos básicos de temperamento que influenciam a personalidade humana (Merenda, 1987). Estes temperamentos, associados aos

humores corporais, colaboraram para a compreensão inicial das diferenças individuais e continuam a influenciar teorias psicológicas modernas. Merenda (1987) oferece uma visão detalhada desses tipos. Sanguíneo: Pessoas com temperamento sanguíneo são otimistas e esperançosas, caracterizando-se por serem alegres, comunicativas e despreocupadas. Tendem a experimentar emoções intensamente e de forma momentânea, reagindo rapidamente às situações.

Melancólico: O temperamento melancólico está associado a indivíduos pensativos, criativos e muitas vezes introspectivos. Essas pessoas tendem a ser mais introspectivas e podem ser vistas como tristes ou deprimidas. São detalhistas, analíticas e costumam ter uma visão mais pessimista do mundo. Melancólicos são conhecidos por sua profundidade emocional e capacidade artística, frequentemente encontrando expressão em atividades criativas. Apesar de sua natureza introspectiva, podem enfrentar desafios na interação social devido à sua tendência ao pessimismo e à sensibilidade emocional.

Colérico: Indivíduos com temperamento colérico são impetuosos e possuem fortes habilidades de liderança. Eles reagem rapidamente às situações e tendem a manter ressentimentos. Coléricos são enérgicos, determinados e muitas vezes dominantes, com uma propensão a assumir o controle em situações de conflito ou desafio. Sua natureza assertiva pode ser tanto uma força quanto uma fraqueza, pois, embora sejam capazes de inspirar e liderar, também podem ser percebidos como agressivos ou inflexíveis. E por último, o Fleumático: O temperamento fleumático é caracterizado por indivíduos equilibrados, passivos e geralmente apáticos. Eles sentem emoções de forma menos intensa e são lentos para reagir a situações.

Com o passar do tempo, estudiosos do tema, foram optando por medidas quantitativas, na qual cada medida atribui a cada pessoa um escore que pode ser mais baixo, mais alto ou qualquer outro valor intermediário (Cloninger, 1999).

Um traço de personalidade é uma característica que distingue uma pessoa de outra e faz com que se comportem de forma mais ou menos coerente. Estes traços são padrões duradouros de sentimentos, pensamentos e comportamentos que se manifestam em diversas situações e contextos, permitindo uma previsão razoável de como uma pessoa pode reagir em determinadas circunstâncias. Susan Cloninger, em seu livro "Teorias da Personalidade" (1999), enfatiza que os traços de personalidade são fundamentais para a compreensão das diferenças individuais, pois fornecem um quadro para analisar a coerência e a previsibilidade do comportamento humano. Eles

desempenham um papel crucial na formação da identidade pessoal e na interação social, ajudando a moldar as relações e a forma como os indivíduos percebem e respondem ao mundo ao seu redor (Cloninger, 1999).

Allport (1921) foi um dos principais defensores da teoria dos traços, sugerindo que a personalidade pode ser compreendida por meio da identificação e análise dos traços individuais. Ele propôs uma classificação dos traços em três categorias distintas. Os traços centrais, traços gerais e fundamentais que formam a base da personalidade de uma pessoa. Estas são características essenciais que influenciam amplamente o comportamento e são facilmente reconhecíveis por outros. Exemplos de traços centrais incluem honestidade, sociabilidade e timidez. Os Traços Secundários são traços mais específicos e situacionais que não são tão aparentes ou influentes quanto os traços centrais. Eles se manifestam em circunstâncias particulares e podem variar dependendo do contexto. Por exemplo, uma pessoa pode ser geralmente calma, mas tornar-se ansiosa em situações de falar em público. Por último, os Traços Cardiais, constituído por traços dominantes que definem a vida de uma pessoa.

Em contrapartida, o psicólogo britânico, Hans Juegen Eysenck, propôs e desenvolveu a Teoria dos Traços de Personalidade, baseada em fatores de personalidade fundamentais representados pelos fatores P-E-N, a qual correspondem ao Psicoticismo, Extroversão e Neuroticíssimo. O psicoticismo, segundo Eysenck (1967), está relacionado com o grau em que um indivíduo é impulsivo, agressivo e indiferente às normas sociais, e aqueles que apresentam um elevado grau nesse traço, pode expressar comportamentos mais insensíveis. A extroversão diz respeito ao nível de sociabilidade e assertividade na qual indivíduos tendem a ser mais sociáveis e voltados para atividades estimulantes quando apresentam um alto nível de extroversão. Por fim, o neuroticismo reflete o grau de estabilidade emocional ou, a propensão de experimentar emoções negativas. Pessoas com escores mais altos nesse ponto podem ser mais propensas à ansiedade e irritabilidade.

Outro pioneiro notável foi o neurologista austríaco Sigmund Freud, que desenvolveu, em sua obra "A Interpretação dos Sonhos" (Decker, 1992), conceitos fundamentais para a compreensão da personalidade. Freud introduziu a ideia do inconsciente, afirmando que grande parte dos nossos pensamentos, emoções e comportamentos são influenciados por processos mentais dos quais não temos consciência. Ele também enfatizou a importância das experiências infantis na formação da

personalidade, sugerindo que eventos e relacionamentos na infância têm um impacto duradouro na vida adulta.

Freud propôs que a personalidade é moldada por forças inconscientes e conflitos internos, dividindo a psique humana em três componentes principais: o id, o ego e o superego. O id representa os impulsos primitivos e instintivos, buscando a satisfação imediata de desejos e necessidades. O ego, por sua vez, atua como o mediador realista entre os desejos do id e as exigências do mundo externo, buscando um equilíbrio. O superego incorpora os valores e normas da sociedade, funcionando como a consciência moral que julga nossas ações.

Esses três elementos da psique estão em constante interação e conflito, moldando assim a personalidade e o comportamento de uma pessoa. A teoria de Freud sublinha a complexidade da mente humana e a importância dos processos inconscientes na formação da personalidade.

Segundo o psicólogo canadense Albert Bandura, a personalidade e o comportamento humano são moldados pela observação, imitação e modelação de comportamentos observados de forma direta e indireta em outros indivíduos. Bandura desenvolveu a teoria da aprendizagem social, que enfatiza a importância do ambiente social e das interações no desenvolvimento individual.

Seu estudo mais conhecido, o “Bobo Doll Experiment” (Bandura et al., 1961), ilustra bem esses conceitos. Nesse experimento, crianças observaram adultos agindo de forma agressiva em relação a um boneco inflável chamado Bobo. Quando as crianças foram posteriormente colocadas em uma situação semelhante, muitas delas imitaram o comportamento agressivo dos adultos, demonstrando que a exposição a comportamentos violentos pode levar à reprodução desses comportamentos.

Este experimento destacou o papel crucial da observação e da imitação na aprendizagem, sugerindo que as pessoas, especialmente as crianças, aprendem não apenas através da experiência direta, mas também observando e replicando o comportamento de outros. Bandura também introduziu o conceito de autoeficácia, que é a crença de uma pessoa em sua capacidade de realizar ações que influenciam eventos que afetam suas vidas, reforçando a ideia de que a percepção de competência pessoal desempenha um papel significativo na forma como os indivíduos se comportam e se desenvolvem (Lima & Simões, 2012).

Allport procurou também distinguir personalidade e caráter, conceitos que até então eram

considerados iguais. Em sua obra *“Personality: A Psychological Interpretation”*, ele definiu a personalidade como padrões de pensamento, sentimento e ação que caracterizam uma pessoa e a distinguem de outras. Segundo Allport, a personalidade é interna e consiste em uma organização dinâmica dos sistemas psicofísicos do indivíduo, que determinam suas adaptações únicas ao ambiente.

Por outro lado, o caráter diz respeito aos comportamentos observáveis e externos. Allport argumentou que o caráter é moldado por hábitos e valores, sendo uma manifestação externa e moral da personalidade. Enquanto a personalidade abrange a totalidade das disposições psicológicas de uma pessoa, o caráter refere-se especificamente às qualidades éticas e morais que se expressam através do comportamento.

No seguimento do ponto anteriormente referido, emerge assim o modelo dos cinco fatores da personalidade, que será alvo de estudo no presente trabalho acadêmico. O modelo, conhecido como Big Five, é amplamente utilizado em pesquisas psicológicas, testes de personalidade, seleção de pessoal e estudos sobre saúde mental, conforme demonstrado por Costa e McCrae and Oliver John (1992). O Big Five identifica cinco dimensões essenciais da personalidade: Extroversão, Amabilidade, Conscienciosidade, Estabilidade Emocional e Abertura a Experiências.

Embora o modelo seja amplamente reconhecido e utilizado, ele não está isento de críticas. Walter Mischel, por exemplo, é conhecido por suas críticas às teorias de traços de personalidade. Mischel argumentou que estas teorias simplificam excessivamente a complexidade da personalidade humana, não capturando as nuances individuais e a variabilidade do comportamento humano em diferentes contextos. Ele sugeriu que a personalidade deve ser entendida como um sistema dinâmico e interativo, influenciado tanto por fatores internos quanto externos, ao invés de ser reduzida a um conjunto fixo de traços.

O desenvolvimento do modelo Big Five teve início no início do século XX e foi elaborado por diversos pesquisadores ao longo do tempo. O modelo começou com os estudos de Fiske (1949) e foi subsequentemente ampliado por McCrae and Costa (1987). A estrutura teórica do Big Five busca categorizar os principais traços de personalidade, oferecendo uma visão abrangente da variabilidade individual.

As Cinco Dimensões Essenciais do Big Five fornecem uma estrutura abrangente para compreender as características centrais da personalidade humana. Essas dimensões são amplamente reconhecidas na psicologia e foram identificadas através de pesquisas e estudos

empíricos. Cada uma delas representa um aspecto fundamental da personalidade que pode variar de indivíduo para indivíduo (McCrae & Costa, 1987).

A partir dessas dimensões, o modelo Big Five busca categorizar e organizar os traços de personalidade em cinco fatores principais:

- Extroversão:

Alta Extroversão: Indivíduos com alta extroversão tendem a ser sociáveis, extrovertidos e energéticos. procuram interagir com os outros, são comunicativos e frequentemente buscam situações sociais. Além disso, podem ser assertivos e dominantes em grupos, buscando liderança e atenção.

Baixa Extroversão: Por outro lado, pessoas com baixa extroversão preferem ambientes calmos. Normalmente são mais reservadas, introvertidas e preferem atividades solitárias ou em pequenos grupos. Também podem ter uma abordagem mais cautelosa em relação a situações sociais e tendem a evitar o centro das atenções.

- Amabilidade

Alta Amabilidade: Indivíduos com alta amabilidade são empáticos, compassivos e altruístas. Preocupam-se com o bem-estar dos outros, são gentis e prestativos. Além disso, eles tendem a ser cooperativos e colaborativos em suas interações sociais.

Baixa Amabilidade: Pessoas com baixa amabilidade podem ser mais desconfiadas, competitivas e menos preocupadas com os sentimentos dos outros. Elas podem ser menos inclinadas a ajudar ou cooperar com os outros e podem mostrar menos compaixão ou empatia.

- Conscienciosidade

Alta Conscienciosidade: Indivíduos com alta conscienciosidade são organizados, responsáveis e disciplinados. Possuem a tendência de serem diligentes em suas tarefas, planearem antecipadamente e buscam alcançar seus objetivos de forma consistente.

Baixa Conscienciosidade: Por outro lado, pessoas com baixa conscienciosidade podem ser menos organizadas, menos responsáveis e mais impulsivas em suas ações.

- Estabilidade Emocional (ou Neuroticismo):

Alta Estabilidade Emocional: Indivíduos com alta estabilidade emocional são emocionalmente resilientes, calmos e equilibrados. Lidam bem com o estresse e têm uma perspectiva positiva da vida, mesmo em face de desafios ou adversidades.

Baixa Estabilidade Emocional: Pessoas com baixa estabilidade emocional podem ser

mais propensas a experienciar emoções negativas, como ansiedade, depressão e raiva. Elas podem ter dificuldade em controlar suas emoções e podem ser mais suscetíveis a mudanças de humor e estresse emocional.

- Abertura a Experiências

Alta Abertura a Experiências: Indivíduos com alta abertura a experiências são criativos, imaginativos e curiosos. Costumam explorar novas ideias, conceitos e experiências, e podem ser vistos como inovadores.

Baixa Abertura a Experiências: Por outro lado, pessoas com baixa abertura a experiências podem ser mais tradicionais, convencionais e avessas a mudanças. Elas podem preferir rotinas familiares e estar menos interessadas em explorar novos territórios intelectuais ou emocionais.

Segundo John et al. (2008), é possível destacar-se características/facetas associadas aos traços de personalidade do modelo Big Five. As três abordagens distintas estarão de acordo com Lewis R. Goldberg, Oliver P. John, Laura P. Naumann, Christopher J. Soto, Colin G. DeYoung, Lena C. Quilty, e Jordan B Peterson, e poderão ser consultadas na tabela 4.

Tabela 4

Espectros dos Traços de Personalidade dos Big Five Segundo Três Abordagens Distintas.

Traços dos Big Five	(Lewis R. Goldberg, 1990)	(Oliver P. John, Laura P. Naumann, Christopher J. Soto, 2008)	(Colin G. DeYoung, Lena C. Quilty, Jordan B. Peterson, 2007)
Abertura à Experiência	Baixo: Prático, Direto, Tradicional, Fechado a novas experiências Alto: Imaginativo, Criativo, Aberto a novas experiências	Baixo: Convencional, Não curioso Alto: Curioso, Independente em pensamento	Baixo: Fechado, Rígido, Inflexível Alto: Curioso, Criativo, Aberto a novas experiências
Conscienciosidade	Baixo: Desorganizado, Descuidado, Irresponsável Alto: Organizado, Confiável, Responsável	Baixo: Descuidado, Impulsivo Alto: Organizado, Confiável, Responsável	Baixo: Desorganizado, descuidado Alto: Organizado, Eficiente, Confiável
Extroversão	Baixo: Reservado, Quiet, retraído Alto: Sociável, Falador, Assertivo	Baixo: Reservado, Quiet Alto: Sociável, energético	Baixo: Reservado, Quiet Alto: Sociável, energético
Amabilidade	Baixo: Crítico, Rude, Insensível Alto: Compassivo, Cooperativo, Simpático	Baixo: Crítico, rude Alto: Compassivo, cooperativo	Baixo: Crítico, rude Alto: Compassivo, cooperativo
Neuroticismo	Baixo: Calmo, Emocionalmente estável, Satisfeito Alto: Nervoso, Inseguro, Emocionalmente instável	Baixo: Calmo, emocionalmente estável Alto: Nervoso, Inseguro, Emocionalmente instável	Baixo: Calmo, emocionalmente estável Alto: Nervoso, Inseguro, Emocionalmente instável

III - MODELO DE INVESTIGAÇÃO E HIPÓTESES

3.1 Modelo de investigação

Considerando que, até o momento, não há um modelo estabelecido que conecte as três variáveis discutidas anteriormente, no caso a liderança tóxica, o desempenho do colaborador, e a personalidade como moderadora, foi proposto e desenvolvido o modelo ilustrado na Figura 1.

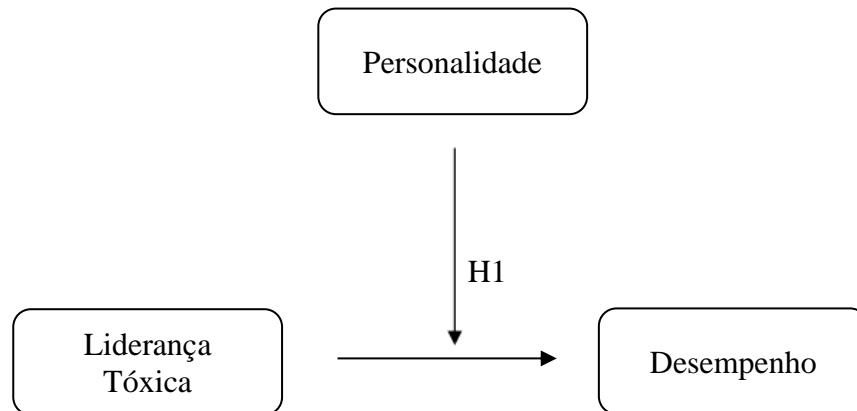
Com base nas sugestões e análises existentes na literatura estudada no presente estudo acadêmico, é expectável e razoável prever que as dimensões da Liderança tóxica tenham uma

correlação negativas e significativas com as dimensões do Desempenho dos colaboradores.

Adicionalmente, espera-se que a personalidade, neste caso, dos colaboradores, intensifique ou suavize, dependendo da dimensão dos *Big five*, o impacto da Liderança Tóxica no desempenho.

Figura 1

Modelo de Investigação



3.2 Hipóteses

Tendo como base o modelo elaborado acima, iremos investigar as seguintes hipóteses:

Hipótese 1 (H1): A Personalidade modera a relação entre a Liderança Tóxica e o Desempenho do colaborador.

H1.1 A personalidade Extroversão modera a relação entre liderança tóxica Supervisão abusiva e o desempenho de tarefa.

H1.2 A personalidade Amabilidade modera a relação entre liderança tóxica Supervisão abusiva e o desempenho de tarefa.

H1.3 A personalidade Conscienciosidade modera a relação entre liderança tóxica Supervisão abusiva e o desempenho de tarefa.

H1.4 A personalidade Estabilidade Emocional modera a relação entre liderança tóxica Supervisão abusiva e o desempenho de tarefa.

H1.5 A personalidade Abertura à Experiência modera a relação entre liderança tóxica Supervisão abusiva e o desempenho de tarefa.

H1.6 A personalidade Extroversão modera a relação entre liderança tóxica autoritária e o desempenho de tarefa.

H1.7 A personalidade Amabilidade modera a relação entre liderança tóxica autoritária e desempenho de tarefa.

H1.8 A personalidade Conscienciosidade modera a relação entre liderança tóxica autoritária e desempenho de tarefa.

H1.9 A personalidade Estabilidade Emocional modera a relação entre liderança tóxica autoritária e desempenho de tarefa.

H1.10 A personalidade Abertura à Experiência modera a relação entre liderança tóxica autoritária e desempenho de tarefa.

H1.11 A personalidade Extroversão modera a relação entre liderança tóxica Narcisista e desempenho de tarefa.

H1.12 A personalidade Amabilidade modera a relação entre liderança tóxica Narcisista e desempenho de tarefa.

H1.13 A personalidade Conscienciosidade modera a relação entre liderança tóxica Narcisista e desempenho de tarefa.

H1.14 A personalidade Estabilidade Emocional modera a relação entre liderança tóxica Narcisista e desempenho de tarefa.

H1.15 A personalidade Abertura à Experiência modera a relação entre liderança tóxica Narcisista e desempenho de tarefa.

H1.16 A personalidade Extroversão modera a relação entre liderança tóxica Autopromoção e desempenho de tarefa.

H1.17 A personalidade Amabilidade modera a relação entre liderança tóxica Autopromoção e desempenho de tarefa.

H1.18 A personalidade Conscienciosidade modera a relação entre liderança tóxica Autopromoção e desempenho de tarefa.

H1.19 A personalidade Estabilidade Emocional modera a relação entre liderança tóxica Autopromoção e desempenho de tarefa.

H1.20 A personalidade Abertura à Experiência modera a relação entre liderança tóxica Autopromoção e o desempenho de tarefa.

H1.21 A personalidade Extroversão modera a relação entre liderança tóxica Imprevisibilidade e o desempenho de tarefa.

H1.22 A personalidade Amabilidade modera a relação entre liderança tóxica Imprevisibilidade e o desempenho de tarefa.

H1.23 A personalidade Conscienciosidade modera a relação entre liderança tóxica Imprevisibilidade e o desempenho de tarefa.

H1.24 A personalidade Estabilidade Emocional modera a relação entre liderança tóxica Imprevisibilidade e o desempenho de tarefa.

H1.25 A personalidade Abertura à Experiência modera a relação entre liderança tóxica Imprevisibilidade e o desempenho de tarefa.

H1.26 A personalidade Extroversão modera a relação entre liderança tóxica Supervisão Abusiva e o desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam Indivíduos.

H1.27 A personalidade Amabilidade modera a relação entre liderança tóxica Supervisão Abusiva e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam Indivíduos.

H1.28 A personalidade Conscienciosidade modera a relação entre liderança tóxica Supervisão Abusiva e o desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam Indivíduos.

H1.29 A personalidade Estabilidade Emocional modera a relação entre liderança tóxica Supervisão Abusiva e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam Indivíduos.

H1.30 A personalidade Abertura à Experiência modera a relação entre liderança tóxica Supervisão Abusiva e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam Indivíduos.

H1.31 A personalidade Extroversão modera a relação entre liderança tóxica autoritária e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam Indivíduos.

H1.32 A personalidade Amabilidade modera a relação entre liderança tóxica autoritária e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam Indivíduos.

H1.33 A personalidade Conscienciosidade modera a relação entre liderança tóxica autoritária e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam Indivíduos.

H1.34 A personalidade Estabilidade Emocional modera a relação entre liderança tóxica autoritária e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam Indivíduos.

H1.35 A personalidade Abertura à Experiência modera a relação entre liderança tóxica autoritária e o desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam Indivíduos.

H1.36 A personalidade Extroversão modera a relação entre liderança tóxica narcisista e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam Indivíduos.

H1.37 A personalidade Amabilidade modera a relação entre liderança tóxica narcisista e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam Indivíduos.

H1.38 A personalidade Conscienciosidade modera a relação entre liderança tóxica narcisista e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam Indivíduos.

H1.39 A personalidade Estabilidade Emocional modera a relação entre liderança tóxica narcisista e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam Indivíduos.

H1.40 A personalidade Abertura à Experiência modera a relação entre liderança tóxica narcisista e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam Indivíduos.

H1.41 A personalidade Extroversão modera a relação entre liderança tóxica Autopromoção e o desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam Indivíduos.

H1.42 A personalidade Amabilidade modera a relação entre liderança tóxica Autopromoção e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam Indivíduos.

H1.43 A personalidade Conscienciosidade modera a relação entre liderança tóxica Autopromoção e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam Indivíduos.

H1.44 A personalidade Estabilidade Emocional modera a relação entre liderança tóxica Autopromoção e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam Indivíduos.

H1.45 A personalidade Abertura à Experiência modera a relação entre liderança tóxica Autopromoção e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam Indivíduos.

H1.46 A personalidade Extroversão modera a relação entre liderança tóxica Imprevisibilidade e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam Indivíduos.

H1.47 A personalidade Amabilidade modera a relação entre liderança tóxica Imprevisibilidade e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam Indivíduos.

H1.48 A personalidade Conscienciosidade modera a relação entre liderança tóxica Imprevisibilidade e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam Indivíduos.

H1.49 A personalidade Estabilidade Emocional modera a relação entre liderança tóxica Imprevisibilidade e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam Indivíduos.

H1.50 A personalidade Abertura à Experiência modera a relação entre liderança tóxica Imprevisibilidade e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam Indivíduos.

H1.51 A personalidade Extroversão modera a relação entre liderança tóxica supervisão abusiva e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam a Organização.

H1.52 A personalidade Amabilidade modera a relação entre liderança tóxica supervisão abusiva e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam a Organização.

H1.53 A personalidade Conscienciosidade modera a relação entre liderança tóxica supervisão abusiva e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam a Organização.

H1.54 A personalidade Estabilidade Emocional modera a relação entre liderança tóxica supervisão abusiva e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam a Organização.

H1.55 A personalidade Abertura à Experiência modera a relação entre liderança tóxica supervisão abusiva e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam a Organização.

H1.56 A personalidade Extroversão modera a relação entre liderança tóxica autoritária e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam a Organização.

H1.57 A personalidade Amabilidade modera a relação entre liderança tóxica autoritária e

desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam a Organização.

H1.58 A personalidade Conscienciosidade modera a relação entre liderança tóxica autoritária e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam a Organização.

H1.59 A personalidade Estabilidade Emocional modera a relação entre liderança tóxica autoritária e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam a Organização.

H1.60 A personalidade Abertura à Experiência modera a relação entre liderança tóxica autoritária e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam a Organização.

H1.61 A personalidade Extroversão modera a relação entre liderança tóxica narcisista e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam a Organização.

H1.62 A personalidade Amabilidade modera a relação entre liderança tóxica narcisista e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam a Organização.

H1.63 A personalidade Conscienciosidade modera a relação entre liderança tóxica narcisista e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam a Organização.

H1.64 A personalidade Estabilidade Emocional modera a relação entre liderança tóxica narcisista e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam a Organização.

H1.65 A personalidade Abertura à Experiência modera a relação entre liderança tóxica narcisista e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam a Organização.

H1.66 A personalidade Extroversão modera a relação entre liderança tóxica Autopromoção e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam a Organização.

H1.67 A personalidade Amabilidade modera a relação entre liderança tóxica Autopromoção e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam a Organização.

H1.68 A personalidade Conscienciosidade modera a relação entre liderança tóxica Autopromoção e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam a Organização.

H1.69 A personalidade Estabilidade Emocional modera a relação entre liderança tóxica Autopromoção e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam a Organização.

H1.70 A personalidade Abertura à Experiência modera a relação entre liderança tóxica Autopromoção e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam a Organização.

H1.71 A personalidade Extroversão modera a relação entre liderança tóxica Imprevisibilidade e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam a Organização.

H1.72 A personalidade Amabilidade modera a relação entre liderança tóxica Imprevisibilidade e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam a Organização.

H1.73 A personalidade Conscienciosidade modera a relação entre liderança tóxica Imprevisibilidade e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam a Organização.

H1.74 A personalidade Estabilidade Emocional modera a relação entre liderança tóxica Imprevisibilidade e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam a Organização.

H1.75 A personalidade Abertura à Experiência modera a relação entre liderança tóxica Imprevisibilidade e desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam a Organização.

IV - MÉTODO

4.1 Participantes

No presente estudo, recorreu-se ao método de amostragem não probabilístico de conveniência (Hill & Hill, 2008), isto implica que a amostra será retirada de um grupo de pessoas com mais facilidade de contactar, isto devido às limitações de tempo e maior facilidade de acesso.

Vão ser elegíveis como participantes, indivíduos que tenham uma relação laboral em Portugal, independentemente do setor de atividade, mas que possua uma relação hierárquica com pelo menos um superior.

participaram 201 sujeitos (n=201), dos quais 33,8% do sexo feminino (n=68) e 66,2% do sexo masculino (n=133). Em relação à idade dos participantes, n (n=54) 26,9% têm uma idade compreendida entre os 45 e os 54 anos, (n=44) 21,9% têm uma idade compreendida os 55 e os 64 anos, (n=43) 21,4% têm uma idade compreendida entre os 35 e 44 anos, (n=28) 13,9% têm uma

idade compreendida entre os 25 e os 34 anos, (n=29) 14,4% têm uma idade compreendida entre os 18 e os 24 anos.

Relativamente às habilitações literárias verificou-se que 1,5% dos participantes possuem o Ensino Básico (n=3), 21,4% possuem o Ensino Secundário (n=43), 55,7% possuem Licenciatura (n=112), 21,4% possuem mestrado e/ou doutoramento (n=43). O questionário foi aplicado apenas em Portugal continental, tendo obtido maiores números de respostas em Lisboa, 75,1% (n=151) e em Setúbal 15,9, (n=32), Vila real, Castelo branco, Leiria, Évora e Faro, obtiveram uma percentagem de 0,5%, (n=1), Braga e Coimbra, 1% (n=2), Porto 2,5% (n=5), e Portalegre 2%, (n=4).

Em relação à antiguidade na empresa é possível evidenciar que 12,9% dos participantes (n=26) tiveram um tempo de antiguidade na empresa de menos de 1 ano, 26,4% (n=53) de 1 a 5 anos, 19,9% (n=40) de 6 a 10 anos, 5% (n=10) de 11 a 15 anos, 35,8% (n=72) encontram mais de 15 anos na empresa.

No que diz respeito ao setor de atividade, foi possível constatar que 4,5% são da área da agricultura, floresta e pescas (n=9), 7,5% Indústria (n=15), 9% Construção (n=18), 10,9% Comércio (n=22), Serviços 68,2% (n=137).

Tabela 5

Estatística Descritiva das variáveis sociodemográficas

Variável	Descrição	Frequência	Porcentagem
Género	Masculino	133	66,2%
	Feminino	68	33,8%
Idade	18-24 anos	29	14,4%
	25-34 anos	28	13,9%
	35-44 anos	43	21,4%
	45-54 anos	54	26,9%
	55-64 anos	44	21,9%
	65 anos ou mais	3	1,5%
Distrito	Lisboa	151	75,1%
	Porto	5	2,5%
	Vila Real	1	0,5%
	Braga	2	1,0%
	Coimbra	2	1,0%
	Castelo Branco	1	0,5%
	Leiria	1	0,5%
	Portalegre	4	2,0%
	Setúbal	32	15,9%
	Évora	1	0,5%
Faro	1	0,5%	
Setor de Atividade	Agricultura, Floresta e	9	4,5%
	Pescas	15	7,5%
	Indústria	18	9,05
	Construção	22	10,9%
	Comércio	137	68,2%
	Serviços		
Antiguidade na empresa	Menos de 1 ano	26	12,95
	1-5 anos	53	26,4%
	6-10 anos	40	19,9%

	11-15 anos	10	5,0%
	Mais de 15 anos	72	35,8%
Habilitações Literárias	Ensino básico	3	1,5%
	Ensino Secundário	43	21,4%
	Ensino superior (Licenciatura)	112	55,7%
	Ensino superior (mestrado e/ou doutoramento)		

4.2 Procedimento

Com o objetivo de proceder à recolha dos dados para o estudo, foi criado um questionário (anexo A) personalizado e adaptado, na qual foi publicado utilizando a plataforma Google Forms online, que foi disponibilizado para um grupo de 6 participantes com o objetivo de realizar um pré teste, a fim de verificar a validade e identificar possíveis áreas de confusão ou dúvida que necessitem de ajustes. Os participantes foram incentivados a fornecer feedback detalhado sobre a clareza das perguntas, a relevância dos itens e a facilidade de navegação do questionário online.

Com base nos resultados do pré teste, as modificações foram feitas para garantir que o questionário estivesse compreensível e eficaz na coleta de dados para o presente estudo.

O questionário, aplicado entre o dia 16 de fevereiro e o dia 15 de março de 2024, está por cinco seções, sendo a primeira, composta pela introdução inicial, onde encontra-se informações que explicam a intenção do estudo, a duração prevista para completar o questionário, assim como os critérios de participação obrigatória, que no caso era possuir uma idade mínima de 18 anos, estar empregado(a) em Portugal, e possuir pelo menos um superior hierárquico e, por último, denominado “consentimento informado”, foi explicado o propósito do estudo de forma a não influenciar previamente os resultados, caso a resposta fosse negativa, era direcionado automaticamente para o fim do questionário.

A segunda seção pretende perceber o grau em que o indivíduo discorda ou concorda com cada afirmação sobre o comportamento do seu superior hierárquico/chefe, medindo assim, a

liderança tóxica no ambiente de trabalho.

A terceira seção, mede o desempenho que cada indivíduo considera ter no desempenho do seu trabalho. Na quarta seção, são apresentadas características da personalidade que podem ou não, descrever cada indivíduo.

Na última seção, foram abordadas questões de caráter sociodemográfico, com o objetivo de compreender melhor o contexto em que se insere a pesquisa, e por isso, foram recolhidos dados como a idade, gênero, nível de habilitações literárias, distrito, setor de atividade da empresa em que trabalha e a antiguidade na empresa. Por fim, é apresentada uma nota de agradecimento pelo tempo dispensado, e o email de contato em caso de dúvidas ou sugestão.

Importa referir para a dimensão do desempenho de comportamento de cidadania organizacional que beneficia a organização, Amabilidade, Estabilidade Emocional, Extroversão, Conscienciosidade e Abertura à Experiência, recorreu-se ao software IBM Statistical Package for the Social Sciences (IBM SPSS), para realizar a retroversão dos itens, um procedimento estatístico que envolve a inversão das escalas de resposta de determinadas perguntas, garantindo que todas as respostas sejam comparáveis e que os itens negativos sejam alinhados corretamente com os positivos, assegurando assim a interpretação dos dados.

4.3 Instrumentos

4.3.1 Liderança Tóxica

Foi utilizada uma versão adaptada da Toxic leadership scale (TLS) em português, desenvolvida por Mónico et al. (2019), a partir do trabalho original de Schmidt (2008), para avaliar a percepção dos participantes sobre a toxicidade dos seus líderes. Importa salientar que esta adaptação foi necessária devido a algumas divergências na tradução realizada por Mónico et al. (2019) em comparação com a versão original.

A tradução foi submetida à avaliação de um grupo de juízes e comparada com a versão original para garantir a sua semelhança. As alterações necessárias foram aplicadas por unanimidade. A TLS é composta por trinta itens distribuídos em cinco fatores: Supervisão Abusiva (itens de 1 a 7), Liderança Autoritária (itens de 8 a 13), Narcisismo (itens 14 a 18), Autopromoção (itens 19 a 23) e Imprevisibilidade (itens 24 a 30). Cada fator aborda diferentes comportamentos associados à toxicidade do líder.

Os participantes responderam numa escala Likert de seis pontos, variando de "discordo

totalmente" a "concordo totalmente". Quanto à fiabilidade, a TLS apresentou elevados níveis de consistência interna, conforme indicado pelos coeficientes alfa de Cronbach para cada fator ($\alpha_{\text{Supervisão Abusiva}}=,87$; $\alpha_{\text{Liderança Autoritária}}=,92$; $\alpha_{\text{Narcisismo}}=,91$; $\alpha_{\text{Autopromoção}}=,91$; $\alpha_{\text{Imprevisibilidade}}=,95$).

4.3.2 Desempenho

Para avaliar os níveis de desempenho percebidos pelos participantes, foi utilizada uma versão simplificada da escala desenvolvida por Williams e Anderson (1991), originalmente composta por 20 itens.

Foram selecionados três itens de cada dimensão: A avaliação do Desempenho de Tarefa, Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam Indivíduos (CCOI) e Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam a Organização (CCOO). Os participantes atribuíram uma pontuação numa escala Likert de 1 (“discordo totalmente”) a 5 (“concordo totalmente”) para cada item.

Na versão original de Williams e Anderson (1991), os itens selecionados correspondem, respetivamente, aos itens 1, 2, 3, 8, 12, 13, 15, 16 e 17. Apesar da versão original conter mais itens, Williams e Anderson (1991) relataram níveis apropriados de consistência interna para todas as dimensões ($\alpha_{\text{Desempenho Tarefa}}=,91$; $\alpha_{\text{CCOI}}=,88$; $\alpha_{\text{CCOO}}=,75$). Por ser uma escala originalmente em inglês, os itens selecionados foram traduzidos para o português e submetidos à análise, ajuste e comparação com a versão original por um grupo de juízes, resultando em uma versão final consensual que foi aplicada no estudo.

4.3.3 Personalidade

Originalmente desenvolvida por Gosling, Rentfrow, e Swann em 2003, a *Tem-Item Personality Inventory* (TIPI) é a versão portuguesa de Nunes et al. (2018). A TIPI é útil para medir os cinco grandes traços de personalidade (*Modelo dos Big Five*), que incluem os seguintes traços conforme o explorado na revisão da literatura do presente estudo: extroversão, amabilidade, conscienciosidade, estabilidade emocional e abertura, sendo que para cada traço, o questionário é constituído por questões que possuem dois pólos (positivo e negativo), na prática, para cada traço, terá sempre duas questões, uma formulada na positiva e outra na negativa, com escalas tipo *Likert*, variando entre “Discordo totalmente” e “Concordo totalmente”.

A versão portuguesa da TIPI também foi validada através de um método processual e rigoroso de validação, com base numa amostra de 333 adultos portugueses com idades compreendidas entre 18 e 65 anos. Quanto à fiabilidade psicométrica, Nunes et al. (2018) relataram coeficientes alfa de Cronbach baixos a moderados (α Extroversão=,68; α Amabilidade=,48; α Conscienciosidade=,55; α EstabilidadeEmocional=,67; α AberturaExperiência=,61), resultados que, segundo os autores, são consistentes com outros estudos e esperados para escalas de dimensões reduzidas.

V – RESULTADOS

5.1 Qualidade métrica dos instrumentos

Uma vez terminada a recolha de dados, nesta seção, descrever-se-á o processo da análise das qualidades métricas das escalas presentes neste estudo. Para tal, foi analisado a validade, a fiabilidade e a sensibilidade das dimensões presentes em cada uma das escalas com recurso aos softwares estatísticos *jamovi* (Version 2.3.38) e IBM Statistical Package for the Social Sciences (IBM SPSS, v.25).

Desta forma, para prosseguir com a interpretação da validade fatorial, através do Software *jamovi*, recorreu-se a uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC), onde o objetivo primordial desta etapa foi investigar e confirmar a estrutura interna de cada uma das escalas utilizadas no estudo, visto que a AFC permite uma abordagem mais precisa e direcionada, validando a estrutura fatorial previamente identificada.

Assim, procedeu-se à avaliação da validade do modelo teórico original, utilizando os índices de ajuste recomendados por Marôco (2007). Foram examinados os índices de ajuste absoluto, incluindo o χ^2/df (qui-quadrado por graus de liberdade), e RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*), com base nos valores de referência estabelecidos por Marôco (2018). Essa análise permitiu verificar quão bem o modelo teórico se ajusta aos dados, fornecendo insights cruciais sobre sua validade e adequação aos propósitos do estudo.

Tabela 6*Valores de referência dos Índices de Ajustamento (adaptado de Marôco, 2014)*

Índice	Valores de Referência
χ^2/gf (Qui-quadrado/graus de liberdade)	> 5 Ajustamento mau
]2; 5] Ajustamento sofrível
]1; 2] Ajustamento bom
	≈ 1 Ajustamento muito bom
CFI (Comparative Fit Index)	< 0,8 Ajustamento mau
	[0,8;0,9 [Ajustamento sofrível
	[0,9;0,95[Ajustamento bom
	$\geq 0,95$ Ajustamento muito bom
RMSEA (Root Mean Square Error of Aproximation)	> 0,10 Ajustamento inaceitável
]0,05; 0,10] Ajustamento bom
	$\leq 0,05$ Ajustamento muito bom

A Fiabilidade das medidas foi analisada utilizando o coeficiente alfa de Cronbach (α), que é uma métrica de consistência interna dos fatores conforme descrito por Almeida et al. (2009). A fiabilidade refere-se à qualidade das medidas em avaliar os fatores em estudo, garantindo assim a confiabilidade dos resultados obtidos. Nesse sentido, valores de alfa de Cronbach (α) superiores a 0,7 são considerados como indicativos de uma medida confiável, conforme sugerido por Marôco (2007), esta análise da confiabilidade das medidas é essencial para garantir a consistência e confiabilidade dos dados obtidos a partir das escalas utilizadas no estudo.

Tabela 7*Crítérios de Fiabilidade recomendados pelo α de Cronbach (adaptado de Marôco e Garcia-Marques, 2006)*

Autor	Categoria de Fiabilidade	Valores de Referência
Murphy and Davidshofer (2005)	Fiabilidade	
	Inaceitável	
	Fiabilidade Baixa	< 0,6
	Fiabilidade	0,7
	Moderada a Elevada	0,8 – 0,9
	Fiabilidade Elevada	> 0,9

Para finalizar o processo de análise das qualidades métricas, foi utilizado critérios relacionados à normalidade das variáveis para avaliar a sensibilidade (ou seja, a capacidade de distinguir entre os participantes). Para tal, recorreu-se aos índices de distribuição de assimetria (Sk) e de achatamento (Curtose - Ku). São consideradas fortes, as dimensões que não se afastem da distribuição normal inferior ao índice de assimetria $|3|$ e ao índice de curose $|8|$ (Kline, 2015).

No entanto, de acordo com o teste de Kolmogorov-Smirnov (K-S), a significância deve ser superior a 0,05 para que os dados possam ser considerados como seguindo uma distribuição normal. Noutras palavras, se o valor de significância for menor que 0,05, isso sugere que os dados não se ajustam bem a uma distribuição normal.

A Tabela 8, conforme apresentada por Marôco (2014), demonstra uma referência importante para avaliar a significância.

Tabela 8

Parâmetros de Sensibilidade (Kline, 2015).

Parâmetros de Sensibilidade	Valores de Referência
Kolmogorov-Smirnov (K-S)	$N > 50$
Coefficiente de Assimetria (Sk)	$< 3 $
Coefficiente de Achatamento (Ku)	$< 8 $

Escala de Liderança Tóxica

Validade

Como mencionado, procedeu-se então à análise fatorial confirmatória para comprovar a validade da escala da Liderança Tóxica, onde através da mesma, de um modo geral, apresenta níveis de bondade de ajustamento adequados tendo em conta os valores de referência dos índices de ajustamento (Marôco, 2014).

Desta forma, foi possível obter os seguintes valores: O valor de χ^2 é de 944 e graus de liberdade (GL) de 395, portanto, o valor de χ^2/GL é aproximadamente 2.39. De acordo com os critérios fornecidos anteriormente, este valor insere-se na categoria de Ajustamento mau ($2 < \chi^2/GL \leq 3$).

Em relação ao CFI (Comparative Fit Index) obteve-se um valor de 0,903. Este valor insere-se na categoria de Ajustamento satisfatório ($0,9 \leq CFI < 0,95$). O RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) tem um valor de 0,0832. Este valor está na categoria de Ajustamento bom ($0,05 < RMSEA \leq 0,10$).

No geral, os índices indicam um ajustamento aceitável do modelo.

Tabela 9

Índices de qualidade de ajustamento da escala de Liderança Tóxica

χ^2	GL	CFI	RMSEA
944	395	0.903	0.0832

Fiabilidade

No geral, com base nos critérios de Fiabilidade recomendados pelo α de Cronbach, todos os valores alfa estão acima de 0,8, indicando uma fiabilidade moderada a elevada. Isso sugere que os itens em cada dimensão estão altamente correlacionados entre si, proporcionando uma medida confiável desses construtos.

Tabela 10*Fiabilidade das dimensões da escala da Liderança Tóxica*

Dimensão	Nº de Itens	α	Classificação Murphy e Davidshofer (2005)
Supervisão abusiva	7	0,917	Elevada
Liderança Autoritária	6	0,888	Moderada elevada
Narcisismo	5	0,915	Elevada
Autopromoção	5	0,915	Elevada
Imprevisibilidade	7	0,941	Elevada

Sensibilidade

A Supervisão abusiva apresenta um coeficiente de assimetria (Sk) de 1,374 e um coeficiente de achatamento (curtose) de 1,370. De acordo com os critérios, a assimetria está dentro do intervalo aceitável ($< |3|$), mas a curtose está fora do intervalo aceitável ($< |8|$), indicando uma distribuição mais achatada em comparação com uma distribuição normal. Em relação a Liderança Autoritária, esta apresenta um Sk de 0,980 e uma curtose de 0,452. Ambos os valores estão dentro dos intervalos aceitáveis, o que sugere uma distribuição razoavelmente simétrica e uma curtose próxima da de uma distribuição normal.

O Narcisismo, com um Sk de 0,497 e um Ku de -0,771. Ambos os valores estão dentro dos intervalos aceitáveis, o que indica uma distribuição razoavelmente simétrica e uma curtose um pouco achatada em comparação com uma distribuição normal.

A dimensão da Autopromoção com um Sk de 0,847 e uma curtose de -0,224. Ambos os valores estão dentro dos intervalos aceitáveis, sugerindo assim, uma distribuição razoavelmente simétrica e uma curtose próxima da de uma distribuição normal.

Por último, a imprevisibilidade obteve um valor de Sk de 0,841 e da curtose de -0,214. Ambos os valores estão dentro dos intervalos aceitáveis, indicando uma distribuição razoavelmente simétrica e uma curtose próxima da de uma distribuição normal.

No geral, todas as dimensões apresentam assimetria e curtose dentro dos intervalos aceitáveis, exceto pela curtose da dimensão “Supervisão abusiva”, que indica uma distribuição mais achatada.

Tabela 11*Sensibilidade das dimensões da escala da Liderança tóxica*

Dimensão	Supervisão abusiva	Liderança Autoritária	Narcisismo	Autopromoção	Imprevisibilidade
Assimetria	1,374	0,980	0,497	0,847	0,841
Curtose	1,370	0,452	-0,771	-0,224	-0,214

Escala de Desempenho

Validade

O valor de χ^2 é de 46.8 e os graus de liberdade são 24. Portanto, o valor de χ^2 /graus de liberdade é aproximadamente 1.95. De acordo com os critérios, este valor insere-se na categoria de Ajustamento bom ($\chi^2/gl \leq 2$).

Em relação ao CFI (Comparative Fit Index), obteve-se um valor de 0.944. Este valor também está na categoria de Ajustamento bom ($0,9 \leq CFI < 0,95$).

Por último, o RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) tem um valor de 0.0688. Este valor está na categoria de Ajustamento bom ($0,05 < RMSEA \leq 0,10$).

Tabela 12*Índices de qualidade de ajustamento da escala de Desempenho*

χ^2	GL	CFI	RMSEA
46.8	24	0.944	0.0688

Fiabilidade

O Desempenho de Tarefa com um número de itens de 3 e um valor alfa de 0,741. De acordo com os critérios, este valor está na categoria de Fiabilidade Baixa ($0,7 \leq \alpha < 0,8$).

O Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam Indivíduos apresenta um

número de itens de 3 e um valor alfa de 0,699. Este valor está ligeiramente abaixo do limite para a categoria de Fiabilidade Baixa ($0,7 \leq \alpha < 0,8$), indicando que a fiabilidade pode ser considerada inaceitável.

O Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam a Organização: Com um número de itens de 3 e um valor alfa de 0,384. Este valor está bem abaixo do limite para a categoria de Fiabilidade Inaceitável ($\alpha < 0,6$), indicando que a fiabilidade é inaceitável.

Tabela 13

Fiabilidade das Dimensões da escala de Desempenho

Dimensão	Nº de Itens	α	Classificação Murphy e Davidshofer (2005)
Desempenho de Tarefa	3	0.741	Fiabilidade baixa
Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam Indivíduos	3	0.699	Fiabilidade inaceitável
Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam a Organização	3	0.384	Fiabilidade inaceitável

Sensibilidade

Quanto ao Desempenho de Tarefa, obteve-se um coeficiente de assimetria (Sk) de -0,324 e um coeficiente de achatamento (Curtose) de 0,453. De acordo com os critérios, ambos os valores estão dentro dos intervalos aceitáveis ($< |3|$ para Sk e $< |8|$ para custose), indicando uma distribuição razoavelmente simétrica e uma curtose próxima da de uma distribuição normal.

O Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam Indivíduos apresenta um Sk de -0,231 e um valor de -0,268. Ambos os valores estão dentro dos intervalos aceitáveis, indicando uma distribuição razoavelmente simétrica e uma curtose um pouco achatada em comparação com uma distribuição normal.

Por último, o Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam a Organização, obteve um Sk de -0,047 e uma curtose de 1,104. O valor de Sk está dentro do intervalo aceitável,

indicando uma distribuição razoavelmente simétrica. No entanto, o valor da curtose está acima do limite superior aceitável, indicando uma distribuição mais pontiaguda em comparação com uma distribuição normal.

Tabela 14

Sensibilidade das dimensões da escala de Desempenho

Dimensão	Desempenho de tarefa	Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam Indivíduos	Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam a Organização
Assimetria	-0,324	-0,231	-0,047
Curtose	0,453	-0,268	1,104

Escala da Personalidade

Validade

O valor de χ^2 (Chi-quadrado) é de 83.4 e os graus de liberdade são 25. Portanto, o valor de χ^2/GL é aproximadamente 3.34. De acordo com os critérios, este valor está na categoria de Ajustamento sofrível ($3 < \chi^2/gl \leq 5$). O CFI (Comparative Fit Index): O valor é 0.944. Este valor também está na categoria de Ajustamento bom ($0,9 \leq CFI < 0,95$).

RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) tem um valor de 0.111, estando na categoria de Ajustamento inaceitável ($RMSEA > 0,10$).

Tabela 14 *Índices de qualidade de ajustamento da escala de Personalidade*

χ^2	GL	CFI	RMSEA
83.4	25	0.817	0.111

Fiabilidade

A classificação da fiabilidade para a dimensão da Extroversão foi de um valor alfa de 0,640.

De acordo com os critérios, este valor está na categoria de Fiabilidade Baixa ($0,6 \leq \alpha < 0,7$).

Quanto à Amabilidade, esta possui um valor alfa de 0,498, o que se traduz num valor abaixo do limite para a categoria de Fiabilidade Baixa ($0,6 \leq \alpha < 0,7$), indicando que a fiabilidade é inaceitável.

A Conscienciosidade: Apresenta um valor alfa de 0,452, estando abaixo do limite para a categoria de Fiabilidade Inaceitável ($\alpha < 0,6$), indicando que a fiabilidade é inaceitável.

A Estabilidade emocional tem um valor alfa de 0,524, estando abaixo do limite para a categoria de Fiabilidade Baixa ($0,6 \leq \alpha < 0,7$), indicando que a fiabilidade é inaceitável.

Finalmente, a Abertura à experiência com um valor alfa de 0,421 está abaixo do limite para a categoria de “Fiabilidade Inaceitável” ($\alpha < 0,6$). Isso indica que a fiabilidade para esta dimensão é considerada inaceitável de acordo com os critérios estabelecidos.

Tabela 15

Fiabilidade das dimensões da escala de Personalidade

Dimensão	Nº de Itens	α	Classificação Murphy e Davidshofer (2005)
Extroversão	2	0.640	Fiabilidade baixa
Amabilidade	2	0.498	Inaceitável
Conscienciosidade	2	0.452	Inaceitável
Estabilidade emocional	2	0.524	Inaceitável
Abertura a experiência	2	0.421	Inaceitável

Sensibilidade

A dimensão Extroversão tem um coeficiente de assimetria (Sk) de -0,600 e uma curtose de -0,494. Ambos os valores estão dentro dos intervalos aceitáveis, indicando uma distribuição razoavelmente simétrica e uma curtose próxima da de uma distribuição normal.

A dimensão Amabilidade tem um Sk de -1,083 e uma curtose de 0,573. O valor de Sk está fora do intervalo aceitável, indicando uma distribuição assimétrica. No entanto, a curtose está dentro do intervalo aceitável, o que indica uma curtose próxima da de uma distribuição normal.

A dimensão Conscienciosidade tem um Sk de -1,108 e uma curtose de 0,352. O valor de Sk está fora do intervalo aceitável, indicando uma distribuição assimétrica. No entanto, a curtose está dentro do intervalo aceitável, o que sugere uma curtose próxima da de uma distribuição normal.

A dimensão Estabilidade Emocional tem um Sk de 0,001 e uma curtose de -0,401. Ambos os valores estão dentro dos intervalos aceitáveis, indicando uma distribuição razoavelmente simétrica e uma curtose um pouco achatada em comparação com uma distribuição normal.

Finalmente, a dimensão Abertura à experiência tem um Sk de -0,763 e uma curtose de 0,163. Ambos os valores estão dentro dos intervalos aceitáveis, indicando uma distribuição razoavelmente simétrica e uma curtose próxima da de uma distribuição normal.

Tabela 17

Sensibilidade das Dimensões da Escala de Personalidade

Dimensão	Extroversão	Amabilidade	Conscienciosidade	Estabilidade Emocional	Abertura a experiência
Assimetria	-0,600	-1,083	-1,108	0,001	-0,763
Curtose	-0,494	0,573	0,352	-0,401	0,163

5.2 Análise Descritiva das Variáveis em Estudo

Os resultados obtidos nas diversas dimensões da Liderança Tóxica indicam uma tendência dos participantes em discordar moderadamente das afirmações relacionadas a esses comportamentos. Na dimensão de supervisão abusiva, a média registada foi de 2,0490, com um desvio padrão de 1,09700, o que sugere que, no geral, os participantes discordam moderadamente da presença de comportamentos abusivos em seus líderes.

Para a dimensão do Narcisismo, a média foi ligeiramente mais alta, atingindo 2,8259, com um desvio padrão de 1,44143. Apesar de a média estar ainda próxima de "Discordo Moderadamente", essa categoria apresentou uma maior variabilidade nas respostas, indicando uma percepção mais diversa sobre o narcisismo nos líderes.

As estatísticas descritivas para a dimensão Autoritária, apresentam uma média de 2,8719, indicando que, numa escala de 1 a 6, as respostas dos participantes tendem a se aproximar de

"Discordo Moderadamente". O desvio padrão, de aproximadamente 1,47, revela uma variação moderada nas percepções dos participantes em relação à liderança autoritária.

Na dimensão de Autopromoção, a média foi de 2,3672, com um desvio padrão de 1,29581. Isso mostra que os participantes, em sua maioria, também tendem a discordar moderadamente da existência de comportamentos de autopromoção na liderança, embora a variabilidade das respostas seja significativa.

Por fim, na dimensão de Imprevisibilidade, a média registada foi de 2,4925, com um desvio padrão de 1,34459. Novamente, observa-se que os participantes discordam moderadamente da presença de em seus líderes, com uma variabilidade considerável nas respostas.

Em resumo, os dados indicam que, em todas as categorias de Liderança Tóxica avaliadas, os participantes tendem a discordar moderadamente das afirmações, refletindo uma percepção geral de que tais comportamentos tóxicos não são amplamente prevalentes entre seus líderes. As médias próximas de "Discordo Moderadamente" sugerem que, embora esses comportamentos possam estar presentes, eles não são predominantes.

Tabela 18

Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo

Variáveis	N	Mínimo	Máximo	Média (M)	Desvio Padrão
Liderança tóxica					
Supervisão abusiva	201	1,00	6,00	2,0490	1,09700
Liderança autoritária	201	1,00	6,00	2,4718	1,16597
Narcisismo	201	1,00	6,00	2,8259	1,44143
Autopromoção	201	1,00	6,00	2,3672	1,29581
Imprevisibilidade	201	1,00	6,00	2,4925	1,34459
Desempenho					
Desempenho de tarefa	201	2,33	5,00	4,3582	,49435
Comportamentos de cidadania organizacional que beneficiam indivíduos	201	2,67	5,00	4,2454	,52016

Comportamento de cidadania organizacional que beneficiam a organização	201	1,67	5,00	3,5954	,54864
Personalidade					
Extroversão	201	1,00	7,00	4,9627	1,57951
Amabilidade	201	2,50	7,00	6,0075	1,00185
Conscienciosidad e	201	3,00	7,00	6,0995	,99124
Estabilidade Emocional	201	1,00	7,00	4,3483	1,35761
Abertura a Experiência	201	1,50	7,00	5,6493	1,15114

5.3 Análise do impacto das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo

No presente capítulo, será apresentada a análise das variáveis sociodemográficas em estudo, utilizando testes estatísticos apropriados. Para este propósito, foram aplicados testes de correlações de Pearson e o T-test, a fim de examinar as relações e diferenças significativas entre as variáveis sociodemográficas (género) e as medidas de liderança tóxica, desempenho e moderação da personalidade do colaborador. O T-test permite uma compreensão mais profunda sobre como diferentes fatores demográficos podem influenciar a percepção da liderança tóxica e seu impacto no desempenho dos colaboradores, bem como a moderação dessa influência pela personalidade dos indivíduos. Neste caso, foi utilizado a variável gênero.

O coeficiente de correlação de Pearson mede o grau de associação entre duas variáveis. Esse coeficiente indica a quantidade de variação em uma variável que pode ser explicada pela variação na outra variável, conforme determinado pelo modelo de regressão. Para considerar que a relação entre as variáveis é significativa, o valor de p deve ser menor ou igual a 0,05. Quando o coeficiente de correlação é positivo ($r > 0$), isso significa que as duas variáveis tendem a aumentar juntas; quando uma aumenta, a outra também tende a aumentar. Por outro lado, se o coeficiente é negativo ($r < 0$), as variáveis se movem em direções opostas; quando uma aumenta, a outra tende a diminuir. A força da relação entre as variáveis pode variar, sendo descrita como fraca, moderada, forte ou muito forte, dependendo da magnitude do coeficiente de correlação.

Tabela 19

Valores de Referência dos Coeficientes de Correlação de Pearson (Marôco, 2014)

Coeficiente de correlação de Pearson	Classificação
$ r \geq 0,75$	Muito Forte
$0,5 \leq r < 0,75$	Forte
$0,25 \leq r < 0,5$	Moderada
$ r < 0,25$	Fraca

Tendo em conta a tabela dos valores de referência dos coeficientes de correlação acima, a análise demonstra que há uma correlação negativa significativa, embora fraca, entre a liderança tóxica autoritária e a idade dos colaboradores ($r = -0.043$). Isso pode indicar que colaboradores com mais idade tendem a perceber menos liderança tóxica autoritária. Uma possível explicação é que colaboradores mais experientes podem ter desenvolvido mecanismos mais eficazes ou podem ocupar posições que os tornam menos vulneráveis a esse tipo de liderança.

Adicionalmente, existe uma correlação positiva significativa fraca, entre o nível de educação de um colaborador e sua antiguidade na empresa ($r = 0.031$). Isso sugere que os colaboradores com maior nível de educação tendem a permanecer na empresa por mais tempo. Esse fenômeno pode ser explicado pelo fato de que indivíduos com maiores habilitações literárias podem ter melhores oportunidades de carreira dentro da empresa, incentivando sua permanência.

A liderança tóxica, em suas diversas formas (supervisão abusiva, autopromoção e imprevisibilidade), também apresenta correlações positivas significativas, embora fracas, com a antiguidade na empresa ($r = 0.007, 0.022, 0.047$, respetivamente). Isso pode indicar que os colaboradores que experimentam liderança tóxica tendem a ter mais tempo de serviço na empresa.

O desempenho de CCOI (Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam os indivíduos) tem uma correlação positiva significativa, embora muito fraca, com a antiguidade na empresa ($r = 0.011$). Isso sugere que funcionários com maior desempenho de CCOI tendem a ter mais antiguidade na empresa.

De maneira semelhante, o desempenho de CCOO (Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam a organização) também apresenta uma correlação positiva significativa, embora fraca, com a antiguidade na empresa ($r = 0.054$).

Existe uma correlação negativa significativa e fraca, entre o tipo de personalidade amabilidade de um colaborador e sua antiguidade na empresa ($r = -0.033$). Isso pode indicar que funcionários menos amigáveis tendem a ter mais tempo de serviço na empresa, talvez porque sejam mais resilientes às adversidades ou porque a falta de amabilidade não afeta tanto suas relações de trabalho.

O desempenho de tarefa e o nível de habilitações literárias têm uma correlação negativa significativa, embora fraca ($r = -0.022$). Isso sugere que os colaboradores com maior nível de educação tendem a ter um desempenho de tarefa menor,

Há uma correlação negativa significativa, embora fraca, entre o desempenho de CCOI e o nível de educação ($r = -0.021$). Isso pode indicar que funcionários com maior nível de educação tendem a ter um desempenho de CCOI menor.

O desempenho de CCOO e o nível de habilitações literárias também apresentam uma correlação negativa significativa, embora muito fraca ($r = -0.010$). Isso sugere que funcionários com maior nível de educação tendem a ter um desempenho de CCOO menor.

Existe uma correlação positiva significativa, embora muito fraca, entre a estabilidade emocional e o nível de educação ($r = 0.014$).

A abertura à experiência e o nível de habilitações literárias têm uma correlação negativa significativa, embora fraca ($r = -0.038$). Isso pode indicar que funcionários com maior nível de educação tendem a ser menos abertos à experiência, talvez porque estejam mais comprometidos com caminhos de carreira específicos.

O desempenho de CCOO e a liderança tóxica (supervisão abusiva) apresentam uma correlação negativa significativa fraca ($r = -0.044$). Isso pode indicar que funcionários que percebem mais supervisão abusiva tendem a ter um desempenho de CCOO menor, devido ao impacto negativo desse tipo de liderança em seu comportamento no trabalho.

Há uma correlação negativa significativa, no entanto é muito fraca, entre a extroversão e a liderança tóxica (supervisão abusiva) ($r = -0.001$). Funcionários mais extrovertidos tendem a perceber menos supervisão abusiva, possivelmente devido à sua habilidade em construir redes de suporte que mitigam os efeitos negativos dessa liderança.

O desempenho de CCOO e a liderança tóxica autoritária também apresentam uma correlação negativa significativa, embora fraca ($r = -0.033$). Isso sugere que funcionários que percebem mais liderança tóxica autoritária tendem a ter um desempenho de CCOO menor, devido ao ambiente opressivo criado por esse estilo de liderança.

A extroversão tem uma correlação negativa significativa, embora fraca, com a liderança tóxica autoritária ($r = -0.048$). Colaboradores mais extrovertidos tendem a perceber menos liderança tóxica autoritária, possivelmente devido à sua habilidade em se expressar e resistir a comportamentos autoritários.

Há uma correlação negativa significativa, embora fraca, entre a abertura à experiência e a liderança tóxica autoritária ($r = -0.042$). Colaboradores mais abertos à experiência tendem a perceber menos liderança tóxica autoritária.

O desempenho de CCOO e a liderança tóxica narcisista apresentam uma correlação negativa significativa, embora fraca ($r = -0.039$). Isso sugere que funcionários que percebem mais liderança tóxica narcisista tendem a ter um desempenho de CCOO menor, devido à desmotivação causada por esse tipo de liderança.

A extroversão tem uma correlação negativa significativa, embora fraca, com a liderança tóxica narcisista ($r = -0.036$). Colaboradores mais extrovertidos tendem a perceber menos liderança tóxica narcisista, possivelmente devido à sua confiança em confrontar líderes narcisistas.

Há uma correlação negativa significativa, embora muito fraca, entre a abertura à experiência e a liderança tóxica narcisista ($r = -0.017$). Funcionários mais abertos à experiência tendem a perceber menos liderança tóxica narcisista, possivelmente devido à sua flexibilidade e adaptabilidade em lidar com diferentes estilos de liderança.

Por fim, a extroversão e a liderança tóxica imprevisível têm uma correlação negativa significativa, embora fraca ($r = -0.037$). Funcionários mais extrovertidos tendem a perceber menos liderança tóxica imprevisível, possivelmente devido à sua habilidade de criar e manter redes de suporte que oferecem estabilidade em ambientes imprevisíveis.

Em resumo, estas correlações sugerem que variáveis como idade, nível de habilitações literárias, antiguidade na empresa, traços de personalidade e percepções de liderança influenciam de forma significativa, ainda que sutil, a dinâmica do ambiente de trabalho.

Tabela 16
Correlação de Pearson entre as Variáveis

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. Idade	1															
2. Antiguidade na empresa:	,617**	1														
3. Habilitações literárias:	-0,078	0,031	1													
4. LT_Supervisão abusiva	-,180*	0,007	0,068	1												
5. LT_autoritário	-0,043	0,105	0,087	,807**	1											
6. LT_Narcisismo	-0,084	0,084	0,096	,739**	,753**	1										
7. LT_Autopromoção	-0,131	0,022	0,107	,820**	,792**	,805**	1									
8. LT_Imprevisibilidade	-,174*	0,047	0,112	,824**	,771**	,786**	,825**	1								
9. Desempenho_terefa	,169*	,139*	-0,022	-,157*	-,145*	0,115	-,193**	-,161*	1							
10. Desempenho_CCOI	0,103	0,011	-0,021	-,199**	-,205**	-,161*	-,244**	-,260**	,467**	1						
11. Desempenho_CCOO	0,042	0,054	-0,010	-0,044	-0,033	-0,039	0,113	0,094	,263**	,313**	1					
12. Personalidade_Extroversão	0,093	0,117	-0,067	-0,001	-0,048	-0,036	0,126	0,037	,180*	,204**	0,093	1				
13. Personalidade_Amabilidade	0,065	-0,033	-,164*	-,321**	-,266**	-,226**	-,308**	-,266**	,259**	,329**	0,060	,153*	1			
14. Personalidade_Conscienciosid	,152*	0,060	-0,075	-,242**	-,166*	-0,107	-,194**	-,228**	,406**	,245**	0,053	,161*	,295**	1		
15. Personalidade_Estab_Emoc	,379**	,154*	0,014	-,255**	0,095	0,077	-,148*	-,189**	,228**	0,120	,147*	0,061	,333**	,259**	1	
16. Personalidade_Abert_Exper	0,073	0,117	-0,038	-0,077	0,042	0,017	0,095	0,072	,263**	,271**	0,129	,485**	,206**	,273**	,191**	1

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

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

5.3.1 Comparação entre grupos

Para analisar as diferenças nas médias dos participantes em relação à variável sociodemográfica Sexo (Feminino/Masculino), foi utilizado o teste t. Como mencionado anteriormente, Este teste é apropriado para comparar as médias de duas amostras independentes, especialmente quando a variável em questão é dicotômica, ou seja, possui apenas duas categorias, como é o caso de sexo (feminino e masculino).

O objetivo do teste t é determinar se as diferenças observadas nas médias das duas amostras são estatisticamente significativas ou se podem ter ocorrido por acaso. Seguindo a metodologia recomendada por Marôco (2018)

Ao realizar o teste t para comparar as médias dos participantes em relação à variável sociodemográfica Sexo (Feminino/Masculino), os resultados indicaram que, na maioria das variáveis analisadas, as diferenças entre as médias dos dois grupos não foram estatisticamente significativas. Por outras palavras, a análise mostrou que, para a maioria das variáveis estudadas, as médias dos homens e das mulheres não diferem de forma significativa.

Contudo, houve duas exceções notáveis onde as diferenças entre os sexos foram estatisticamente significativas. A primeira variável significativa foi “Personalidade Abertura à Experiência”. O valor t obtido foi de -2,136, com um valor p bilateral de 0,034. As médias para esta variável foram 5,8897 para o sexo feminino e 5,5263 para o sexo masculino. Como o valor p é menor que 0,05, conclui-se que há uma diferença estatisticamente significativa na abertura à experiência entre os sexos. Isso sugere que, em média, as mulheres pontuaram mais alto do que os homens na dimensão de abertura à experiência.

A segunda variável significativa foi “Personalidade Estabilidade Emocional”. O valor t obtido foi de -3,537, com um valor p bilateral de 0,001. As médias para esta variável foram 4,8088 para o sexo feminino e 4,1128 para o sexo masculino. Novamente, como o valor p é menor que 0,05, isso indica uma diferença estatisticamente significativa na estabilidade emocional entre os sexos. O valor t negativo indica que a média do grupo feminino é maior do que a média do grupo masculino para esta variável. Por outras palavras, as mulheres, em média, demonstraram maior estabilidade emocional em comparação com os homens neste conjunto de dados.

Portanto, apesar de a maioria das variáveis não ter apresentado diferenças significativas entre os sexos, as variáveis “Personalidade Abertura à Experiência” e “Personalidade Estabilidade

Emocional” destacam-se como exceções, onde as diferenças entre as médias dos grupos feminino e masculino são estatisticamente significativas. Este resultado sugere que há dimensões específicas da personalidade onde as percepções e características diferem de forma relevante entre os sexos, indicando áreas potenciais para investigações futuras mais aprofundadas.

Tabela 17

Resultados T-test para a Variável Sociodemográfica Sexo

Variáveis	T	Bilateral P	Média Sexo Feminino	Média Sexo Masculino
Liderança tóxica				
Supervisão abusiva	0,782	0,435	1,9643	2,0924
Autoritária	-0,500	0,618	2,5294	2,4424
Narcisista	0,885	0,377	2,7000	2,8902
Autopromoção	1,101	0,272	2,2265	2,4391
Imprevisibilidade	1,085	0,279	2,3487	2,5661
Desempenho				
Tarefa	-0,193	0,847	4,3676	4,3534
Comportamentos de cidadania organizacional que beneficia os indivíduos	-0,375	0,708	4,2647	4,2356
Comportamento de cidadania organizacional que beneficiam a organização	-1,320	0,188	3,6667	3,5589
Personalidade				
Extroversão	-1,137	0,257	5,1397	4,8722
Amabilidade	0,372	0,710	5,9706	6,0263
Conscienciosidade	-0,561	0,576	6,1544	6,0714
Estabilidade emocional	-3,537	0,001	4,8088	4,1128
Abertura a experiência	-2,136	0,034	5,8897	5,5263

5.3.2 Teste de hipóteses

Após a recolha dos dados, procedeu-se à avaliação das variáveis de acordo com as hipóteses de investigação estabelecidas. Para testar o efeito moderador, utilizou-se a Macro PROCESS v4.2, uma ferramenta desenvolvida por Hayes (2018) e integrada ao SPSS. Especificamente, foi aplicado o Modelo 1, referente ao Modelo de Moderação Simples. Este modelo permitiu analisar o efeito direto da liderança tóxica (variável preditora/independente) no desempenho dos colaboradores (variável critério/dependente), bem como a intensidade e direção que a personalidade (variável moderadora) tem nessa relação. Assim, foi possível obter uma compreensão mais aprofundada da dinâmica entre essas variáveis e como elas interagem para influenciar o desempenho dos colaboradores.

Tendo em conta as cinco dimensões da escala de liderança tóxica, três dimensões da escala do Desempenho e as cinco dimensões da escala da Personalidade, foram testadas 75 hipóteses derivadas de H1, no entanto, de seguida serão apresentadas apenas as relações estatisticamente significativas.

H1.1 A personalidade extrovertida modera a relação entre a liderança tóxica supervisão abusiva e o desempenho de tarefa.

Em relação ao resumo do modelo, o que indica é que R^2 (R quadrado) possui um valor de $R^2=0.0779$, o que significa que aproximadamente 7,79% da variância na variável dependente Desempenho de Tarefa é explicada pelas variáveis independentes e a interação no modelo. Embora este valor não seja muito alto, ainda sugere que o modelo tem alguma capacidade de explicação. Relativamente a estatística $F=5.5480F$ e o valor-p = 0.0011, indicam que o modelo é estatisticamente significativo. Isso significa que há uma probabilidade muito baixa de que a relação observada entre as variáveis ocorra por acaso, sugerindo que o modelo é válido no contexto dos dados analisados.

No modelo de regressão, os coeficientes de regressão representam a relação entre cada variável independente e a variável dependente, mantendo a outra variável constante. O Intercepto (constante) possui o ponto onde a linha de regressão intercepta o eixo Y, representando o valor esperado do Desempenho de tarefa quando a variável independente é zero. Já o coeficiente para Liderança tóxica de Supervisão abusiva obteve um valor de -0.3110 significa que, para cada aumento de uma unidade na supervisão abusiva, o desempenho de tarefa diminui em média 0,3110, assumindo que o traço de personalidade extrovertido é constante. O valor-p para a supervisão

abusiva é 0.0093, indicando que é um preditor significativo para o desempenho de tarefa.

Podemos obter a interação entre a supervisão abusiva e a extroversão no modelo, Int_1, onde o valor-p para esta interação é 0,0369. O valor-p nos diz a probabilidade de obter os resultados observados se não houvesse realmente uma interação no modelo.

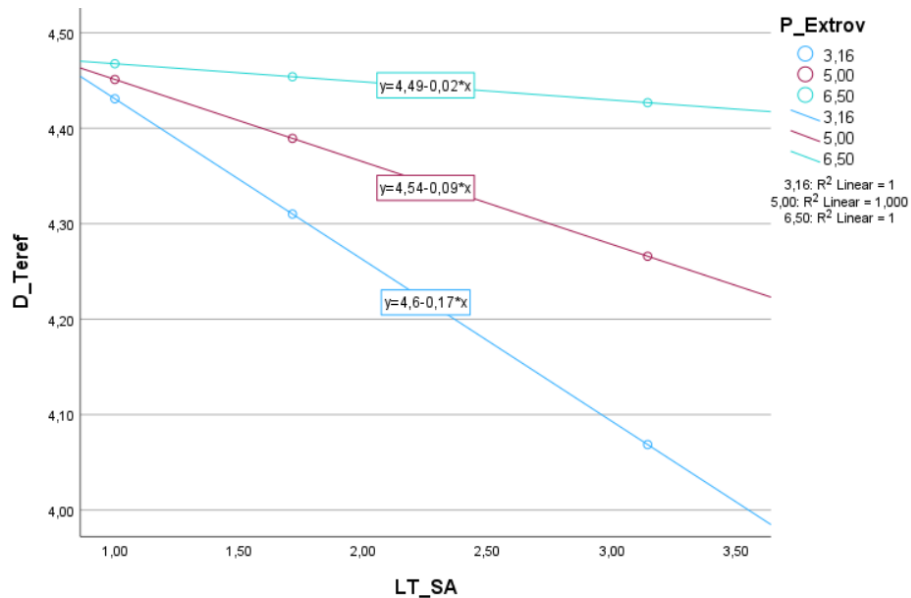
Neste caso, um valor-p de 0,0369 para a interação Int_1 é menor que o limiar comum de 0,05, o que sugere que a interação é estatisticamente significativa. Isso significa que a relação entre Liderança tóxica de supervisão abusiva depende do nível da personalidade extrovertida do colaborador.

Em suma, a liderança tóxica com a dimensão de supervisão abusiva tem um impacto negativo significativo no desempenho de tarefa, mas esse impacto é moderado pela personalidade extrovertida do colaborador, isto é, quanto maior o valor de extroversão, menos negativo (ou mais positivo) se torna o impacto da supervisão abusiva no Desempenho de tarefa.

O gráfico a seguir, pode mostrar o que foi analisado acima, ou seja, como a relação entre a Liderança tóxica de supervisão abusiva e o Desempenho de tarefa muda dependendo do valor da personalidade extrovertida.

Figura 2

Scatter Plot Moderação da Dimensão Extroversão para a Relação entre a Liderança Tóxica Supervisão abusiva e o Desempenho de Tarefa.



Cada linha de tendência no gráfico representa um nível diferente de extroversão. As

equações associadas a cada linha de tendência descrevem a relação entre a supervisão abusiva e o Desempenho de tarefa para cada nível de personalidade extrovertida. Por exemplo, a linha azul tem a equação $y = 4.6 - 0.17x$, o que significa que para cada aumento em supervisão abusiva e Desempenho de tarefa diminui em 0.17 unidades quando personalidade extrovertida é igual ao valor correspondente à cor azul.

Mais uma vez, em termos práticos, isso significa que a relação entre a Liderança tóxica de supervisão abusiva e o Desempenho de tarefa varia dependendo do nível de Personalidade Extroversão. Por exemplo, para um nível mais baixo de Personalidade Extroversão (linha azul), um aumento na Liderança tóxica de supervisão abusiva está associado a uma maior diminuição no Desempenho de tarefa do que para um nível mais alto de Personalidade Extroversão (linha verde).

Tabela 18

Modelo de Moderação da relação entre a liderança tóxica supervisão abusiva e o desempenho de tarefa sob moderação da personalidade extrovertida.

	Coeff	MSE	P	LLCI	ULCI	R2
Resumo do Modelo	---	0,2288	0,001	---	---	0,0779
Liderança tóxica – Supervisão Abusiva (variável independente)	-0,3100	---	0,0093	-0,5445	-0,0775	---
Personalidade - extroversão Variável moderadora	-0,0339	---	0,4810	-0,1287	0,0608	---
Interação (X*W)	0,449		0,0369	0,085	0,0028	---
Efeitos condicionais do preditor focal nos valores do moderador						
	-t	SE	p	LLCI	ULCI	
Personalidade Extrov	-30175	0,0560	0,0029	-0,2796	0,0586	---

H1.2 A personalidade extrovertida modera a relação entre a liderança tóxica narcisista e o desempenho de tarefa

O resumo do modelo indica que R^2 (R quadrado) possui um valor de $R^2=0.0697$, o que significa que aproximadamente 6,97% da variância na variável dependente Desempenho de Tarefa é explicada pela variável independente e a interação no modelo. Embora este valor não seja muito alto, ainda sugere que o modelo tem alguma capacidade de explicação. A estatística $F=4.9218$ e o valor- $p = 0.0026$ indicam que o modelo é estatisticamente significativo. Isso significa que há uma probabilidade muito baixa de que a relação observada entre as variáveis ocorra por acaso, sugerindo que o modelo é válido no contexto dos dados analisados.

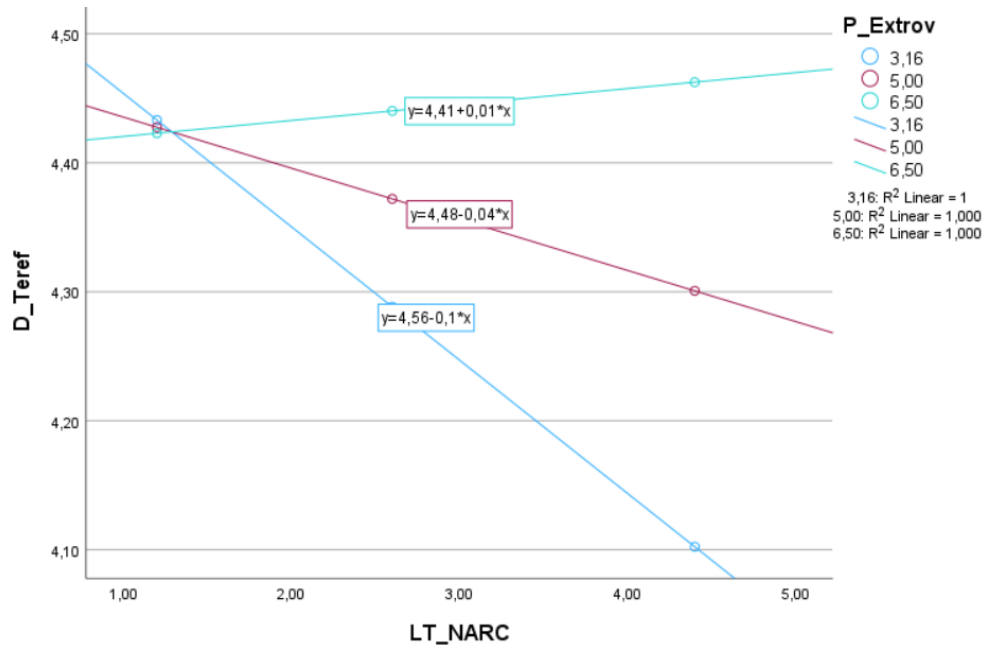
No modelo de regressão, os coeficientes de regressão representam a relação entre a variável independente e a variável dependente, mantendo a outra variável constante. O Intercepto (constante) possui o ponto onde a linha de regressão intercepta o eixo Y, representando o valor esperado do Desempenho de tarefa quando a variável independente é zero. Já o coeficiente para Liderança tóxica narcisista obteve um valor de -0.2129 significa que, para cada aumento de uma unidade na Liderança tóxica Narcisista, o desempenho de tarefa diminui em média 0,2129, assumindo que a Personalidade Extroversão é constante. O valor- p para a Liderança tóxica narcisista é 0.0079, indicando que é um preditor significativo para o desempenho de tarefa.

Podemos obter a interação entre a Liderança tóxica Narcisista e a Personalidade Extroversão no modelo, Int_1, onde o valor- p para esta interação é 0,0212. O valor- p nos diz a probabilidade de obter os resultados observados se não houvesse realmente uma interação no modelo. Neste caso, um valor- p de 0,0212 para a interação Int_1 é menor que o limiar comum de 0,05, o que sugere que a interação é estatisticamente significativa. Isso significa que a relação entre Liderança tóxica Narcisista depende do nível da Personalidade Extroversão.

Em suma, a Liderança tóxica Narcisista tem um impacto negativo significativo no desempenho de tarefa, mas esse impacto é moderado pela Personalidade Extroversão, isto é, quanto maior o valor de Extroversão, menos negativo (ou mais positivo) se torna o impacto da Liderança tóxica narcisista no Desempenho de tarefa dos colaboradores.

Figura 3

Scatter Plot Moderação da Dimensão Extroversão para a Relação entre a Liderança Tóxica Narcisista e o Desempenho de Tarefa.



Em termos práticos, o gráfico acima demonstra o que foi afirmado pela confirmação da hipótese, ou seja, a relação entre a Liderança tóxica narcisista e o Desempenho de tarefa varia dependendo do nível de Personalidade Extroversão, logo, para um nível mais baixo de Personalidade Extroversão (linha azul), um aumento no narcisismo está associado a uma pequena diminuição no Desempenho de tarefa. No entanto, para um nível mais alto de Personalidade Extroversão (linha verde), a linha de tendência parece indicar uma diminuição mais acentuada no Desempenho de tarefa com o aumento do narcisismo do líder.

Tabela 19

Modelo de Moderação da relação entre a liderança tóxica Narcisista e o desempenho de tarefa sob moderação da personalidade extrovertida.

	Coeff	MSE	P	LLCI	ULCI	R2
Resumo do Modelo	---	0,2308	0,0026	---	---	0,0697
Liderança tóxica – Narcisista (variável independente)	-0,3100	---	0,0093	-0,5445	-0,0775	---
Personalidade - extroversão (Variável)	-0,0447	---	0,3543	-0,1396	0,0502	---
Interação (X*W)	0,347	---	0,0212	0,0052	0,0641	---
Efeitos condicionais do preditor focal nos valores do moderador						
	t	SE	p	LLCI	ULCI	---
Personalidade Extrov	-27921	0,0318	0,0058	-0,1764	-0,0304	---

H1.3. A Personalidade amabilidade modera a relação entre a supervisão abusiva e o Desempenho de Comportamentos de cidadania organizacional que beneficia os indivíduos

O resumo do modelo indica que R² (R quadrado) possui um valor de R²=0.1348, o que significa que aproximadamente 13,48% da variância na variável dependente Desempenho de CCOI é explicada pelas variáveis independentes e a interação no modelo. A estatística F=10.2340 e o valor-p = 0.0000 indicam que o modelo é estatisticamente significativo. Isso significa que há uma probabilidade muito baixa de que a relação observada entre as variáveis ocorra por acaso, sugerindo que o modelo é válido no contexto dos dados analisados.

No modelo de regressão, os coeficientes de regressão representam a relação entre a variável independente e a variável dependente, mantendo a outra variável constante. O Intercepto (constante) possui o ponto onde a linha de regressão intercepta o eixo Y, representando o valor esperado do Desempenho de CCOI quando a variável independente é zero. Já o coeficiente para

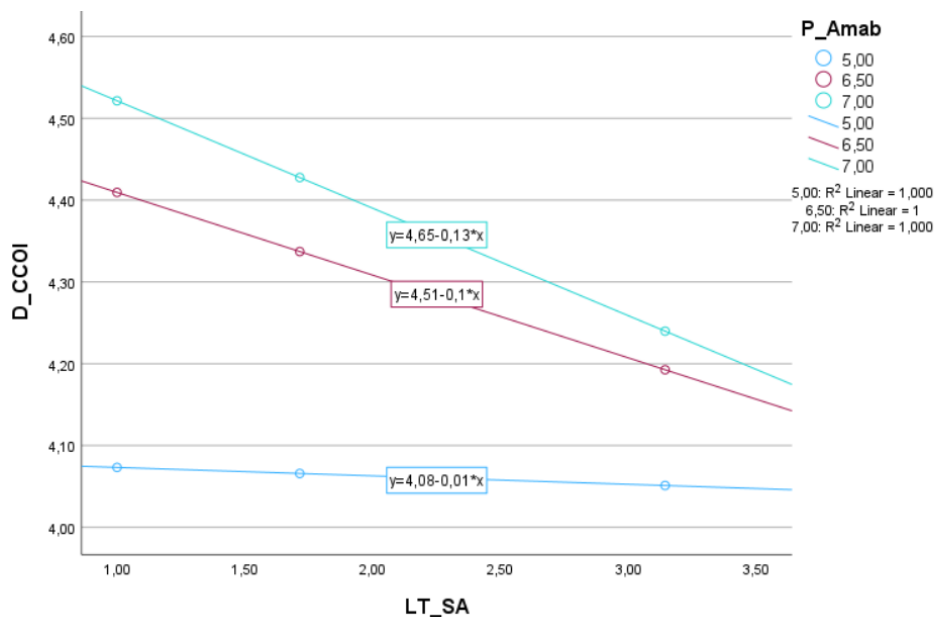
Liderança tóxica de supervisão abusiva obteve um valor de 0.2924 significa que, para cada aumento na Liderança tóxica SA, o desempenho de CCOI aumenta em média 0.2924, assumindo que a Personalidade Amabilidade é constante. O valor-p para a Liderança tóxica SA é 0.1012, indicando que não é um preditor significativo para o desempenho de CCOI.

A interação entre a Liderança tóxica SA e a Personalidade Amabilidade (Int_1), o valor-p para esta interação é 0.0515. O valor-p nos diz a probabilidade de obter os resultados observados se não houvesse realmente uma interação no modelo. Neste caso, um valor-p de 0.0515 para a interação Int_1 é igual ao limiar comum de 0,05, o que sugere que a interação ainda é estatisticamente significativa. Isso significa que a relação entre a Liderança tóxica SA e o Desempenho de CCOI parece depender do nível da Personalidade Amabilidade.

Em suma, a Liderança tóxica SA tem um impacto positivo no desempenho de CCOI, sendo o mesmo, moderado pela Personalidade Amabilidade.

Figura 3

Scatter Plot Moderação da Dimensão Amabilidade para a Relação entre a Liderança Tóxica Supervisão abusiva e o Desempenho de Comportamento de Cidadania Organizacional que Beneficiam os Indivíduos.



Em termos práticos, o gráfico demonstra que a relação entre a Liderança tóxica de

supervisão abusiva e o Desempenho de CCOI varia dependendo do nível de Personalidade Amabilidade. Por exemplo, para um nível mais baixo de Personalidade Amabilidade (linha azul), um aumento na Liderança tóxica de supervisão abusiva está associado a uma pequena diminuição no Desempenho de CCOI. No entanto, para um nível mais alto de Personalidade Amabilidade (linha verde), a linha de tendência parece indicar uma diminuição mais acentuada no Desempenho de CCOI com o aumento da Liderança tóxica de supervisão abusiva.

Tabela 20

Modelo de Moderação da relação entre a liderança tóxica de supervisão abusiva e o desempenho de tarefa sob moderação da personalidade extrovertida.

	Coeff	MSE	P	LLCI	ULCI	R2
Resumo do Modelo	---	0,2377	0,0000	---	---	0,1348
Liderança tóxica – Supervisão abusiva (variável independente)	-0,2924	---	0,0093	-0,5445	-0,0775	---
Personalidade – Amabilidade (Variável moderadora)	-0,0447	---	0,1012	-0,0577	0,6425	---
Interação (X*W)	0,0605	---	0,0515	-0,01215	0,0004	---
Efeitos condicionais do preditor focal nos valores do moderador						
	t	SE	p	LLCI	ULCI	---
Personalidade Amab	-0,2667	0,0387	0,7900	-0,0866	-0,0660	---

H1.4 A Personalidade amabilidade modera a relação entre a Liderança tóxica autoritária e o Desempenho de Comportamentos de cidadania organizacional que beneficia os indivíduos

O resumo do modelo indica que R² (R quadrado) possui um valor de R²=0.1474, o que significa que aproximadamente 14,74% da variância na variável dependente Desempenho de CCOI é explicada pelas variáveis independentes e a interação no modelo. A estatística F=11.3505 e o valor-p = 0.0000 indicam que o modelo é estatisticamente significativo. Isso significa que há uma

probabilidade muito baixa de que a relação observada entre as variáveis ocorra por acaso, sugerindo que o modelo é válido no contexto dos dados analisados.

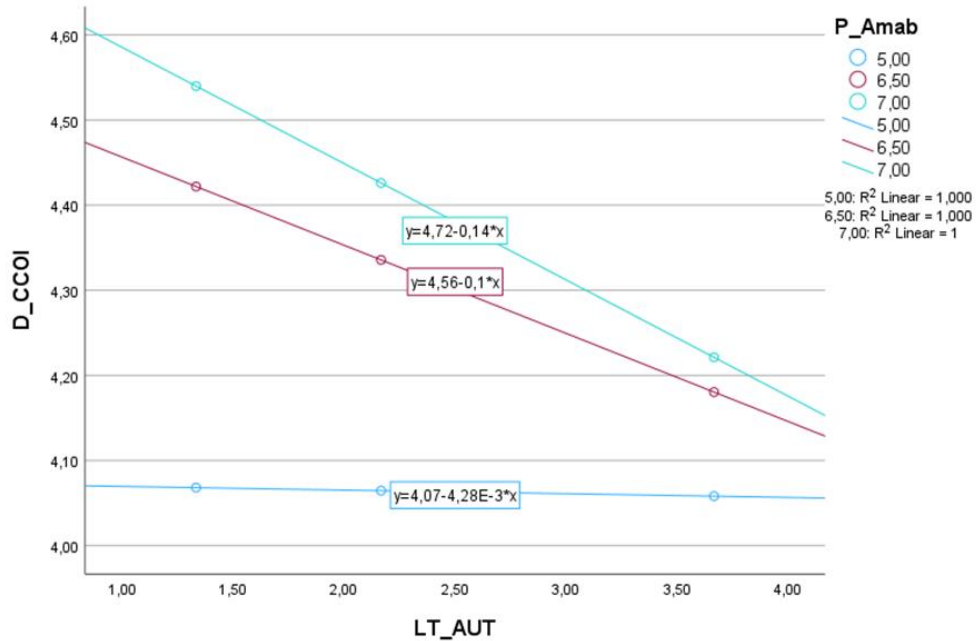
No modelo de regressão, os coeficientes de regressão representam a relação entre a variável independente e a variável dependente, mantendo a outra variável constante. O Intercepto (constante) possui o ponto onde a linha de regressão intercepta o eixo Y, representando o valor esperado do Desempenho de CCOI quando a variável independente é zero. Já o coeficiente para Liderança tóxica AUT obteve um valor de 0.3263 significa que, para cada aumento de uma unidade na Liderança tóxica AUT, o desempenho de CCOI aumenta em média 0.3263, assumindo que a Personalidade Amabilidade é constante. O valor-p para a Liderança tóxica autoritária é 0.0491, indicando que é um preditor significativo para o desempenho de CCOI.

Podemos obter a interação entre a Liderança tóxica AUT e a Personalidade Amabilidade no modelo, Int_1, onde o valor-p para esta interação é 0.0191. O valor-p nos diz a probabilidade de obter os resultados observados se não houvesse realmente uma interação no modelo. Neste caso, um valor-p de 0.0191 para a interação Int_1 é menor que o limiar comum de 0,05, o que sugere que a interação é estatisticamente significativa. Isso significa que a relação entre Liderança tóxica AUT e o Desempenho de CCOI depende do nível da Personalidade Amabilidade.

Em suma, a Liderança tóxica AUT tem um impacto positivo no desempenho de CCOI, e esse impacto é moderado pela Personalidade Amabilidade. Ou seja, a relação entre a Liderança tóxica AUT e o Desempenho de CCOI varia dependendo do nível de Personalidade Amabilidade. Para um nível mais alto de Personalidade Amabilidade, o impacto da Liderança tóxica AUT no Desempenho de CCOI é mais negativo.

Figura 4

Scatter Plot Moderação da Dimensão Amabilidade para a Relação entre a Liderança Tóxica Autoritária e o Desempenho de Comportamento de Cidadania Organizacional que Beneficiam os Indivíduos.



O gráfico acima enfatiza que a relação entre a Liderança tóxica de supervisão abusiva e o Desempenho de CCOI varia dependendo do nível de Personalidade Amabilidade. Por exemplo, para um nível mais baixo de Personalidade Amabilidade (linha azul), um aumento na Liderança tóxica de supervisão abusiva está associado a uma pequena diminuição no Desempenho de CCOI. No entanto, para um nível mais alto de Personalidade Amabilidade (linha verde), a linha de tendência parece indicar uma diminuição mais acentuada no Desempenho de CCOI com o aumento da Liderança tóxica de supervisão abusiva.

Tabela 21

Modelo de Moderação da relação entre a liderança tóxica autoritária e o Desempenho de Comportamentos de cidadania organizacional que beneficia os indivíduos sob moderação da personalidade amabilidade.

	Coeff	MSE	P	LLCI	ULCI	R2
Resumo do Modelo	---	0,2342	0,0000	---	---	0,1474
Liderança tóxica – Autoritária (variável independente)	-0,3263	---	0,0491	-0,0014	-0,6513	---
Personalidade – Amabilidade (Variável)	-0,3240	---	0,0001	-0,1654	0,4826	---
Interação (X*W)	0,0061	---	0,0191	-0,1213	0,0110	---
Efeitos condicionais do preditor focal nos valores do moderador						
	t	SE	p	LLCI	ULCI	---
Personalidade Amab	-0,1149	0,0376	0,9087	-0,0785	-0,0698	---

H1.5 A personalidade Amabilidade modera a relação entre a liderança tóxica Narcisista e o Desempenho de Comportamentos de cidadania organizacional que beneficia os indivíduos

O resumo do modelo indica que R² (R quadrado) possui um valor de R²=0.1412, o que significa que aproximadamente 14,12% da variância na variável dependente Desempenho de CCOI é explicada pelas variáveis independentes e a interação no modelo. A estatística F=10.7997 e o valor-p = 0.0000 indicam que o modelo é estatisticamente significativo. Isso significa que há uma probabilidade muito baixa de que a relação observada entre as variáveis ocorra por acaso, sugerindo que o modelo é válido no contexto dos dados analisados.

No modelo de regressão, os coeficientes de regressão representam a relação entre cada variável independente e a variável dependente, mantendo a outra variável constante. O Intercepto (constante) possui o ponto onde a linha de regressão intercepta o eixo Y, representando o valor

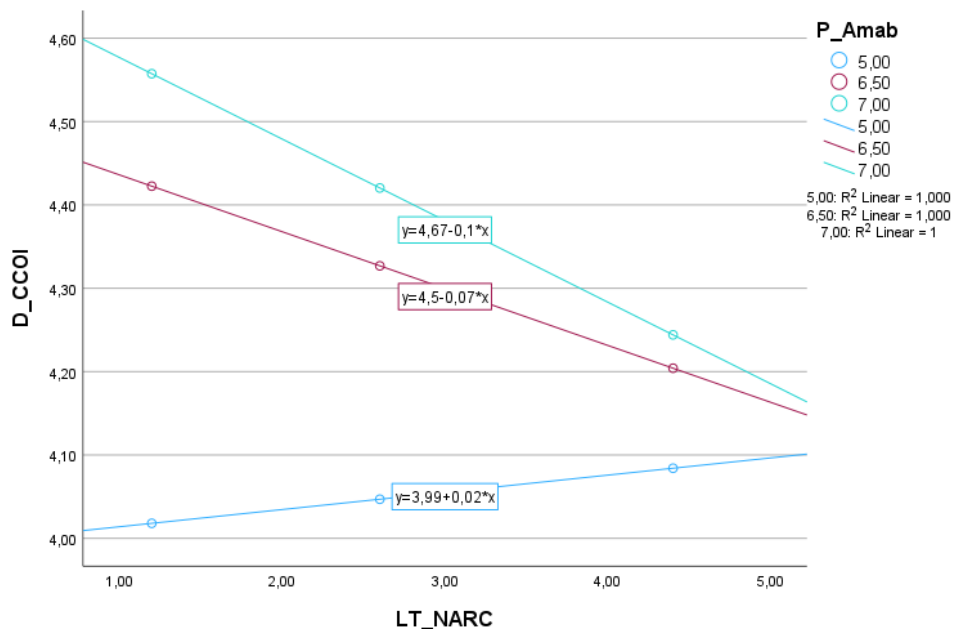
esperado do Desempenho de CCOI quando a variável independente é zero. Já o coeficiente para Liderança tóxica NARC obteve um valor de 0.3169 significa que, para cada aumento de uma unidade na Liderança tóxica NARC, o desempenho de CCOI aumenta em média 0.3169, assumindo que a Personalidade Amabilidade é constante. O valor-p para a Liderança tóxica narcisista é 0.0335, indicando que é um preditor significativo para o desempenho de CCOI.

Podemos obter a interação entre a Liderança tóxica narcisista e a Personalidade Amabilidade no modelo, Int_1, onde o valor-p para esta interação é 0.0175. O valor-p nos diz a probabilidade de obter os resultados observados se não houvesse realmente uma interação no modelo. Neste caso, um valor-p de 0.0175 para a interação Int_1 é menor que o limiar comum de 0,05, o que sugere que a interação é estatisticamente significativa. Isso significa que a relação entre Liderança tóxica narcisista e o Desempenho de CCOI depende do nível da Personalidade Amabilidade.

Em suma, a Liderança tóxica narcisista tem um impacto positivo no desempenho de CCOI, e esse impacto é moderado pela Personalidade Amabilidade. Ou seja, o impacto da Liderança tóxica narcisista no Desempenho de CCOI varia dependendo do nível de Amabilidade. Para um nível mais alto de Amabilidade, o impacto da Liderança tóxica NARC no Desempenho de CCOI é menor.

Figura 5

Scatter Plot Moderação da Dimensão Amabilidade para a Relação entre a Liderança Tóxica Narcisista e o Desempenho de Comportamento de Cidadania Organizacional que Beneficiam os Indivíduos



Em termos práticos, isso significa que a relação entre a Liderança tóxica narcisista e o Desempenho de CCOI varia dependendo do nível de Personalidade Amabilidade. Por exemplo, para um nível mais baixo de Personalidade Amabilidade (linha azul), um aumento na Liderança tóxica NARC está associado a uma diminuição no Desempenho de CCOI. No entanto, para um nível mais alto de Personalidade Amabilidade (linha verde), a linha de tendência parece indicar uma diminuição mais acentuada no Desempenho de CCOI com o aumento da Liderança tóxica narcisista, embora a equação exata não esteja visível no gráfico.

Tabela 22

Modelo de Moderação da Relação entre a Liderança Tóxica Narcisista e o Desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que Beneficia os Indivíduos sob Moderação da Personalidade Amabilidade.

	Coeff	MSE	P	LLCI	ULCI	R2
Resumo do Modelo	---	0,2359	0,0000	---	---	0,1412
Liderança tóxica – Narcisista (variável independente)	-0,3169	---	0,0335	0,0251	0,6088	---
Personalidade – Amabilidade (Variável)	-0,3408	---	0,0001	0,1767	0,5068	---
Interação (X*W)	-0,0593	---	0,0175	-0,1080	0,0105	---
Efeitos condicionais⁰ do preditor focal nos valores do moderador						
	t	SE	p	LLCI	ULCI	---
Personalidade Amab	0,6227	0,0331	0,5342	-0,0447	-0,0860	---

H1.6 A personalidade Amabilidade modera a relação entre a liderança tóxica imprevisível e o Desempenho de comportamento de cidadania organizacional que beneficiam os indivíduos

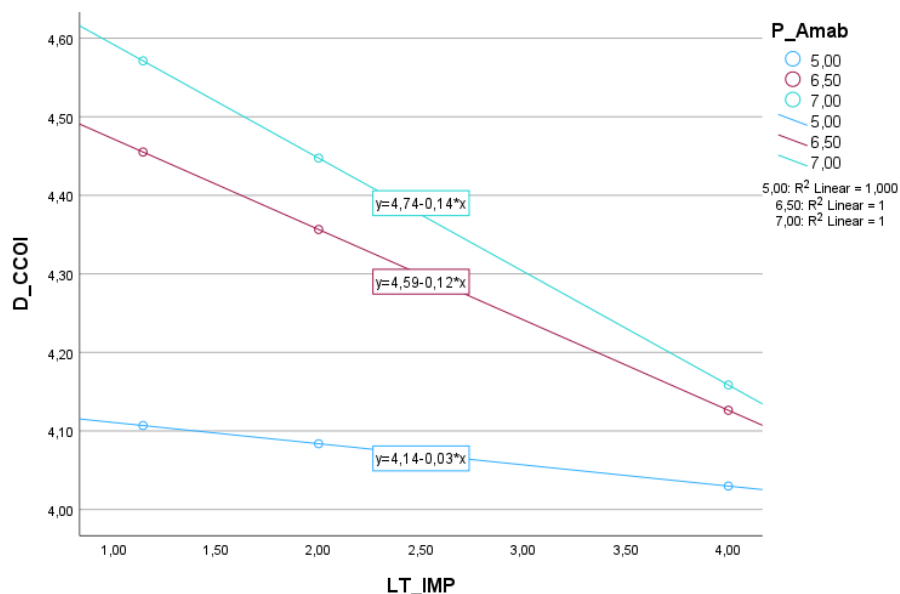
A análise do modelo revela que o R^2 é 0.1622, indicando que cerca de 16,22% da variação na variável alvo Desempenho de CCOI pode ser explicada pelas variáveis predictoras e a interação presente no modelo. A estatística F de 12.7167 e o valor-p de 0.0000 sugerem que o modelo é estatisticamente significativo, indicando que a relação observada entre as variáveis não é provável que seja devido ao acaso.

Na regressão, os coeficientes representam a associação entre cada variável preditora e a variável alvo, mantendo as outras variáveis constantes. O intercepto representa o valor esperado de Desempenho de CCOI quando a variável preditora é zero. O coeficiente para Liderança tóxica IMPRE é 0.2667, o que sugere que um aumento unitário na Liderança tóxica IMPRE está associado a um aumento médio de 0.2667 no Desempenho de CCOI, assumindo que a Personalidade Amabilidade é mantida constante. O valor-p para a Liderança tóxica IMPRE é 0.0798, indicando que não é um preditor significativo do Desempenho de CCOI.

A interação entre a Liderança tóxica IMPRE e a Personalidade Amabilidade no modelo, Int_1, tem um valor-p de 0.0243. Isso sugere que a associação entre Liderança tóxica IMPRE e o Desempenho de CCOI depende do nível da Personalidade Amabilidade. Em resumo, a Liderança tóxica IMPRE tem um impacto positivo no desempenho de CCOI, e esse impacto é moderado pela Personalidade Amabilidade. Isso significa que o efeito da Liderança tóxica IMPRE no Desempenho de CCOI varia dependendo do nível de Amabilidade. Para um nível mais alto de Amabilidade, o impacto da Liderança tóxica IMPRE no Desempenho de CCOI é menor.

Figura 6

Scatter Plot Moderação da Dimensão Amabilidade para a Relação entre a Liderança Tóxica Imprevisibilidade e o Desempenho de Comportamento de Cidadania Organizacional que Beneficiam os Indivíduos.



Em termos práticos, isso significa que a relação entre a Liderança tóxica de Imprevisibilidade e o Desempenho de CCOI varia dependendo do nível de Personalidade Amabilidade. Por exemplo, para um nível mais baixo de Personalidade Amabilidade (linha azul), um aumento na Liderança tóxica de Imprevisibilidade está associado a uma diminuição no Desempenho de CCOI. No entanto, para um nível mais alto de Personalidade Amabilidade (linha verde), a linha de tendência parece indicar uma diminuição mais acentuada no Desempenho de CCOI com o aumento da Liderança tóxica de Imprevisibilidade, embora a equação exata não esteja visível no gráfico.

Tabela 23

Modelo de Moderação da Relação entre a Liderança Tóxica Imprevisível e o Desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que Beneficia os Indivíduos sob Moderação da Personalidade Amabilidade.

	Coeff	MSE	P	LLCI	ULCI	R2
Resumo do Modelo	---	0,2301	0,0000	---	---	0,1622
Liderança tóxica – Imprevisibilidade (variável independente)	-0,2667	---	0,0798	0,0320	0,5654	---
Personalidade – Amabilidade (Variável Moderadora)	-0,2993	---	0,0001	0,1485	0,4501	---
Interação (X*W)	-0,0587	---	0,0243	-0,1098	-0,0077	---
Efeitos condicionais do preditor focal nos valores do moderador						
	t	SE	p	LLCI	ULCI	---
Personalidade Amab	-0,8226	0,0328	0,4117	-0,0917	-0,0377	---

H1.7 A personalidade amabilidade modera a relação entre a liderança tóxica Supervisão abusiva e o Desempenho de comportamento de cidadania organizacional que beneficia a

organização.

A análise do modelo revela que o R^2 é 0.0229, o que indica que cerca de 2,29% da variação na variável resposta Desempenho de Comportamento de Cidadania Organizacional que Beneficia a Organização (D_CCOO) pode ser explicada pelas variáveis preditoras e a interação presente no modelo. A estatística F de 1.5378 e o valor-p de 0.2060 sugerem que o modelo não é estatisticamente significativo, indicando que a relação observada entre as variáveis pode ser devido ao acaso.

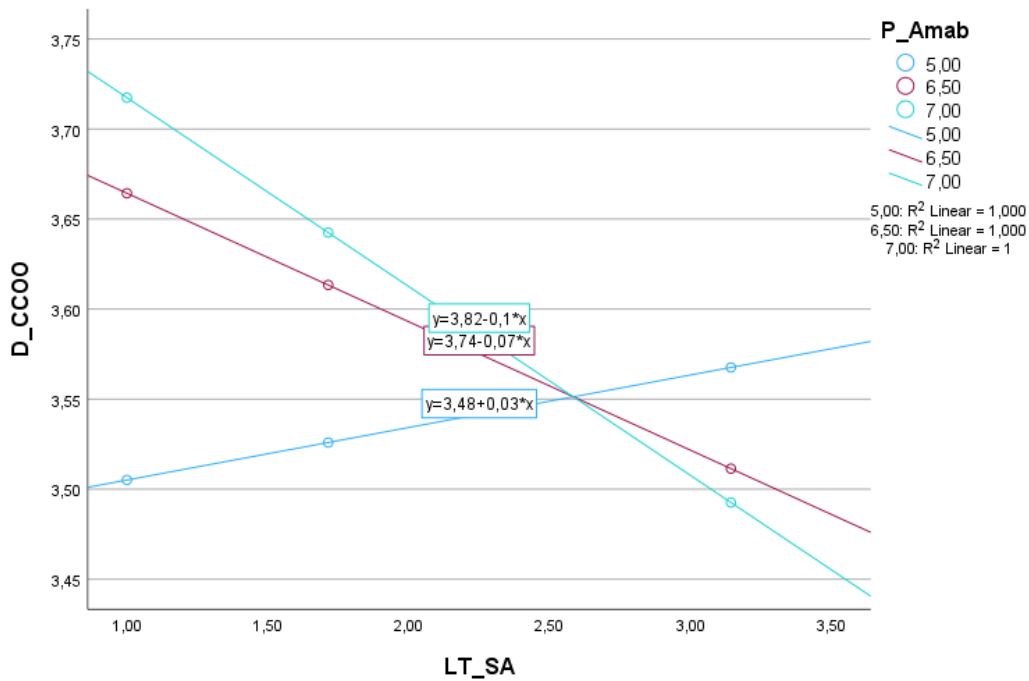
Na regressão, os coeficientes representam a associação entre cada variável preditora e a variável resposta, mantendo as outras variáveis constantes. O intercepto representa o valor esperado de D_CCOO quando a variável preditora é zero. O coeficiente para Liderança tóxica de Supervisão Abusiva (LT_SA) é 0.3643, o que sugere que um aumento unitário na LT_SA está associado a um aumento médio de 0.3643 no D_CCOO, assumindo que a Personalidade Amabilidade (P_Amab) é mantida constante. O valor-p para a LT_SA é 0.0687, indicando que não é um preditor significativo do D_CCOO.

A interação entre a LT_SA e a personalidade amabilidade, no modelo, Int_1, tem um valor-p de 0.0544. Isso sugere que a associação entre LT_SA e o D_CCOO depende do nível da P_Amab. No entanto, considerando que se P é menor ou igual a 0,05, então é significativo, neste caso, temos significância. Isso significa que a relação entre LT_SA e o D_CCOO depende do nível da P_Amab.

Em resumo, a LT_SA tem um impacto positivo no desempenho de D_CCOO, e esse impacto é moderado pela P_Amab. Isso significa que o efeito da LT_SA no D_CCOO varia dependendo do nível de P_Amab. Para um nível mais alto de P_Amab, o impacto da LT_SA no D_CCOO é menor.

Figura 7

Scatter Plot Moderação da Dimensão Amabilidade para a Relação entre a Liderança Tóxica Supervisão Abusiva e o Desempenho de Comportamento de Cidadania Organizacional que Beneficiam a Organização



Em termos práticos, isso sugere que a amabilidade de um indivíduo pode moderar o efeito da liderança tóxica no desempenho do comportamento de cidadania organizacional. Indivíduos com alta amabilidade podem ser mais resistentes aos efeitos negativos da liderança tóxica, enquanto indivíduos com baixa amabilidade podem ser mais suscetíveis a esses efeitos. Isso pode ter implicações importantes para a gestão de recursos humanos e a liderança organizacional. Por exemplo, pode ser benéfico para as organizações promoverem a amabilidade e outras características de personalidade positivas entre seus funcionários. Além disso, as organizações podem precisar tomar medidas para mitigar os efeitos potencialmente prejudiciais da liderança tóxica, especialmente entre os funcionários com baixa amabilidade.

Tabela 24

Modelo de Moderação da relação entre a Liderança Tóxica Supervisão Abusiva e o Desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que Beneficia a Organização sob Moderação da Personalidade Amabilidade.

	Coeff	MSE	P	LLCI	ULCI	R2
Resumo do Modelo	---	0,2986	0,2060	---	---	0,0229
Liderança tóxica – Supervisão abusiva (variável independente)	-0,3643	---	0,0687	-0,0282	0,7567	---
Personalidade – Amabilidade (variável moderadora)	-0,1732	---	0,0439	0,0048	0,3415	---
Interação (X*W)	-0,0670	---	0,0544	-0,1353	0,0013	---
Efeitos condicionais do preditor focal nos valores do moderador						
	<i>t</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>	<i>LLCI</i>	<i>ULCI</i>	---
Personalidade Amab	0,6719	0,0434	0,5240	-0,0564	0,1147	---

H1.8 A personalidade de abertura à experiência modera a relação entre a liderança tóxica de supervisão abusiva e o Desempenho de Comportamento de Cidadania Organizacional que Beneficia a Organização.

O R-quadrado do modelo é 0,0357, indicando que cerca de 3,57% da variação em D_CCOO pode ser explicada pelas variáveis preditoras e a interação presente no modelo. O valor-p do modelo é 0,0666, que é ligeiramente acima do limiar comum de 0,05 para significância estatística. Isso sugere que o modelo como um todo pode não ser estatisticamente significativo.

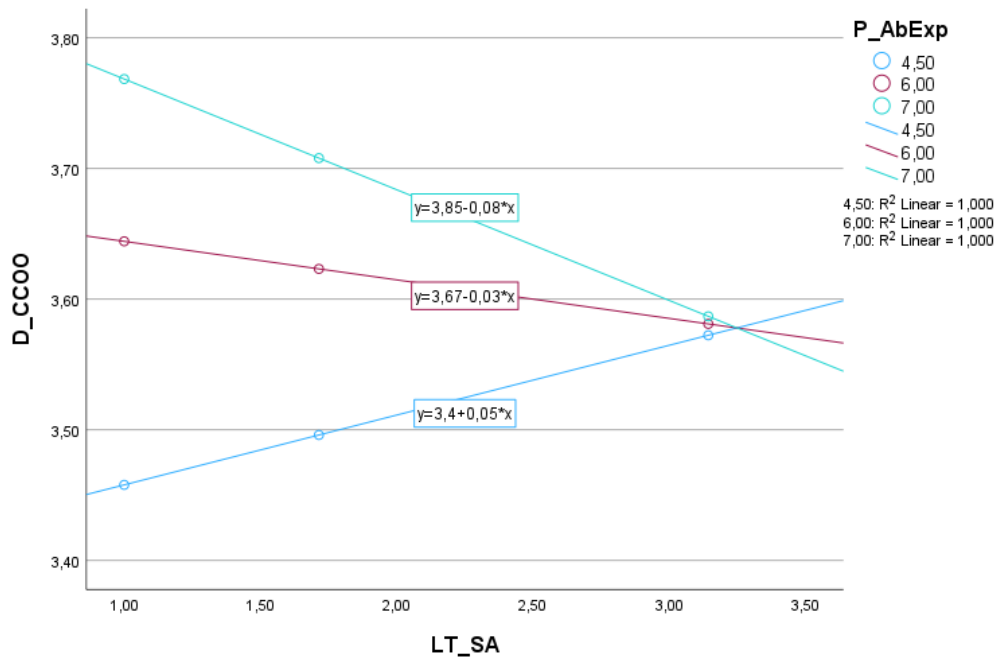
Os coeficientes de regressão representam a mudança esperada em D_CCOO para cada aumento unitário na variável preditora correspondente, mantendo todas as outras variáveis constantes. O coeficiente para LT_SA é 0,3022, mas o valor-p é 0,0790, o que sugere que LT_SA pode não ser um preditor significativo de D_CCOO.

No entanto, o coeficiente para a interação entre LT_SA e P_AbExp (Int_1) é -0,0553, e o valor-p é 0,0579, que é ligeiramente acima do limiar de 0,05. Isso sugere que a interação pode ser marginalmente significativa.

Além disso, o coeficiente para P_AbExp é 0,1795, e o valor-p é 0,0121, o que indica que P_AbExp é um preditor significativo de D_CCOO.

Figura 8

Scatter Plot Moderação da Dimensão Abertura à Experiência para a Relação entre a Liderança Tóxica Supervisão Abusiva e o Desempenho de Comportamento de Cidadania Organizacional que Beneficiam a Organização



Em termos práticos, isso sugere que a amabilidade de um indivíduo pode moderar o efeito da liderança tóxica no desempenho do comportamento de cidadania organizacional. Indivíduos com alta amabilidade podem ser mais resistentes aos efeitos negativos da liderança tóxica, enquanto indivíduos com baixa amabilidade podem ser mais suscetíveis a esses efeitos.

Tabela 25

Modelo de Moderação da relação entre a Liderança Tóxica Supervisão Abusiva e o Desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que Beneficia a Organização sob Moderação da Personalidade Abertura à Experiência.

	Coeff	MSE	P	LLCI	ULCI	R2
Resumo do Modelo	---	0,2947	0,0666	---	---	0,0357
Liderança tóxica – Supervisão abusiva (variável independente)	0,3022	---	0,0790	-0,0354	0,6398	---
Personalidade – Abertura à Experiência (Variável moderadora)	0,1795	---	0,0121	0,0397	0,3194	---
Interação (X*W)	-0,0553	---	0,0579	-0,1124	0,0019	---
Efeitos condicionais do preditor focal nos valores do moderador						
	<i>t</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>	<i>LLCI</i>	<i>ULCI</i>	---
Abertura à Experiência	1,0463	0,0511	0,2967	-0,0473	0,1542	---

H1.9 A personalidade Amabilidade modera a relação entre a liderança tóxica autoritária e o desempenho de comportamento de cidadania que beneficia a organização

O R-quadrado do modelo é 0,0225, o que indica que cerca de 2,25% da variação em D_CCOO pode ser explicada pelas variáveis preditoras e a interação presente no modelo. O valor-p do modelo é 0,2120, que é acima do limiar comum de 0,05 para significância estatística. Isso sugere que o modelo como um todo pode não ser estatisticamente significativo.

Os coeficientes de regressão representam a mudança esperada em D_CCOO para cada aumento unitário na variável preditora correspondente, mantendo todas as outras variáveis constantes. O coeficiente para LT_AUT é 0,3460, mas o valor-p é 0,0645, o que sugere que LT_AUT pode não ser um preditor significativo de D_CCOO.

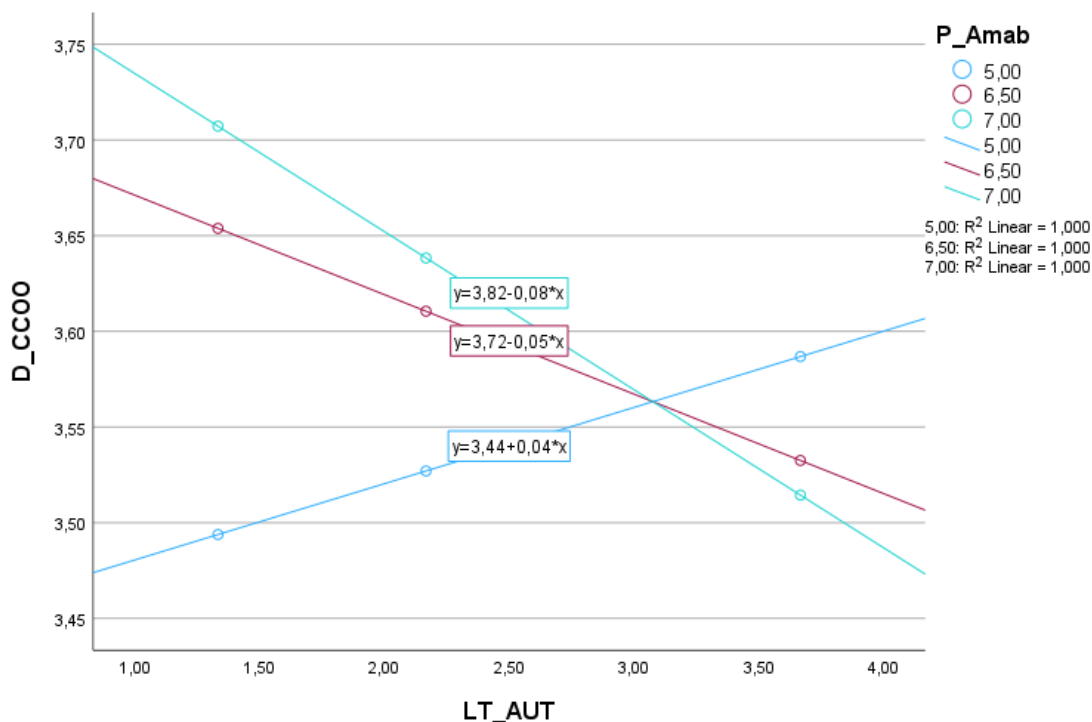
No entanto, o coeficiente para a interação entre LT_AUT e P_Amab (Int_1) é -0,0612, e o valor-p é 0,0541, que é ligeiramente acima do limiar de 0,05. Isso sugere que a interação pode ser marginalmente significativa.

Além disso, o coeficiente para P_Amab é 0,1883, e o valor-p é 0,0395, o que indica que P_Amab é um preditor significativo de D_CCOO.

Em termos práticos, isso sugere que a amabilidade de um indivíduo (P_Amab) tem um impacto positivo no desempenho do comportamento de cidadania organizacional. A liderança tóxica autocrática (LT_AUT) pode não ter um impacto significativo no desempenho do comportamento de cidadania organizacional. No entanto, a interação entre a liderança tóxica autocrática e a amabilidade pode ter um impacto marginalmente significativo no desempenho do comportamento de cidadania organizacional. Isso pode ter implicações importantes para a gestão de recursos humanos e a liderança organizacional. Por exemplo, pode ser benéfico para as organizações promoverem a amabilidade e outras características de personalidade positivas entre seus funcionários. Além disso, as organizações podem precisar tomar medidas para mitigar os efeitos potencialmente prejudiciais da liderança tóxica autocrática.

Figura 9

Scatter Plot Moderação da Dimensão Amabilidade para a Relação entre a Liderança Tóxica Autoritária e o Desempenho de Comportamento de Cidadania Organizacional que Beneficiam a Organização



Para indivíduos com baixa amabilidade ($P_{Amab} = 5,00$), à medida que a liderança tóxica autoritária aumenta, o desempenho do comportamento de cidadania organizacional tende a diminuir.

Para indivíduos com alta amabilidade ($P_{Amab} = 7,00$), à medida que a liderança tóxica autoritária aumenta, o desempenho do comportamento de cidadania organizacional tende a aumentar.

Assim, sugere que a amabilidade de um indivíduo pode moderar o efeito da liderança tóxica autoritária no desempenho do comportamento de cidadania organizacional. Ou seja, a amabilidade pode atuar como um “amortecedor” contra os efeitos negativos da liderança tóxica autoritária.

Tabela 26

Modelo de Moderação da Relação entre a Liderança Tóxica Autoritária e o Desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que Beneficia a Organização sob Moderação da Personalidade Amabilidade.

	Coeff	MSE	P	LLCI	ULCI	R2
Resumo do Modelo	---	0,2987	0,2120	---	---	0,0225
Liderança tóxica – Autoritária (variável independente)	0,3460	---	0,0645	-0,0210	0,7129	---
Personalidade – Amabilidade (Variável moderadora)	0,1883	---	0,0541	-0,1235	0,0011	---
Interação (X*W)	-0,0612	---	0,0541	-0,1235	0,0011	---
Efeitos condicionais do preditor focal nos valores do moderador						
	t	SE	p	LLCI	ULCI	---
Amabilidade	0,9381	0,0425	0,3493	-0,0439	0,1236	---

H1.10 A personalidade Amabilidade modera a relação entre a Liderança Tóxica Narcisista e o Desempenho de Comportamento de Cidadania Organizacional que beneficia a Organização.

O R-quadrado do modelo é 0,0808, o que indica que cerca de 8,08% da variação em D_CCOO pode ser explicada pelas variáveis preditoras e a interação presente no modelo. O valor-p do modelo é 0,0008, que é bem abaixo do limiar comum de 0,05 para significância estatística. Isso sugere que o modelo como um todo é estatisticamente significativo.

Os coeficientes de regressão representam a mudança esperada em D_CCOO para cada aumento unitário na variável preditora correspondente, mantendo todas as outras variáveis constantes.

O coeficiente para LT_NARC é 0,6348, e o valor-p é 0,0001, o que indica que LT_NARC é um preditor significativo de D_CCOO. Isso sugere que à medida que a liderança tóxica narcisista aumenta, o desempenho do comportamento de cidadania organizacional tende a aumentar.

O coeficiente para a interação entre LT_NARC e P_Amab (Int_1) é -0,1093, e o valor-p é 0,0001, o que indica que a interação é significativa. Isso sugere que o efeito da liderança tóxica narcisista no desempenho do comportamento de cidadania organizacional é moderado pela amabilidade de um indivíduo.

Além disso, o coeficiente para P_Amab é 0,3626, e o valor-p é 0,0001, o que indica que P_Amab é um preditor significativo de D_CCOO.

Em termos práticos, isso sugere que tanto a liderança tóxica narcisista quanto a amabilidade de um indivíduo têm um impacto significativo no desempenho do comportamento de cidadania organizacional. Além disso, a interação entre a liderança tóxica narcisista e a amabilidade modera esse efeito.

Figura 10

Scatter Plot Moderação da Dimensão Amabilidade para a Relação entre a Liderança Tóxica Narcisista e o Desempenho de Comportamento de Cidadania Organizacional que Beneficiam a Organização

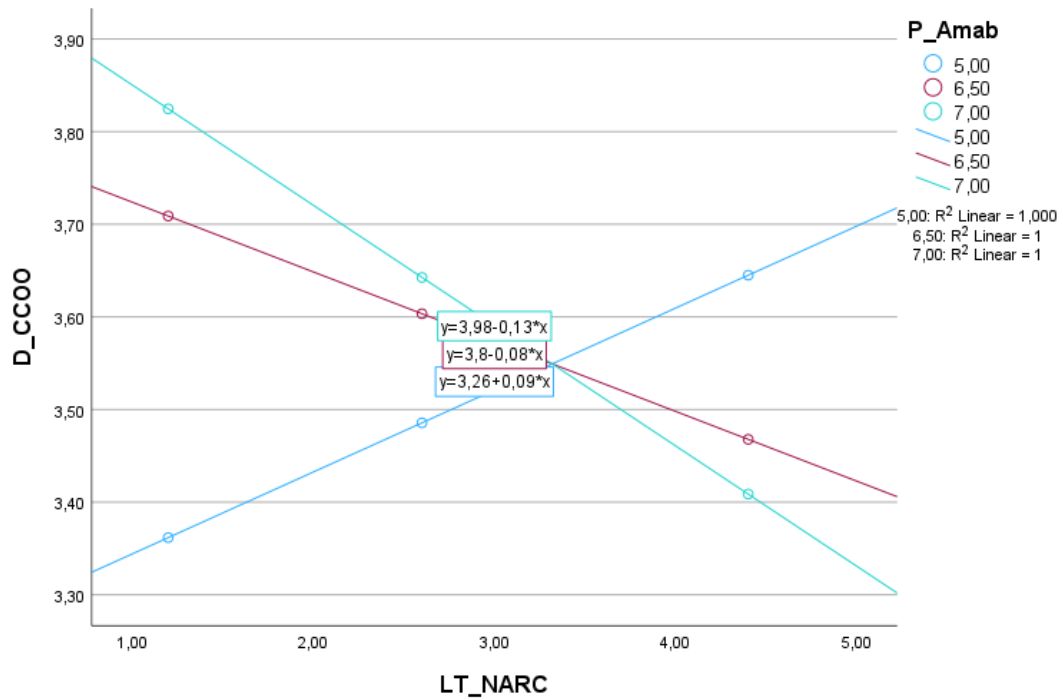


Tabela 27

Modelo de Moderação da Relação entre a Liderança Tóxica Narcisista e o Desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que Beneficia a Organização sob Moderação da Personalidade Amabilidade.

	Coeff	MSE	P	LLCI	ULCI	
Resumo do Modelo	---	0,2809	0,0008	---	---	0,0808
Liderança tóxica – Narcisista (variável independente)	0,6348	---	0,0001	0,3163	0,9533	---
Personalidade – amabilidade (Variável Moderadora)	0,3626	---	0,0001	0,1836	0,5416	---
Interação (X*W)	-0,1093	---	0,0001	-0,1625	-0,0560	---
Efeitos condicionais do preditor focal nos valores do moderador						
	t	SE	p	LLCI	ULCI	---
Amabilidade	2,4492	0,0361	0,0152	0,0172	0,1598	---

H1.11 A personalidade Estabilidade Emocional modera a relação entre a liderança tóxica narcisista e o desempenho de comportamento de cidadania organizacional que beneficia a organização.

O R-quadrado do modelo é 0,0438, o que indica que cerca de 4,38% da variação em D_CCOO pode ser explicada pelas variáveis preditoras e a interação presente no modelo. O valor-p do modelo é 0,0314, que é abaixo do limiar comum de 0,05 para significância estatística. Isso sugere que o modelo como um todo é estatisticamente significativo.

Os coeficientes de regressão representam a mudança esperada em D_CCOO para cada aumento unitário na variável preditora correspondente, mantendo todas as outras variáveis constantes.

O coeficiente para LT_NARC é 0,1617, e o valor-p é 0,0613, o que sugere que LT_NARC pode não ser um preditor significativo de D_CCOO.

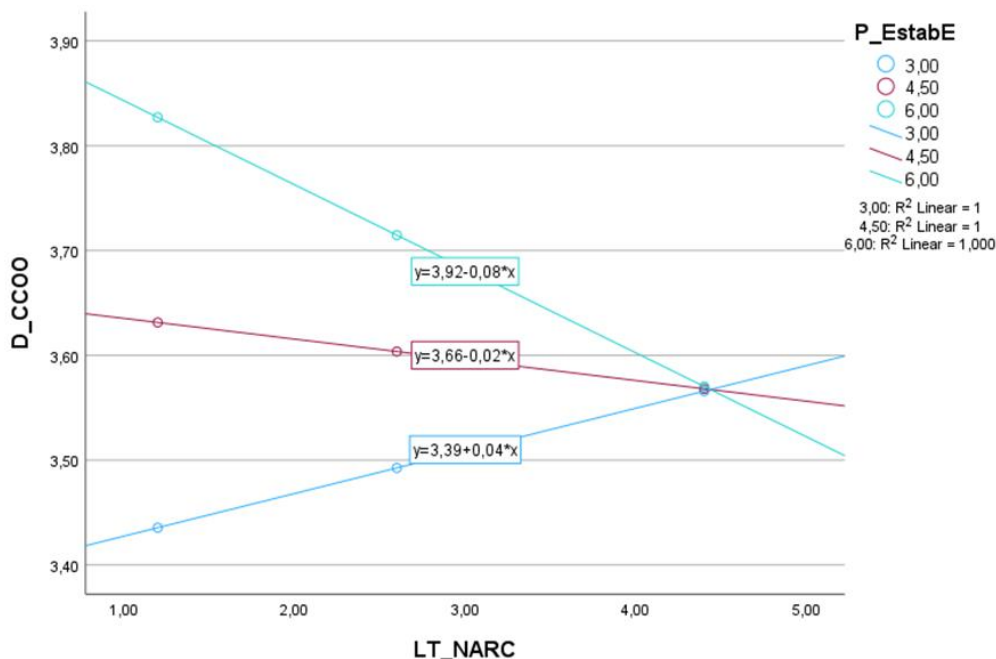
O coeficiente para a interação entre LT_NARC e P_Estabe (Int_1) é -0,0403, e o valor-p é 0,0362, o que indica que a interação é significativa. Isso sugere que o efeito da liderança tóxica narcisista no desempenho do comportamento de cidadania organizacional é moderado pela estabilidade emocional de um indivíduo.

Além disso, o coeficiente para P_Estabe é 0,1789, e o valor-p é 0,0055, o que indica que P_Estabe é um preditor significativo de D_CCOO.

Em termos práticos, isso sugere que a estabilidade emocional de um indivíduo (P_Estabe) tem um impacto significativo no desempenho do comportamento de cidadania organizacional. A liderança tóxica narcisista (LT_NARC) pode não ter um impacto significativo no desempenho do comportamento de cidadania organizacional. No entanto, a interação entre a liderança tóxica narcisista e a estabilidade emocional tem um impacto significativo no desempenho do comportamento de cidadania organizacional.

Figura 11

Scatter Plot Moderação da Dimensão Estabilidade Emocional para a Relação entre a Liderança Tóxica Narcisista e o Desempenho de Comportamento de Cidadania Organizacional que Beneficiam a Organização



A linha de tendência para P_Estabe = 3,00 tem uma inclinação negativa, indicada pela

equação $y=3.92-0.08x$. Isso sugere que à medida que a LT_NARC aumenta, o D_CCOO tende a diminuir para indivíduos com baixa estabilidade emocional ($P_EstabE = 3,00$).

Para $P_EstabE = 4,50$, a linha de tendência é quase horizontal, sugerindo que a LT_NARC tem pouco ou nenhum efeito no D_CCOO para indivíduos com um nível médio de estabilidade emocional.

Finalmente, para $P_EstabE = 6,00$, a linha de tendência tem uma inclinação positiva, indicada pela equação $y=3.39+0.04x$. Isso sugere que à medida que a LT_NARC aumenta, o D_CCOO também aumenta para indivíduos com alta estabilidade emocional ($P_EstabE = 6,00$).

Em termos práticos, isso sugere que a estabilidade emocional de um indivíduo pode moderar o efeito da liderança tóxica narcisista no desempenho do comportamento de cidadania organizacional. Indivíduos com alta estabilidade emocional podem ser mais resistentes aos efeitos negativos da liderança tóxica narcisista, enquanto indivíduos com baixa estabilidade emocional podem ser mais suscetíveis a esses efeitos.

Tabela 28 Modelo de Moderação da Relação entre a Liderança Tóxica Narcisista e o Desempenho de Comportamentos de Cidadania Organizacional que Beneficia a Organização Sob Moderação da Personalidade Estabilidade Emocional.

	Coeff	MSE	P	LLCI	ULCI	R2
Resumo do Modelo	---	0,2922	0,0314	---	---	0,0438
Liderança tóxica – Narcisista (variável independente)	0,1617	---	0,0613	-0,0077	0,3311	---
Personalidade – Estabilidade Emocional (Variável moderadora)	0,31789	---	0,0055	0,0531	0,3046	---
Interação (X*W)	-0,0403	---	0,0362	-0,0780	-0,0026	---
Efeitos condicionais do preditor focal nos valores do moderador						
	t	SE	p	LLCI	ULCI	---
Estabilidade Emocional	1,1297	0,0360	0,0152	-0,0304	0,1118	---

H1.12 A personalidade Abertura à experiência modera a relação entre a liderança tóxica narcisista e o desempenho de comportamento de cidadania organizacional que beneficia a organização.

R-quadrado do modelo é 0,0365, o que indica que cerca de 3,65% da variação em D_CCOO pode ser explicada pelas variáveis preditoras e a interação presente no modelo. O valor-p do modelo é 0,0616, que é ligeiramente acima do limiar comum de 0,05 para significância estatística. Isso sugere que o modelo como um todo pode não ser estatisticamente significativo.

Os coeficientes de regressão representam a mudança esperada em D_CCOO para cada aumento unitário na variável preditora correspondente, mantendo todas as outras variáveis constantes.

O coeficiente para LT_NARC é 0,2510, e o valor-p é 0,0721, o que sugere que LT_NARC pode não ser um preditor significativo de D_CCOO.

O coeficiente para a interação entre LT_NARC e P_AbExp (Int_1) é -0,0464, e o valor-p é 0,0532, que é ligeiramente acima do limiar de 0,05. Isso sugere que a interação pode ser marginalmente significativa.

Além disso, o coeficiente para P_AbExp é 0,1944, e o valor-p é 0,0114, o que indica que P_AbExp é um preditor significativo de D_CCOO.

Em termos práticos, isso sugere que a amabilidade de um indivíduo (P_AbExp) tem um impacto significativo no desempenho do comportamento de cidadania organizacional. A liderança tóxica narcisista (LT_NARC) pode não ter um impacto significativo no desempenho do comportamento de cidadania organizacional. No entanto, a interação entre a liderança tóxica narcisista e a amabilidade tem um impacto marginalmente significativo no desempenho do comportamento de cidadania organizacional.

Figura 12

Scatter Plot Moderação da Dimensão Abertura à Experiência para a Relação entre a Liderança Tóxica Narcisista e o Desempenho de Comportamento de Cidadania Organizacional que Beneficiam a Organização

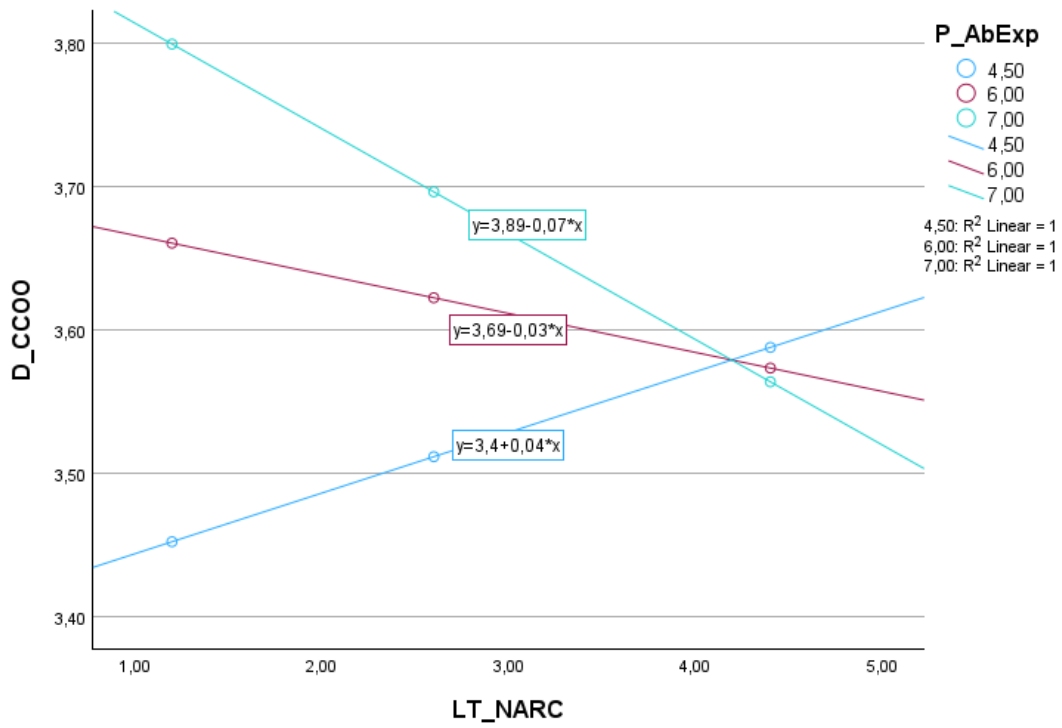


Tabela 29

Modelo de Moderação da relação entre a liderança tóxica Narcisista e o Desempenho de Comportamentos de cidadania organizacional que beneficia a organização sob moderação da personalidade Abertura à experiência.

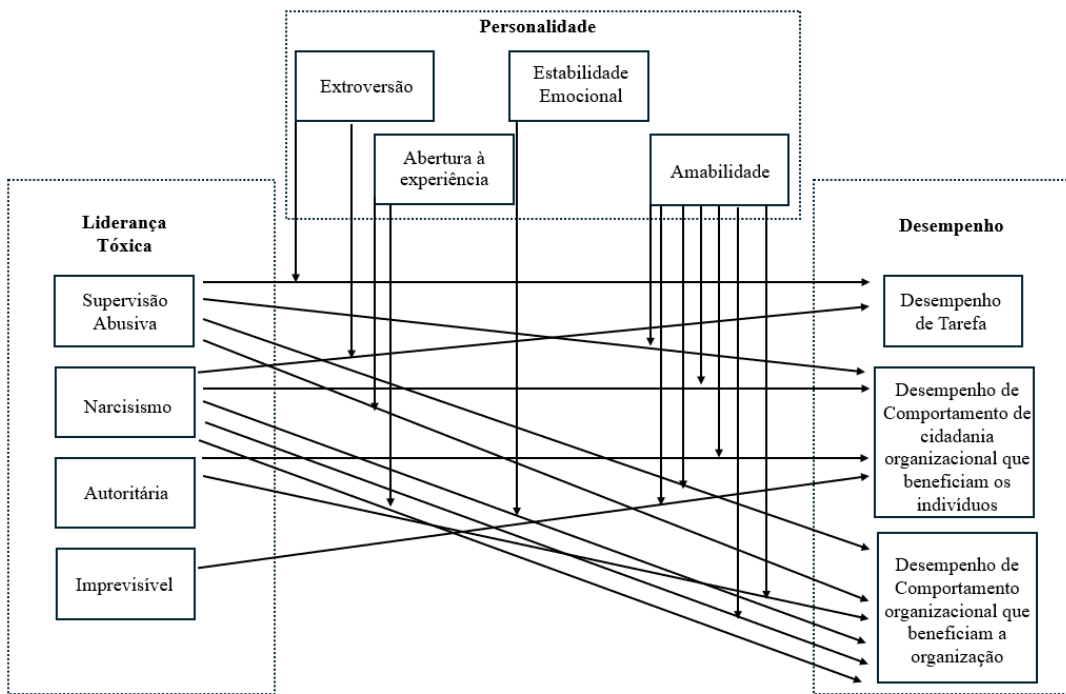
	Coeff	MSE	P	LLCI	ULCI	R2
Resumo do Modelo	---	0,2944	0,0616	---	---	0,0365
Liderança tóxica – Narcisista (variável independente)	-0,0555	---	0,0721	-0,0228	0,5248	---
Personalidade – Abertura à Experiência (Variável Independente)	0,1944	---	0,0114	0,0442	0,3446	---
Interação (X*W)	-0,0464	---	0,0532	-0,0934	0,0006	---
Efeitos condicionais do preditor focal nos valores do moderador						
	t	SE	p	LLCI	ULCI	---
Abertura à experiência	1,0760	0,0394	,2832	-0,0353	0,1199	---

A Figura 15 apresenta o modelo final que engloba todas as sub-hipóteses confirmadas, mostrando a relação entre diferentes dimensões de Liderança Tóxica (Supervisão Abusiva, Narcisismo, Autoritária e Imprevisível) e as três dimensões do Desempenho dos colaboradores (Desempenho de Tarefa, Desempenho de Comportamento de Cidadania Organizacional que Beneficiam os Indivíduos e Desempenho de Comportamento Organizacional que Beneficiam a Organização), moderadas pelas dimensões de Personalidade (Extroversão, Estabilidade Emocional, Abertura à Experiência e Amabilidade).

No entanto, para facilitar a compreensão e análise detalhada de cada relação, as Figuras 16, 17, 18 e 19 apresentam partes do modelo final. Cada uma dessas figuras foca em aspectos específicos das interações, permitindo uma visualização mais clara e detalhada das influências de cada dimensão de Liderança Tóxica e Personalidade sobre o Desempenho dos colaboradores.

Figura 13

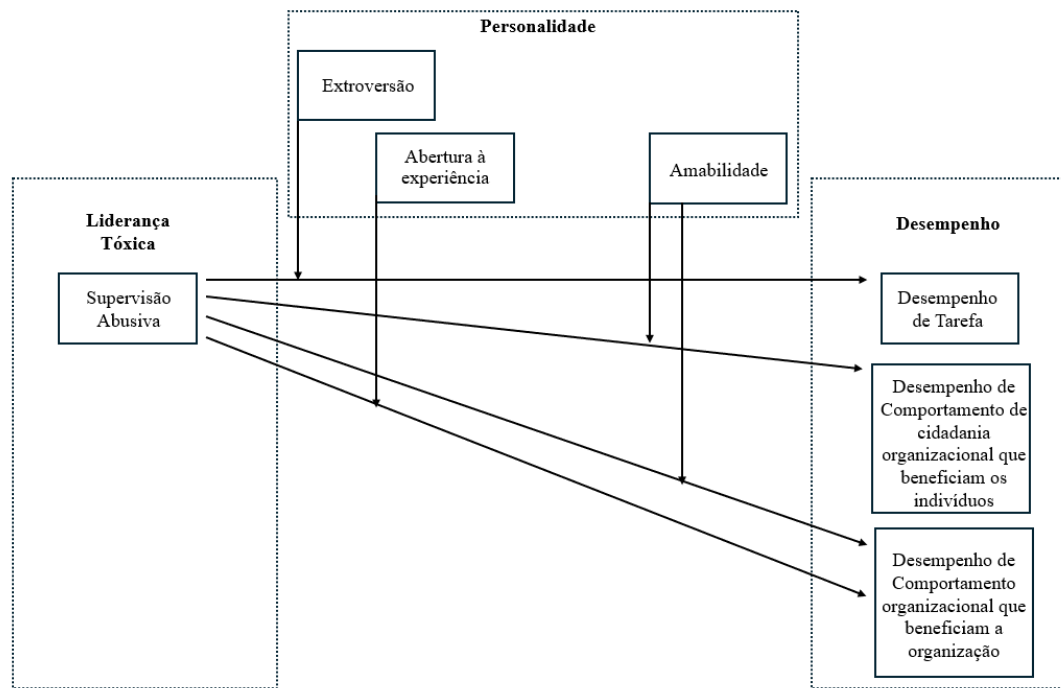
Modelo Final



A Figura 16 apresenta a relação entre a Liderança Tóxica, representada pela Supervisão Abusiva, e as três dimensões do Desempenho dos colaboradores. Essa relação é moderada por diferentes dimensões da Personalidade, incluindo Extroversão, Abertura à Experiência e Amabilidade.

Figura 14

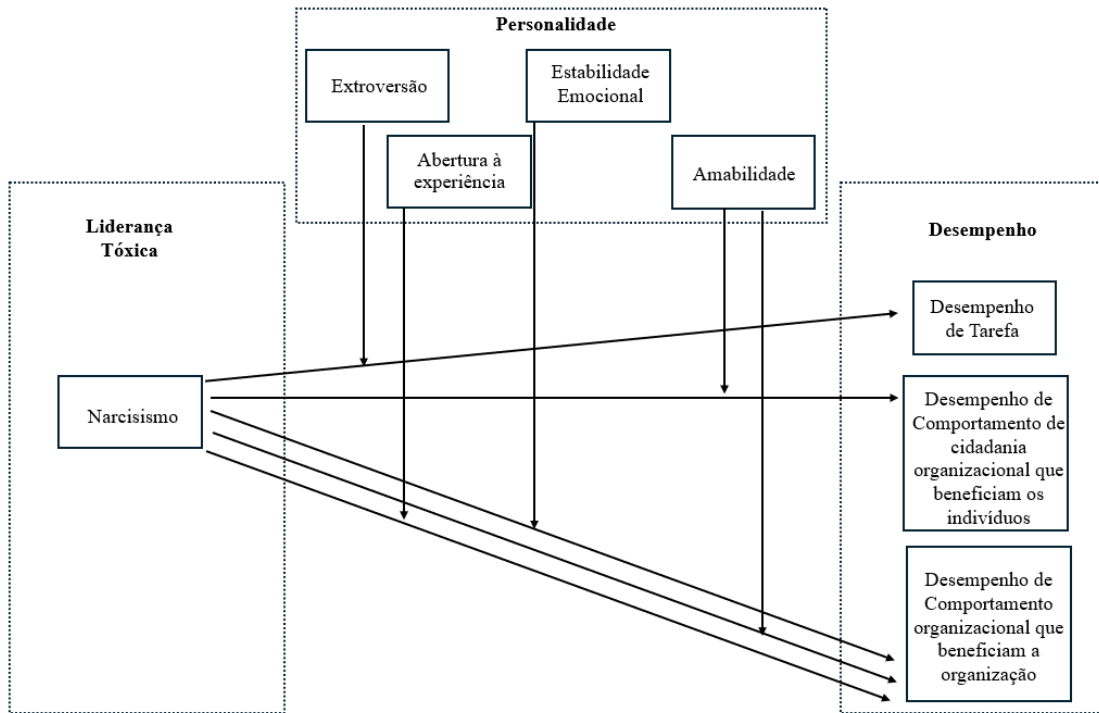
Moderação da Supervisão Abusiva com as Três Dimensões do Desempenho



A Figura 17 apresenta a relação entre a Liderança Tóxica, representada pelo Narcisismo, e as três dimensões do Desempenho dos colaboradores. Essa relação é moderada por todas as dimensões da Personalidade, exceto a conscienciosidade. Além do mais, importa referir que o narcisismo foi a dimensão da liderança tóxica que destacou se com mais conexão do modelo com as diferentes dimensões de Desempenho e Personalidade.

Figura 15

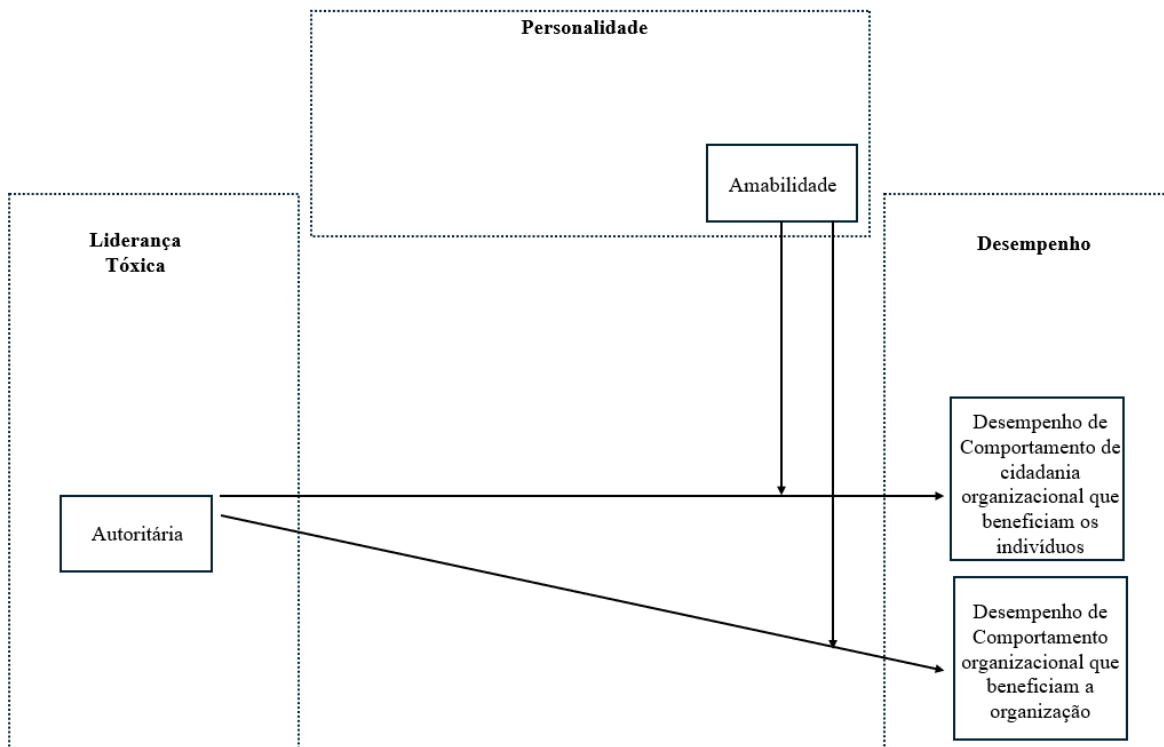
Moderação do Narcisismo com as Três Dimensões do Desempenho



A Figura 18 apresenta a relação entre a Liderança Tóxica autoritária, e duas dimensões do Desempenho dos colaboradores. Essa relação é moderada apenas pela Personalidade amabilidade do colaborador

Figura 16

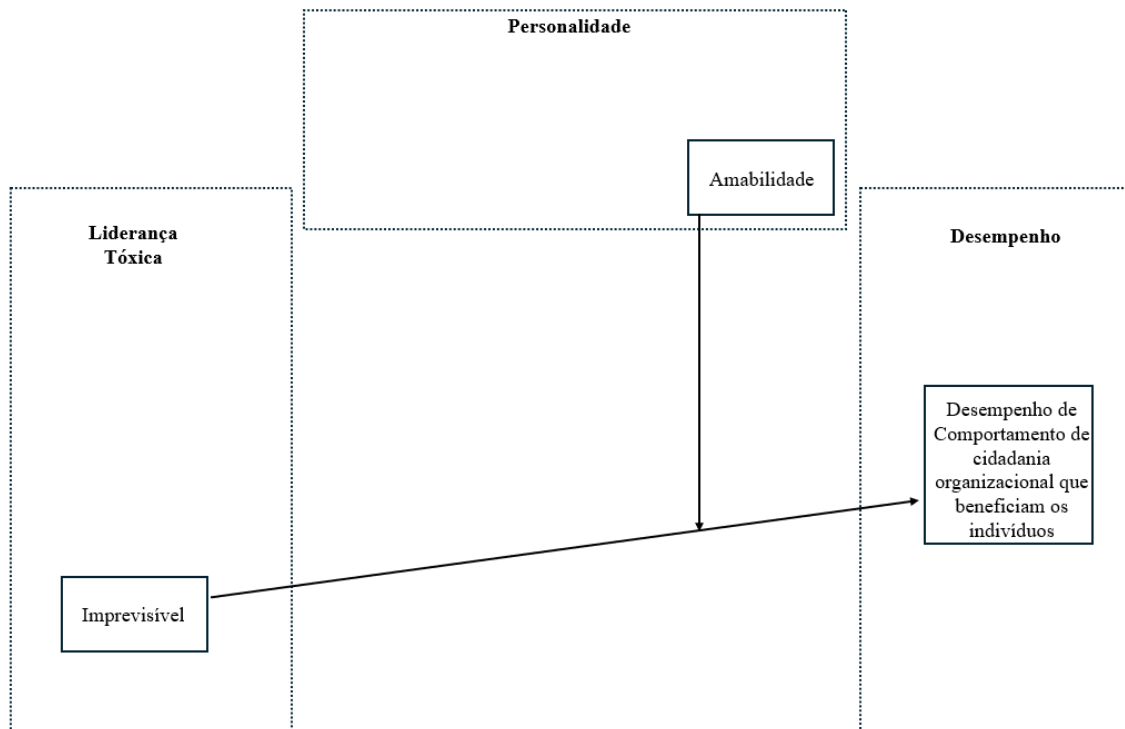
Moderação da dimensão autoritária com as duas Dimensões do Desempenho



Por último, a Figura 29 apresenta a relação entre a Liderança Tóxica, representada imprevisibilidade, e a dimensão do Desempenho de comportamento de cidadania organizacional que beneficiam os indivíduos. Essa relação é moderada pela amabilidade.

Figura 17

Moderação da Imprevisibilidade com a Dimensões do Desempenho



VI – DISCUSSÃO DOS RESULTADOS OBTIDOS

No contexto das organizações, a liderança permanece sendo uma das questões mais influentes no desempenho dos colaboradores (Hogan & Kaiser, 2005). Tal como foi revisto na literatura, nesse contexto, nota-se cada vez mais investigações e estudos na vertente negativa da liderança, dado o fato de acarretar consequências negativas para os colaboradores e para a organização (Robbins, & Judge, 2017).

No entanto, a forma de como cada indivíduo reage a um estilo de liderança negativo pode variar significativamente de acordo com o seu traço de personalidade, uma vez que a singularidade de cada um pode alterar a forma de como experiência cada situação.

Posto isto, o presente estudo de investigação, teve como principal foco, perceber se a

personalidade modera a relação entre as várias dimensões da liderança tóxica e do desempenho.

Apesar de existir estudos sobre as variáveis escolhidas, é fundamental continuar a explorar o tema, isto porque a dinâmica organizacional está em constante evolução e novos contextos e ambientes de trabalho podem revelar diferentes nuances e impactos da liderança tóxica. Além disso, as variáveis de personalidade são complexas e multifacetadas, portanto um estudo adicional pode aprofundar a compreensão de como diferentes traços de personalidade interagem com diversas dimensões da liderança tóxica no que diz respeito às dimensões do desempenho. Além do mais, a extensão de estudos existentes são pilares importantes na ciência, contribuindo para a validação e robustez das descobertas. Portanto, o presente estudo não só completa a literatura existente, como também oferece novas perspectivas e estratégias práticas para a gestão eficaz do capital humano na dinâmica organizacional.

Na presente seção, pretender-se-á apresentar possíveis conclusões e resultados obtidos ao longo da análise.

Iniciando pela conclusão obtida através da caracterização da amostra A amostra deste estudo incluiu 201 participantes, dos quais 33,8% eram do sexo feminino e 66,2% do sexo masculino. A faixa etária dos participantes foi diversificada, com a maior parte situando-se entre os 45 e 54 anos (26,9%), seguida de perto pelas faixas de 55 a 64 anos (21,9%) e de 35 a 44 anos (21,4%). Em termos de habilitações literárias, a maioria dos participantes possuía uma Licenciatura (55,7%), enquanto uma parte significativa tinha Mestrado e/ou Doutoramento (21,4%). O estudo foi conduzido em Portugal continental, com a maioria das respostas provenientes de Lisboa (75,1%) e Setúbal (15,9%).

Quanto à antiguidade na empresa, observou-se que a maioria dos participantes tinha mais de 15 anos de antiguidade (35,8%), com uma parte considerável tendo entre 1 a 5 anos de antiguidade (26,4%). Em relação ao setor de atividade, a maioria dos participantes trabalhava no setor de prestação de serviços (68,2%), seguido pelo comércio (10,9%) e construção (9%).

Esses dados demográficos fornecem uma visão abrangente e diversificada da amostra, o que é fundamental para a generalização dos resultados deste estudo.

Os resultados da análise comparativa entre grupos revelam *insights* importantes sobre as diferenças de personalidade entre homens e mulheres no contexto organizacional. Utilizando o teste t, verificou-se que, na maioria das variáveis analisadas, as médias dos homens e das mulheres não apresentaram diferenças estatisticamente significativas. Isto sugere que, para a maioria das

dimensões de personalidade estudadas, não há variações substanciais entre os sexos, indicando uma relativa uniformidade nas características pessoais que podem influenciar o desempenho e a dinâmica no ambiente de trabalho.

Contudo, as análises destacaram duas exceções notáveis onde as diferenças entre os sexos foram estatisticamente significativas: "Personalidade Abertura à Experiência" e "Personalidade Estabilidade Emocional".

Para a variável "Personalidade Abertura à Experiência", as mulheres apresentaram uma média significativamente mais alta (5,8897) em comparação com os homens (5,5263), com um valor t de -2,136 e um valor p de 0,034. Este resultado indica que, em média, as mulheres no estudo tendem a ser mais abertas a novas experiências do que os homens. Esta característica pode influenciar a forma como elas respondem a novas ideias, mudanças e inovações no ambiente de trabalho, potencialmente afetando sua capacidade de adaptação e criatividade.

A variável "Personalidade Estabilidade Emocional" também apresentou diferenças significativas, com as mulheres mostrando uma média maior (4,8088) em comparação com os homens (4,1128), refletido por um valor t de -3,537 e um valor p de 0,001. Este achado sugere que, em média, as mulheres demonstraram maior estabilidade emocional do que os homens. A estabilidade emocional é um traço importante no contexto organizacional, pois está associada à capacidade de lidar com o stress, manter a calma sob pressão e gerenciar conflitos de maneira eficaz.

Esses resultados indicam que, embora a maioria das características de personalidade não varie significativamente entre os sexos, as dimensões de abertura à experiência e estabilidade emocional são áreas onde as mulheres tendem a pontuar mais alto. Estes achados podem ter implicações importantes para a gestão de equipes e o desenvolvimento de estratégias de liderança. Por exemplo, reconhecer que as mulheres podem ser mais abertas a novas experiências e emocionalmente estáveis pode influenciar a forma como são abordadas no desenvolvimento de carreiras e na atribuição de responsabilidades que exigem essas características.

Além disso, esses resultados sublinham a importância de considerar as diferenças de personalidade ao avaliar o impacto da liderança tóxica. A maior abertura à experiência e estabilidade emocional entre as mulheres podem moderar os efeitos negativos da liderança tóxica, oferecendo resiliência adicional em situações adversas. Portanto, futuras pesquisas devem explorar como essas diferenças de personalidade podem influenciar as respostas à liderança tóxica e quais

estratégias podem ser implementadas para mitigar seus impactos negativos, especialmente em populações diversas.

Em resumo, a análise destaca a necessidade de um entendimento mais profundo das diferenças de personalidade entre os sexos e como essas diferenças podem influenciar a dinâmica organizacional e a eficácia da liderança. Estes insights podem guiar intervenções mais personalizadas e eficazes, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo para todos os colaboradores.

Relativamente a análise das correlações entre variáveis de liderança, personalidade, desempenho e atributos demográficos revela importantes nuances sobre as dinâmicas no ambiente de trabalho. A correlação negativa significativa, embora fraca, entre a liderança tóxica autoritária e a idade dos funcionários sugere que colaboradores mais velhos tendem a perceber menos este tipo de liderança, possivelmente devido à maior experiência e resiliência. Adicionalmente, a correlação positiva entre o nível de educação e a antiguidade na empresa indica que colaboradores mais qualificados tendem a permanecer mais tempo, talvez devido a melhores oportunidades de carreira.

A liderança tóxica em suas diversas formas (autoritarismo, narcisismo e imprevisibilidade) apresenta correlações positivas significativas, embora fracas, com a antiguidade na empresa. Isso pode sugerir que funcionários que permanecem mais tempo na empresa estão mais expostos ou mais resilientes a esses tipos de liderança.

Duas dimensões de desempenho, CCOI e CCOO, têm correlações positivas significativas com a antiguidade na empresa, indicando que funcionários mais antigos tendem a exibir mais comportamentos de cidadania organizacional. Por outro lado, há correlações negativas significativas entre o desempenho de CCOO e liderança tóxica, indicando que estilos de liderança negativos prejudicam comportamentos organizacionais benéficos.

As correlações negativas significativas entre os traços de personalidade (extroversão e abertura à experiência) e a liderança tóxica sugerem que colaboradores extrovertidos e abertos tendem a perceber menos comportamentos tóxicos. Isso pode ser devido à sua habilidade de criar redes de suporte e de se adaptar a diferentes estilos de liderança.

Em resumo, essas correlações indicam que idade, nível de educação, antiguidade na empresa e traços de personalidade são fatores que influenciam a percepção da liderança tóxica e o desempenho dos colaboradores. Esses insights são valiosos para entender como diferentes fatores

interagem e afetam o comportamento e a performance no ambiente de trabalho, sublinhando a importância de considerar características individuais na gestão de pessoas para mitigar os efeitos negativos da liderança tóxica e promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

A partir da hipótese principal (H1), foram elaboradas 75 sub hipóteses, na qual, procurou explorar as relações mencionadas, sendo que esperava, por exemplo, que para indivíduos com elevada Extroversão, Amabilidade, Conscienciosidade, abertura à Experiência e estabilidade emocional, o impacto da toxicidade da liderança, fosse menor no seu desempenho. Assim, foi possível concluir que diferentes traços de personalidade moderam a relação entre diferentes dimensões da liderança e o desempenho dos colaboradores. No entanto, é crucial destacar que, embora os resultados mostrem que certos traços de personalidade podem ser promissores na moderação dos efeitos da liderança tóxica, esses mesmos traços nem sempre são benéficos e podem, em alguns casos, tornar-se contraproducentes (Cunha et al., 2014).

H1.1 – “*A personalidade extrovertida modera a relação entre a liderança tóxica (supervisão abusiva) e o desempenho de tarefa.*” O Valor-p de 0,0011 indica que é um Modelo significativo. Enquanto a interação (Supervisão Abusiva * Extroversão), obteve um valor-p de 0,0369 (Significativo). Assim, conclui-se que a liderança tóxica (supervisão abusiva) tem um impacto negativo significativo no desempenho de tarefa, mas este impacto é moderado pela personalidade extrovertida. Quanto maior a extroversão, menos negativo é o impacto da supervisão abusiva no desempenho de tarefa, pelo que uma possível explicação para este resultado pode relacionar-se porque indivíduos extrovertidos possuem maior resiliência emocional e habilidades sociais, permitindo-lhes lidar melhor com o estresse e a negatividade associados a líderes tóxicos. Extrovertidos são frequentemente mais otimistas e podem encontrar formas de manter a motivação e desempenho mesmo em ambientes adversos.

H2 – “*A personalidade extrovertida modera a relação entre a liderança tóxica narcisista e o desempenho de tarefa.*” O valor-p de 0,0026 indica que é um Modelo significativo. Enquanto a interação (Liderança tóxica Narcisista * Extroversão), obteve um valor-p de 0,0212 (Significativo). Assim, conclui-se que a liderança tóxica narcisista tem um impacto negativo significativo no desempenho de tarefa, mas este impacto é moderado pela personalidade extrovertida. Quanto maior a extroversão, menos negativo (ou mais positivo) é o impacto da liderança tóxica narcisista no desempenho de tarefa.

H3 – “*A Personalidade amabilidade modera a relação entre a supervisão abusiva e o*

Desempenho de Comportamentos de cidadania organizacional que beneficiam os indivíduos.” O valor-p de 0,0000 indica que é um Modelo significativo. Enquanto a interação (Supervisão Abusiva * Amabilidade), obteve um valor-p de 0,0515. Assim, conclui-se que a supervisão abusiva tem um impacto positivo no desempenho de CCOI, mas este impacto é moderado pela personalidade amável. Quanto maior a amabilidade, menos negativo (ou mais positivo) é o impacto da supervisão abusiva no desempenho de CCOI. Embora a supervisão abusiva não seja um preditor significativo para o desempenho de CCOI, a interação entre a supervisão abusiva e a amabilidade é estatisticamente significativa (valor-p \leq 0,05), indicando que a relação entre a supervisão abusiva e o desempenho de CCOI depende do nível de amabilidade. Uma possível explicação seria pelo fato de os Indivíduos com alta amabilidade poderem ser mais propensos a manter comportamentos positivos no trabalho mesmo sob liderança tóxica, possivelmente devido ao seu desejo de manter relações harmoniosas e seu comportamento cooperativo. No entanto, esses indivíduos também podem sofrer emocionalmente em ambientes tóxicos, o que pode limitar a sustentabilidade desses comportamentos positivos a longo prazo.

H4 – *“A Personalidade amabilidade modera a relação entre a Liderança tóxica autoritária e o Desempenho de Comportamentos de cidadania organizacional que beneficiam os indivíduos.”* O valor-p de 0,0000 indica que é um Modelo significativo. Enquanto a interação (Liderança tóxica autoritária * Amabilidade), obteve um valor-p de 0,0191 (Significativo). Assim, conclui-se que a liderança tóxica autoritária tem um impacto positivo no desempenho de CCOI, mas este impacto é moderado pela personalidade amável. Quanto maior a amabilidade, menos negativo (ou mais positivo) é o impacto da liderança tóxica autoritária no desempenho de CCOI. Embora a liderança tóxica autoritária seja um preditor significativo para o desempenho de CCOI, a interação entre a liderança tóxica autoritária e a amabilidade é significativa, indicando que a relação entre a liderança tóxica autoritária e o desempenho de CCOI depende do nível de amabilidade.

H5 – *“A personalidade Amabilidade modera a relação entre a liderança tóxica Narcisista e o Desempenho de Comportamentos de cidadania organizacional que beneficia os indivíduos.”* O valor-p de 0,0000 indica que é um Modelo significativo. Enquanto a interação (Liderança tóxica Narcisista * Amabilidade), obteve um valor-p de 0,0175 (Significativo). Assim, conclui-se que a liderança tóxica narcisista tem um impacto positivo no desempenho de CCOI, mas este impacto é moderado pela personalidade amável. Quanto maior a amabilidade, menos negativo (ou mais

positivo) é o impacto da liderança tóxica narcisista no desempenho de CCOI. Embora a liderança tóxica narcisista seja um preditor significativo para o desempenho de CCOI, a interação entre a liderança tóxica narcisista e a amabilidade é significativa, indicando que a relação entre a liderança tóxica narcisista e o desempenho de CCOI depende do nível de amabilidade.

H6 – “*A personalidade Amabilidade modera a relação entre a liderança tóxica imprevisível e o Desempenho de comportamento de cidadania organizacional que beneficia os indivíduos.*” O valor-p de 0,0000 indica que é um Modelo significativo. Enquanto a interação (Liderança tóxica imprevisível * Amabilidade), obteve um valor-p de 0,0243 (Significativo). Assim, conclui-se que a liderança tóxica imprevisível tem um impacto positivo no desempenho de CCOI, mas este impacto é moderado pela personalidade amável. Quanto maior a amabilidade, menos negativo (ou mais positivo) é o impacto da liderança tóxica imprevisível no desempenho de CCOI. Embora a liderança tóxica imprevisível não seja um preditor significativo para o desempenho de CCOI, a interação entre a liderança tóxica imprevisível e a amabilidade é significativa, indicando que a relação entre a liderança tóxica imprevisível e o desempenho de CCOI depende do nível de amabilidade.

H7 – “*A personalidade amabilidade modera a relação entre a liderança tóxica Supervisão abusiva e o Desempenho de comportamento de cidadania organizacional que beneficia a organização.*” O valor-p de 0,2060 indica que o modelo não é estatisticamente significativo. Enquanto a interação (Supervisão Abusiva * Amabilidade), obteve um valor-p de 0,0544. Assim, conclui-se que a supervisão abusiva tem um impacto positivo no desempenho de D_CCOO, mas este impacto é moderado pela personalidade amável. Quanto maior a amabilidade, menos negativo (ou mais positivo) é o impacto da supervisão abusiva no desempenho de D_CCOO. Embora a supervisão abusiva não seja um preditor significativo para o desempenho de D_CCOO, a interação entre a supervisão abusiva e a amabilidade é significativa, indicando que a relação entre a supervisão abusiva e o desempenho de D_CCOO depende do nível de amabilidade.

H8 – “*A personalidade de abertura à experiência modera a relação entre a liderança tóxica de supervisão abusiva e o Desempenho de Comportamento de Cidadania Organizacional que Beneficia a Organização.*” O valor-p de 0,0666 indica que o modelo pode não ser estatisticamente significativo. Enquanto a interação (Supervisão Abusiva * Abertura à Experiência), obteve um valor-p de 0,0579, que é ligeiramente acima do limiar comum de 0,05 para significância estatística. Assim, conclui-se que a supervisão abusiva pode não ter um impacto

significativo no desempenho de D_CCOO, mas este impacto é moderado pela personalidade de abertura à experiência. Quanto maior a abertura à experiência, menos negativo (ou mais positivo) é o impacto da supervisão abusiva no desempenho de D_CCOO. Embora a supervisão abusiva não seja um preditor significativo para o desempenho de D_CCOO, a interação entre a supervisão abusiva e a abertura à experiência pode ser marginalmente significativa, indicando que a relação entre a supervisão abusiva e o desempenho de D_CCOO depende do nível de abertura à experiência. Um indivíduo caracterizado por ser aberto à experiência, pode ser mais adaptável e encontrar formas inovadoras de lidar com a liderança tóxica, possivelmente vendo desafios como oportunidades para crescimento pessoal. No entanto, se a abertura não resultar em estratégias eficazes para lidar com a toxicidade, o impacto negativo ainda pode prevalecer.

H9 – *“A personalidade Amabilidade modera a relação entre a liderança tóxica autoritária e o desempenho de comportamento de cidadania que beneficia a organização.”* O valor-p de 0,2120 indica que o modelo pode não ser estatisticamente significativo. Enquanto a interação (Liderança tóxica autoritária * Amabilidade), obteve um valor-p de 0,0541, que é ligeiramente acima do limiar comum de 0,05 para significância estatística. Assim, conclui-se que a liderança tóxica autoritária pode não ter um impacto significativo no desempenho de D_CCOO, mas este impacto é moderado pela personalidade amável. Quanto maior a amabilidade, menos negativo (ou mais positivo) é o impacto da liderança tóxica autoritária no desempenho de D_CCOO. Embora a liderança tóxica autoritária não seja um preditor significativo para o desempenho de D_CCOO, a interação entre a liderança tóxica autoritária e a amabilidade pode ser marginalmente significativa, indicando que a relação entre a liderança tóxica autoritária e o desempenho de D_CCOO depende do nível de amabilidade.

H10 – *“A personalidade Amabilidade modera a relação entre a Liderança Tóxica Narcisista e o Desempenho de Comportamento de Cidadania Organizacional que beneficia a Organização.”* O valor-p de 0,0008 indica que é um Modelo significativo. Enquanto a interação (Liderança tóxica Narcisista * Amabilidade), obteve um valor-p de 0,0001 (Significativo). Assim, conclui-se que a liderança tóxica narcisista tem um impacto positivo no desempenho de D_CCOO, mas este impacto é moderado pela personalidade amável. Quanto maior a amabilidade, menos negativo (ou mais positivo) é o impacto da liderança tóxica narcisista no desempenho de D_CCOO. Ambos, a liderança tóxica narcisista e a amabilidade, são preditores significativos para o desempenho de D_CCOO. A interação entre a liderança tóxica narcisista e a amabilidade é

significativa, indicando que a relação entre a liderança tóxica narcisista e o desempenho de D_CCOO depende do nível de amabilidade.

H11 – “*A personalidade Estabilidade Emocional modera a relação entre a liderança tóxica narcisista e o desempenho de comportamento de cidadania organizacional que beneficia a organização.*” O valor-p de 0,0314 indica que é um Modelo significativo. Enquanto a interação (Liderança tóxica Narcisista * Estabilidade Emocional), obteve um valor-p de 0,0362 (Significativo). Assim, conclui-se que a liderança tóxica narcisista pode não ter um impacto significativo no desempenho de D_CCOO, mas este impacto é moderado pela estabilidade emocional. Quanto maior a estabilidade emocional, menos negativo (ou mais positivo) é o impacto da liderança tóxica narcisista no desempenho de D_CCOO. Embora a liderança tóxica narcisista não seja um preditor significativo para o desempenho de D_CCOO, a interação entre a liderança tóxica narcisista e a estabilidade emocional é significativa, indicando que a relação entre a liderança tóxica narcisista e o desempenho de D_CCOO depende do nível de estabilidade emocional. Esse traço envolve a capacidade de manter a calma e eficácia sob pressão, portanto é possível que modere a relação entre liderança tóxica narcisista e o desempenho de comportamentos de cidadania organizacional. Colaboradores emocionalmente estáveis experimentam menos níveis elevados de estresse e ansiedade, permitindo-lhes manter um desempenho consistente mesmo sob liderança narcisista, sendo assim mais capazes de separar suas emoções das situações adversas.

H12 – “*A personalidade Abertura à experiência modera a relação entre a liderança tóxica narcisista e o desempenho de comportamento de cidadania organizacional que beneficia a organização.*” O valor-p de 0,0616 indica que o modelo pode não ser estatisticamente significativo. Enquanto a interação (Liderança tóxica Narcisista * Abertura à Experiência), obteve um valor-p de 0,0532, que é ligeiramente acima do limiar comum de 0,05 para significância estatística. Assim, conclui-se que a liderança tóxica narcisista pode não ter um impacto significativo no desempenho de DCCOO, mas este impacto é moderado pela abertura à experiência. Quanto maior a abertura à experiência, menos negativo (ou mais positivo) é o impacto da liderança tóxica narcisista no desempenho de DCCOO. Embora a liderança tóxica narcisista não seja um preditor significativo para o desempenho de DCCOO, a interação entre a liderança tóxica narcisista e a abertura à experiência pode ser marginalmente significativa, indicando que a relação entre a liderança tóxica narcisista e o desempenho de DCCOO depende do nível de abertura à experiência.

VII – CONCLUSÃO

Em conclusão, podemos concluir que, no geral, as análises indicaram que não há diferenças significativas entre homens e mulheres em várias dimensões de personalidade, exceto em "Abertura à Experiência" e "Estabilidade Emocional". Mulheres pontuaram mais alto nessas duas dimensões.

Importa também destacar que, para algumas dimensões de Personalidade, a moderação foi positiva entre a liderança tóxica e o desempenho. Isso significa que o impacto negativo da liderança tóxica pode ser atenuado dependendo da personalidade do indivíduo. Podemos obter como exemplo, indivíduos com altos níveis de Extroversão podem ser menos afetados negativamente por um líder narcisista no seu desempenho de tarefa, mostrando um desempenho relativamente melhor em comparação com indivíduos que possuem essas características em menor grau (introvertidos). Portanto, a Personalidade pode reduzir os efeitos adversos da liderança tóxica sobre o desempenho dos colaboradores.

A Amabilidade também moderou positivamente a relação entre liderança tóxica (supervisão abusiva, autoritária, narcisista e imprevisível) e comportamentos de cidadania organizacional que beneficiam os indivíduos. O que sugere que indivíduos mais amáveis podem manter comportamentos positivos apesar de uma liderança tóxica.

Houve uma tendência de moderação positiva entre a Abertura à Experiência e a liderança tóxica (supervisão abusiva), sugerindo que pessoas mais abertas à experiência podem adaptar-se melhor à supervisão abusiva no ambiente de trabalho.

A Estabilidade Emocional moderou positivamente a relação a liderança tóxica narcisista, indicando que indivíduos emocionalmente estáveis podem manter um desempenho consistente mesmo sob pressão de uma liderança narcisista.

O presente estudo identificou diversas limitações relacionadas à amostra, metodologia e métricas das escalas utilizadas, o que destaca a necessidade de interpretar os resultados com cautela. De seguida, encontra-se algumas limitações e sugestões para que estudos futuros ampliem as amostras e incorporem métodos mistos para garantir a validade e a confiabilidade dos dados.

7.1 Limitações e Sugestões para estudos futuro

Durante o desenvolvimento da dissertação, foram identificados alguns aspetos que limitam os resultados e devem ser considerados. Um deles é o fato de que a dimensão da amostra

de 201 participantes não representa adequadamente a população de Portugal continental (Marôco, 2018). Consequentemente, os leitores deste estudo devem evitar generalizar os resultados obtidos para toda a população. Em vez disso, como foi explicado no capítulo acima, os resultados devem ser vistos como um ponto de partida que oferece *insights* iniciais sobre as relações entre liderança tóxica e traços de personalidade no desempenho dos indivíduos. Uma sugestão nesse ponto passaria por recomendar que estudos futuros deveriam ampliar a amostra para incluir uma representação mais abrangente e diversificada da população, possibilitando análises mais robustas e generalizáveis. Além disso, a incorporação de métodos qualitativos, como entrevistas em profundidade, pode fornecer uma melhor compreensão detalhada das experiências individuais com liderança tóxica, complementando os dados quantitativos e contribuindo para um panorama mais completo.

Em segundo lugar, apesar de ter sido disponibilizado um contato para esclarecer dúvidas ou receber sugestões, a natureza do método de aplicação do questionário online impede o controle total sobre as respostas fornecidas pelos participantes. Isso significa que não é possível garantir completamente que as respostas sejam adequadas e livres de vieses. A ausência de um ambiente supervisionado pode levar a respostas incompletas, desatentas ou influenciadas por fatores externos, comprometendo a validade e a confiabilidade dos dados. Portanto, os resultados devem ser interpretados com cautela, reconhecendo a possibilidade de que vieses não detetados possam ter afetado as conclusões do estudo. Estudos futuros poderiam beneficiar-se de uma abordagem mista, combinando questionários online com entrevistas presenciais ou grupos focais, para melhorar a qualidade e a precisão dos dados coletados.

No seguimento do ponto anterior, importa referir que não se deve excluir a possibilidade haver informações vindas das experiências e percepções de cada um, onde os indivíduos respondem de forma que acreditam ser mais socialmente aceitável (Farh et al., 1988), existindo assim o risco de vieses como a desejabilidade social e também a memória seletiva, onde por vezes podem não lembrar com precisão eventos ou comportamentos passados, comprometendo assim a validade das conclusões.

Outras tendências como por exemplo o efeito de Halo (Farh et al., 1988), pode levar a resultados distorcidos e pouco confiáveis, pois as avaliações de diferentes dimensões da personalidade podem ser influenciadas por uma única impressão geral. Para minimizar o efeito Halo, futuros estudos podem explorar métodos alternativos de avaliação como por exemplo a

utilização de fontes de avaliação diversificadas (autoavaliação, avaliação por pares, avaliação de supervisores, etc).

Há que mencionar também algumas limitações no que diz respeito às qualidades métricas das escalas. Quanto a validade da escala de Liderança tóxica, um dos principais pontos limitantes é o resultado do teste de qui-quadrado (χ^2), que revelou um valor de 944 com graus de liberdade (GL) de 395, resultando em um valor de χ^2/GL de aproximadamente 2.39. De acordo com os critérios estabelecidos, esse valor se enquadra na categoria de ajustamento ruim ($2 < \chi^2/GL \leq 3$), o que indica que o modelo de ajuste para a escala da liderança tóxica pode não ser ideal.

Em relação à sensibilidade da escala de Liderança Tóxica, especificamente para o item de supervisão abusiva, observou-se uma curtose que está fora do intervalo aceitável ($< |8|$). Isso sugere uma distribuição mais achatada em comparação com uma distribuição normal, o que pode indicar que o item de supervisão abusiva pode não estar capturando a amplitude total das respostas dos participantes de forma adequada, afetando a sensibilidade da escala como um todo.

No que diz respeito à fiabilidade da escala de desempenho, há várias questões a serem consideradas. Em primeiro lugar, a fiabilidade do Desempenho de Tarefa, com um valor alfa de 0,741, está na categoria de Fiabilidade Baixa ($0,7 \leq \alpha < 0,8$). Embora esteja dentro do limite aceitável, sugere que há uma variabilidade moderada nos resultados, o que pode afetar a consistência das medições.

Por outro lado, os Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam Indivíduos apresentam um valor alfa ligeiramente abaixo do limite para a categoria de Fiabilidade Baixa, com um valor de 0,699. Isso indica que a fiabilidade dessa escala pode ser considerada inaceitável, pois está abaixo do limiar aceitável de 0,7.

Além disso, a situação é ainda mais preocupante com os Comportamentos de Cidadania Organizacional que beneficiam a Organização, onde o valor alfa é de 0,384, bem abaixo do limite para a categoria de Fiabilidade Inaceitável. Isso indica que a fiabilidade desta escala é claramente inaceitável.

No que diz respeito à validade da escala de Personalidade, os resultados do teste de qui-quadrado (χ^2) e do RMSEA indicam um ajustamento sofrível e inaceitável. O valor de χ^2/GL de aproximadamente 3.34 sugere que o modelo de ajustamento para a escala de Personalidade está na categoria de Ajustamento sofrível. Enquanto o RMSEA de 0.111 está acima do limite aceitável de 0,10, indicando um ajustamento inaceitável do modelo.

No que se refere à fiabilidade, a dimensão da Extroversão, juntamente com as dimensões da Amabilidade, Conscienciosidade, Estabilidade Emocional e Abertura à Experiência, apresentaram valores alfa abaixo dos limites aceitáveis para fiabilidade.

Além disso, a sensibilidade das dimensões de Amabilidade e Conscienciosidade foi comprometida devido aos valores de assimetria (S_k) que estão fora do intervalo aceitável, indicando distribuições assimétricas.

Por fim, seria interessante um estudo longitudinal sobre o impacto da liderança tóxica no desempenho do colaborador, considerando a moderação da personalidade. Isto permitiria uma análise mais abrangente das mudanças ao longo do tempo, fornecendo *insights* sobre como os efeitos da liderança tóxica podem se manifestar e evoluir ao longo das diferentes fases do emprego. Importantes questões surgem face ao aumento do trabalho remoto proveniente da pandemia COVID-19, como por exemplo a relevância de compreender como a liderança tóxica e o desempenho do colaborador interagem em contexto de trabalho remoto, no fundo, perceber como a liderança tóxica afeta o desempenho dos colaboradores que trabalham remotamente? Existem diferenças significativas em comparação com aqueles que trabalham no escritório? A distância física no trabalho remoto facilita ou dificulta a perceção e o reconhecimento da liderança tóxica por parte dos colaboradores?

7.2 Implicações práticas

Com base nos resultados obtidos é evidente que os estilos de liderança impactam de forma negativa ou positiva no desempenho dos colaboradores, mas são moderados por certos traços de personalidade, como extroversão, amabilidade, Abertura à experiência e estabilidade emocional. Portanto, é crucial que as organizações reconheçam essas dinâmicas e implementem estratégias práticas que não apenas mitiguem os efeitos adversos da liderança tóxica, mas também fortaleçam as capacidades individuais dos colaboradores para lidar com tais desafios de maneira eficaz. De seguida, serão apresentadas algumas implicações práticas que visam fornecer um conjunto de conselhos direcionados que podem ser adotados para criar um ambiente de trabalho mais resiliente, colaborativo e produtivo.

Considerar Diferenças de Personalidade: Ao desenvolver estratégias de gestão, considerar as diferenças de personalidade entre os funcionários pode ser interessante. Por exemplo, colaboradores com alta extroversão podem ser mais adequados para funções que exigem interação

constante e resolução de conflitos, enquanto aqueles com alta amabilidade podem se destacar em funções que requerem cooperação e trabalho em equipe.

Pesquisas de clima organizacional, pode colaborar no monitoramento e intervenção contínuo para identificar sinais de liderança tóxica.

Treinamento em Resiliência e Gestão de Estresse: Dado que a Estabilidade emocional parece moderar os efeitos negativos da liderança tóxica, as organizações podem oferecer treinamentos e recursos para ajudar os colaboradores a desenvolver habilidades de resiliência e gestão de estresse. Isso pode incluir técnicas de *mindfulness*, programas de bem-estar e workshops sobre como lidar com situações desafiadoras.

Os líderes desempenham um papel crucial na criação de um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Portanto, as organizações devem investir em treinamentos de liderança que promovam a empatia, a comunicação eficaz e a inteligência emocional, conforme o estudado na revisão da literatura anteriormente, ajudando assim os líderes a reconhecer e evitar comportamentos tóxicos, promovendo uma cultura de respeito e colaboração.

Revisão de Políticas e Práticas de Recursos Humanos: Com base nos resultados obtidos no presente estudo, as organizações podem revisar suas políticas e práticas de recursos humanos para garantir que estejam alinhadas de forma equitativa com as necessidades e características individuais dos colaboradores. Isso pode incluir programas de desenvolvimento de liderança personalizados e estratégias de retenção de talentos que levem em consideração as diferenças de personalidade e as dinâmicas de liderança no local de trabalho.

Na prática, as organizações podem investir no diagnóstico da liderança tóxica real, ou percebida, através de métodos de observação sistemática e questionários detalhados, focando especialmente nas dimensões destacadas no presente estudo.

Referências

- Allport, G. W. (1921). *Personality: A psychological interpretation*. Holt.
- Almeida, H., Faisca, L., & Jesus, S. N. (2009). Estrutura factorial da versão portuguesa do Job Diagnostic Survey (JDS): Um estudo confirmatório de validação do instrumento. *Psicologia*, 23(1), 79–102. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v23i1.318>
- Angonese, R., & Neves, R. O. (2022). *O fim da liderança tóxica nas organizações*. Editora Neo21.
- Ashforth, B. (1994). Petty tyranny in organizations. *Human Relations*, 47(7), 755–778. <http://dx.doi.org/10.1177/001872679404700701>
- Assad, A. (2018). *Liderança tóxica: Você é um líder contagiante ou contagioso? Descubra o que a neuroliderança pode fazer por você*. Alta Books.
- Bandura, A., Ross, D., & Ross, S. A. (1961). Transmission of aggression through imitation of aggressive models. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 63(3), 575–582. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0045925>
- Barenbaum, N. B., & Winter, D. G. (2008). History of modern personality theory and research. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (3^a ed.; pp. 3–26). Guilford Press.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. The Free Press.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leaders: The strategies for taking charge*. Harper & Row.
- Brees, J. R., Martinko, M., & Harvey, P. (2016). Abusive supervision: Subordinate personality or supervisor behavior? *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 405–419. <http://dx.doi.org/10.1108/JMP-04-2014-0129>
- Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313–333. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>
- Carnegie, D. (2011a). *Como Fazer Amigos e Influenciar Pessoas*. Leya.
- Cloninger, S. (2012). Conceptual issues in personality theory. In *Cambridge University Press eBooks* (pp. 3–26). <https://doi.org/10.1017/cbo9780511596544.004>
- Cloninger, S. C. (2008). *Theories of personality: Understanding Persons*. Pearson.
- Cunha, M. P., Rego, A., & Cunha, R. C. (2006a). Lideranças tóxicas. In M. P. Cunha, A. Rego, & R. C. Cunha (Eds.), *Organizações positivas* (pp. 93–154). Publicações Dom Quixote.

- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., & Cabral-Cardoso, C. (2006b). *Manual de comportamento organizacional e gestão* (5ª ed.). Editora RH.
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., & Neves, P. (2014). *Manual de comportamento organizacional e gestão* (7ª ed.). RH Editora.
- Decker, H. S. (1992). *Freud, Dora, and Vienna 1900*. Simon and Schuster.
- Densten, I. L., & Gray, J. H. (2001b). Leadership development and reflection: what is the connection? *International Journal of Educational Management*, 15(3), 119–124. <https://doi.org/10.1108/09513540110384466>
- Dimitriadis, N., & Psychogios, A. (2021). *Neurociência para líderes: Como liderar pessoas e empresas para o sucesso*. Universo dos Livros Editora. Editora Neo21.
- Drucker, D. C., and Palgen, L. (1981). On stress-strain relations suitable for cyclic and other loading. *Journal of Applied Mechanics*, 48(3), 479–485. <https://doi.org/10.1115/1.3157660>
- Einarsen, S., Aasland, M. S., & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 207–216. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.002>
- Eysenck, H. J. (1967). Personality and extra-sensory perception. *Journal of the Society for Psychical Research*. <https://psycnet.apa.org/record/1967-12706-001>
- Farh, J.-L., Werbel, J. D., & Bedeian, A. G. (1988). An empirical investigation of self-appraisal-based performance evaluation. *Personnel Psychology*, 41(1), 141–156. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00636.x>
- Fiol, C. M., Harris, D., & House, R. (1999). Charismatic leadership: Strategies for effecting social change. *The Leadership Quarterly*, 10(3), 449–482. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S1048-9843\(99\)00021-1](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S1048-9843(99)00021-1)
- Fiske, D. W. (1949). Consistency of the factorial structures of personality ratings from different sources. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 44(3), 329–344. <https://doi.org/10.1037/h0057198>
- Goleman, D. (2016). *Uma força para o bem: A visão do Dalai Lama para o nosso mundo* (1ª ed.) (F. Assis, Trans.). Editora Objetiva.
- Hadadian, Z., & Zarei, J. (2017). Relationship between toxic leadership and job stress of knowledge workers. *Studies in Business and Economics*, 11(3), 84–89. <https://doi.org/10.1515/sbe-2016-0037>

- Hanges, P. J., & Dickson, M. W. (2004). The development and validation of the GLOBE culture and leadership scales. In R. J. House, P. J. Hanges, M. Javidan, P. W. Dorfman, & V. Gupta (Eds.), *Leadership, culture, and organizations: The GLOBE study of 62 societies* (pp. 122–151). Disponible en https://www.researchgate.net/profile/Paul_Hanges/publication/305397723_The_Development_and_Validation_of_the_GLOBE_Culture_and_Leadership_Scales/links/590b581aa6fdcc49617ab23c/The-Development-and-Validation-of-the-GLOBE-Culture-and-LeadershipScales.pdf
- Hayes, A. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2.^a ed.). Guilford Press.
- Heiman, N., Stallings, M. C., Young, S. E., & Hewitt, J. K. (2004). Investigating the genetic and environmental structure of Cloninger's personality dimensions in adolescence. *Twin Research*, 7(5), 462–470. <https://doi.org/10.1375/twin.7.5.462>
- Hendin, H. M., & Cheek, J. M. (1997). Assessing Hypersensitive Narcissism: A Reexamination of Murray's Narcism scale. *Journal of Research in Personality*, 31(4), 588–599. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2204>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. Wiley.
- Hill, T. P. (2008). Conflations of Probability Distributions: An Optimal Method for Consolidating Data from Different Experiments. *arXiv (Cornell University)*. <https://arxiv.org/pdf/0808.1808.pdf>
- Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2005). What we know about leadership. *Review of General Psychology*, 9(2), 169–180. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.169>
- Hunter, J. (1989). *O Monge Executivo*. Marcador.
- Jago, A. G. (1982). Leadership: Perspectives in theory and research. *Journal of Management Science*, 28(3), 315–332. <https://doi.org/10.1287/mnsc.28.3.315>
- John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative Big Five trait taxonomy: History, measurement, and conceptual issues. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (3^a; pp. 114–158). Guilford Press.
- Kets de Vries, M. F. R. (1982). *The irrational executive: Psychoanalytic explorations in management*. International Universities Press.
- Kline, B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Press.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet Henrica, C., & Van

- Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/jom.0b013e318226a763>
- Lima, M. P., & Simões, A. (2000). A teoria dos cinco factores: Uma proposta inovadora ou apenas uma boa arrumação do caleidoscópio personológico? *Análise Psicológica*, 2(18), 171–179. <https://doi.org/10.14417/ap.412>
- Lipman-Blumen, J. (1996). *The allure of toxic leaders: Why we follow destructive bosses and corrupt politicians – and how we can survive them*. Oxford University Press.
- Marôco, J. (2007). *Análise estatística com a utilização do SPSS statistics* (3ª ed.). Edições Sílabo.
- Marôco, J. (2014). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações* (2ª ed.). ReportNumber, Lda.
- Marôco, J. (2018). *Análise estatística com o SPSS statistics* (7ª ed.). ReportNumber, Lda.
- Martinko, M. J., Harvey, P., & Douglas, S. G. (2007). The role, function, and contributions of attribution theory to leadership: A review. *Leadership Quarterly*, 18(6), 561–585. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.09.004>
- Martinko, M. J., Harvey, P., Brees, J. R., & Mackey, J. (2013). A review of abusive supervision research. *Journal of Organizational Behavior*, 34(Suppl 1), S120–S137. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/job.1888>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81–90. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.1.81>
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175–215. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x>
- Merenda, P. F. (1987). Toward a Four-Factor theory of temperament and/or personality. *Journal of Personality Assessment*, 51(3), 367–374. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5103_4
- Mónico, L., Salvado, A., dos Santos, N. R., Pais, L., & Semedo, C. (2019). Lideranças tóxica e empoderadora: Estudo de validação de medidas em amostra Portuguesa. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 4(53), 129–140. <https://doi.org/10.21865/RIDEP53.4.10>
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475–480. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475>

- Murphy, K. R. & Davidshofer, C. O. (2005). *Psychological testing: Principles and applications* (6^a ed.). Pearson Prentice Hall.
- Nunes, A., Limpo, T., Lima, C. F., & Castro, S. L. (2018). Short scales for the assessment of personality traits: Development and validation of the Portuguese Ten-Item Personality Inventory (TIPI). *Frontiers in Psychology*, 9, 461. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00461>
- Post, J. M. (1986). Narcissism and the charismatic leader–follower relationship. *Political Psychology*, 7(4), 675–688. <https://psycnet.apa.org/doi/10.2307/3791208>
- Robbins, J. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (7^a ed.). Pearson Education.
- Rosenthal, S. A., & Pittinsky, T. L. (2006). Narcissistic leadership. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 617–633. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.leaqua.2006.10.005>
- Schmidt, A. A. (2008). *Development and validation of the toxic leadership scale* [Master's thesis, University of Maryland]. <https://www.semanticscholar.org/paper/Development-and-Validation-of-the-Toxic-Leadership-Schmidt/c14734a2768dcd4417a98be05b3fd77794cab6e0>
- Schmidt, R. A., & Wrisberg, C. A. (2008). *Motor learning and performance: A situation-based learning approach* (4^a ed.). Human Kinetics.
- Starratt, A., & Grandy, G. (2010). Young workers' experiences of abusive leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(2), 136–158. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1108/01437731011024394>
- Tepper, B. J. (2007). Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda. *Journal of Management*, 33(3), 261–289. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206307300812>
- The indoor environment handbook: how to make buildings healthy and comfortable. (2010). *Choice/Choice Reviews*, 47(08), 47–4441. <https://doi.org/10.5860/choice.47-4441>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York : Wiley.
- Whicker, M. L. (1996). *Toxic Leaders: When Organizations go bad*. <http://ci.nii.ac.jp/ncid/BA28314552>
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Performance Measure [Database record]. APAPsycTests.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in organizations* (5^a ed.). Prentice Hall.
- Zellars, K. L., Tepper, B. J., & Duffy, M. K. (2002). Abusive supervision and subordinate's organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1068– 1076. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.6.1068>

VIII – ANEXOS

ANEXO A – Questionário

Seção 1

Apresentação do estudo

Este questionário é parte integrante da investigação associada à dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos da Universidade Europeia, em Lisboa, Portugal. Agradecemos a sua colaboração para compreendermos melhor a relação entre a liderança tóxica, o desempenho e a personalidade do colaborador.

Se tem mais de 18 anos, está atualmente empregado em Portugal e possui pelo menos um superior hierárquico, convidamo-lo a participar.

O questionário leva apenas cerca de 7 minutos para ser preenchido. Não existem respostas certas ou erradas; valorizamos a sua sinceridade. Todas as informações recolhidas são confidenciais e anónimas. Para preservar a sua privacidade, evite incluir o seu nome no questionário.

Os dados serão utilizados exclusivamente para fins de investigação académica. A sua participação é voluntária e pode ser interrompida a qualquer momento. Agradecemos desde já por dedicar o seu tempo a esta pesquisa. Em caso de dúvidas, entre em contacto através do seguinte endereço de e-mail: **Lilianeribeiro2405@hotmail.com**

Seção 2

Concordo em participar no presente estudo:

Sim

Não

* **Obrigatório**

Toxic Leadership Scale (TLS) de Mónico, Salvador, Rebelo, Pais e Semedo (2019). *

	1	2	3	4	5	6
	Discordo Totalmente	Discordo Moderadamente	Discordo Moderadamente	Concordo Moderadamente	Concordo Moderadamente	Concordo Totalmente
1. O meu atual supervisor/chefe ridiculariza os trabalhadores						
2. O meu atual supervisor/chefe responsabiliza os trabalhadores por coisas que estão fora do âmbito das suas funções						
3. O meu atual supervisor/chefe não tem em consideração os compromissos extralaborais dos trabalhadores.						
4. O meu atual supervisor/chefe fala com desconsideração dos trabalhadores a outras pessoas no local de trabalho.						
5. O meu atual supervisor/chefe desconsidera publicamente os trabalhadores.						
6. O meu atual supervisor/chefe relembra os trabalhadores acerca dos seus erros e falhas do passado.						
7. O meu atual supervisor/chefe diz aos trabalhadores que são incompetentes.						
8. O meu atual supervisor/chefe controla como os trabalhadores executam as tarefas.						
9. O meu atual supervisor/chefe invade a privacidade dos trabalhadores.						
10. O meu atual supervisor/chefe não permite que os trabalhadores alcancem os objetivos através de novas formas de trabalho.						
11. O meu atual supervisor/chefe ignora ideias contrárias às suas.						
12. O meu atual supervisor/chefe é inflexível quanto às políticas da empresa, mesmo em situações especiais.						
13. O meu atual supervisor/chefe determina todas as decisões da equipa, independentemente do grau de importância das mesmas.						
14. O meu atual supervisor/chefe tem um sentimento de superioridade face aos outros.						

15. O meu atual supervisor/chefe considera que está destinado a cargo de elevada importância/destaque na empresa.						
16. O meu atual supervisor/chefe acredita que é mais capaz que todos os outros.						
17. O meu atual supervisor/chefe acredita que é uma pessoa especial/extraordinária.						
18. O meu atual supervisor/chefe demonstra engrandecimento perante elogios e louvores pessoais.						
19. O meu atual supervisor/chefe muda drasticamente a sua conduta quando a sua chefia está presente.						
20. O meu atual supervisor/chefe nega responsabilidade pessoal por erros cometidos pelo seu departamento/equipa.						
21. O meu atual supervisor/chefe oferecerá ajuda apenas a quem o possa ajudar a progredir.						
22. O meu atual supervisor/chefe aceita crédito pessoal por sucessos que não lhe pertencem.						
23. O meu atual supervisor/chefe age apenas no melhor interesse da sua próxima promoção.						
24. O meu atual supervisor/chefe tem reações explosivas.						
25. O meu atual supervisor/chefe permite que o seu estado de humor influencie o clima no local de trabalho.						
26. O meu atual supervisor/chefe expressa raiva face aos trabalhadores sem razão aparente.						
27. O meu atual supervisor/chefe permite que o seu estado de humor influencie o seu tom de voz.						
28. O meu atual supervisor/chefe tem flutuações no seu grau de disponibilidade/acessibilidade para os outros.						
29. O meu atual supervisor/chefe leva os trabalhadores a tentar descobrir o seu estado de humor no momento.						
30. O meu atual supervisor/chefe afeta as emoções dos trabalhadores quando está exaltado.						

Versão reduzida da escala de desempenho desenvolvida por Williams e Anderson (1991) *

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo Nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente

	1	2	3	4	5
1. Concluo adequadamente as tarefas que me são atribuídas					
2. Cumpro as responsabilidades associadas à minha função.					
3. Executo as tarefas que esperam de mim.					
4. Ajudo os colegas que tenham estado ausentes do trabalho.					
5. Arranjo sempre forma de ajudar os novos trabalhadores.					
6. Demonstro um interesse genuíno pelos meus colegas de trabalho.					
7. Tenho uma assiduidade acima da média.					
8. Aviso com antecedência quando não posso comparecer no local de trabalho.					
9. Faço pausas no trabalho para além das que estão previstas.					

Tem-Item Personality Inventory (TIPI) - Versão portuguesa de Nunes, Limpo, Lima e Castro (2018).

1	2	3	4	5	6
Discordo Totalmente	Discordo	Discordo Moderadamente	Concordo Moderadamente	Concordo	Concordo Totalmente

	1	2	3	4	5	6
1. Vejo-me como uma pessoa extrovertida, entusiasta.						
2. Vejo-me como uma pessoa conflituosa, que critica os outros.						
3. Vejo-me como uma pessoa de confiança, com autodisciplina.						
4. Vejo-me como uma pessoa ansiosa, que se preocupa facilmente.						

5. Vejo-me como uma pessoa com muitos interesses, aberta a experiências novas.						
6. Vejo-me como uma pessoa reservada, calada.						
7. Vejo-me como uma pessoa compreensiva, afetuosa.						
8. Vejo-me como uma pessoa desorganizada, descuidada.						
9. Vejo-me como uma pessoa calma, emocionalmente estável.						
10. Vejo-me como uma pessoa convencional, pouco criativa						

Questões Sociodemográficas

Idade: *

18-24 anos

25-34 anos

35-44 anos

45-54 anos

55-64 anos

Género: *

Masculino

Feminino

Nível de Habilitações literárias: *

Ensino Básico

Ensino secundário

Ensino superior (Licenciatura)

Ensino Superior (Mestrado ou Doutoramento)

Distrito: *

- Lisboa
- Porto
- Viana do Castelo
- Vila Real
- Bragança
- Aveiro
- Viseu
- Guarda
- Coimbra
- Castelo Branco
- Leiria
- Santarém
- Portalegre
- Setúbal
- Évora
- Beja
- Faro

Sector de atividade da empresa: *

- Agricultura, Floresta e pescas
- Indústria
- Construção

Comércio

Serviços

Antiguidade na Empresa: *

Menos de 1 ano

1-5 anos

6-10 anos

11-15 anos

Mais de 15 anos

ANEXO B – Estatística descritiva

Variáveis	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Assimetria		Curtose	
	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Erro Padrão	Estatística	Erro Padrão
Liderança tóxica Supervisão abusiva	201	1,00	6,00	2,0490	1,09700	1,374	,172	1,370	,341
Liderança tóxica autoritário	201	1,00	6,00	2,4718	1,16597	,980	,172	,452	,341
Liderança tóxica Narcisismo	201	1,00	6,00	2,8259	1,44143	,497	,172	-,771	,341
Liderança tóxica Autopromoção	201	1,00	6,00	2,3672	1,29581	,847	,172	-,224	,341
Liderança tóxica Imprevisibilidade	201	1,00	6,00	2,4925	1,34459	,841	,172	-,214	,341
Desempenho de Terefa	201	2,33	5,00	4,3582	,49435	-,324	,172	,453	,341
Desempenho comportamento de cidadania organizacional que beneficiam os indivíduos	201	2,67	5,00	4,2454	,52016	-,231	,172	-,268	,341
Desempenho comportamento de cidadania organizacional que beneficiam as organizações	201	1,67	5,00	3,5954	,54864	-,047	,172	1,104	,341
Personalidade Extroversão	201	1,00	7,00	4,9627	1,57951	-,600	,172	-,494	,341

Personalidade Amabilidade	201	2,50	7,00	6,0075	1,00185	-1,083	,172	,573	,341
Personalidade Conscienciosidade	201	3,00	7,00	6,0995	,99124	-1,108	,172	,352	,341
Personalidade Estabilidade Emocional	201	1,00	7,00	4,3483	1,35761	,001	,172	-,401	,341
Personalidade Abertura à Experiência	201	1,50	7,00	5,6493	1,15114	-,763	,172	,163	,341

ANEXO C – *Estatística Descritiva da amostra*

Variável	Descrição	Frequência	Porcentagem
Género	Masculino	133	66,2%
	Feminino	68	33,8%
Idade	18-24 anos	29	14,4%
	25-34 anos	28	13,9%
	35-44 anos	43	21,4%
	45-54 anos	54	26,9%
	55-64 anos	44	21,9%
	65 anos ou mais	3	1,5%
Distrito	Lisboa	151	75,1%
	Porto	5	2,5%
	Vila Real	1	0,5%
	Braga	2	1,0%
	Coimbra	2	1,0%
	Castelo Branco	1	0,5%
	Leiria	1	0,5%
	Portalegre	4	2,0%
	Setúbal	32	15,9%
	Évora	1	0,5%
Setor de Atividade	Faro	1	0,5%
	Agricultura, Floresta e Pescas	9	4,5%
	Indústria	15	7,5%
	Construção	18	9,05
	Comércio	22	10,9%
	Serviços	137	68,2%
Antiguidade na empresa	Menos de 1 ano	26	12,95
	1-5 anos	53	26,4%
	6-10 anos	40	19,9%
	11-15 anos	10	5,0%

	Mais de 15 anos	72	35,8%
Habilitações Literárias	Ensino básico	3	1,5%
	Ensino Secundário	43	21,4%
	Ensino superior (Licenciatura)	112	55,7%
	Ensino superior (mestrado e/ou doutoramento)		

ANEXO D – *Qualidades Métricas*

Escala da liderança Tóxica - Validade

Pesos fatoriais					
Fator	Indicador	Estimativas	Erro-padrão	Z	p
Fator 1	LiderancaToxicaSA1	1.047	0.0685	15.29	< .001
	LiderancaToxicaSA2	0.995	0.0986	10.09	< .001
	LiderancaToxicaSA3	0.979	0.0850	11.51	< .001
	LiderancaToxicaSA4	1.199	0.0776	15.46	< .001
	LiderancaToxicaSA5	1.151	0.0710	16.20	< .001
	LiderancaToxicaSA6	1.014	0.0864	11.74	< .001
	LiderancaToxicaSA7	0.976	0.0658	14.84	< .001
Fator 2	LiderancaToxicaA1	0.972	0.1046	9.29	< .001
	LiderancaToxicaA2	1.045	0.0744	14.04	< .001
	LiderancaToxicaA3	1.158	0.0766	15.12	< .001
	LiderancaToxicaA4	1.328	0.0895	14.83	< .001
	LiderancaToxicaA5	0.970	0.0887	10.93	< .001
	LiderancaToxicaA6	1.051	0.0967	10.87	< .001
Fator 3	LiderancaToxicaNARC1	1.396	0.0990	14.10	< .001
	LiderancaToxicaNARC2	1.238	0.1012	12.24	< .001
	LiderancaToxicaNARC3	1.525	0.0909	16.79	< .001
	LiderancaToxicaNARC4	1.362	0.1003	13.57	< .001
	LiderancaToxicaNARC5	1.299	0.0963	13.49	< .001
Fator 4	LiderancaToxicaAP1	1.258	0.0916	13.74	< .001
	LiderancaToxicaAP2	1.140	0.0787	14.48	< .001
	LiderancaToxicaAP3	1.226	0.0815	15.05	< .001
	LiderancaToxicaAP4	1.334	0.0883	15.12	< .001

	LiderancaToxicaAP5	1.232	0.0945	13.04	< .001
Fator 5	LiderancaToxicaIMP1	1.299	0.0954	13.62	< .001
	LiderancaToxicaIMP2	1.489	0.0965	15.42	< .001
	LiderancaToxicaIMP3	1.044	0.0776	13.45	< .001
	LiderancaToxicaIMP4	1.403	0.0933	15.03	< .001
	LiderancaToxicaIMP5	1.114	0.0851	13.10	< .001
	LiderancaToxicaIMP6	1.303	0.0842	15.47	< .001
	LiderancaToxicaIMP7	1.471	0.0928	15.86	< .001

Covariâncias fatoriais

		Estimativas	Erro-padrão	Z	p
Fator 1	Fator 1	1.000 ^a			
	Fator 2	0.882	0.0230	38.4	< .001
	Fator 3	0.805	0.0306	26.3	< .001
	Fator 4	0.870	0.0234	37.2	< .001
	Fator 5	0.871	0.0220	39.5	< .001
Fator 2	Fator 2	1.000 ^a			
	Fator 3	0.850	0.0273	31.1	< .001
	Fator 4	0.897	0.0218	41.0	< .001
	Fator 5	0.853	0.0256	33.3	< .001
Fator 3	Fator 3	1.000 ^a			
	Fator 4	0.894	0.0215	41.6	< .001
	Fator 5	0.865	0.0233	37.1	< .001
Fator 4	Fator 4	1.000 ^a			
	Fator 5	0.884	0.0213	41.5	< .001
Fator 5	Fator 5	1.000 ^a			

^a parâmetro fixo

Teste ao Ajustamento Exato

χ^2	gl	p
944	395	< .001

Medidas de Ajustamento

CFI	TLI	RMSEA	IC 90% RMSEA	
			Lim. Inferior	Superior
0.903	0.893	0.0832	0.0764	0.0900

Escala do Desempenho – Validade

Pesos fatoriais

Fator	Indicador	Estimativas	Erro-padrão	Z	p
Fator 1	DesempenhoTarefa1	0.463	0.0404	11.46	< .001
	DesempenhoTarefa2	0.518	0.0406	12.77	< .001
	DesempenhoTarefa3	0.316	0.0441	7.16	< .001
Fator 2	DesempenhoCCOI1	0.454	0.0493	9.21	< .001
	DesempenhoCCOI2	0.444	0.0451	9.83	< .001
	DesempenhoCCOI3	0.401	0.0533	7.52	< .001
Fator 3	DesempenhoCCOO_1	0.469	0.0816	5.75	< .001
	DesempenhoCCOO_2	0.467	0.0656	7.11	< .001
	DesempenhoCCOO_3	-0.191	0.1043	-1.83	0.068

Covariâncias fatoriais

		Estimativas		Erro-padrão	Z	p
Fator 1	Fator 1	1.000	a			
	Fator 2	0.602		0.0725	8.31	< .001
	Fator 3	0.677		0.0900	7.52	< .001
Fator 2	Fator 2	1.000	a			
	Fator 3	0.696		0.1003	6.94	< .001
Fator 3	Fator 3	1.000	a			

^a parâmetro fixo

Ajustamento do Modelo

Teste ao Ajustamento Exato

χ^2	gl	p
46.8	24	0.004

Medidas de Ajustamento

			IC 90% RMSEA	
CFI	TLI	RMSEA	Lim. Inferior	Superior
0.944	0.916	0.0688	0.0386	0.0979

Escala da Personalidade - Validade

Fator	Indicador	Estimativas	Erro-padrão	Z	p
Fator 1	PersonalidadeExtrovPP	1.099	0.146	7.55	< .001
	PersonalidadeExtrovPN	-1.446	0.188	-7.69	< .001
Fator 2	PersonalidadeConsciencPP	0.612	0.103	5.91	< .001
	PersonalidadeConsciencPN	-0.722	0.138	-5.24	< .001
Fator 3	PersonalidadeAbertExperiencPP	0.550	0.109	5.04	< .001
	PersonalidadeAbertExperiencPN	-1.010	0.163	-6.18	< .001
Fator 4	PersonalidadeAmabPP	0.635	0.107	5.95	< .001
	PersonalidadeAmabPN	-0.783	0.131	-5.97	< .001
Fator 5	PersonalidadeEstabEmocPP	1.477	0.282	5.24	< .001
	PersonalidadeEstabEmocPN	-0.651	0.172	-3.79	< .001

*PN – Polo negativo

*PP – Polo positivo

Estimativas fatoriais

Covariancias fatoriais

		Estimativas	Erro-padrão	Z	p
Fator 1	Fator 1	1.00000	a		
	Fator 2	0.36255	0.1316	2.7557	0.006
	Fator 3	0.88845	0.1159	7.6653	< .001
	Fator 4	0.30174	0.1439	2.0964	0.036
	Fator 5	-0.00502	0.0921	-0.0545	0.957
Fator 2	Fator 2	1.00000	a		

Covariâncias fatoriais

		Estimativas	Erro-padrão	Z	p
	Fator 3	0.59525	0.1435	4.1481	<.001
	Fator 4	0.56667	0.1408	4.0232	<.001
	Fator 5	0.42433	0.1290	3.2891	0.001
Fator 3	Fator 3	1.00000	a		
	Fator 4	0.43620	0.1445	3.0178	0.003
	Fator 5	0.21333	0.1231	1.7324	0.083
Fator 4	Fator 4	1.00000	a		
	Fator 5	0.59997	0.1389	4.3200	<.001
Fator 5	Fator 5	1.00000	a		

^a parâmetro fixo

Teste ao Ajustamento Exato

χ^2	gl	p
86.4	25	<.001

Medidas de Ajustamento

CFI	TLI	RMSEA	IC 90% RMSEA	
			Lim. Inferior	Superior
0.817	0.671	0.111	0.0857	0.136

Fiabilidade da escala da Liderança tóxica

Dimensões Liderança Tóxica	Alfa de Cronbach (α)
Supervisão Abusiva	0.917
Autoritário	0.888
Narcisismo	0.915

Autopromoção	0.915
Imprevisibilidade	0.941

Fiabilidade da escala do Desempenho

Dimensões Desempenho	Alfa de Cronbach (α)
Tarefa	0.741
CCOI	0.699
CCOO	0.384

Fiabilidade da escala da Personalidade

Dimensões Personalidade	Alfa de Cronbach (α)
Extroversão	0.640
Conscienciosidade	0.452
Abertura à experiência	0.421
Amabilidade	0.498
Estabilidade Emocional	0.524

Sensibilidade

Variáveis	Assimetria		Curtose	
	Estatística	Erro Padrão	Estatística	Erro Padrão
Liderança tóxica Supervisão abusiva	1,374	,172	1,370	,341
Liderança tóxica autoritário	,980	,172	,452	,341
Liderança tóxica Narcisismo	,497	,172	-,771	,341
Liderança tóxica Autopromoção	,847	,172	-,224	,341
Liderança tóxica Imprevisibilidade	,841	,172	-,214	,341
Desempenho de Tarefa	-,324	,172	,453	,341
Desempenho comportamento de cidadania organizacional que beneficiam os indivíduos	-,231	,172	-,268	,341

Desempenho de comportamento de cidadania organizacional que beneficiam as organizações	-,047	,172	1,104	,341
Personalidade Extroversão	-,600	,172	-,494	,341
Personalidade Amabilidade	-1,083	,172	,573	,341
Personalidade Conscienciosidade	-1,108	,172	,352	,341
Personalidade Estabilidade Emocional	,001	,172	-,401	,341
Personalidade Abertura à Experiência	-,763	,172	,163	,341

ANEXO E – Análise do impacto das variáveis Sociodemográficas nas variáveis em estudo

Teste de amostras independentes

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
LT_S A	Variâncias iguais assumidas	,866	,353	,782	199	,217	,435	,12809	,16370	-,19472	,45089
	Variâncias iguais não assumidas			,804	145,411	,211	,423	,12809	,15935	-,18685	,44303
LT_A UT	Variâncias iguais assumidas	,033	,857	-,500	199	,309	,618	-,08706	,17415	-,43047	,25636
	Variâncias iguais não assumidas			-,511	143,536	,305	,610	-,08706	,17033	-,42373	,24962
LT_N ARC	Variâncias iguais assumidas	2,186	,141	,885	199	,189	,377	,19023	,21500	-,23375	,61421
	Variâncias iguais não assumidas			,915	148,284	,181	,361	,19023	,20779	-,22039	,60084
LT_A P	Variâncias iguais assumidas	,427	,514	1,101	199	,136	,272	,21263	,19308	-,16811	,59336
	Variâncias iguais não assumidas			1,126	143,568	,131	,262	,21263	,18882	-,16061	,58586
LT_I MP	Variâncias iguais assumidas	,193	,661	1,085	199	,140	,279	,21732	,20036	-,17779	,61243
	Variâncias iguais não assumidas			1,091	137,281	,139	,277	,21732	,19919	-,17656	,61119
Dese mpenh o de tarefa	Variâncias iguais assumidas	,002	,967	-,193	199	,424	,847	-,01426	,07387	-,15994	,13141
	Variâncias iguais não assumidas			-,189	128,055	,425	,850	-,01426	,07535	-,16336	,13483
D_CC OI	Variâncias iguais assumidas	,812	,369	-,375	199	,354	,708	-,02912	,07771	-,18236	,12413
	Variâncias iguais não assumidas			-,361	122,518	,359	,719	-,02912	,08059	-,18865	,13042

D_CC OO	Variâncias iguais assumidas	1,332	,250	-1,320	199	,094	,188	-,10777	,08164	-,26876	,05322
	Variâncias iguais não assumidas			-1,223	110,498	,112	,224	-,10777	,08814	-,28244	,06690
P_Ext rov	Variâncias iguais assumidas	4,126	,044	-1,137	199	,128	,257	-,26753	,23530	-,73153	,19648
	Variâncias iguais não assumidas			-1,201	156,869	,116	,231	-,26753	,22271	-,70742	,17237
P_Am ab	Variâncias iguais assumidas	,005	,942	,372	199	,355	,710	,05573	,14968	-,23943	,35088
	Variâncias iguais não assumidas			,370	133,253	,356	,712	,05573	,15044	-,24183	,35328
P_Con sc	Variâncias iguais assumidas	1,029	,312	-,561	199	,288	,576	-,08298	,14803	-,37489	,20892
	Variâncias iguais não assumidas			-,582	149,958	,281	,561	-,08298	,14247	-,36450	,19853
P_Est abE	Variâncias iguais assumidas	,448	,504	-3,537	199	<,001	<,001	-,69604	,19681	-1,08414	-,30794
	Variâncias iguais não assumidas			-3,584	140,092	<,001	<,001	-,69604	,19421	-1,08000	-,31208
P_Ab Exp	Variâncias iguais assumidas	,131	,718	-2,136	199	,017	,034	-,36339	,17010	-,69882	-,02796
	Variâncias iguais não assumidas			-2,188	144,206	,015	,030	-,36339	,16609	-,69167	-,03511

T- test para as variáveis sociodemográficas (sexo masculino e feminino)

Variáveis	T	Bilateral P	Média Sexo Feminino	Média Sexo Masculino
Liderança tóxica				
Supervisão abusiva	0,782	0,435	1,9643	2,0924
Autoritária	-0,500	0,618	2,5294	2,4424
Narcisista	0,885	0,377	2,7000	2,8902
Autopromoção	1,101	0,272	2,2265	2,4391
Imprevisibilidade	1,085	0,279	2,3487	2,5661
Desempenho				
Tarefa	-0,193	0,847	4,3676	4,3534
Comportamentos de cidadania organizacional que beneficia os indivíduos	-0,375	0,708	4,2647	4,2356
Comportamento de cidadania organizacional que beneficiam a organização	-1,320	0,188	3,6667	3,5589
Personalidade				
Extroversão	-1,137	0,257	5,1397	4,8722
Amabilidade	0,372	0,710	5,9706	6,0263
Conscienciosidade	-0,561	0,576	6,1544	6,0714
Estabilidade emocional	-3,537	0,001	4,8088	4,1128
Abertura a experiência	-2,136	0,034	5,8897	5,5263

Tamanhos de efeitos de amostras independentes

		Padronizador ^a	Estimativa de ponto	Intervalo de Confiança 95%	
				Inferior	Superior
LT_SA	d de Cohen	1,09806	,117	-,176	,409
	Correção de Hedges	1,10222	,116	-,175	,407
	Delta do vidro	1,03763	,123	-,170	,416
LT_AUT	d de Cohen	1,16816	-,075	-,367	,218
	Correção de Hedges	1,17259	-,074	-,365	,217
	Delta do vidro	1,11523	-,078	-,370	,215
LT_NARC	d de Cohen	1,44222	,132	-,161	,424
	Correção de Hedges	1,44768	,131	-,160	,423
	Delta do vidro	1,34164	,142	-,152	,434
LT_AP	d de Cohen	1,29512	,164	-,129	,457
	Correção de Hedges	1,30003	,164	-,128	,455
	Delta do vidro	1,23622	,172	-,122	,465
LT_IMP	d de Cohen	1,34400	,162	-,131	,454
	Correção de Hedges	1,34909	,161	-,131	,452
	Delta do vidro	1,32788	,164	-,130	,457
Desempenho de tarefa	d de Cohen	,49554	-,029	-,321	,263
	Correção de Hedges	,49742	-,029	-,320	,262
	Delta do vidro	,51556	-,028	-,320	,265
D_CCOI	d de Cohen	,52128	-,056	-,348	,236
	Correção de Hedges	,52326	-,056	-,347	,236
	Delta do vidro	,56002	-,052	-,344	,241
D_CCOO	d de Cohen	,54762	-,197	-,489	,096
	Correção de Hedges	,54969	-,196	-,488	,096
	Delta do vidro	,63350	-,170	-,463	,124
P_Extrov	d de Cohen	1,57836	-,169	-,462	,123
	Correção de Hedges	1,58434	-,169	-,460	,123
	Delta do vidro	1,40055	-,191	-,484	,104
P_Amab	d de Cohen	1,00401	,056	-,237	,348
	Correção de Hedges	1,00781	,055	-,236	,346
	Delta do vidro	1,01438	,055	-,238	,347
P_Consc	d de Cohen	,99294	-,084	-,376	,209
	Correção de Hedges	,99670	-,083	-,374	,208
	Delta do vidro	,91528	-,091	-,383	,202
P_EstabE	d de Cohen	1,32016	-,527	-,823	-,230
	Correção de Hedges	1,32516	-,525	-,820	-,229
	Delta do vidro	1,28432	-,542	-,846	-,234
P_AbExp	d de Cohen	1,14101	-,318	-,612	-,024
	Correção de Hedges	1,14534	-,317	-,610	-,024
	Delta do vidro	1,08534	-,335	-,631	-,036

- a. O denominador usado na estimativa dos tamanhos dos efeitos.
- O d de Cohen usa o desvio padrão agrupado.
- A correção de Hedges usa o desvio Padrão agrupado, além de um fator de correção.
- O delta de Glass usa o desvio padrão de amostra do grupo de controle (ou seja, o segundo) grupo.

ANEXO F – *Teste de Hipóteses*

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
 Y : D_Teref
 X : LT_SA
 W : P_Extrov

Sample
 Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
 D_Teref

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,2791	,0779	,2288	5,5480	3,0000	197,0000	,0011

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,7071	,2636	17,8538	,0000	4,1872	5,2271
LT_SA	-,3110	,1184	-2,6261	,0093	-,5445	-,0775
P_Extrov	-,0339	,0480	-,7060	,4810	-,1287	,0608
Int_1	,0449	,0214	2,1009	,0369	,0028	,0871

Product terms key:

Int_1 : LT_SA x P_Extrov

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_SA	P_Extrov	Int_1
constant	,0695	-,0283	-,0122	,0049
LT_SA	-,0283	,0140	,0049	-,0024
P_Extrov	-,0122	,0049	,0023	-,0009
Int_1	,0049	-,0024	-,0009	,0005

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0207	4,4137	1,0000	197,0000	,0369

Focal predict: LT_SA (X)
Mod var: P_Extrov (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

P_Extrov	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
3,1600	-,1691	,0560	-3,0175	,0029	-,2796	-,0586
5,0000	-,0864	,0317	-2,7250	,0070	-,1490	-,0239
6,5000	-,0191	,0395	-,4832	,6295	-,0969	,0587

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```
DATA LIST FREE/  
  LT_SA      P_Extrov  D_Teref  .  
BEGIN DATA.  
  1,0000    3,1600    4,4309  
  1,7143    3,1600    4,3101  
  3,1429    3,1600    4,0686  
  1,0000    5,0000    4,4511  
  1,7143    5,0000    4,3894  
  3,1429    5,0000    4,2659  
  1,0000    6,5000    4,4676  
  1,7143    6,5000    4,4540  
  3,1429    6,5000    4,4268  
END DATA.  
GRAPH/SCATTERPLOT=  
  LT_SA      WITH      D_Teref  BY      P_Extrov  .
```

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

W values in conditional tables are the 16th, 50th, and 84th percentiles.

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

```
Model : 1  
  Y : D_Teref  
  X : LT_SA  
  W : P_Amab
```

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:

D_Teref

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,2704	,0731	,2300	5,1816	3,0000	197,0000	,0018

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,7916	,4562	8,3117	,0000	2,8920	4,6912
LT_SA	-,0575	,1746	-,3294	,7422	-,4019	,2869
P_Amab	,1068	,0749	1,4253	,1557	-,0410	,2545
Int_1	,0036	,0304	,1183	,9060	-,0564	,0635

Product terms key:

Int_1 : LT_SA x P_Amab

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_SA	P_Amab	Int_1
constant	,2081	-,0702	-,0337	,0117
LT_SA	-,0702	,0305	,0117	-,0052
P_Amab	-,0337	,0117	,0056	-,0020
Int_1	,0117	-,0052	-,0020	,0009

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0001	,0140	1,0000	197,0000	,9060

Focal predict: LT_SA (X)
Mod var: P_Amab (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

```
LT_SA P_Amab D_Teref .  
BEGIN DATA.  
1,0000 5,0000 4,2860  
1,7143 5,0000 4,2577  
3,1429 5,0000 4,2012  
1,0000 6,5000 4,4515  
1,7143 6,5000 4,4271  
3,1429 6,5000 4,3783  
1,0000 7,0000 4,5067  
1,7143 7,0000 4,4836  
3,1429 7,0000 4,4374  
END DATA.
```

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_SA WITH D_Teref BY P_Amab .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_Teref
X : LT_SA
W : P_Consc

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
D_Teref

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,4206	,1769	,2042	14,1157	3,0000	197,0000	,0000

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,6688	,4623	5,7725	,0000	1,7570	3,5805
LT_SA	,2145	,1779	1,2056	,2294	-,1364	,5653
P_Consc	,2859	,0735	3,8897	,0001	,1410	,4309
Int_1	-,0404	,0292	-1,3842	,1679	-,0979	,0171

Product terms key:
Int_1 : LT_SA x P_Consc

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_SA	P_Consc	Int_1
constant	,2137	-,0739	-,0336	,0117
LT_SA	-,0739	,0317	,0117	-,0051
P_Consc	-,0336	,0117	,0054	-,0019
Int_1	,0117	-,0051	-,0019	,0009

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0080	1,9160	1,0000	197,0000	,1679

Focal predict: LT_SA (X)
Mod var: P_Consc (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

LT_SA	P_Consc	D_Teref	.
1,0000	5,0000	4,1110	
1,7143	5,0000	4,1200	

```

3,1429      5,0000      4,1380
1,0000      6,5000      4,4794
1,7143      6,5000      4,4451
3,1429      6,5000      4,3765
1,0000      7,0000      4,6022
1,7143      7,0000      4,5534
3,1429      7,0000      4,4560

```

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_SA WITH D_Teref BY P_Consc .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

```

Model : 1
Y : D_Teref
X : LT_SA
W : P_EstabE

```

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:

D_Teref

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,2730	,0745	,2296	5,2865	3,0000	197,0000	,0016

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,8545	,2304	16,7292	,0000	3,4001	4,3089
LT_SA	,0788	,0852	,9250	,3561	-,0892	,2469
P_EstabE	,1420	,0501	2,8324	,0051	,0431	,2409
Int_1	-,0323	,0201	-1,6021	,1107	-,0720	,0075

Product terms key:

Int_1 : LT_SA x P_EstabE

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_SA	P_EstabE	Int_1
constant	,0531	-,0170	-,0109	,0036

```

LT_SA      -,0170      ,0073      ,0036      -,0016
P_EstabE   -,0109      ,0036      ,0025      -,0009
Int_1      ,0036      -,0016      -,0009      ,0004

```

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

```

          R2-chng      F      df1      df2      p
X*W      ,0121      2,5668      1,0000      197,0000      ,1107
-----

```

```

      Focal predict: LT_SA      (X)
      Mod var: P_EstabE (W)

```

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```

DATA LIST FREE/
  LT_SA      P_EstabE      D_Teref      .
BEGIN DATA.
  1,0000      3,0000      4,2626
  1,7143      3,0000      4,2497
  3,1429      3,0000      4,2240
  1,0000      4,5000      4,4272
  1,7143      4,5000      4,3797
  3,1429      4,5000      4,2849
  1,0000      6,0000      4,5917
  1,7143      6,0000      4,5098
  3,1429      6,0000      4,3458
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  LT_SA      WITH      D_Teref      BY      P_EstabE      .

```

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
 95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

```

Model   : 1
Y       : D_Teref
X       : LT_SA
W       : P_AbExp

```

Sample
 Size: 201

OUTCOME VARIABLE:

D_Teref

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,2993	,0896	,2259	6,4599	3,0000	197,0000	,0003

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,0582	,3681	11,0237	,0000	3,3322	4,7842
LT_SA	-,1472	,1499	-,9824	,3271	-,4428	,1483
P_AbExp	,0766	,0621	1,2336	,2188	-,0458	,1990
Int_1	,0147	,0254	,5802	,5624	-,0353	,0648

Product terms key:

Int_1 : LT_SA x P_AbExp

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_SA	P_AbExp	Int_1
constant	,1355	-,0491	-,0224	,0081
LT_SA	-,0491	,0225	,0081	-,0037
P_AbExp	-,0224	,0081	,0039	-,0014
Int_1	,0081	-,0037	-,0014	,0006

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0016	,3367	1,0000	197,0000	,5624

Focal predict: LT_SA (X)
Mod var: P_AbExp (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

```
LT_SA P_AbExp D_Teref .  
BEGIN DATA.  
1,0000 4,5000 4,3219  
1,7143 4,5000 4,2641  
3,1429 4,5000 4,1484  
1,0000 6,0000 4,4589  
1,7143 6,0000 4,4168  
3,1429 6,0000 4,3326  
1,0000 7,0000 4,5502  
1,7143 7,0000 4,5186  
3,1429 7,0000 4,4555  
END DATA.
```

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_SA WITH D_Teref BY P_AbExp .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_Teref
X : LT_AUT
W : P_Extrov

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
D_Teref

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,2334	,0545	,2346	3,7842	3,0000	197,0000	,0114

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,4362	,2824	15,7096	,0000	3,8793	4,9931
LT_AUT	-,1425	,1060	-1,3448	,1802	-,3515	,0665
P_Extrov	,0150	,0522	,2873	,7742	-,0879	,1179
Int_1	,0164	,0197	,8312	,4069	-,0225	,0553

Product terms key:

Int_1 : LT_AUT x P_Extrov

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_AUT	P_Extrov	Int_1
constant	,0797	-,0274	-,0141	,0049
LT_AUT	-,0274	,0112	,0049	-,0020
P_Extrov	-,0141	,0049	,0027	-,0009
Int_1	,0049	-,0020	-,0009	,0004

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0033	,6909	1,0000	197,0000	,4069

Focal predict: LT_AUT (X)
Mod var: P_Extrov (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

LT_AUT	P_Extrov	D_Teref	.
1,3333	3,1600	4,3627	
2,1667	3,1600	4,2872	

```

3,6667      3,1600      4,1512
1,3333      5,0000      4,4306
2,1667      5,0000      4,3802
3,6667      5,0000      4,2894
1,3333      6,5000      4,4859
2,1667      6,5000      4,4560
3,6667      6,5000      4,4022

```

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_AUT WITH D_Teref BY P_Extrov .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_Teref
X : LT_AUT
W : P_Amab

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:

D_Teref

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,2740	,0751	,2295	5,3288	3,0000	197,0000	,0015

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,0099	,4881	8,2146	,0000	3,0472	4,9725
LT_AUT	-,1365	,1631	-,8366	,4038	-,4581	,1852
P_Amab	,0716	,0796	,8991	,3697	-,0854	,2286
Int_1	,0176	,0277	,6349	,5262	-,0370	,0722

Product terms key:

Int_1 : LT_AUT x P_Amab

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_AUT	P_Amab	Int_1
constant				
LT_AUT				
P_Amab				
Int_1				

constant	,2383	-,0717	-,0383	,0117
LT_AUT	-,0717	,0266	,0117	-,0044
P_Amab	-,0383	,0117	,0063	-,0020
Int_1	,0117	-,0044	-,0020	,0008

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0019	,4032	1,0000	197,0000	,5262

Focal predict: LT_AUT (X)
 Mod var: P_Amab (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

LT_AUT	P_Amab	D_Teref	.
BEGIN DATA.			
1,3333	5,0000	4,3030	
2,1667	5,0000	4,2626	
3,6667	5,0000	4,1898	
1,3333	6,5000	4,4455	
2,1667	6,5000	4,4271	
3,6667	6,5000	4,3938	
1,3333	7,0000	4,4930	
2,1667	7,0000	4,4819	
3,6667	7,0000	4,4618	

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_AUT WITH D_Teref BY P_Amab .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
 Y : D_Teref
 X : LT_AUT
 W : P_Consc

Sample
 Size: 201

OUTCOME VARIABLE:

D_Teref

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,4274	,1827	,2028	14,6793	3,0000	197,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,4872	,5101	4,8759	,0000	1,4813	3,4932
LT_AUT	,2529	,1757	1,4396	,1516	-,0936	,5994
P_Consc	,3170	,0801	3,9580	,0001	,1591	,4750
Int_1	-,0462	,0280	-1,6522	,1001	-,1014	,0089

Product terms key:

Int_1 : LT_AUT x P_Consc

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_AUT	P_Consc	Int_1
constant	,2602	-,0824	-,0404	,0128
LT_AUT	-,0824	,0309	,0128	-,0049
P_Consc	-,0404	,0128	,0064	-,0020
Int_1	,0128	-,0049	-,0020	,0008

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0113	2,7297	1,0000	197,0000	,1001

Focal predict: LT_AUT (X)
Mod var: P_Consc (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

```

LT_AUT   P_Consc   D_Teref   .
BEGIN DATA.
  1,3333   5,0000   4,1015
  2,1667   5,0000   4,1197
  3,6667   5,0000   4,1525
  1,3333   6,5000   4,4847
  2,1667   6,5000   4,4451
  3,6667   6,5000   4,3739
  1,3333   7,0000   4,6124
  2,1667   7,0000   4,5536
  3,6667   7,0000   4,4477
END DATA.

```

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_AUT WITH D_Teref BY P_Consc .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_Teref
X : LT_AUT
W : P_EstabE

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
D_Teref

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,2724	,0742	,2297	5,2619	3,0000	197,0000	,0016

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,8646	,2714	14,2400	,0000	3,3294	4,3998
LT_AUT	,0513	,0906	,5665	,5717	-,1274	,2301
P_EstabE	,1442	,0595	2,4228	,0163	,0268	,2615
Int_1	-,0245	,0202	-1,2129	,2266	-,0645	,0154

Product terms key:

Int_1 : LT_AUT x P_EstabE

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_AUT	P_EstabE	Int_1
constant	,0737	-,0223	-,0154	,0047
LT_AUT	-,0223	,0082	,0047	-,0017
P_EstabE	-,0154	,0047	,0035	-,0011
Int_1	,0047	-,0017	-,0011	,0004

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0069	1,4712	1,0000	197,0000	,2266

Focal predict: LT_AUT (X)
Mod var: P_EstabE (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

LT_AUT P_EstabE D_Teref .

```

BEGIN DATA.
  1,3333      3,0000      4,2674
  2,1667      3,0000      4,2488
  3,6667      3,0000      4,2154
  1,3333      4,5000      4,4345
  2,1667      4,5000      4,3853
  3,6667      4,5000      4,2966
  1,3333      6,0000      4,6017
  2,1667      6,0000      4,5217
  3,6667      6,0000      4,3778

```

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_AUT WITH D_Teref BY P_EstabE .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

```

Model : 1
  Y : D_Teref
  X : LT_AUT
  W : P_AbExp

```

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
D_Teref

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,3024	,0914	,2254	6,6092	3,0000	197,0000	,0003

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,2726	,4460	9,5793	,0000	3,3930	5,1522
LT_AUT	-,2136	,1624	-1,3153	,1899	-,5339	,1067
P_AbExp	,0431	,0746	,5772	,5645	-,1041	,1902
Int_1	,0266	,0271	,9814	,3276	-,0269	,0801

Product terms key:

Int_1 : LT_AUT x P_AbExp

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_AUT	P_AbExp	Int_1
constant	,1989	-,0671	-,0328	,0110
LT_AUT	-,0671	,0264	,0110	-,0043
P_AbExp	-,0328	,0110	,0056	-,0019
Int_1	,0110	-,0043	-,0019	,0007

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0044	,9631	1,0000	197,0000	,3276

Focal predict: LT_AUT (X)
Mod var: P_AbExp (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

LT_AUT	P_AbExp	D_Teref	.
1,3333	4,5000	4,3414	
2,1667	4,5000	4,2632	
3,6667	4,5000	4,1225	
1,3333	6,0000	4,4592	
2,1667	6,0000	4,4143	
3,6667	6,0000	4,3336	
1,3333	7,0000	4,5378	
2,1667	7,0000	4,5151	
3,6667	7,0000	4,4743	

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_AUT WITH D_Teref BY P_AbExp .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_Teref
X : LT_AUT
W : P_AbExp

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
D_Teref

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,3024	,0914	,2254	6,6092	3,0000	197,0000	,0003

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,2726	,4460	9,5793	,0000	3,3930	5,1522
LT_AUT	-,2136	,1624	-1,3153	,1899	-,5339	,1067
P_AbExp	,0431	,0746	,5772	,5645	-,1041	,1902
Int_1	,0266	,0271	,9814	,3276	-,0269	,0801

Product terms key:

Int_1 : LT_AUT x P_AbExp

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_AUT	P_AbExp	Int_1
constant	,1989	-,0671	-,0328	,0110
LT_AUT	-,0671	,0264	,0110	-,0043
P_AbExp	-,0328	,0110	,0056	-,0019
Int_1	,0110	-,0043	-,0019	,0007

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0044	,9631	1,0000	197,0000	,3276

Focal predict: LT_AUT (X)
Mod var: P_AbExp (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

```
LT_AUT P_AbExp D_Teref .  
BEGIN DATA.  
1,3333 4,5000 4,3414  
2,1667 4,5000 4,2632  
3,6667 4,5000 4,1225  
1,3333 6,0000 4,4592  
2,1667 6,0000 4,4143  
3,6667 6,0000 4,3336  
1,3333 7,0000 4,5378  
2,1667 7,0000 4,5151  
3,6667 7,0000 4,4743  
END DATA.
```

GRAPH/SCATTERPLOT=

```
LT_AUT WITH D_Teref BY P_AbExp .
```

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_Teref
X : LT_NARC
W : P_Extrov

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:

D_Teref

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,2641	,0697	,2308	4,9218	3,0000	197,0000	,0026

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,6984	,2562	18,3355	,0000	4,1930	5,2037
LT_NARC	-,2129	,0793	-2,6849	,0079	-,3693	-,0565
P_Extrov	-,0447	,0481	-,9285	,3543	-,1396	,0502
Int_1	,0347	,0149	2,3224	,0212	,0052	,0641

Product terms key:

Int_1 : LT_NARC x P_Extrov

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_NARC	P_Extrov	Int_1
constant	,0657	-,0183	-,0118	,0033
LT_NARC	-,0183	,0063	,0033	-,0011
P_Extrov	-,0118	,0033	,0023	-,0006
Int_1	,0033	-,0011	-,0006	,0002

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0255	5,3933	1,0000	197,0000	,0212

Focal predict: LT_NARC (X)
Mod var: P_Extrov (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

P_Extrov	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
3,1600	-,1034	,0370	-2,7921	,0058	-,1764	-,0304
5,0000	-,0396	,0236	-1,6780	,0949	-,0862	,0069
6,5000	,0124	,0318	,3896	,6972	-,0503	,0751

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```
DATA LIST FREE/
  LT_NARC P_Extrov D_Teref .
BEGIN DATA.
  1,2000 3,1600 4,4331
  2,6000 3,1600 4,2884
  4,4000 3,1600 4,1023
  1,2000 5,0000 4,4275
  2,6000 5,0000 4,3720
  4,4000 5,0000 4,3007
  1,2000 6,5000 4,4229
  2,6000 6,5000 4,4402
  4,4000 6,5000 4,4625
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  LT_NARC WITH D_Teref BY P_Extrov .
```

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
 95,0000

W values in conditional tables are the 16th, 50th, and 84th percentiles.

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

```
Model : 1
  Y : D_Teref
  X : LT_NARC
  W : P_Amab
```

Sample
 Size: 201

```
OUTCOME VARIABLE:
  D_Teref
```

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,2651	,0703	,2307	4,9636	3,0000	197,0000	,0024

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,7134	,5070	7,3237	,0000	2,7135	4,7133
LT_NARC	-,0284	,1464	-,1941	,8463	-,3170	,2602
P_Amab	,1169	,0822	1,4211	,1569	-,0453	,2791
Int_1	,0014	,0245	,0564	,9551	-,0468	,0496

Product terms key:

Int_1 : LT_NARC x P_Amab

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_NARC	P_Amab	Int_1
constant	,2571	-,0675	-,0412	,0110
LT_NARC	-,0675	,0214	,0109	-,0035
P_Amab	-,0412	,0109	,0068	-,0018
Int_1	,0110	-,0035	-,0018	,0006

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0000	,0032	1,0000	197,0000	,9551

 Focal predict: LT_NARC (X)
 Mod var: P_Amab (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

```

  LT_NARC   P_Amab   D_Teref   .
BEGIN DATA.
  1,2000    5,0000    4,2719
  2,6000    5,0000    4,2418
  4,4000    5,0000    4,2031
  1,2000    6,5000    4,4497
  2,6000    6,5000    4,4225
  4,4000    6,5000    4,3876
  1,2000    7,0000    4,5090
  2,6000    7,0000    4,4828
  4,4000    7,0000    4,4490

```

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_NARC WITH D_Teref BY P_Amab .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
 95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_Teref
X : LT_NARC
W : P_Consc

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
D_Teref

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,4131	,1707	,2058	13,5147	3,0000	197,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,0938	,4603	6,7216	,0000	2,1861	4,0015
LT_NARC	,0168	,1409	,1194	,9050	-,2611	,2947
P_Consc	,2185	,0734	2,9764	,0033	,0737	,3632
Int_1	-,0068	,0227	-,2978	,7662	-,0516	,0381

Product terms key:

Int_1 : LT_NARC x P_Consc

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_NARC	P_Consc	Int_1
constant	,2119	-,0584	-,0334	,0092
LT_NARC	-,0584	,0199	,0092	-,0032
P_Consc	-,0334	,0092	,0054	-,0015
Int_1	,0092	-,0032	-,0015	,0005

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0004	,0887	1,0000	197,0000	,7662

Focal predict: LT_NARC (X)
Mod var: P_Consc (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

LT_NARC	P_Consc	D_Teref	.
1,2000	5,0000	4,1657	
2,6000	5,0000	4,1419	
4,4000	5,0000	4,1112	
1,2000	6,5000	4,4812	

2,6000	6,5000	4,4431
4,4000	6,5000	4,3942
1,2000	7,0000	4,5864
2,6000	7,0000	4,5436
4,4000	7,0000	4,4885

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_NARC WITH D_Teref BY P_Consc .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_Teref
X : LT_NARC
W : P_Estabe

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
D_Teref

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,2568	,0659	,2317	4,6350	3,0000	197,0000	,0037

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,8884	,2593	14,9956	,0000	3,3771	4,3998
LT_NARC	,0377	,0765	,4927	,6228	-,1132	,1886
P_Estabe	,1300	,0568	2,2898	,0231	,0180	,2420
Int_1	-,0167	,0170	-,9778	,3294	-,0502	,0169

Product terms key:

Int_1 : LT_NARC x P_Estabe

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_NARC	P_Estabe	Int_1
constant	,0672	-,0178	-,0141	,0038
LT_NARC	-,0178	,0059	,0038	-,0012

```

P_EstabeE      -,0141      ,0038      ,0032      -,0009
Int_1          ,0038      -,0012      -,0009      ,0003

```

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

```

          R2-chng          F          df1          df2          p
X*W      ,0045          ,9560          1,0000          197,0000          ,3294
-----

```

```

      Focal predict: LT_NARC (X)
      Mod var: P_EstabeE (W)

```

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

```

      LT_NARC      P_EstabeE      D_Teref      .
BEGIN DATA.
      1,2000      3,0000      4,2638
      2,6000      3,0000      4,2466
      4,4000      3,0000      4,2245
      1,2000      4,5000      4,4288
      2,6000      4,5000      4,3767
      4,4000      4,5000      4,3097
      1,2000      6,0000      4,5939
      2,6000      6,0000      4,5068
      4,4000      6,0000      4,3948

```

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

```

      LT_NARC      WITH      D_Teref      BY      P_EstabeE      .

```

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
 95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

```

Model   : 1
Y       : D_Teref
X       : LT_NARC
W       : P_AbExp

```

Sample
 Size: 201

OUTCOME VARIABLE:

D_Teref

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,2907	,0845	,2271	6,0623	3,0000	197,0000	,0006

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,1195	,3895	10,5753	,0000	3,3513	4,8877
LT_NARC	-,1378	,1219	-1,1305	,2596	-,3783	,1026
P_AbExp	,0618	,0669	,9245	,3563	-,0701	,1938
Int_1	,0175	,0209	,8359	,4043	-,0238	,0588

Product terms key:

Int_1 : LT_NARC x P_AbExp

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_NARC	P_AbExp	Int_1
constant	,1517	-,0428	-,0256	,0072
LT_NARC	-,0428	,0149	,0072	-,0025
P_AbExp	-,0256	,0072	,0045	-,0013
Int_1	,0072	-,0025	-,0013	,0004

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0032	,6986	1,0000	197,0000	,4043

Focal predict: LT_NARC (X)
Mod var: P_AbExp (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

```
LT_NARC P_AbExp D_Teref .
BEGIN DATA.
  1,2000 4,5000 4,3269
  2,6000 4,5000 4,2441
  4,4000 4,5000 4,1378
  1,2000 6,0000 4,4511
  2,6000 6,0000 4,4051
  4,4000 6,0000 4,3460
  1,2000 7,0000 4,5340
  2,6000 7,0000 4,5125
  4,4000 7,0000 4,4849
END DATA.
```

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_NARC WITH D_Teref BY P_AbExp .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_Teref
X : LT_AP
W : P_Extrov

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
D_Teref

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,2690	,0724	,2301	5,1224	3,0000	197,0000	,0020

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,5825	,2525	18,1503	,0000	4,0846	5,0804
LT_AP	-,1921	,0895	-2,1469	,0330	-,3685	-,0156
P_Extrov	-,0108	,0464	-,2326	,8163	-,1023	,0807
Int_1	,0247	,0168	1,4733	,1423	-,0084	,0578

Product terms key:
Int_1 : LT_AP x P_Extrov

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_AP	P_Extrov	Int_1
constant	,0637	-,0202	-,0112	,0036
LT_AP	-,0202	,0080	,0036	-,0014
P_Extrov	-,0112	,0036	,0022	-,0007
Int_1	,0036	-,0014	-,0007	,0003

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0102	2,1707	1,0000	197,0000	,1423

Focal predict: LT_AP (X)
Mod var: P_Extrov (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/
LT_AP P_Extrov D_Teref .
BEGIN DATA.

```

1,0000      3,1600      4,4344
2,0000      3,1600      4,3204
3,8000      3,1600      4,1153
1,0000      5,0000      4,4600
2,0000      5,0000      4,3915
3,8000      5,0000      4,2682
1,0000      6,5000      4,4809
2,0000      6,5000      4,4494
3,8000      6,5000      4,3928

```

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_AP WITH D_Teref BY P_Extrov .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

```

Model : 1
Y : D_Teref
X : LT_AP
W : P_Amab

```

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
D_Teref

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,2904	,0843	,2272	6,0477	3,0000	197,0000	,0006

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,1664	,4879	8,5403	,0000	3,2044	5,1285
LT_AP	-,1811	,1646	-1,0999	,2727	-,5058	,1436
P_Amab	,0508	,0789	,6436	,5206	-,1048	,2063
Int_1	,0228	,0278	,8205	,4129	-,0320	,0777

Product terms key:

Int_1 : LT_AP x P_Amab

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_AP	P_Amab	Int_1
constant	,2380	-,0723	-,0380	,0118
LT_AP	-,0723	,0271	,0117	-,0045
P_Amab	-,0380	,0117	,0062	-,0020
Int_1	,0118	-,0045	-,0020	,0008

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0031	,6733	1,0000	197,0000	,4129

Focal predict: LT_AP (X)
 Mod var: P_Amab (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

LT_AP P_Amab D_Teref .

BEGIN DATA.

1,0000	5,0000	4,3533
2,0000	5,0000	4,2863
3,8000	5,0000	4,1658
1,0000	6,5000	4,4636
2,0000	6,5000	4,4309
3,8000	6,5000	4,3720
1,0000	7,0000	4,5004
2,0000	7,0000	4,4791
3,8000	7,0000	4,4408

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_AP WITH D_Teref BY P_Amab .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
 Y : D_Teref
 X : LT_AP
 W : P_Consc

Sample
 Size: 201

OUTCOME VARIABLE:

D_Teref

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,4251	,1807	,2033	14,4799	3,0000	197,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,0433	,4451	6,8367	,0000	2,1655	3,9212
LT_AP	,0550	,1534	,3585	,7203	-,2476	,3576
P_Consc	,2326	,0704	3,3017	,0011	,0937	,3715
Int_1	-,0165	,0248	-,6632	,5080	-,0655	,0325

Product terms key:

Int_1 : LT_AP x P_Consc

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_AP	P_Consc	Int_1
constant	,1982	-,0609	-,0310	,0096
LT_AP	-,0609	,0235	,0096	-,0038
P_Consc	-,0310	,0096	,0050	-,0015
Int_1	,0096	-,0038	-,0015	,0006

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0018	,4399	1,0000	197,0000	,5080

Focal predict: LT_AP (X)
Mod var: P_Consc (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

LT_AP P_Consc D_Teref .

BEGIN DATA.

1,0000	5,0000	4,1787
2,0000	5,0000	4,1514
3,8000	5,0000	4,1021
1,0000	6,5000	4,5028
2,0000	6,5000	4,4508
3,8000	6,5000	4,3570
1,0000	7,0000	4,6109
2,0000	7,0000	4,5506
3,8000	7,0000	4,4420

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_AP WITH D_Teref BY P_Consc .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_Teref
X : LT_AP
W : P_EstabE

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
D_Teref

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,2959	,0876	,2264	6,3032	3,0000	197,0000	,0004

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,8930	,2438	15,9701	,0000	3,4123	4,3738
LT_AP	,0509	,0829	,6145	,5396	-,1125	,2144
P_EstabE	,1420	,0534	2,6613	,0084	,0368	,2473
Int_1	-,0272	,0189	-1,4396	,1516	-,0645	,0101

Product terms key:

Int_1 : LT_AP x P_EstabE

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_AP	P_EstabE	Int_1
constant	,0594	-,0179	-,0124	,0038
LT_AP	-,0179	,0069	,0038	-,0015
P_EstabE	-,0124	,0038	,0028	-,0009
Int_1	,0038	-,0015	-,0009	,0004

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0096	2,0724	1,0000	197,0000	,1516

Focal predict: LT_AP (X)
Mod var: P_EstabE (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

```

      LT_AP      P_Estabe      D_Teref      .
BEGIN DATA.
      1,0000      3,0000      4,2884
      2,0000      3,0000      4,2578
      3,8000      3,0000      4,2026
      1,0000      4,5000      4,4606
      2,0000      4,5000      4,3892
      3,8000      4,5000      4,2605
      1,0000      6,0000      4,6329
      2,0000      6,0000      4,5206
      3,8000      6,0000      4,3185

```

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

```

      LT_AP      WITH      D_Teref      BY      P_Estabe      .

```

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

```

Model   : 1
Y       : D_Teref
X       : LT_AP
W       : P_AbExp

```

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:

D_Teref

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,3202	,1025	,2227	7,4995	3,0000	197,0000	,0001

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,2431	,3721	11,4044	,0000	3,5094	4,9769
LT_AP	-,1961	,1311	-1,4955	,1364	-,4546	,0625
P_AbExp	,0487	,0633	,7690	,4428	-,0761	,1734
Int_1	,0230	,0225	1,0209	,3085	-,0214	,0674

Product terms key:

Int_1 : LT_AP x P_AbExp

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_AP	P_AbExp	Int_1
constant	,1384	-,0436	-,0231	,0073
LT_AP	-,0436	,0172	,0073	-,0029
P_AbExp	-,0231	,0073	,0040	-,0013
Int_1	,0073	-,0029	-,0013	,0005

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0047	1,0423	1,0000	197,0000	,3085

Focal predict: LT_AP (X)
Mod var: P_AbExp (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

LT_AP	P_AbExp	D_Teref	.
1,0000	4,5000	4,3695	
2,0000	4,5000	4,2769	
3,8000	4,5000	4,1103	
1,0000	6,0000	4,4770	
2,0000	6,0000	4,4189	
3,8000	6,0000	4,3144	
1,0000	7,0000	4,5486	
2,0000	7,0000	4,5136	
3,8000	7,0000	4,4505	

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_AP WITH D_Teref BY P_AbExp .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_Teref
X : LT_IMP
W : P_Extrov

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:

D_Teref

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,2688	,0723	,2302	5,1145	3,0000	197,0000	,0020

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,6509	,2644	17,5920	,0000	4,1295	5,1723
LT_IMP	-,2218	,0933	-2,3775	,0184	-,4057	-,0378
P_Extrov	-,0278	,0498	-,5589	,5769	-,1260	,0704
Int_1	,0324	,0176	1,8380	,0676	-,0024	,0671

Product terms key:

Int_1 : LT_IMP x P_Extrov

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_IMP	P_Extrov	Int_1
constant	,0699	-,0223	-,0127	,0041
LT_IMP	-,0223	,0087	,0041	-,0016
P_Extrov	-,0127	,0041	,0025	-,0008
Int_1	,0041	-,0016	-,0008	,0003

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0159	3,3782	1,0000	197,0000	,0676

Focal predict: LT_IMP (X)

Mod var: P_Extrov (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

P_Extrov	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
3,1600	-,1194	,0424	-2,8140	,0054	-,2031	-,0357
5,0000	-,0598	,0253	-2,3639	,0191	-,1097	-,0099
6,5000	-,0112	,0354	-,3175	,7512	-,0810	,0585

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

```

LT_IMP   P_Extrov   D_Teref   .
BEGIN DATA.
  1,1429   3,1600     4,4265
  2,0000   3,1600     4,3242
  4,0000   3,1600     4,0853
  1,1429   5,0000     4,4434
  2,0000   5,0000     4,3922
  4,0000   5,0000     4,2725
  1,1429   6,5000     4,4572
  2,0000   6,5000     4,4476

```

4,0000 6,5000 4,4252

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_IMP WITH D_Teref BY P_Extrov .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

W values in conditional tables are the 16th, 50th, and 84th percentiles.

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_Teref
X : LT_IMP
W : P_Amab

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:

D_Teref

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,2786	,0776	,2288	5,5247	3,0000	197,0000	,0012

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,9921	,4661	8,5653	,0000	3,0730	4,9113
LT_IMP	-,1227	,1511	-,8121	,4177	-,4206	,1752
P_Amab	,0754	,0762	,9888	,3240	-,0750	,2257
Int_1	,0150	,0258	,5803	,5624	-,0359	,0659

Product terms key:

Int_1 : LT_IMP x P_Amab

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_IMP	P_Amab	Int_1
constant	,2172	-,0627	-,0351	,0103
LT_IMP	-,0627	,0228	,0103	-,0038
P_Amab	-,0351	,0103	,0058	-,0017
Int_1	,0103	-,0038	-,0017	,0007

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0016	,3367	1,0000	197,0000	,5624

 Focal predict: LT_IMP (X)
 Mod var: P_Amab (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```
DATA LIST FREE/
  LT_IMP      P_Amab      D_Teref      .
BEGIN DATA.
  1,1429      5,0000      4,3145
  2,0000      5,0000      4,2735
  4,0000      5,0000      4,1780
  1,1429      6,5000      4,4532
  2,0000      6,5000      4,4315
  4,0000      6,5000      4,3809
  1,1429      7,0000      4,4995
  2,0000      7,0000      4,4842
  4,0000      7,0000      4,4486
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  LT_IMP WITH      D_Teref BY      P_Amab      .
```

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
 95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

```
Model : 1
  Y : D_Teref
  X : LT_IMP
  W : P_Consc
```

Sample
 Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
 D_Teref

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,4125	,1701	,2059	13,4617	3,0000	197,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,2291	,4692	6,8829	,0000	2,3039	4,1543
LT_IMP	-,0234	,1534	-,1523	,8791	-,3260	,2792
P_Consc	,1959	,0742	2,6411	,0089	,0496	,3422
Int_1	-,0005	,0249	-,0202	,9839	-,0497	,0486

Product terms key:

Int_1 : LT_IMP x P_Consc

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_IMP	P_Consc	Int_1
constant	,2201	-,0648	-,0344	,0102
LT_IMP	-,0648	,0235	,0102	-,0038
P_Consc	-,0344	,0102	,0055	-,0017
Int_1	,0102	-,0038	-,0017	,0006

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0000	,0004	1,0000	197,0000	,9839

 Focal predict: LT_IMP (X)
 Mod var: P_Consc (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

```

  LT_IMP    P_Consc    D_Teref    .
BEGIN DATA.
  1,1429    5,0000    4,1790
  2,0000    5,0000    4,1568
  4,0000    5,0000    4,1050
  1,1429    6,5000    4,4720
  2,0000    6,5000    4,4491
  4,0000    6,5000    4,3958
  1,1429    7,0000    4,5696
  2,0000    7,0000    4,5466
  4,0000    7,0000    4,4928
END DATA.

```

GRAPH/SCATTERPLOT=

```

  LT_IMP    WITH    D_Teref    BY    P_Consc    .

```

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
 95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_Teref
X : LT_IMP
W : P_EstabE

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
D_Teref

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,2778	,0772	,2289	5,4933	3,0000	197,0000	,0012

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,8542	,2379	16,2028	,0000	3,3851	4,3233
LT_IMP	,0639	,0758	,8431	,4002	-,0856	,2133
P_EstabE	,1438	,0520	2,7652	,0062	,0413	,2464
Int_1	-,0267	,0175	-1,5249	,1289	-,0613	,0078

Product terms key:

Int_1 : LT_IMP x P_EstabE

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_IMP	P_EstabE	Int_1
constant	,0566	-,0158	-,0118	,0034
LT_IMP	-,0158	,0057	,0034	-,0013
P_EstabE	-,0118	,0034	,0027	-,0008
Int_1	,0034	-,0013	-,0008	,0003

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0109	2,3254	1,0000	197,0000	,1289

Focal predict: LT_IMP (X)
Mod var: P_EstabE (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

LT_IMP	P_EstabE	D_Teref	.
1,1429	3,0000	4,2671	
2,0000	3,0000	4,2530	
4,0000	3,0000	4,2203	

```

1,1429      4,5000      4,4370
2,0000      4,5000      4,3886
4,0000      4,5000      4,2756
1,1429      6,0000      4,6069
2,0000      6,0000      4,5241
4,0000      6,0000      4,3309

```

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_IMP WITH D_Teref BY P_Estabe .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_Teref
X : LT_IMP
W : P_AbExp

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
D_Teref

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,3114	,0969	,2240	7,0494	3,0000	197,0000	,0002

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,3043	,3798	11,3321	,0000	3,5552	5,0534
LT_IMP	-,2142	,1281	-1,6722	,0961	-,4668	,0384
P_AbExp	,0342	,0647	,5280	,5981	-,0934	,1617
Int_1	,0283	,0220	1,2875	,1994	-,0150	,0716

Product terms key:

Int_1 : LT_IMP x P_AbExp

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_IMP	P_AbExp	Int_1
constant	,1443	-,0436	-,0241	,0073

```

LT_IMP      -,0436      ,0164      ,0073      -,0028
P_AbExp     -,0241      ,0073      ,0042      -,0013
Int_1       ,0073      -,0028      -,0013      ,0005

```

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

```

          R2-chng      F      df1      df2      p
X*W      ,0076      1,6577      1,0000      197,0000      ,1994
-----

```

```

      Focal predict: LT_IMP      (X)
      Mod var: P_AbExp      (W)

```

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```

DATA LIST FREE/
  LT_IMP      P_AbExp      D_Teref      .
BEGIN DATA.
  1,1429      4,5000      4,3586
  2,0000      4,5000      4,2840
  4,0000      4,5000      4,1099
  1,1429      6,0000      4,4582
  2,0000      6,0000      4,4200
  4,0000      6,0000      4,3308
  1,1429      7,0000      4,5247
  2,0000      7,0000      4,5107
  4,0000      7,0000      4,4780
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  LT_IMP      WITH      D_Teref      BY      P_AbExp      .

```

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
 95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

```

Model   : 1
Y       : D_CCOI
X       : LT_SA
W       : P_Extrov

```

Sample
 Size: 201

OUTCOME VARIABLE:

D_CCOI

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,2864	,0820	,2522	5,8654	3,0000	197,0000	,0007

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,9984	,2768	14,4451	,0000	3,4526	4,5443
LT_SA	-,0410	,1243	-,3302	,7416	-,2862	,2041
P_Extrov	,0871	,0504	1,7267	,0858	-,0124	,1866
Int_1	-,0099	,0224	-,4431	,6582	-,0542	,0343

Product terms key:

Int_1 : LT_SA x P_Extrov

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_SA	P_Extrov	Int_1
constant	,0766	-,0312	-,0134	,0054
LT_SA	-,0312	,0155	,0054	-,0027
P_Extrov	-,0134	,0054	,0025	-,0010
Int_1	,0054	-,0027	-,0010	,0005

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0009	,1963	1,0000	197,0000	,6582

Focal predict: LT_SA (X)

Mod var: P_Extrov (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

LT_SA P_Extrov D_CCOI .

BEGIN DATA.

1,0000	3,1600	4,2012
1,7143	3,1600	4,1494
3,1429	3,1600	4,0459
1,0000	5,0000	4,3431
1,7143	5,0000	4,2783
3,1429	5,0000	4,1486
1,0000	6,5000	4,4589
1,7143	6,5000	4,3834
3,1429	6,5000	4,2324

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_SA WITH D_CCOI BY P_Extrov .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_CCOI
X : LT_SA
W : P_Amab

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
D_CCOI

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,3672	,1348	,2377	10,2340	3,0000	197,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,6602	,4637	5,7363	,0000	1,7456	3,5747
LT_SA	,2924	,1775	1,6470	,1012	-,0577	,6425
P_Amab	,2847	,0762	3,7374	,0002	,1345	,4349
Int_1	-,0605	,0309	-1,9591	,0515	-,1215	,0004

Product terms key:

Int_1 : LT_SA x P_Amab

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_SA	P_Amab	Int_1
constant	,2151	-,0726	-,0348	,0121
LT_SA	-,0726	,0315	,0121	-,0054
P_Amab	-,0348	,0121	,0058	-,0021
Int_1	,0121	-,0054	-,0021	,0010

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0169	3,8380	1,0000	197,0000	,0515

Focal predict: LT_SA (X)
Mod var: P_Amab (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

P_Amab	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
5,0000	-,0103	,0387	-,2667	,7900	-,0866	,0660
6,5000	-,1011	,0424	-2,3825	,0181	-,1848	-,0174
7,0000	-,1314	,0535	-2,4577	,0148	-,2368	-,0260

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```
DATA LIST FREE/
  LT_SA      P_Amab      D_CCOI      .
BEGIN DATA.
  1,0000      5,0000      4,0732
  1,7143      5,0000      4,0658
  3,1429      5,0000      4,0511
  1,0000      6,5000      4,4094
  1,7143      6,5000      4,3371
  3,1429      6,5000      4,1926
  1,0000      7,0000      4,5214
  1,7143      7,0000      4,4276
  3,1429      7,0000      4,2398
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  LT_SA      WITH      D_CCOI      BY      P_Amab      .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
  95,0000

W values in conditional tables are the 16th, 50th, and 84th percentiles.

----- END MATRIX -----
```

Run MATRIX procedure:

```
***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

      Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.      www.afhayes.com
      Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

*****

Model   : 1
  Y     : D_CCOI
  X     : LT_SA
  W     : P_Consc
```

Sample
 Size: 201

```
*****
OUTCOME VARIABLE:
  D_CCOI
```

Model Summary							
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,2843	,0808	,2525	5,7737	3,0000	197,0000	,0008

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,6619	,5141	7,1230	,0000	2,6481	4,6757
LT_SA	-,0448	,1978	-,2267	,8209	-,4350	,3453
P_Consc	,1193	,0817	1,4590	,1462	-,0419	,2805
Int_1	-,0042	,0324	-,1310	,8959	-,0682	,0597

Product terms key:

Int_1 : LT_SA x P_Consc

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_SA	P_Consc	Int_1
constant	,2643	-,0913	-,0416	,0145
LT_SA	-,0913	,0391	,0145	-,0063
P_Consc	-,0416	,0145	,0067	-,0024
Int_1	,0145	-,0063	-,0024	,0011

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0001	,0171	1,0000	197,0000	,8959

Focal predict: LT_SA (X)
Mod var: P_Consc (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

```

LT_SA      P_Consc      D_CCOI      .
BEGIN DATA.
  1,0000    5,0000      4,1921
  1,7143    5,0000      4,1449
  3,1429    5,0000      4,0505
  1,0000    6,5000      4,3646
  1,7143    6,5000      4,3129
  3,1429    6,5000      4,2093
  1,0000    7,0000      4,4221
  1,7143    7,0000      4,3689
  3,1429    7,0000      4,2623

```

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_SA WITH D_CCOI BY P_Consc .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com

Model : 1
 Y : D_CCOI
 X : LT_SA
 W : P_EstabE

Sample
 Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
 D_CCOI

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,2155	,0464	,2619	3,1974	3,0000	197,0000	,0245

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,4079	,2461	17,9116	,0000	3,9225	4,8932
LT_SA	-,1351	,0910	-1,4839	,1394	-,3146	,0444
P_EstabE	,0014	,0535	,0266	,9788	-,1042	,1070
Int_1	,0127	,0215	,5894	,5563	-,0297	,0551

Product terms key:

Int_1 : LT_SA x P_EstabE

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_SA	P_EstabE	Int_1
constant	,0606	-,0194	-,0125	,0041
LT_SA	-,0194	,0083	,0041	-,0018
P_EstabE	-,0125	,0041	,0029	-,0010
Int_1	,0041	-,0018	-,0010	,0005

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0017	,3474	1,0000	197,0000	,5563

Focal predict: LT_SA (X)
 Mod var: P_EstabE (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

```

  LT_SA      P_EstabE      D_CCOI      .
BEGIN DATA.
  1,0000      3,0000      4,3151
  1,7143      3,0000      4,2458
  3,1429      3,0000      4,1071
  1,0000      4,5000      4,3362
  1,7143      4,5000      4,2805
  3,1429      4,5000      4,1690
  1,0000      6,0000      4,3574
  1,7143      6,0000      4,3153
  
```

3,1429 6,0000 4,2310

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_SA WITH D_CCOI BY P_Estabe .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_CCOI
X : LT_SA
W : P_AbExp

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
D_CCOI

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,3275	,1073	,2452	7,8919	3,0000	197,0000	,0001

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,5502	,3836	9,2555	,0000	2,7937	4,3066
LT_SA	,0128	,1562	,0821	,9346	-,2951	,3208
P_AbExp	,1528	,0647	2,3621	,0191	,0252	,2804
Int_1	-,0169	,0264	-,6398	,5230	-,0691	,0352

Product terms key:

Int_1 : LT_SA x P_AbExp

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_SA	P_AbExp	Int_1
constant	,1471	-,0533	-,0243	,0088
LT_SA	-,0533	,0244	,0088	-,0040
P_AbExp	-,0243	,0088	,0042	-,0015
Int_1	,0088	-,0040	-,0015	,0007

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0019	,4094	1,0000	197,0000	,5230

Focal predict: LT_SA (X)
 Mod var: P_AbExp (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

```

  LT_SA      P_AbExp      D_CCOI      .
BEGIN DATA.
  1,0000      4,5000      4,1744
  1,7143      4,5000      4,1292
  3,1429      4,5000      4,0388
  1,0000      6,0000      4,3783
  1,7143      6,0000      4,3149
  3,1429      6,0000      4,1882
  1,0000      7,0000      4,5141
  1,7143      7,0000      4,4387
  3,1429      7,0000      4,2879

```

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

```

  LT_SA      WITH      D_CCOI      BY      P_AbExp      .

```

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
 95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

```

Model   : 1
  Y     : D_CCOI
  X     : LT_AUT
  W     : P_Extrov

```

Sample
 Size: 201

OUTCOME VARIABLE:

D_CCOI

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
--	---	------	-----	---	-----	-----	---

,2904 ,0843 ,2515 6,0465 3,0000 197,0000 ,0006

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,3934	,2924	15,0246	,0000	3,8167	4,9701
LT_AUT	-,1905	,1097	-1,7358	,0842	-,4068	,0259
P_Extrov	,0160	,0541	,2964	,7672	-,0906	,1226
Int_1	,0200	,0204	,9777	,3294	-,0203	,0603

Product terms key:

Int_1 : LT_AUT x P_Extrov

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_AUT	P_Extrov	Int_1
constant	,0855	-,0294	-,0152	,0052
LT_AUT	-,0294	,0120	,0052	-,0022
P_Extrov	-,0152	,0052	,0029	-,0010
Int_1	,0052	-,0022	-,0010	,0004

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0044	,9559	1,0000	197,0000	,3294

Focal predict: LT_AUT (X)
Mod var: P_Extrov (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

```
LT_AUT P_Extrov D_CCOI .  
BEGIN DATA.  
1,3333 3,1600 4,2742  
2,1667 3,1600 4,1681  
3,6667 3,1600 3,9771  
1,3333 5,0000 4,3527  
2,1667 5,0000 4,2773  
3,6667 5,0000 4,1414  
1,3333 6,5000 4,4167  
2,1667 6,5000 4,3662  
3,6667 6,5000 4,2753
```

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_AUT WITH D_CCOI BY P_Extrov .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_CCOI
X : LT_AUT
W : P_Amab

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
D_CCOI

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,3839	,1474	,2342	11,3505	3,0000	197,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,4537	,4931	4,9757	,0000	1,4812	3,4262
LT_AUT	,3263	,1648	1,9803	,0491	,0014	,6513
P_Amab	,3240	,0804	4,0292	,0001	,1654	,4826
Int_1	-,0661	,0280	-2,3638	,0191	-,1213	-,0110

Product terms key:

Int_1 : LT_AUT x P_Amab

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_AUT	P_Amab	Int_1
constant	,2432	-,0732	-,0391	,0120
LT_AUT	-,0732	,0272	,0120	-,0045
P_Amab	-,0391	,0120	,0065	-,0020
Int_1	,0120	-,0045	-,0020	,0008

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0242	5,5876	1,0000	197,0000	,0191

Focal predict: LT_AUT (X)
Mod var: P_Amab (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

P_Amab	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
5,0000	-,0043	,0376	-,1149	,9087	-,0785	,0698
6,5000	-,1035	,0364	-2,8462	,0049	-,1752	-,0318
7,0000	-,1366	,0456	-2,9983	,0031	-,2264	-,0467

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

```

      LT_AUT      P_Amab      D_CCOI      .
BEGIN DATA.
      1,3333      5,0000      4,0681
      2,1667      5,0000      4,0645
      3,6667      5,0000      4,0581
      1,3333      6,5000      4,4219
      2,1667      6,5000      4,3357
      3,6667      6,5000      4,1804
      1,3333      7,0000      4,5399
      2,1667      7,0000      4,4261
      3,6667      7,0000      4,2212

```

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

```

      LT_AUT      WITH      D_CCOI      BY      P_Amab      .

```

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

W values in conditional tables are the 16th, 50th, and 84th percentiles.

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

```

Model   : 1
Y       : D_CCOI
X       : LT_AUT
W       : P_Consc

```

Sample
 Size: 201

OUTCOME VARIABLE:

D_CCOI

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,2982	,0889	,2503	6,4075	3,0000	197,0000	,0004

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,9833	,5667	7,0290	,0000	2,8657	5,1009
LT_AUT	-,1683	,1952	-,8622	,3896	-,5532	,2166
P_Consc	,0747	,0890	,8389	,4025	-,1008	,2502
Int_1	,0150	,0311	,4815	,6307	-,0463	,0762

Product terms key:

```

Int_1      :      LT_AUT      x      P_Consc

```

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_AUT	P_Consc	Int_1
constant	,3211	-,1017	-,0499	,0158
LT_AUT	-,1017	,0381	,0159	-,0060
P_Consc	-,0499	,0159	,0079	-,0025
Int_1	,0158	-,0060	-,0025	,0010

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0011	,2318	1,0000	197,0000	,6307

Focal predict: LT_AUT (X)
Mod var: P_Consc (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

LT_AUT	P_Consc	D_CCOI	.
1,3333	5,0000	4,2320	
2,1667	5,0000	4,1541	
3,6667	5,0000	4,0139	
1,3333	6,5000	4,3739	
2,1667	6,5000	4,3147	
3,6667	6,5000	4,2081	
1,3333	7,0000	4,4212	
2,1667	7,0000	4,3682	
3,6667	7,0000	4,2729	

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_AUT WITH D_CCOI BY P_Consc .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_CCOI
X : LT_AUT
W : P_Estabe

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
D_CCOI

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,2347	,0551	,2596	3,8289	3,0000	197,0000	,0107

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,4780	,2885	15,5218	,0000	3,9090	5,0469
LT_AUT	-,1561	,0963	-1,6205	,1067	-,3461	,0339
P_EstabE	-,0043	,0633	-,0684	,9455	-,1291	,1204
Int_1	,0162	,0215	,7552	,4510	-,0262	,0587

Product terms key:

Int_1 : LT_AUT x P_EstabE

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_AUT	P_EstabE	Int_1
constant	,0832	-,0252	-,0174	,0053
LT_AUT	-,0252	,0093	,0053	-,0020
P_EstabE	-,0174	,0053	,0040	-,0012
Int_1	,0053	-,0020	-,0012	,0005

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0027	,5704	1,0000	197,0000	,4510

Focal predict: LT_AUT (X)
Mod var: P_EstabE (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

```
LT_AUT P_EstabE D_CCOI .
BEGIN DATA.
  1,3333 3,0000 4,3218
  2,1667 3,0000 4,2323
  3,6667 3,0000 4,0712
  1,3333 4,5000 4,3478
  2,1667 4,5000 4,2786
  3,6667 4,5000 4,1541
  1,3333 6,0000 4,3738
  2,1667 6,0000 4,3249
  3,6667 6,0000 4,2370
```

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_AUT WITH D_CCOI BY P_EstabE .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_CCOI
X : LT_AUT
W : P_AbExp

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
D_CCOI

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,3358	,1128	,2437	8,3463	3,0000	197,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,0462	,4638	8,7244	,0000	3,1316	4,9608
LT_AUT	-,1882	,1689	-1,1143	,2665	-,5212	,1449
P_AbExp	,0751	,0776	,9684	,3340	-,0779	,2281
Int_1	,0173	,0282	,6115	,5416	-,0384	,0729

Product terms key:

Int_1 : LT_AUT x P_AbExp

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_AUT	P_AbExp	Int_1
constant	,2151	-,0725	-,0354	,0119
LT_AUT	-,0725	,0285	,0119	-,0047
P_AbExp	-,0354	,0119	,0060	-,0020
Int_1	,0119	-,0047	-,0020	,0008

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0017	,3739	1,0000	197,0000	,5416

Focal predict: LT_AUT (X)
Mod var: P_AbExp (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```

DATA LIST FREE/
  LT_AUT      P_AbExp      D_CCOI      .
BEGIN DATA.
  1,3333      4,5000      4,2369
  2,1667      4,5000      4,1448
  3,6667      4,5000      3,9790
  1,3333      6,0000      4,3841
  2,1667      6,0000      4,3136
  3,6667      6,0000      4,1866
  1,3333      7,0000      4,4822
  2,1667      7,0000      4,4261
  3,6667      7,0000      4,3250

```

```

END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  LT_AUT      WITH      D_CCOI      BY      P_AbExp      .

```

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

```

Model   : 1
Y       : D_CCOI
X       : LT_NARC
W       : P_Extrov

```

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
D_CCOI

Model Summary	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,2593	,0672	,2562	4,7338	3,0000	197,0000	,0033

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,2301	,2700	15,6680	,0000	3,6977	4,7626
LT_NARC	-,1079	,0836	-1,2918	,1980	-,2727	,0568
P_Extrov	,0355	,0507	,7003	,4845	-,0645	,1355
Int_1	,0103	,0157	,6574	,5117	-,0207	,0414

Product terms key:

Int_1 : LT_NARC x P_Extrov

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_NARC	P_Extrov	Int_1
constant	,0729	-,0203	-,0131	,0036
LT_NARC	-,0203	,0070	,0036	-,0013
P_Extrov	-,0131	,0036	,0026	-,0007
Int_1	,0036	-,0013	-,0007	,0002

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0020	,4322	1,0000	197,0000	,5117

Focal predict: LT_NARC (X)
Mod var: P_Extrov (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

LT_NARC	P_Extrov	D_CCOI	.
1,2000	3,1600	4,2520	
2,6000	3,1600	4,1466	
4,4000	3,1600	4,0111	
1,2000	5,0000	4,3402	
2,6000	5,0000	4,2614	
4,4000	5,0000	4,1602	
1,2000	6,5000	4,4120	
2,6000	6,5000	4,3550	
4,4000	6,5000	4,2817	

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_NARC WITH D_CCOI BY P_Extrov .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_CCOI

X : LT_NARC
W : P_Amab

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
D_CCOI

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,3758	,1412	,2359	10,7997	3,0000	197,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,2894	,5127	4,4650	,0000	1,2783	3,3006
LT_NARC	,3169	,1480	2,1415	,0335	,0251	,6088
P_Amab	,3408	,0832	4,0972	,0001	,1767	,5048
Int_1	-,0593	,0247	-2,3968	,0175	-,1080	-,0105

Product terms key:

Int_1 : LT_NARC x P_Amab

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_NARC	P_Amab	Int_1
constant	,2629	-,0691	-,0422	,0112
LT_NARC	-,0691	,0219	,0112	-,0036
P_Amab	-,0422	,0112	,0069	-,0019
Int_1	,0112	-,0036	-,0019	,0006

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0250	5,7449	1,0000	197,0000	,0175

Focal predict: LT_NARC (X)
Mod var: P_Amab (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

P_Amab	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
5,0000	,0206	,0331	,6227	,5342	-,0447	,0860
6,5000	-,0683	,0286	-2,3902	,0178	-,1246	-,0119
7,0000	-,0979	,0365	-2,6811	,0080	-,1699	-,0259

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

```

LT_NARC P_Amab D_CCOI .
BEGIN DATA.
1,2000 5,0000 4,0180
2,6000 5,0000 4,0469
4,4000 5,0000 4,0841
1,2000 6,5000 4,4225
2,6000 6,5000 4,3269
4,4000 6,5000 4,2041

```

```

      1,2000      7,0000      4,5574
      2,6000      7,0000      4,4203
      4,4000      7,0000      4,2441
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  LT_NARC WITH      D_CCOI  BY      P_Amab  .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
  95,0000

W values in conditional tables are the 16th, 50th, and 84th percentiles.

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

      Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.      www.afhayes.com
      Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

*****
Model   : 1
  Y     : D_CCOI
  X     : LT_NARC
  W     : P_Consc

Sample
Size:   201

*****
OUTCOME VARIABLE:
  D_CCOI

Model Summary

      R          R-sq          MSE          F          df1          df2          p
      ,2799      ,0784      ,2532      5,5824      3,0000      197,0000      ,0011

Model

      coeff          se          t          p          LLCI          ULCI
constant      3,6666      ,5106      7,1815      ,0000      2,6597      4,6735
LT_NARC       -,0558      ,1563      -,3570      ,7215      -,3640      ,2524
P_Consc       ,1177      ,0814      1,4458      ,1498      -,0428      ,2783
Int_1         ,0011      ,0252      ,0430      ,9657      -,0487      ,0508

Product terms key:
  Int_1      :      LT_NARC  x      P_Consc

Covariance matrix of regression parameter estimates:
      constant      LT_NARC      P_Consc      Int_1
constant      ,2607      -,0718      -,0411      ,0114
LT_NARC       -,0718      ,0244      ,0114      -,0039

```

```

P_Consc      -,0411      ,0114      ,0066      -,0018
Int_1        ,0114      -,0039      -,0018      ,0006

```

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

```

      R2-chng      F      df1      df2      p
X*W      ,0000      ,0018      1,0000      197,0000      ,9657
-----

```

```

      Focal predict: LT_NARC (X)
      Mod var: P_Consc (W)

```

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

```

      LT_NARC      P_Consc      D_CCOI      .
BEGIN DATA.
      1,2000      5,0000      4,1947
      2,6000      5,0000      4,1242
      4,4000      5,0000      4,0335
      1,2000      6,5000      4,3732
      2,6000      6,5000      4,3050
      4,4000      6,5000      4,2172
      1,2000      7,0000      4,4327
      2,6000      7,0000      4,3653
      4,4000      7,0000      4,2785

```

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

```

      LT_NARC WITH      D_CCOI BY      P_Consc .

```

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
 95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

```

Model : 1
Y : D_CCOI
X : LT_NARC
W : P_Estabe

```

Sample
 Size: 201

OUTCOME VARIABLE:

D_CCOI

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,1940	,0376	,2643	2,5688	3,0000	197,0000	,0556

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,2006	,2769	15,1676	,0000	3,6545	4,7468
LT_NARC	-,0485	,0817	-,5940	,5532	-,2097	,1126
P_EstabE	,0461	,0606	,7605	,4479	-,0735	,1657
Int_1	-,0015	,0182	-,0840	,9331	-,0374	,0343

Product terms key:

Int_1 : LT_NARC x P_EstabE

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_NARC	P_EstabE	Int_1
constant	,0767	-,0203	-,0161	,0043
LT_NARC	-,0203	,0067	,0043	-,0014
P_EstabE	-,0161	,0043	,0037	-,0010
Int_1	,0043	-,0014	-,0010	,0003

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0000	,0071	1,0000	197,0000	,9331

Focal predict: LT_NARC (X)
Mod var: P_EstabE (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

```
LT_NARC P_EstabE D_CCOI .  
BEGIN DATA.  
1,2000 3,0000 4,2752  
2,6000 3,0000 4,2009  
4,4000 3,0000 4,1052  
1,2000 4,5000 4,3417  
2,6000 4,5000 4,2641  
4,4000 4,5000 4,1643  
1,2000 6,0000 4,4081  
2,6000 6,0000 4,3273  
4,4000 6,0000 4,2234  
END DATA.
```

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_NARC WITH D_CCOI BY P_EstabE .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_CCOI
X : LT_NARC
W : P_AbExp

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
D_CCOI

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,3132	,0981	,2477	7,1446	3,0000	197,0000	,0001

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,6657	,4068	9,0106	,0000	2,8634	4,4680
LT_NARC	-,0378	,1273	-,2968	,7670	-,2889	,2133
P_AbExp	,1308	,0699	1,8716	,0627	-,0070	,2685
Int_1	-,0033	,0219	-,1497	,8812	-,0464	,0398

Product terms key:

Int_1 : LT_NARC x P_AbExp

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_NARC	P_AbExp	Int_1
constant	,1655	-,0467	-,0279	,0079
LT_NARC	-,0467	,0162	,0079	-,0027
P_AbExp	-,0279	,0079	,0049	-,0014
Int_1	,0079	-,0027	-,0014	,0005

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0001	,0224	1,0000	197,0000	,8812

Focal predict: LT_NARC (X)
Mod var: P_AbExp (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

LT_NARC P_AbExp D_CCOI .
BEGIN DATA.

```

1,2000      4,5000      4,1911
2,6000      4,5000      4,1176
4,4000      4,5000      4,0230
1,2000      6,0000      4,3813
2,6000      6,0000      4,3009
4,4000      6,0000      4,1976
1,2000      7,0000      4,5082
2,6000      7,0000      4,4232
4,4000      7,0000      4,3139

```

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_NARC WITH D_CCOI BY P_AbExp .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

```

Model : 1
Y : D_CCOI
X : LT_AP
W : P_Extrov

```

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
D_CCOI

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,3007	,0904	,2499	6,5263	3,0000	197,0000	,0003

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,2454	,2631	16,1383	,0000	3,7266	4,7642
LT_AP	-,1198	,0932	-1,2855	,2001	-,3036	,0640
P_Extrov	,0431	,0483	,8921	,3734	-,0522	,1384
Int_1	,0061	,0175	,3472	,7288	-,0284	,0405

Product terms key:

Int_1 : LT_AP x P_Extrov

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_AP	P_Extrov	Int_1
constant	,0692	-,0220	-,0122	,0039
LT_AP	-,0220	,0087	,0039	-,0016
P_Extrov	-,0122	,0039	,0023	-,0007
Int_1	,0039	-,0016	-,0007	,0003

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0006	,1205	1,0000	197,0000	,7288

Focal predict: LT_AP (X)
Mod var: P_Extrov (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

LT_AP	P_Extrov	D_CCOI	.
BEGIN DATA.			
1,0000	3,1600	4,2810	
2,0000	3,1600	4,1803	
3,8000	3,1600	3,9992	
1,0000	5,0000	4,3715	
2,0000	5,0000	4,2820	
3,8000	5,0000	4,1209	
1,0000	6,5000	4,4453	
2,0000	6,5000	4,3649	
3,8000	6,5000	4,2202	

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_AP WITH D_CCOI BY P_Extrov .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_CCOI
X : LT_AP
W : P_Amab

Sample

Size: 201

OUTCOME VARIABLE:

D_CCOI

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,3720	,1384	,2367	10,5458	3,0000	197,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,9450	,4980	5,9143	,0000	1,9630	3,9271
LT_AP	,1573	,1680	,9360	,3504	-,1741	,4887
P_Amab	,2414	,0805	2,9989	,0031	,0826	,4001
Int_1	-,0378	,0284	-1,3298	,1851	-,0938	,0182

Product terms key:

Int_1 : LT_AP x P_Amab

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_AP	P_Amab	Int_1
constant	,2480	-,0753	-,0396	,0123
LT_AP	-,0753	,0282	,0122	-,0047
P_Amab	-,0396	,0122	,0065	-,0020
Int_1	,0123	-,0047	-,0020	,0008

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0077	1,7684	1,0000	197,0000	,1851

Focal predict: LT_AP (X)
Mod var: P_Amab (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

LT_AP P_Amab D_CCOI .

BEGIN DATA.

1,0000	5,0000	4,1204
2,0000	5,0000	4,0889
3,8000	5,0000	4,0321
1,0000	6,5000	4,4258
2,0000	6,5000	4,3376
3,8000	6,5000	4,1789
1,0000	7,0000	4,5276
2,0000	7,0000	4,4206
3,8000	7,0000	4,2279

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_AP WITH D_CCOI BY P_Amab .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_CCOI
X : LT_AP
W : P_Consc

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
D_CCOI

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,3167	,1003	,2471	7,3227	3,0000	197,0000	,0001

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,9010	,4908	7,9480	,0000	2,9331	4,8690
LT_AP	-,1286	,1692	-,7602	,4480	-,4622	,2050
P_Consc	,0885	,0777	1,1397	,2558	-,0646	,2417
Int_1	,0077	,0274	,2804	,7795	-,0463	,0617

Product terms key:

Int_1 : LT_AP x P_Consc

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_AP	P_Consc	Int_1
constant	,2409	-,0740	-,0377	,0117
LT_AP	-,0740	,0286	,0117	-,0046
P_Consc	-,0377	,0117	,0060	-,0019
Int_1	,0117	-,0046	-,0019	,0008

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0004	,0786	1,0000	197,0000	,7795

Focal predict: LT_AP (X)
Mod var: P_Consc (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```

DATA LIST FREE/
  LT_AP      P_Consc   D_CCOI      .
BEGIN DATA.
  1,0000     5,0000     4,2534
  2,0000     5,0000     4,1632
  3,8000     5,0000     4,0008
  1,0000     6,5000     4,3977
  2,0000     6,5000     4,3190
  3,8000     6,5000     4,1773
  1,0000     7,0000     4,4457
  2,0000     7,0000     4,3709
  3,8000     7,0000     4,2362
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  LT_AP      WITH      D_CCOI      BY      P_Consc      .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
  95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

          Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.          www.afhayes.com
          Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

*****
Model   : 1
  Y     : D_CCOI
  X     : LT_AP
  W     : P_Estabe

Sample
Size: 201

*****
OUTCOME VARIABLE:
  D_CCOI

Model Summary
          R          R-sq          MSE          F          df1          df2          p
          ,2608          ,0680          ,2560          4,7932          3,0000          197,0000          ,0030

Model
          coeff          se          t          p          LLCI          ULCI
constant          4,4384          ,2592          17,1213          ,0000          3,9272          4,9497
LT_AP              -,1384          ,0882          -1,5696          ,1181          -,3122          ,0355
P_Estabe          ,0056          ,0567          ,0989          ,9213          -,1063          ,1175
Int_1              ,0110          ,0201          ,5462          ,5856          -,0287          ,0506

```

Product terms key:

Int_1 : LT_AP x P_EstabE

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_AP	P_EstabE	Int_1
constant	,0672	-,0202	-,0141	,0043
LT_AP	-,0202	,0078	,0043	-,0017
P_EstabE	-,0141	,0043	,0032	-,0010
Int_1	,0043	-,0017	-,0010	,0004

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0014	,2983	1,0000	197,0000	,5856

Focal predict: LT_AP (X)
Mod var: P_EstabE (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

```
LT_AP      P_EstabE      D_CCOI      .  
BEGIN DATA.  
  1,0000    3,0000      4,3498  
  2,0000    3,0000      4,2444  
  3,8000    3,0000      4,0546  
  1,0000    4,5000      4,3747  
  2,0000    4,5000      4,2857  
  3,8000    4,5000      4,1256  
  1,0000    6,0000      4,3996  
  2,0000    6,0000      4,3271  
  3,8000    6,0000      4,1966
```

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_AP WITH D_CCOI BY P_EstabE .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_CCOI
X : LT_AP

W : P_AbExp

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:

D_CCOI

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,3487	,1216	,2413	9,0913	3,0000	197,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,7571	,3873	9,7007	,0000	2,9933	4,5209
LT_AP	-,0651	,1365	-,4771	,6338	-,3343	,2040
P_AbExp	,1233	,0659	1,8715	,0628	-,0066	,2531
Int_1	-,0041	,0235	-,1734	,8625	-,0503	,0422

Product terms key:

Int_1 : LT_AP x P_AbExp

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_AP	P_AbExp	Int_1
constant	,1500	-,0472	-,0251	,0079
LT_AP	-,0472	,0186	,0079	-,0031
P_AbExp	-,0251	,0079	,0043	-,0014
Int_1	,0079	-,0031	-,0014	,0006

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0001	,0301	1,0000	197,0000	,8625

Focal predict: LT_AP (X)
Mod var: P_AbExp (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

```

  LT_AP      P_AbExp      D_CCOI      .
BEGIN DATA.
  1,0000      4,5000      4,2283
  2,0000      4,5000      4,1449
  3,8000      4,5000      3,9948
  1,0000      6,0000      4,4071
  2,0000      6,0000      4,3176
  3,8000      6,0000      4,1565
  1,0000      7,0000      4,5263
  2,0000      7,0000      4,4327
  3,8000      7,0000      4,2643

```

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_AP WITH D_CCOI BY P_AbExp .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_CCOI
X : LT_IMP
W : P_Extrov

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
D_CCOI

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,3300	,1089	,2448	8,0252	3,0000	197,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,3770	,2726	16,0545	,0000	3,8393	4,9147
LT_IMP	-,1781	,0962	-1,8519	,0655	-,3678	,0116
P_Extrov	,0239	,0513	,4664	,6414	-,0773	,1252
Int_1	,0158	,0182	,8668	,3871	-,0201	,0516

Product terms key:

Int_1 : LT_IMP x P_Extrov

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_IMP	P_Extrov	Int_1
constant	,0743	-,0238	-,0135	,0043
LT_IMP	-,0238	,0093	,0043	-,0017
P_Extrov	-,0135	,0043	,0026	-,0008
Int_1	,0043	-,0017	-,0008	,0003

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0034	,7513	1,0000	197,0000	,3871

Focal predict: LT_IMP (X)
Mod var: P_Extrov (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```
DATA LIST FREE/
  LT_IMP      P_Extrov  D_CCOI      .
BEGIN DATA.
  1,1429      3,1600    4,3060
  2,0000      3,1600    4,1959
  4,0000      3,1600    3,9392
  1,1429      5,0000    4,3832
  2,0000      5,0000    4,2980
  4,0000      5,0000    4,0992
  1,1429      6,5000    4,4461
  2,0000      6,5000    4,3811
  4,0000      6,5000    4,2297
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  LT_IMP      WITH      D_CCOI      BY      P_Extrov .
```

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
 95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

```
Model   : 1
Y       : D_CCOI
X       : LT_IMP
W       : P_Amab
```

Sample
 Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
 D_CCOI

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,4028	,1622	,2301	12,7167	3,0000	197,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,6413	,4674	5,6513	,0000	1,7196	3,5630
LT_IMP	,2667	,1515	1,7607	,0798	-,0320	,5654

P_Amab	,2993	,0765	3,9144	,0001	,1485	,4501
Int_1	-,0587	,0259	-2,2691	,0243	-,1098	-,0077

Product terms key:

Int_1 : LT_IMP x P_Amab

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_IMP	P_Amab	Int_1
constant	,2184	-,0631	-,0353	,0104
LT_IMP	-,0631	,0229	,0104	-,0039
P_Amab	-,0353	,0104	,0058	-,0018
Int_1	,0104	-,0039	-,0018	,0007

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0219	5,1490	1,0000	197,0000	,0243

Focal predict: LT_IMP (X)
Mod var: P_Amab (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

P_Amab	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
5,0000	-,0270	,0328	-,8226	,4117	-,0917	,0377
6,5000	-,1151	,0324	-3,5548	,0005	-,1789	-,0512
7,0000	-,1445	,0413	-3,4944	,0006	-,2260	-,0629

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

```

  LT_IMP   P_Amab   D_CCOI   .
BEGIN DATA.
  1,1429   5,0000   4,1069
  2,0000   5,0000   4,0837
  4,0000   5,0000   4,0298
  1,1429   6,5000   4,4551
  2,0000   6,5000   4,3565
  4,0000   6,5000   4,1263
  1,1429   7,0000   4,5712
  2,0000   7,0000   4,4474
  4,0000   7,0000   4,1585

```

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_IMP WITH D_CCOI BY P_Amab .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

W values in conditional tables are the 16th, 50th, and 84th percentiles.

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_CCOI
X : LT_IMP
W : P_Consc

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
D_CCOI

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,3336	,1113	,2441	8,2212	3,0000	197,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,3917	,5109	8,5967	,0000	3,3843	5,3992
LT_IMP	-,2919	,1671	-1,7472	,0822	-,6214	,0376
P_Consc	,0115	,0808	,1423	,8870	-,1478	,1708
Int_1	,0343	,0271	1,2642	,2076	-,0192	,0878

Product terms key:
Int_1 : LT_IMP x P_Consc

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_IMP	P_Consc	Int_1
constant	,2610	-,0769	-,0408	,0121
LT_IMP	-,0769	,0279	,0121	-,0045
P_Consc	-,0408	,0121	,0065	-,0020
Int_1	,0121	-,0045	-,0020	,0007

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0072	1,5983	1,0000	197,0000	,2076

Focal predict: LT_IMP (X)
Mod var: P_Consc (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/
LT_IMP P_Consc D_CCOI .
BEGIN DATA.
1,1429 5,0000 4,3116
2,0000 5,0000 4,2084

```

4,0000      5,0000      3,9677
1,1429      6,5000      4,3877
2,0000      6,5000      4,3286
4,0000      6,5000      4,1908
1,1429      7,0000      4,4130
2,0000      7,0000      4,3687
4,0000      7,0000      4,2651

```

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_IMP WITH D_CCOI BY P_Consc .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_CCOI
X : LT_IMP
W : P_Estabe

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:

D_CCOI

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,2707	,0733	,2546	5,1936	3,0000	197,0000	,0018

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,4157	,2508	17,6045	,0000	3,9210	4,9103
LT_IMP	-,1160	,0799	-1,4520	,1481	-,2736	,0416
P_Estabe	,0150	,0548	,2741	,7843	-,0931	,1232
Int_1	,0051	,0185	,2762	,7827	-,0314	,0416

Product terms key:

Int_1 : LT_IMP x P_Estabe

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_IMP	P_Estabe	Int_1
constant				
LT_IMP				
P_Estabe				
Int_1				

constant	,0629	-,0176	-,0131	,0037
LT_IMP	-,0176	,0064	,0037	-,0014
P_EstabE	-,0131	,0037	,0030	-,0009
Int_1	,0037	-,0014	-,0009	,0003

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0004	,0763	1,0000	197,0000	,7827

Focal predict: LT_IMP (X)
 Mod var: P_EstabE (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

```

  LT_IMP   P_EstabE   D_CCOI   .
BEGIN DATA.
  1,1429   3,0000     4,3457
  2,0000   3,0000     4,2594
  4,0000   3,0000     4,0579
  1,1429   4,5000     4,3770
  2,0000   4,5000     4,2972
  4,0000   4,5000     4,1111
  1,1429   6,0000     4,4083
  2,0000   6,0000     4,3351
  4,0000   6,0000     4,1643
END DATA.

```

GRAPH/SCATTERPLOT=

```

  LT_IMP   WITH   D_CCOI   BY   P_EstabE .

```

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
 95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

```

Model   : 1
Y       : D_CCOI
X       : LT_IMP
W       : P_AbExp

```

Sample
 Size: 201

OUTCOME VARIABLE:

D_CCOI

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,3639	,1324	,2383	10,0227	3,0000	197,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,9632	,3917	10,1169	,0000	3,1906	4,7357
LT_IMP	-,1436	,1321	-1,0866	,2785	-,4041	,1170
P_AbExp	,0917	,0667	1,3748	,1707	-,0398	,2233
Int_1	,0087	,0226	,3854	,7003	-,0359	,0534

Product terms key:

Int_1 : LT_IMP x P_AbExp

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_IMP	P_AbExp	Int_1
constant	,1535	-,0464	-,0257	,0078
LT_IMP	-,0464	,0175	,0078	-,0029
P_AbExp	-,0257	,0078	,0045	-,0013
Int_1	,0078	-,0029	-,0013	,0005

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0007	,1486	1,0000	197,0000	,7003

Focal predict: LT_IMP (X)
Mod var: P_AbExp (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

```

  LT_IMP   P_AbExp   D_CCOI   .
BEGIN DATA.
  1,1429   4,5000   4,2567
  2,0000   4,5000   4,1674
  4,0000   4,5000   3,9588
  1,1429   6,0000   4,4093
  2,0000   6,0000   4,3311
  4,0000   6,0000   4,1487
  1,1429   7,0000   4,5110
  2,0000   7,0000   4,4403
  4,0000   7,0000   4,2753

```

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_IMP WITH D_CCOI BY P_AbExp .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_CCOO
X : LT_SA
W : P_Extrov

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
D_CCOO

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,1324	,0175	,3002	1,1720	3,0000	197,0000	,3216

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,1698	,3020	10,4949	,0000	2,5741	3,7654
LT_SA	,1320	,1357	,9730	,3317	-,1355	,3995
P_Extrov	,0903	,0550	1,6407	,1025	-,0182	,1988
Int_1	-,0288	,0245	-1,1769	,2406	-,0771	,0195

Product terms key:

Int_1 : LT_SA x P_Extrov

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_SA	P_Extrov	Int_1
constant	,0912	-,0371	-,0160	,0065
LT_SA	-,0371	,0184	,0065	-,0032
P_Extrov	-,0160	,0065	,0030	-,0012
Int_1	,0065	-,0032	-,0012	,0006

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0069	1,3852	1,0000	197,0000	,2406

Focal predict: LT_SA (X)
Mod var: P_Extrov (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

LT_SA P_Extrov D_CCOO .

```

BEGIN DATA.
  1,0000      3,1600      3,4961
  1,7143      3,1600      3,5253
  3,1429      3,1600      3,5837
  1,0000      5,0000      3,6092
  1,7143      5,0000      3,6005
  3,1429      5,0000      3,5832
  1,0000      6,5000      3,7014
  1,7143      6,5000      3,6619
  3,1429      6,5000      3,5828

```

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_SA WITH D_CCOO BY P_Extrov .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

```

Model : 1
  Y : D_CCOO
  X : LT_SA
  W : P_Amab

```

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:

D_CCOO

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,1513	,0229	,2986	1,5378	3,0000	197,0000	,2060

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,6102	,5198	5,0213	,0000	1,5850	3,6353
LT_SA	,3643	,1990	1,8304	,0687	-,0282	,7567
P_Amab	,1732	,0854	2,0283	,0439	,0048	,3415
Int_1	-,0670	,0346	-1,9349	,0544	-,1353	,0013

Product terms key:

Int_1 : LT_SA x P_Amab

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_SA	P_Amab	Int_1
constant	,2702	-,0912	-,0438	,0151
LT_SA	-,0912	,0396	,0152	-,0068
P_Amab	-,0438	,0152	,0073	-,0026
Int_1	,0151	-,0068	-,0026	,0012

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0186	3,7437	1,0000	197,0000	,0544

Focal predict: LT_SA (X)
Mod var: P_Amab (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

P_Amab	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
5,0000	,0291	,0434	,6719	,5024	-,0564	,1147
6,5000	-,0714	,0476	-1,5006	,1351	-,1652	,0224
7,0000	-,1049	,0599	-1,7505	,0816	-,2231	,0133

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

```
LT_SA      P_Amab      D_CCOO      .  
BEGIN DATA.  
1,0000      5,0000      3,5051  
1,7143      5,0000      3,5259  
3,1429      5,0000      3,5676  
1,0000      6,5000      3,6643  
1,7143      6,5000      3,6134  
3,1429      6,5000      3,5114  
1,0000      7,0000      3,7174  
1,7143      7,0000      3,6425  
3,1429      7,0000      3,4926
```

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

```
LT_SA      WITH      D_CCOO      BY      P_Amab      .
```

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

W values in conditional tables are the 16th, 50th, and 84th percentiles.

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Model : 1
 Y : D_CCOO
 X : LT_SA
 W : P_Consc

Sample
 Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
 D_CCOO

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,1467	,0215	,2990	1,4451	3,0000	197,0000	,2309

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,5602	,5594	4,5763	,0000	1,4569	3,6635
LT_SA	,3834	,2153	1,7810	,0765	-,0411	,8080
P_Consc	,1745	,0890	1,9615	,0512	-,0009	,3499
Int_1	-,0666	,0353	-1,8860	,0608	-,1362	,0030

Product terms key:

Int_1 : LT_SA x P_Consc

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_SA	P_Consc	Int_1
constant	,3130	-,1082	-,0492	,0172
LT_SA	-,1082	,0463	,0172	-,0075
P_Consc	-,0492	,0172	,0079	-,0028
Int_1	,0172	-,0075	-,0028	,0012

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0177	3,5570	1,0000	197,0000	,0608

Focal predict: LT_SA (X)
 Mod var: P_Consc (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

P_Consc	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
5,0000	,0505	,0509	,9922	,3223	-,0499	,1510
6,5000	-,0493	,0402	-1,2269	,2213	-,1286	,0300
7,0000	-,0826	,0504	-1,6401	,1026	-,1820	,0167

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```
DATA LIST FREE/
    LT_SA P_Consc D_CCOO .
BEGIN DATA.
```

```

1,0000      5,0000      3,4831
1,7143      5,0000      3,5192
3,1429      5,0000      3,5914
1,0000      6,5000      3,6450
1,7143      6,5000      3,6097
3,1429      6,5000      3,5392
1,0000      7,0000      3,6989
1,7143      7,0000      3,6399
3,1429      7,0000      3,5218

```

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_SA WITH D_CCOO BY P_Consc .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

W values in conditional tables are the 16th, 50th, and 84th percentiles.

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

```

Model : 1
Y : D_CCOO
X : LT_SA
W : P_EstabE

```

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
D_CCOO

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,1470	,0216	,2990	1,4497	3,0000	197,0000	,2296

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,3230	,2629	12,6391	,0000	2,8045	3,8415
LT_SA	,0078	,0973	,0805	,9359	-,1840	,1996
P_EstabE	,0647	,0572	1,1315	,2592	-,0481	,1776
Int_1	-,0030	,0230	-,1284	,8979	-,0483	,0424

Product terms key:

Int_1 : LT_SA x P_EstabE

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_SA	P_EstabE	Int_1
constant	,0691	-,0221	-,0142	,0046
LT_SA	-,0221	,0095	,0047	-,0021
P_EstabE	-,0142	,0047	,0033	-,0011
Int_1	,0046	-,0021	-,0011	,0005

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0001	,0165	1,0000	197,0000	,8979

Focal predict: LT_SA (X)
Mod var: P_EstabE (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

LT_SA	P_EstabE	D_CCOO	.
1,0000	3,0000	3,5162	
1,7143	3,0000	3,5155	
3,1429	3,0000	3,5140	
1,0000	4,5000	3,6089	
1,7143	4,5000	3,6050	
3,1429	4,5000	3,5972	
1,0000	6,0000	3,7015	
1,7143	6,0000	3,6945	
3,1429	6,0000	3,6804	

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_SA WITH D_CCOO BY P_EstabE .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_CCOO
X : LT_SA
W : P_AbExp

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:

D_CCOO

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,1889	,0357	,2947	2,4290	3,0000	197,0000	,0666

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,5965	,4205	6,1750	,0000	1,7673	3,4257
LT_SA	,3022	,1712	1,7655	,0790	-,0354	,6398
P_AbExp	,1795	,0709	2,5317	,0121	,0397	,3194
Int_1	-,0553	,0290	-1,9074	,0579	-,1124	,0019

Product terms key:

Int_1 : LT_SA x P_AbExp

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_SA	P_AbExp	Int_1
constant	,1768	-,0640	-,0293	,0105
LT_SA	-,0640	,0293	,0106	-,0049
P_AbExp	-,0293	,0106	,0050	-,0018
Int_1	,0105	-,0049	-,0018	,0008

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0178	3,6382	1,0000	197,0000	,0579

Focal predict: LT_SA (X)

Mod var: P_AbExp (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

P_AbExp	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
4,5000	,0535	,0511	1,0463	,2967	-,0473	,1542
6,0000	-,0295	,0357	-,8264	,4096	-,0998	,0409
7,0000	-,0848	,0498	-1,7018	,0904	-,1830	,0135

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

```

LT_SA      P_AbExp      D_CCOO      .
BEGIN DATA.
  1,0000    4,5000      3,4578
  1,7143    4,5000      3,4960
  3,1429    4,5000      3,5723
  1,0000    6,0000      3,6442
  1,7143    6,0000      3,6231
  3,1429    6,0000      3,5810
  1,0000    7,0000      3,7684
  1,7143    7,0000      3,7079

```

3,1429 7,0000 3,5868

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_SA WITH D_CCOO BY P_AbExp .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

W values in conditional tables are the 16th, 50th, and 84th percentiles.

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_CCOO
X : LT_AUT
W : P_Extrov

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:

D_CCOO

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,1378	,0190	,2998	1,2704	3,0000	197,0000	,2857

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,0844	,3192	9,6619	,0000	2,4548	3,7139
LT_AUT	,1458	,1198	1,2168	,2251	-,0905	,3820
P_Extrov	,1060	,0590	1,7971	,0738	-,0103	,2224
Int_1	-,0308	,0223	-1,3824	,1684	-,0748	,0132

Product terms key:

Int_1 : LT_AUT x P_Extrov

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_AUT	P_Extrov	Int_1
constant	,1019	-,0350	-,0181	,0062
LT_AUT	-,0350	,0143	,0062	-,0026
P_Extrov	-,0181	,0062	,0035	-,0012
Int_1	,0062	-,0026	-,0012	,0005

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0095	1,9109	1,0000	197,0000	,1684

 Focal predict: LT_AUT (X)
 Mod var: P_Extrov (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```
DATA LIST FREE/
  LT_AUT      P_Extrov  D_CCOO      .
BEGIN DATA.
  1,3333      3,1600    3,4839
  2,1667      3,1600    3,5242
  3,6667      3,1600    3,5966
  1,3333      5,0000    3,6034
  2,1667      5,0000    3,5963
  3,6667      5,0000    3,5837
  1,3333      6,5000    3,7008
  2,1667      6,5000    3,6552
  3,6667      6,5000    3,5732
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  LT_AUT      WITH      D_CCOO      BY      P_Extrov .
```

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
 95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

```
Model   : 1
  Y      : D_CCOO
  X      : LT_AUT
  W      : P_Amab
```

Sample
 Size: 201

```
OUTCOME VARIABLE:
  D_CCOO
```

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,1501	,0225	,2987	1,5146	3,0000	197,0000	,2120

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,4993	,5569	4,4877	,0000	1,4010	3,5976
LT_AUT	,3460	,1861	1,8590	,0645	-,0210	,7129
P_Amab	,1883	,0908	2,0732	,0395	,0092	,3674
Int_1	-,0612	,0316	-1,9378	,0541	-,1235	,0011

Product terms key:

Int_1 : LT_AUT x P_Amab

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_AUT	P_Amab	Int_1
constant	,3102	-,0934	-,0499	,0152
LT_AUT	-,0934	,0346	,0153	-,0058
P_Amab	-,0499	,0153	,0082	-,0026
Int_1	,0152	-,0058	-,0026	,0010

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0186	3,7552	1,0000	197,0000	,0541

Focal predict: LT_AUT (X)
Mod var: P_Amab (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

P_Amab	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
5,0000	,0398	,0425	,9381	,3493	-,0439	,1236
6,5000	-,0520	,0411	-1,2660	,2070	-,1330	,0290
7,0000	-,0826	,0514	-1,6059	,1099	-,1841	,0188

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

```

LT_AUT      P_Amab      D_CCOO      .
BEGIN DATA.
  1,3333      5,0000      3,4938
  2,1667      5,0000      3,5270
  3,6667      5,0000      3,5868
  1,3333      6,5000      3,6538
  2,1667      6,5000      3,6105
  3,6667      6,5000      3,5325
  1,3333      7,0000      3,7072
  2,1667      7,0000      3,6383
  3,6667      7,0000      3,5144
END DATA.

```

GRAPH/SCATTERPLOT=

```

LT_AUT WITH D_CCOO BY P_Amab .

```

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

W values in conditional tables are the 16th, 50th, and 84th percentiles.

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_CCOO
X : LT_AUT
W : P_Consc

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
D_CCOO

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,1290	,0166	,3005	1,1110	3,0000	197,0000	,3458

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,5491	,6210	4,1050	,0001	1,3245	3,7737
LT_AUT	,3325	,2139	1,5545	,1217	-,0893	,7542
P_Consc	,1722	,0975	1,7656	,0790	-,0201	,3645
Int_1	-,0555	,0341	-1,6289	,1049	-,1226	,0117

Product terms key:

Int_1 : LT_AUT x P_Consc

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_AUT	P_Consc	Int_1
constant	,3856	-,1221	-,0599	,0190
LT_AUT	-,1221	,0457	,0190	-,0072
P_Consc	-,0599	,0190	,0095	-,0030
Int_1	,0190	-,0072	-,0030	,0012

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0132	2,6535	1,0000	197,0000	,1049

Focal predict: LT_AUT (X)
Mod var: P_Consc (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```
DATA LIST FREE/
  LT_AUT      P_Consc      D_CCOO      .
BEGIN DATA.
  1,3333      5,0000      3,4834
  2,1667      5,0000      3,5294
  3,6667      5,0000      3,6121
  1,3333      6,5000      3,6308
  2,1667      6,5000      3,6074
  3,6667      6,5000      3,5653
  1,3333      7,0000      3,6799
  2,1667      7,0000      3,6334
  3,6667      7,0000      3,5497
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  LT_AUT      WITH      D_CCOO      BY      P_Consc      .
```

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
 95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

```
Model   : 1
Y       : D_CCOO
X       : LT_AUT
W       : P_Estabe
```

Sample
 Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
 D_CCOO

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,1480	,0219	,2989	1,4713	3,0000	197,0000	,2236

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,3270	,3096	10,7469	,0000	2,7165	3,9376
LT_AUT	,0044	,1034	,0427	,9660	-,1995	,2083

P_EstabE	,0669	,0679	,9853	,3257	-,0670	,2007
Int_1	-,0031	,0231	-,1364	,8916	-,0487	,0424

Product terms key:

Int_1 : LT_AUT x P_EstabE

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_AUT	P_EstabE	Int_1
constant	,0958	-,0291	-,0201	,0061
LT_AUT	-,0291	,0107	,0061	-,0023
P_EstabE	-,0201	,0061	,0046	-,0014
Int_1	,0061	-,0023	-,0014	,0005

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0001	,0186	1,0000	197,0000	,8916

Focal predict: LT_AUT (X)
Mod var: P_EstabE (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

LT_AUT	P_EstabE	D_CCOO	.
BEGIN DATA.			
1,3333	3,0000	3,5209	
2,1667	3,0000	3,5168	
3,6667	3,0000	3,5092	
1,3333	4,5000	3,6150	
2,1667	4,5000	3,6068	
3,6667	4,5000	3,5922	
1,3333	6,0000	3,7090	
2,1667	6,0000	3,6969	
3,6667	6,0000	3,6752	

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_AUT WITH D_CCOO BY P_EstabE .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
 Y : D_CCOO
 X : LT_AUT
 W : P_AbExp

Sample
 Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
 D_CCOO

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,1827	,0334	,2954	2,2677	3,0000	197,0000	,0819

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,4447	,5106	4,7882	,0000	1,4378	3,4516
LT_AUT	,3173	,1859	1,7067	,0895	-,0493	,6839
P_AbExp	,2028	,0854	2,3744	,0185	,0344	,3713
Int_1	-,0560	,0311	-1,8043	,0727	-,1173	,0052

Product terms key:

Int_1 : LT_AUT x P_AbExp

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_AUT	P_AbExp	Int_1
constant	,2607	-,0879	-,0429	,0144
LT_AUT	-,0879	,0346	,0144	-,0057
P_AbExp	-,0429	,0144	,0073	-,0024
Int_1	,0144	-,0057	-,0024	,0010

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0160	3,2555	1,0000	197,0000	,0727

Focal predict: LT_AUT (X)
 Mod var: P_AbExp (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

P_AbExp	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
4,5000	,0651	,0543	1,1979	,2324	-,0421	,1723
6,0000	-,0190	,0332	-,5716	,5682	-,0844	,0464
7,0000	-,0750	,0477	-1,5721	,1175	-,1691	,0191

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

```

  LT_AUT   P_AbExp   D_CCOO   .
BEGIN DATA.
  1,3333   4,5000   3,4442
  2,1667   4,5000   3,4984
  3,6667   4,5000   3,5961
  1,3333   6,0000   3,6363

```

```

2,1667      6,0000      3,6205
3,6667      6,0000      3,5921
1,3333      7,0000      3,7644
2,1667      7,0000      3,7019
3,6667      7,0000      3,5894

```

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_AUT WITH D_CCOO BY P_AbExp .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

W values in conditional tables are the 16th, 50th, and 84th percentiles.

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

```

Model : 1
Y : D_CCOO
X : LT_NARC
W : P_Extrov

```

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
D_CCOO

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,1178	,0139	,3013	,9239	3,0000	197,0000	,4302

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,2529	,2928	11,1097	,0000	2,6755	3,8303
LT_NARC	,0632	,0906	,6979	,4860	-,1155	,2420
P_Extrov	,0755	,0550	1,3738	,1711	-,0329	,1839
Int_1	-,0151	,0171	-,8877	,3758	-,0488	,0185

Product terms key:

Int_1 : LT_NARC x P_Extrov

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_NARC	P_Extrov	Int_1
constant				
LT_NARC				
P_Extrov				
Int_1				

constant	,0857	-,0239	-,0154	,0043
LT_NARC	-,0239	,0082	,0043	-,0015
P_Extrov	-,0154	,0043	,0030	-,0008
Int_1	,0043	-,0015	-,0008	,0003

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0039	,7880	1,0000	197,0000	,3758

Focal predict: LT_NARC (X)
 Mod var: P_Extrov (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

```

  LT_NARC   P_Extrov   D_CCOO   .
BEGIN DATA.
  1,2000    3,1600     3,5100
  2,6000    3,1600     3,5316
  4,4000    3,1600     3,5593
  1,2000    5,0000     3,6156
  2,6000    5,0000     3,5981
  4,4000    5,0000     3,5757
  1,2000    6,5000     3,7016
  2,6000    6,5000     3,6524
  4,4000    6,5000     3,5891
END DATA.

```

GRAPH/SCATTERPLOT=

```

  LT_NARC WITH   D_CCOO   BY       P_Extrov .

```

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
 95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

```

Model   : 1
Y       : D_CCOO
X       : LT_NARC
W       : P_Amab

```

Sample
 Size: 201

OUTCOME VARIABLE:

D_CCOO

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,2842	,0808	,2809	5,7719	3,0000	197,0000	,0008

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,4425	,5595	2,5781	,0107	,3391	2,5459
LT_NARC	,6348	,1615	3,9305	,0001	,3163	,9533
P_Amab	,3626	,0908	3,9950	,0001	,1836	,5416
Int_1	-,1093	,0270	-4,0492	,0001	-,1625	-,0560

Product terms key:

Int_1 : LT_NARC x P_Amab

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_NARC	P_Amab	Int_1
constant	,3131	-,0822	-,0502	,0134
LT_NARC	-,0822	,0261	,0133	-,0043
P_Amab	-,0502	,0133	,0082	-,0022
Int_1	,0134	-,0043	-,0022	,0007

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0765	16,3962	1,0000	197,0000	,0001

Focal predict: LT_NARC (X)
Mod var: P_Amab (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

P_Amab	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
5,0000	,0885	,0361	2,4492	,0152	,0172	,1598
6,5000	-,0753	,0312	-2,4174	,0165	-,1368	-,0139
7,0000	-,1300	,0398	-3,2619	,0013	-,2086	-,0514

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

LT_NARC P_Amab D_CCOO .

BEGIN DATA.

1,2000	5,0000	3,3617
2,6000	5,0000	3,4856
4,4000	5,0000	3,6450
1,2000	6,5000	3,7089
2,6000	6,5000	3,6034
4,4000	6,5000	3,4678
1,2000	7,0000	3,8246
2,6000	7,0000	3,6426
4,4000	7,0000	3,4087

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_NARC WITH D_CCOO BY P_Amab .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

W values in conditional tables are the 16th, 50th, and 84th percentiles.

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_CCOO
X : LT_NARC
W : P_Consc

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
D_CCOO

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,1251	,0157	,3008	1,0448	3,0000	197,0000	,3738

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,7129	,5565	4,8746	,0000	1,6153	3,8104
LT_NARC	,2450	,1704	1,4381	,1520	-,0910	,5810
P_Consc	,1492	,0887	1,6815	,0943	-,0258	,3242
Int_1	-,0421	,0275	-1,5327	,1270	-,0964	,0121

Product terms key:

Int_1 : LT_NARC x P_Consc

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_NARC	P_Consc	Int_1
constant	,3097	-,0853	-,0488	,0135
LT_NARC	-,0853	,0290	,0135	-,0046
P_Consc	-,0488	,0135	,0079	-,0022
Int_1	,0135	-,0046	-,0022	,0008

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0117	2,3492	1,0000	197,0000	,1270

Focal predict: LT_NARC (X)
Mod var: P_Consc (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

LT_NARC P_Consc D_CCOO .
BEGIN DATA.

1,2000 5,0000 3,5001
2,6000 5,0000 3,5481
4,4000 5,0000 3,6097
1,2000 6,5000 3,6481
2,6000 6,5000 3,6075
4,4000 6,5000 3,5554
1,2000 7,0000 3,6974
2,6000 7,0000 3,6273
4,4000 7,0000 3,5373

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_NARC WITH D_CCOO BY P_Consc .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_CCOO
X : LT_NARC
W : P_Estabe

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:

D_CCOO

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,2093	,0438	,2922	3,0090	3,0000	197,0000	,0314

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,8500	,2912	9,7883	,0000	2,2758	3,4242
LT_NARC	,1617	,0859	1,8820	,0613	-,0077	,3311
P_EstabE	,1789	,0638	2,8056	,0055	,0531	,3046
Int_1	-,0403	,0191	-2,1087	,0362	-,0780	-,0026

Product terms key:

Int_1 : LT_NARC x P_EstabE

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_NARC	P_EstabE	Int_1
constant	,0848	-,0225	-,0178	,0047
LT_NARC	-,0225	,0074	,0047	-,0016
P_EstabE	-,0178	,0047	,0041	-,0011
Int_1	,0047	-,0016	-,0011	,0004

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0216	4,4466	1,0000	197,0000	,0362

Focal predict: LT_NARC (X)

Mod var: P_EstabE (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

P_EstabE	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
3,0000	,0407	,0360	1,1297	,2600	-,0304	,1118
4,5000	-,0198	,0270	-,7337	,4640	-,0729	,0334
6,0000	-,0803	,0424	-1,8921	,0599	-,1639	,0034

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

LT_NARC P_EstabE D_CCOO .

BEGIN DATA.

1,2000 3,0000 3,4355
 2,6000 3,0000 3,4925
 4,4000 3,0000 3,5658
 1,2000 4,5000 3,6313
 2,6000 4,5000 3,6036
 4,4000 4,5000 3,5680
 1,2000 6,0000 3,8270
 2,6000 6,0000 3,7146
 4,4000 6,0000 3,5702

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_NARC WITH D_CCOO BY P_EstabE .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

W values in conditional tables are the 16th, 50th, and 84th percentiles.

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_CCOO
X : LT_NARC
W : P_AbExp

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
D_CCOO

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,1911	,0365	,2944	2,4894	3,0000	197,0000	,0616

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,5266	,4435	5,6970	,0000	1,6520	3,4013
LT_NARC	,2510	,1388	1,8079	,0721	-,0228	,5248
P_AbExp	,1944	,0762	2,5529	,0114	,0442	,3446
Int_1	-,0464	,0238	-1,9450	,0532	-,0934	,0006

Product terms key:

Int_1 : LT_NARC x P_AbExp

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_NARC	P_AbExp	Int_1
constant	,1967	-,0555	-,0332	,0093
LT_NARC	-,0555	,0193	,0093	-,0032
P_AbExp	-,0332	,0093	,0058	-,0016
Int_1	,0093	-,0032	-,0016	,0006

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0185	3,7832	1,0000	197,0000	,0532

Focal predict: LT_NARC (X)
Mod var: P_AbExp (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

P_AbExp	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
4,5000	,0423	,0394	1,0760	,2832	-,0353	,1199

6,0000	-,0272	,0275	-,9904	,3232	-,0814	,0270
7,0000	-,0736	,0406	-1,8134	,0713	-,1536	,0064

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```

DATA LIST FREE/
  LT_NARC   P_AbExp   D_CCOO   .
BEGIN DATA.
  1,2000    4,5000    3,4524
  2,6000    4,5000    3,5117
  4,4000    4,5000    3,5879
  1,2000    6,0000    3,6606
  2,6000    6,0000    3,6225
  4,4000    6,0000    3,5735
  1,2000    7,0000    3,7994
  2,6000    7,0000    3,6964
  4,4000    7,0000    3,5639
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  LT_NARC WITH   D_CCOO   BY       P_AbExp   .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
  95,0000

W values in conditional tables are the 16th, 50th, and 84th percentiles.

----- END MATRIX -----

```

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

```

Model   : 1
  Y     : D_CCOO
  X     : LT_AP
  W     : P_Extrov

```

Sample
 Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
 D_CCOO

Model Summary						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,1440	,0207	,2992	1,3914	3,0000	197,0000	,2466

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,4199	,2879	11,8792	,0000	2,8522	3,9877
LT_AP	,0128	,1020	,1251	,9006	-,1884	,2139
P_Extrov	,0549	,0529	1,0372	,3009	-,0494	,1592
Int_1	-,0111	,0191	-,5781	,5639	-,0488	,0267

Product terms key:

Int_1 : LT_AP x P_Extrov

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_AP	P_Extrov	Int_1
constant	,0829	-,0263	-,0146	,0046
LT_AP	-,0263	,0104	,0047	-,0019
P_Extrov	-,0146	,0047	,0028	-,0009
Int_1	,0046	-,0019	-,0009	,0004

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0017	,3341	1,0000	197,0000	,5639

Focal predict: LT_AP (X)
Mod var: P_Extrov (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

LT_AP P_Extrov D_CCOO .

BEGIN DATA.

1,0000	3,1600	3,5711
2,0000	3,1600	3,5489
3,8000	3,1600	3,5090
1,0000	5,0000	3,6517
2,0000	5,0000	3,6092
3,8000	5,0000	3,5327
1,0000	6,5000	3,7174
2,0000	6,5000	3,6583
3,8000	6,5000	3,5520

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_AP WITH D_CCOO BY P_Extrov .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Model : 1
 Y : D_CCOO
 X : LT_AP
 W : P_Amab

Sample
 Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
 D_CCOO

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,1389	,0193	,2997	1,2919	3,0000	197,0000	,2784

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,0830	,5603	5,5020	,0000	1,9779	4,1880
LT_AP	,1573	,1891	,8318	,4065	-,2156	,5302
P_Amab	,1028	,0906	1,1346	,2579	-,0758	,2814
Int_1	-,0345	,0320	-1,0807	,2812	-,0975	,0285

Product terms key:

Int_1 : LT_AP x P_Amab

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_AP	P_Amab	Int_1
constant	,3140	-,0953	-,0502	,0155
LT_AP	-,0953	,0358	,0155	-,0060
P_Amab	-,0502	,0155	,0082	-,0026
Int_1	,0155	-,0060	-,0026	,0010

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0058	1,1678	1,0000	197,0000	,2812

Focal predict: LT_AP (X)
 Mod var: P_Amab (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

```

LT_AP      P_Amab      D_CCOO      .
BEGIN DATA.
    1,0000      5,0000      3,5814
    2,0000      5,0000      3,5661
    3,8000      5,0000      3,5384
    1,0000      6,5000      3,6838
    2,0000      6,5000      3,6166
    3,8000      6,5000      3,4957
    
```

```

1,0000      7,0000      3,7179
2,0000      7,0000      3,6335
3,8000      7,0000      3,4815

```

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_AP WITH D_CCOO BY P_Amab .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

```

Model : 1
Y : D_CCOO
X : LT_AP
W : P_Consc

```

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:

D_CCOO

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,1193	,0142	,3012	,9479	3,0000	197,0000	,4185

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,7352	,5419	6,8929	,0000	2,6665	4,8038
LT_AP	-,1007	,1868	-,5394	,5902	-,4691	,2676
P_Consc	-,0050	,0857	-,0587	,9533	-,1741	,1641
Int_1	,0091	,0302	,3014	,7634	-,0505	,0687

Product terms key:

Int_1 : LT_AP x P_Consc

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_AP	P_Consc	Int_1
constant	,2936	-,0902	-,0459	,0142
LT_AP	-,0902	,0349	,0142	-,0056
P_Consc	-,0459	,0142	,0074	-,0023
Int_1	,0142	-,0056	-,0023	,0009

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0005	,0909	1,0000	197,0000	,7634

 Focal predict: LT_AP (X)
 Mod var: P_Consc (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```
DATA LIST FREE/
  LT_AP      P_Consc      D_CCOO      .
BEGIN DATA.
  1,0000      5,0000      3,6549
  2,0000      5,0000      3,5997
  3,8000      5,0000      3,5004
  1,0000      6,5000      3,6610
  2,0000      6,5000      3,6195
  3,8000      6,5000      3,5448
  1,0000      7,0000      3,6630
  2,0000      7,0000      3,6261
  3,8000      7,0000      3,5596
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  LT_AP      WITH      D_CCOO      BY      P_Consc      .
```

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
 95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

```
Model   : 1
Y       : D_CCOO
X       : LT_AP
W       : P_Estabe
```

Sample
 Size: 201

```
OUTCOME VARIABLE:
  D_CCOO
```

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,1796	,0322	,2957	2,1877	3,0000	197,0000	,0908

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,3001	,2786	11,8443	,0000	2,7506	3,8496
LT_AP	,0212	,0947	,2243	,8228	-,1656	,2081
P_EstabE	,0900	,0610	1,4763	,1415	-,0302	,2103
Int_1	-,0146	,0216	-,6764	,4996	-,0572	,0280

Product terms key:

Int_1 : LT_AP x P_EstabE

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_AP	P_EstabE	Int_1
constant	,0776	-,0234	-,0163	,0050
LT_AP	-,0234	,0090	,0050	-,0019
P_EstabE	-,0163	,0050	,0037	-,0012
Int_1	,0050	-,0019	-,0012	,0005

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0022	,4575	1,0000	197,0000	,4996

 Focal predict: LT_AP (X)
 Mod var: P_EstabE (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

```

  LT_AP      P_EstabE      D_CCOO      .
BEGIN DATA.
  1,0000      3,0000      3,5477
  2,0000      3,0000      3,5251
  3,8000      3,0000      3,4844
  1,0000      4,5000      3,6608
  2,0000      4,5000      3,6163
  3,8000      4,5000      3,5362
  1,0000      6,0000      3,7740
  2,0000      6,0000      3,7076
  3,8000      6,0000      3,5880
END DATA.
```

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_AP WITH D_CCOO BY P_EstabE .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_CCOO
X : LT_AP
W : P_AbExp

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
D_CCOO

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,1989	,0396	,2935	2,7048	3,0000	197,0000	,0466

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,7778	,4272	6,5029	,0000	1,9354	3,6201
LT_AP	,1945	,1505	1,2923	,1978	-,1023	,4914
P_AbExp	,1608	,0726	2,2134	,0280	,0175	,3040
Int_1	-,0416	,0259	-1,6101	,1090	-,0927	,0094

Product terms key:

Int_1 : LT_AP x P_AbExp

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_AP	P_AbExp	Int_1
constant	,1825	-,0574	-,0305	,0096
LT_AP	-,0574	,0227	,0096	-,0038
P_AbExp	-,0305	,0096	,0053	-,0017
Int_1	,0096	-,0038	-,0017	,0007

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0126	2,5925	1,0000	197,0000	,1090

Focal predict: LT_AP (X)
Mod var: P_AbExp (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

LT_AP	P_AbExp	D_CCOO	.
BEGIN DATA.			
1,0000	4,5000	3,5083	
2,0000	4,5000	3,5154	
3,8000	4,5000	3,5282	

```

1,0000      6,0000      3,6870
2,0000      6,0000      3,6316
3,8000      6,0000      3,5320
1,0000      7,0000      3,8061
2,0000      7,0000      3,7091
3,8000      7,0000      3,5345

```

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_AP WITH D_CCOO BY P_AbExp .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_CCOO
X : LT_IMP
W : P_Extrov

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
D_CCOO

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,1333	,0178	,3002	1,1871	3,0000	197,0000	,3158

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,4167	,3019	11,3171	,0000	2,8213	4,0121
LT_IMP	,0084	,1065	,0785	,9375	-,2017	,2184
P_Extrov	,0538	,0568	,9457	,3455	-,0583	,1659
Int_1	-,0089	,0201	-,4405	,6601	-,0486	,0308

Product terms key:

Int_1 : LT_IMP x P_Extrov

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_IMP	P_Extrov	Int_1
constant	,0911	-,0291	-,0165	,0053

```

LT_IMP      -,0291      ,0113      ,0053      -,0021
P_Extrov    -,0165      ,0053      ,0032      -,0010
Int_1       ,0053      -,0021      -,0010      ,0004

```

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

```

      R2-chng      F      df1      df2      p
X*W      ,0010      ,1940      1,0000      197,0000      ,6601
-----

```

```

      Focal predict: LT_IMP      (X)
      Mod var: P_Extrov (W)

```

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```

DATA LIST FREE/
  LT_IMP      P_Extrov      D_CCOO      .
BEGIN DATA.
  1,1429      3,1600      3,5641
  2,0000      3,1600      3,5473
  4,0000      3,1600      3,5080
  1,1429      5,0000      3,6444
  2,0000      5,0000      3,6136
  4,0000      5,0000      3,5416
  1,1429      6,5000      3,7098
  2,0000      6,5000      3,6676
  4,0000      6,5000      3,5691
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  LT_IMP      WITH      D_CCOO      BY      P_Extrov .

```

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
 95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

```

Model   : 1
Y       : D_CCOO
X       : LT_IMP
W       : P_Amab

```

Sample
 Size: 201

OUTCOME VARIABLE:

D_CCOO

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,1426	,0203	,2994	1,3629	3,0000	197,0000	,2554

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,8980	,5331	5,4364	,0000	1,8468	3,9493
LT_IMP	,2103	,1728	1,2173	,2250	-,1304	,5510
P_Amab	,1320	,0872	1,5133	,1318	-,0400	,3039
Int_1	-,0424	,0295	-1,4359	,1526	-,1006	,0158

Product terms key:

Int_1 : LT_IMP x P_Amab

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_IMP	P_Amab	Int_1
constant	,2842	-,0821	-,0459	,0135
LT_IMP	-,0821	,0298	,0135	-,0050
P_Amab	-,0459	,0135	,0076	-,0023
Int_1	,0135	-,0050	-,0023	,0009

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0103	2,0619	1,0000	197,0000	,1526

Focal predict: LT_IMP (X)
Mod var: P_Amab (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

```
LT_IMP P_Amab D_CCOO .
BEGIN DATA.
  1,1429 5,0000 3,5560
  2,0000 5,0000 3,5545
  4,0000 5,0000 3,5512
  1,1429 6,5000 3,6812
  2,0000 6,5000 3,6253
  4,0000 6,5000 3,4948
  1,1429 7,0000 3,7230
  2,0000 7,0000 3,6489
  4,0000 7,0000 3,4760
```

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

```
LT_IMP WITH D_CCOO BY P_Amab .
```

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_CCOO
X : LT_IMP
W : P_Consc

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
D_CCOO

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,0994	,0099	,3026	,6548	3,0000	197,0000	,5808

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,6292	,5687	6,3814	,0000	2,5077	4,7508
LT_IMP	-,0569	,1860	-,3059	,7600	-,4237	,3099
P_Consc	,0089	,0899	,0992	,9211	-,1684	,1862
Int_1	,0036	,0302	,1190	,9054	-,0560	,0632

Product terms key:

Int_1 : LT_IMP x P_Consc

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_IMP	P_Consc	Int_1
constant	,3235	-,0953	-,0506	,0150
LT_IMP	-,0953	,0346	,0150	-,0055
P_Consc	-,0506	,0150	,0081	-,0024
Int_1	,0150	-,0055	-,0024	,0009

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0001	,0142	1,0000	197,0000	,9054

Focal predict: LT_IMP (X)
Mod var: P_Consc (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

LT_IMP P_Consc D_CCOO .
BEGIN DATA.

1,1429	5,0000	3,6293
2,0000	5,0000	3,5960
4,0000	5,0000	3,5181
1,1429	6,5000	3,6489
2,0000	6,5000	3,6201
4,0000	6,5000	3,5530
1,1429	7,0000	3,6554
2,0000	7,0000	3,6282
4,0000	7,0000	3,5647

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_IMP WITH D_CCOO BY P_Consc .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_CCOO
X : LT_IMP
W : P_EstabE

Sample
Size: 201

OUTCOME VARIABLE:
D_CCOO

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,1711	,0293	,2966	1,9793	3,0000	197,0000	,1184

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,2520	,2708	12,0103	,0000	2,7180	3,7860
LT_IMP	,0386	,0863	,4471	,6553	-,1315	,2087
P_EstabE	,0963	,0592	1,6262	,1055	-,0205	,2131
Int_1	-,0163	,0200	-,8183	,4142	-,0557	,0230

Product terms key:

Int_1 : LT_IMP x P_EstabE

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_IMP	P_EstabE	Int_1
constant	,0733	-,0205	-,0153	,0043
LT_IMP	-,0205	,0074	,0044	-,0016
P_EstabE	-,0153	,0044	,0035	-,0010
Int_1	,0043	-,0016	-,0010	,0004

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0033	,6696	1,0000	197,0000	,4142

Focal predict: LT_IMP (X)
Mod var: P_EstabE (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

LT_IMP	P_EstabE	D_CCOO	.
BEGIN DATA.			
1,1429	3,0000	3,5289	
2,0000	3,0000	3,5200	
4,0000	3,0000	3,4991	
1,1429	4,5000	3,6454	
2,0000	4,5000	3,6154	
4,0000	4,5000	3,5455	
1,1429	6,0000	3,7618	
2,0000	6,0000	3,7108	
4,0000	6,0000	3,5919	

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_IMP WITH D_CCOO BY P_EstabE .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : D_CCOO
X : LT_IMP
W : P_AbExp

Sample

Size: 201

OUTCOME VARIABLE:

D_CCOO

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,1786	,0319	,2958	2,1641	3,0000	197,0000	,0935

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,8593	,4365	6,5512	,0000	1,9986	3,7201
LT_IMP	,1508	,1472	1,0247	,3068	-,1394	,4411
P_AbExp	,1438	,0743	1,9351	,0544	-,0027	,2904
Int_1	-,0324	,0252	-1,2841	,2006	-,0821	,0174

Product terms key:

Int_1 : LT_IMP x P_AbExp

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	LT_IMP	P_AbExp	Int_1
constant	,1905	-,0576	-,0319	,0096
LT_IMP	-,0576	,0217	,0096	-,0036
P_AbExp	-,0319	,0096	,0055	-,0017
Int_1	,0096	-,0036	-,0017	,0006

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0081	1,6489	1,0000	197,0000	,2006

Focal predict: LT_IMP (X)
Mod var: P_AbExp (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

```
LT_IMP P_AbExp D_CCOO .
BEGIN DATA.
  1,1429 4,5000 3,5124
  2,0000 4,5000 3,5168
  4,0000 4,5000 3,5269
  1,1429 6,0000 3,6726
  2,0000 6,0000 3,6353
  4,0000 6,0000 3,5483
  1,1429 7,0000 3,7795
  2,0000 7,0000 3,7144
  4,0000 7,0000 3,5626
```

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

LT_IMP WITH D_CCOO BY P_AbExp .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

----- END MATRIX -----