

2025

**Alexandra Paula Alves
Proença Saramago** **“Uma permanência cheia de mau estar. - Análise do
impacto do Bem estar Psicológico entre a relação de
Liderança Tóxica e Intenção de Saída. Os efeitos da
Moderação e Mediação.”**

2025

**Alexandra Paula Alves
Proença Saramago**

“Uma permanência cheia de mau estar. - Análise do impacto do Bem Estar Psicológico entre a relação da Liderança Tóxica e a Intenção de Saída. Os efeitos da Moderação e Mediação”

Dissertação apresentada à Faculdade de Ciências Sociais e Tecnologia da Universidade Europeia, para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos realizada sob a orientação científica do Professor Luís-José Andrade, Professor Auxiliar, da Universidade Europeia.

agradecimentos

Ao concluir esta etapa da minha vida e me aproximar da conquista do título de Mestre em Gestão de Recursos Humanos, sinto um profundo orgulho por ter superado mais um desafio significativo. A jornada de conciliar trabalho e estudos é árdua, e admiro profundamente todos os trabalhadores-estudantes pela persistência, energia e determinação que demonstram. Chegar até aqui foi difícil, e só posso sentir gratidão por todos que contribuíram para o meu sucesso ao longo do caminho.

Este trabalho não teria sido possível sem o apoio e incentivo de várias pessoas, a quem quero expressar minha sincera gratidão. Em primeiro lugar, quero agradecer os meus filhos, Francisco e Maria, pelo apoio incondicional e pela confiança que sempre tiveram em mim. O amor, carinho e as palavras reconfortantes foram fundamentais neste período intenso e exaustivo do meu percurso académico. Também exprimir a minha profunda gratidão ao meu marido, que permanentemente me encorajou e ofereceu conforto nos momentos mais desafiadores. Sem o seu amor e presença ao meu lado, esta jornada seguramente não teria sido a mesma. Expresso minha mais profunda gratidão às minhas amigas Jéssica e Vera pelas valiosas partilhas, pelos momentos de riso e pelas lágrimas divididas durante esta fase de desafios,

gratidão pelas horas dedicadas ao estudo em conjunto, pelo apoio incansável que me impediram de desistir e por me demonstrarem que amizades verdadeiras podem surgir em qualquer momento das nossas vidas. Nada acontece por acaso, e a presença delas é a prova perfeita disso. À minha amiga Cristina, expresse a minha profunda gratidão por todos os momentos de lamentos, pelo apoio constante e pelo encorajamento inabalável. A sua presença foi, e continua a ser, um pilar essencial tanto no meu percurso académico quanto no pessoal. Por último, quero ainda agradecer ao Professor Luís José Andrade pelo excelente trabalho realizado na qualidade de orientador. Reconheço e valorizo a sua constante disponibilidade, paciência e dedicação ao longo de todo o trajeto. A sua capacidade de conhecer cada estudante individualmente e de oferecer palavras de incentivo de forma personalizada foi inspirador, sempre acompanhadas de um espírito de bom humor que tornou esta jornada ainda mais enriquecedora.

A todos, o meu BEM HAJA!

palavras-chave

Bem Estar Psicológico

Liderança Tóxica; Intenção de saída;

resumo

O atual estudo possuiu como objetivo investigar o impacto da liderança tóxica na intenção de saída dos colaboradores, analisando e explorando o papel do bem-estar psicológico como possível variável mediadora e moderadora nesta relação. Foi direcionada uma investigação com abordagem quantitativa e caráter correlacional, sendo empregue um questionário online para a recolha de dados, o qual contou com a participação de 201 respondentes. A análise dos dados foi realizada com recurso ao software IBM SPSS Statistics.

Os resultados demonstraram que a perceção de liderança tóxica está relacionada de forma positiva à intenção de saída dos colaboradores, sendo esta relação influenciada pelo bem-estar psicológico, que agiu como variável mediadora. Estes resultados fortalecem a relevância do bem-estar psicológico como elemento-chave na dinâmica entre liderança tóxica e intenção de saída, salientando a necessidade de práticas organizacionais que diligenciem envolventes de trabalho saudáveis e sustentáveis. Os resultados alcançados apontam que o bem-estar psicológico adota um papel mais significativo enquanto variável mediadora do que moderadora na relação entre liderança tóxica e intenção de saída. Isto é, antes que moderar o impacto direto das práticas de liderança tóxica, o bem-estar psicológico coopera para explicar os processos através dos quais estes estilos de liderança influenciam a intenção de saída dos colaboradores.

Keywords

Psychological well-being

Toxic Leadership: Intention to leave

abstract

The aim of the current study was to investigate the impact of toxic leadership on employees' intention to leave, analyzing and exploring the role of psychological well-being as a possible mediating and moderating variable in this relationship. This was a quantitative, correlational study, which used an online questionnaire to collect data, with 201 respondents taking part. The data was analyzed using IBM SPSS Statistics software.

The results showed that the perception of toxic leadership is positively related to employees' intention to leave, with this link being manipulated by psychological well-being, which acted as a mediating variable. These results strengthen the relevance of psychological well-being as a key element in the dynamic between toxic leadership and intention to leave, highlighting the need for organizational practices that promote healthy and sustainable work environments. The results show that psychological well-being plays a more significant role as a mediating rather than moderating variable in the relationship between toxic leadership and intention to leave. In other words, rather than moderating the direct impact of toxic leadership practices, psychological well-being helps to explain the processes through which these leadership styles influence employees' intention to leave.

Índice

INTRODUÇÃO	11
Pertinência de estudo	12
I - REVISÃO DA LITERATURA	13
1.1 Bem Estar Psicológico	13
1.2 Liderança Tóxica.....	16
1.3 Intenção de Saída	17
1.4 Relação entre as variáveis em estudo	19
II – MODELO E HIPÓTESES DE INVESTIGAÇÃO	20
Modelo conceptual.....	20
III – METODOLOGIA	21
3.1 Amostra	21
3.2 Procedimento.....	22
3.3 Medidas	23
3.3.1 Escala de Bem Estar Psicológico.....	23
3.3.2 Escala de Liderança Tóxica.....	26
3.3.3 Intenção de Saída.....	26
3.4 Participantes	27
IV. RESULTADOS	27
4.1 Análise das qualidades métricas dos instrumentos	27
4.1.1 Bem Estar Psicológico	30
4.1.2 Escala Liderança Tóxica.....	32
4.1.3 Intenção de Saída.....	34
4.2 Análise Descritiva das variáveis em estudo.....	36
4.3 Impacto das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo.....	38
4.3.1 Correlações dentro das dimensões de Bem-Estar Psicológico.....	40
4.3.2 Correlações dentro da dimensão de Liderança Tóxica.....	40
4.3.3 Correlações dentro da dimensão de Intenção de Saída	41
4.3.4 Correlação entre Bem-Estar Psicológico e Liderança Tóxica.....	41

4.3.5 Correlação entre Bem-Estar Psicológico e Intenção de Saída	42
4.3.6 Correlação entre Liderança Tóxica e Intenção Saída	43
4.3.7 Correlações entre as variáveis sociodemográficas, idade, habilitações literárias e as variáveis em estudo	44
4.4 Análise das correlações entre as variáveis sociodemográficas e as variáveis em estudo.....	44
4.5 Análise de Comparação de Médias.....	46
4.6 Teste de Hipóteses para o Global da Amostra.....	48
V. DISCUSSÃO DE RESULTADOS	130
5.1 Conclusões da hipótese 1 (H.1.) em estudo	133
5.2 Conclusões da hipótese 2 (H.2.) em estudo	135
VI. CONCLUSÕES	
6.1 Implicações teóricas e práticas do estudo	141
6.2 Limitações e estudos futuros.....	142
6.3 Considerações finais	
VII. REFERÊNCIAS	145
ANEXOS	
Anexo A - Questionário	
Anexo B - Testes de hipóteses não significativas Moderação	
Anexo C - Teste de hipóteses não significativas Mediação	

Índices de Tabelas

Tabela 1 - *Caraterização da Amostra*

Tabela 2 - *Demonstração de Dimensões e itens da escala Bem Estar Psicológico*

Tabela 3 - *Demonstração de Dimensões e Itens da Escala Liderança Tóxica*

Tabela 4 - *Demonstração de Dimensões e Itens da Escala Intenção Saída*

Tabela 5 - *Valores de Referência dos Índices de Ajustamento (adaptado de Marôco*

Tabela 6 - *Critérios de Fiabilidade recomendados pelo alpha de Cronbach (adaptadode Marôco e Garcia, 2006)*

Tabela 7 - *Parâmetros recomendados de Sensibilidade (Kline, 2015)*

Tabela 8 - *Índice de ajustamento da escala Bem Estar Psicológico*

Tabela 9 - *Consistência interna da escala do Bem Estar Psicológico*

Tabela 10 - *Sensibilidade das dimensões da escala de Bem Estar Psicológico*

Tabela 11 - *Índice de ajustamento da escala de Liderança Tóxica*

Tabela 12 - *Consistência interna da escala da Liderança Tóxica*

Tabela 13 - *Sensibilidade das dimensões da escala de Liderança Tóxica*

Tabela 14 - *Índice de ajustamento da escala de Intenção de Saída*

Tabela 15 - *Consistência interna da escala de Intenção de Saída*

Tabela 16 - *Sensibilidade das dimensões da escala de Intenção de saída*

Tabela 17 - *Análise descritiva das variáveis em estudo (Médias, Desvio/Padrão)*

Tabela 18 - *Valores de referência dos coeficientes de correlação de Pearson (Marôco,2014)*

Tabela 19 - *Matriz de correlações entre as variáveis sociodemográficas e as variáveis em estudo*

Tabela 20 - *Teste t- Student para as variáveis em estudo*

Tabela 21 - *Efeito Moderador da dimensão Autoestima na relação entre a dimensão saída extrema e autopromoção*

Tabela 22 - *Efeito Moderador da dimensão Felicidade na relação entre a dimensão saída extrema e autopromoção*

Tabela 23 - *Efeito Moderador da dimensão Sociabilidade na relação entre a dimensão saída extrema e autopromoção*

Tabela 24 - *Efeito Moderador da dimensão Felicidade na relação entre a dimensão saída extrema e supervisão abusiva*

Tabela 25 - *Efeito Moderador da dimensão Sociabilidade na relação entre a dimensão saída extrema e supervisão abusiva*

Tabela 26 - *Efeito Moderador da dimensão Autoestima na relação entre a dimensão saída extrema e imprevisibilidade*

Tabela 27 - *Efeito Moderador da dimensão Envolvimento na relação entre a dimensão saída extrema e imprevisibilidade*

Tabela 28 - *Efeito Moderador da dimensão Sociabilidade na relação entre a dimensão Saída Extrema e Imprevisibilidade*

Tabela 29 - *Efeito Moderador da dimensão Autoestima na relação entre a dimensão saída extrema e narcisismo*

Tabela 30 - *Efeito Moderador da dimensão Envolvimento na relação entre a dimensão saída extrema e narcisismo*

Tabela 31 - *Efeito Moderador da dimensão Autoestima na relação entre a dimensão retenção moderada e narcisismo*

Tabela 32 - *Efeito Moderador da dimensão Envolvimento na relação entre a dimensão saída extrema e liderança autoritária*

Tabela 33 - *Efeito Moderador da dimensão Autoestima na relação entre a dimensão saída extrema e liderança autoritária*

Tabela 34 - *Resumo dos modelos de moderação estatisticamente significativos*

Tabela 35 - *Modelo de Mediação da relação entre Autopromoção e a Saída Extrema pela Autoestima*

Tabela 36 - *Modelo de Mediação da relação entre Autopromoção e a Saída Moderada pela Autoestima*

Tabela 37 - *Modelo de Mediação da relação entre Autopromoção e a Retenção Extrema pelo Felicidade*

Tabela 38 - *Modelo de Mediação da relação entre Autopromoção e a Retenção Extrema pelo Sociabilidade*

Tabela 39 - *Modelo de Mediação da relação entre Autopromoção e a Retenção Extrema pelo Envolvimento*

Tabela 40 - *Modelo de Mediação entre Autopromoção e Retenção Extrema pela Autoestima*

Tabela 41 - *Modelo de Mediação entre Autopromoção e Retenção Moderada pelo Envolvimento*

Tabela 42 - *Modelo de Mediação entre Autopromoção e Retenção Extrema pela Autoestima*

Tabela 43 - *Modelo de Mediação entre Supervisão Abusiva e Saída Extrema pela Autoestima*

Tabela 44 - *Modelo de Mediação entre Supervisão Abusiva e Saída Moderada pela Autoestima*

Tabela 45 - *Modelo de Mediação entre Supervisão Abusiva e Retenção Extrema pela Felicidade*

Tabela 46 - *Modelo de Mediação entre Supervisão Abusiva e Retenção Extrema pela Sociabilidade*

Tabela 47 - *Modelo de Mediação entre Supervisão Abusiva e Retenção Extrema pela Envolvimento*

Tabela 48 - *Modelo de Mediação entre Supervisão Abusiva e Retenção Extrema pela Autoestima*

Tabela 49 - *Modelo de Mediação entre Supervisão Abusiva e Retenção Moderada pela Felicidade*

Tabela 50 - *Modelo de Mediação entre Supervisão Abusiva e Retenção Moderada pela Sociabilidade*

Tabela 51 - *Modelo de Mediação entre Supervisão Abusiva e Retenção Moderada pela Envolvimento*

Tabela 52 - *Modelo de Mediação entre Supervisão Abusiva e Retenção Moderada pela Autoestima*

Tabela 53 - *Modelo de Mediação da relação entre a Imprevisível e Saída Extrema pela Autoestima*

Tabela 54 - *Modelo de Mediação entre Imprevisível e Saída Extrema pelo Equilíbrio*

Tabela 55 - *Modelo de Mediação entre Imprevisível e Saída Extrema pelo Equilíbrio*

Tabela 56 - *Modelo de Mediação entre Imprevisível e Retenção Extrema pela Felicidade*

Tabela 57 - *Modelo de Mediação entre Imprevisível e Saída Extrema pela Sociabilidade*

Tabela 58 - *Modelo de Mediação entre Imprevisível e Retenção Extrema pelo Controlo de Si*

Tabela 59 - *Modelo de Mediação entre Imprevisível e Retenção Extrema pelo Envolvimento*

Tabela 60 - *Modelo de Mediação entre Imprevisibilidade e Retenção Extrema pela Autoestima*

Tabela 61 - *Modelo de Mediação entre Imprevisibilidade e Retenção Extrema pelo Equilíbrio*

Tabela 62 - *Modelo de Mediação da relação entre Imprevisibilidade e Retenção Moderada pela Sociabilidade*

Tabela 63 - *Modelo de Mediação entre Imprevisibilidade e Retenção Moderada pelo Envolvimento*

Tabela 64 - *Modelo de Mediação da relação entre Imprevisibilidade e Retenção Moderada pela Autoestima*

Tabela 65 - *Modelo de Mediação da relação entre Narcisismo e Saída Extrema pela Autoestima*

Tabela 66 - *Modelo de Mediação da relação entre Narcisismo e Saída Moderada pela Autoestima*

Tabela 67 - *Modelo de Mediação da relação entre Narcisismo e Retenção Extrema pela Autoestima*

Tabela 68 - *Modelo de Mediação da relação entre Narcisismo e Retenção Extrema pela Sociabilidade*

Tabela 69 -- *Modelo de Mediação da relação entre Narcisismo e Retenção Extrema pela Autoestima*

Tabela 70 - *Modelo de Mediação da relação entre Narcisismo e Retenção Extrema pelo Equilíbrio*

Tabela 71- *Modelo de Mediação da relação entre Narcisismo e Retenção Moderada pela Felicidade*

Tabela 72- *Modelo de Mediação da relação entre Narcisismo e Retenção Moderada pela Sociabilidade*

Tabela 73 - *Modelo de Mediação da relação entre Narcisismo e Retenção Moderada pelo Envolvimento*

Tabela 74 - *Modelo de Mediação da relação entre Narcisismo e Retenção Moderada pela Autoestima*

Tabela 75 - *Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária e Saída Extrema pela Felicidade*

Tabela 76- *Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária e Saída Extrema pela Autoestima*

Tabela 77- *Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária e Saída Extrema pelo Equilíbrio*

Tabela 78 - *Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária e Saída Moderada pela Autoestima*

Tabela 79 - *Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária e Retenção Extrema pela Felicidade*

Tabela 80 - *Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária e Retenção Extrema pela Sociabilidade*

Tabela 81 - *Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária e Retenção Extrema pelo Controle de Si*

Tabela 82 - *Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária e Retenção Extrema pela Envolvimento*

Tabela 83 - *Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária e Retenção Extrema pela Autoestima*

Tabela 84 - *Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária e Retenção Extrema pelo Equilíbrio*

Tabela 85 - *Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária e Retenção Moderada pela Felicidade*

Tabela 86 - *Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária e Retenção Moderada pela Sociabilidade*

Tabela 87 - *Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária e Retenção Moderada pela Autoestima*

Tabela 88 - *Resumo dos resultados mais significativos do teste de hipóteses de mediação*

Tabela 89 - *Quadro Resumo dos resultados do teste de hipóteses*

Tabela 90 - *Resumo hipóteses em simultâneo*

Índices de Figuras

Figura 1 - *Dimensões do Bem Estar Psicológico com conceitos-chave*

Figura 2 - *Scatter Plot da Moderação da dimensão Autoestima para a relação entre a dimensão saída extrema e autopromoção*

Figura 3 - *Scatter Plot da Moderação da dimensão Felicidade para a relação entre a dimensão saída extrema e autopromoção*

Figura 4 - *Scatter Plot da Moderação da dimensão Sociabilidade para a relação entre a dimensão saída extrema e autopromoção*

Figura 5 - *Scatter Plot da Moderação da dimensão Felicidade para a relação entre a dimensão saída extrema e supervisão abusiva*
Figura 6 - *Scatter Plot da Moderação da dimensão Sociabilidade para a relação entre a dimensão saída extrema e supervisão abusiva*

Figura 7 - *Scatter Plot da Moderação da dimensão Autoestima para a relação entre a dimensão saída extrema e imprevisibilidade*

Figura 8 - *Scatter Plot da Moderação da dimensão Envolvimento para a relação entre a dimensão saída extrema e imprevisibilidade*

Figura 9 - *Scatter Plot da Moderação da dimensão Sociabilidade para a relação entre a dimensão saída extrema e imprevisibilidade*

Figura 10 - *Scatter Plot da Moderação da dimensão Autoestima para a relação entre a dimensão saída extrema e narcisismo*

Figura 11 - *Scatter Plot da Moderação da dimensão Envolvimento para a relação entre a dimensão saída Extrema narcisismo*

Figura 12 - *Scatter Plot da Moderação da dimensão Autoestima para a relação entre a dimensão retenção moderada e narcisismo*

Figura 13 - *Scatter Plot da Moderação da dimensão Envolvimento para a relação entre a dimensão saída extrema e liderança Autoritária*

Figura 14 - *Scatter Plot da Moderação da dimensão Autoestima para a relação entre a dimensão saída extrema e autopromoção*

Lista de Abreviaturas

BEP - Bem Estar Psicológico

LT – Liderança Tóxica

IS – Intenção de Saída

INTRODUÇÃO

No ambiente organizacional, o bem-estar psicológico desempenha um papel crucial na mitigação dos efeitos adversos de lideranças tóxicas sobre os colaboradores. Segundo Ryff (1989), o bem-estar psicológico engloba dimensões como autonomia, relações interpessoais positivas, propósito na vida e crescimento pessoal, sendo um indicador-chave da saúde mental e da qualidade de vida, podendo atenuar os impactos de uma liderança tóxica ao fornecer aos colaboradores ferramentas emocionais e cognitivas para lidar com situações adversas. Além disso, o conceito de bem-estar psicológico está intimamente ligado à percepção do suporte organizacional e à resiliência no ambiente de trabalho (Diener et al., 1999; Machado & Bandeira, 2012).

Em contextos organizacionais marcados por lideranças tóxicas, a saúde psicológica dos trabalhadores pode ser comprometida, gerando preocupação nos resultados, baixa produtividade e insatisfação (Giberson et al., 2009; Schmidt, 2014).

Lideranças tóxicas, caracterizadas por comportamentos autoritários, manipuladores e desrespeitosos, têm sido associadas a uma série de consequências negativas, incluindo aumento do estresse, queda no desempenho e subida da intenção de saída dos trabalhadores (Schmidt, 2008; Giberson et al., 2009). Estes líderes criam ambientes hostis que aumentam o estresse e minam a resiliência dos trabalhadores.

Nesse sentido, o bem-estar psicológico surge como um mediador essencial na relação entre a liderança tóxica e a intenção de saída, fornece uma lente para entender como as intervenções podem reduzir os impactos negativos no ambiente de trabalho (Machado & Bandeira, 2012).

Pertinência de estudo

A pesquisa sobre o papel do bem-estar psicológico como mediador ou moderador na relação entre liderança tóxica e a intenção de saída dos colaboradores é muitíssimo pertinente na conjuntura organizacional. A liderança tóxica, qualificada por condutas inconvenientes e abusivas, carência de apoio e posturas desrespeitosas, pode produzir um ambiente de trabalho adverso, conduzindo ao incremento do stress e ao descontentamento no trabalho. Este contexto habitualmente advém na maior intenção de saída, com impactos consideráveis na eficiência e produtividade bem como na retenção.

Por outro lado, o bem-estar psicológico detém um papel primordial na saúde mental e emocional dos colaboradores, afetando a aptidão de lidar com os contratemplos. Indagar se ele atua como mediador (isto é, se ele explana a ligação entre liderança tóxica e intenção de saída) ou moderador (ou seja, se ele modifica a força desta relação) pode presentear insights importantes. Esta pesquisa pode levar, organizações a desenvolverem estratégias para abrandar as consequências negativas de uma liderança desfavorável, diligenciando o bem-estar dos colaboradores e diminuindo os valores relacionados à rotatividade. Desta forma, compreender estas dinâmicas é elementar para gerar meios de trabalho mais saudáveis, eficazes e eficientes.

Então porque é importante perceber a percepção da mediação e moderação neste contexto? Analisar a mediação e a moderação é essencial para compreender com maior profundidade as dinâmicas entre bem-estar psicológico, liderança tóxica e a intenção de saída dos colaboradores. A análise da mediação permite identificar se o bem-estar psicológico atua como um mecanismo explicativo que conecta a liderança tóxica à intenção de saída, ou seja, se a liderança tóxica afeta o bem-estar psicológico, que por sua vez influencia a intenção de deixar uma organização. Isso pode revelar como os impactos negativos da liderança tóxica se manifestam indiretamente.

Por outro lado, a moderação analisa, se o bem-estar psicológico altera a intensidade da relação entre a liderança tóxica e a intenção de saída. Isso significa investigar se níveis mais altos de bem-estar psicológico podem atenuar os efeitos nocivos da liderança tóxica, funcionando como um fator protetor, ou se níveis mais baixos acrescentam esses impactos.

Estas análises são fundamentais para desenvolver estratégias mais direcionadas e eficazes, ajudando as organizações a mitigar os efeitos de lideranças tóxicas e a promover ambientes de trabalho mais saudáveis e resilientes.

A presente pesquisa indica pertinência tanto organizacional quanto acadêmica. Dado que, mostra-se relevante em âmbito organizacional por proporcionar uma melhor compreensão do papel das instituições na forma como pode:

- Aumentar o conhecimento teórico sobre liderança, bem-estar e rotatividade, ao mesmo tempo em que expõe insights para gestores e profissionais de recursos humanos.

- Analisar como condutas e procedimentos de liderança afetam a intenção dos colaboradores de saírem da organização.

- Investigar se o bem-estar psicológico esclarece o laço entre liderança tóxica e intenção de saída, demonstrando prováveis caminhos nos quais a liderança afeta os colaboradores.

- Averiguar se o bem-estar psicológico transforma a intensidade e energia da relação entre liderança tóxica e intenção de saída, reconhecendo fatores que podem diminuir ou agravar este impacto.

No âmbito acadêmico, o estudo do presente tema é pertinente visto poder cooperar para o aumento do conhecimento científico, admitindo um entendimento mais aprofundado sobre o fenômeno em observação. Além de que, proporciona, desenvolvimento de novas hipóteses, metodologias e utilizações práticas que podem ter impacto em diversas áreas do conhecimento.

I - REVISÃO DA LITERATURA

1.1 Bem Estar Psicológico

Tal como indicado na identificação e justificação da problemática, as constantes mudanças no mercado de trabalho, organizacionais e das próprias relações laborais, com especial enfoque no bem-estar psicológico, levaram as organizações a terem uma maior preocupação com a tranquilidade e serenidade dos seus colaboradores. E na tentativa de resposta à questão, interessa perceber o que a literatura nos diz relativamente ao bem-estar psicológico dos colaboradores numa organização.

Os colaboradores são um construto multidimensional entre o equilíbrio da sua vida pessoal e profissional. Nunca foi tão importante, como agora este equilíbrio entre a qualidade de vida, a felicidade, o bem-estar, o bem-estar psicológico e a vida profissional. O bem-estar e

a felicidade podem ser identificados como sinónimos e estão ligados à maneira como os colaboradores, enquanto só pessoas, avaliam as suas vidas, experiências, emoções e sentimentos agradáveis. Diener (2000) define felicidade como sinónimo de bem-estar e um fator decisivo de qualidade de vida.

Para a psicologia o bem-estar é essencial para a qualidade de vida e para a coesão social, transportadas depois para as organizações. Estas, organizações, já assumem a sua responsabilidade e trabalham diariamente para que os seus colaboradores mantenham e melhorem a sua saúde psicológica no trabalho, um local de trabalho saudável é aquele em que os colaboradores cooperam para um melhoramento contínuo, onde é permitido um estado de bem-estar, onde os colaboradores podem ter uma atividade laboral produtiva, potencializando as suas capacidades e talentos.

No estudo do bem-estar, a literatura é vasta na definição do seu conceito e na sua evolução, as primeiras investigações e segundo Figueira (2015) estudar o bem-estar associado a fatores materiais e ao poder económico. Guerreiro (2011) diz que o bem-estar como pode ser identificado pelas perceções que as pessoas têm em relação à sua vida e estará dependente de outros fatores como a cultura, valores, expetativas e preocupações. Foi só na década de 60 é que o bem-estar começou a ser estudado em conjunto com os fatores que o influenciam, os fatores emocionas (Maia, 2015) e começaram a aparecer as evidências científicas sobre o mesmo (Siqueira et al, 2008).

Assim, o conceito de bem-estar é inserido, segundo Siqueira et al (2008) no campo científico da psicologia. O seu estudo no campo científico e segundo Ryan e Deci (2001) é feito segundo duas perspetivas: (1) o bem-estar subjetivo (BES) e (2) o bem-estar psicológico (BEP).

Uma das referências no estudo do bem-estar subjetivo (BES) é Diener (2000), tendo o grupo optado pela apresentação da sua definição, uma vez que é a mais aceite no estudo da literatura, como a apreciação que uma pessoa faz sobre a sua vida, analisando-a e fazendo julgamentos subjetivos de carácter positivo ou negativo sobre a mesma e sobre a sua satisfação com a vida (Diener, 1999).

Os estudos do BES foram incompletos a nível psicológico, assim na década de 80, Ryff (1989) apresenta o conceito do bem-estar psicológico (BEP). O BEP é um construto baseado na teoria psicológica, agregando conhecimentos de áreas como psicologia do desenvolvimento

humano, psicologia humanista-existencial e saúde mental, a respeito do funcionamento psicológico positivo ou ótimo (Ryff, 1989).

Carol Ryff, psicóloga, é uma grande investigadora do tema BEP, realizou estudos e uma extensa revisão da literatura, tendo proposto um modelo integrador do BEP, modelo preciso, simples, inovador e que permite avaliar e autoavaliar o estado de saúde psicológica de uma pessoa. O modelo de bem-estar psicológico é uma proposta integradora de seis componentes de BEP, que foi reorganizado e reformulado posteriormente por Ryff e Keyes (1995), onde são propostas as seis dimensões do bem-estar psicológico: (1) autoaceitação; (2) propósito de vida; (3) domínio sobre o ambiente (4) relacionamentos positivos; (5) crescimento pessoal; (6) autonomia. Na figura 1, são apresentadas as seis dimensões do modelo do bem-estar psicológico, em conjunto com os seus conceitos-chave e autores.

Figura 1 - Dimensões do Bem Estar Psicológico com conceitos-chave

Autores	Conceito chave	Dimensões do Bem estar Psicológico
Allport	Maturidade	Autoaceitação
Nugarten	Mudanças de personalidade no ciclo vital	Propósito de vida
Buhler	Tendências básicas na vida	Domínio sobre o ambiente
Erikson	Estágios Psicossociais	Relações positivas com os outros
Frankl	Sentido na vida	Crescimento pessoal
Jahoda	Saúde mental	Autonomia
Jung	Individualização	
Maslow	Autoatualização	
Rogers	Pessoa em funcionamento pleno	

Nota: Elaboração Própria

O bem-estar psicológico é formado por todas as seis dimensões e é marcado pelo contato entre as oportunidades e condições de vida (Maia, 2015).

1.2 Liderança Tóxica

De acordo com Bolden (2004), a definição de liderança é um procedimento complexo e multifacetado, encontra-se diretamente relacionado à percepção individual e às vivências e experiências acumuladas ao longo da vida

A liderança, embora possua diversas definições na literatura, é cada vez mais entendida como um método no qual um indivíduo exerce influência e efeito sobre os outros para conseguir os objetivos instituídos na organização. Assim, pode ser entendida como a aptidão de um líder para orientar e influenciar comportamentos, favorecendo uma relação eficiente entre líder e liderados, bem como sua atuação em contextos específicos (Wells & Peachey, 2011).

Al Khajeh (2018), a liderança é considerada um elemento essencial e decisivo para o êxito de uma organização, desempenhando um papel fundamental na orientação e no desenvolvimento da equipa para alcançar os objetivos estratégicos.

A liderança tóxica cola-se a um estilo de gestão marcado por comportamentos desfavoráveis e prejudiciais, impactando negativamente tanto o bem-estar dos colaboradores como na dinâmica organizacional. Líderes com este perfil tendem a ter posições autoritárias, repreensíveis e manipuladoras ou apresentam indolência e desapego às necessidades da equipa, priorizando os próprios interesses em prejuízo do grupo. Este modelo de liderança gera um ambiente de trabalho adverso, caracterizado por altos níveis de stress, diminuição da produtividade, maior rotatividade de colaboradores e menor envolvimento profissional, responsabilizando assim o desempenho e a sustentabilidade da organização a longo prazo.

No entanto, nem todas as formas de liderança colaboram para um ambiente positivo e produtivo. A liderança tóxica, tem sido identificada como um dos fatores que mais responsabilizam e comprometem o exercício da organização. Schmidt (2008) classifica os líderes tóxicos como indivíduos egocêntricos, focados na autopromoção, cujas condutas são assinaladas por abusos, imprevisibilidade e autoritarismo.

De acordo com Schmidt (2008), a liderança tóxica pode ser observada sob cinco dimensões principais:

- (a) Supervisão abusiva - os líderes tóxicos não respeitam os seus pares e subordinados.
- (b) Liderança autoritária - os líderes restringem a capacidade de autonomia e iniciativa dos funcionários.
- (c) Narcisismo - o líder demonstra grande interesse próprio.

(d) Autopromoção - o líder promove os seus interesses ameaçando rivais ou trabalhadores altamente qualificados.

(e) Imprevisibilidade - o líder não mantém um padrão de comportamento consistente.

A literatura sobre liderança tóxica ainda é escassa, o que dificulta uma definição consensual sobre suas implicações e características. No entanto, alguns estudos sugerem que este tipo de liderança manifesta-se através de comportamentos destrutivos que prejudicam tanto os colaboradores quanto a organização (Walton, 2007).

Goldman (2009) indica que a liderança tóxica traduz-se em atos de supervisão disfuncionais, perturbadores e prejudiciais, produzindo impactos negativos nos colaboradores.

De maneira global, as lideranças tóxicas expõem-se através de um combinado e conjunto de posturas do líder que afetam negativamente as organizações, diminuindo a eficácia dos colaboradores e responsabilizando e comprometendo a conexão entre custos e benefícios para as empresas. Ainda que, este estilo de liderança está relacionado a altos níveis de absentismo e queda no desempenho (Yavaş, 2016).

Neste sentido, Walton (2007) ressalva que a liderança tóxica pode ser semelhante a um "assassino silencioso", visto posicionar os líderes como figuras intangíveis e intocáveis, atuando de maneira sabotadora e repressora, punindo e condenando aqueles que incitam o poder absoluto.

1.3 Intenção de Saída

A intenção de sair de uma organização diz respeito á vontade criteriosa e intencional de um colaborador em deixar a organização num futuro vizinho. Esta noção tem sido bastante analisada na literatura organizacional. A sua pertinência prende-se com a importância considerável que pode ter na firmeza, produtividade e clima organizacional, sendo uma inquietação fundamental para gestores e recursos humanos.

São variados os indicadores que podem manipular esta intenção, incluindo desde situações individuais - como descontentamento profissional, stress ou desmotivação - até aspetos contextuais e organizacionais, como o estilo de direção, a envolvente de trabalho, a cultura organizacional ou oportunidades externas. De realçar que a intenção de saída por si só indica um afastamento efetivo, uma vez que motivos externos (como a situação económica) ou internas (como a convenção com a organização) podem conduzir o colaborador a manter-se, mesmo permanecendo descontente.

Com base na leitura de diversos artigos considero ser importante a diferenciação do termos turnover e da intenção de saída, pois os mesmos são muitas vezes utilizados como se fossem o mesmo conceito. O turnover é “a rotatividade dos colaboradores dentro do mercado de trabalho” (Abbasi & Hollman, 2000), e o mesmo pode ser visto como um ciclo, em que cada vez que uma posição fica em aberto, voluntariamente ou involuntariamente, outro colaborador deve ser contratado para o preenchimento dessa vaga (Woods, 1995).

Já a intenção de saída é “a vontade ou o desejo deliberado e consciente de um trabalhador, de abandonar a organização em que trabalha num futuro próximo” (Mowday et al, 1982). Já para Tett e Meyer (1993), a intenção de saída é “último passo de uma sequência de insights de desistências, das quais fazem parte os pensamentos de abandono da organização e a vontade de procurar outras oportunidades”.

Portanto, será analisado o tópico da intenção de saída enquanto manifesto próprio e criterioso da escolha de deixar a organização, por se mostrar mais apropriado ao contexto teórico desta pesquisa.

Diferentes estudos reconhecem fatores que manipulam a intenção de saída. Segundo Perez (2011), estes fatores abarcam variáveis psicológicas (como insegurança laboral, stress, contentamento no trabalho e comprometimento organizacional), económicas (vencimento, chances externas, dimensão da organização) e demográficas (idade e antiguidade). A literatura igualmente identifica outros precedentes pertinentes, como a privação de autonomia, altos níveis de stress (Griffeth et al., 2000), discórdias interpessoais e dificuldades em contrabalançar a vida própria e profissional (Boyar et al., 2003).

A liderança, em especial, desempenha um papel basilar nesta situação. A particularidade da conexão ou relação entre o colaborador e o superior hierárquico afeta expressivamente a deliberação de manter-se ou deixar a organização (Allen et al., 2009); Vandenberg & Nelson, 1999). Estilos de chefia inócuos, como a liderança tóxica, tendem a reforçar emoções negativos e ampliar as intenções de saída (Azanza et al., 2015; Demirtas & Akdogan, 2014).

A perda de colaboradores competentes e habilitados, sendo que representam custos elevados, pode criar instabilidade organizacional e afetar negativamente o desempenho coletivo (Lee & Rwigema, 2005).

A intenção de saída revela-se um risco para as organizações, todavia não deve ser considerada como irreversível. Cabe às entidades patronais permanecerem em alerta a este contexto e trabalharem preventivamente, alinhando exercícios e tratando fatores críticos de retenção, sendo

que em certas circunstâncias muitos colaboradores ficariam, se, determinadas avaliações fossem revistas (Musawer, 2021; Heneman et al., 2019).

1.4 Relação entre as variáveis em estudo

O presente estudo explora a interligação entre três variáveis elementares na conjuntura organizacional: bem-estar psicológico, liderança tóxica e intenção de saída. A literatura tem vindo a explicar que estas variáveis não atuam de forma separada ou isoladamente, mas sim interagem entre si, formando dinâmicas intrincadas que afetam expressivamente a experiência dos colaboradores nas organizações.

A liderança tóxica, tal como explicada por Schmidt (2008), determinada por condutas e comportamentos autoritários, abusivos, narcisistas, imprevisíveis e centralizados na autopromoção, os quais diligenciam ambientes de trabalho hostis e disfuncionais. Estas condutas têm sido amplamente relacionadas a efeitos e consequências negativas, como o incremento do stresse ocupacional, a insatisfação no trabalho e, especificamente, à elevação da intenção de saída (Goldman, 2009; Yavaş, 2016). A intenção de saída, por sua vez, é percebida como a vontade consciente e intencional do trabalhador de partir a organização (Mowday et al., 1982; Tett & Meyer, 1993).

Nesta conjuntura, o bem-estar psicológico emerge como uma variável mediadora ou moderadora crítica. Tal como o modelo proposto por Ryff (1989) e posteriormente ampliado por Ryff & Keyes (1995), o bem-estar psicológico inclui e compreende seis dimensões fundamentais para a atividade psicológica positiva: autoestima, controlo de si, envolvimento social, felicidade, sociabilidade e equilíbrio. Quando elevado, este construto colabora para a resiliência dos colaboradores face a lideranças disfuncionais, diminuindo as consequências adversas na intenção de saída (Machado & Bandeira, 2012).

Ensaio prévios já apontavam que colaboradores com melhor bem-estar psicológico apresentam e demonstram menor vulnerabilidade a fatores de stresse no ambiente de trabalho (Diener, 2000; Ryan & Deci, 2001).

No atual estudo, procura-se demonstrar se que o bem-estar psicológico age como um mediador na ligação entre a liderança tóxica e a intenção de saída, explicando, pelo menos em parte, como os comportamentos tóxicos de liderança impactam a deliberação de deixar a

organização. Simultaneamente, analisa-se a hipótese de o bem-estar psicológico igualmente funcionar como moderador, manipulando a intensidade dessa relação.

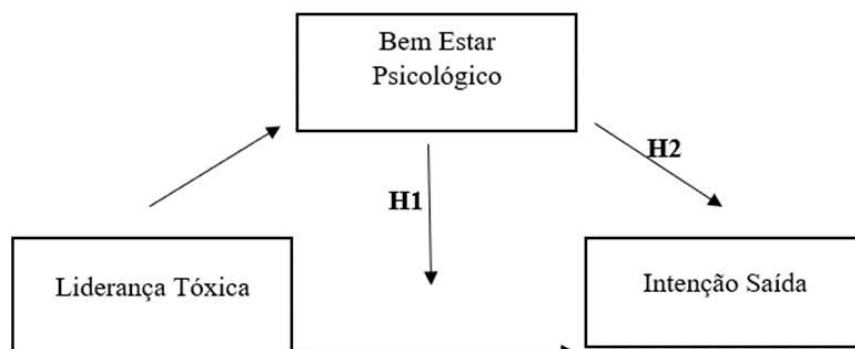
Desta forma, a conexão entre estas três variáveis assume um papel fundamental no parecer das dinâmicas organizacionais atuais. Compreender o impacto da liderança tóxica, os instrumentos de proteção apresentados pelo bem-estar psicológico e os fatores que originam a intenção de saída possibilita às organizações desenvolverem políticas de precaução, diligenciarem e promoverem práticas de liderança saudáveis bem como investirem no bem-estar dos seus colaboradores, com vista à retenção de talento e à sustentabilidade organizacional.

II – MODELO E HIPÓTESES DE INVESTIGAÇÃO

Modelo conceptual

Segundo Martins (2004), um modelo de investigação procura a especificação da natureza e a importância de relações entre variáveis, construtos e fatores que possam oferecer, com base em teorias científicas, explicações e explanações de um dado sistema.

Neste sentido e no âmbito desta pesquisa, as hipóteses que colocadas em estudo são:



Fonte: Elaboração própria

H1: O Bem Estar Psicológico modera a relação entre a Liderança Tóxica e Intenção de Saída.

H2: O Bem-Estar Psicológico medeia a relação entre a Liderança Tóxica e a Intenção de Saída.

O modelo de investigação adotado nesta pesquisa agrega três variáveis principais: Bem-estar psicológico (variável mediadora/moderadora), liderança tóxica (variável independente) e intenção de saída (variável dependente). Com suporte na revisão da literatura efetuada acerca dos temas em observação, o propósito foi explorar as interações entre estes construtos, com especial abordagem no papel do bem-estar psicológico enquanto provável variável mediadora ou moderadora. Assim, o objetivo fundamental desta análise consistiu em averiguar se o bem-estar psicológico medeia ou modera a relação entre a liderança tóxica e a intenção de saída. A partir deste contexto, foi desenvolvido o modelo de investigação, bem como as hipóteses correspondentes.

III – METODOLOGIA

3.1 Amostra

A amostra do atual estudo é composta por trabalhadores portugueses, com idade igual ou superior a 18 anos, oriundos de distintas organizações, funções e atividades, habitantes de diversas regiões do território nacional. Todos os respondentes encontram-se atualmente no ativo, sendo critério de exclusão a não exercício de atividade profissional no mercado de trabalho.

Relativamente às variáveis de controlo de natureza sociodemográfica, foram abrangidas questões alusivas ao sexo, idade, estado civil, nível de habilitações literárias, antiguidade na organização e eventual exercício de funções de chefia. A ponderação destas variáveis fundamenta-se em provas da literatura que apontam a sua possível associação com níveis mais altos de perceção de conflito (Bruck, Allen & Spector, 2002).

O presente estudo contou com a participação de 201 respondentes. Relativamente à faixa etária, o intervalo é compreendido entre os 18 e os 66, sendo que se destaca a faixa etária compreendida entre os 48 e os 55 anos, dado que foi a mais representativa nas respostas. No que diz respeito à variável género, 27,9% dos participantes (n = 56) identificaram-se com o género masculino e 72,1% (n = 145) com o género feminino. No que respeita ao estado civil, uma parte considerável dos respondentes afirma casado/união de fato 61,2%, solteiros 20,9% e divorciado /separado 17,9%. Quanto às habilitações literárias, a maioria detém licenciatura (49,3. %), seguido dos participantes com grau de ensino secundário (24,4%), 23,4% tem o grau de mestre, ensino secundário 2,5% e por último 0,5% doutoramento.

Relativamente à antiguidade na organização, 55,7% dos participantes apontaram trabalhar há mais de 10 anos na empresa. Já, 16,9% disseram ter entre 1 e 5 anos de serviço, 15,9% entre 5 e 10 anos, 6% entre 6 meses e 1 ano, e 5,5% há menos de 6 meses.

Quanto ao exercício de funções de chefia, a universalidade dos respondentes (72,6%) não desempenha cargos de liderança, enquanto 27,4% detém funções de chefia.

Tabela 1- Caracterização da Amostra

Variável	Categorias	Coefficiente	Frequência	Percentagem/Média
Idade			201	
Sexo	Feminino	1	145	72,10%
	Masculino	2	54	27,90%
Estado Civil	Solteiro	1	42	20,90%
	Casado/União Facto	2	123	61,20%
	Divorciado/Separado	3	36	17,90%
	Viúvo	4		
Habilitações Literárias	Até 4º ano	1		
	Ensino Básico	2	5	2,5%
	Ensino Secundário	3	49	24,40%
	Licenciatura	4	99	49,30%
	Mestrado	5	47	23,40%
	Doutoramento	6	35	0,50%
Antiguidade	Até 6 meses	1	11	5,50%
	De 6 meses a 1 ano	2	12	6%
	De 1 ano a 5 anos	3	34	16,90%

Nota: Elaboração Própria

3.2 Procedimento

Para a recolha de dados, foi empregue um questionário online (Anexo A), disponibilizado através da plataforma “Google Forms”, no intervalo percebido entre 18 de dezembro e 12 de março de 2025. O questionário foi organizado em seis secções: na primeira constou numa introdução global, onde se expôs o objetivo do estudo —dissertação de Mestrado —, com a identificação da

instituição de ensino responsável. Foi igualmente fornecido o contacto do investigador (nome e endereço de e-mail), de forma a possibilitar a explicação de eventuais hesitações por parte dos intervenientes. Abrangia ainda um termo de consentimento esclarecido, certificando a confidencialidade e o anonimato das respostas. Ao seguir com o preenchimento do questionário, o respondente declara o seu consentimento para o uso dos dados unicamente para os fins da investigação, sendo também interrogado sobre o desempenho de alguma função profissional.

A segunda secção do questionário foi dedicada a perguntas relacionadas com o estado emocional no contexto laboral, com o objetivo de avaliar o nível de satisfação, equilíbrio e ligação da pessoa na sua rotina diária, funcionando como um indicativo geral de bem-estar.

A terceira secção abordou o tema sobre a conduta do líder no local de trabalho, procurando observar a perceção dos participantes quanto à particularidade da liderança, principalmente no que diz respeito ao impacto que certas atitudes podem ter sobre os colaboradores e o ambiente organizacional.

Na quarta secção e com base nas experiências e perceções pessoais, os respondentes foram convidados a selecionar as opções que melhor refletiam os seus sentimentos em relação ao ambiente de trabalho. Esta secção visou estimar o grau de compromisso e motivação, bem como reconhecer possíveis indícios de intenção de saída da organização (turnover).

A quinta secção foi composta por questões de carácter sociodemográfico, como o género, a idade e o nível de habilitações literárias dos respondentes.

O questionário termina na sexta secção com uma palavra de agradecimento pela colaboração na investigação. Após o período de utilização, a 13 de março de 2025, o questionário foi trancado e retirado da plataforma, dando começo à fase de análise dos resultados conseguidos.

3.3 Medidas

3.3.1 Escala de Bem Estar Psicológico

Foi empregue a Escala de Medida de Manifestação de Bem-Estar Psicológico (EMMBEP), adaptada à versão portuguesa e ao contexto nacional por Sequeira et al. (2006), da escala originalmente desenvolvida por Massé et al. (1998), *Échelle de Mesure des Manifestations du Bien-Être Psychologique* (ÉMMBEP). Esta escala estima o bem-estar psicológico através de 25 itens,

estruturados em seis dimensões: felicidade, autoestima, equilíbrio, envolvimento social, controlo de si e sociabilidade. As respostas são dadas numa escala tipo Likert de 5 pontos, alterando de 1 ("Nunca") a 5 ("Quase Sempre").

A versão originária da escala de bem-estar psicológico foi organizada por Ryff em 1989, sendo muito conhecida pela sigla EMMBEP. Esta escala apoia-se numa abordagem que compreende o bem-estar psicológico como um constructo multidimensional, conforme narrado anteriormente, e é composta por seis dimensões elementares. Cada subescala apresenta uma dessas dimensões, detalhadamente: felicidade, sociabilidade, controlo de si próprio, envolvimento, autoestima, equilíbrio. Estas dimensões apresentam distintas demonstrações do funcionamento psicológico positivo e adaptativo, encontrando-se operacionalizadas por itens, conforme tabela 2 que alcançam sentimentos de satisfação pessoal, laços sociais, segurança emocional, perceção do valor próprio, aptidão de agir com autonomia e sustento de uma vida estável e envolvente.

No presente estudo, os valores de alfa de Cronbach para cada dimensão serão apresentados na secção de resultados.

Tabela 2 - Demonstração de Dimensões e itens da escala Bem Estar Psicológico

Dimensões	Itens
Felicidade , manifesta-se na presença de objetivos e motivos pessoais, assim como na visão de que a vida tem significado, sentido e propósito. Esta dimensão está associada à orientação para o futuro e à construção de um percurso de vida com coerência.	5-12-20- 21-22- 23-24-25
Sociabilidade , aptidão de instituir e preservar vínculos interpessoais consideráveis, pautados por empatia, afeto e segurança. Esta dimensão acarreta uma orientação para a ligação emocional, a amizade e a identificação com o outro.	13-14- 15-16
Controlo de si , refere-se à autodeterminação. Abarca a aptidão de resistir à tensão social, assumir resoluções alinhadas com os próprios valores e preservar uma perceção interna de controlo.	17-18-19
Envolvimento , envolve a perceção de progresso contínuo ao longo do tempo, aceitação à mudança, e disposição para defrontar novos estímulos e experiências. Reflete a procura por concretização pessoal e pela ampliação das capacidades individuais.	9-10-11
Autoestima , é considerada um componente principal da atividade psicológica saudável. Diz respeito à aptidão do indivíduo identificar e anuir os seus próprios traços e experiências de vida, divulgando maturidade emocional, autoconhecimento e posturas positivas em conexão a si mesmo.	1-2-3-4
Equilíbrio , expõe a aptidão e capacidade do indivíduo para orientar eficazmente no seu ambiente, ajustando-o ou adaptando-se a ele por forma a satisfazer as suas necessidades. Abrange a sensibilidade de controlo e a participação ativa nos distintos contextos de vida.	6-7-8

Nota: Elaboração Própria

3.3.2 Escala de Liderança Tóxica

Para calcular as percepções de Liderança Tóxica, utilizou-se a versão portuguesa da Toxic Leadership Scale (TLS), desenvolvida por Schmidt (2008) adaptada e validada por Mónico et al. (2019), no âmbito do estudo Toxic and Empowering Leadership: Measures Validation Study in a Portuguese Sample. Composta por 30 itens, esta escala estima a liderança tóxica seis dimensões conforme tabela 3, compostos por: autopromoção, supervisão abusiva, imprevisibilidade, narcisismo, liderança autoritária, que seguem uma escala de tipo Likert de 5 pontos, alterando de 1 ("Discordo Totalmente") a 5 ("Concordo Totalmente").

Tabela 3 - Demonstração de Dimensões e Itens da Escala Liderança Tóxica

Dimensões	Itens
Autopromoção , apontada a comportamentos por parte do líder que apenas atende aos seus próprios interesses, desvalorizando comportamentos de adversárias ou habilidades de subordinados.	19-20-21-22-23
Supervisão Abusiva , refere comportamentos e condutas hostis, quer verbais quer não-verbais, do líder para com os seus subordinados.	1-2-3-4-5-6-7
Imprevisibilidade , menciona comportamentos imprevisíveis por parte do líder, quer por alterações de humor, fazendo assim com que os subordinados não saibam com que contar.	24-25-26-27-28-29-30
Narcisismo , alude á circunstância do líder ter uma autoimagem de grande altivez e imponência, uma incapacidade para mostrar empatia para com os outros, menosprezando as aptidões e os esforços dos outros	14-15-16-17-18
Liderança Autoritária , menciona comportamentos do líder que delimitam e restringem a independência e a capacidade de iniciativa dos seus subordinados	8-9-10-11-12-13

Nota: Elaboração Própria

3.3.3 Intenção de Saída

A intenção de saída foi avaliada através da escala adaptada e validada para o contexto português por Bártole-Ribeiro (2018), originalmente desenvolvida por Bozeman e Perrewé (2001). A escala é composta por um conjunto de itens que avaliam o grau em que o colaborador pondera abandonar a organização. Composta por 8 itens, as respostas seguem igualmente uma escala Likert

de 5 pontos, alterando de 1 ("Não se aplica rigorosamente nada a mim") a 5 ("Aplica se totalmente a mim"). Esta medida tem demonstrado bons índices de fiabilidade em estudos prévios.

Tabela 4 - *Demonstração de Dimensões e Itens da Escala Intenção Saída*

Dimensões	Itens
Saída Extrema , revela a intenção clara e forte de deixar a organização.	3-9
Saída Moderada , refere-se a pensamentos ou desejos de saída, mas não materializados.	2-5
Retenção Extrema , representa uma intenção convicta e firme de continuar na organização.	7-8
Retenção Moderada , indica uma intenção de permanência na organização, embora com algumas dúvidas.	1-4

Nota: Elaboração Própria

3.4 Participantes

A amostra do atual estudo foi composta por 201 respondentes (N = 201), oriundos de distintos setores da população ativa portuguesa, não se delimitando a uma área profissional particular. Os respondentes possuíam, no mínimo, 18 anos e estavam, à data da recolha, ativos no mercado de trabalho. Não se tratou de uma amostragem não probabilística, por conveniência, visto os questionários terem sido partilhados nas plataformas digitais (redes sociais, WhatsApp e email), de forma espontânea e voluntária bem como anónima.

As particularidades e características sociodemográficas da amostra abrangem a idade, género, estado civil, habilitações literárias, profissão e tempo de experiência profissional, as que serão descritas mais a frente nos resultados. A multiplicidade da amostra visou garantir uma reprodução da conjuntura laboral, proporcionando a conceptualização dos produtos ou resultados de forma exploratória.

IV. RESULTADOS

4.1 Análise das qualidades métricas dos instrumentos

Após a desfecho da recolha de dados através dos questionários, procedeu-se à análise das qualidades métricas das escalas empregues no presente estudo. Para a análise dos dados, recorreu-

se ao *software* IBM SPSS Statistics, versão 29.0, e ao *Jamovi*, versão 2.6.26, onde se deu início à apreciação da validade, fiabilidade e sensibilidade das dimensões das escalas de liderança tóxica, bem-estar psicológico e intenção de saída.

Existindo já estudos prévios e tendo em conta os mesmos que sustentam as estruturas fatoriais dos instrumentos empregues, foi executada Análise Fatorial Confirmatória (AFC) com o intuito de testar a validade dos modelos teóricos implícitos às escalas aplicadas. Com base em Marôco (2014), foram calculados os índices de ajustamento absoluto χ^2/gl (qui-quadrado por graus de liberdade), *CFI* (*Comparative Fit Index*) e *RMSEA* (*Root Mean Square Error of Approximation*), de maneira a verificar a adaptação dos dados aos modelos testados.

Na Tabela 5 são referidas informações complementares relativamente aos índices mencionados, as quais são pertinentes para a confirmação exigente da validade das escalas de Bem-Estar Psicológico (com seis dimensões), Liderança Tóxica (com cinco dimensões) e Intenção de Saída (com quatro dimensões).

Tabela 5 - Valores de Referência dos Índices de Ajustamento (adaptado de Marôco, 2014)

Índice	Valores de Referência
X^2 / gl (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 ≥ 0.95 Ajustamento muito bom
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	>0.10 Ajustamento inaceitável] 0.05; 0.10] Ajustamento bom ≤ 0.05 Ajustamento muito bom
AIC (Alaike Information Criterion)	Utilizado para fazer a comparação entre modelos Quanto < melhor

Nota: Elaboração Própria

Seguidamente, estudou-se a Fiabilidade das medidas conforme Tabela 3, utilizando o coeficiente de alfa de *Cronbach* (α), visto ser uma medida de consistência interna dos fatores (Almeida et al., 2009). A fiabilidade corresponde a uma característica métrica que possibilita apurar a estabilidade e a consistência dos fatores das escalas do Bem-Estar Psicológico, Liderança Tóxica e Intenção de Saída. Por outras palavras, é através da análise da fiabilidade que se garante que os itens de cada dimensão estimam de forma regular e coerente o constructo que se propõem medir.

Tabela 6 - Critérios de Fiabilidade recomendados pelo alpha de Cronbach (adaptado de Marôco e Garcia, 2006)

Categoria de Fiabilidade	Valores de Referência
Fiabilidade Inaceitável	< 0.6
Fiabilidade Baixa	0.7
Fiabilidade Moderada a Elevada	0.8–0.9
Fiabilidade Elevada	> 0.9

Nota: Elaboração Própria

Sensibilidade

Em conclusão, procedeu-se à análise da Sensibilidade das dimensões, isto é, à sua capacidade discriminativa entre os participantes com base nas variáveis em estudo. Para tal, recorreram-se aos critérios de normalidade estatística, com especial abordagem nos coeficientes de assimetria (*Sk*) e curtose (*Ku*). Em concordância com os critérios instituídos por Kline (2015), consideram-se apropriados os valores cujos índices absolutos de assimetria não ultrapassem $|3|$ e de curtose não excedam $|8|$. Os dados alusivos a esta análise encontram-se organizados na Tabela infra apresentada.

Tabela 7 - Parâmetros recomendados de Sensibilidade (Kline, 2015)

Parâmetros de Sensibilidade	Valores de Referência
Coeficiente de Assimetria (Sk)	< $ 3 $
Coeficiente de Achatamento (Ku)	< $ 8 $

Nota: Elaboração Própria

4.1.1 Bem Estar Psicológico

Validade

Conforme mencionado anteriormente, efetuou-se uma AFC a seis dimensões, nomeadamente Felicidade (itens 5, 12, 20, 21, 22, 23, 24, 25), Sociabilidade (itens 13,14,15,16), Controlo de si (itens 17,18,19), Envolvimento Social (itens 9,10,11), Autoestima (itens 1,2,3,4) e Equilíbrio (itens 6,7,8). Desta forma a AFC revela que há um ajustamento sofrível ao nível do χ^2 / gl , ajustamento também sofrível ao nível do CFI e ajustamento bom no que diz respeito ao RMSEA, conforme valores explanados na Tabela 8.

De modo geral os resultados da análise indicam que a estrutura da escala apresenta validade para a amostra em estudo. Embora o valor χ^2 / gl (2.33) aponte para um ajustamento sofrível, os índices CFI (.88) e RMSEA (.081) sugerem que o modelo possui uma estrutura fatorial globalmente adequada, ainda que com margens para melhoramentos.

Tabela 8 - Índice de ajustamento da escala Bem Estar Psicológico

Índice	χ^2 / gl^*	CFI	RMSEA
Modelo Original	2.33	.88	.081

Fiabilidade

A apreciação da fiabilidade das dimensões da escala de Bem-Estar Psicológico foi realizada com base no coeficiente Alfa de Cronbach (α), cujos resultados são apresentados na Tabela 9.

De uma maneira genérica, os valores adquiridos revelam uma boa consistência interna das subescalas. Os coeficientes para as dimensões Felicidade ($\alpha = .893$), Sociabilidade ($\alpha = .852$), Controlo de Si ($\alpha = .833$), Autoestima ($\alpha = .842$) e Envolvimento ($\alpha = .809$) encontram-se dentro da posição estimada como moderada a elevada.

Já a dimensão Equilíbrio, apesar de apresentar um valor inferior ($\alpha = .747$), ainda assim revela uma fiabilidade aceitável, sendo que valores acima de .70 são usualmente ponderados apropriados para investigação (Hair et al. 2010).

Contudo, o valor mais baixo nesta dimensão poderá indicar uma maior diversidade nos itens que a compõem.

Tabela 9 - Consistência interna da escala do Bem Estar Psicológico

Variáveis	Escala	Coefficiente Alfa (α)	Classificação
Felicidade	(CVSCALE)	.893	Moderada a Elevada
Sociabilidade		.852	Moderada a Elevada
Controlo de Si		.833	Moderada a Elevada
Envolvimento		.809	Moderada a Elevada
Autoestima		.842	Moderada a Elevada
Equilíbrio		.747	Baixa

Sensibilidade

A análise dos dados das dimensões da escala de Bem-Estar Psicológico foi feita com base nos valores de assimetria (skewness) e curtose (kurtosis), apresentados na Tabela 10. Estes indicadores possibilitaram calcular a regularidade das distribuições das variáveis em estudo.

Os valores de assimetria alteram entre -0.494 (Equilíbrio) e -0.089 (Controlo de Si), quanto os de curtose oscilam entre -0.425, (Felicidade) e -0.009 (Controlo de Si). Os valores encontram-se todos dentro dos limites estimados aceitáveis para a normalidade, particularmente entre -1 e +1, conforme aludido por Kline (2011). Estes resultados apontam que as disposições das respostas para cada uma das dimensões da escala não mostram desvios consideráveis em relação à normalidade.

A assimetria negativa analisada em todas as dimensões indica uma ligeira tendência para respostas mais elevadas na escala (isto é, mais positivas), o que pode ser compreendido como um bom indicador de percepções positivas de bem-estar psicológico por parte dos intervenientes.

Quanto aos valores de curtose próximos de zero apontam que as disposições são sensivelmente mesocúrticas, ou seja, idênticas à distribuição normal quanto à concentração de valores em torno da média.

Em síntese, os dados sugerem que as disposições das dimensões da escala de Bem-Estar Psicológico são estatisticamente adequadas para análises paramétricas, fortalecendo a autenticidade dos resultados conseguidos nas análises subsequentes.

Tabela 10 - *Sensibilidade das dimensões da escala de Bem Estar Psicológico*

Dimensão	Assimetria	Curtose
Felicidade	-.101	-.425
Sociabilidade	-.386	-.385
Controlo de Si	-.089	-.009
Envolvimento	-.342	-.182
Autoestima	-.377	-.128
Equilíbrio	-.494	-.165

4.1.2 Escala Liderança Tóxica

Validade

Para testar a validade da escala de liderança tóxica, foi efetuada uma AFC nas cinco dimensões, nomeadamente, Autopromoção, (itens 19,20,21,22 e 23); Supervisão Abusiva, (itens 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7); Imprevisibilidade (itens 24, 25, 26, 27, 28, 29 e 30); Liderança Autoritária (itens 8, 9, 10, 11, 12 e 13) e Narcisismo (itens 14, 15, 16, 17 e 18) permitindo aferir a frequência percebida desses comportamentos no contexto laboral. Esta escala é composta por cinco fatores que incluem distintas dimensões e condutas negativas do comportamento de Liderança Tóxica.

Os índices de ajustamento da escala de Liderança Tóxica são apresentados na Tabela 11. O valor de ($\chi^2/\text{gl} = 2.17$) aponta um ajustamento aceitável, uma vez que valores inferiores a 3.0 são, usualmente, tidos como indicadores de um bom ajustamento (Schermelleh-Engel, Moosbrugger & Müller, 2003).

Tabela 11 - *Índice de ajustamento da escala de Liderança Tóxica*

Índice	X² /gl*	CFI	RMSEA
Modelo Original	2.17	0.921	0.0763

Fiabilidade

O estudo da fiabilidade da escala de Liderança Tóxica foi efetuado através do coeficiente Alfa de Cronbach (α), apresentado na Tabela 12. Todas as dimensões demonstraram um nível muito satisfatório de consistência.

As dimensões Autopromoção ($\alpha = .925$), Supervisão Abusiva ($\alpha = .933$) e Imprevisibilidade ($\alpha = .954$) demonstram coeficientes muito elevados, superando o valor de .90, o que, segundo George e Mallery (2003), corresponde a uma fiabilidade excelente. Estes resultados mostram que os itens que constituem cada uma das dimensões são muitíssimo firmes entre si.

As dimensões Narcisismo ($\alpha = .890$) e Liderança Autoritária ($\alpha = .894$) mostraram valores levemente menores, mas ainda assim dentro da faixa estimada moderada a elevada (α entre .80 e .90), assegurando uma boa fiabilidade das respetivas escalas.

De modo genérico, os resultados conseguidos comprovam que a escala de Liderança Tóxica detém força psicométrica adequada, revelando-se uma ferramenta eficaz e válida para medir as distintas formas de Liderança Tóxica.

Tabela 12 - Consistência interna da escala da Liderança Tóxica

Variáveis	Escala	Coefficiente Alfa (α)	Classificação
Autopromoção	(CVSCALE)	.925	Elevada
Supervisão Abusiva		.933	Elevada
Imprevisibilidade		.954	Elevada
Narcisismo		.890	Moderada a Elevada
Liderança Autoritária		.894	Moderada a Elevada

Sensibilidade

A análise dos dados das dimensões da escala de Liderança Tóxica foi feita com base nos valores de assimetria (skewness) e curtose (kurtosis), apresentados na Tabela 13. Estes indicadores possibilitaram calcular a regularidade das distribuições das variáveis em estudo.

Os valores de assimetria alteram entre 0.278 (Narcisismo) e 0.578 (Supervisão Abusiva), já os de curtose oscilam entre -0.414 (Narcisismo) e -0.626 (Imprevisibilidade). Os valores encontram-se dentro dos limites de -1 a +1, que são usualmente apontados e considerados aceitáveis para uma disposição aproximadamente normal (Kline, 2011).

A assimetria positiva conseguida aponta para os valores mais baixos da escala, isto é, os intervenientes tenderam a reportar menor frequência de comportamentos tóxicos nas lideranças. Considerando que a assimetria é moderada e não comprometendo a normalidade dos dados.

Os valores de curtose negativa mostram que as distribuições expõem uma ligeira dispersão maior, mas ainda se acercam de uma distribuição normal.

Em resumo, os resultados sugerem que as dimensões da escala de Liderança Tóxica apresentam distribuições aceitáveis.

Tabela 13 - *Sensibilidade das dimensões da escala de Liderança Tóxica*

Dimensão	Assimetria	Curtose
Autopromoção	.476	-.586
Supervisão Abusiva	.578	-.490
Imprvisibilidade	.506	-.626
Narcisismo	.278	-.414
Liderança Autoritária	.380	-.507

4.1.3 Intenção de Saída

Validade

Conforme mencionado anteriormente, efetuou-se uma AFC a quatro dimensões, nomeadamente, Saída Extrema (3,6), Saída Moderada (2,5), Retenção Extrema (7,8) e Retenção Moderada (1,4).

Os índices de ajustamento do modelo original indicam resultados globalmente positivos. O valor de $\chi^2/\text{gl} = 2.74$ está dentro da faixa considerada aceitável, sendo que os valores menores a 3.0 são usualmente indicadores de um ajustamento razoável.

O índice CFI mostrou um valor de 0.978, muito acima do limite mínimo aconselhado de 0.90, o que indica um excelente ajustamento (Bentler, 1990; Byrne, 2010).

Contudo, o valor do RMSEA foi de 0.0931, levemente acima do limite superior de 0.08, o que pode apontar um erro de aproximação moderado a elevado (Browne & Cudeck, 1993).

Portanto, e embora o RMSEA aponte algum cuidado, os restantes indicadores — particularmente o CFI elevado e o χ^2/gl dentro dos padrões aceitáveis — suportam a adaptação geral do modelo, particularmente na conjuntura da atual pesquisa.

Tabela 14 - Índice de ajustamento da escala de Intenção de Saída

Índice	X² /gl*	CFI	RMSEA
Modelo Original	2.74	0.978	0.0931

Fiabilidade

A avaliação da fiabilidade das diferentes dimensões da escala de Intenção de Saída foi efetuada com apoio no coeficiente Alfa de Cronbach (α), mostrado na Tabela 15. Os resultados divulgam valores níveis diferenciados de consistência interna entre as dimensões analisadas.

As dimensões Saída Moderada ($\alpha = .869$) e Retenção Extrema ($\alpha = .872$) mostraram coeficientes entre .80 e .90, o que é estimado de moderado a elevado, apontando boa fiabilidade interna dos itens que constituem estas dimensões (George & Mallery, 2003).

Por outro lado, as dimensões Saída Extrema ($\alpha = .730$) e Retenção Moderada ($\alpha = .625$) assinalaram valores menores, o que indica para uma consistência interna mais fraca. Particularmente, o valor de .625 para a dimensão Retenção Moderada situa-se abaixo do recomendado de .70, sendo percebido como baixo.

Em resumo, apesar de duas das dimensões da escala mostrem bons níveis de fiabilidade, os resultados gerais demonstram variações na consistência interna entre as dimensões.

Tabela 15 - Consistência interna da escala de Intenção de Saída

Variáveis	Escala	Coefficiente Alfa (α)	Classificação
Saída Extrema		.730	Baixa
Saída Moderada		.869	Moderada a Elevada
Retenção Extrema	(CVSCALE)	.872	Moderada a Elevada
Retenção Moderada		.625	Baixa

Sensibilidade

O estudo da disposição das respostas relativas às dimensões da escala de Intenção de Saída foi efetuado com suporte nos valores de assimetria (skewness) e curtose (kurtosis), expostos na Tabela 16.

Os valores de assimetria alteram entre -0.252 (Retenção Extrema) e 0.768 (Saída Extrema), apontam que a globalidade das distribuições estão dentro dos limites estimados como admissíveis

para pressupostos de normalidade (entre -1 e +1), segundo Kline (2011). A dimensão Saída Extrema mostra assimetria mais acentuada (0.768), apresentando uma inclinação para respostas mais baixas, isto é, inferior concordância com a intenção de saída extrema.

Os valores de curtose vão de -1.021 (Retenção Extrema) a -0.369 (Saída Extrema), indicando para distribuições levemente achatadas o que aponta uma dispersão levemente elevada à de uma distribuição normal.

Tabela 16 - *Sensibilidade das dimensões da escala de Intenção de saída*

Dimensão	Assimetria	Curtose
Saída Extrema	.768	-.369
Saída Moderada	.548	-.618
Retenção Extrema	-.252	-1.021
Retenção Moderada	.066	-.764

4.2 Análise Descritiva das variáveis em estudo

A Tabela 17 apresenta as estatísticas descritivas das variáveis em estudo, abrangendo as dimensões de Bem-Estar Psicológico, Liderança Tóxica e Intenção de Saída. As médias obtidas possibilitam uma análise inicial das percepções dos intervenientes relativamente a cada uma das dimensões consideradas.

Relativamente ao Bem-Estar Psicológico, todas as dimensões mostram médias superiores a 3.5, numa escala de 1 a 5, salientando-se Autoestima ($M = 3.87$; $DP = .661$) e Equilíbrio ($M = 3.85$; $DP = .706$) como as mais altas, insinuando que os intervenientes tendem a perceber-se mais com níveis positivos de bem-estar. A dimensão com média mais baixa é Felicidade ($M = 3.54$; $DP = .646$), porém, acima da média da escala, o que mostra uma avaliação geral positiva.

No que diz respeito à Liderança Tóxica, os resultados mostram médias significativamente mais baixas, com valores entre 2.14 e 2.62, mostrando uma baixa percepção de comportamentos tóxicos por parte das lideranças. A dimensão com média mais baixa é a Supervisão Abusiva ($M = 2.14$; $DP = 0.936$), seguida pela Autopromoção ($M = 2.27$; $DP = 1.02$) e Liderança Autoritária ($M = 2.31$; $DP = 0.887$).

Os desvios-padrão mais elevados (acima de 1.00) mostram uma maior variação nas respostas dos intervenientes nestas dimensões, sugerindo distintos níveis de perceção face á conduta de liderança tóxica.

No que se refere à Intenção de Saída, verificam-se valores médios mais baixos para as dimensões de saída e mais elevados para as de retenção. A Saída Extrema (M = 2.10; DP = 1.11) é a dimensão com média inferior, apontando que poucos intervenientes declararam uma intenção clara de sair a organização. Por outro lado, as dimensões Retenção Extrema (M = 3.39; DP = 1.23) e Retenção Moderada (M = 3.32; DP = 1.13) alcançaram médias mais elevadas, mostrando uma inclinação comum dos intervenientes para se manterem na organização,

Sendo que, os resultados indicam que os intervenientes revelam níveis moderados a elevados de bem-estar psicológico, baixa perceção de liderança tóxica, e uma tendência preponderante para a retenção organizacional. Esta disposição menciona uma envolvente organizacional relativamente positiva.

Tabela 17 - *Análise descritiva das variáveis em estudo (Médias, Desvio/Padrão)*

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Felicidade	201	1.75	4.88	3.54	.646
Sociabilidade	201	1.75	5.00	3.77	.751
Controlo de Si	201	1.33	5.00	3.54	.715
Envolvimento	201	1.67	5.00	3.70	.785
Autoestima	201	1.75	5.00	3.87	.661
Equilíbrio	201	1.67	5.00	3.85	.706
Autopromoção	201	1.00	5.00	2.27	1.02
Supervisão Abusiva	201	1.00	4.86	2.14	.936
Imprisivibilidade	201	1.00	5.00	2.36	1.02
Narcisismo	201	1.00	5.00	2.62	.989
Liderança Autoritária	201	1.00	4.50	2.31	.887
Saída Extrema	201	1.00	5.00	2.10	1.11
Saída Moderada	201	1.00	5.00	2.38	1.16
Retenção Extrema	201	1.00	5.00	3.39	1.23
Retenção Moderada	201	1.00	5.00	3.32	1.13

Nota: Elaboração Própria

4.3 Impacto das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo.

Tabela 18 - Valores de referência dos coeficientes de correlação de Pearson (Marôco,2014)

Coefficiente 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

Nota: Elaboração Própria

Concluída a análise descritiva das variáveis, procedeu-se à análise das variáveis sociodemográficas, para isso recorreu-se a testes estatísticos próprios. Em especial, foram aplicados testes T-Student e de correlação de Pearson, sendo que estes, admitem avaliar a proporção da variabilidade de uma variável que é esclarecida pelo modelo de regressão. Estes testes podem ser compreendidos com apoio na significância estatística da relação, sendo esta considerada significativa sempre que o valor de p é inferior ou igual a 0,05 ($p \leq 0,05$), bem como analisar eventuais associações consideráveis entre as características sociodemográficas dos intervenientes e as variáveis em estudo, cujos resultados estão apresentados na tabela 19 e 20 respetivamente.

Quanto ao sentido da correlação, uma relação positiva ($r > 0$) aponta que ambas as variáveis aumentam simultaneamente. Por outro lado, uma correlação negativa ($r < 0$) mostra que as variáveis mudam em sentidos contrários, isto é, à medida que uma aumenta, a outra tende a diminuir. A força da associação ainda pode ser organizada como fraca, moderada, forte ou muito forte, segundo o valor do coeficiente de correlação.

Tabela 19 – Matriz de correlações entre as variáveis sociodemográficas e as variáveis em estudo

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.
1.Felicidade	-																	
2.Sociabilidade	.689**	-																
3.Controlo si	.676**	.611**	-															
4.Envolvimento	.580**	.566**	.658**	-														
5.Atoestima	.653**	.681**	.651**	.682**	-													
6.Equilíbrio	.680**	.605**	.536**	.432**	.573**	-												
7.Autopromoção	-.311**	-.316**	-.145*	-.202**	-.348**	-.354**	-											
8.Supervisão Abusiva	-.267**	-.240**	-.160*	-.237**	-.347**	-.344**	.767**	-										
9.Imprevisibilidade	-.318**	-.177*	-.184**	-.229**	-.291**	-.267**	.785**	.779**	-									
10.Narcisismo	-.244**	-.181*	-.0,116	-.146*	-.266**	-.294**	.800**	.725**	.778**	-								
11.Liderança autoritária	-.217**	-.199**	-.190**	-.233**	-.302**	-.271**	.782**	.830**	.771**	.797**	-							
12.Saída extrema	-.249**	-.172*	-.187**	-.182**	-.346**	-.289**	.465**	.520**	.501**	.519**	.503**	-						
13. Saída Moderada	-.186**	-.174*	-.0,107	-.0,134	-.275**	-.167*	.365**	.403**	.394**	.389**	.401**	.795**	-					
14.Retenção Extrema	.286**	.278**	.229**	.284**	.405**	.249**	-.399**	-.451**	-.393**	-.398**	-.408**	-.727**	-.724**	-				
15.Retenção Moderada	.243**	.208**	.155*	.227**	.380**	0,101	-.403**	-.406**	-.392**	-.390**	-.422**	-.609**	-.590**	.739**	-			
16.Idade	.150*	0,070	.145*	0,068	.208**	0,113	-.0,054	-.0,125	-.0,089	-.0,010	-.0,095	-.383**	-.336**	.374**	.353**	-		
17.Habilitações Literárias	0,085	-.0,051	0,119	.181*	0,017	0,082	0,008	-.0,112	-.0,118	-.0,080	-.0,113	-.0,029	0,044	0,026	0,021	-.0,100	-	
18.Há quanto tempo trabalha na organização?	.175*	0,062	0,071	0,040	.176*	.152*	-.159*	-.165*	-.0,136	-.0,099	-.163*	-.296**	-.267**	.319**	.308**	.723**	-.0,053	-

*P<0.05

4.3.1 Correlações dentro das dimensões de Bem-Estar Psicológico

A Tabela 19 mostra a matriz detalhada de todas as de correlações de Pearson estatisticamente significativas, considerando os níveis de significância indicados na nota ($p < .5^*$ e $p < .01^{**}$) entre as variáveis em estudo. Os resultados apresentam correlações estatisticamente significativas entre a generalidade das dimensões, ajudando identificar padrões pertinentes de associação entre os construtos analisados.

Todas as dimensões da variável Bem Estar Psicológico mostram correlações fortes, positivas e consideráveis entre si ($r < .0.75$), variando entre ($r = .432^*$) e ($r = .689^*$) que reflete uma boa coerência interna entre o construto.

Com destaque para a correlação entre a Felicidade e Sociabilidade ($r = .689^{**}$) e entre a Autoestima e Envolvimento ($r = .682^{**}$) identificados na tabela 19. Todas estas correlações apontam que os indivíduos que alcançam maior Autoestima, Sociabilidade e Envolvimento igualmente referem níveis mais altos de Felicidade. Isto é, à medida que o Bem Estar Psicológico aumenta, as restantes dimensões tendem a acompanhar este crescimento.

4.3.2 Correlações dentro da dimensão de Liderança Tóxica

As correlações entre as cinco dimensões da Liderança Tóxica são muito fortes e altamente significativas, no que diz à Autopromoção correlaciona-se fortemente com o Narcisismo ($r = .800$; $p < .01$), Imprevisibilidade ($r = .785$; $p < .01$), Supervisão Abusiva ($r = .767$; $p < .01$) e Liderança Autoritária ($r = .782$; $p < .01$). Estes resultados evidenciam que as condutas, de imprevisibilidade e supervisão abusiva coincidem, gerando um modelo igual de liderança disfuncional.

A Supervisão Abusiva, mostra elevadas correlações com Imprevisibilidade ($r = .779$; $p < .01$), Narcisismo ($r = .725$; $p < .01$) e Liderança Autoritária ($r = .830$; $p < .01$), o que indica que líderes que usam práticas abusivas adotam atitudes imprevisíveis e autoritárias.

A Imprevisibilidade está também relacionada de forma forte ao Narcisismo ($r = .778$; $p < .01$) e à Liderança Autoritária ($r = .771$; $p < .01$), insinuando que a falta de consistência e transparência nas posturas do líder está enraizada em particularidades de autoengrandecimento e necessidade de controlo exagerado.

Por fim, o Narcisismo indica forte correlação com a Liderança Autoritária ($r = .797$; $p < .01$), apontando que líderes com propensões narcisistas adotam tipos de liderança centralizados no poder e na imposição de regras.

4.3.3 Correlações dentro da dimensão de Intenção de Saída

As correlações entre das dimensões da intenção de saída e de retenção revelaram-se fortes e estatisticamente significativas, indicando coerência interna e alinhamento entre os distintos níveis de intenção mostrada pelos colaboradores.

A Saída Extrema apresenta uma correlação muito forte com a Saída Moderada ($r = .795$; $p < .01$), insinuando que colaboradores com maior tendência para um afastamento próximo igualmente manifestam níveis altos de intenção moderada de saída. A Saída Extrema correlaciona-se também negativamente com a Retenção Extrema ($r = -.727$; $p < .01$) e com a Retenção Moderada ($r = -.609$; $p < .01$), indicando que quão mais alta a intenção de sair, mais baixa será a vontade para se manter na organização.

De forma idêntica, a Saída Moderada demonstra uma forte correlação negativa com a Retenção Extrema ($r = -.724$; $p < .01$) e com a Retenção Moderada ($r = -.590$; $p < .01$), apontando que quão maior a intenção moderada de sair, menor é a concordância em permanecer na organização.

Relativamente, a Retenção Extrema mostra correlação forte com a Retenção Moderada ($r = .739$; $p < .01$), indicando que a intenção de se manter na organização, tende a ser manifestada de forma coerente entre os distintos níveis de retenção.

4.3.4 Correlação entre Bem-Estar Psicológico e Liderança Tóxica

Conforme a Tabela 19, confirmam-se correlações negativas e significativas entre todas as dimensões de Bem Estar Psicológico e as dimensões de Liderança Tóxica, o que demonstra que os níveis mais altos de percepção de liderança tóxica são relacionados a níveis mais baixos de bem-estar psicológico.

A Autopromoção correlaciona-se de forma negativa e moderada com todas as dimensões de Bem-Estar Psicológico, particularmente com Autoestima ($r = -.348^{**}$), Equilíbrio ($-.354^{**}$) e

Felicidade (-.311**), indicando que os líderes focados em si mesmos impactam negativamente na estabilidade emocional dos colaboradores.

Supervisão Abusiva e Liderança Autoritária têm correlação negativa e moderada igualmente com todas as dimensões do Bem-Estar Psicológico ($p < .01$), como é o caso das dimensões Supervisão Abusiva e Autoestima ($r = -.347^{**}$), Liderança Autoritária e Autoestima ($r = -.302^{**}$), o que demonstra que exercícios abusivos da liderança comprometem a autoconfiança dos colaboradores.

A Imprevisibilidade está negativamente correlacionada com todas as dimensões do Bem-Estar, especialmente com a Autoestima ($r = -.291$; $p < .01$) e com o Equilíbrio ($r = -.267$; $p < .01$).

O Narcisismo demonstra correlações negativas mais fracas, mas significativas, com evidência para a Autoestima ($r = -.266$; $p < .01$) e o Equilíbrio ($r = -.294$; $p < .01$).

A Liderança Autoritária indica correlações negativas com a Autoestima ($r = -.302$; $p < .01$), o Controlo de Si ($r = -.190$; $p < .01$) e o Envolvimento ($r = -.233$; $p < .01$), insinuando que um estilo diretivo e arrogante diminui a liberdade e o envolvimento dos colaboradores

Assim reforça-se a evidencia de que quanto mais elevadas são as condutas e comportamentos tóxicos percebidos na liderança, menores tendem a ser os níveis de Bem Estar Psicológico.

4.3.5 Correlação entre Bem-Estar Psicológico e Intenção de Saída

Os resultados divulgam correlações negativas e estatisticamente significativas entre diferentes dimensões do Bem-Estar Psicológico e a Intenção de Saída Extrema, sendo com esta a mais forte. As dimensões Saída Extrema e Saída Moderada mostram correlações negativas e significativas com todas as dimensões do Bem-Estar.

A correlação mais forte e negativa foi verificada entre Autoestima e Saída Extrema ($r = -.346$, $p < .01$), mostrando que colaboradores com níveis mais elevados de autoestima estão menos inclinados a manifestar intenção de saída abrupta.

Da mesma forma, as dimensões Felicidade ($r = -.249$, $p < .01$) e Equilíbrio ($r = -.289$, $p < .01$) indicam que o Bem-Estar Psicológico e o Equilíbrio atuam como fatores de retenção organizacional.

Relativamente às dimensões de Retenção (Retenção Extrema e Retenção Moderada), os resultados revelam correlações positivas e significativas com as dimensões do Bem-Estar, a Autoestima evidencia-se com correlação positiva de $r = .405$ ($p < .01$) com Retenção Extrema e $r = .380$ ($p < .01$) com Retenção Moderada, apontando que colaboradores com alta Autoestima apresentam maior intenção de ficar na organização. A Felicidade está associada positivamente à Retenção Extrema ($r = .286$; $p < .01$) e Retenção Moderada ($r = .243$; $p < .01$). De salientar a Sociabilidade ($r = .278$ com Retenção Extrema; $r = .208$ com Retenção Moderada) e o Envolvimento ($r = .284$ com Retenção Extrema; $r = .227$ com Retenção Moderada), apontando que a ligação social e o compromisso influenciam a continuidade na organização.

4.3.6 Correlação entre Liderança toxica e Intenção Saída

Nos resultados obtidos, confirma-se a existência de correlações positivas e estatisticamente significativas entre todas as dimensões da Liderança Tóxica e a Intenção de Saída dos colaboradores, tanto na de Saída Extrema como Moderada.

A Supervisão Abusiva mostra correlação moderada a forte com a Saída Extrema ($r = .520$; $p < .01$) e com a Saída Moderada ($r = .403$; $p < .01$), indicando que condutas excessivas e adversas do líder são vistas como fatores críticos que provocam a separação organizacional. Já por sua vez, a Autopromoção associa-se significativamente à Saída Extrema ($r = .465$; $p < .01$) e à Saída Moderada ($r = .365$; $p < .01$), demonstrando que líderes focados em si próprios minam a motivação e o compromisso dos colaboradores.

A Imprevisibilidade, o Narcisismo e a Liderança Autoritária acompanham o idêntico padrão, com correlações positivas e significativas nos dois os níveis de Intenção de Saída. A Liderança Autoritária mostra $r = .503$ ($p < .01$) com Saída Extrema e $r = .401$ ($p < .01$) com Saída Moderada.

A Retenção Extrema correlaciona-se negativamente com a Supervisão Abusiva ($r = -.451$; $p < .01$), a Liderança Autoritária ($r = -.408$; $p < .01$), e a Autopromoção ($r = -.399$; $p < .01$), onde contextos de liderança disfuncional diminuem severamente a intenção de permanência na organização.

De forma idêntica, a Retenção Moderada mostra correlações negativas com as mesmas dimensões, com valores entre $r = -.392$ e $r = -.422$ ($p < .01$).

Estes resultados comprovam a literatura existente (Tepper, 2000), que indica a liderança tóxica como um preditor direto da rotatividade organizacional.

4.3.7 Correlações entre as variáveis sociodemográficas e as variáveis em estudo

As variáveis sociodemográficas mostram padrões diferenciados de associação com as variáveis principais em estudo. A Idade mostrou correlações moderadas e estatisticamente significativas com as dimensões de Intenção de Saída. Apurou-se que colaboradores mais velhos demonstram menor Intenção de Saída ($r = -.383^{**}$, Saída Extrema) e maior Intenção de ficar na organização ($r = .374^{**}$, Retenção Extrema). Os resultados induzem a um possível efeito da Idade no comprometimento organizacional e na segurança profissional. Por outro lado, as Habilitações Literárias mostram correlações fracas ou não significativas com a maioria das variáveis em estudo, apontando um impacto reduzido deste fator sociodemográfico no modelo analisado.

4.4 Análise das correlações entre as variáveis sociodemográficas e as variáveis em estudo

Relativamente à **Idade** com o Bem-Estar Psicológico há correlações positivas relevantes com algumas dimensões, como por exemplo, Autoestima ($r = .208^{**}$), Felicidade ($r = .150$) e Controlo de Si ($r = .145$; $p < .05$):

O que pode indicar que, em geral, colaboradores mais velhos reportam níveis um pouco mais altos de alguns aspetos do bem-estar, como autoestima.

O que sugere que pessoas mais velhas apresentam níveis mais elevados de autoestima, consequência da experiência vivida ao longo dos anos. Tal como uma maior aptidão de estado emocional, tomada de decisões prudentes e gestão eficiente de emoções em situações adversas.

Relativamente as dimensões, como Sociabilidade, Envolvimento e Equilíbrio, não mostram correlações estatisticamente significativas com a Idade, o que indica que, as mesmas não modificam de modo significativo com o aumento da idade.

As correlações entre Idade e as dimensões da Liderança Tóxica (Autopromoção, Supervisão Abusiva, Imprevisibilidade, Narcisismo e Liderança Autoritária) são pequenas ou quase nulas, com valores próximos de zero (ex.: Autopromoção $r = -0.054$, Narcisismo $r = -0.010$).

O que pode indicar que a percepção de comportamentos tóxicos na liderança não altera expressivamente consoante a idade dos colaboradores.

Verifica-se uma correlação negativa moderada com a Intenção de Saída Extrema ($r = -0.383$) e com a Intenção de Saída Moderada ($r = -0.336^{**}$), apontando que colaboradores mais velhos tendem a ter menor intenção de se afastar da organização.

Já as correlações com as dimensões de Retenção são positivas e moderadas ($r = .374^*$) para Retenção Extrema e ($r = .353^{**}$) para Retenção Moderada, fortalecendo a ideia de que quanto maior a idade, maior a propensão de permanecer na organização, maior compromisso com a organização.

As correlações das **Habilitações Literárias** com as dimensões do Bem-Estar Psicológico são todas muito baixas, Felicidade ($r = .085$), Controlo de si ($r = .119$), o que indica que o nível de habilitações literárias nunca está ligado à percepção de bem-estar dos colaboradores.

As correlações com as dimensões da Liderança Tóxica são igualmente mínimas, Supervisão Abusiva ($r = -0.112$), Narcisismo ($r = -0.080$), apontando que o nível de escolaridade dos colaboradores não aparenta afetar expressivamente a percepção de condutas de Liderança Tóxica.

As correlações entre Habilitações Literárias e as variáveis de Intenção de Saída são identicamente baixas, valores próximos de zero, Intenção de Saída Extrema ($r = -0.029$), Retenção Extrema ($r = 0.026$).

4.5 Análise de Comparação de Médias

Comparação entre variáveis

Para a variável Género foi aplicado o teste t-student, conforme Tabela 20, para amostras independentes, de maneira a apurar se existem diferenças significativas entre os dois grupos (sexo masculino e sexo feminino) (Marôco, 2014).

Os resultados apresentam que não se apuraram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos ($p > .05$) em qualquer das variáveis observadas, o que indica que os níveis regulados para cada variável são idênticos entre os dois grupos.

As mulheres mostraram médias levemente superiores nas dimensões de felicidade ($M = 3.56$), Sociabilidade ($M = 3.81$), Controlo de si ($M = 3.55$), Autoestima ($M = 3.90$) e Equilíbrio ($M = 3.90$), se comparáveis com os homens ($M = 3.51$, $M = 3.69$, $M = 3.51$, $M = 3.79$ e $M = 3.75$, respetivamente).

O homem tem mais comportamentos de Autopromoção ($M = 2.32$ vs. $M = 2.26$), Supervisão Abusiva ($M = 2.24$ vs. $M = 2.10$) e Narcisismo ($M = 2.72$ vs. $M = 2.58$), já as mulheres percecionam mais Imprevisibilidade ($M = 2.38$ vs. $M = 2.32$) e Liderança Autoritária ($M = 2.24$ vs. $M = 2.49$).

Os homens mostraram médias levemente superiores nas dimensões de Saída Extrema ($M = 2.21$ vs. $M = 2.06$) e Saída Moderada ($M = 2.50$ vs. $M = 2.33$), e as mulheres conseguiram médias ligeiramente mais altas em Retenção Extrema ($M = 3.45$ vs. $M = 3.25$) e Retenção Moderada ($M = 3.30$ vs. $M = 3.38$).

Tabela 20- *Teste t- Student para as variáveis em estudo*

Variável	Teste T		Média Homens	Média Mulheres
	T	p.		
Felicidade	.486	.628	3.51	3.56
Sociabilidade	.101	.311	3.69	3.81
Controlo de Si	.394	.694	3.51	3.55
Envolvimento	-.131	.896	3.71	3.69
Autoestima	1.12	.263	3.79	3.90
Equilíbrio	1.24	.151	3.75	3.90
Autopromoção	-.391	-.062	2.32	2.26
Supervisão Abusiva	-.990	-.145	2.24	2.10
Imprevisibilidade	.443	.658	2.32	2.38
Narcisismo	-.932	.352	2.72	2.58
Liderança Autoritária	-.176	0.79	2.49	2.24
Saída Extrema	-.851	.396	2.21	2.06
Saída Moderada	-.952	.342	2.50	2.33
Retenção Extremada	.488	.293	3.25	3.45
Retenção Moderada	.222	.639	3.38	3.30

*p<.05

4.6 Teste de Hipóteses para o Global da Amostra

Depois a apresentação dos resultados referentes às qualidades psicométricas dos instrumentos utilizados, prosseguiu-se para a verificação das hipóteses em estudo. Com o objetivo de verificar a presença de efeitos de moderação ou mediação, recorreu-se à utilização do PROCESS v4.1, desenvolvida por Andrew Hayes e implementada no software SPSS. Para tal, foi selecionado o Modelo 1 e o Modelo 4 respetivamente, conforme proposto pelo autor (Hayes, 2018). Este modelo permitiu testar simultaneamente o impacto direto da Liderança Tóxica (variável independente) na Intenção de Saída (variável dependente), bem como o eventual papel moderador ou mediador do Bem Estar Psicológico em contexto organizacional.

H1: O Bem Estar Psicológico modera a relação entre a Liderança Tóxica e Intenção de Saída.

Como se pode verificar na Tabela 21 e figura 2, os efeitos diretos da Autopromoção e Autoestima na Saída Extrema não são estatisticamente significativos, considerando o valor de ($p > .05$)

Em relação ao efeito de moderação, este é negativo e estatisticamente significativo ($p=.007$; $\text{coeff} = -.2253$), concluindo-se que a Autoestima afeta significativamente a intensidade da relação entre a Autopromoção e a Saída Extrema. Assim à medida que aumenta a Autoestima a relação entre a Autopromoção e Saída Extrema diminui de intensidade (figura 2). Se os colaboradores apresentam um nível mais baixo de autoestima, o efeito positivo da Autopromoção na saída Extrema é mais forte.

Este modelo explica 28,09% ($R^2 = .2809$) da variância da Saída Extrema, sendo que o intervalo de confiança a 95% para o efeito de moderação não contém o zero, indicando a existência de moderação

Figura 2 - Scatter Plot da Moderação da dimensão Autoestima para a relação entre a dimensão saída extrema e autopromoção

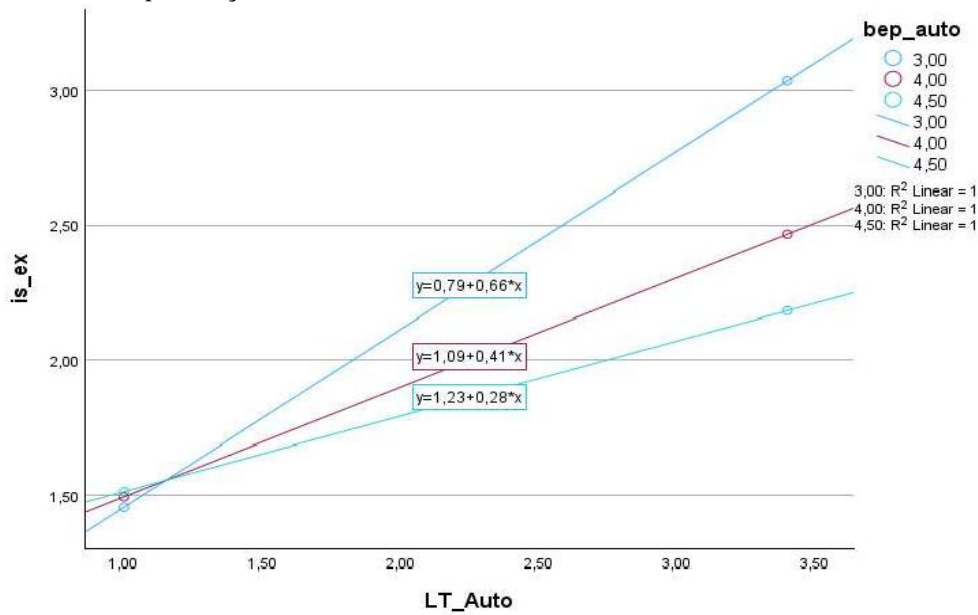


Tabela 21 - Efeito Moderador da dimensão Autoestima na relação entre a dimensão saída extrema e autopromoção

Variável de Resultado: Saída Extrema (variável dependente)							
	Coeff. B	SE	p	LLCI	ULCI	R ²	R ² Modificado
Resumo do Modelo	—		<.001	—	—	.2809	—
Autopromoção (variável independente)	1.419	.375	.939	.678	2.16	—	—
Autoestima (variável moderadora)	.292	.262	.266	-.225	.809	—	—
Interação (X*W)	-.2253	.094	.007	-.439	-.067	—	.0264

Como apresentado na Tabela 22, os efeitos diretos da Autopromoção e Felicidade na Saída Extrema não são estatisticamente significativos, considerando o valor de significância ($p > .05$).

No que respeita ao efeito de moderação, este é negativo e estatisticamente significativo ($p = .046$; $\text{coeff} = -.197$), o que indica que a Felicidade afeta significativamente a intensidade da relação entre Autopromoção e a Saída Extrema. Deste modo à medida que aumenta a Felicidade a relação entre a Autopromoção e Saída Extrema diminui de intensidade (figura 3). Se os colaboradores evidenciam um nível mais baixo de Felicidade o efeito positivo da Autopromoção na Saída Extrema é mais forte.

Este modelo explica 24,36% ($R^2 = .2436$) da variância da Saída Extrema, e o intervalo de confiança a 95% para o efeito de moderação não contem o zero, indicando a existência de moderação.

Figura 3 - Scatter Plot da Moderação da dimensão Felicidade para a relação entre a dimensão saída extrema e autopromoção

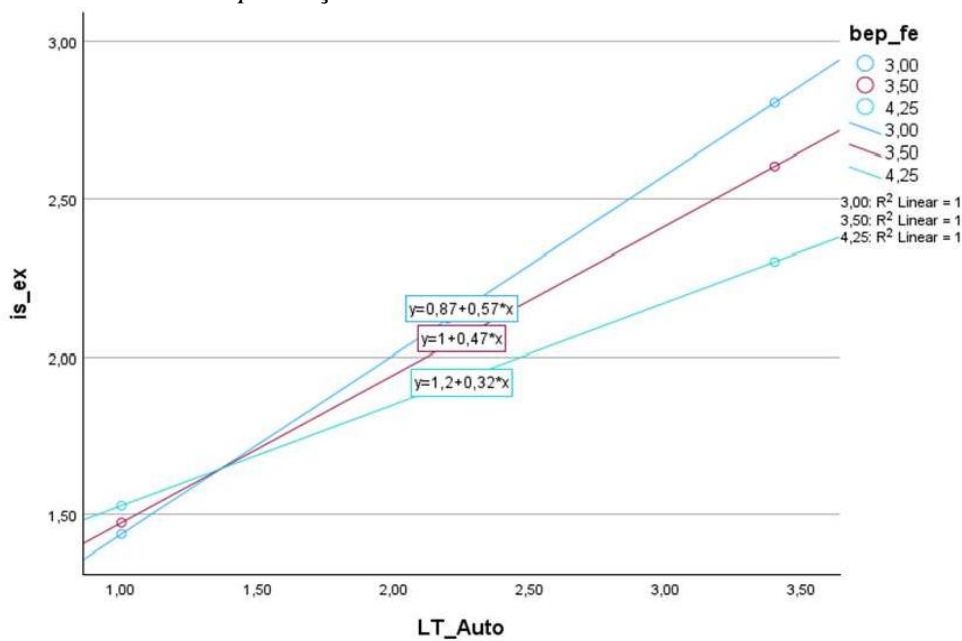


Tabela 22 - Efeito Moderador da dimensão Felicidade na relação entre a dimensão saída extrema e autopromoção

Variável de Resultado: Saída Extrema (variável dependente)							
	Coeff. B	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
Resumo do Modelo	—		<.001	—	—	.2435	—
Autopromoção (variável independente)	1.16	.969	.952	-1.853	1.969	—	—
Felicidade (variável moderadora)	.269	.259	.299	-.241	.780	—	—
Interação (X*W)	-.197	.098	.046	-.392	-.003	—	.0154

Como apresentado na tabela 23, os efeitos diretos da Autopromoção e Sociabilidade na saída Extrema são estatisticamente, considerando o valor de significância ($p < .001$ e $p = .009$, respetivamente) e positivos (coeff = 1.53 e coeff = .668, respetivamente). Assim, níveis mais elevados de Autopromoção e de Sociabilidade estão relacionados com pontuações superiores em termos de Saída extrema.

Em relação ao efeito de moderação, este é negativo e estatisticamente significativo ($p = .003$; coeff = -.267), o que indica que a Sociabilidade afeta significativamente a intensidade da relação entre a Autopromoção e a Saída extrema. Desta forma, à medida que aumenta a Sociabilidade, a relação entre a Autopromoção e Saída extrema diminui de intensidade (Figura 4). Se os participantes mostram um nível mais baixo de sociabilidade, o efeito positivo da Autopromoção na Saída Extrema é mais forte.

Este modelo explica 25,1% ($R^2 = .2510$) da variância da Saída extrema, e o intervalo de confiança a 95% para o efeito de moderação não contém o zero, indicando a existência de moderação.

Figura 4 - Scatter Plot da Moderação da dimensão Sociabilidade para a relação entre a dimensão saída extrema e autopromoção

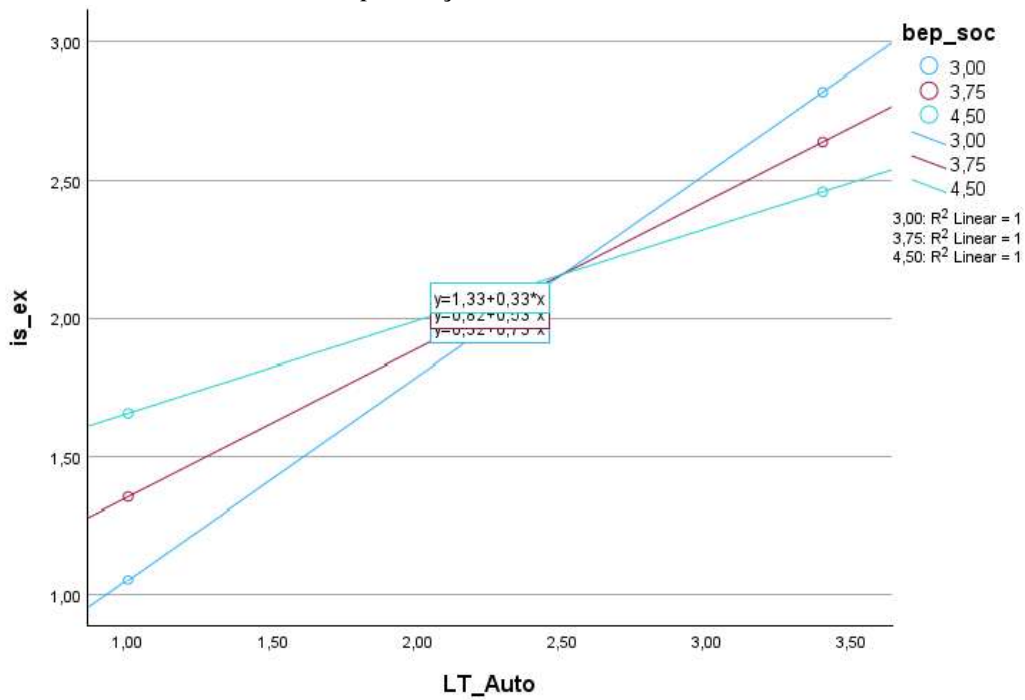


Tabela 23 - Efeito Moderador da dimensão Sociabilidade na relação entre a dimensão saída extrema e autopromoção

Variável de Resultado: Saída Extrema (variável dependente)							
	Coeff. B	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
Resumo do Modelo	—		<.001	—	—	.2510	—
Autopromoção (variável independente)	1.53	.354	<.001	.838	2.23	—	—
Sociabilidade (variável moderadora)	.668	.255	.009	.164	1.17	—	—
Interação (X*W)	-.267	.089	.003	-.443	-.091	—	.0342

Como apresentado na Tabela 24, o efeito direto da Supervisão Abusiva na Saída Extrema é estatisticamente positivo e significativo ($p < .001$; $\text{coeff} = 1.48$), indicando que níveis mais elevados de Supervisão Abusiva estão associados a uma maior intenção de Saída Extrema.

Em relação, ao efeito direto da Felicidade (v. moderadora) não se revelou estatisticamente significativo ($p = .154$; $\text{coeff} = 0.367$), uma vez que o intervalo de confiança a 95% inclui o zero (LLCI = -0.140; ULCI = 0.875). O que indica que, separadamente, a Felicidade não tem um impacto direto significativo sobre a Saída Extrema.

Relativamente ao efeito de interação (moderação), este é negativo e estatisticamente significativo ($p = .015$; $B = -0.253$). O que indica que a Felicidade afeta significativamente a relação entre Supervisão Abusiva e Saída Extrema. À medida aumenta a Felicidade, a relação entre Supervisão Abusiva e Saída Extrema diminui (figura 5). Ou seja, o impacto da Supervisão Abusiva na Intenção de Saída é mais evidenciado em indivíduos com níveis mais baixos de Felicidade.

O modelo esclarece 30,4% ($R^2 = .3044$) da variância da Saída Extrema, e o intervalo de confiança a 95% para o efeito de moderação não inclui o zero, indicando a existência de uma moderação significativa.

Figura 5 - Scatter Plot da Moderação da dimensão Felicidade para a relação entre a dimensão saída extrema e supervisão abusiva

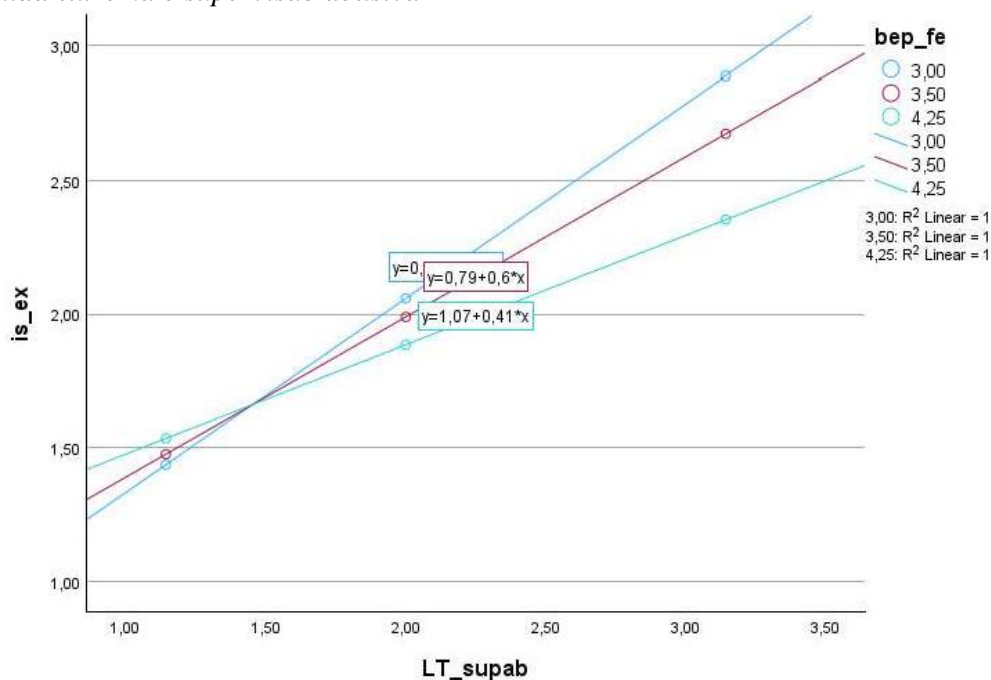


Tabela 24- Efeito Moderador da dimensão Felicidade na relação entre a dimensão saída extrema e supervisão abusiva

Variável de Resultado: Saída Extrema (variável dependente)							
	Coeff. B	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
Resumo do Modelo	—		<.001	—	—	.3044	—
Supervisão Abusiva (variável independente)	1.48	.379	<.001	.736	2.23	—	—
Felicidade (variável moderadora)	.367	.257	.154	-.140	.875	—	—
Interação (X*W)	-.253	.104	.015	-.458	-.048	—	.0209

Como apresentado na Tabela 25 os efeitos diretos da Supervisão Abusiva sobre a Saída Extrema são estatisticamente significativos (coeff = 1.47; $p < .001$), com um coeficiente positivo. Este resultado indica que níveis mais elevados de Supervisão Abusiva estão relacionados a um aumento da intenção de Saída Extrema.

Em relação ao efeito direto da Sociabilidade (v moderadora), não atingiu significância estatística (coeff = 0.464; $p = .057$), sendo que o intervalo de confiança a 95% inclui o zero (LLCI = -0.015; ULCI = 0.943). Assim, não se verifica um impacto direto significativo da Sociabilidade na Saída Extrema.

Mas, o efeito de interação entre Supervisão Abusiva e Sociabilidade é negativo e estatisticamente significativo (coeff = -0.221; $p = .017$). O que indica que a Sociabilidade atua como moderador na relação entre Supervisão Abusiva e Saída Extrema. Isto é, quanto mais elevados os níveis de Sociabilidade, menor é o impacto da Supervisão Abusiva na intenção de Saída Extrema (figura 6). Entre os participantes com baixos níveis de Sociabilidade, a relação entre Supervisão Abusiva e Saída Extrema mostra-se mais acentuada.

Este modelo explica 29,3% ($R^2 = .2933$), da variância da Saída Extrema e o intervalo de confiança a 95% para o efeito de interação não inclui o zero, indicando a existência de moderação significativa.

Figura 6- Scatter Plot da Moderação da dimensão Sociabilidade para a relação entre a dimensão saída extrema e supervisão abusiva

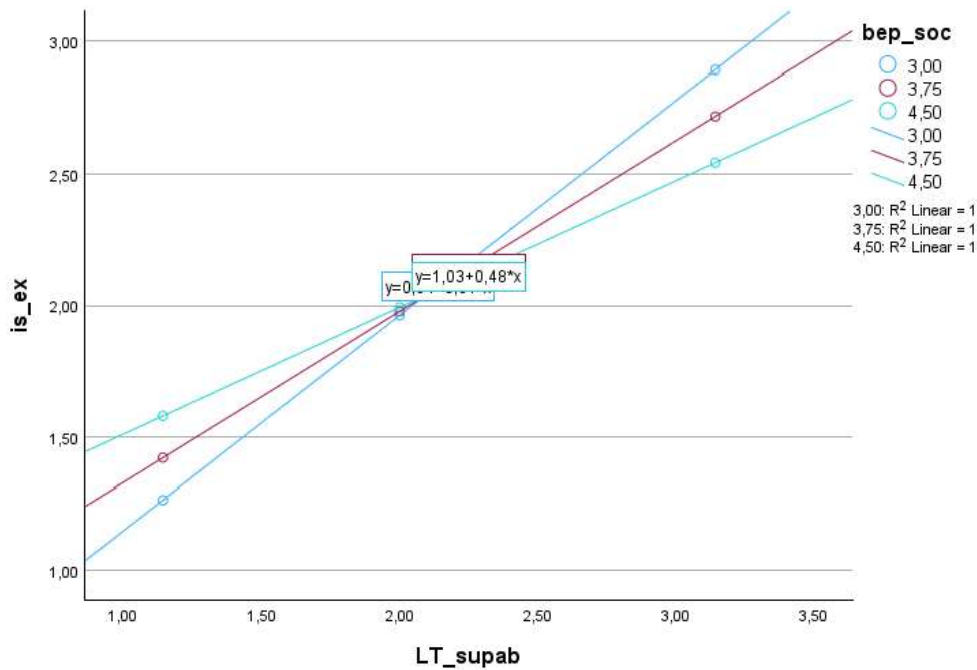


Tabela 25 - Efeito Moderador da dimensão Sociabilidade na relação entre a dimensão saída extrema e supervisão abusiva

Variável de Resultado: Saída Extrema (variável dependente)							
	Coeff. B	SE	p	LLCI	ULCI	R ²	R ² Modificado
Resumo do Modelo	—		<.001	—	—	.2933	—
Supervisão Abusiva (variável independente)	1.47	.374	<.001	.740	2.21	—	—
Sociabilidade (variável moderadora)	.464	.243	.057	-.015	.943	—	—
Interação (X*W)	-.221	.092	.017	-.405	-.038	—	.0205

Como apresentado na Tabela 26, os efeitos diretos da Imprevisibilidade são estatisticamente significativos sobre a Saída Extrema (coeff = 1.51; $p < .001$), com um coeficiente positivo. Isto significa que níveis mais elevados de Imprevisibilidade estão associados a um aumento da intenção de Saída Extrema.

No que respeita ao efeito direto da Autoestima (v. moderadora), não se revelou estatisticamente significativo (coeff = 0.313; $p = .224$), uma vez que o intervalo de confiança a 95% inclui o zero (LLCI = -0.194; ULCI = 0.821). Este resultado indica que, separadamente, a Autoestima não manipula significativamente a Saída Extrema.

O efeito direto entre Imprevisibilidade e Autoestima é estatisticamente significativo (coeff = -0.263; $p = .004$), com um coeficiente negativo. Este resultado sugere que a Autoestima modera a relação entre Imprevisibilidade e Saída Extrema. Assim, à medida aumenta a Autoestima, a relação entre Imprevisibilidade e Saída Extrema diminui. Assim, os indivíduos com baixa Autoestima são mais afetados pela Imprevisibilidade em termos da sua Intenção de Saída (Figura 7). Este modelo explica 32,3% ($R^2 = .3228$) da variância da Saída Extrema, e o intervalo de confiança a 95% para o efeito de moderação não inclui o zero, indicando a presença de moderação.

Figura 7- Scatter Plot da Moderação da dimensão Autoestima para a relação entre a dimensão saída extrema e imprevisibilidade

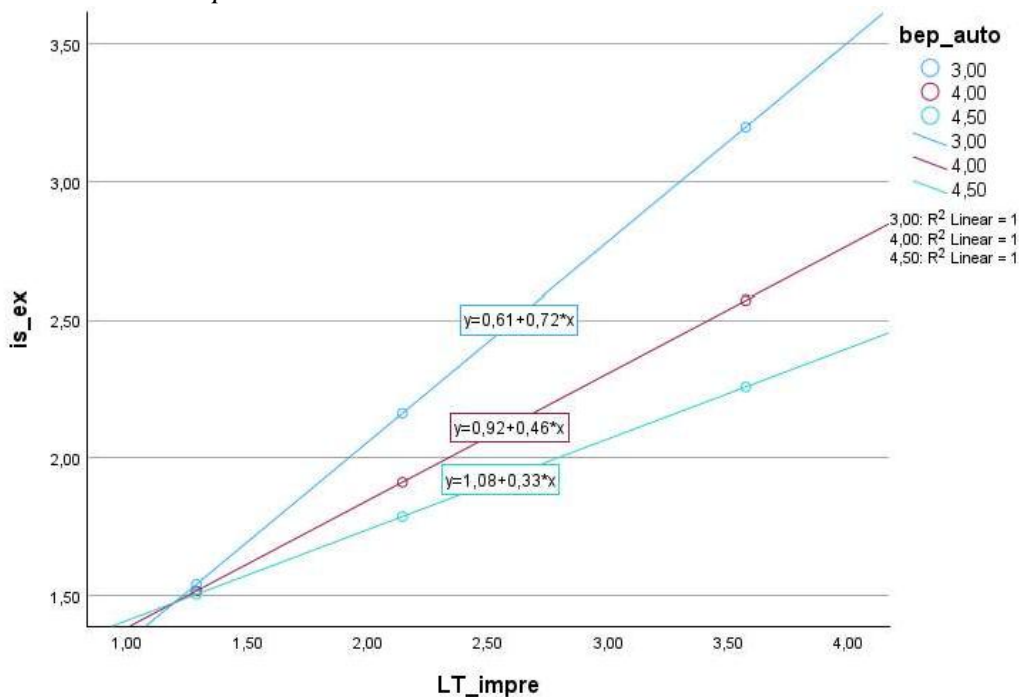


Tabela 26 - Efeito Moderador da dimensão Autoestima na relação entre a dimensão saída extrema e imprevisibilidade

Variável de Resultado: Saída Extrema (variável dependente)							
	Coeff. B	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
Resumo do Modelo	—		<.001	—	—	.3228	—
Imprevisibilidade (variável independente)	1.51	.367	<.001	.788	2.23	—	—
Autoestima (variável moderadora)	.313	.257	.224	-.194	.821	—	—
Interação (X*W)	-.263	.091	.004	-.443	-.083	—	.0285

Como apresentado na Tabela 27, os efeitos diretos da Imprevisibilidade são estatisticamente significativos sobre a Saída Extrema (coeff = 1.39; $p < .001$), com um coeficiente positivo. Isto indica que, níveis mais elevados de Imprevisibilidade estão relacionados a um aumento na intenção de Saída Extrema.

Em relação ao efeito direto do Envolvimento (v. moderadora) é estatisticamente significativo (coeff = 0.486; $p = .044$), com um intervalo de confiança a 95% que não inclui o zero (LLCI = 0.013; ULCI = 0.960). Este resultado indica que níveis mais elevados de Envolvimento, por si só, estão relacionados a maiores níveis de intenção de Saída Extrema.

O efeito direto entre Imprevisibilidade e Envolvimento é estatisticamente significativo (coeff = -0.227; $p = .009$), com um coeficiente negativo. Este resultado sugere que a o Envolvimento aumenta a relação entre a Imprevisibilidade e a Saída Extrema. modera a relação entre Imprevisibilidade e Saída Extrema. Assim, à medida aumenta a Autoestima, a relação entre Imprevisibilidade e Saída Extrema diminui (figura 8). Isto é, colaboradores com níveis mais elevados de Envolvimento estão mais preservados do impacto negativo da Imprevisibilidade sobre a sua intenção de saída.

O modelo esclarece 28,1% ($R^2 = .2805$) da variância Saída Extrema, e o intervalo de confiança do efeito de moderação não inclui o zero, indicando a presença de moderação.

Figura 8 - Scatter Plot da Moderação da dimensão Envolvimento para a relação entre a dimensão saída extrema e imprevisibilidade

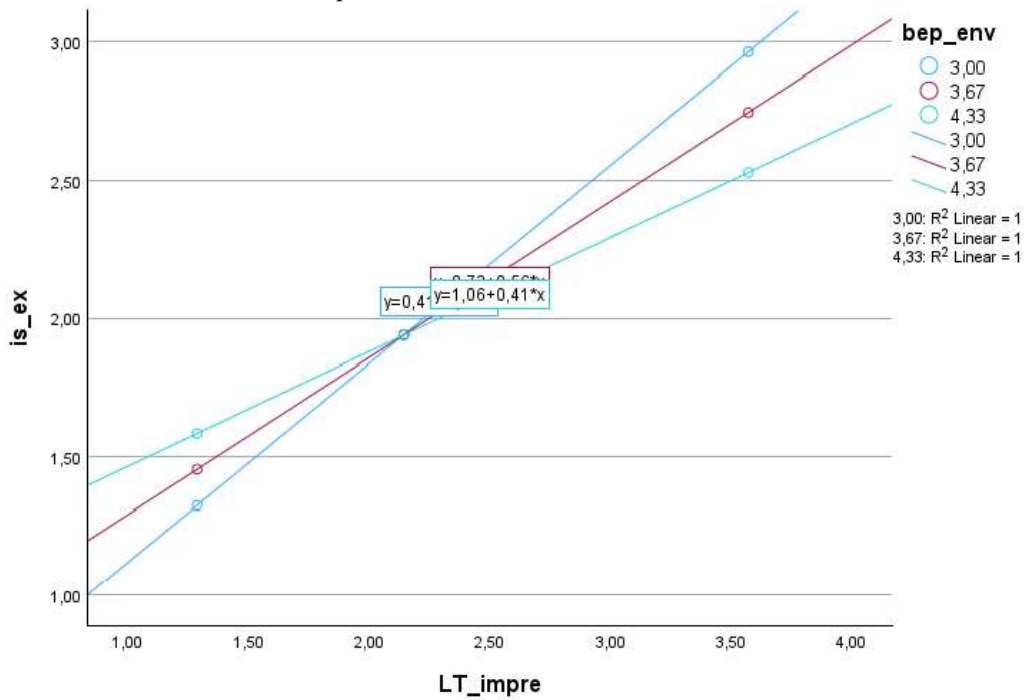


Tabela 27 - Efeito Moderador da dimensão Envolvimento na relação entre a dimensão saída extrema e imprevisibilidade

Variável de Resultado: Saída Extrema (variável dependente)							
	Coeff. B	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
Resumo do Modelo	—	—	<.001	—	—	.2805	—
Imprevisibilidade (variável independente)	1.39	.339	<.001	.727	2.06	—	—
Envolvimento (variável moderadora)	.486	.240	.044	.013	.960	—	—
Interação (X*W)	-.227	.086	.009	-.398	-.056	—	.0252

Como apresentado na Tabela 28, os efeitos diretos da Imprevisibilidade são estatisticamente significativos sobre a Saída Extrema (coeff = 1.34; $p < .001$), com um coeficiente positivo. Isto indica que, níveis mais elevados de Imprevisibilidade estão relacionados a um aumento na intenção de Saída Extrema.

Em relação ao efeito direto do Sociabilidade (v. moderadora) não é estatisticamente significativo (coeff = 0.421; $p = .088$), com um intervalo de confiança a 95% que inclui o zero (LLCI = -0.064; ULCI = 0.906). Este resultado indica que isoladamente o Envolvimento, não tem impacto sobre a Saída Extrema.

O efeito direto entre Imprevisibilidade e Sociabilidade é estatisticamente significativo (coeff = -0.209; $p = .017$), com um coeficiente negativo. Este resultado sugere que à medida que os níveis de Sociabilidade aumentam, a relação entre a Imprevisibilidade e a intenção de saída diminui. Assim entre os indivíduos com mais baixo nível de Sociabilidade, o impacto da Imprevisibilidade sobre a intenção de saída aumenta (figura 9).

Este modelo esclarece 27,9% ($R^2 = .2789$) da variância da Saída, e o intervalo de confiança da interação não contém o zero, indicando a existência de moderação.

Figura 9 - Scatter Plot da Moderação da dimensão Sociabilidade para a relação entre a dimensão saída extrema e imprevisibilidade

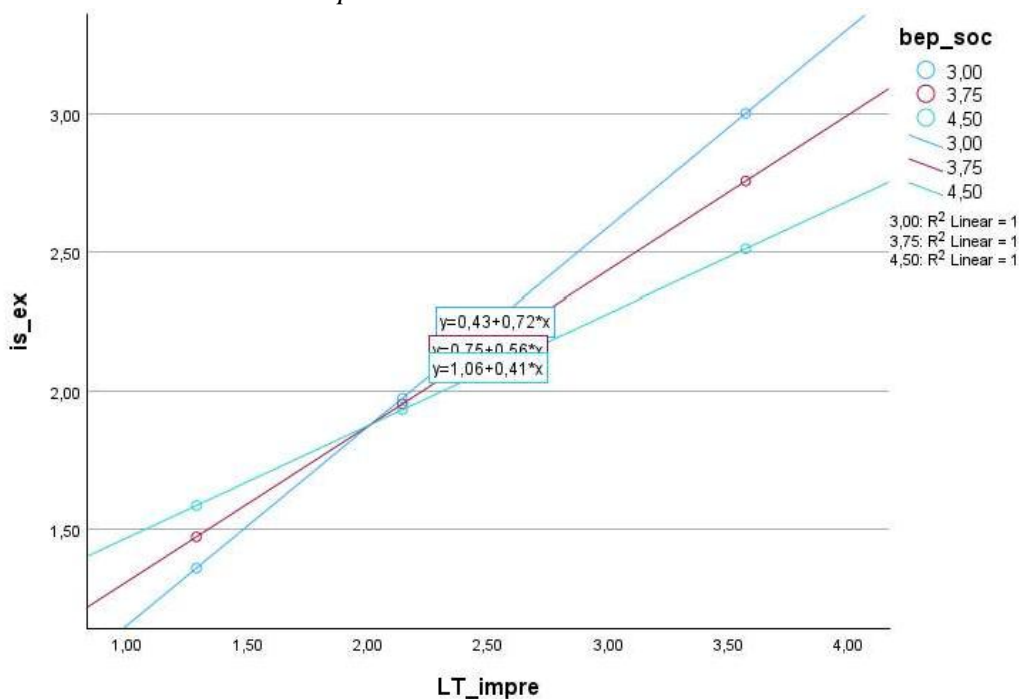


Tabela 28 - Efeito Moderador da dimensão Sociabilidade na relação entre a dimensão Saída Extrema e Imprevisibilidade

Variável de Resultado: Saída Extrema (variável dependente)							
	Coeff. B	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
Resumo do Modelo	—		<.001	—	—	.2789	—
Imprevisibilidade (variável independente)	1.34	.350	<.001	.658	2.03	—	—
Sociabilidade (variável moderadora)	.421	.246	.088	-.064	.906	—	—
Interação (X*W)	-.209	.087	.017	-.381	-.037	—	.0211

Como apresentado na Tabela 29 os efeitos diretos do Narcisismo, são estatisticamente significativos sobre a Saída Extrema (coeff = 1.22; $p < .001$), com um coeficiente positivo. Isto indica que níveis mais elevados de Narcisismo estão relacionados a uma maior intenção de saída extrema.

Em relação ao efeito direto do Autoestima (v. moderadora) não é estatisticamente significativo sobre a Saída Extrema (coeff = 0.146; $p = .581$), com um intervalo de confiança a 95% que inclui o zero (LLCI = -0.377; ULCI = 0.670). Este resultado indica que isoladamente a Autoestima, não tem impacto sobre a Saída Extrema.

O efeito direto entre Narcisismo e Autoestima é estatisticamente significativo (coeff = -0.183; $p = .035$), com um coeficiente negativo. Este resultado sugere que à medida que os níveis de Autoestima aumentam, a relação entre a Narcisismo e a Saída Extrema diminui (figura 10). Ou seja, entre os indivíduos com baixa nível de Autoestima, são mais perceptíveis aos efeitos do Narcisismo na Saída Extrema.

O modelo explica 33,1% ($R^2 = .3309$) da variância da Saída Extrema, e o intervalo de confiança da interação não inclui o zero, indicando a existência de moderação significativa.

Figura 10 - Scatter Plot da Moderação da dimensão Autoestima para a relação entre a dimensão saída extrema e narcisismo

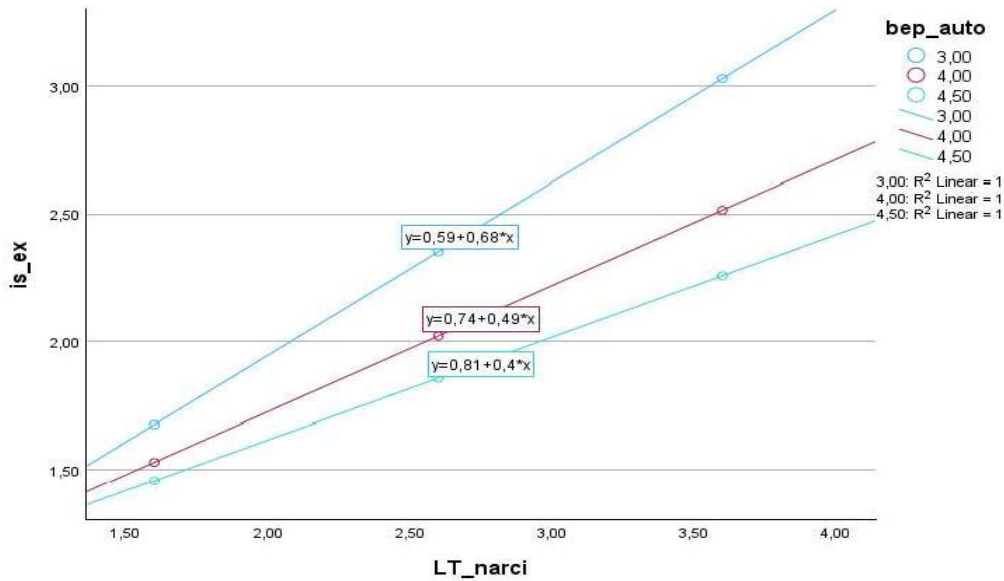


Tabela 29 - Efeito Moderador da dimensão Autoestima na relação entre a dimensão saída extrema e narcisismo

Variável de Resultado: Saída Extrema (variável dependente)							
	Coeff. B	SE	p	LLCI	ULCI	R ²	R ² Modificado
Resumo do Modelo	—		<.001	—	—	.3309	—
Narcisismo (variável independente)	1.22	.342	<.001	.552	1.90	—	—
Autoestima (variável moderadora)	.146	.265	.581	-.377	.670	—	—
Interação (X*W)	-.183	.086	.035	-.354	-.012	—	.0153

Como apresentado na Tabela 30, os efeitos diretos do Narcisismo, são estatisticamente significativos sobre a Saída Extrema (coeff = 1.29; p < .001), com um coeficiente positivo. Isto indica que níveis mais elevados de Narcisismo estão relacionados a uma maior intenção de saída extrema.

Em relação ao efeito direto do Envolvimento (v. moderadora) não é estatisticamente significativo sobre a Saída Extrema (coeff = 0.389; p = .132), com um intervalo de confiança a

95% que inclui o zero (LLCI = -0.119; ULCI = 0.898). Este resultado indica que isoladamente o Envolvimento, não tem impacto sobre a Saída Extrema.

O efeito direto entre Narcisismo e o Envolvimento é estatisticamente significativo (coeff = -0.190; p = .027), com um coeficiente negativo. Este resultado sugere que os níveis mais elevados de Envolvimento atenuam, a relação entre a Narcisismo e a Saída Extrema (figura 11). Ou seja, entre os indivíduos com baixo nível de Envolvimento, a influencia do Narcisismo na Saída Extrema é mais acentuada.

O modelo explica 29,9% ($R^2 = .2985$) da variância da Saída Extrema, e o intervalo de confiança da interação não inclui o zero, indicando a existência de moderação significativa.

Figura 11 - Scatter Plot da Moderação da dimensão Envolvimento para a relação entre a dimensão saída Extrema narcisismo

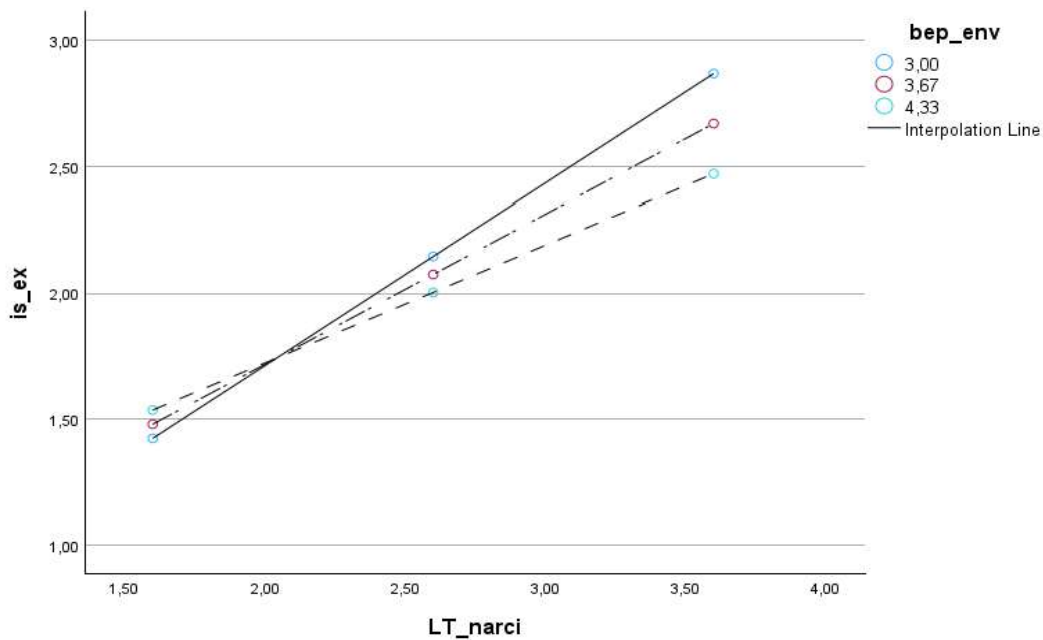


Tabela 30 - Efeito Moderador da dimensão Envolvimento na relação entre a dimensão saída extrema e narcisismo

Variável de Resultado: Saída Extrema (variável dependente)							
	Coeff. B	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
Resumo do Modelo	—		<.001	—	—	.2985	-
Narcisismo (variável independente)	1.29	1.01	<.001	.634	1.95	—	—
Envolvimento (variável moderadora)	.389	.258	.132	-.119	.898	—	—
Interação (X*W)	-.190	.085	.027	-.360	-.021	—	.0177

Como apresentado na Tabela 31, os efeitos diretos do Narcisismo, não são estatisticamente significativos sobre a Retenção Moderada (coeff = 0.280; p = .429), uma vez que o intervalo de confiança a 95% inclui o zero (LLCI = -0.429; ULCI = 0.990). Este resultado indica que isoladamente o Narcisismo, não tem impacto sobre a Retenção Moderada.

Em relação ao efeito direto do Autoestima (v. moderadora) não é estatisticamente significativo sobre a Retenção Moderada (coeff = 0.525; p = .066), com um intervalo de confiança a 95% que inclui o zero (LLCI = -0.036; ULCI = 1.08).

O efeito direto entre Narcisismo e a Autoestima é estatisticamente significativo (coeff = -0.194 p = .038), com um coeficiente negativo. Este resultado sugere que os níveis mais elevados de Autoestima atenuam, a relação entre a Narcisismo e a Retenção Moderada (figura 12). Ou seja, entre os indivíduos com baixo nível de Autoestima, em comportamentos de Narcisismo há uma redução na Retenção Moderada.

O modelo explica 17,0% (R² = .1703) da variância da Saída Extrema, e o intervalo de confiança da interação não inclui o zero, indicando a existência de moderação significativa.

Figura 12 - Scatter Plot da Moderação da dimensão Autoestima para a relação entre a dimensão retenção moderada e narcisismo

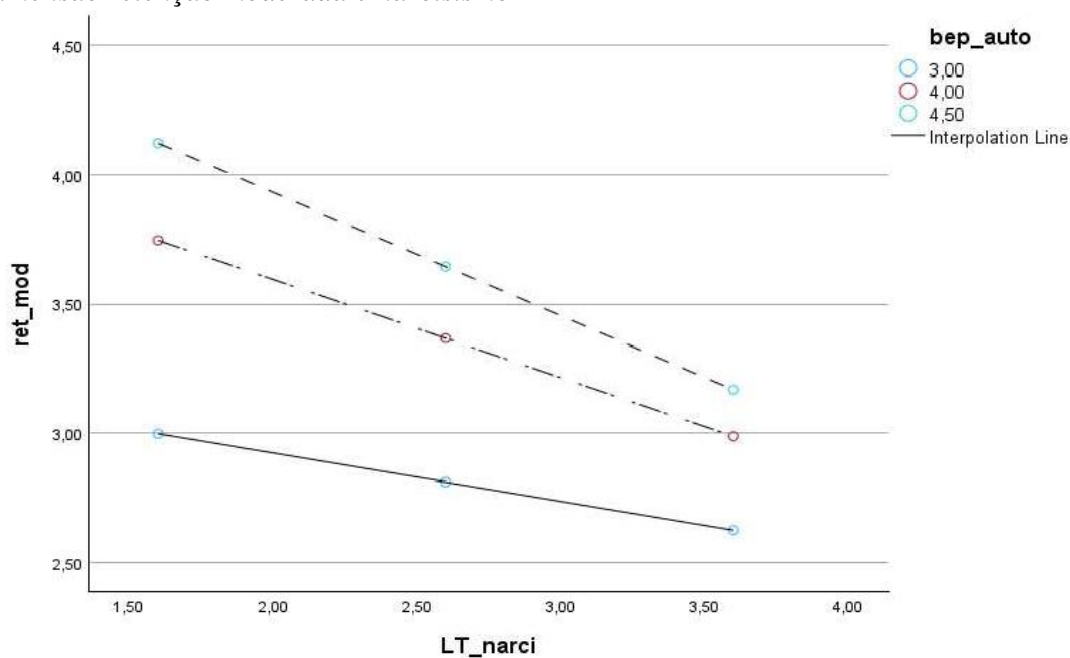


Tabela 31 - Efeito Moderador da dimensão Autoestima na relação entre a dimensão retenção moderada e narcisismo

Variável de Resultado: Retenção Moderada (variável Dependente)							
	Coeff. B	SE	p	LLCI	ULCI	R ²	R ² Modificado
Resumo do Modelo	—		.001	—	—	.1703	—
Narcisismo (variável independente)	.280	.359	.436	-.429	.990	—	—
Autoestima (variável moderadora)	.525	.285	.066	-.036	1.08	—	—
Interação (X*W)	-.194	.093	.038	-.378	-.010	—	.0183

Como apresentado na Tabela 32, os efeitos diretos do Liderança Autoritária, são estatisticamente significativos sobre a Saída Extrema (coeff = 1.42; p < .001), com um coeficiente

positivo. O que indica que os mais elevados os níveis de Liderança Autoritária estão relacionados com maior intenção de Saída Extrema.

Em relação ao efeito direto do Envolvimento (v. moderadora) não é estatisticamente significativo sobre a Saída Extrema (coeff = 0.447; p = .100), com um intervalo de confiança a 95% que inclui o zero (LLCI = -0.087; ULCI = 0.981). O que isoladamente o Envolvimento não influencia a Saída Extrema.

O efeito direto entre Liderança Autoritária e Envolvimento é estatisticamente significativo (coeff = -0.213; p = .035), com um coeficiente negativo. Este resultado sugere que os níveis mais elevados de Envolvimento atenuam, a relação entre Liderança Autoritária e Saída Extrema (figura 13). Ou seja, a relação entre Liderança Autoritária e Saída Extrema é mais acentuada com baixos níveis de Envolvimento.

O modelo explica 27,4% ($R^2 = .2741$) da variância da Saída Extrema, e o intervalo de confiança da interação não inclui o zero, indicando a existência de moderação significativa.

Figura 13 - Scatter Plot da Moderação da dimensão Envolvimento para a relação entre a dimensão saída extrema e liderança Autoritária

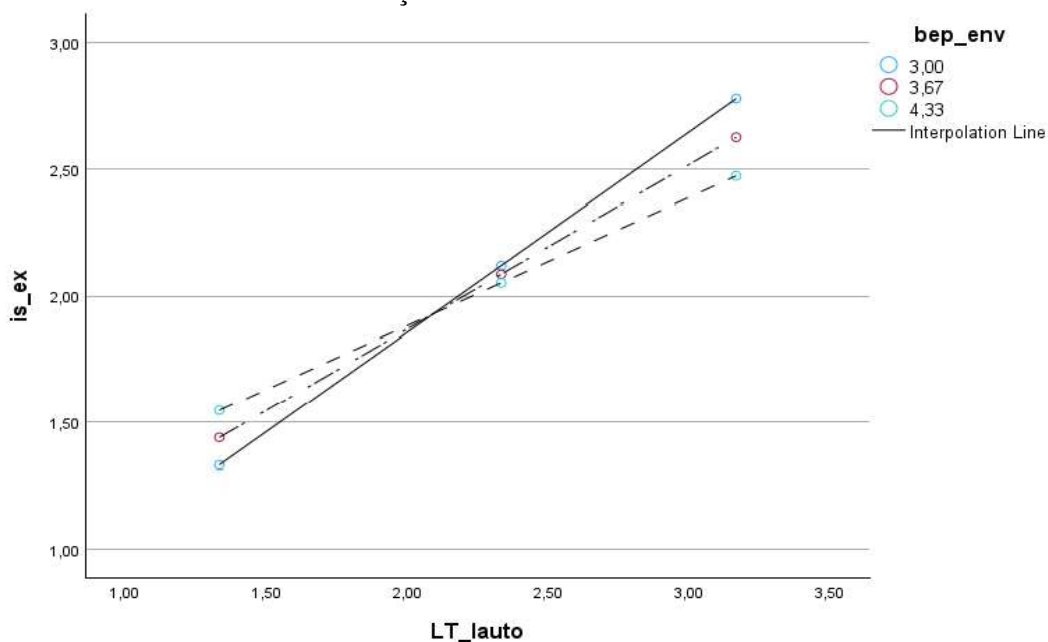


Tabela 32 - Efeito Moderador da dimensão Envolvimento na relação entre a dimensão saída extrema e liderança autoritária

Variável de Resultado: Saída Extrema (variável dependente)							
	Coeff. B	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
Resumo do Modelo	—		<.001	—	—	.2741	—
Liderança Autoritária (variável independente)	1.42	.393	<.001	.652	2.20	—	—
Envolvimento (variável moderadora)	.447	.270	.100	-.087	.981	—	—
Interação (X*W)	-.213	.100	.035	-.411	-.015	—	.0166

Como apresentado na Tabela 33, os efeitos diretos do Liderança Autoritária, são estatisticamente significativos sobre a Saída Extrema (coeff = 1.50; $p < .001$), com um coeficiente positivo. O que indica que os mais elevados os níveis de Liderança Autoritária estão relacionados com maior intenção de Saída Extrema.

Em relação ao efeito direto do Autoestima (v. moderadora) não é estatisticamente significativo sobre a Saída Extrema (coeff = 0.244; $p = .404$), com um intervalo de confiança a 95% que inclui o zero (LLCI = -0.333; ULCI = 0.822). O que isoladamente a Autoestima não influencia a Saída Extrema.

O efeito direto entre Liderança Autoritária e Autoestima é estatisticamente significativo (coeff = -0.240; $p = .029$), com um coeficiente negativo. Este resultado sugere que os níveis mais elevados de Autoestima atenuam, a relação entre Liderança Autoritária e Saída Extrema (figura 14). Ou seja, quando níveis mais baixos de Autoestima, os colaboradores são mais vulneráveis aos impactos da Liderança Autoritária, por sua vez quanto mais elevado o nível de Autoestima menor intenção de Saída Extrema.

O modelo explica 31,1% ($R^2 = .311$) da variância da Saída Extrema, e o intervalo de confiança da interação não inclui o zero, indicando a existência de moderação significativa.

Figura 14 - Scatter Plot da Moderação da dimensão Autoestima para a relação entre a dimensão saída extrema e autopromoção

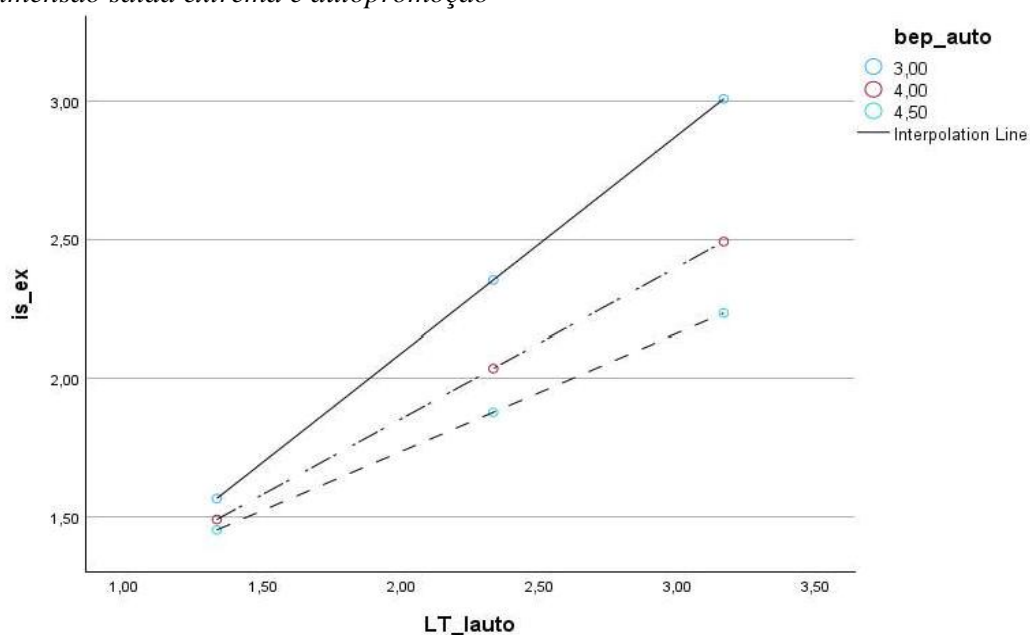


Tabela 33 - Efeito Moderador da dimensão Autoestima na relação entre a dimensão saída extrema e liderança autoritária

Variável de Resultado: Saída Extrema (variável dependente)							
	Coeff. B	SE	p	LLCI	ULCI	R ²	R ² Modificado
Resumo do Modelo	—		<.001	—	—	.3111	—
Liderança Autoritária (variável independente)	1.50	.444	<.001	.633	2.38	—	—
Autoestima (variável moderadora)	.244	.293	.404	-.333	.822	—	—
Interação (X*W)	-.240	.109	.029	-.456	-.024	—	.0169

A Tabela 34 infra mostra em síntese os modelos de moderação estatisticamente significativos, identificados na análise da interação entre dimensões da variável Bem-Estar

Psicológico (BEP), Liderança Tóxica e Intenção de Saída. Abrange os coeficientes de interação (X*W), valores-p e o R² de cada modelo, apontando a dimensão da variância explanada.

Tabela 34 - *Resumo dos modelos de moderação estatisticamente significativos*

BEP (Moderador)	Liderança Tóxica (Independente)	Intenção Saída (Dependente)	Coefficiente de Interação (X*W)	p	R² do Modelo
Autoestima	Autopromoção	Saída Extrema	-0.2253	0.007	0.2809
Felicidade	Autopromoção	Saída Extrema	-0.197	0.046	0.2436
Sociabilidade	Autopromoção	Saída Extrema	-0.267	0.003	0.251
Felicidade	Supervisão Abusiva	Saída Extrema	-0.253	0.015	0.3044
Sociabilidade	Supervisão Abusiva	Saída Extrema	-0.221	0.017	0.2933
Autoestima	Imprevisibilidade	Saída Extrema	-0.263	0.004	0.3228
Envolvimento	Imprevisibilidade	Saída Extrema	-0.227	0.009	0.2805
Sociabilidade	Imprevisibilidade	Saída Extrema	-0.209	0.017	0.2789
Autoestima	Narcisismo	Saída Extrema	-0.183	0.035	0.3309
Envolvimento	Narcisismo	Saída Extrema	-0.190	0.027	0.2985
Autoestima	Narcisismo	Retenção Moderada	-0.194	0.038	0.1703
Envolvimento	Liderança Autoritária	Saída Extrema	-0.213	0.035	0.2741
Autoestima	Liderança Autoritária	Saída Extrema	-0.240	0.029	0.3111

H2: O Bem-Estar Psicológico medeia a relação entre a Liderança Tóxica e a Intenção de Saída.

De seguida aplicou-se o Modelo 4, o qual possibilitou analisar o resultado direto da Liderança Tóxica (variável independente) sobre a Intenção de Saída (variável dependente), bem como o efeito indireto mediado pelo Bem-Estar Psicológico (variável mediadora), estimando, portanto, o papel mediador desta variável na ligação entre as demais.

Segundo os resultados da Tabela 35 a Autopromoção apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre Autoestima (coeff = -0.1969; p < 0,001), e um efeito direto positivo e significativo sobre a Saída Extrema (coeff = 0,4662; p < 0,001). Por sua vez, a Autoestima,

apresenta um efeito negativo e significativo sobre a Saída Extrema (coeff = -0,3507; $p < 0,001$), sugerindo que níveis mais altos de Autoestima são relacionados a uma menor intenção de Saída Extrema. Intervalo de confiança [0.0179, 0.1569] como não inclui zero, confirma mediação.

O modelo esclarece 12,13% ($R^2 = 0,1213$) da variância do Autoestima) e 25,45% ($R^2 = 0,2466$) da variância da Saída Extrema. O efeito indireto da Autopromoção sobre a Saída Extrema por via da Autoestima é significativo (coeff = 0,0792), reconhecendo a presença de mediação.

Tabela 35- Modelo de Mediação da relação entre Autopromoção e a Saída Extrema pela Autoestima

	Autoestima BEP (variável mediadora)			Saída Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Autopromoção LT (variável independente)	-.1969	.0427	<.001	.4662	.0712	<.001
Autoestima BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.3507	.1098	.0016
	$R^2 = .1213$			$R^2 = .2545$		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.4261	.0712	.2858	.5664		
Efeito Indireto	.0792	.0348	.0179	.1569		

Segundo os resultados da Tabela 36 a Autopromoção apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre Autoestima (coeff = -0.225; $p < 0,001$), e um efeito direto positivo e significativo sobre a Saída Moderada (coeff = 0,3496; $p < 0,001$). Por sua vez, a Autoestima, apresenta um efeito negativo e significativo sobre a Saída Moderada (coeff = -0,2966; $p < 0,001$), sugerindo que níveis mais altos de Autoestima são relacionados a uma menor intenção de Saída Moderada.

O modelo esclarece 12,13% ($R^2 = 0,1213$) da variância do Autoestima e 15,85% ($R^2 = 0,1585$) da variância da Saída Moderada. O efeito indireto da Autopromoção sobre a Saída Extrema por via da Autoestima é significativo (coeff = -0,067), reconhecendo a presença de mediação. Intervalo de confiança [0.005, 0.140] como não inclui zero, confirma mediação.

Os resultados comprovam que a autoestima age como uma mediadora na ligação entre liderança tóxica autoritária e intenção de saída moderada. Isto é, percepções mais elevadas de liderança tóxica relacionam-se a níveis mais baixos de autoestima, o que, apoia para uma maior intenção de saída.

Tabela 36- *Modelo de Mediação da relação entre Autopromoção e a Saída Moderada pela Autoestima*

	Autoestima BEP (variável mediadora)			Saída Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Autopromoção LT (variável independente)	-.225	0.043	< .001	.3496	.0793	<.001
Autoestima BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.2966	.1223	.016
	R²= .1213			R²= .1585		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.349	.079	.193	.505		
Efeito Indireto	.067	.034	.005	.140		

Segundo os resultados da Tabela 37, a Autopromoção apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre Felicidade (coeff = -0.1969; p < 0,001), e um efeito direto negativo e significativo sobre a Retenção Extrema (coeff = 0,4151; p < 0,001). Por sua vez, a Felicidade, apresenta um efeito positivo e significativo sobre a Retenção Extrema (coeff = ,3434; p < 0,0083), sugerindo que níveis mais altos de Felicidade são relacionados a uma maior intenção de permanecer na organização.

O modelo esclarece 9,67% (R² = 0,097) da variância do Felicidade e 18,81% (R² = 0,1881) da variância da Retenção Extrema. O efeito indireto da Autopromoção sobre a Retenção Extrema por via da Felicidade é significativo (coeff = -0,0676) o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-0.1382, -0.0132], como não inclui zero, confirma.

Os resultados mostram que a felicidade na dimensão do bem-estar psicológico, age como um mediador na ligação entre liderança tóxica autoritária de autopromoção e retenção extrema.

Isto indica que em situações de liderança tóxica diminui a felicidade dos colaboradores, o que, vai auxiliar para uma menor intenção de permanência na organização.

Tabela 37 - Modelo de Mediação da relação entre Autopromoção e a Retenção Extrema pelo Felicidade

	Felicidade BEP (variável mediadora)			Retenção Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Autopromoção LT (variável independente)	-.1969	.0427	< 0.001	-.4151	.0816	<.001
Felicidade BEP (variável mediadora)	—	—	—	.3434	.1288	.0083
	R² = .0967			R² = .1881		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.4151	.0816	-.0575	-.2542		
Efeito Indireto	-.0676	.0323	-.1382	-.0132		

Segundo os resultados da Tabela 38, a Autopromoção apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Sociabilidade (coeff = -0.232; p < 0,001), e um efeito direto negativo e significativo sobre a Retenção Extrema (coeff = 0,4179; p < 0,001). Por sua vez, a Sociabilidade, apresenta um efeito positivo e significativo sobre a Retenção Extrema (coeff = ,2785; p < 0,0131), sugerindo que níveis mais altos de Sociabilidade são relacionados a uma maior intenção de permanecer na organização.

O modelo esclarece 9,99% (R² = 0,0999) da variância da Sociabilidade e 18,47% (R² = 0,1847) da variância da Retenção Extrema. O efeito indireto da Autopromoção sobre a Retenção Extrema por via da Sociabilidade é significativo (coeff = -0,0648) o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [BootLLCI -0.1334, BootULCI -0.0106], como não inclui zero, confirma mediação via *Sociabilidade* entre Autopromoção e Retenção Extrema.

Os dados comprovam que a sociabilidade manifesta se como mediador parcial na ligação entre liderança tóxica autoritária e retenção extrema. Isto indica que ambientes chefiados de modo

autoritário prejudicam os laços interpessoais dos colaboradores, o que, compromete o seu objetivo de permanência na organização.

Tabela 38 - Modelo de Mediação da relação entre Autopromoção e a Retenção Extrema pelo Sociabilidade

	Sociabilidade BEP (variável mediadora)			Retenção Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Autopromoção LT (variável independente)	-.232	.0495	< 0.001	-.4179	.0819	<.001
Sociabilidade BEP (variável mediadora)	—	—	—	.2785	.1113	.0131
	R²= .0999			R²= .1847		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.4179	.0819	-.0579	-.2564		
Efeito Indireto	-.0648	.0311	-.1334	-.0106		

Segundo os resultados da Tabela 39, a Autopromoção apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre o Envolvimento (coeff = -0.1551; p < 0,001), e um efeito direto negativo e significativo sobre a Retenção Extrema (coeff = 0,4308; p < 0,001). Enquanto que , o Envolvimento, apresenta um efeito positivo e significativo sobre a Retenção Extrema (coeff = ,33445; p < 0,0012), insinuando que níveis mais elevados de Envolvimento são relacionados a uma maior intenção de permanecer na organização.

O modelo esclarece 4,07% (R² = 0,0407) da variância do Envolvimento e 20,23% (R² = 0,2023) da variância da Retenção Extrema. O efeito indireto da Autopromoção sobre a Retenção Extrema por meio do Envolvimento é significativo (coeff = -0,0519) o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [0.0112, 0.1081] confirma a presença de mediação do Envolvimento entre Autopromoção e Retenção Extrema.

Os dados comprovam que o envolvimento manifesta se como mediador parcial na ligação entre liderança tóxica de autopromoção e retenção extrema. O que demonstra que ambientes

chefiados de modo autoritário diminuem o nível de envolvimento dos colaboradores, o que, compromete o objetivo de permanência na organização.

Tabela 39 - Modelo de Mediação da relação entre Autopromoção e a Retenção Extrema pelo Envolvimento

	Envolvimento BEP (variável mediadora)			Retenção Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Autopromoção LT (variável independente)	-.1551	.0534	< 0.041	-.4308	.0785	<.001
Envolvimento BEP (variável mediadora)	—	—	—	.3344	.1020	.0012
	R² = .0407			R² = .2023		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.4308	.0785	-.5855	-.2761		
Efeito Indireto	.0519	.0250	.1081	.0112		

Segundo os resultados da Tabela 40, a Autopromoção apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Autoestima (coeff = -0.2258; p < 0,001), e um efeito direto negativo e significativo sobre a Retenção Extrema (coeff = 0,3549; p < 0,001). A Autoestima por sua vez, apresenta um efeito positivo e significativo sobre a Retenção Extrema (coeff = ,5658; p < 0,0012), insinuando que níveis mais elevados de Autoestima são relacionados a uma maior intenção de permanecer na organização.

O modelo esclarece 12,13% (R² = 0,01213) da variância de Autoestima e 20,96% (R² = 0,2096) da variância da Retenção Extrema. O efeito indireto da Autopromoção sobre a Retenção Extrema por meio da Autoestima é significativo (coeff = -0,1277) o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-0.2062, -0.0622] valor zero não está incluído, certificando a presença de mediação.

Os dados comprovam que a autoestima manifesta se como mediador parcial na ligação entre liderança tóxica autoritária e retenção extrema. O que demonstra que ambientes liderados de maneira autoritária diminuem o nível de autoestima dos colaboradores

Tabela 40 - *Modelo de Mediação entre Autopromoção e Retenção Extrema pela Autoestima*

	Autoestima BEP (variável mediadora)			Retenção Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Autopromoção LT (variável independente)	-.2258	.0431	< 0.001	-.3549	.0800	<.001
Autoestima BEP (variável mediadora)	—	—	—	.5658	.1235	.001
	R²= .1213			R²= .2396		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.3549	.0800	-.5127	-.1971		
Efeito Indireto	-.1277	.0363	-.2062	-.0622		

Segundo os resultados da Tabela 41, a Autopromoção apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre o Envolvimento (coeff = -0.1551; p < 0,041), e um efeito direto negativo e significativo sobre a Retenção Moderada (coeff = -0,4337; p < 0,001). O Envolvimento por sua vez, apresenta um efeito positivo e significativo sobre a Retenção Moderada (coeff = ,52189; p < 0,0022), indicando que níveis mais elevados de Envolvimento são relacionados a uma maior intenção de permanecer na organização.

O modelo esclarece 4,07% (R² = 0,0407) da variância de Envolvimento e 18,44% (R² = 0,1844) da variância da Retenção Moderada. O efeito indireto da Autopromoção sobre a Retenção Moderada por meio do Envolvimento é significativo (coeff = -0,0340) o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-0.0773, -0.0035], valor zero não está incluído, certificando a presença de mediação.

Os dados comprovam que o envolvimento age como mediador parcial na ligação entre liderança tóxica autoritária e retenção moderada. O que demonstra que ambientes liderados de modo autoritário reduzem o nível de envolvimento, o que fragiliza a intenção de manter-se na organização.

Tabela 41 - *Modelo de Mediação entre Autopromoção e Retenção Moderada pelo Envolvimento*

	Envolvimento BEP (variável mediadora)			Retenção Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Autopromoção_LT (variável independente)	-0.1551	.0534	< 0.041	-0.4337	.0728	<.001
Envolvimento BEP (variável mediadora)	—	—	—	.2189	.0946	.00218
	R² = .0407			R² = .1844		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-0.4137	.0728	-0.5573	-0.2702		
Efeito Indireto	.0340	.0193	-0.0773	-0.0035		

Segundo os resultados da Tabela 42, a Autopromoção apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Autoestima (coeff = -0.2258; p < 0,001), e um efeito direto negativo e significativo sobre a Retenção Moderada (coeff = -0,3423; p < 0,001). A Autoestima, por sua vez, apresenta um efeito positivo e significativo sobre a Retenção Moderada (coeff = ,4669; p < 0,001), indicando que níveis mais elevados de Autoestima são relacionados a uma maior intenção de permanecer na organização.

O modelo esclarece 13,13% (R² = 0,1213) da variância da >Autoestima e 22,76% (R² = 0,12276) da variância da Retenção Moderada. O efeito indireto da Autopromoção sobre a Retenção Moderada por meio da Autoestima é significativo (coeff = -0,1054) o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-0.1814, -0.0448], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que a autoestima age como mediador parcial na ligação entre liderança tóxica autoritária e retenção moderada. O que demonstra que ambientes liderados de modo autoritário reduzem o nível de autoestima, o que diminui a intenção de manter-se na organização.

Tabela 42 - *Modelo de Mediação entre Autopromoção e Retenção Extrema pela Autoestima*

	Autoestima BEP (variável mediadora)			Retenção Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Autopromoção_LT (variável independente)	-.2258	.0431	< 0.001	-.3423	.0740	<.001
Autoestima BEP (variável mediadora)	—	—	—	.4669	.1142	<.001
	R²= .1213			R²= .2276		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.3423	.0740	-.4883	-.1963		
Efeito Indireto	-.1054	.0350	-.1814	-.0448		

Segundo os resultados da Tabela 43, a Supervisão Abusiva apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Autoestima (coeff = -0.2451; p < 0,001), e um efeito direto positivo e significativo sobre a Saída Extrema (coeff = 0,5390; p < 0,001). A Autoestima, por sua vez, apresenta um efeito negativo e significativo sobre a Saída Extrema (coeff = -,3151; p < 0,034), apontando que níveis mais elevados de Autoestima são relacionados a uma menor intenção de permanecer na organização.

O modelo esclarece 12,03% (R² = 0,1203) da variância da Autoestima e 30,15% (R² = 0,3015) da variância da Retenção Moderada. O efeito indireto da Supervisão Abusiva sobre a Retenção Moderada por meio da Autoestima é estatisticamente significativo (coeff = 0,0772) o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [0.0163, 0.1629], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que a autoestima age como mediador parcial na ligação entre supervisão abusiva e retenção moderada. O que demonstra que ambientes onde há supervisão abusiva reduz o nível de autoestima, o que diminui a intenção de permanecer na organização.

Tabela 43 - *Modelo de Mediação entre Supervisão Abusiva e Saída Extrema pela Autoestima*

	Autoestima BEP (variável mediadora)			Saída Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Supervisão Abusiva LT (variável independente)	-.2451	.0470	< 0.001	.5390	.0750	<.001
Autoestima BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.3151	.1062	<.0034
	R² = .1203			R² = .3015		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.5390	.0750	.3910	.6869		
Efeito Indireto	.0772	.0374	.0163	.1629		

Segundo os resultados da Tabela 44, a Supervisão Abusiva apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Autoestima (coeff = -0.2451; $p < 0,001$), e um efeito direto positivo e significativo sobre a Saída Moderada (coeff = 0,4339; $p < 0,001$). A Autoestima, por sua vez, apresenta um efeito negativo e significativo sobre a Saída Moderada (coeff = -,2714; $p < 0,0253$), apontando que níveis mais elevados de Autoestima são relacionados a uma menor intenção de saída na organização.

O modelo esclarece 12,03% ($R^2 = 0,1203$) da variância da Autoestima e 18,32% ($R^2 = 0,1832$) da variância da Saída Moderada. O efeito indireto da Supervisão Abusiva sobre a Saída Moderada por meio da Autoestima é estatisticamente significativo (coeff = 0,0665) o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [0.0047, 0.1515], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que a autoestima age como mediador parcial na ligação entre supervisão abusiva e saída moderada. O que demonstra que ambientes onde se verifica supervisão abusiva reduzem o nível de autoestima, o que leva a intenção de deixar moderadamente a organização.

Tabela 44 - *Modelo de Mediação entre Supervisão Abusiva e Saída Moderada pela Autoestima*

	Autoestima BEP (variável mediadora)			Saída Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Supervisão Abusiva LT (variável independente)	-2451	0.0470	<0.001	0.4339	0.0851	<0.001
Autoestima BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.2714	0.1204	<0.253
	R² = .1203			R² = .1832		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	0.4339	0.0851	0.2661	0.6017		
Efeito Indireto	0.0665	0.0368	0.0047	0.1515		

Segundo os resultados da Tabela 45, a Supervisão Abusiva apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Felicidade (coeff = -0.1842; p < 0,001), e um efeito direto negativo e significativo sobre a Retenção Extrema (coeff = 0,5321; p < 0,001). A Felicidade, por sua vez, apresenta um efeito positivo e significativo sobre a Retenção Extrema (coeff = 0.3414; p < 0,0062), apontando que níveis mais elevados de Felicidade são relacionados a uma maior intenção de manter-se na organização.

O modelo esclarece 7,12% (R² = 0,0712) da variância da Felicidade e 23,29% (R² = 0,2329) da variância da Retenção Extrema. O efeito indireto da Supervisão Abusiva sobre a Retenção Extrema por meio da Felicidade é estatisticamente significativo (coeff = 0,0629) o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-0.1338, -0.0120], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que a felicidade age como mediador parcial na ligação entre supervisão abusiva e retenção moderada. O que demonstra que ambientes onde se verifica supervisão abusiva reduzem o nível de felicidade, o que leva a intenção de deixar a organização.

Tabela 45 - *Modelo de Mediação entre Supervisão Abusiva e Retenção Extrema pela Felicidade*

	Felicidade BEP (variável mediadora)			Retenção Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Supervisão Abusiva LT (variável independente)	-0.1842	.0472	< 0.001	-0.5321	.0852	<.001
Felicidade BEP (variável mediadora)	—	—	—	.3414	.1235	.0062
	R²= .0712			R²= .2329		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-0.5321	.0852	-0.7002	-0.3641		
Efeito Indireto	.0629	.0309	-0.1338	-0.0120		

Segundo os resultados da Tabela 46, a Supervisão Abusiva apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Sociabilidade (coeff = -0.1925; p < 0,001), e um efeito direto negativo e significativo sobre a Retenção Extrema (coeff = -0,5378; p < 0,001). A Sociabilidade, por sua vez, apresenta um efeito positivo e significativo sobre a Retenção Extrema (coeff = 0.2971; p < 0,0053), apontando que níveis mais elevados de Sociabilidade são relacionados a uma maior intenção de manter-se na organização.

O modelo esclarece 5,76% (R² = 0,0576) da variância da Sociabilidade e 23,40% (R² = 0,2340) da variância da Retenção Extrema. O efeito indireto da Supervisão Abusiva sobre a Retenção Extrema por meio da Sociabilidade é estatisticamente significativo (coeff = 0,0572) o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-0.1244, -0.0104], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que a sociabilidade age como mediador parcial na ligação entre supervisão abusiva e retenção extrema. O que demonstra que ambientes onde se verifica supervisão abusiva diminuem o nível de felicidade, o que enfraquece também a vontade de ficar na organização.

Tabela 46 - *Modelo de Mediação entre Supervisão Abusiva e Retenção Extrema pela Sociabilidade*

	Sociabilidade BEP (variável mediadora)			Retenção Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Supervisão Abusiva LT (variável independente)	-0.1925	.0552	< 0.001	-0.5378	.0845	<.001
Sociabilidade BEP (variável mediadora)	—	—	—	.2971	.1054	.0053
	R² = .0576			R² = .2340		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-0.5378	.0845	-0.7046	-0.3711		
Efeito Indireto	.0572	.0291	-0.1244	-0.0104		

Segundo os resultados da Tabela 47, a Supervisão Abusiva apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre o Envolvimento (coeff = -0.1986; p < 0,001), e um efeito direto negativo e significativo sobre a Retenção Extrema (coeff = -0,5363; p < 0,001). O Envolvimento, por sua vez, apresenta um efeito positivo e significativo sobre a Retenção Extrema (coeff = 0.2959; p < 0,0063), apontando que níveis mais elevados de Envolvimento são relacionados a uma maior intenção de manter-se na organização.

O modelo esclarece 5,61% (R² = 0,0561) da variância do Envolvimento e 23,40% (R² = 0,2340) da variância da Retenção Extrema. O efeito indireto da Supervisão Abusiva sobre a Retenção Extrema por meio do Envolvimento é estatisticamente significativo (coeff = 0,0588) o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-0.1239, -0.0134], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que a envolvimento age como mediador parcial na ligação entre supervisão abusiva e retenção extrema. O que demonstra que ambientes onde se verifica supervisão abusiva diminuem o envolvimento dos colaboradores, o que enfraquece também a vontade de ficar na organização.

Tabela 47 - Modelo de Mediação entre Supervisão Abusiva e Retenção Extrema pela Envolvimento

	Envolvimento BEP (variável mediadora)			Retenção Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Supervisão Abusiva LT (variável independente)	-1.986	.0578	< 0.001	-.5363	.0843	<.001
Envolvimento BEP (variável mediadora)	—	—	—	.2959	.1006	.0063
	R²= .0561			R²= .2367		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.5363	.0843	-.7026	-.3700		
Efeito Indireto	.0588	.0282	-.1239	-.0134		

Segundo os resultados da Tabela 48, a Supervisão Abusiva apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Autoestima (coeff = -0.2451; p < 0,001), e um efeito direto negativo e significativo sobre a Retenção Extrema (coeff = -0,4656; p < 0,001). A Autoestima, por sua vez, apresenta um efeito positivo e significativo sobre a Retenção Extrema (coeff = 0.5279; p < 0,001), apontando que níveis mais elevados de Autoestima são relacionados a uma maior intenção de manter-se na organização.

O modelo esclarece 12,03% (R² = 0,1203) da variância da Autoestima e 27,36% (R² = 0,2736) da variância da Retenção Extrema. O efeito indireto da Supervisão Abusiva sobre a Retenção Extrema por meio da Autoestima é estatisticamente significativo (coeff = 0,0548) o que

indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-0.2242, -0.0548], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que a autoestima age como mediador parcial na ligação entre supervisão abusiva e retenção extrema. O que demonstra que ambientes onde se verifica supervisão abusiva diminuem a autoestima dos colaboradores, o que enfraquece também a vontade de ficar na organização.

Tabela 48- *Modelo de Mediação entre Supervisão Abusiva e Retenção Extrema pela Autoestima*

	Autoestima BEP (variável mediadora)			Retenção Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Supervisão Abusiva LT (variável independente)	-0.2451	0.0470	<0.001	-0.4656	0.0852	<0.001
Autoestima BEP (variável mediadora)	—	—	—	0.5279	0.1206	<0.001
	R² = .01203			R² = .2736		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-0.4656	0.0852	-0.6337	-0.2976		
Efeito Indireto	-0.1294	0.0437	-0.2242	-0.0548		

Segundo os resultados da Tabela 49 a Supervisão Abusiva apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Felicidade (coeff = -0.1842; p < 0,001), e um efeito direto negativo e significativo sobre a Retenção Moderada (coeff = -0,4444; p < 0,001). A Felicidade, por sua vez, apresenta um efeito positivo e significativo sobre a Retenção Moderada (coeff = 0.2549; p < 0,0304), apontando que níveis mais elevados de Felicidade são relacionados a uma maior intenção moderada de manter-se na organização.

O modelo esclarece 7,12% ($R^2 = 0,0712$) da variância da Felicidade e 18,42% ($R^2 = 0,1842$) da variância da Retenção Moderada. O efeito indireto da Supervisão Abusiva sobre a Retenção Moderada por meio da Felicidade é estatisticamente significativo (coeff = 0,04698) o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-0.1078, -0.0019], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que a felicidade age como mediador parcial na ligação entre supervisão abusiva e retenção moderada. O que demonstra que em ambientes onde se verifica supervisão abusiva, diminuem a felicidade dos colaboradores, o que enfraquece também a vontade de ficar na organização.

Tabela 49 - *Modelo de Mediação entre Supervisão Abusiva e Retenção Moderada pela Felicidade*

	Felicidade BEP (variável mediadora)			Retenção Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Supervisão Abusiva LT (variável independente)	-0.1842	.0472	< 0.001	-0.444	.0807	<.001
Felicidade BEP (variável mediadora)	—	—	—	.2549	.1169	.0304
	$R^2 = .0712$			$R^2 = .1842$		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-0.4444	.0807	-0.6034	-0.2853		
Efeito Indireto	-0.0469	.0273	-0.1078	-0.0019		

Segundo os resultados da Tabela 50, a Supervisão Abusiva apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Sociabilidade (coeff = -0.1925; $p < 0,001$), e um efeito direto negativo e significativo sobre a Retenção Moderada (coeff = -0,4571; $p < 0,001$). A Sociabilidade, por sua vez, apresenta um efeito positivo e significativo sobre a Retenção Moderada (coeff =

0.1778; $p < 0,0777$), apontando que níveis mais elevados de Sociabilidade são relacionados a uma maior intenção moderada de manter-se na organização.

O modelo esclarece 5,76% ($R^2 = 0,0576$) da variância da Sociabilidade 17,76% ($R^2 = 0,1776$) da variância da Retenção Moderada. O efeito indireto da Supervisão Abusiva sobre a Retenção Moderada por meio da Sociabilidade é estatisticamente significativo (coeff = 0,0342) o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-0.0900, -0.0008], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que a sociabilidade age como mediador parcial na ligação entre supervisão abusiva e retenção moderada. O que demonstra que em ambientes onde se verifica supervisão abusiva, diminuem a sociabilidade entre os colaboradores, o que reduz também a vontade de ficar na organização.

Tabela 50 - Modelo de Mediação entre Supervisão Abusiva e Retenção Moderada pela Sociabilidade

	Sociabilidade BEP (variável mediadora)			Retenção Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Supervisão Abusiva LT (variável independente)	-0.1925	.0552	< 0.001	-0.4571	.0804	<.001
Sociabilidade BEP (variável mediadora)	—	—	—	.1778	.1003	.0777
	R² = .0576			R² = .1776		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-0.4571	.0804	-0.6156	-0.2985		
Efeito Indireto	-0.0342	.0229	-0.0900	-0.0008		

Segundo os resultados da Tabela 51, a Supervisão Abusiva apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre o Envolvimento (coeff = -0.1986; $p < 0,001$), e um efeito direto

negativo e significativo sobre a Retenção Moderada (coeff = -0,4516; $p < 0,001$). O Envolvimento, por sua vez, apresenta um efeito positivo e significativo sobre a Retenção Moderada (coeff = 0,1998; $p < 0,0377$), apontando que níveis mais elevados de Envolvimento são relacionados a uma maior intenção moderada de se manter na organização.

O modelo esclarece 5,61% ($R^2 = 0,0561$) da variância do Envolvimento e 18,26% ($R^2 = 0,1826$) da variância da Retenção Moderada. O efeito indireto da Supervisão Abusiva sobre a Retenção Moderada por meio do Envolvimento é estatisticamente significativo (coeff = 0,0397), o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-0.0923, -0.0011], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que o envolvimento age como mediador parcial na ligação entre supervisão abusiva e retenção moderada. O que demonstra que em ambientes onde se verifica supervisão abusiva, diminuem a sociabilidade entre os colaboradores, o que reduz por sua vez a vontade de permanecer na organização.

Tabela 51 - Modelo de Mediação entre Supervisão Abusiva e Retenção Moderada pela Envolvimento

	Envolvimento BEP (variável mediadora)			Retenção Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Supervisão Abusiva LT (variável independente)	-0.1986	.0578	< 0.001	-0.4516	.0801	<.001
Envolvimento BEP (variável mediadora)	—	—	—	.1998	.955	.0377
	$R^2 = .0561$			$R^2 = .1826$		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-0.4516	.0801	-0.6096	-0.2937		
Efeito Indireto	-0.0397	.0229	-0.0923	-0.0011		

Segundo os resultados da Tabela 52, a Supervisão Abusiva apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Autoestima (coeff = -0.2451; p < 0,001), e um efeito direto negativo e significativo sobre a Retenção Moderada (coeff = -0,3772; p < 0,001). A Autoestima, por sua vez, apresenta um efeito positivo e significativo sobre a Retenção Moderada (coeff = 0.4657; p = 0,0001), apontando que níveis mais elevados de Autoestima são relacionados a uma maior intenção de permanecer na organização.

O modelo esclarece 12,03% ($R^2 = 0,1203$) da variância da Autoestima e 22,95% ($R^2 = 0,2295$) da variância da Retenção Moderada. O efeito indireto da Supervisão Abusiva sobre a Retenção Moderada por meio da Autoestima é estatisticamente significativo (coeff = 0,1141) o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-0.2072, -0.0462], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que a autoestima age como mediador parcial na ligação entre supervisão abusiva e retenção moderada. O que demonstra que em ambientes onde se verifica supervisão abusiva, atuam negativamente na autoestima dos colaboradores, o que reduz, por sua vez, a vontade de permanecer na organização.

Tabela 52 - Modelo de Mediação entre Supervisão Abusiva e Retenção Moderada pela Autoestima

		Autoestima BEP (variável mediadora)			Retenção Moderada IS (variável dependente)		
		Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Supervisão Abusiva							
LT	(variável independente)	-.2451	.0470	< 0.001	-.3772	.0806	<.001
Autoestima BEP	(variável mediadora)	—	—	—	.4657	.1140	.0001
				$R^2 = .1203$	$R^2 = .2295$		
		Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto		-.3772	.0806	-.5360	-.2183		
Efeito Indireto		-.1141	.0411	-.2072	-.0462		

Segundo os resultados da Tabela 53, a Imprevisibilidade apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Autoestima (coeff = -0.1876; $p < 0,001$), e um efeito direto negativo e significativo sobre a Saída Extrema (coeff = -0,4722; $p < 0,001$). A Autoestima, por sua vez, apresenta um efeito positivo e significativo sobre a Saída Extrema (coeff = 0.3663; $p = 0,0006$), apontando que níveis mais elevados de Autoestima são relacionados a uma menor intenção de deixar a organização.

O modelo esclarece 8,48% ($R^2 = 0,0848$) da variância da Autoestima 29.42% ($R^2 = 0,2295$) da variância da Saída Extrema. O efeito indireto da Imprevisibilidade sobre a Saída Extrema por meio da Autoestima é estatisticamente significativo (coeff = 0,0687) o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [0.0182, 0.1339], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que a autoestima age como mediador parcial na ligação entre imprevisibilidade e saída extrema. O que demonstra que em ambientes onde se verifica imprevisibilidade por parte da liderança, esta atua negativamente na autoestima dos colaboradores, o que aumenta, por sua vez, a vontade de deixar a organização.

Tabela 53 - Modelo de Mediação da relação entre a Imprevisível e Saída Extrema pela Autoestima

	Autoestima BEP (variável mediadora)			Saída Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Imprevisibilidade LT (variável independente)	-0.1876	.0437	< 0.001	-0.4722	.0674	<.001
Autoestima BEP (variável mediadora)	—	—	—	-0.3663	.1047	.0006
	$R^2 = .0848$			$R^2 = .2942$		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-0.4722	.0674	-0.3392	-0.6052		
Efeito Indireto	.0687	.0296	.0182	.1339		

De acordo com os resultados obtidos Tabela 54, a Imprevisibilidade apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre o Equilíbrio (coeff = -0,1839; p = 0,0001), e um efeito direto positivo e significativo sobre a intenção de saída extrema (coeff = 0,4927; p < 0,001). O Equilíbrio mostrou um efeito negativo e estatisticamente significativo sobre a Saída Extrema (coeff = -0,2621; p = 0,0085),

O modelo esclarece 7,14% ($R^2 = 0,0714$) da variância do Equilíbrio e 27,64% ($R^2 = 0,2764$) da variância da intenção de Saída Extrema, confirmando a existência de mediação.

O efeito indireto da imprevisibilidade sobre a Saída Extrema mediado pelo Equilíbrio é também estatisticamente significativo (coeff= 0,0482) o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [0.0062, 0.1056], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que o equilíbrio age como mediador parcial na ligação entre imprevisibilidade e saída extrema. O que demonstra que em ambientes onde se verifica imprevisibilidade por parte da liderança, observa-se um impacto negativo no equilíbrio dos colaboradores, o que aumenta, por sua vez, a vontade de abandonar a organização.

Tabela 54 - *Modelo de Mediação entre Imprevisível e Saída Extrema pelo Equilíbrio*

	Equilíbrio BEP			Saída Extrema IS		
	(variável mediadora)			(variável dependente)		
	Coeff.	SE	p	Coeff.	SE	p
	(B)			(B)		
Imprevisibilidade LT (variável independente)	-.1839	.0470	< 0.001	-.4927	.0678	<.001
Equilíbrio BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.2621	.0985	.0085
	R²= .0714			R²= .2764		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.4927	.0678	.3590	.6052		
Efeito Indireto	.0482	.0255	.0062	.1056		

De acordo com os resultados obtidos Tabela 55, a Imprevisibilidade apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Autoestima (coeff = -0,1876; p = 0,0001), e um efeito direto positivo e significativo sobre a intenção de Saída Moderada (coeff = 0,3885; p < 0,001). A Autoestima mostrou um efeito negativo e estatisticamente significativo sobre a Saída Moderada (coeff = -0,3098; p = 0,0096).

O modelo esclarece 8,48% ($R^2 = 0,848$) da variância da Autoestima e 18,35% ($R^2 = 0,1838$) da variância da intenção de Saída Moderada, confirmando a existência de mediação.

O efeito indireto da Imprevisibilidade sobre a Saída Moderada mediado pela Autoestima é também estatisticamente significativo (coeff= 0,0579), o que indica a presença de uma mediação parcial. Intervalo de confiança [0.0087, 0.1218], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que a autoestima age como mediador parcial na ligação entre imprevisibilidade e saída moderada. O que demonstra que em ambientes onde se verifica imprevisibilidade por parte da liderança, observa-se um impacto negativo no equilíbrio dos colaboradores, o que aumenta, por sua vez, a vontade de abandonar a organização.

Tabela 55 - Modelo de Mediação entre Imprevisível e Saída Extrema pelo Equilíbrio

	Autoestima BEP (variável mediadora)			Saída Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Imprevisibilidade LT (variável independente)	-.1876	.0437	< 0.001	.3885	.0761	<.001
Autoestima BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.3089	.1180	.0096
	$R^2 = .848$			$R^2 = .1835$		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.3885	.0761	.2385	.5385		
Efeito Indireto	.0579	.0287	.0087	.1218		

De acordo com os resultados obtidos Tabela 56, a Imprevisibilidade apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Felicidade (coeff = -0,1999; $p < 0,0001$), e um efeito direto negativo e significativo sobre a intenção de Retenção Extrema (coeff = 0,4040; $p < 0,001$). A Felicidade apresenta um efeito negativo e estatisticamente significativo sobre a Retenção Extrema (coeff = -0,3434; $p = 0,0087$),

O modelo esclarece 10,9% ($R^2 = 0,1009$) da variância da Felicidade e 18,32% ($R^2 = 0,2764$) da variância da Retenção Extrema.

O efeito indireto da Imprevisibilidade sobre a Retenção Extrema mediado pela Felicidade é também estatisticamente significativo (coeff= 0,0686), o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-0.1406, -0.0122], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação

Os dados comprovam que a felicidade age como mediador parcial na ligação entre imprevisibilidade e retenção extrema. O que demonstra que, em ambientes onde se verifica imprevisibilidade por parte da liderança, observa-se um impacto negativo de felicidade nos colaboradores, o que aumenta, por sua vez, a vontade de abandonar a organização.

Tabela 56 - Modelo de Mediação entre Imprevisível e Retenção Extrema pela Felicidade

	Felicidade BEP (variável mediadora)			Retenção Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Imprevisibilidade LT (variável independente)	-0.1999	.0423	< 0.001	-0.4040	.0815	<.001
Felicidade BEP (variável mediadora)	—	—	—	-0.3434	.1295	.0087
	R²= .1009			R²= .1832		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-0.4040	.0815	.5647	-0.2432		
Efeito Indireto	-0.0686	.0323	-0.1406	-0.0122		

De acordo com os resultados obtidos Tabela 57, a Imprevisibilidade apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Sociabilidade (coeff = -0,1292; p < 0,0121), e um efeito direto negativo e significativo sobre a intenção de Retenção Extrema (coeff = 0,4267 p < 0,001). A Sociabilidade apresenta um efeito positivo e estatisticamente significativo sobre a Retenção Extrema (coeff = .3550; p = 0,0010),

O modelo esclarece 3,12% ($R^2 = 0,312$) da variância da Sociabilidade 19,93% ($R^2 = 0,1993$) da variância da Retenção Extrema.

O efeito indireto da Imprevisibilidade sobre a Retenção Extrema mediado pela Sociabilidade é também estatisticamente significativo (coeff= -.0459) o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-0.1033, -0.0067], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação

Os dados comprovam que a sociabilidade age como mediador parcial na ligação entre imprevisibilidade e retenção extrema. O que demonstra que, em ambientes onde se verifica imprevisibilidade por parte da liderança, observa-se um impacto negativo de felicidade nos colaboradores, o que aumenta, por sua vez, a vontade de abandonar a organização.

Tabela 57- Modelo de Mediação entre Imprevisível e Saída Extrema pela Sociabilidade

	Sociabilidade BEP (variável mediadora)			Retenção Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Imprevisibilidade LT (variável independente)	-0.1292	.0510	< 0.0121	-0.4267	.0778	<.001
Sociabilidade BEP (variável mediadora)	—	—	—	.3550	.1063	.0010
	R²= .0312			R²= .1993		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-0.4267	.0778	-0.5801	-0.2734		
Efeito Indireto	-0.0459	.0251	-0.1033	-0.0067		

De acordo com os resultados obtidos Tabela 58 a Imprevisibilidade apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre o Controlo de Si (coeff = -0,1753; $p < 0,0001$), e um efeito direto negativo e significativo sobre a Retenção Extrema (coeff = 0,4160; $p < 0,001$). O Controlo de Si apresenta um efeito positivo e estatisticamente significativo sobre a Retenção Extrema (coeff = -0,3226; $p = 0,0020$),

O modelo esclarece 5,26% ($R^2 = 0,0526$) da variância do Controlo de Si e 19,40% ($R^2 = 0,1940$) da variância da Retenção Extrema.

O efeito indireto da Imprevisibilidade sobre a Retenção Extrema mediado pelo Controlo de Si é também estatisticamente significativo (coeff= 0,0566), o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-0.0879, -0.0030], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação

Os dados comprovam que o Controlo de Si age como mediador parcial na ligação entre imprevisibilidade e retenção extrema. O que demonstra que, em ambientes onde se verifica imprevisibilidade por parte da liderança, observa-se um impacto negativo sobre o envolvimento dos colaboradores, o que diminui, por sua vez, a vontade de permanecer a organização.

Tabela 58- Modelo de Mediação entre Imprevisível e Retenção Extrema pelo Controlo de Si

	Controlo de Si BEP (variável mediadora)			Retenção Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Imprevisibilidade LT (variável independente)	-0.1282	.0485	< 0.089	-0.4367	.0788	<.001
Controlo de Si BEP (variável mediadora)	—	—	—	-0.2802	.1132	.0141
	R²= .0339			R²= .1796		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-0.4367	.0788	-0.5921	-0.2812		
Efeito Indireto	-0.0359	.0229	-0.0879	-0.0030		

De acordo com os resultados obtidos Tabela 59, a Imprevisibilidade apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre o Envolvimento (coeff = -0,1753; $p < 0,0001$), e um efeito direto negativo e significativo sobre a Retenção Extrema (coeff = 0,4160; $p < 0,001$). O Envolvimento apresenta um efeito positivo e estatisticamente significativo sobre a Retenção Extrema (coeff = -0,3226; $p = 0,0020$),

O modelo esclarece 5,26% ($R^2 = 0,0526$) da variância do Envolvimento e 19,40% ($R^2 = 0,1940$) da variância da Retenção Extrema.

O efeito indireto da Imprevisibilidade sobre a Retenção Extrema mediado pelo Envolvimento é também estatisticamente significativo (coeff= 0,0566), o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-0.1140, -0.0156], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que o Envolvimento age como mediador parcial na ligação entre imprevisibilidade e retenção extrema. O que demonstra que, em ambientes onde se verifica imprevisibilidade por parte da liderança, observa-se um impacto negativo sobre o envolvimento dos colaboradores, o que diminui, por sua vez, a vontade de permanecer a organização.

Tabela 59 - Modelo de Mediação entre Imprevisível e Retenção Extrema pelo Envolvimento

	Envolvimento BEP (variável mediadora)			Retenção Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Imprevisibilidade LT (variável independente)	-0.1753	.0528	< 0.011	-0.4160	.0789	<.001
Envolvimento BEP (variável mediadora)	—	—	—	.3226	.1032	.0020
	R²= .0526			R²= .1940		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-0.4160	.0789	-0.5716	-0.2605		
Efeito Indireto	-0.0566	.0254	-0.1140	-0.0156		

De acordo com os resultados obtidos Tabela 60, a Imprevisibilidade apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Autoestima (coeff = -0,1876; $p < 0,001$), e um efeito direto negativo e significativo sobre a Retenção Extrema (coeff = 0,3613; $p < 0,001$). A Autoestima apresenta um efeito positivo e estatisticamente significativo sobre a Retenção Extrema (coeff = -0,5933; $p < 0,001$),

O modelo esclarece 8,48% ($R^2 = 0,0848$) da variância da Autoestima e 24,66% ($R^2 = 0,2466$) da variância da Retenção Extrema.

O efeito indireto da Imprevisibilidade sobre a Retenção Extrema mediado pela Autoestima é também estatisticamente significativo (coeff = -0,1113), o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-0.1913, -0.0509], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que a autoestima age como mediador parcial na ligação entre imprevisibilidade e retenção extrema. O que demonstra que, em ambientes onde se verifica imprevisibilidade por parte da liderança, observa-se um decréscimo de autoestima nos colaboradores, o que diminui, por sua vez, a vontade de permanecer a organização.

Tabela 60 - Modelo de Mediação entre Imprevisibilidade e Retenção Extrema pela Autoestima

	Autoestima BEP (variável mediadora)			Retenção Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Imprevisibilidade LT (variável independente)	-0.1876	.0437	< 0.001	-0.3613	.0776	<.001
Autoestima BEP (variável mediadora)	—	—	—	.5933	.1204	<.001
	R²= .0848			R²= .2466		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-0.3613	.0776	-0.5143	-0.2083		
Efeito Indireto	-0.1113	.0353	-0.1913	-0.0509		

De acordo com os resultados obtidos Tabela 61, a Imprevisibilidade apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre o Equilíbrio (coeff = -0,1839; $p < 0,001$), e um efeito direto negativo e significativo sobre a Retenção Extrema (coeff = - 0,4228; $p < 0,001$). O Equilíbrio apresenta um efeito positivo e estatisticamente significativo sobre a Retenção Extrema (coeff = - 0,27063; $p = 0,0218$).

O modelo esclarece 7,14% ($R^2 = 0,0714$) da variância do Equilíbrio e 17,64% ($R^2 = 0,1764$) da variância da Retenção Extrema.

O efeito indireto da Imprevisibilidade sobre a Retenção Extrema mediado pelo Equilíbrio é também estatisticamente significativo (coeff = - 0,0498), o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-0.1021, -0.0070], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que o equilíbrio age como mediador parcial na ligação entre imprevisibilidade e retenção extrema. O que demonstra que, em ambientes onde se verifica imprevisibilidade por parte da liderança, observa-se uma diminuição equilíbrio emocional nos colaboradores, o que diminui, por sua vez, a vontade de permanecer a organização.

Tabela 61- Modelo de Mediação entre Imprevisibilidade e Retenção Extrema pelo Equilíbrio

	Equilíbrio_BEP (variável mediadora)			Retenção Extrema_IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Imprevisibilidade_LT (variável independente)	-0.1839	.0470	< 0.001	-0.4228	.0805	<.001
Equilíbrio_BEP (variável mediadora)	—	—	—	.2706	.1171	<.0218
	R²= .0714			R²= .1764		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-0.4228	.0805	-0.5817	-0.2640		
Efeito Indireto	-0.0498	.0244	-0.1021	-0.0070		

De acordo com os resultados obtidos Tabela 62, a Imprevisibilidade apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Sociabilidade (coeff = -0,1292; p =0,0121), e um efeito direto negativo e significativo sobre a Retenção Moderada (coeff = - 0,4045; p < 0,001). A Sociabilidade apresenta um efeito positivo e estatisticamente significativo sobre a Retenção Moderada (coeff = - 0,21696; p = 0,0298).

O modelo esclarece 3,12% ($R^2 = 0,0312$) da variância da Sociabilidade e 17,33% ($R^2 = 0,1733$) da variância da Retenção Moderada.

O efeito indireto da Imprevisibilidade sobre a Retenção Moderada mediado pela Sociabilidade é também estatisticamente significativo (coeff = - 0,0280, o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-0.0703, -0.0015], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que a sociabilidade age como mediador parcial na ligação entre imprevisibilidade e retenção moderada. O que demonstra que, em ambientes onde se verifica imprevisibilidade por parte da liderança, observa-se uma diminuição dos níveis de sociabilidade nos colaboradores, o que diminui, por sua vez, a vontade de permanecer a organização.

Tabela 62 - Modelo de Mediação da relação entre Imprevisibilidade e Retenção Moderada pela Sociabilidade

	Sociabilidade_BEP (variável mediadora)			Retenção Moderada_IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Imprevisibilidade_LT (variável independente)	-0.1292	.0510	< 0.0121	-0.4045	.0725	<.001
Sociabilidade_BEP (variável mediadora)	—	—	—	.2169	.0991	<.0298
	$R^2= .0312$			$R^2= .1733$		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-0.4045	.0725	-.5475	-.2615		
Efeito Indireto	-0.0280	.0180	-.0703	-.0015		

De acordo com os resultados obtidos Tabela 63, a Imprevisibilidade apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre o envolvimento (coeff = -0,1753; p = 0,011), e um efeito direto negativo e significativo sobre a Retenção Moderada (coeff = - 0,3960; p < 0,001). O Envolvimento apresenta um efeito positivo e estatisticamente significativo sobre a Retenção Moderada (coeff = - 0,2086; p = 0,0308).

O modelo esclarece 5,26% ($R^2 = 0,0526$) da variância do Envolvimento e 17,31% ($R^2 = 0,1731$) da variância da Retenção Moderada.

O efeito indireto da Imprevisibilidade sobre a Retenção Moderada mediado pelo Envolvimento é também estatisticamente significativo (coeff = - 0,0366, o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-0.0811, -0.0038], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que o envolvimento age como mediador parcial na ligação entre imprevisibilidade e retenção moderada. O que demonstra que, em ambientes onde se verifica imprevisibilidade por parte da liderança, observa-se uma diminuição de envolvimento dos colaboradores, o que diminui, por sua vez, a vontade de permanecer a organização.

Tabela 63 - Modelo de Mediação entre Imprevisibilidade e Retenção Moderada pelo Envolvimento

	Envolvimento_BEP (variável mediadora)			Retenção Moderada_IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Imprevisibilidade_LT (variável independente)	-0.1753	.0528	< 0.011	-0.3960	.0733	<.001
Envolvimento_BEP (variável mediadora)	—	—	—	.2086	.0959	<.0308
	$R^2 = .0526$			$R^2 = .1731$		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-0.3960	.0733	-.5406	-.2514		
Efeito Indireto	-0.0366	.0202	-.0811	-.0038		

De acordo com os resultados obtidos Tabela 64, a Imprevisibilidade apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Autoestima (coeff = -0,1876; p =0,011), e um efeito direto negativo e significativo sobre a Retenção Moderada (coeff = - 0,3392; p < 0,001). A Autoestima apresenta um efeito positivo e estatisticamente significativo sobre a Retenção Moderada (coeff = - 0,4976; p < 0,001).

O modelo esclarece 8,48% ($R^2 = 0,0848$) da variância da Autoestima e 23,05% ($R^2 = 0,2305$) da variância da Retenção Moderada.

O efeito indireto da Autoestima sobre a Retenção Moderada mediado pela Autoestima é também estatisticamente significativo (coeff = - 0,0934), o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-0.1618, -0.0398], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que a autoestima age como mediador parcial na ligação entre imprevisibilidade e retenção moderada. O que demonstra que, em ambientes onde se verifica imprevisibilidade por parte da liderança, observa-se uma diminuição de autoestima dos colaboradores, o que diminui, por sua vez, a vontade de permanecer a organização.

Tabela 64- Modelo de Mediação da relação entre Imprevisibilidade e Retenção Moderada pela Autoestima

	Autoestima_BEP (variável mediadora)			Retenção Moderada_IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Imprevisibilidade_LT (variável independente)	-0.1876	.0437	< 0.011	-0.3392	.0720	<.001
Autoestima_BEP (variável mediadora)	—	—	—	.4976	.1117	<.001
	$R^2 = .0848$			$R^2 = .2305$		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-0.3392	.0720	-0.4811	-0.1973		
Efeito Indireto	-0.0934	.0316	-0.1618	-0.0398		

De acordo com os resultados obtidos Tabela 65 o Narcisismo apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Autoestima (coeff = -0,1783; p = 0,011), e um efeito direto negativo e significativo sobre a Saída Extrema (coeff = - 0,5156; p < 0,001). A Autoestima apresenta um efeito negativo e estatisticamente significativo sobre a Saída Extrema (coeff = -0,3743; p = 0,0003).

O modelo esclarece 7,10% ($R^2 = 0,0710$) da variância da Autoestima e 31,56% ($R^2 = 0,3156$) da variância da Saída Extrema.

O efeito indireto do Narcisismo sobre a Saída Extrema mediado pela Autoestima é estatisticamente significativo (coeff = 0,0667), o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [0.0173, .1297], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que a autoestima age como mediador parcial na ligação entre narcisismo e a saída extrema. O que demonstra que, em ambientes onde se verifica lideranças narcisistas, observa-se uma diminuição de autoestima dos colaboradores, o que aumenta, por sua vez, a vontade de saída extrema da organização.

Tabela 65- Modelo de Mediação da relação entre Narcisismo e Saída Extrema pela Autoestima

	Autoestima_BEP (variável mediadora)			Saída Extrema_IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Narcisismo_LT (variável independente)	-.1783	.0457	< 0.011	-.5156	.0684	<.001
Autoestima_BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.3743	.1023	<.0003
	R²= .0710			R²= .3156		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.5156	.0684	.3807	.6506		
Efeito Indireto	.0667	.0290	.0173	.1297		

De acordo com os resultados obtidos Tabela 66, o Narcisismo apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Autoestima (coeff = -0,1783; p = 0,011), e um efeito direto positivo e significativo sobre a Saída Moderada (coeff = 0,3996; p < 0,001). A Autoestima apresenta um efeito positivo e estatisticamente significativo sobre a Saída Moderada (coeff = 0,3253; p = 0,0060).

O modelo esclarece 7,10% ($R^2 = 0,0710$) da variância da Autoestima e 18,30% ($R^2 = 0,1830$) da variância da Saída Moderada.

O efeito indireto do Narcisismo sobre a Saída Moderada mediado pela Autoestima é estatisticamente significativo (coeff = 0,0580), o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [0.1616, .1206], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que a autoestima age como mediador parcial na ligação entre narcisismo e a saída moderada. O que demonstra que, em ambientes onde se verificam lideranças narcisistas, observa-se uma diminuição de autoestima dos colaboradores, o que aumenta, por sua vez, a vontade de saída moderada da organização.

Tabela 66 - Modelo de Mediação da relação entre Narcisismo e Saída Moderada pela Autoestima

	Autoestima_BEP (variável mediadora)			Saída Moderada_IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Narcisismo_LT (variável independente)	-.1783	.0457	< 0.011	.3996	.0784	<.001
Autoestima_BEP (variável mediadora)	—	—	—	.3253	.1172	<.0060
	$R^2 = .0710$			$R^2 = .1830$		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.3996	.0784	.2449	.5542		
Efeito Indireto	.0580	.0281	.0116	.1206		

De acordo com os resultados obtidos Tabela 67, o Narcisismo apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Felicidade (coeff = -0,1593; $p < 0,001$), e um efeito direto negativo e significativo sobre a Retenção Extrema (coeff = 0,4364; $p < 0,001$). A Felicidade apresenta um efeito positivo e estatisticamente significativo sobre a Retenção Extrema (coeff = 0,3844; $p = 0,0025$).

O modelo esclarece 5,94% ($R^2 = 0,0594$) da variância da Felicidade 19,66% ($R^2 = 0,1966$) da variância da Retenção Extrema.

O efeito indireto do Narcisismo sobre a Retenção Extrema mediado pela Felicidade é estatisticamente significativo (coeff = 0,0613), o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-0.1247, -.0137], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que a felicidade age como mediador parcial na ligação entre narcisismo e a retenção extrema. O que demonstra que, em ambientes onde se verificam lideranças narcisistas, existe uma diminuição dos níveis de felicidade dos colaboradores, o que diminui, por sua vez, a vontade de permanência na organização.

Tabela 67 - Modelo de Mediação da relação entre Narcisismo e Retenção Extrema pela Autoestima

	Felicidade_BEP (variável mediadora)			Retenção Extrema_IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Narcisismo_LT (variável independente)	-.1593	.0449	< 0.001	-.4364	.0821	<.001
Felicidade_BEP (variável mediadora)	—	—	—	.3844	.1256	<.0025
	R²= .0594			R²= .1966		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.4364	.0821	-.5983	-.2746		
Efeito Indireto	-.0613	.0289	-.1247	-.0137		

De acordo com os resultados obtidos Tabela 68, o Narcisismo apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Sociabilidade (coeff = -0,1376; p < 0,010), e um efeito direto negativo e significativo sobre a Retenção Extrema (coeff = 0,4494; p < 0,001). A Sociabilidade apresenta um efeito positivo e estatisticamente significativo sobre a Retenção Extrema (coeff = 0,3508; p = 0,0011).

O modelo esclarece 3,28% ($R^2 = 0,0328$) da variância da Sociabilidade e 20,26% ($R^2 = 0,2026$) da variância da Retenção Extrema.

O efeito indireto do Narcisismo sobre a Retenção Extrema mediado pela Sociabilidade é estatisticamente significativo (coeff = -0,0483), o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-0.1035, -.0086], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que a sociabilidade age como mediador parcial na ligação entre narcisismo e a retenção extrema. O que demonstra que, em ambientes onde se verificam lideranças narcisistas, existe uma diminuição dos níveis de sociabilidade dos colaboradores, o que reduz, por sua vez, a vontade de permanência na organização.

Tabela 68 - Modelo de Mediação da relação entre Narcisismo e Retenção Extrema pela Sociabilidade

	Sociabilidade_BEP (variável mediadora)			Retenção Extrema_IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Narcisismo_LT (variável independente)	-.1376	.0529	< 0.010	-.4494	.0806	<.001
Sociabilidade_BEP (variável mediadora)	—	—	—	.3508	.1062	<.0011
	R² = .0328			R² = .2026		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.4494	.0806	-.6084	-.2904		
Efeito Indireto	-.0483	.0249	-.1035	-.0086		

De acordo com os resultados obtidos Tabela 69, o Narcisismo apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Autoestima (coeff = -0,1783; $p < 0,001$), e um efeito direto negativo e sobre a Retenção Extrema (coeff = -0,3905; $p < 0,001$). A Autoestima apresenta um efeito positivo e estatisticamente significativo sobre a Retenção Extrema (coeff = 0,6010; $p = 0,001$).

O modelo esclarece 7,10% ($R^2 = 0,0710$) da variância da Autoestima e 25,48% ($R^2 = 0,2548$) da variância da Retenção Extrema.

O efeito indireto do Narcisismo sobre a Retenção Extrema mediado pela Autoestima é estatisticamente significativo (coeff = -0,1072), o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-0.17945, -.0436], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que a autoestima age como mediador parcial na ligação entre narcisismo e a retenção extrema. O que demonstra que, em ambientes onde se verificam lideranças narcisistas, existe uma diminuição dos níveis de autoestima dos colaboradores, o que diminui, por sua vez, a vontade de permanência na organização.

Tabela 69 -- Modelo de Mediação da relação entre Narcisismo e Retenção Extrema pela Autoestima

	Autoestima_BEP (variável mediadora)			Retenção Extrema_IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Narcisismo_LT (variável independente)	-0.1783	.0457	< 0.001	-0.3905	.0795	<.001
Autoestima_BEP (variável mediadora)	—	—	—	.6010	.1189	<.0001
	R²= .0710			R²= .2548		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-0.3905	.0795	-0.5474	-0.2337		
Efeito Indireto	-0.1072	.0348	-0.1794	-0.0436		

De acordo com os resultados obtidos Tabela 70, o Narcisismo apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre o Equilíbrio (coeff = -0,2098; $p < 0,001$), e um efeito direto negativo e sobre a Retenção Extrema (coeff = -0,4448; $p < 0,001$). O Equilíbrio apresenta um efeito positivo e estatisticamente significativo sobre a Retenção Extrema (coeff = 0,2521; $p < 0,0338$).

O modelo esclarece 8,62% ($R^2 = 0,0862$) da variância do Equilíbrio e 17,76% ($R^2 = 0,1776$) da variância da Retenção Extrema.

O efeito indireto do Narcisismo sobre a Retenção Extrema mediado pelo Equilíbrio é estatisticamente significativo (coeff = -0,0529), o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-0.1096, -.0019], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que o equilíbrio age como mediador parcial na ligação entre narcisismo e a retenção extrema. O que demonstra que, em ambientes onde se verificam lideranças narcisistas, afetam os níveis de autoestima dos colaboradores, o que diminui, por sua vez, a vontade de permanência na organização.

Tabela 70 - Modelo de Mediação da relação entre Narcisismo e Retenção Extrema pelo Equilíbrio

	Equilíbrio_BEP (variável mediadora)			Retenção Extrema_IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Narcisismo_LT (variável independente)	-0.2098	.0484	< 0.001	-0.4448	.0843	<.001
Equilíbrio_BEP (variável mediadora)	—	—	—	.2521	.1179	<.0338
	R²= .0862			R²= .1776		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-0.4448	.0843	-0.6110	-0.2787		
Efeito Indireto	-0.0529	.0271	-0.1096	-0.0019		

De acordo com os resultados obtidos Tabela 71, o Narcisismo apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Felicidade (coeff = -0,1593; p < 0,001), e um efeito direto negativo e sobre a Retenção Moderada (coeff = -0,4028; p < 0,001). A Felicidade apresenta um efeito positivo e estatisticamente significativo sobre a Retenção Moderada (coeff = 0,2765; p < 0,0189).

O modelo esclarece 5,94% ($R^2 = 0,0594$) da variância da Felicidade e 17,51% ($R^2 = 0,1751$) da variância da Retenção Moderada.

O efeito indireto do Narcisismo sobre a Retenção Moderada mediado pela Felicidade é estatisticamente significativo (coeff = -0,0441), o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-0.0979, -.0050], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que a felicidade age como mediador parcial na ligação entre narcisismo e a retenção moderada. O que demonstra que, em ambientes onde se verificam lideranças narcisistas, há uma diminuição os níveis de felicidade dos colaboradores, o que diminui, por sua vez, a vontade de permanência na organização.

Tabela 71- Modelo de Mediação da relação entre Narcisismo e Retenção Moderada pela Felicidade

	Felicidade_BEP (variável mediadora)			Retenção Moderada_IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Narcisismo_LT (variável independente)	-.1593	.0449	< 0.001	-.4028	.0763	<.001
Felicidade_BEP (variável mediadora)	—	—	—	.2765	.1168	<.0189
	R²= .0594			R²= .1751		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.4028	.0763	-.5533	-.2522		
Efeito Indireto	-.0441	.0243	-.0979	-.0050		

De acordo com os resultados obtidos Tabela 72, o Narcisismo apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Sociabilidade (coeff = -0,1376; $p < 0,0101$), e um efeito direto negativo e sobre a Retenção Moderada (coeff = -0,4172; $p < 0,001$). A Sociabilidade apresenta um efeito positivo e estatisticamente significativo sobre a Retenção Moderada (coeff = 0,2150; $p < 0,0316$).

O modelo esclarece 3,28% ($R^2 = 0,0328$) da variância da Sociabilidade e 17,14% ($R^2 = 0,1714$) da variância da Retenção Moderada.

O efeito indireto do Narcisismo sobre a Retenção Moderada mediado pela Sociabilidade é estatisticamente significativo (coeff = -0,0296), o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-0.0740 -.0011], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que a sociabilidade age como mediador parcial na ligação entre narcisismo e a retenção moderada. O que demonstra que, em ambientes onde se verificam lideranças narcisistas, há uma diminuição da sociabilidade dos colaboradores, o que diminui, por sua vez, a vontade de permanência na organização mesmo que moderada.

Tabela 72- Modelo de Mediação da relação entre Narcisismo e Retenção Moderada pela Sociabilidade

	Sociabilidade_BEP (variável mediadora)			Retenção Moderada_IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Narcisismo_LT (variável independente)	-.1376	.0529	< 0.010	-.4172	.0754	<.001
Sociabilidade_BEP (variável mediadora)	—	—	—	.2150	.0993	<.0316
	R²= .0328			R²= .1714		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.4172	.0754	-.5647	-.2707		
Efeito Indireto	-.0296	.0190	-.0740	-.0011		

De acordo com os resultados obtidos Tabela 73 o Narcisismo apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Sociabilidade (coeff = -0,1163; p < 0,038), e um efeito direto negativo e sobre a Retenção Moderada (coeff = -0,4177; p < 0,001). O Envolvimento apresenta um efeito positivo e estatisticamente significativo sobre a Retenção Moderada (coeff = 0,2503; p < 0,0083).

O modelo esclarece 2,05% ($R^2 = 0,0205$) da variância do Envolvimento e 18,11% ($R^2 = 0,1811$) da variância da Retenção Moderada.

O efeito indireto do Narcisismo sobre a Retenção Moderada mediado pelo Envolvimento é estatisticamente significativo (coeff = -0,0291), o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-0.0689 -.0009], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que o envolvimento age como mediador parcial na ligação entre narcisismo e a retenção moderada. O que demonstra que, em ambientes onde se verificam lideranças narcisistas, há uma diminuição do envolvimento dos colaboradores, o que diminui, por sua vez, a vontade de permanência na organização.

Tabela 73 - Modelo de Mediação da relação entre Narcisismo e Retenção Moderada pelo Envolvimento

	Envolvimento_BEP (variável mediadora)			Retenção Moderada_IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Narcisismo_LT (variável independente)	-0.1163	.0557	< 0.038	-0.4177	.0746	<.001
Envolvimento_BEP (variável mediadora)	—	—	—	.2503	.0939	<.0083
	R²= .0205			R²= .1811		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-0.4177	.0746	-0.5647	-0.2707		
Efeito Indireto	-0.02911	.0177	-0.0689	-0.0009		

De acordo com os resultados obtidos Tabela 74, o Narcisismo apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Autoestima (coeff = -0,1783; $p < 0,001$), e um efeito direto negativo e sobre a Retenção Moderada (coeff = -0,43560; $p < 0,001$). A Autoestima apresenta um efeito positivo e estatisticamente significativo sobre a Retenção Moderada (coeff = 0,5091; $p < 0,001$).

O modelo esclarece 7,10% ($R^2 = 0,0710$) da variância da Autoestima e 23,37% ($R^2 = 0,2337$) da variância da Retenção Moderada.

O efeito indireto do Narcisismo sobre a Retenção Moderada mediado pela Autoestima é estatisticamente significativo (coeff = -0,0908), o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-0.1566 -0.0340], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que a autoestima age como mediador parcial na ligação entre narcisismo e a retenção moderada. O que demonstra que, em ambientes onde se verificam lideranças narcisistas, há uma diminuição da autoestima dos colaboradores, o que diminui embora moderadamente, a vontade de permanência na organização.

Tabela 74 - Modelo de Mediação da relação entre Narcisismo e Retenção Moderada pela Autoestima

	Autoestima_BEP (variável mediadora)			Retenção Moderada_IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Narcisismo_LT (variável independente)	-.1783	.0457	< 0.001	-.3560	.0740	<.001
Autoestima_BEP (variável mediadora)	—	—	—	.5091	.1106	<.001
	R²= .0710			R²= .2337		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.3560	.0740	-.5020	-.2101		
Efeito Indireto	-.0908	.0322	-.1566	-.0340		

De acordo com os resultados obtidos Tabela 75, a Liderança Autoritária apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Felicidade (coeff = -0,158; p =0,020), e um efeito direto positivo e sobre a Saída Extrema (coeff = 0,5896; p < 0,001). A Felicidade apresenta um efeito positivo e estatisticamente significativo sobre a Saída Extrema (coeff = 0,4976; p < 0,0189).

O modelo esclarece 4,70% ($R^2 = 0,0470$) da variância da Felicidade e 27,36% ($R^2 = 0,2736$) da variância da Saída Extrema.

O efeito indireto da Liderança Autoritária sobre a Saída Extrema mediado pela Felicidade é estatisticamente significativo (coeff = 0,0398), o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [0.0001, .1007], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que a felicidade age como mediador parcial na ligação entre liderança autoritária e a saída extrema. O que demonstra que, em ambientes onde se verificam lideranças autoritárias, verifica se um impacto negativo na felicidade dos colaboradores, o que diminui embora moderadamente, a vontade de permanência na organização.

Tabela 75 - Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária e Saída Extrema pela Felicidade

	Felicidade BEP (variável mediadora)			Saída Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Liderança Autoritária						
LT (variável independente)	-0.158	.0504	< 0.020	.5896	.0776	<.001
Felicidade BEP (variável mediadora)	—	—	—	.4976	.1117	<.0189
		$R^2 = .0470$			$R^2 = .2736$	
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.5896	.0776	.4365	.7427		
Efeito Indireto	.0398	.0261	.0001	.1007		

De acordo com os resultados obtidos Tabela 76, a Liderança Autoritária apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Autoestima (coeff = -0,2257; p =0,001), e um efeito direto positivo e sobre a Saída Extrema (coeff = 0,5489; p < 0,001). A Autoestima apresenta um efeito negativo e estatisticamente significativo sobre a Saída Extrema (coeff = -0,3572; p < 0,008).

O modelo esclarece 9,15% ($R^2 = 0,0470$) da variância da Autoestima e 29,43% ($R^2 = 0,2943$) da variância da Saída Extrema.

O efeito indireto da Liderança Autoritária sobre a Saída Extrema mediado pela Autoestima é estatisticamente significativo (coeff = 0.0806), o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [.0204, .1645], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que a autoestima age como mediador parcial na ligação entre liderança autoritária e a saída extrema. O que demonstra que, em ambientes onde se verificam lideranças autoritárias, verifica-se uma diminuição de autoestima nos colaboradores, o que aumenta a intenção de saída extrema.

Tabela 76- Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária e Saída Extrema pela Autoestima

	Autoestima BEP (variável mediadora)			Saída Extrema_ S (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Liderança						
Autoritária_LT (variável independente)	-0,2257	.0504	< 0.001	.5489	.0784	<.001
Autoestima BEP (variável mediadora)	—	—	—	-,3572	.1050	<.008
	$R^2= .0915$			$R^2= .2943$		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.5489	.0784	.3943	.7034		
Efeito Indireto	.0806	.0368	.0204	.1645		

De acordo com os resultados obtidos Tabela 77, a Liderança Autoritária apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre o Equilíbrio (coeff = -0,2163; p =0,001), e um efeito direto positivo e sobre a Saída Extrema (coeff = 0,5737; p < 0,001). O Equilíbrio apresenta um efeito positivo e estatisticamente significativo sobre a Saída Extrema (coeff = 0,2580; p < 0,0095).

O modelo esclarece 7,37% ($R^2 = 0,0737$) da variância do Equilíbrio e 27,80% ($R^2 = 0,2780$) da variância da Saída Extrema.

O efeito indireto da Liderança Autoritária sobre a Saída Extrema mediado pelo Equilíbrio é estatisticamente significativo (coeff = 0.0558), o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [.0046, .1228], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que o equilíbrio age como mediador parcial na ligação entre liderança autoritária e a saída extrema. O que demonstra que, em ambientes onde se verificam lideranças autoritárias, verifica-se uma diminuição de equilíbrio emocional nos colaboradores, o que aumenta a intenção de saída extrema.

Tabela 77- Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária e Saída Extrema pelo Equilíbrio

	Equilíbrio_BEP (variável mediadora)			Saída Extrema_IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Liderança Autoritária						
LT (variável independente)	-.2163	.0544	< 0.001	.5737	.0785	<.001
Equilíbrio BEP (variável mediadora)	—	—	—	.2580	.0985	<.0095
	$R^2= .0737$			$R^2= .2780$		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.5737	.0776	.4188	.7285		
Efeito Indireto	.0558	.0299	.0046	.1228		

De acordo com os resultados obtidos Tabela 78, a Liderança Autoritária apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Autoestima (coeff = -0,2257; p =0,001), e um efeito direto positivo e sobre a Saída Moderada (coeff = 0,4581; p < 0,001). A Autoestima apresenta um efeito positivo e estatisticamente significativo sobre a Saída Moderada (coeff = 0,2987; p < 0,0123).

O modelo esclarece 9,15% ($R^2 = 0,0915$) da variância da Autoestima e 18,66% ($R^2 = 0,1866$) da variância da Saída Moderada.

O efeito indireto da Liderança Autoritária sobre a Saída Moderada mediado pela Autoestima é estatisticamente significativo (coeff = 0.0674), o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [.0102, .1499], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que a autoestima age como mediador parcial na ligação entre liderança autoritária e a saída moderada. O que demonstra que, em ambientes onde se verificam lideranças autoritárias, verifica-se uma diminuição da autoestima dos colaboradores, o que aumenta a intenção de saída da organização.

Tabela 78 - Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária e Saída Moderada pela Autoestima

	Autoestima BEP (variável mediadora)			Saída Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Liderança Autoritaria						
LT (variável independente)	-.2257	.0504	< 0.001	.4581	.0882	<.001
Autoestima BEP (variável mediadora)	—	—	—	.2987	.1182	<.0123
	$R^2= .0915$			$R^2= .1866$		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.4581	.0882	.2841	.6321		
Efeito Indireto	.0674	.0358	.0102	.1499		

De acordo com os resultados obtidos Tabela 79, a Liderança Autoritária apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Felicidade (coeff = -0,1580 p =0,020), e um efeito direto positivo e sobre a Retenção Extrema (coeff = 0,50581; p < 0,001). A Felicidade apresenta um efeito positivo e estatisticamente significativo sobre a Retenção extrema (coeff = 0,3967; p < 0,0016).

O modelo esclarece 4,70% ($R^2 = 0,0915$) da variância da Felicidade e 20,74% ($R^2 = 0,2074$) da variância da Retenção Extrema.

O efeito indireto da Liderança Autoritária sobre a Retenção Extrema mediado pela Felicidade é estatisticamente significativo (coeff = 0.0627), o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-.1221,- .0126], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que a felicidade age como mediador parcial na ligação entre liderança autoritária e a retenção extrema. O que demonstra que, em ambientes onde se verificam lideranças autoritárias, verifica se uma diminuição da felicidade dos colaboradores, o que fragiliza a intenção de permanecer na organização.

Tabela 79 - Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária e Retenção Extrema pela Felicidade

	Felicidade BEP (variável mediadora)			Retenção Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Liderança Autoritária						
LT (variável independente)	-0.1580	.0504	< 0.020	.5058	.0903	<.001
Felicidade BEP (variável mediadora)	—	—	—	.3967	.1239	<.0016
	$R^2 = .0470$			$R^2 = .2074$		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-0.5058	.0903	-.6839	-.3277		
Efeito Indireto	-0.0627	.0308	-.1321	-.0126		

De acordo com os resultados obtidos Tabela 80, a Liderança Autoritária apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Sociabilidade (coeff = -0,1685 p =0,046), e um efeito direto negativo e sobre a Retenção Extrema (coeff = 0,5115; p < 0,001). A Sociabilidade apresenta um efeito positivo e estatisticamente significativo sobre a Retenção extrema (coeff = 0,3379; p < 0,0017).

O modelo esclarece 3,96% ($R^2 = 0,0396$) da variância da Sociabilidade e 20,69% ($R^2 = 0,2069$) da variância da Retenção Extrema.

O efeito indireto da Liderança Autoritária sobre a Retenção Extrema mediado pela Sociabilidade é estatisticamente significativo (coeff = 0.0569), o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-.1235,- .0113], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que a sociabilidade age como mediador parcial na ligação entre liderança autoritária e a retenção extrema. O que demonstra que, em ambientes onde se verificam lideranças autoritárias, verifica se uma diminuição da sociabilidade dos colaboradores, o que fragiliza a intenção de permanecer na organização.

Tabela 80 - Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária e Retenção Extrema pela Sociabilidade

	Sociabilidade BEP (variável mediadora)			Retenção Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Liderança Autoritária						
LT (variável independente)	-,1685	0,0588	< . 0046	-. 5115	. 0900	<.001
Sociabilidade BEP (variável mediadora)	—	—	—	. 3379	. 1063	<.0017
	$R^2= .0396$			$R^2= .2069$		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.5115	.0900	-.6890	-.3341		
Efeito Indireto	-.0569	.0293	-.1235	-.0113		

De acordo com os resultados obtidos Tabela 81, a Liderança Autoritária apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre o Controle de Si (coeff = -0,1530; p = .0070), e um efeito direto negativo e sobre a Retenção Extrema (coeff = 0,55269; p < 0,001). O Controle de Si apresenta um efeito positivo e estatisticamente significativo sobre a Retenção extrema (coeff = 0,2717; p = 0,0167).

O modelo esclarece 3,96% ($R^2 = 0,0396$) da variância do Controle de Si e 19,02% ($R^2 = 0,1902$) da variância da Retenção Extrema.

O efeito indireto da Liderança Autoritária sobre a Retenção Extrema mediado pelo Controle de Si é estatisticamente significativo (coeff = - 0.0416), o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-.1091,- .0024], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que o controle de si age como mediador parcial na ligação entre liderança autoritária e a retenção extrema. O que demonstra que, em ambientes onde se verificam lideranças autoritárias, verifica se uma diminuição autoconfiança dos colaboradores, o que enfraquece a intenção de permanecer na organização.

Tabela 81 - Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária e Retenção Extrema pelo Controle de Si

	Controle de Si BEP (variável mediadora)			Retenção Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Liderança Autoritária						
LT (variável independente)	-,1530	0,0561	< . 0070	-. 5269	. 0908	<.001
Controle de Si BEP (variável mediadora)	—	—	—	. 2717	. 1126	<.0167
	$R^2= .0396$			$R^2= .1902$		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.5269	.0908	-.7059	-.3479		
Efeito Indireto	-.0416	.0277	-.1091	-.0024		

De acordo com os resultados obtidos Tabela 82, a Liderança Autoritária apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre o Envolvimento (coeff = -0,2067; p = .0009), e um efeito direto negativo e sobre a Retenção Extrema (coeff = -0,5034; p < 0,001). O Envolvimento apresenta um efeito positivo e estatisticamente significativo sobre a Retenção extrema (coeff = 0,3147; p = 0,0025).

O modelo esclarece 5,45% ($R^2 = 0,0545$) da variância do Envolvimento e 20,42% ($R^2 = 0,2042$) da variância da Retenção Extrema.

O efeito indireto da Liderança Autoritária sobre a Retenção Extrema mediado pelo Envolvimento é estatisticamente significativo (coeff = - 0.0650), o que indica a presença de uma mediação parcial. Intervalo de confiança [-.1332, -.0151], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que o envolvimento age como mediador parcial na ligação entre liderança autoritária e a retenção extrema. O que demonstra que, em ambientes onde se verificam lideranças autoritárias, verifica se uma diminuição do envolvimento dos colaboradores, o que enfraquece a intenção de permanecer na organização.

Tabela 82 - Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária e Retenção Extrema pela Envolvimento

	Envolvimento BEP (variável mediadora)			Retenção Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Liderança Autoritária						
LT (variável independente)	-0.2067	0.0610	< .0009	-0.5034	.0909	<.001
Envolvimento BEP (variável mediadora)	—	—	—	.3147	.1026	<.0025
	$R^2 = .0545$			$R^2 = .2042$		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-0.5034	.0909	-.6826	-.3242		
Efeito Indireto	-0.0650	.0302	-.1332	-.0151		

De acordo com os resultados obtidos Tabela 83, a Liderança Autoritária apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Autoestima (coeff = -0,2257; p = .001), e um efeito direto negativo e sobre a Retenção Extrema (coeff = -0,4378; p < 0,001). A Autoestima apresenta um efeito positivo e estatisticamente significativo sobre a Retenção extrema (coeff = 0,5791; p = 0,001).

O modelo esclarece 9,15% ($R^2 = 0,0915$) da variância da Autoestima e 25,37% ($R^2 = 0,2537$) da variância da Retenção Extrema.

O efeito indireto da Liderança Autoritária sobre a Retenção Extrema mediado pela Autoestima é estatisticamente significativo (coeff = - 0.2161), o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-.2161, -.0587], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que a autoestima age como mediador parcial na ligação entre liderança autoritária e a retenção extrema. O que demonstra que, em ambientes onde se verificam lideranças autoritárias, verifica se uma diminuição da autoestima dos colaboradores, o que enfraquece a intenção de permanecer na organização.

Tabela 83 - Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária e Retenção Extrema pela Autoestima

	Autoestima BEP (variável mediadora)			Retenção Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Liderança Autoritária						
LT (variável independente)	-,2257	0,0504	< .001	-.4378	.0898	<.001
Autoestima BEP (variável mediadora)	—	—	—	.5791	.1203	<.001
	$R^2 = .0915$			$R^2 = .2537$		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.4378	.0898	-.6148	-.2608		
Efeito Indireto	-.1307	.0409	-.2161	-.0587		

De acordo com os resultados obtidos Tabela 84, a Liderança Autoritária apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre o Equilíbrio (coeff = -0,2163; p = .001), e um efeito direto negativo e sobre a Retenção Extrema (coeff = -0,5124; p < 0,001). O Equilíbrio apresenta um efeito positivo e estatisticamente significativo sobre a Retenção extrema (coeff = 0,2604; p = 0,0265).

O modelo esclarece 7,37% ($R^2 = 0,0737$) da variância do Equilíbrio e 18,69% ($R^2 = 0,1869$) da variância da Retenção Extrema.

O efeito indireto da Liderança Autoritária sobre a Retenção Extrema mediado pelo Equilíbrio é estatisticamente significativo (coeff = - 0.0563), o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-.1220, -.0078], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que o equilíbrio age como mediador parcial na ligação entre liderança autoritária e a retenção extrema. O que demonstra que, em ambientes onde se verificam lideranças autoritárias, verifica se uma diminuição do equilíbrio emocional dos colaboradores, o que enfraquece a intenção de permanecer na organização.

Tabela 84- Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária e Retenção Extrema pelo Equilíbrio

	Equilíbrio BEP (variável mediadora)			Retenção Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Liderança Autoritária						
LT (variável independente)	-,2163	0,0544	< . 0001	-. 5121	. 0928	<.001
Equilíbrio BEP (variável mediadora)	—	—	—	. 2604	. 1165	<.0265
	$R^2= .0737$			$R^2= .1869$		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.5121	28	-.6951	-.3292		
Efeito Indireto	-.0563	.0294	-.1220	-.0078		

De acordo com os resultados obtidos Tabela 85, a Liderança Autoritária apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Felicidade (coeff = -0,1580; p = .0020), e um efeito direto negativo e sobre a Retenção Moderada (coeff = -0,4960 p < 0,001). A Felicidade apresenta um efeito positivo e estatisticamente significativo sobre a Retenção Moderada (coeff = 0,2792; p = 0,0015).

O modelo esclarece 4,70% ($R^2 = 0,0470$) da variância da Felicidade e 20,24% ($R^2 = 0,2024$) da variância da Retenção Moderada.

O efeito indireto da Liderança Autoritária sobre a Retenção Moderada mediado pela Felicidade é estatisticamente significativo (coeff = - 0.0441), o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-.1037, -.0045], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que a Felicidade age como mediador parcial na ligação entre Liderança Autoritária e a Retenção Moderada. O que demonstra que, em ambientes onde se verificam lideranças autoritárias, verifica-se uma diminuição da felicidade dos colaboradores, o que enfraquece a intenção de permanecer na organização.

Tabela 85- Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária e Retenção Moderada pela Felicidade

	Felicidade BEP (variável mediadora)			Retenção Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Liderança Autoritária						
LT (variável independente)	-,1580	0,0504	< . 0020	-. 4960	. 0832	<.001
Felicidade BEP (variável mediadora)	—	—	—	. 2792	. 1141	<.00153
	$R^2= .0470$			$R^2= .2024$		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.4960	.0832	-.6600	-.3320		
Efeito Indireto	-.0441	.0256	-.1037	-.0045		

De acordo com os resultados obtidos Tabela 86, a Liderança Autoritária apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Sociabilidade (coeff = -0,1685; p = .0046), e um efeito direto negativo e sobre a Retenção Moderada (coeff = -0,5072 p < 0,001). A Sociabilidade apresenta um efeito positivo e estatisticamente significativo sobre a Retenção Moderada (coeff = 0,1955; p = 0,0481).

O modelo esclarece 3,96% ($R^2 = 0,0396$) da variância da Sociabilidade e 19,244 ($R^2 = 0,1944$) da variância da Retenção Moderada.

O efeito indireto da Liderança Autoritária sobre a Retenção Moderada mediado pela Sociabilidade é estatisticamente significativo (coeff = - 0.0329), o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-.1854, -.0012], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que a Sociabilidade age como mediador parcial na ligação entre Liderança Autoritária e a Retenção Moderada. O que demonstra que, em ambientes onde se verificam lideranças autoritárias, verifica-se uma diminuição da sociabilidade dos colaboradores, o que enfraquece a intenção de permanecer na organização.

Tabela 86 - Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária e Retenção Moderada pela Sociabilidade

	Sociabilidade BEP (variável mediadora)			Retenção Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Liderança Autoritária						
LT (variável independente)	-,1685	0,0588	< . 0046	-. 5072	. 0832	<.001
Sociabilidade BEP (variável mediadora)	—	—	—	. 1955	. 0983	<.0481
	$R^2= .0396$			$R^2= .1944$		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.5072	.0832	-.6713	-.3430		
Efeito Indireto	-.0329	.0223	-.0854	-.0012		

De acordo com os resultados obtidos Tabela 87, a Liderança Autoritária apresenta um efeito direto negativo e significativo sobre a Autoestima (coeff = -0,2257; p = .001), e um efeito direto negativo e sobre a Retenção Moderada (coeff = -0,4328 p < 0,001). A Autoestima apresenta um efeito positivo e estatisticamente significativo sobre a Retenção Moderada (coeff = 0,4754; p = 0,001).

O modelo esclarece 9,15% ($R^2 = 0,0915$) da variância da Autoestima e 24,82 ($R^2 = 0,2482$) da variância da Retenção Moderada.

O efeito indireto da Liderança Autoritária sobre a Retenção Moderada mediado pela Autoestima é estatisticamente significativo (coeff = - 0.01073), o que indica a presença de uma mediação. Intervalo de confiança [-.1917, -.0425], valor zero não está incluído, certifica a presença de mediação.

Os dados comprovam que a Autoestima age como mediador parcial na ligação entre Liderança Autoritária e a Retenção Moderada. O que demonstra que, em ambientes onde se verificam lideranças autoritárias, verifica-se uma diminuição da autoestima dos colaboradores, o que enfraquece moderadamente a intenção de permanecer na organização.

Tabela 87 - Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária e Retenção Moderada pela Autoestima

	Autoestima BEP (variável mediadora)			Retenção Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Liderança Autoritária						
LT (variável independente)	-,2257	0,0504	< . 001	-. 4328	. 0827	<.001
Autoestima BEP (variável mediadora)	—	—	—	. 4754	. 1108	<.001
	$R^2= .0915$			$R^2= .2482$		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.4328	.0827	-.5959	-.2697		
Efeito Indireto	-.1073	.0384	-.1917	-.0425		

Os resultados apresentados na Tabela 88 apontam que, em distintos casos, o bem-estar psicológico age ou atua como mediador parcial na relação entre diferentes dimensões de liderança tóxica e a intenção de saída dos colaboradores. Verifica-se que dimensões como a felicidade, a sociabilidade, o envolvimento e a autoestima contribuem para enfraquecer o impacto negativo de estilos de liderança tóxicos sobre decisões à continuidade ou saída da organização. Apesar de nenhum dos efeitos ser total, a mediação parcial insinua que o bem-estar psicológico desempenha um papel significativo na forma como os indivíduos resistem aos comportamentos tóxicos da liderança.

Tabela 88 - *Resumo dos resultados mais significativos do teste de hipóteses de mediação*

Liderança Tóxica	Bem Estar Psicológico	Intenção Saída	RESULTADO DA MEDIAÇÃO
Autopromoção	Sociabilidade	Retenção Extrema	Parcial
Autopromoção	Felicidade	Retenção Extrema	Parcial
Autopromoção	Envolvimento	Retenção Extrema	Parcial
Supervisão Abusiva	Autoestima	Retenção Moderada	Parcial
Imprevisibilidade	Controlo de Si	Saída Extrema	Parcial
Imprevisibilidade	Felicidade	Retenção Extrema	Parcial
Narcisismo	Autoestima	Retenção Moderada	Parcial
Liderança Autoritária	Envolvimento	Retenção Moderada	Parcial

Tabela 89 - Quadro Resumo dos resultados do teste de hipóteses

Hipóteses Supervisão Abusiva	Conclusões
H.1: O BEP (Felicidade) modera a relação entre Supervisão Abusiva e Saída Extrema.	Confirmada
H. 2: O BEP (Sociabilidade) modera a relação entre Supervisão Abusiva e Saída Extrema.	Confirmada
H.3: O BEP (Controlo de Si) não tem efeito significativo na relação entre Supervisão Abusiva e Saída Extrema.	Infirmada
H.4: O BEP (Envolvimento) não tem efeito significativo na relação entre Supervisão Abusiva e Saída Extrema.	Infirmada
H.5: O BEP (Autoestima) medeia a relação entre Supervisão Abusiva e Saída Extrema.	Confirmada
H.6: O BEP (Equilíbrio) não tem efeito significativo entre Supervisão Abusiva e Saída Extrema.	Infirmada
H.7: O BEP (Felicidade) não tem efeito significativo entre Supervisão Abusiva e Saída Moderada.	Infirmada
H.8: O BEP (Sociabilidade) não tem efeito significativo entre Supervisão Abusiva e Saída Moderada.	Infirmada
H.9: O BEP (Controlo de Si) não tem efeito significativo entre Supervisão Abusiva e Saída Moderada.	Infirmada
H10: O BEP (Envolvimento) não tem efeito significativo entre Supervisão Abusiva e Saída Moderada.	Infirmada
H.11: O BEP (Autoestima) medeia a relação entre Supervisão Abusiva e Saída Moderada.	Confirmada
H.12: O BEP (Equilíbrio) não tem efeito significativo entre Supervisão Abusiva e Saída Moderada.	Infirmada
H.13: O BEP (Felicidade) medeia a relação entre Supervisão Abusiva e Retenção Extrema.	Confirmada
H.14: O BEP (Sociabilidade) medeia a relação entre Supervisão Abusiva e Retenção Extrema.	Confirmada
H.15: O BEP (Controlo de Si) não tem efeito significativo entre Supervisão Abusiva e Retenção Extrema.	Infirmada
H.16: O BEP (Envolvimento) medeia a relação entre Supervisão Abusiva e Retenção Extrema.	Confirmada
H.17: O BEP (Autoestima) medeia a relação entre Supervisão Abusiva e Retenção Extrema.	Confirmada
H.18: O BEP (Equilíbrio) não tem efeito significativo entre Supervisão Abusiva e Retenção Extrema.	Infirmada
H.19: O BEP (Felicidade) medeia a relação entre Supervisão Abusiva e Retenção Moderada.	Confirmada
H.20: O BEP (Sociabilidade) medeia a relação entre Supervisão Abusiva e Retenção Moderada.	Confirmada
H.21: O BEP (Controlo de Si) não tem efeito significativo entre Supervisão Abusiva e Retenção Moderada.	Infirmada
H.22: O BEP (Envolvimento) medeia a relação entre Supervisão Abusiva e Retenção Moderada.	Confirmada
H.23: O BEP (Autoestima) medeia a relação entre Supervisão Abusiva e Retenção Moderada.	Confirmada

H.24: O BEP (Equilíbrio) não tem efeito significativo entre Supervisão Abusiva e Retenção Moderada.	Infirmada
Hipóteses Narcisismo	Conclusões
H.25: O BEP (Felicidade) não tem efeito significativo entre Narcisismo e Saída Extrema.	Infirmada
H.26: O BEP (Sociabilidade) não tem efeito significativo entre Narcisismo e Saída Extrema.	Infirmada
H.27: O BEP (Controlo de Si) não tem efeito significativo entre Narcisismo e Saída Extrema.	Infirmada
H.28: O BEP (Envolvimento) modera a relação entre Narcisismo e Saída Extrema.	Confirmada
H.29: O BEP (Autoestima) medeia/modera a relação entre Narcisismo e Saída Extrema.	Confirmada
H.30: O BEP (Equilíbrio) não tem efeito significativo entre Narcisismo e Saída Extrema.	Infirmada
H.31: O BEP (Felicidade) não tem efeito significativo entre Narcisismo e Saída Moderada.	Infirmada
H.32: O BEP (Sociabilidade) não tem efeito significativo entre Narcisismo e Saída Moderada.	Infirmada
H.33: O BEP (Controlo de Si) não tem efeito significativo entre Narcisismo e Saída Moderada.	Infirmada
H.34: O BEP (Envolvimento) não tem efeito significativo entre Narcisismo e Saída Moderada.	Infirmada
H.35: O BEP (Autoestima) medeia a relação entre Narcisismo e Saída Moderada.	Confirmada
H.36: O BEP (Equilíbrio) não tem efeito significativo entre Narcisismo e Saída Moderada.	Infirmada
H.37: O BEP (Felicidade) medeia a relação entre Narcisismo e Retenção Extrema.	Confirmada
H.38: O BEP (Sociabilidade) medeia a relação entre Narcisismo e Retenção Extrema.	Confirmada
H.39: O BEP (Controlo de Si) não tem efeito significativo entre Narcisismo e Retenção Extrema.	Infirmada
H.40: O BEP (Envolvimento) não tem efeito significativo entre Narcisismo e Retenção Extrema.	Infirmada
H.41: O BEP (Autoestima) medeia/modera a relação entre Narcisismo e Retenção Extrema.	Confirmada
H.42: O BEP (Equilíbrio) medeia a relação entre Narcisismo e Retenção Extrema.	Confirmada
H.43: O BEP (Felicidade) medeia a relação entre Narcisismo e Retenção Moderada.	Confirmada
H.44: O BEP (Sociabilidade) medeia a relação entre Narcisismo e Retenção Moderada.	Confirmada
H.45: O BEP (Controlo de Si) não tem efeito significativo entre Narcisismo e Retenção Moderada.	Infirmada
H.46: O BEP (Envolvimento) medeia a relação entre Narcisismo e Retenção Moderada.	Confirmada
H.47: O BEP (Autoestima) medeia a relação entre Narcisismo e Retenção Moderada.	Confirmada

Hipótese 1.48: O BEP (Equilíbrio) não tem efeito significativo entre Narcisismo e Retenção Moderada.	Infirmada
Hipóteses Liderança Autoritária	Conclusões
H.49: O BEP (Felicidade) medeia a relação entre Liderança Autoritária e Saída Extrema.	Confirmada
H.50: O BEP (Sociabilidade) não tem efeito significativo entre Liderança Autoritária e Saída Extrema.	Infirmada
H.51: O BEP (Controlo de Si) não tem efeito significativo entre Liderança Autoritária e Saída Extrema.	Infirmada
H.52: O BEP (Envolvimento) modera a relação entre Liderança Autoritária e Saída Extrema.	Confirmada
H.53: O BEP (Autoestima) medeia/modera a relação entre Liderança Autoritária e Saída Extrema.	Confirmada
H.54: O BEP (Equilíbrio) medeia a relação entre Liderança Autoritária e Saída Extrema.	Confirmada
H.55: O BEP (Felicidade) não tem efeito significativo entre Liderança Autoritária e Saída Moderada.	Infirmada
H.56: O BEP (Sociabilidade) não tem efeito significativo entre Liderança Autoritária e Saída Moderada.	Infirmada
H.57: O BEP (Controlo de Si) não tem efeito significativo entre Liderança Autoritária e Saída Moderada.	Infirmada
H.58: O BEP (Envolvimento) não tem efeito significativo entre Liderança Autoritária e Saída Moderada.	Infirmada
H.59: O BEP (Autoestima) medeia a relação entre Liderança Autoritária e Saída Moderada.	Confirmada
H.60: O BEP (Equilíbrio) não tem efeito significativo entre Liderança Autoritária e Saída Moderada.	Infirmada
H.61: O BEP (Felicidade) medeia a relação entre Liderança Autoritária e Retenção Extrema.	Confirmada
H.62: O BEP (Sociabilidade) medeia a relação entre Liderança Autoritária e Retenção Extrema.	Confirmada
H.63: O BEP (Controlo de Si) medeia a relação entre Liderança Autoritária e Retenção Extrema.	Confirmada
H.64: O BEP (Envolvimento) medeia a relação entre Liderança Autoritária e Retenção Extrema.	Confirmada
H.65: O BEP (Autoestima) medeia a relação entre Liderança Autoritária e Retenção Extrema.	Confirmada
H.66: O BEP (Equilíbrio) medeia a relação entre Liderança Autoritária e Retenção Extrema.	Confirmada
H.67: O BEP (Felicidade) medeia a relação entre Liderança Autoritária e Retenção Moderada.	Confirmada
H.68: O BEP (Sociabilidade) medeia a relação entre Liderança Autoritária e Retenção Moderada.	Confirmada
H.69: O BEP (Controlo de Si) não tem efeito significativo entre Liderança Autoritária e Retenção Moderada.	Infirmada
H.70: O BEP (Envolvimento) não tem efeito significativo entre Liderança Autoritária e Retenção Moderada.	Infirmada
H.71: O BEP (Autoestima) medeia a relação entre Liderança Autoritária e Retenção Moderada.	Confirmada

H.72: O BEP (Equilíbrio) não tem efeito significativo entre Liderança Autoritária e Retenção Moderada.	Infirmada
Hipóteses Autopromoção	Conclusões
H.73: O BEP (Felicidade) modera a relação entre Autopromoção e Saída Extrema.	Confirmada
H.74: O BEP (Sociabilidade) modera a relação entre Autopromoção e Saída Extrema.	Confirmada
H.75: O BEP (Controlo de Si) não tem efeito significativo entre Autopromoção e Saída Extrema.	Infirmada
H.76: O BEP (Envolvimento) não tem efeito significativo entre Autopromoção e Saída Extrema.	Infirmada
H.77: O BEP (Autoestima) medeia/modera a relação entre Autopromoção e Saída Extrema.	Confirmada
H.78: O BEP (Equilíbrio) não tem efeito significativo entre Autopromoção e Saída Extrema.	Infirmada
H.79: O BEP (Felicidade) não tem efeito significativo entre Autopromoção e Saída Moderada.	Infirmada
H.80: O BEP (Sociabilidade) não tem efeito significativo entre Autopromoção e Saída Moderada.	Infirmada
H.81: O BEP (Controlo de Si) não tem efeito significativo entre Autopromoção e Saída Moderada.	Infirmada
H.82: O BEP (Envolvimento) não tem efeito significativo entre Autopromoção e Saída Moderada.	Infirmada
H.83: O BEP (Autoestima) medeia a relação entre Autopromoção e Saída Moderada.	Confirmada
Hipótese 1.84: O BEP (Equilíbrio) não tem efeito significativo entre Autopromoção e Saída Moderada.	Infirmada
H.85: O BEP (Felicidade) medeia a relação entre Autopromoção e Retenção Extrema.	Confirmada
H.86: O BEP (Sociabilidade) medeia a relação entre Autopromoção e Retenção Extrema.	Confirmada
H.87: O BEP (Controlo de Si) não tem efeito significativo entre Autopromoção e Retenção Extrema.	Infirmada
H.88: O BEP (Envolvimento) medeia a relação entre Autopromoção e Retenção Extrema.	Confirmada
H.89: O BEP (Autoestima) medeia a relação entre Autopromoção e Retenção Extrema.	Confirmada
H.90: O BEP (Equilíbrio) não tem efeito significativo entre Autopromoção e Retenção Extrema.	Infirmada
H.91: O BEP (Felicidade) não tem efeito significativo entre Autopromoção e Retenção Moderada.	Infirmada
H.92: O BEP (Sociabilidade) não tem efeito significativo entre Autopromoção e Retenção Moderada.	Infirmada
H.93: O BEP (Controlo de Si) não tem efeito significativo entre Autopromoção e Retenção Moderada.	Infirmada
H.94: O BEP (Envolvimento) medeia a relação entre Autopromoção e Retenção Moderada.	Confirmada
H.95: O BEP (Autoestima) medeia a relação entre Autopromoção e Retenção Moderada.	Confirmada

H.96: O BEP (Equilíbrio) não tem efeito significativo entre Autopromoção e Retenção Moderada.	Infirmada
Hipóteses Imprevisibilidade	Conclusões
H.97: O BEP (Felicidade) medeia a relação entre Imprevisibilidade e Saída Extrema.	Confirmada
H.98: O BEP (Sociabilidade) modera a relação entre Imprevisibilidade e Saída Extrema.	Confirmada
H.99: O BEP (Controlo de Si) não tem efeito significativo entre Imprevisibilidade e Saída Extrema.	Infirmada
H.100: O BEP (Envolvimento) medeia/modera a relação entre Imprevisibilidade e Saída Extrema.	Confirmada
H.101: O BEP (Autoestima) medeia/modera a relação entre Imprevisibilidade e Saída Extrema.	Confirmada
H.102: O BEP (Equilíbrio) medeia a relação entre Imprevisibilidade e Saída Extrema.	Confirmada
H.103: O BEP (Felicidade) não tem efeito significativo entre Imprevisibilidade e Saída Moderada.	Infirmada
H.104: O BEP (Sociabilidade) medeia a relação entre Imprevisibilidade e Saída Moderada.	Confirmada
H.105: O BEP (Controlo de Si) não tem efeito significativo entre Imprevisibilidade e Saída Moderada.	Infirmada
H.106: O BEP (Envolvimento) medeia a relação entre Imprevisibilidade e Saída Moderada.	Confirmada
H.107: O BEP (Autoestima) medeia a relação entre Imprevisibilidade e Saída Moderada.	Confirmada
H.108: O BEP (Equilíbrio) não tem efeito significativo entre Imprevisibilidade e Saída Moderada.	Infirmada
H.109: O BEP (Felicidade) não tem efeito significativo entre Imprevisibilidade e Retenção Extrema.	Infirmada
H.110: O BEP (Sociabilidade) não tem efeito significativo entre Imprevisibilidade e Retenção Extrema.	Infirmada
H.111: O BEP (Controlo de Si) medeia a relação entre Imprevisibilidade e Retenção Extrema.	Confirmada
H.112: O BEP (Envolvimento) medeia a relação entre Imprevisibilidade e Retenção Extrema.	Confirmada
H.113: O BEP (Autoestima) medeia a relação entre Imprevisibilidade e Retenção Extrema.	Confirmada
H.114: O BEP (Equilíbrio) medeia a relação entre Imprevisibilidade e Retenção Extrema.	Confirmada
H.115: O BEP (Felicidade) não tem efeito significativo entre Imprevisibilidade e Retenção Moderada.	Infirmada
Hipótese 1.116: O BEP (Sociabilidade) medeia a relação entre Imprevisibilidade e Retenção Moderada.	Confirmada
H.117: O BEP (Controlo de Si) não tem efeito significativo entre Imprevisibilidade e Retenção Moderada.	Infirmada
H.118: O BEP (Envolvimento) medeia a relação entre Imprevisibilidade e Retenção Moderada.	Confirmada
H.119: O BEP (Autoestima) medeia a relação entre Imprevisibilidade e Retenção Moderada.	Confirmada

H.120: O BEP (Equilíbrio) não tem efeito significativo entre Imprevisibilidade e Retenção Moderada.	Infirmada
---	-----------

A tabela 89, reúne os resultados de hipóteses que analisam a maneira como distintas dimensões do bem-estar psicológico (BEP) influenciam a relação entre estilos de liderança tóxica e a intenção de saída. No global, verificou-se que a autoestima é a dimensão do BEP com maior evidência. Mostrou como em vários contextos tem a capacidade para diminuir o impacto negativo de lideranças tóxicas, quer ao moderar diretamente essa relação, quer ao mediar os seus efeitos de maneira indireta. Esta consistência insinua que os colaboradores com níveis mais elevados de autoestima tendem a ser menos afetados por estilos de liderança tóxicas.

Em resumo, os dados mostram que certas dimensões do bem-estar psicológico tem um papel relevante na forma como os colaboradores compreendem e reagem a condutas de liderança tóxica. Ter níveis mais elevados desses recursos funciona como uma qualidade de proteção emocional, auxiliando a preservar o compromisso organizacional e a reduzir a intenção de saída.

Tabela 90 - Resumo hipóteses em simultâneo

Hipóteses	Liderança Tóxica	Intenção Saída	Bem Estar Psicológico	Tipo de Efeito	Peso da Moderação %	Peso da Mediação %
H. 29	Narcisismo	Saída Extrema	Autoestima	Mod/ Med	-18,3	6,67
H. 41	Narcisismo	Retenção Extrema	Autoestima	Mod/ Med	19,4	-10,72
H. 53	Liderança Autoritária	Saída Extrema	Autoestima	Mod/ Med	-24,0	8,06
H. 77	Autopromoção	Saída Extrema	Autoestima	Mod/ Med	-22,5	7,92
H. 100	Imprevisibilidade de	Saída Extrema	Envolvimento	Mod/ Med	-22,7	-5,66
H. 101	Imprevisibilidade de	Saída Extrema	Autoestima	Mod/ Med	-26,3	6,87

Tipo de Efeito - Moderação (Mod), Mediação (Med)

A Tabela 90, resume os resultados das hipóteses onde foram em simultâneo identificados efeitos de moderação e de mediação, nas relações entre liderança tóxica, bem-estar psicológico e intenção de saída. No conjunto, os valores mostram que o bem-estar psicológico, especialmente a autoestima, destaca-se como uma variável com impacto transversal, surgindo frequentemente como mediadora ou moderadora nos distintos estilos de liderança, é uma dimensão com capacidade de modificar o impacto da liderança tóxica. O seu papel enquanto moderador mostra-se robusto, funcionando como um silenciador que diminui a força da relação entre condutas tóxicas da liderança e a intenção de saída. As mediações, por sua vez revelam intensidades mais inconstantes, contribuem no papel de como os colaboradores interpretam às e respondem às dinâmicas organizacionais, reforçando a sua importância no contexto da liderança de pessoas.

V. DISCUSSÃO DE RESULTADOS

O presente estudo teve como objetivo fundamental perceber se o Bem-Estar Psicológico (nas dimensões: felicidade, sociabilidade, controlo de si, envolvimento social, autoestima e equilíbrio) exerce um papel mediador ou moderador na relação entre a Liderança Tóxica considerando as suas distintas dimensões (autopromoção, supervisão abusiva, imprevisibilidade, narcisismo e liderança autoritária) e a Intenção de Saída (nas dimensões de: saída extrema, saída moderada, retenção extrema e retenção moderada).

Apesar da imensa literatura atual sobre o tema, a importância de o estudo suportar-se no contexto organizacional e na necessidade de investigar a opinião e entendimento do impacto que a percepção de liderança tóxica pode ter na saída dos colaboradores, avaliando particularmente o papel de protetor ou potenciador sempre que se observa o seu bem-estar psicológico.

Portanto, com base na amostra de 201 participantes, procurou-se investigar de que maneira o Bem-Estar Psicológico compreendido pelos colaboradores afeta e influencia as consequências da Liderança Tóxica na Intenção de Saída, colaborando para um melhor entendimento dos instrumentos implícitos a este fenómeno organizacional.

A articulação entre os dados alcançados e a base teórica delineada no presente estudo divulga um elevado grau de consistência e validação mútua. Em primeiro plano, a hipótese principal de que o Bem-Estar Psicológico (BEP) desempenha um papel mediador entre a Liderança Tóxica e a Intenção de saída foi significativamente suportada pelos resultados.

As seis dimensões que compõem o BEP—autoestima, felicidade, sociabilidade, equilíbrio, controlo de si e envolvimento—provaram, de maneira frequente, como fatores de mediação parcial, que apesar de o impacto da Liderança Tóxica sobre a Intenção de Saída se manter, este efeito é enfraquecido pela presença de indicadores positivos de saúde psicológica.

Esta corroboração encontra-se em autores clássicos como Ryff (1989) e Keyes (1998), que alegam que o bem-estar não é apenas a ausência de mal-estar, mas sim um constructo ativo que protege o indivíduo diante de adversidades. Os resultados alcançados ilustram este princípio de maneira tangível: dimensões como a autoestima aparecem como mediadores especialmente expressivos, o que é coerente com as análises de Massé et al. (1998), que já indicavam para a vulnerabilidade aumentada dos indivíduos com baixa autoestima em contextos organizacionais nocivos. De idêntico modo, o envolvimento mostrou pertinência significativa na diminuição das

intenções de saída, em linha com a teoria do compromisso afetivo desenvolvida por Meyer e Allen (1991), fortalecendo a noção de que a ligação emocional com a organização opera como barreira à rotatividade.

Relativamente aos estilos de liderança tóxicas ou disfuncionais— particularmente as dimensões como autopromoção, o narcisismo, a imprevisibilidade e a supervisão abusiva— os resultados reforçam a literatura ao comprovar correlações negativas consistentes com todas as dimensões do BEP. Estas condutas de liderança não só enfraquecem como também fragilizam o equilíbrio psicológico dos colaboradores, como fomentam a rutura do vínculo promovendo a Intenção de Saída, validando os pressupostos teóricos que indicam para um efeito cansativo e desgastante da Liderança Tóxica no local de trabalho.

Terminada a investigação estatística e a interpretação dos dados alusivos às qualidades métricas dos instrumentos usados—particularmente, a Escala Bem-Estar Psicológico, Escala de Liderança Tóxica e a Escala de Intenção de Saída—, seguiu-se à apreciação das ligações e relações entre as variáveis sociodemográficas e as variáveis fundamentais do estudo, à comparação entre grupos e à confirmação das hipóteses explicadas.

A discussão encontrar-se organizada em duas partes essenciais. A primeira recai sobre os efeitos da moderação, procurando perceber de que forma as distintas dimensões do Bem-Estar Psicológico modificam ou moderam o impacto nas dimensões da Liderança Tóxica sobre a Intenção de Saída. A segunda parte será dedicada ao estudo dos efeitos de mediação, analisando se o Bem-Estar Psicológico age como um instrumento de processo explicativo nesta relação.

No que toca às variáveis sociodemográficas, os resultados salientam normas distintas de relação com as variáveis elementares em estudo.

No âmbito da análise efetuada, atestaram-se relações interessantes entre a variável Idade e algumas dimensões do Bem-Estar Psicológico. Em especial, observou-se que colaboradores mais velhos tendem a expor níveis superiores de Autoestima, Felicidade e Controlo de Si. Este padrão reflete um caminho de progresso pessoal em que a maturidade emocional, a estabilidade interna e a segurança aumentam com os anos de experiência de vida e profissional. Por oposição, dimensões do bem-estar, como a sociabilidade, o envolvimento e o equilíbrio, não divulgaram alguma ligação estatisticamente significativa com a idade, o que pode apontar que estas, estão mais dependentes

de traços pessoais ou do conjuntura social e organizacional do que propriamente da etapa da vida em que o colaborador se encontra.

Relativamente à Liderança Tóxica, a variável Idade não mostrou relevância analítica. As correlações estudadas com as diferentes dimensões da Liderança Tóxica foram fracas ou inexistentes muito próximas de zero, insinuando que os comportamentos negativos por parte dos líderes são compreendidos de forma idêntica independentemente da idade do colaborador. Por outras palavras, os comportamentos e condutas tóxicas tendem a ser reconhecidas como tal por todos os grupos etários, o que fortalece a ideia de que a toxicidade na liderança é um fenómeno transversal.

Comparativamente ao nível de Habilitações Literárias, os dados divulgaram uma ausência de relações significativas com todas as variáveis do estudo— Bem-Estar Psicológico, Liderança Tóxica e Intenção de Saída. Este resultado aponta que o grau académico não parece ter um papel decisivo na maneira como os colaboradores experienciam o seu bem-estar, compreendem os comportamentos, condutas da liderança ou avaliam a continuidade na organização. Esta ausência de impacto direto traduz uma uniformização nas experiências organizacionais, independentemente da formação académica, que esta por si só não interfere diretamente no bem-estar nem na intenção de sair.

Na evolução deste estudo, procurou-se e compreender em que medida o Bem-Estar Psicológico pode persuadir ou influenciar a relação entre práticas de liderança tóxica e a decisão de sair da organização. No seguimento da análise da literatura e dos pressupostos teóricos que suportam esta investigação, estabeleceu-se a necessidade de investigar dois caminhos distintos de atuação do bem-estar: por um lado, como uma variável que medeia essa relação, e por outro, como um fator que a modera.

Neste sentido, foram colocadas duas hipóteses fundamentais:

H.1. “*O Bem-Estar Psicológico modera a relação entre a Liderança Tóxica e Intenção de Saída.*”. Esta primeira refere que o Bem-Estar Psicológico pode praticar um papel moderador, agindo como um elemento que condiciona ou regula a força ou a direção do impacto da Liderança Tóxica sobre a Intenção de Saída. Isto é, supõe que colaboradores com níveis mais altos de bem-estar consigam estar mais protegidos emocionalmente contra os efeitos danosos de uma liderança tóxica ou disfuncional, explicando menor tendência para abandonar a organização.

H.2. - “*O Bem-Estar Psicológico medeia a relação entre a Liderança Tóxica e a Intenção de Saída.*” Esta segunda hipótese adota uma lógica distinta: supõe que o Bem-Estar Psicológico esteja, ele mesmo, afetado pelos comportamentos ou condutas de Liderança Tóxica e que, por conseguinte, afete a Intenção de Saída. Nesta perspectiva, o bem-estar aparece como um processo explicativo — um instrumento interno que indica o impacto da liderança na atitude organizacional.

Estas duas hipóteses não são mutuamente exclusivas. Pelo contrário, demonstram a variedade dos fenómenos psicossociais no contexto de trabalho, onde características emocionais e cognitivas se cruzam. A pesquisa foi, deste modo, organizada de forma a considerar esta pluralidade, tendo em conta as distintas facetas da liderança tóxica — como a Supervisão Abusiva, o Narcisismo ou a Imprevisibilidade — e as várias dimensões do Bem-Estar Psicológico, entre elas a Autoestima, o Controlo de Si, o Equilíbrio, entre outras, bem como consequência, a Intenção de Sair da organização.

Ao adotar esta abordagem dual, pesquisando conjuntamente as consequências de mediação e de moderação, tentou-se alcançar com maior profundidade o papel que o bem-estar desempenha nas organizações, especialmente em situações onde a liderança falha em diligenciar ambientes saudáveis.

5.1 Conclusões da hipótese 1 (H.1.) em estudo.

A análise empírica permitiu confirmar parcialmente a hipótese de que o Bem-Estar Psicológico modera a relação entre Liderança Tóxica e Intenção de Saída, divulgando uma norma coerente com a literatura: em contextos de liderança disfuncional, certas dimensões do Bem-Estar Psicológico enfraquecem o impacto da toxicidade na tendência à saída extrema da organização. Os resultados confirmam a presença de moderação significativa em diversos modelos, com níveis de explicação da variância (R^2) entre 24% e 33%, refletindo consequências pertinentes.

A dimensão Autoestima evidenciou-se como um moderador relevante. Na relação entre Autopromoção e Saída Extrema, verificou-se um efeito de moderação negativo e significativo ($p = .007$). O que aponta que níveis mais altos de Autoestima diminuem a força da relação entre comportamentos autopromocionais da liderança e a intenção de saída por parte dos colaboradores. Da mesma maneira, a Autoestima moderou significativamente a relação entre Narcisismo e Saída

Extrema ($p = .035$), tal como entre Imprevisibilidade e Saída Extrema ($p = .004$), e entre Liderança Autoritária e Saída Extrema ($p = .029$), indicando firmeza do papel protetor desta variável.

A Felicidade, também ela dimensão do bem-estar psicológico, mostrou igualmente um resultado moderador significativo. Na relação entre Autopromoção e Saída Extrema ($p = .046$), bem como entre Supervisão Abusiva e Saída Extrema ($p = .015$). Nesta análise é possível perceber, quão menor o nível de felicidade do colaborador, maior o impacto dos comportamentos tóxicos na intenção de saída.

A dimensão Sociabilidade mostrou importância em múltiplas interações. Agiu como moderador entre Autopromoção e Saída Extrema ($p = .003$). Entre Supervisão Abusiva e Saída Extrema ($p = .017$), bem como entre Imprevisibilidade e Saída Extrema ($p = .017$). Estes resultados insinuam que colaboradores com melhor capacidade de se relacionarem socialmente tendem a reagir melhor ao impacto emocional de lideranças tóxicas e disfuncionais.

Por outro lado, o Envolvimento, revelou moderação significativa nas seguintes relações: Entre Imprevisibilidade e Saída Extrema ($p = .009$), entre Narcisismo e Saída Extrema ($p = .027$) e Liderança Autoritária e Saída Extrema ($p = .035$). Sendo que, o envolvimento moderou também a relação entre Narcisismo e Retenção Moderada ($p = .038$). Fortalecendo a sua relevância tanto na tendência à saída quanto nos fatores de retenção.

De modo genérico, os efeitos diretos das variáveis independentes (dimensões da Liderança Tóxica) sobre a Saída Extrema foram, quase sempre, estatisticamente significativos e positivos, o que fortalecem a literatura que agrupa estilos de liderança disfuncionais ao agravamento do vínculo organizacional. Por oposição, as variáveis moderadoras separadamente, isto é, sem relação com a liderança tóxica, nem sempre mostraram efeito significativo sobre a intenção de saída, o que fortalece a sua função de suavidade relacional, e não de explicação direta.

Assim, os resultados demonstram um efeito moderador do bem-estar psicológico: o efeito da liderança tóxica na intenção de saída só se expõe de maneira considerável quando os níveis de bem-estar são baixos. Noutras palavras, é em situações de menor bem-estar que o impacto da liderança tóxica sobre a intenção de sair que se intensifica. Isto insinua que o bem-estar psicológico atua como uma dimensão de contexto, podendo abrandar ou piorar os efeitos da liderança tóxica. Assim, quão mais enfraquecido estiver o bem-estar, maior será a possibilidade de a liderança tóxica gerar intenção de saída considerável.

5.2 Conclusões da hipótese 2 (H.2.) em estudo.

A investigação de mediação efetuada possibilitou aprofundar o entendimento dos instrumentos implícitos à relação entre estilos de liderança tóxica e a intenção de saída. Especialmente, estudou-se como as várias dimensões do bem-estar psicológico funcionam como variáveis mediadoras nesta relação. Os resultados apontam para um modelo coerente: o bem-estar atua e age como ponte entre o contexto relacional prejudicial incutido e imposto pela liderança e a decisão de permanecer ou deixar a organização. Esta função mediadora não se declara de forma uniforme, mas sim através de distintas dimensões do bem-estar, cada uma com uma relação diferenciada com os efeitos da liderança disfuncional.

Os resultados indicam que a experiência psicológica interna dos colaboradores – assinalada por fatores como autoestima, controlo de si emocional, envolvimento com o trabalho ou satisfação pessoal – desempenha um papel a explicar a forma como percebem e resistem a comportamentos de chefias abusivas, narcisistas ou imprevisíveis.

Portanto, os resultados insinuem que o bem-estar psicológico opera como um filtro explicativo que ajusta a perceção e o impacto da liderança. As dimensões mais expressivas desta mediação divulgam indicações de que os trabalhadores se auxiliam em recursos internos para conservar o equilíbrio e defender o seu vínculo à organização, mesmo em contextos de contrariedade hierárquica. Esta fundamentação não apenas fortalece a importância teórica do bem-estar psicológico como mediador, mas salienta também a importância de o promover no contexto organizacional, a fim de explicar os efeitos aniquiladores de práticas de liderança tóxica.

Cada uma das seis dimensões do bem-estar psicológico oferece uma lente única sobre como os colaboradores acionam e resistem a contextos organizacionais contrários.

Assim, a análise dos efeitos de mediação mostrou que a **Felicidade**, enquanto dimensão do bem-estar psicológico, tem um papel pertinente, na maneira como os indivíduos compreendem e protestam às distintas expressões de liderança tóxica. Relativamente à *Supervisão Abusiva*, a **Felicidade** surgiu como um mediador importante da relação com a intenção de saída extrema, o que insinua que colaboradores que têm níveis altos de felicidade são menos orientados a tomar deliberações radicais de afastamento, mesmo perante chefias inconvenientes. O efeito silenciador da felicidade atenua o peso da experiência negativa.

Quanto à *Imprevisibilidade*, verificou-se também um efeito mediador importante. A inconstância procedente de lideranças incoerentes tende a gerar incómodo e insegurança nos colaboradores; contudo, indivíduos com maior sensação de felicidade mostram uma maior aptidão para lidar com a ambiguidade e a ausência de normas previsíveis de conduta. Reforçando a ideia de que a felicidade atua como uma proteção psicológica.

Por outro lado, nas relações entre *Autopromoção* e intenção de saída, a *Felicidade* apresentou-se como mediadora. Esta de mediação reflete o carácter egocêntrico e autovalorizado deste estilo de liderança, cujo efeito negativo é anulado pelo bem-estar dos colaboradores.

No que diz respeito ao *Narcisismo*, também se verificou um efeito de mediação considerável pela *felicidade*. Apesar de o narcisismo partilhar com a autopromoção particularidades concentradas no ego, o seu impacto na intenção de saída evidencia atuar por vias diferenciadas, não sendo enfraquecido pela perceção de bem-estar geral.

Por fim, na situação da *Liderança Autoritária*, apesar de se terem reconhecido relações significativas diretas, os resultados salientam a relevância da *Felicidade* como variável explicativa. O que pode mostrar que o estilo autoritário, determinado por controlo inflexível, executa uma tensão direta sobre a continuidade dos colaboradores.

Assim os dados insinuam que a *Felicidade*, enquanto revelador do bem-estar psicológico, assume um papel protetor em algumas ligações entre estilos tóxicos de liderança e intenção de saída, mas que não é uniforme. A sua eficiência mediadora aparenta obedecer a natureza do procedimento disfuncional em causa.

A *Sociabilidade*, compreendida como a propensão para interações sociais positivas e empatia, mostrou-se uma dimensão sensível às dinâmicas de liderança hostil. Ao observar os efeitos de mediação, percebeu-se que esta dimensão do bem-estar psicológico arca um papel pertinente em certas relações entre estilos de liderança tóxica e a intenção de saída, operando como um fator de enfraquecimento emotivo e comportamental.

No caso da *Supervisão Abusiva*, a *Sociabilidade* indicou um resultado mediador significativo na ligação com a intenção de saída extrema. Sugere que colaboradores com maior tendência para ligações interpessoais positivas tendem a compreender as posturas abusivas com mais ponderação, procurando, preservar o equilíbrio social e evitar o corte imediato com a organização. A necessidade de manter laços interpessoais funcionam como barreiras à decisão de saída.

Quanto à *Autopromoção*, também se verificou um efeito de mediação significativo. Neste caso, a *Sociabilidade* funciona como uma limitação à indiferença relacional que caracterizam este estilo de liderança. Pessoas com níveis altos de sociabilidade procuram contextos de colaboração e reconhecimento recíproco, e, sempre que expostos a líderes autocentrados, reagem com menor radicalismo.

Nas relações com o *Narcisismo* e a *Imprevisibilidade*, a *Sociabilidade* apresentou-se também como mediadora. O que aponta que a necessidade persistente de afirmação do líder narcísico, tal como a conduta errática das lideranças imprevisíveis, são compreendidos como mais temíveis à ligação relacional. Nestes contextos, esta dimensão do bem-estar atua como elo explicativo entre os estilos de liderança e a intenção de saída.

Comparativamente à *Liderança Autoritária*, igualmente não se notou um papel mediador significativo da *Sociabilidade*. O autoritarismo desencoraja a iniciativa e a ligação social dentro da organização, assim os colaboradores com orientação sociável sentem-se constrangidos neste clima e contexto.

Os resultados insinuam que a *Sociabilidade* executa uma função protetora, mostrando-se eficiente quando os estilos de liderança agem diretamente a qualidade das relações interpessoais. Em alturas onde o impacto da liderança tóxica compromete os valores dos relacionamentos do colaborador, a sociabilidade, potencia discordância da realidade, sem evitar inevitavelmente a intenção de saída.

O Controlo de Si revelou-se uma dimensão que, ainda que fundamental para a solidez emocional do indivíduo, desempenha um papel mediador de forma clara e consistente, dos efeitos da liderança tóxica sobre a intenção de saída. A sua ação explica ser mais eficaz em contextos de instabilidade do que em situações de investida direta à plenitude profissional do colaborador.

A dimensão *Equilíbrio* remete para a aptidão de preservar uma relação harmoniosa entre os diferentes domínios da vida. Esta dimensão do bem-estar psicológico atua como ponte entre os ambientes organizacionais onde existe pressão emocional ininterrupta, e a intenção de saída.

No caso da *Autopromoção* e da *Supervisão Abusiva*, o *Equilíbrio* não se mostrou como um mediador estatisticamente significativo das relações entre as diferentes formas de liderança tóxica e a intenção de saída.

Relativamente à *Imprevisibilidade*, a inconstância na liderança apresenta uma ameaça contínua ao *equilíbrio* do colaborador, uma vez que obriga a constantes e inesperados.

No que respeita ao *Narcisismo*, estilos de liderança que atuam transversalmente da exclusão do outro em mercê da imagem do líder, o *Equilíbrio* também surgiu como mediador na relação com a intenção de saída.

A *Liderança Autoritária*, a relação com a intenção de saída é significativamente mediada pela dimensão *Equilíbrio* do bem-estar psicológico, insinuando que o equilíbrio emocional, por si só, não explica o modo como este estilo de liderança influencia a intenção de abandonar a organização.

O *Envolvimento*, manifesta-se, pelo interesse em participar ativamente nas tarefas e pelo afeto de ligação ao trabalho. No contexto das relações entre liderança tóxica e intenção de saída, o *envolvimento* surge como um elo do fator psicológico protetor dos colaboradores.

A evidencia mais clara surge na relação entre a *Autopromoção* e a *Intenção de Saída Moderada*. Enquanto liderados por chefias tóxicas que procuram apresentar os seus atributos em detrimento dos outros, os colaboradores ressentem-se, vendo que a sua prestação não é valorizada. Porém, quando mostram níveis altos de envolvimento, reagem com maior resiliência. Assim, o *envolvimento* age ou atua como ponte como uma proteção emocional, contrariando o afastamento progressivo da organização.

Na situação da *Supervisão Abusiva*, apesar da relação direta significativa entre a liderança e a intenção de saída, o envolvimento não se manifestou como mediador com muito significado. Quando a honestidade pessoal é intimidada, uma simples investida emocional no trabalho pode não ser bastante para manter o colaborador.

A *Imprevisibilidade* da liderança—indicada por mudanças repentinas de atitude o *envolvimento* também não mostrou uma relação de mediação significativa. A falta de solidez por parte da chefia gera desilusão, impedindo a ligação emocional ao trabalho e delimitando o efeito mediador desta dimensão do bem-estar.

Nas relações com o *Narcisismo* e com a *Liderança Autoritária*, o *Envolvimento* igualmente não mediou significativamente os efeitos da liderança na intenção de saída. Estes estilos de liderança, ao centrarem-se no controlo rígido, impedem a autonomia e obstruem um envolvimento genuíno por parte dos colaboradores.

O efeito *Envolvimento* é, no entanto, reduzido sempre que a toxicidade da liderança afeta diretamente a respeitabilidade ou a estrutura emocional do trabalhador.

A *Autoestima*, compreendida como a percepção positiva que o indivíduo possui de si próprio, evidenciou-se como uma das dimensões mais sólidas na mediação da relação entre liderança tóxica e intenção de saída. Os resultados divulgaram que esta dimensão explica como um componente psicológico estruturante, com aptidão de mediar expressivamente a maneira como os colaboradores atuam relativamente aos comportamentos da liderança e tomam decisões.

Na *Supervisão Abusiva*, a *Autoestima* provou um efeito mediador na relação com a intenção de saída moderada e extrema. Diante de líderes que tem a comportamentos intimidatórios, rebaixadores ou humilhantes, os colaboradores que mantêm uma autoestima firme e sólida apresentam-se menos inclinados a duvidar do seu próprio valor. Esta autoimagem positiva serve como elo de defesa que abranda o impacto psicológico da toxicidade, diminuindo a decisão de deixar a organização.

A *Autoestima* igualmente divulgou ser mediadora nas relações com a *Autopromoção*. Neste caso, os colaboradores com alta autoestima são menos afetados pelas tentativas do líder de monopolizar o reconhecimento. Esta estabilidade explica a menor propensão para a saída como única alternativa.

Relativamente à *Liderança Autoritária*, percebeu-se igualmente um efeito mediador significativo. Aqueles colaboradores que mostram níveis mais altos de autoestima mostram ser menos afetados a este tipo de controlo excessivo. Assim neste contexto, a *autoestima* atua como ponte entre preservar o equilíbrio psicológico e apreciar as opções de permanecer na organização.

Em oposto, nas relações com o *Narcisismo* e a *Imprevisibilidade*, a *Autoestima* não se afirmou como mediadora com significado estatístico. O narcisismo, ao reunir de forma persistente desprezo pelos outros, gera um ambiente em que a autoestima firme é posta à prova. Já a imprevisibilidade perturba a confiança psicológica de forma mais disseminada, dificultando a ação equilibradora da autoestima assim que os padrões de conduta do líder são erráticos.

No global, estes resultados insinuam que a *Autoestima* tem um papel mediador eficaz em contextos de liderança que desprezam o outro ou impõem estruturas autoritárias.

A dimensão *Equilíbrio*, compreendida como a capacidade de preservar estabilidade emocional face a contrariedades e de gerir pressões internas de forma ajustada, demonstrou-se pertinente na relação entre alguns estilos de liderança tóxica e a intenção de saída.

No caso da *Imprevisibilidade*, verificou-se um efeito significativo, insinuando que colaboradores com maior equilíbrio emocional conseguem lidar de maneira menos reativa com lideranças instáveis e incoerentes.

Já nas relações com a *Liderança Autoritária*, igualmente se verificou um efeito estatisticamente significativo. Este resultado indica que, perante condutas excessivamente controladoras e diretivas, os colaboradores que mostram maior equilíbrio psicológico tendem a reagir menos a rupturas abruptas. O equilíbrio opera aqui como uma barreira protetora contra deliberações precipitadas.

Relativamente, às restantes dimensões—como *Autopromoção*, *Supervisão Abusiva* e *Narcisismo*—o Equilíbrio não demonstrou efeitos significativos, insinuando que em contextos de excesso de liderança tóxica, a norma emocional interna pode não ser bastante para contradizer o impacto contraproducente sentido pelos colaboradores.

Nos modelos estudados, todos os efeitos indiretos apresentados como significativos difundiram intervalos de confiança que não incluem o zero, afirmando a presença de mediação parcial. Importa evidenciar que em qualquer modelo o efeito direto da liderança tóxica desapareceu em absoluto.

Assim este estudo mostrou o papel fundamental do Bem-Estar Psicológico na relação entre Liderança Tóxica e Intenção de Saída, testemunhado por dois instrumentos distintos: moderação e mediação.

Na moderação, percebeu-se que certas dimensões agem como fatores de proteção. E que estas, enfraquecem o impacto negativo das condutas e comportamentos tóxicos, diminuindo a força da associação. Os valores explicativos (R^2 entre 24% e 33%) certificam a pertinência desta consequência silenciadora.

A mediação possibilitou compreender como o Bem-Estar Psicológico é comprometido e, por sua vez, manipula a decisão de sair ou permanecer. A autoestima destacou-se novamente, mediando várias relações com efeitos indiretos significativos.

Adicionalmente, a moderação aponta quem reage melhor ao contexto tóxico, enquanto, a mediação aponta como o contexto afeta interiormente o colaborador. Ambas as abordagens fortalecem a noção de que diligenciar o bem-estar não só protege, como também suporta o laço organizacional em contextos hostis.

VI. CONCLUSÕES

6.1 Implicações teóricas e práticas do estudo

Os resultados alcançados nesta investigação adicionam uma camada explicativa importante à literatura sobre liderança organizacional e comportamento do colaborador, com suposições diferenciadas tanto no plano teórico quanto na utilização prática em contexto organizacional.

Do ponto de vista teórico, os dados reforçam a noção de que o bem-estar psicológico não age somente como uma variável de consequência, mas desempenha um papel ativo como mediador nas dinâmicas relacionais entre líderes e liderados. Esta confirmação estimula protótipos mais diretos e unidimensionais, sugerindo uma leitura também ela integradora da experiência organizacional. Entre os dados examinados, evidenciam-se os efeitos indiretos significativos relacionados à variável “autoestima”, que se mostrou como mediadora assídua em variadas configurações — especialmente entre liderança por autopromoção e intenção de retenção. Esta solidez não só valida empiricamente a pertinência da autoestima no contexto laboral, como igualmente concede apoio a autores que a reconhecem como uma âncora de resistência psíquica em ambientes hostis.

A frequência de outras dimensões do bem-estar psicológico— como envolvimento, felicidade e sociabilidade—nesta trajetória de mediação, também significativas, insinua que os instrumentos que interligam o ambiente tóxico à intenção de saída não se limitam a fatores emotivos ou racionais sozinhos, mas abarcam igualmente elementos relacionais e motivacionais. Esta pluralidade certifica a complexidade das relações causais em conjunturas organizacionais disfuncionais.

No plano prático, as suposições são também claras. O reconhecimento de efeitos indiretos fortes, como os analisados entre supervisão abusiva e retenção moderada por via da autoestima, ou entre imprevisibilidade e saída extrema mediada pelo equilíbrio, remete vestígios concretos para intercessão. Estes produtos não apenas indicam para os danos possíveis da liderança tóxica, como também apontam caminhos exequíveis de mitigação através da promoção do bem-estar psicológico.

Organizações que queiram diminuir os índices de intenção de saída ou conservar a convenção dos colaboradores precisam considerar a implementação de projetos que diligenciem não só o bem-estar global, mas igualmente a consolidação particular das dimensões críticas—

como a autoestima e o envolvimento. Projetos de desenvolvimento pessoal, coaching privado, grupos de apoio emocional e atividades de reconhecimento de competências internas podem lograr funcionar como silenciadores eficientes em contextos onde a renovação da liderança não é próxima ou viável. Projetos de avaliação de liderança—especificamente os que abrangem feedback 360° e indicadores de clima psicológico — podem ser instrumentos eficientes para identificar precocemente padrões disfuncionais de gestão. A formação de líderes em aptidões relacionais, a inteligência emocional e estilos de liderança positiva devem ser incentivadas, atuando como um pilar na cautela de práticas inconvenientes. A inserção de indicadores de bem-estar nos sistemas de gestão de desempenho, a implementação de canais seguros para reporte de condutas tóxicas e a promoção de áreas de escuta ativa e desenvolvimento pessoal podem traduzir-se em proveitos significativos. A cooperação entre departamentos de RH, chefias de topo e áreas de saúde no trabalho é fundamental para garantir que a cultura de bem-estar não se esgota em ações pontuais, contudo, se enraíza na prática organizacional. Providenciar saúde psicológica dos colaboradores e na característica da liderança é, desta maneira, um assunto não só ético, mas estratégico— apto de certificar a retenção de talento, o compromisso organizacional e a sustentabilidade a longo prazo.

Por fim, importa salientar que os efeitos de mediação foram em todos os casos parciais, o que afeta que o bem-estar psicológico, apesar de pertinente, não elimina por completo o impacto da liderança tóxica. Isto fortalece a necessidade de um investimento, na melhoria dos exercícios de liderança, bem como e na capacitação dos colaboradores, com o intuito de gerar ambientes organizacionais sustentáveis tanto relacional quanto psicológico.

6.2 Limitações e estudos futuros

Apesar da robustez metodológica aplicada ao longo desta pesquisa e da solidez dos resultados conseguidos, certas limitações merecem ser reconhecidas, não somente como condicionantes do presente estudo, mas igualmente como ponto de partida para futuras investigações.

Uma primeira limitação diz respeito a demarcação enviesada da pesquisa, o qual, apesar de eficiente no reconhecimento de relações entre variáveis, obstrui conclusões decisivas sobre causalidade. O emprego de um único momento de colheita de dados não admite investigar, com rigor temporal, se as consequências verificadas do bem-estar psicológico sobre a intenção de saída

sucedem de maneira sequencial ou simultânea, nem se a vivência continuada à liderança tóxica salienta ou dissolve estas relações ao longo do tempo. Neste sentido, análises longitudinais conseguirão mostrar uma perspectiva mais completa sobre a solidez ou modificação destas dinâmicas no decorrer da trajetória nas organizações.

Outro ponto a considerar prende-se à natureza autoexplicativa dos questionários empregues. Apesar dos instrumentos terem sido validados e mostrem bons indicadores psicométricos, o recurso particular a autorrelato coloca a eventualidade de enviesamentos de desejo social ou percepções subjetivas das perguntas, principalmente em assuntos sensíveis e delicados como percepções de liderança abusiva ou narcisismo organizacional. Propõe-se a inclusão futura de procedimentos mistos—como entrevistas ou avaliações por pares—que logrará colaborar para valorizar o entendimento destas situações.

A estrutura da amostra consiste também em uma limitação a observar. Apesar de variada em termos de idade e habilitações, a pesquisa baseou-se numa amostra não probabilística, com intervenientes procedentes de contextos organizacionais particulares, o que diminui a generalização dos resultados para outros sectores ou culturas organizacionais. Como proposta análises futuras poderão investigar se os efeitos da liderança tóxica e a mediação do bem-estar psicológico se contradizem noutras realidades socioprofissionais, abrangendo setores como saúde, ensino, ou administração pública, onde os protótipos de liderança adotam particularidades distintas.

A atual pesquisa lança um suporte sólido para o entendimento e compreensão do papel mediador do bem-estar psicológico em ambientes de liderança disfuncional, todavia também deixa desimpedido caminhos para futuras investigações, com metodologias mais vastas e amplas, perspectivas mais distintas e abordagens interdisciplinares.

6.3 Considerações finais

A presente pesquisa procurou abranger, de forma aprofundada, a difícil relação entre estilos de liderança tóxica, o bem-estar psicológico dos colaboradores e a sua intenção de saída das organizações. Os resultados conseguidos divulgam que, para além dos impactos diretos da liderança tóxica, o bem-estar psicológico adota um papel decisivo na maneira como os colaboradores compreendem e reagem a estas experiências.

Neste contexto, as diferentes dimensões do bem-estar – desde a autoestima até ao equilíbrio – mostraram não só sensibilidade aos contextos de liderança hostil, como também a aptidão de abrandar ou ampliar os efeitos destas práticas sobre a decisão de ficar ou abandonar a organização. A análise insinuou, assim, que o bem-estar psicológico funciona conjuntamente como escudo e lente: auxilia os indivíduos e, ao mesmo tempo, ajusta a sua perceção da verdade ou realidade organizacional.

Para além do seu contributo teórico, esta dissertação deixa também uma palavra prática clara: as organizações que descuidam o impacto das suas lideranças no equilíbrio dos colaboradores comprometem não apenas desperdiçar talento, mas comprometer a própria sustentabilidade interna. Diligenciar conjunturas de trabalho saudáveis não é somente uma questão ética; é uma condição fundamental para a retenção, motivação e bem-estar contínuo dos seus profissionais.

Em conclusão, este estudo fortalece a relevância de observar para o bem-estar não como um simples resultado organizacional, porém como uma variável ativa, mediadora e estratégica, que pode (e deve) ser introduzida de maneira propositada nas políticas de gestão de pessoas. A forma como as organizações tratam e cuidam das lideranças e dos seus ambientes de trabalho determinará, em grande medida, o compromisso futuro daqueles que nelas permanecem.

VII. REFERÊNCIAS

- Abbasi, S. M., & Hollman, K. W. (2000). Turnover: The real bottom line. *Public Personnel Management, 29*(3), 305-342. <https://doi.org/10.1177/009102600002900303>
- Allen, M. R., Frame, D. J., Huntingford, C., Jones, C. D., Lowe, J. A., Meinshausen, M., & Meinshausen, N. (2009). Warming caused by cumulative carbon emissions towards the trillionth tonne. *Nature, 458*(7242), 1163–1166. <https://doi.org/10.1038/nature08019>
- Asian Journal of Social Science and Management Technology ISSN: 2313-7410. (2022). *Asian Journal of Social Science and Management Technology, 4*(6).
- Azanza, G., Moriano, J.A., Molero, F. and Lévy Mangin, J.-P. (2015). The effects of authentic leadership on turnover intention. *Leadership & Organization Development Journal, 36*(8), 955-971. <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2014-0056>
- Bártolo-Ribeiro, R. (2018). *Desenvolvimento e Validação de uma Escala de Intenções de Saída Organizacional. 378–390.*
- Bolden, R. (2004). What is Leadership? *Leadership South West, 1-30.*
- Bozeman, D. P., & Perrewé, P. L. (2001). The effect of item content overlap on organizational commitment questionnaire--turnover cognitions relationships. *The Journal of Applied Psychology, 86*(1), 161–173. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.1.161>

- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). *Alternative ways of assessing model fit*. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 136–162). Sage
- Cowden, T., Cummings, G., & Profetto-McGrath, J. (2011). Leadership practices and staff nurses' intent to stay: a systematic review: Leadership practices and staff nurses' intent to stay. *Journal of Nursing Management*, *19*(4), 461–477. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01209.x>
- Demirtas, O., & Akdogan, A. (2014) . The effect of ethical leadership behaviour on ethical climate, turnover intention, and affective commitment. *Journal of Business Ethics*, *130*(1), 59–67. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2196-6>
- Diener, E. (1999). Subjective Well-being - Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, *125*(2), 276–302.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, *55*(1), 34–43.
- Figueira, D. (2015). *Avaliação do bem-estar mental das pessoas residentes em Vilarinho do Galegos-Mogadouro. Dissertação de Mestrado*. 13–31.
- Giberson, T.R., Resick, C.J., Dickson, M.W., Mitchelson, J.K., Randall, K.R., & Clark, M.A.K.(2009). Leadership and organizational culture: Linking CEO characteristics to cultural values. *Journal of Business & Psychology*, *24*(2), 123 – 137. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9109-1>

- Goldman, A. (2021). Do demagogo ao diálogo: Uma alternativa à liderança tóxica nas reestruturações de empresas. *Organization Dynamics*, 3, 235–241.
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2011.04.011>
- Guerreiro, D. (2011). *Necessidade psicológica de autoestima/autocrítica: relação de bem-estar e distress psicológico*. 11–21.
- Keyes, C. L. M. (1998). Social Well-Being. *Social Psychology Quarterly*, 61(2), 121.
<https://doi.org/10.2307/2787065>
- Khajeh, A., & Hasan, E. (2018). Impact of Leadership Styles on Organizational Performance. *Journal of Human Resources Management Research*.
- Kline, R. B. (2018). Response to Leslie Hayduk's review of principles and practice of structural equation modeling, 4th edition. *Canadian Studies in Population*, 45(3 – 4), 188.
<https://doi.org/10.25336/csp29418>
- Machado, WL e Bandeira, DR (2012). *Bem-estar psicológico: definição, avaliação e correlatos*. *Revista Psicologia: Reflexão e Crítica*.
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, M. A. (1998). Élaboration et validation d'un outil de mesure du bien-être psychologique: L'ÉMMBEP. *Canadian journal of public health. Revue canadienne de sante publique*, 89(5), 352–357.
<https://doi.org/10.1007/bf03404490>
- Mar Co, J. (2007). *An lise Estatística com a utilização do SPSS Statistics (3.^a ed.)*.
- Mar Co, J. (2018). *An lise Estatística com a utilização do SPSS Statistics*.

- Mónico, L., Salvador, A., Rebelo, N., Santos, L., & Pais, C. (2019). Lideranças Tóxica e Empoderadora: Estudo de Validação de Medidas em Amostra Portuguesa. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-E Avaliação Psicológica*, 4, 129–140.
- Mowday, R. T., Koberg, C. S., & McArthur, A. W. (1984). The psychology of the withdrawal process: A cross-validation test of mobley's intermediate linkages model of turnover in two samples. *Academy of Management Journal*, 27(1), 79–94. <https://doi.org/10.2307/255958>
- Musawer, A., Amarkhil, D., & Laiq, M. (2021). Factors influencing employees' intention to leave job. *International Journal of Innovations in Engineering Research and Technology*, 8(2), 43–53.
- Nunes, A., & Palma-Moreira, A. (2024). Toxic leadership and turnover intentions: The role of burnout syndrome. *Administrative Sciences*, 14(12), 340. <https://doi.org/10.3390/admsci14120340>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D. (1989a). Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: New directions in quest of successful ageing. *International Journal of Behavioral Development*, 12(1), 35–55. <https://doi.org/10.1177/016502548901200102>
- Ryff, C. D. (1989b). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069 – 1081. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>

- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Schmidt, A. A. (2008). Development and validation of the toxic leadership scale (Master's thesis, University of Maryland, Maryland, USA). Retrieved from <https://drum.lib.umd.edu/bitstream/handle/1903/8176/?sequence=1>
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201–209. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23–74.
- Tepper, Bennett J. 2000. Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal* 43: 178–80.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874>.
- Walton, M. (2007). Leadership toxicity - an inevitable affliction of organisations? *Organisations and People*, 14(1), 19–27.

- Wells, J. E., & Welty Peachey, J. (2011). Turnover intentions: Do leadership behaviors and satisfaction with the leader matter? *Team Performance Management*, 17(1/2), 23–40. <https://doi.org/10.1108/13527591111114693>
- Yavaş, A. (2016). Sectoral differences in the perception of toxic leadership. *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, 229, 267–276. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.137>
- Yu, L., Duffy, M. K., & Tepper, B. J. (2018). Consequences of downward envy: A model of self-esteem threat, abusive supervision, and supervisory leader self-improvement. *Academy of Management Journal*, 61(6), 2296–2318. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.0183>

Anexo A - Questionário

Questionário Impactos e Desafios no Ambiente de Trabalho

Caro Participante,

O presente questionário surge no âmbito do **Mestrado em Gestão de Recursos Humanos**. O objetivo principal é entender a percepção em relação aos fatores que influenciam o ambiente organizacional e as suas dinâmicas internas.

O estudo é direcionado a indivíduos com idade igual ou superior a 18 anos que estejam atualmente empregados. O tempo estimado para o preenchimento do questionário é de aproximadamente 10 minutos. A sua participação é voluntária, podendo interrompê-la ou desistir a qualquer momento, sem qualquer tipo de prejuízo.

Este estudo é exclusivamente académico. Os dados recolhidos serão tratados de forma anónima e confidencial, em conformidade com o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD).

Para garantir a sua privacidade e segurança das informações, não inclua no questionário dados pessoais que possam identificá-lo.

Agradeço desde já a sua disponibilidade para colaborar neste estudo e contribuir para o avanço desta investigação. Caso tenha alguma dúvida ou necessite de esclarecimentos, pode entrar em contato através do e-mail: **alexandrasaramago@gmail.com**.

Grata,
Alexandra Saramago

Concorda em participar no estudo? *

Sim

Não

Atualmente exerce atividade profissional? *

Sim

Não

O estado emocional no local de trabalho.



Indique o grau de concordância ou discordância em relação a cada afirmação, com base na sua experiência durante o último mês.

I 1 - Nunca I 2 - Raramente I 3 - Algumas vezes I 4 - Frequentemente I 5 - Quase sempre I

1. Senti-me confiante. *

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Algumas vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Quase sempre



2. Senti que os outros gostavam de mim e me apreciavam. *

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Algumas Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Quase Sempre

3. Senti-me satisfeito com o que fui capaz de alcançar, senti-me orgulhoso de mim próprio. *

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Algumas Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Quase Sempre

4. Senti-me útil. *

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Algumas Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Quase Sempre

5. Senti-me emocionalmente equilibrado. *

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Algumas Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Quase Sempre

6. Fui igual a mim próprio, natural em todas circunstâncias. *

- 1. Nunca
 - 2. Raramente
 - 3. Algumas Vezes
 - 4. Frequentemente
 - 5. Quase Sempre
-

7. Vivi a um ritmo normal, não tendo cometido excessos. *

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Algumas Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Quase Sempre

8. A minha vida foi bem equilibrada entre as minhas atividades familiares, pessoais e académicas. *

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Algumas Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Quase Sempre

9. Tive objetivos e ambições.

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Algumas Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Quase Sempre

10. Tive curiosidade e interesse em todo o tipo de coisas.

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Algumas Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Quase Sempre

11. Envolvi-me em vários projetos.

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Algumas Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Quase Sempre

12. Senti-me bem a divertir-me, a fazer desporto e a participar em todas as minhas atividades e passatempos preferidos.

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Algumas Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Quase Sempre

13. Ri-me com facilidade.

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Algumas Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Quase Sempre

14. Tive um grande sentido de humor, tendo feito os meus amigos rir facilmente.

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Algumas Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Quase Sempre

15. Fui capaz de estar concentrado e ouvir os meus amigos.

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Algumas Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Quase Sempre

16. Relacionei-me facilmente com as pessoas à minha volta.

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Algumas Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Quase Sempre

17. Estive capaz de enfrentar situações difíceis de uma forma positiva.

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Algumas Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Quase Sempre

18. Perante situações complexas, fui capaz de as resolver com clareza.

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Algumas Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Quase Sempre

19. Fui capaz de encontrar resposta para os meus problemas sem preocupações. *

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Algumas Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Quase Sempre

20. Estive bastante calmo. *

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Algumas Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Quase Sempre

21. Tive a impressão de realmente gostar e

viver a vida ao máximo.

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Algumas Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Quase Sempre

22. Senti-me bem, em paz comigo próprio.

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Algumas Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Quase Sempre

23. Achei a vida excitante e quis aproveitar *

cada momento dela.

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Algumas Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Quase Sempre

24. A minha moral esteve boa. *

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Algumas Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Quase Sempre

25. Senti-me saudável e em boa forma. *

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Algumas Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Quase Sempre

O comportamento do líder no ambiente de trabalho.



Nota: Considere, para todas as suas respostas, aquele com quem lida de forma directa (supervisor/chefe) que tem mais influência sobre si e o seu trabalho.

Indique o nível de concordância ou discordância em relação a cada afirmação.

I 1 - Discordo Totalmente I 2 - Discordo I 3 - Nem Concordo nem Discordo I 4 - Concordo I 5 - Concordo Totalmente I

1. O meu actual supervisor/chefe ridiculariza os trabalhadores. *

- 1. Discordo Totalmente
- 2. Discordo
- 3. Nem concordo, nem discordo
- 4. Concordo
- 5. Concordo Totalmente

2. Atribui responsabilidade aos colaboradores por coisas que não fazem parte das suas funções. *

- 1. Discordo Totalmente
- 2. Discordo
- 3. Nem concordo, nem discordo
- 4. Concordo
- 5. Concordo Totalmente

3. Não tem consideração pelos compromissos dos subordinados fora do trabalho. *

- 1. Discordo Totalmente
- 2. Discordo
- 3. Nem concordo, nem discordo
- 4. Concordo
- 5. Concordo Totalmente

...

4. Fala com desconsideração sobre os seus subordinados a outras pessoas no local de trabalho. *

- 1. Discordo Totalmente
- 2. Discordo
- 3. Nem concordo, nem discordo
- 4. Concordo
- 5. Concordo Totalmente

5. Rebaixa publicamente os subordinados. *

- 1. Discordo Totalmente
- 2. Discordo
- 3. Nem concordo, nem discordo
- 4. Concordo
- 5. Concordo Totalmente

6. Relembra os subordinados das suas falhas e erros do passado. *

- 1. Discordo Totalmente
- 2. Discordo
- 3. Nem concordo, nem discordo
- 4. Concordo
- 5. Concordo Totalmente

7. Diz aos subordinados que eles são incompetentes. *

- 1. Discordo Totalmente
- 2. Discordo
- 3. Nem concordo, nem discordo
- 4. Concordo
- 5. Concordo Totalmente

8. Controla o modo como os subordinados realizam as suas tarefas. *

- 1. Discordo Totalmente
- 2. Discordo
- 3. Nem concordo, nem discordo
- 4. Concordo
- 5. Concordo Totalmente

9. Invade a privacidade dos subordinados. *

- 1. Discordo Totalmente
- 2. Discordo
- 3. Nem concordo, nem discordo
- 4. Concordo
- 5. Concordo Totalmente

10. Não permite que os subordinados prossigam os objetivos através de novas formas de trabalho. *

- 1. Discordo Totalmente
- 2. Discordo
- 3. Nem concordo, nem discordo
- 4. Concordo
- 5. Concordo Totalmente

11. Ignora ideias que sejam contrárias às suas. *

- 1. Discordo Totalmente
- 2. Discordo
- 3. Nem concordo, nem discordo
- 4. Concordo
- 5. Concordo Totalmente

12. É inflexível quanto às políticas da empresa/organização mesmo em circunstâncias especiais. *

- 1. Discordo Totalmente
- 2. Discordo
- 3. Nem concordo, nem discordo
- 4. Concordo
- 5. Concordo Totalmente

13. Toma todas as decisões do departamento/secção/unidade orgânica que dirige, sejam ou não importantes. *

- 1. Discordo Totalmente
- 2. Discordo
- 3. Nem concordo, nem discordo
- 4. Concordo
- 5. Concordo Totalmente

14. Sente-se com direitos especiais. *

- 1. Discordo Totalmente
- 2. Discordo
- 3. Nem concordo, nem discordo
- 4. Concordo
- 5. Concordo Totalmente

15. Acha que está destinado a chegar às posições mais elevadas da empresa/organização. *

- 1. Discordo Totalmente
- 2. Discordo
- 3. Nem concordo, nem discordo
- 4. Concordo
- 5. Concordo Totalmente



16. Pensa que é mais capaz do que os outros. *

- 1. Discordo Totalmente
- 2. Discordo
- 3. Nem concordo, nem discordo
- 4. Concordo
- 5. Concordo Totalmente

17. Considera que é uma pessoa extraordinária. *

- 1. Discordo Totalmente
- 2. Discordo
- 3. Nem concordo, nem discordo
- 4. Concordo
- 5. Concordo Totalmente

18. Sente-se a engrandecer com elogios e homenagens pessoais. *

- 1. Discordo Totalmente
- 2. Discordo
- 3. Nem concordo, nem discordo
- 4. Concordo
- 5. Concordo Totalmente

19. Muda drasticamente o seu comportamento quando o seu superior hierárquico está presente. *

- 1. Discordo Totalmente
- 2. Discordo
- 3. Nem concordo, nem discordo
- 4. Concordo
- 5. Concordo Totalmente

20. Nega responsabilidade por erros cometidos no departamento/secção/unidade orgânica que dirige. *

- 1. Discordo Totalmente
- 2. Discordo
- 3. Nem concordo, nem discordo
- 4. Concordo
- 5. Concordo Totalmente

21. Só oferece ajuda às pessoas que lhe possam trazer vantagens. *

- 1. Discordo Totalmente
- 2. Discordo
- 3. Nem concordo, nem discordo
- 4. Concordo
- 5. Concordo Totalmente

~

22. Aceita créditos por sucessos que não lhe pertencem. *

- 1. Discordo Totalmente
- 2. Discordo
- 3. Nem concordo, nem discordo
- 4. Concordo
- 5. Concordo Totalmente

23. Atua a pensar na sua próxima promoção. *

- 1. Discordo Totalmente
- 2. Discordo
- 3. Nem concordo, nem discordo
- 4. Concordo
- 5. Concordo Totalmente

24. Tem grandes explosões de humor. *

- 1. Discordo Totalmente
- 2. Discordo
- 3. Nem concordo, nem discordo
- 4. Concordo
- 5. Concordo Totalmente

25. Permite que a sua disposição de momento determine o clima no local de trabalho. *

- 1. Discordo Totalmente
- 2. Discordo
- 3. Nem concordo, nem discordo
- 4. Concordo
- 5. Concordo Totalmente

26. Expressa raiva aos subordinados sem razão aparente. *

- 1. Discordo Totalmente
- 2. Discordo
- 3. Nem concordo, nem discordo
- 4. Concordo
- 5. Concordo Totalmente

...

27. Permite que a sua disposição afete o tom e o volume da sua voz. *

- 1. Discordo Totalmente
- 2. Discordo
- 3. Nem concordo, nem discordo
- 4. Concordo
- 5. Concordo Totalmente

28. Varia no quanto é acessível. *

- 1. Discordo Totalmente
- 2. Discordo
- 3. Nem concordo, nem discordo
- 4. Concordo
- 5. Concordo Totalmente

29. Os seus subordinados são obrigados a tentar descobrir o seu estado de espírito. *

- 1. Discordo Totalmente
- 2. Discordo
- 3. Nem concordo, nem discordo
- 4. Concordo
- 5. Concordo Totalmente

30. Afeta as emoções dos subordinados quando está exaltado. *

- 1. Discordo Totalmente
- 2. Discordo
- 3. Nem concordo, nem discordo
- 4. Concordo
- 5. Concordo Totalmente

Com base na sua percepção e vivência, selecione a opção que melhor reflete e adequa ao que sente em relação ao seu ambiente de trabalho. ✕ ⋮

Por favor responda a cada uma das seguintes afirmações de acordo com a escala fornecida.

I 1 - Não se aplica rigorosamente nada a mim I 2 - Aplica-se pouco I 3 - Aplica-se em parte a mim I 4 - Aplica-se muito I 5 - Aplica-se totalmente a mim I

1. Estou a pensar permanecer nesta organização o máximo de tempo possível. *

- 1. Não se aplica rigorosamente nada a mim
- 2. Aplica-se pouco
- 3. Aplica-se em parte a mim
- 4. Aplica-se muito
- 5. Aplica-se totalmente a mim

2. É muito provável que num futuro próximo venha a sair desta organização. *

- 1. Não se aplica rigorosamente nada a mim
- 2. Aplica-se pouco
- 3. Aplica-se em parte a mim
- 4. Aplica-se muito
- 5. Aplica-se totalmente a mim

3. Se pudesse, sairia desta empresa hoje. *

- 1. Não se aplica rigorosamente nada a mim
- 2. Aplica-se pouco
- 3. Aplica-se em parte a mim
- 4. Aplica-se muito
- 5. Aplica-se totalmente a mim

4. Vou manter-me nesta organização por mais de um ano. *

- 1. Não se aplica rigorosamente nada a mim
- 2. Aplica-se pouco
- 3. Aplica-se em parte a mim
- 4. Aplica-se muito
- 5. Aplica-se totalmente a mim

5. Estou a pensar deixar esta organização num futuro próximo. *

- 1. Não se aplica rigorosamente nada a mim
- 2. Aplica-se pouco
- 3. Aplica-se em parte a mim
- 4. Aplica-se muito
- 5. Aplica-se totalmente a mim

6. Atualmente, estou ativamente à procura de outro emprego noutra organização. *

- 1. Não se aplica rigorosamente nada a mim
- 2. Aplica-se pouco
- 3. Aplica-se em parte a mim
- 4. Aplica-se muito
- 5. Aplica-se totalmente a mim

7. Estou a pensar ficar nesta organização por mais algum tempo. *

- 1. Não se aplica rigorosamente nada a mim
- 2. Aplica-se pouco
- 3. Aplica-se em parte a mim
- 4. Aplica-se muito
- 5. Aplica-se totalmente a mim

8. Se puder permanecerei nesta organização o máximo de tempo possível. *

- 1. Não se aplica rigorosamente nada a mim
- 2. Aplica-se pouco
- 3. Aplica-se em parte a mim
- 4. Aplica-se muito
- 5. Aplica-se totalmente a mim

Questionário Sócio Demográfico



Por favor responda às seguintes questões

Idade *

Texto de resposta curta

Sexo: *

- Feminino
- Masculino

Estado Civil: *



- Solteiro
- Casado / União de facto
- Divorciado / Separado
- Viúvo

Habilitações Literárias: *



- Até ao 4º ano
- Ensino Básico (até ao 9º ano de escolaridade ou equivalente)
- Ensino Secundário (12º ano ou equivalente)
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento

Profissão *

Texto de resposta curta

Há quanto tempo trabalha na organização? *

- Até 6 meses
- De 6 meses a 1 ano
- De 1 a 5 anos
- De 5 a 10 anos
- Mais de 10 anos

Ocupa um cargo de chefia: *

- Sim
- Não

~

Grata Pela Sua Participação



Por favor, partilhe os seus comentários ou observações

Observações

Texto de resposta curta

Anexo B – Teste de hipóteses não significativas Moderação

Variável de Resultado: Saída Extrema (variável dependente)

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,2713	
Imprevisibilidade (variável independente)	1,1368	,3613	,0019	,4242	1,8493		
Felicidade (variável moderadora)	,2476	,2604	,3429	-,2660	,7612		
Interação (x*w)	-,1797	,1011	,0771	-,3791	,0197	,0117	

Variável de Resultado: Saída Extrema (variável dependente)

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,2724	
Imprevisibilidade (variável independente)	1,0872	,3148	,0007	,4663	1,7081		
Imprevisibilidade (variável moderadora)	,2496	,2387	,2970	-,2211	,7203		
Interação (LT_impre x bep_cont)	-,1570	,0853	,0674	-,3253	,0114	,0125	

Variável de Resultado: Saída Extrema (variável dependente)

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,2790	
Imprevisibilidade (variável independente)	,7846	,3558	,0286	,0830	1,4862		
Imprevisibilidade (variável moderadora)	-,0718	,2481	,7727	-,5612	,4176		
Interação (LT_impre x bep_equi)	-,0755	,0904	,4043	-,2538	,1027	,0026	

Variável de Resultado: Saída Moderada (variável dependente)

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
--	---------------	-----------	----------	-------------	-------------	----------------------	-------------------------------------

Resumo do Modelo			<.001			,1602
Imprevisibilidade (variável independente)	,5985	,4067	,1428	-,2036	1,4006	
Imprevisibilidade (variável moderadora)	-,0049	,2932	,9868	-,5830	,5733	
Interação (LT_impre x bep_fe)	-,0503	,1138	,6589	-,2748	,1742	,0008

Variável de Resultado: Saída Moderada (variável dependente)

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R ²	R ² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,1761	
Imprevisibilidade (variável independente)	1,0092	,3924	,0109	,2353	1,7831		
Imprevisibilidade (variável moderadora)	,2218	,2759	,4224	-,3223	,7659		
Interação (LT_impre x bep_soc)	-,1485	,0979	,1310	-,3416	,0446	,0096	

Variável de Resultado: Saída Moderada (variável dependente)

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R ²	R ² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,1573	
Imprevisibilidade (variável independente)	,5904	,3553	,0981	-,1102	1,2911		
Imprevisibilidade (variável moderadora)	,0489	,2694	,8561	-,4823	,5801		
Interação (LT_impre x bep_cont)	-,0420	,0963	,6631	-,2320	,1479	,0008	

Variável de Resultado: Saída Moderada (variável dependente)

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R ²	R ² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,1606	

Imprevisibilidade (variável independente)	,7718	,3850	,0463	,0126	1,5310		
Imprevisibilidade (variável moderadora)	,1580	,2720	,5621	-,3785	,6944		
Interação (LT_impre x bep_env)	-,0877	,0981	,3725	-,2812	,1058	,0034	

Variável de Resultado: Saída Moderada (variável dependente)

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,1865	
Imprevisibilidade (variável independente)	,7418	,4221	,0804	-,0906	1,5742		
Imprevisibilidade (variável independente)	-,0781	,2958	,7921	-,6615	,5053		
Interação (LT_impre x bep_auto)	-,0893	,1049	,3959	-,2961	,1176	,0030	

Variável de Resultado: Saída Moderada (variável dependente)

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,1593	,0000
Imprevisibilidade (variável independente)	,4139	,4028	,3055	-,3805	1,2083		
Imprevisibilidade (variável moderadora)	-,1176	,2810	,6761	-,6717	,4365		
Interação (LT_impre x bep_equi)	,0032	,1023	,9749	-,1986	,2051	,0000	

Variável de Resultado: Retenção Extrema (variável dependente)

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,1833	,0001
Imprevisibilidade (variável independente)	-,4723	,4260	,2689	-,1312	,3677		

Imprevisibilidade (variável independente)	,2979	,3070	,3331	-,3076	,9034		
Interação (LT_impre x bep_fe)	,0195	,1192	,8703	-,2156	,2546	,0001	

Variável de Resultado: Retenção Extrema (variável dependente)

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R ²	R ² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,2058	,0065
Imprevisibilidade (variável independente)	-,9379	,4092	,0230	-1,7448	-,1309		
Imprevisibilidade (variável moderadora)	,0148	,2877	,9591	-,5526	,5822		
Interação (LT_impre x bep_soc)	,1299	,1021	,2048	-,0714	,3312	,0065	

Variável de Resultado: Retenção Extrema (variável dependente)

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R ²	R ² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,1861	,0065
Imprevisibilidade (variável independente)	-,8905	,3708	,0173	-1,6218	-,1592		
Imprevisibilidade (variável moderadora)	-,0421	,2811	,8810	-,5966	,5123		
Interação (LT_impre x bep_cont)	,1259	,1005	,2120	-,0724	,3241	,0065	

Variável de Resultado: Retenção Extrema (variável dependente)

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R ²	R ² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,1944	,0004
Imprevisibilidade (variável independente)	-,5332	,4005	,1846	-1,3231	,2567		

Envolvimento (variável moderadora)	,2440	,2830	,3897	-,3142	,8021		
Interação (LT_impre x bep_env)	,0305	,1021	,7656	-,1709	,2318	,0004	

Variável de Resultado: Retenção Extrema (variável dependente)

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R ²	R ² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,2487	,0022
Imprevisibilidade variável independente)	-,6797	,4308	,1162	-1,5293	,1698		
Autoestima variável moderadora)	,3852	,3019	,2034	-,2101	,9806		
Interação (LT_impre x bep_auto)	,0805	,1071	,4532	-,1307	,2916	,0022	

Variável de Resultado: Retenção Extrema (variável dependente)

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R ²	R ² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,1765	,0001
Imprevisibilidade variável independente)	-,3567	,4234	,4005	-1,1917	,4783		
Equilíbrio (variável moderadora)	,3137	,2953	,2894	-,2687	,8962		
Interação (LT_impre x bep_equi)	-,0171	,1076	,8738	-,2293	,1950	,0001	

Variável de Resultado: Retenção Moderada (variável dependente)

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R ²	R ² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,1715	,0025
Imprevisibilidade (variável independente)	-,0908	,3938	,8179	-,8673	,6858		
Felicidade (variável moderadora)	,4285	,2838	,1327	-,1313	,9882		

Interação (LT_impre x bep_fe)	-,0842	,1102	,4455	-,3016	,1331	,0025	
--	--------	-------	-------	--------	-------	-------	--

Variável de Resultado: Retenção Moderada (variável dependente)

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R ²	R ² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,1733	,0000
Imprevisibilidade (variável independente)	-,3973	,3832	,3010	-1,1529	,3583		
Sociabilidade (variável moderadora)	,2217	,2694	,4115	-,3096	,7530		
Interação (LT_impre x bep_soc)	-,0018	,0956	,9847	-,1904	,1867	,0000	

Variável de Resultado: Retenção Moderada (variável dependente)

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R ²	R ² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,1608	,0003
Imprevisibilidade (variável independente)	-,5076	,3456	,1435	-1,1892	,1739		
Controlo de Si (variável moderadora)	,0703	,2620	,7889	-,4465	,5870		
Interação (LT_impre x bep_cont)	,0257	,0937	,7845	-,1591	,2104	,0003	

Variável de Resultado: Retenção Moderada (variável dependente)

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R ²	R ² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,1764	,0033
Imprevisibilidade (variável independente)	-,0737	,3717	,8431	-,8067	,6593		
Envolvimento (variável moderadora)	,4249	,2626	,1073	-,0931	,9428		
Interação (LT_impre x bep_env)	-,0838	,0948	,3775	-,2707	,1031	,0033	

Variável de Resultado: Retenção Moderada (variável dependente)

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,2370	,0065
Imprevisibilidade (variável independente)	,1678	,3985	,6741	-,6180	,9536		
Autoestima (variável moderadora)	,8288	,2792	,0034	,2781	1,3795		
Interação (LT_impre x bep_auto)	-,1281	,0990	,1973	-,3234	,0672	,0065	

Variável de Resultado: Saída Extrema (is_ex)

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,2883	
Liderança Abusiva (LT_supab)	1,0560	,3432	,0024	,3791	1,7328		
Controlo de Si (bep_cont)	,1255	,2324	,5898	-,3329	,5839		
Interação (supab x cont)	-,1252	,0913	,1720	-,3054	,0549	,0068	

Variável de Resultado: Saída Extrema (variável dependente)

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			.2436	
Liderança Autoritária (v. inde)	1.1625	.3545	.0012	.4634	1.8617		
Felicidade (v. mod)	.2698	.2590	.2990	-.2411	.7806		
Interação (x*w)	-.1976	.0986	.0464	-.3921	-.0032		.0154

Variável de Resultado: Saída Extrema (variável dependente)

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R² /	R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			.3256	
Supervisão Abusiva (v. indep.)	1.5424	.3855	.0001	.7821	2.3026		
Autonomia (v. mod.)	.3036	.2557	.2365	-.2006	.8078		
Interação (x*w)	-.2532	.0955	.0087	-.4414	-.0649	.0241	

Variável de Resultado: Saída Extrema (is_ex)

Variável	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R² / R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			.3256
Liderança Abusiva (LT_supab)	1.5424	.3855	.0001	.7821	2.3026	
Autonomia (bep_auto)	.3036	.2557	.2365	-.2006	.8078	
Interação (supab x_auto)	-.2532	.0955	.0087	-.4414	-.0649	.0241

Variável de Resultado: Saída Moderada (variável dependente)

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R² =
Resumo do Modelo			<.001			
Supervisão Abusiva (v. inde)	0.8987	0.4335	0.0395	0.0438	1.7536	
Felicidade (v. mod)	0.1163	0.2943	0.6931	-0.4641	0.6968	
Interação (x*w)	-0.1191	0.1189	0.3174	-0.3535	0.1153	

Variável de Resultado: Saída Moderada (is_mod)

Variável	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			.1748	

Supervisão Abusiva (LT_supab)	,9818	,4243	,0217	,1450	1,8186	
Sociabilidade (bep_soc)	,1833	,2756	,5067	-,3603	,7269	
Interação (x*w)	-,1280	,1053	,2256	-,3357	,0797	,0062

Variável de Resultado: Saída Moderada (variável dependente)

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²
Resumo do Modelo			<.001			.1723
Supervisão Abusiva (v. indep.)	1.0410	.3977	.0095	.2567	1.8254	
Envolvimento (v. mod.)	.2780	.2581	.2827	-.2310	.7870	
Interação (x*w)	-.1419	.0999	.1569	-.3389	.0551	.0085

Variável de Resultado: Retenção Extrema (variável dependente)

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²
Resumo do Modelo			<.001			,1631
LT_supab	,4799	,4399	,2767	-,3878	,3475	
bep_equi	-,0575	,2844	,8399	-,6184	,5033	
Interação (x*w)	,0017	,1115	,9876	-,2182	,2216	,0000

Variável de Resultado: Retenção Extrema (variável dependente)

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²
Resumo do Modelo			<.001			.2360
Liderança Tóxica (LT_supab)	-.9203	.4425	.0389	-1.7930	-.0476	
Felicidade (bep_fe)	.0966	.3005	.7481	-.4959	.6891	
Interação (x*w)	.1085	.1213	.3725	-.1308	.3477	.0031

Variável de Resultado Retenção Extrema

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²
--	---------------	-----------	----------	-------------	-------------	----------------------

Resumo do Modelo			<.001			.2322
Supervisão Abusiva (LT_supab)	-.9342	.3970	.0196	-1.7171	-.1512	
Controlo de Si (bep_cont)	.0422	.2689	.8753	-.4880	.5725	
Interação (supab x bep_cont)	.1016	.1057	.3376	-.1068	.3099	.0036

Variável de Resultado (Retenção Extrema)

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			.2322	
Supervisão Abusiva	-.9342	.3970	.0196	-1,7171	-,1512		
Controlo de Si	.0422	.2689	.8753	-,4880	.5725		
Interação (x*w)	.1016	.1057	.3376	-,1068	.3099	.0036	

Variável de Resultado (Retenção Extrema)

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²
Resumo do Modelo			<.001			.2322
Supervisão Abusiva (v. indep.)	-.9342	.3970	.0196	-1.7171	-.1512	
Controlo de Si (v. mod.)	.0422	.2689	.8753	-.4880	.5725	
Interação (x*w)	.1016	.1057	.3376	-.1068	.3099	.0036

Variável de Resultado: Retenção Extrema (ret_ex)

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			.2322	
Abusiva (LT_supab)	-.9342	.3970	.0196	-1,7171	-,1512		

Controlo de Si (bep_cont)	,0422	,2689	,8753	-,4880	,5725		
Interação (supab x bep_cont)	,1016	,1057	,3376	-,1068	,3099		,0036

Variável de Resultado: Retenção Extrema (ret_ex)

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,2322	
Supervisão Abusiva	-,9342	,3970	,0196	-1,7171	-,1512		
Controlo de Si (BEP)	,0422	,2689	,8753	-,4880	,5725		
Interação (supab x _cont)	,1016	,1057	,3376	-,1068	,3099	,0036	

Variável de Resultado: Retenção Moderada (variável dependente)

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²
Resumo do Modelo			<.001			.1801
Supervisão Abusiva (v. indep.)	-,7707	.4122	.0630	-1.5836	.0423	
Sociabilidade (v. mod.)	-,0148	.2678	.9561	-,5429	.5134	
Interação (x*w)	.0793	.1023	.4389	-,1224	.2811	.0025

Análise de Interação - Variável Dependente: Retenção Moderada

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,1826	
Supervisão Abusiva (LT_supab)	-,4472	,3852	,2471	-1,2069	,3125		
Envolvimento (bep_env)	,2025	,2500	,4188	-,2905	,6955		
Interação (supab x bep_env)	-,0011	,0968	,9907	-,1920	,1897		,0000

Análise de Interação Variável Dependente - Retenção Moderada

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001				,2374
Supervisão Abusiva (LT_supab)	,2101	,4190	,6167	-,6163	,10364		
Autonomia (bep_auto)	,8278	,2779	,0033	,2798	,13758		
Interação (supab x auto)	-,1482	,1038	,1549	-,3528	,0565	,0079	

Análise de Interação Variável Dependente: Saída Extrema

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001				0.2866
Narcisismo (LT_narci)	0.7366	0.3237	0.024	0.0982	1.3751		
Felicidade (bep_fe)	-0.0788	0.2635	0.7651	-0.5984	0.4408		
Interação (narci x bep_fe)	-0.0545	0.0908	0.5489	-0.2335	0.1245		0.0013

Análise de Interação Variável Dependente: Saída Extrema

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,2809	,0052
Narcisismo (LT_narci)	,9614	,3383	,0050	,2943	1,6286		
Sociabilidade (bep_soc)	,1731	,2613	,5085	-,3423	,6885		
Interação (LT_narci x bep_soc)	-,1041	,0871	,2338	-,2759	,0678		

Análise de Interação Variável Dependente: Saída Extrema

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
--	---------------	-----------	----------	-------------	-------------	----------------------	-------------------------------------

Resumo do Modelo			<.001		,2976	,0120
Narcisismo (LT_narci)	1,1316	,3163	,0004	,5079	1,7553	
Controlo de Si (bep_cont)	,2219	,2483	,3725	-,2677	,7115	
Interação (narci x cont)	-,1568	,0856	,0685	-,3256	,0120	

Análise de Interação Variável Dependente: Saída Extrema

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R² / R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,2985 / ,0177
Narcisismo (LT_narci)	1,2941	,3344	,0001	,6346	1,9536	
Envolvimento (bep_env)	,3897	,2582	,1327	-,1194	,8988	
Interação (narci x env)	-,1909	,0857	,0270	-,3600	-,0219	

Análise de Interação Variável Dependente Saída Extrema

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R² / R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,3309 / ,0153
Narcisismo (LT_narci)	1,2279	,3425	,0004	,5524	1,9034	
Autonomia (bep_auto)	,1467	,2657	,5815	-,3773	,6707	
Interação (LT_narci x bep_auto)	-,1836	,0865	,0351	-,3542	-,0129	

Análise de Interação Variável Dependente: Saída Extrema

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,2902	,0005
Narcisismo (LT_narci)	,4154	,3256	,2035	-,2267	1,0575		

Equilíbrio (bep_equi)	-,3228	,2582	,2127	-,8321	,1864
Interação narci xequi)	,0313	,0844	,7113	-,1352	,1977

Análise de Interação Variável Dependente: Intenção de Saída Moderada

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R² / R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,1616 / —
Narcisismo (LT_narci)	,2179	,3680	,5546	-,5079	,9437	
Felicidade (bep_fe)	-,3364	,2995	,2627	-,9271	,2542	
Interação narci x _fe)	,0608	,1032	,5563	-,1427	,2644	,0015

Análise de Interação Variável Dependente: Saída Extrema

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R² / R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,2809 / ,0052
Narcisismo (LT_narci)	,9614	,3383	,0050	,2943	1,6286	
Sociabilidade (bep_soc)	,1731	,2613	,5085	-,3423	,6885	
Interação (narci x soc)	-,1041	,0871	,2338	-,2759	,0678	

Análise de Interação Variável Dependente: Retenção Moderada

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R² / R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,1554 / ,0002
Narcisismo (LT_narci)	,3678	,3637	,3131	-,3494	1,0850	
Controlo de Si (bep)	-,1632	,2855	,5682	-,7262	,3998	
Interação (narci xcont)	,0225	,0984	,8196	-,1716	,2166	

Análise de Interação Variável Dependente: Retenção Moderada

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²
Resumo do Modelo			<.001			,1573
Narcisismo (LT_narci)	,4150	,3844	,2816	-,3430	1,1730	
Envolvimento (bep_env)	-,1383	,2967	,6416	-,7235	,4468	
Interação (narci x env)	,0076	,0985	,9386	-,1867	,2019	,0000

Análise de Interação Variável Dependente: Retenção Moderada

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R² / R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,1832 / —
Narcisismo (LT_narci)	,3071	,3968	,4400	-,4755	1,0897	
Autonomia (bep_auto)	-,3929	,3078	,2033	-1,0000	,2141	
Interação (LT_narci x bep_auto)	,0238	,1002	,8123	-,1739	,2215	,0002

Análise de Interação Variável Dependente

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,0081
Narcisismo (LT_narci)	-,0607	,3709	,8702	-,7922	,6708	
Equilíbrio (bep_equi)	-,4693	,2942	,1122	-1,0495	,1108	
Interação (narci x equi)	,1323	,0961	,1704	-,0573	,3219	

Análise de Interação Variável Dependente: Retenção Extrema

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,1978	
Narcisismo (LT_narci)	-,2325	,3823	,5437	-,9865	,5214		

Felicidade (bep_fe)	,5398	,3111	,0843	-,0738	1,1534	
Interação (LT_narci x bep_fe)	-,0585	,1072	,5856	-,2700	,1529	,0012

Análise de Interação Variável Dependente: Retenção Extrema

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R² / R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,2062 /
Narcisismo (LT_narci)	-,8179	,3958	,0401	-1,5985	-,0373	
Sociabilidade (bep_soc)	,0781	,3058	,7986	-,5249	,6811	
Interação (LT_narci x bep_soc)	,0970	,1020	,3428	-,1041	,2980	,0036

Análise de Interação Variável Dependente: Retenção Extrema

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R² / R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,1965 / —
Narcisismo (LT_narci)	-,8368	,3767	,0275	-1,5797	-,0939	
Controlo de Si (bep_cont)	,0477	,2957	,8719	-,5354	,6309	
Interação (narci x cont)	,1014	,1020	,3213	-,0997	,3025	

Análise de Interação Variável Dependente: Retenção Extrema

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001				
Narcisismo (LT_narci)	-,2156	,3947	,5855	-,9939	,5627		
Envolvimento (bep_env)	,5418	,3046	,0769	-,0590	1,1426		

Análise de Interação Variável Dependente: Retenção Extrema

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,2549	
Narcisismo (LT_narci)	-,4362	,4026	,2799	-1,2300	,3577		
Autonomia (bep_auto)	,5676	,3123	,0706	-,0482	,1834		
Interação (LT_narci x bep_auto)	,0118	,1017	,9080	-,1888	,2123		

Análise de Interação Variável Dependente: Retenção Extrema

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,2549	
Narcisismo (LT_narci)	-,4362	,4026	,2799	-1,2300	,3577		
Autocontrole (bep_auto)	,5676	,3123	,0706	-,0482	1,1834		
Interação (LT_narci x bep_auto)	,0118	,1017	,9080	-,1888	2,123		

Análise de Interação Variável Dependente: Retenção Extrema

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²
Resumo do Modelo			<.001			,2549
Narcisismo (LT_narci)	-,4362	,4026	,2799	-1,2300	,3577	
Autoestima (bep_auto)	,5676	,3123	,0706	-,0482	,11834	
Interação (LT_narci x bep_auto)	,0118	,1017	,9080	-,1888	,2123	

Análise de Interação Variável Dependente: Retenção Moderada

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
Resumo do Modelo			,0046			,1719	
Narcisismo (LT_narci)	-,2920	,3711	,4322	-1,0238	,4398		
Sociabilidade (bep_soc)	,3077	,2867	,2844	-,2576	,8730		
Interação (LT_narci x bep_soc)	-,0329	,0956	,7307	-,2214	,1555		

Análise de Interação Variável Dependente: : Retenção Moderada

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²
Resumo do Modelo			<.001			,1644
Narcisismo (LT_narci)	-,3196	,3526	,3658	-1,0149	,3757	
Controlo de Si (bep_cont)	,2601	,2768	,3484	-,2857	,8060	
Interação narci x bep_cont)	-,0311	,0954	,7446	-,2193	,1571	

Análise de Interação Variável Dependente: : Retenção Moderada

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R² / R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,2500 / ,0163
Narcisismo (LT_narci)	,3948	,3707	,2881	-,3362	1,1258	
Autoestima (bep_auto)	1,0583	,2875	,0003	,4913	1,6254	
Interação (LT_narci x bep_auto)	-,1935	,0936	,0401	-,3782	-,0088	

Análise de Interação Variável Dependente: Retenção Moderada

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²
Resumo do Modelo			<.001			,1703
Narcisismo (LT_narci)	,2805	,3598	,4365	-,4291	,9901	

Equilíbrio (bep_equi)	,5259	,2854	,0668	-,0369	1,0887	
Interação (LT_narci x bep_equi)	-,1944	,0933	,0384	-,3784	-,0105	,0183

Análise de Interação Variável Dependente: Saída Extrema

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,2768	,0032
L.Autoritária (LT_lauto)	,9729	,4158	,0203	,1529	1,7928		
Felicidade (bep_fe)	,0017	,2907	,9953	-,5716	,5750		
Interação (LT_lauto x bep_fe)	-,1077	,1148	,3493	-,3340	,1187	,0032	

Análise de Interação Variável Dependente: Saída Extrema

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,2625	,0041
L..Autoritária (LT_lauto)	1,0385	,4180	,0138	,2142	1,8627		
Sociabilidade (bep_soc)	,1716	,2867	,5501	-,3938	,7371		
Interação (LT_lauto x bep_soc)	-,1102	,1058	,2988	-,3188	,0984		,0041

Análise de Interação Variável Dependente: Saída Extrema

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R²	R² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,2683	,0065
L.Autoritária (LT_lauto)	1,0986	,3792	,0042	,3509	1,8463		
Controlo de Si (bep_cont)	,1883	,2710	,4881	-,3462	,7228		
Interação (LT_lauto x bep_cont)	-,1336	,1008	,1867	-,3324	,0652	,0065	

Análise de Interação Variável Dependente: Saída Extrema

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R² / R² Modificado
--	---------------	-----------	----------	-------------	-------------	---

Resumo do Modelo			<.001			,2782 / ,0001
L.Autoritária (LT_lauto)	,4931	,4100	,2306	-,3155	1,3018	
Equilíbrio (bep_equi)	-,3093	,2744	,2612	-,8504	,2319	
Interação (LT_lauto x bep_equi)	,0209	,1046	,8416	-,1853	,2272	

Análise de Interação Variável Dependente: Saída Moderada

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R ²	R ² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,1708	
L.Autoritária (v. inde)	,5014	,4669	,2842	-,4193	1,4221		
Felicidade (v. mod)	-,1841	,3264	,5734	-,8278	,4596		
Interação (x*w)	-,0015	,1289	,9904	-,2557	,2526	,0000	

Análise de Interação Variável Dependente: Saída Moderada

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R ²	R ² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,1708	,0011
L.Autoritária (v. inde)	,7377	,4648	,1141	-,1788	1,6542		
Sociabilidade (v. mod)	,0049	,3188	,9878	-,6238	,6336		
Interação (x*w)	-,0613	,1176	,6030	-,2932	,1707		

Análise de Interação Variável Dependente : Saída Moderada

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R ²	R ² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,1616	
Liderança Autoritária (v. inde)	,4316	,4256	,3118	-,4077	1,2709		

Controlo de Si (v. mod)	-,1116	,3042	,7141	-,7116	,4884		
Interação (x*w)	,0233	,1132	,8369	-,1999	,2465		,0002

Análise de Interação Variável Dependente: Saída Moderada

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R ²	R ² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,1637	
LAutoritária (v. indep.)	,7783	,4432	,0806	-,0958	1,6524		
Envolvimento (v. mod.)	,1128	,3048	,7117	-,4882	,7139		
Interação (x*w)	-,0693	,1132	,5412	-,2925	,1539		,0016

Análise de Interação Variável Dependente: Saída Moderada

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R ²	ΔR^2
Resumo do Modelo			<.001			,1868	,0002
LAutoritária (LT_lauto)	,5600	,5058	,2696	-,4375	1,5575		
Autonomia (bep_auto)	-,2348	,3339	,4828	-,8933	,4237		
Interação (LT_lauto x bep_auto)	-,0255	,1248	,8381	-,2716	,2206		

Análise de Interação Variável Dependente: Saída Moderada

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R ²	R ² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,1655	
LAutoritária (LT_lauto)	,2405	,4623	,6036	-,6713	1,1522		
Equilíbrio (bep_equi)	-,2707	,3094	,3826	-,8809	,3395		
Interação (LT_lauto x bep_equi)	,0683	,1179	,5633	-,1643	,3008		,0014

Análise de Interação Variável Dependente: Retenção Extrema

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R ²	R ² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,2080	
LAutoritária (LT_lauto)	-,6830	,4846	,1603	-1,6386	,2727		
Felicidade (bep_fe)	,2794	,3388	,4105	-,3887	,9475		
Interação (LT_lauto x bep_fe)	,0498	,1338	,7101	-,2140	,3136	,0006	

Análise de Interação Variável Dependente: Retenção Extrema

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R ²	R ² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,1928	
LAutoritária (LT_lauto)	-,8707	,4435	,0510	-1,7453	,0039		
Controlo de Si (bep_cont)	,0370	,3170	,9073	-,5883	,6622		
Interação (LT_lauto x bep_cont)	,0934	,1179	,4292	-,1392	,3260		,0026

Análise de Interação Variável Dependente: Retenção Extrema

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R ² / R ² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,2043 / —
LAutoritária (LT_lauto)	-,4361	,4592	,3434	-1,3416	,4694	
Envolvimento (bep_env)	,3593	,3157	,2565	-,2634	,9820	
Interação (LT_lauto x bep_env)	-,0175	,1173	,8813	-,2488	,2137	,0001

Análise de Interação Variável Dependente: Retenção Extrema

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R ²	ΔR ²
Resumo do Modelo			<.001			,2544	,0006
LAutoritária (LT_lauto)	-,6465	,5144	,2103	-1,6609	,3679		

Autopromoção (bep_auto)	,4482	,3396	,1884	-,2215	,1179
Interação (LT_lauto x bep_auto)	,0523	,1269	,6806	-,1980	,3026

Análise de Interação Variável Dependente: Retenção Extrema

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R ²	R ² Modificado
Resumo do Modelo			< .001			.1891	
LAutoritária (v. indep.)	-.1706	.4840	.7248	-1.1252	.7839		
Equilíbrio (v. mod.)	.4777	.3239	.1419	-.1612	1.1165		
Interação (X*W)	-.0888	.1235	.4730	-.3323	.1547		.0021

Análise de Interação Variável Dependente: Retenção Moderada

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R ²	ΔR^2
Resumo do Modelo			<.001			,2024	,0000
LAutoritária (LT_lauto)	-,5132	,4463	,2516	-1,3933	,3670		
Felicidade (bep_fe)	,2678	,3120	,3919	-,3476	,8831		
Interação (LT_lauto x bep_fe)	,0048	,1232	,9687	-,2381	,2478		,0000

Análise de Interação Variável Dependente: Retenção Moderada

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R ²	ΔR^2
Resumo do Modelo			<.001			,1957	,0013
LAutoritária (LT_lauto)	-,2563	,4462	,5663	-1,1362	,6235		
Sociabilidade (bep_soc)	,3613	,3060	,2392	-,2422	,9648		
Interação (LT_lauto x bep_soc)	-,0646	,1129	,5677	-,2873	,1580		

Análise de Interação Variável Dependente: Retenção Moderada

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R ²	ΔR ²
Resumo do Modelo			<.001			.1842	
LAutoritária (LT_lauto)	-.4749	.4092	.2472	-1.2819	.3321		
Controlo de Si (bep_cont)	.1547	.2925	.5975	-.4222	.7316		
Interação (LT_lauto x bep_cont)	-.0126	.1088	.9080	-.2272	.2020		.0001

Análise de Interação Variável Dependente: Retenção Moderada

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R ²	R ² Modificado
Resumo do Modelo			<.001			,1993	,0036
L Autoritária (LT_lauto)	-,1106	,4228	,7939	-,9443	,7231		
Envolvimento (bep_env)	,4537	,2907	,1202	-,1196	,1,0270		
Interação (LT_lauto x bep_env)	-,1014	,1080	,3489	-,3143	,1115		

Análise de Interação Variável Dependente: Retenção Moderada

	Coeff.	SE	p	LLCI	ULCI	R ²
Resumo do Modelo			<.001			,2538
LAutoritária (LT_lauto)	,1326	,4723	,7793	-,7988	1,0639	
Autoestima (bep_auto)	,8298	,3118	,0084	,2149	1,4447	
Interação (LT_lauto x bep_auto)	-,1417	,1165	,2255	-,3715	,0881	,0056

Análise de Interação Variável Dependente: Retenção Moderada

	Coeff.	SE	t	p	LLCI	ULCI	R ²
Resumo do Modelo				<.001			,1852
LAutoritária (LT_lauto)	,0087	,4453	,0194	,9845	-,8695	,8868	
Equilíbrio (bep_equi)	,3284	,2980	1,1020	,2718	-,2593	,9162	
Interação (LT_lauto x bep_equi)	-,1440	,1136	-1,2675	,2065	-,3680	,0800	,0066

Anexo C – Teste de hipóteses não significativas Mediação

Modelo de Mediação da relação entre Autopromoção e Saída Extrema pela Felicidade

	Felicidade BEP (variável mediadora)			Saída Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Autopromoção LT (variável independente)	-.1969	.0427	< .001	.4662	.0714	<.001
Felicidade BEP (variável mediadora)	—	—	—	.0714	.1128	.0779
	R²= .0967			R²= .2282		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.4662	.0714	.3254	-.6070		
Efeito Indireto	.0391	.0291	-.0107	.1033		

Modelo de Mediação da relação entre Autopromoção e Saída Extrema pela Sociabilidade

	Sociabilidade BEP (variável mediadora)			Saida Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Autopromoção LT (variável independente)	-.2326	.0495	< .001	.4956	.0721	<.001
Sociabilidade BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.0416	.0979	.6714
	R²= .0999			R²= .2168		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.4956	.0721	.3535	.6377		
Efeito Indireto	.0097	.0261	-.0444	.0622		

Modelo de Mediação da relação entre Autopromoção e Saída Extrema pela Controlo de Si

	Controlo de Si BEP (variável mediadora)			Saída Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Autopromoção LT (variável independente)	-.1018	.0491	< .0395	.4860	.0685	<.000
Controlo de Si BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.1894	.0978	.0542
	R²= .0211			R²= .2307		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.4860	.0685	.3510	.6211		
Efeito Indireto	.0193	.0173	-.0019	.0639		

Modelo de Mediação da relação entre Autopromoção e Saída Extrema pela Envolvimento

	Envolvimento BEP (variável mediadora)			Saída Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Autopromoção LT (variável independente)	-.1551	.0534	< .0041	.4851	.0695	<.000
Envolvimento BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.1301	.0903	.1514
	R²= .0407			R²= .2242		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.4850	.0695	.3481	.6221		
Efeito Indireto	.0193	.0173	-.0019	.0639		

Modelo de Mediação da relação entre Autopromoção e Saída Extrema pela Equilíbrio

	Equilíbrio BEP (variável mediadora)			Saída Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Autopromoção LT (variável independente)	-.2449	.0495	< .001	.4507	.0723	<.001
Equilíbrio BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.2231	.1045	.0340

	$R^2 = .1252$		$R^2 = .2337$	
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI
Efeito Direto	.4507	.0723	.3081	.5933
Efeito Indireto	.0546	.0343	-.0093	.1262

Modelo de Mediação da relação entre Autopromoção e Saída Extrema pela Felicidade

	Felicidade BEP (variável mediadora)			Saída Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Autopromoção LT (variável independente)	- .1969	.0427	< .001	.3880	.0791	<.001
Felicidade BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.1447	.1249	.2480
	$R^2 = .0697$			$R^2 = .1394$		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.3880	.0791	.2321	.5440		
Efeito Indireto	.0285	.0303	-.0281	.0929		

Modelo de Mediação da relação entre Autopromoção e Saída Moderada pela Sociabilidade

	Sociabilidade BEP (variável mediadora)			Saída Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Autopromoção LT (variável independente)	- .2326	.0495	< .001	.3931	.0793	<.001
Sociabilidade BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.1009	.1078	.3506
	$R^2 = .0999$			$R^2 = .1373$		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.3931	.0793	.2367	.5495		
Efeito Indireto	.0285	.0285	-.0309	.0833		

Modelo de Mediação da relação entre Autopromoção e Saída Moderada pela Controlo de Si

	Controlo de Si BEP (variável mediadora)			Saída Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Autopromoção LT (variável independente)	-.1018	.0491	< .001	.4073	.0761	<.001
Controlo de Si BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.0903	.1086	.4071
	R²= .0211			R²= .1365		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.4073	.0761	.2573	.5574		
Efeito Indireto	.0092	.0145	-.0109	.0465		

Modelo de Mediação da relação entre Autopromoção e Saída Moderada pela Envolvimento

	Envolvimento BEP (variável mediadora)			Saída Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Autopromoção LT (variável independente)	-.1551	.0534	< .041	.4021	.0768	<.001
Envolvimento BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.0932	.0999	.3517
	R²= .0407			R²= .1373		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.4021	.0768	.2506	.5535		
Efeito Indireto	.0145	.0179	-.0190	.0541		

Modelo de Mediação da relação entre Autopromoção e Saída Extrema pela Felicidade

	Equilíbrio BEP (variável mediadora)			Saída Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Autopromoção LT (variável independente)	-0.2449	.0459	< .041	.3991	.0805	<.001
Equilíbrio BEP (variável mediadora)	—	—	—	-0.0710	.1164	.5425
	R² = .1252			R² = .1351		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.3991	.0805	.2403	.5580		
Efeito Indireto	.0174	.0340	-.0505	.0845		

Modelo de Mediação da relação entre Autopromoção e Retenção Extrema pela Controlo de Si

	Controlo de Si BEP (variável mediadora)			Retenção Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Autopromoção LT (variável independente)	-0.1018	.0491	< .0395	-0.4519	.0783	<.001
Controlo de Si BEP (variável mediadora)	—	—	—	.3019	.1118	.0075
	R² = .0211			R² = .1888		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.4519	.0783	-.6064	-.2975		
Efeito Indireto	-.0307	.0231	-.0873	.0006		

Modelo de Mediação da relação entre Autopromoção e Retenção Extrema pela Equilíbrio

	Equilíbrio BEP (variável mediadora)			Retenção Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Autopromoção LT (variável independente)	-.2449	.0459	< .0395	-.4300	.0837	<.001
Equilíbrio BEP (variável mediadora)	—	—	—	.2150	.1209	.0769
	$R^2 = .1252$			$R^2 = .1722$		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.4300	.0837	-.5950	-.2650		
Efeito Indireto	-.0527	.0316	-.1163	.0058		

Modelo de Mediação da relação entre Autopromoção e Retenção Moderada pela Felicidade

	Felicidade BEP (variável mediadora)			Retenção Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Autopromoção LT (variável independente)	-.1969	.0427	< .0395	-.4026	.0753	<.001
Felicidade BEP (variável mediadora)	—	—	—	.2290	.1190	.0557
	$R^2 = .0967$			$R^2 = .1777$		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.4026	.0753	-.5512	-.2540		
Efeito Indireto	-.0451	.0275	-.1038	.0029		

Modelo de Mediação da relação entre Autopromoção e Retenção Moderada pela Equilíbrio

	Equilíbrio BEP (variável mediadora)			Retenção Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Autopromoção LT (variável independente)	-.2449	.0459	< .0001	-.4665	.0772	<.001
Equilíbrio BEP (variável mediadora)	—	—	—	.0767	.1115	.4922

	R ² = .1252		R ² = .1644	
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI
Efeito Direto	-.4665	.0772	-.6187	-.3143
Efeito Indireto	-.0188	.0328	-.0433	.0901

Modelo de Mediação da relação entre Narcisismo Saída Extrema pela Sociabilidade

	Sociabilidade_BEP (variável mediadora)			Saída Extrema_IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Narcisismo_LT (variável independente)	-.1376	.0529	< 0.0100	.5659	.0690	<.001
Sociabilidade_BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.1195	.0909	<.1899
	R ² = .0328			R ² = .2757		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.5659	.0690	.4298	.7020		
Efeito Indireto	.0165	.0161	-.0105	.0533		

Modelo de Mediação da relação entre Narcisismo Saída Moderada pela Felicidade

	Felicidade_BEP (variável mediadora)			Saída Extrema_IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Narcisismo_LT (variável independente)	-.1593	.0449	< 0.005	.4297	.0790	<.001
Felicidade_BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.1750	.1209	<.1494
	R ² = .0594			R ² = .1601		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.4297	.0790	.2739	.5855		
Efeito Indireto	.0279	.0249	-.0160	.0826		

Modelo de Mediação da relação entre Narcisismo Saída Moderada pela Sociabilidade

	Sociabilidade_BEP (variável mediadora)			Saída Moderada_IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Narcisismo_LT (variável independente)	-.1376	.0529	< 0.0100	.4347	.0778	<.001
Sociabilidade_BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.1660	.1025	<.1068
	$R^2 = .0328$			$R^2 = .1830$		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.4347	.0778	.2813	.5882		
Efeito Indireto	.0228	.0187	-.0046	.0674		

Modelo de Mediação da relação entre Narcisismo Saída Moderada pela Controlo de Si

	Controlo de Si_BEP (variável mediadora)			Saída Moderada_IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Narcisismo_LT (variável independente)	-.0838	.0509	< 0.1011	.4490	.0774	<.001
Controlo de Si_BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.1028	.1070	<.3381
	$R^2 = .0134$			$R^2 = .1552$		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.4490	.0774	.2964	.6016		
Efeito Indireto	.0086	.0132	-.0093	.0436		

Modelo de Mediação da relação entre Narcisismo Saída moderada pelo Envolvimento

	Envolvimento_BEP (variável mediadora)			Saída Moderada_IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Narcisismo_LT (variável independente)	-.1163	.0557	< 0.0380	.4440	.0776	<.001
Envolvimento_BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.1167	.0977	<.2338

	R ² = .0215		R ² = .1573	
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI
Efeito Direto	.4440	.0776	.2910	.5670
Efeito Indireto	.0136	.0144	-.0093	.0478

Modelo de Mediação da relação entre Narcisismo Saída Moderada pelo Equilíbrio

	Equilíbrio BEP (variável mediadora)			Saída Moderada_IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Narcisismo_LT (variável independente)	-.2098	.0484	< 0.001	.4376	.0804	<.001
Equilíbrio BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.0952	.1129	<.3988
	R ² = .0862			R ² = .1543		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.4376	.0804	.2790	.5963		
Efeito Indireto	.0200	.0280	-.0367	.0766		

Modelo de Mediação da relação entre Narcisismo Retenção Extrema pelo controlo de Si

	Controlo de Si_BEP (variável mediadora)			Retenção Extrema_IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Narcisismo_LT (variável independente)	-.0838	.0509	< 0.001	-.4708	.0803	<.001
Controlo de Si_BEP (variável mediadora)	—	—	—	.3202	.1111	<.0044
	R ² = .0134			R ² = .1925		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.4708	.0803	-.6293	-.3124		
Efeito Indireto	-.0268	.020	-.0789	.0058		

Modelo de Mediação da relação entre Narcisismo Retenção Moderada pela Controlo de Si

	Controlo de Si_BEP (variável mediadora)			Retenção Moderada_IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Narcisismo_LT (variável independente)	-.0838	.0509	< 0.1011	-.4320	.0750	<.0906
Controlo de Si_BEP (variável mediadora)	—	—	—	.1765	.1038	<.0906
	R ² = .0134			R ² = .1640		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.4320	.0750	-.5800	-.2840		
Efeito Indireto	-.0148	.0151	-.0527	.0042		

Modelo de Mediação da relação entre Narcisismo Retenção Moderada pelo Equilíbrio

	Equilíbrio_BEP (variável mediadora)			Retenção Moderada_IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Narcisismo_LT (variável independente)	-.2098	.0484	< 0.038	-.4518	.0785	<.001
Equilíbrio_BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.0239	.1099	<.8281
	R ² = .0862			R ² = .1520		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.4518	.0785	-.6067	-.2970		
Efeito Indireto	-.0050	.0288	-.0435	.0736		

Modelo de Mediação da relação entre Supervisão Abusiva Saída Extrema pela Felicidade

	Autoestima BEP (variável mediadora)			Saída Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Supervisão Abusiva LT (variável independente)	-.1842	.0472	< 0.001	.5787	.0740	<.001
Felicidade BEP	—	—	—	-.2037	.1072	<.0588

(variável mediadora)				
	R ² = .0712		R ² = .2835	
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI
Efeito Direto	.5787	.0740	.4328	.7245
Efeito Indireto	.0375	.0286	-.0107	.1017

Modelo de Mediação da relação entre Supervisão Abusiva Saída Extrema pela Sociabilidade

	Sociabilidade BEP (variável mediadora)			Saída Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Supervisão Abusiva LT (variável independente)	-.1925	.0552	< 0.006	.6018	.0740	<.001
Sociabilidade BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.0745	.922	.04203
	R ² = .576			R ² = .2728		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.6018	.0740	.4560	.7477		
Efeito Indireto	.0143	.0208	-.0240	.0601		

Modelo de Mediação da relação entre Supervisão Abusiva Saída Extrema pela Controlo de Si

	Controlo de SiBEP (variável mediadora)			Saída Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Supervisão Abusiva LT (variável independente)	-.1219	.0534	< 0.001	.5960	.0723	<.001
Controlo de Si BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.1656	.947	.0819
	R ² = .0255			R ² = .2815		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.5960	.0723	.4534	.7386		
Efeito Indireto	.0202	.0184	-.0028	.0665		

Modelo de Mediação da relação entre Supervisão Abusiva Saída Extrema pelo Envolvimento

	Envolvimento BEP (variável mediadora)			Saída Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Supervisão Abusiva						
LT (variável independente)	-.1986	.0578	< 0.007	.5987	.0738	<.001
Envolvimento BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.0882	.0881	.3179
	R ² = .0561			R ² = .2741		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.5987	.0738	.4530	.7443		
Efeito Indireto	.0175	.0214	-.0219	0.647		

Modelo de Mediação da relação entre Supervisão Abusiva Saída Extrema pelo Equilíbrio

	Equilíbrio BEP (variável mediadora)			Saída Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Supervisão Abusiva						
LT (variável independente)	-.2592	.0502	< 0.001	.5654	.0759	<.001
Equilíbrio BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.1960	.1006	.0527
	R ² = .1180			R ² = .2842		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.5654	.0759	.4158	.7150		
Efeito Indireto	.0508	.0342	-.0092	.1233		

Modelo de Mediação da relação entre Supervisão Abusiva Saída Moderada pela Felicidade

	Felicidade BEP (variável mediadora)			Saída Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Supervisão Abusiva						
LT	-.1842	.0472	< 0.001	-.4723	.0835	<.001

Felicidade BEP (variável mediadora)						
	—	—	—	-.1523	.1210	.2088
	R ² = .0712			R ² = .1689		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.4723	.0835	.3076	.6370		
Efeito Indireto	.0281	0.286	-.0221	.0926		

Modelo de Mediação da relação entre Supervisão Abusiva Saída Moderada pela Sociabilidade

	Sociabilidade BEP (variável mediadora)			Saída Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Supervisão Abusiva LT (variável independente)	-.1925	.0552	< 0.001	-.4759	.0829	<.001
Sociabilidade BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.1273	.1034	.2197
	R ² = .0576			R ² = .1686		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.4759	.0829	.3124	.6395		
Efeito Indireto	.0245	.0245	-.0128	.0824		

Modelo de Mediação da relação entre Supervisão Abusiva Saída Moderada pela Sociabilidade

	Envolvimento BEP (variável mediadora)			Saída Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Supervisão Abusiva LT (variável independente)	-.1219	.0534	< 0.001	.4917	.0818	<.001
Envolvimento BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.0720	.1071	.5025
	R ² = .0255			R ² = .1641		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.4917	.0818	.3304	.6529		

Efeito Indireto	.0088	.0166	-.0156	.0516
------------------------	-------	-------	--------	-------

Modelo de Mediação da relação entre Supervisão Abusiva Saída Moderada pela Envolvimento

	Envolvimento BEP (variável mediadora)			Saída Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Supervisão Abusiva						
LT (variável independente)	-.1986	.0578	< 0.001	.4884	.0831	<.001
Envolvimento BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.0607	.0991	.5408
	$R^2 = .0561$			$R^2 = .1638$		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.4884	.0831	3245	.6523		
Efeito Indireto	.0121	.0217	-.0325	.0570		

Modelo de Mediação da relação entre Supervisão Abusiva Retenção Extrema pela Equilíbrio

	Equilíbrio BEP (variável mediadora)			Retenção Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Supervisão Abusiva						
LT (variável independente)	-.2592	.0502	< 0.001	-.5468	.0886	<.001
Equilíbrio BEP (variável mediadora)	—	—	—	.1858	.1174	.5408
	$R^2 = .2133$			$R^2 = .1638$		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.5468	.0886	-.7215	-.3722		
Efeito Indireto	-.0482	.0328	-.1175	.0137		

Modelo de Mediação da relação entre Supervisão Abusiva Retenção Moderada pela Sociabilidade

	Sociabilidade BEP (variável mediadora)			Retenção Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Supervisão Abusiva LT (variável independente)	-0.2592	.0502	< 0.001	-0.5095	.0837	<.001
Sociabilidade BEP (variável mediadora)	—	—	—	-0.0703	.1109	.5272
	R ² = .1180			R ² = .1662		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-0.5095	.0837	-.6746	-.3445		
Efeito Indireto	.0182	.0336	-.0448	.0900		

Modelo de Mediação da relação entre Imprevisibilidade Saída Extrema pela Felicidade

	Felicidade BEP (variável mediadora)			Saída Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Imprevisibilidade LT (variável independente)	-0.1999	.0423	< 0.001	-0.5066	.0697	<.001
Felicidade BEP (variável mediadora)	—	—	—	-0.1719	.1107	.1222
	R ² = .1009			R ² = .2596		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.5066	.0697	.3691	.6440		
Efeito Indireto	.0344	.0286	-.0148	.0991		

Modelo de Mediação da relação entre Imprevisibilidade Saída Extrema pela Sociabilidade

	Sociabilidade BEP (variável mediadora)			Saída Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Imprevisibilidade LT	-0.1292	.0510	< 0.0121	.5244	.0672	<.001

Sociabilidade BEP (variável mediadora)						
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
(variável independente)	—	—	—	-.1280	.0919	.1654
	R ² = .0312			R ² = .2578		
Efeito Direto	.5244	.0672	.3918	.6569		
Efeito Indireto	.0165	.0151	-.0071	.0512		

Modelo de Mediação da relação entre Imprevisibilidade Retenção Extrema pela Controlo de Si

	Controlo de Si BEP (variável mediadora)			Retenção Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Imprevisibilidade LT (variável independente)	-.1282	.0485	< 0.089	.5214	.0672	<.001
Controlo de Si BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.1523	.0965	.1162
	R ² = .0339			R ² = .2599		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.5214	.0972	.5647	-.2432		
Efeito Indireto	.0195	.0172	-.0047	.0606		

Modelo de Mediação da relação entre Imprevisibilidade Retenção Extrema pelo Envolvimento

	Envolvimento BEP (variável mediadora)			Retenção Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Imprevisibilidade LT (variável independente)	-.1753	.0528	< 0.011	-.4160	.0789	<.001
Envolvimento BEP (variável mediadora)	—	—	—	.3226	.1032	.0020
	R ² = .0526			R ² = .1940		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.4160	.0789	-.5716	-.2605		
Efeito Indireto	-.0566	.0254	-.0901	-.0024		

Modelo de Mediação da relação entre Imprevisibilidade Retenção Moderada pela Felicidade

	Felicidade BEP (variável mediadora)			Retenção Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Imprevisibilidade LT (variável independente)	-1.999	.0423	< 0.001	-.3862	.0755	<.001
Felicidade BEP (variável mediadora)	—	—	—	.2318	.1199	.0545
	R ² = .01009			R ² = .1691		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.3862	.0755	-.5350	-.2374		
Efeito Indireto	-.0463	.0282	-.1097	.0021		

Modelo de Mediação da relação entre Imprevisibilidade Retenção Moderada pelo Controlo de Si

	Controlo de Si BEP (variável mediadora)			Retenção Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Imprevisibilidade LT (variável independente)	-.1282	.0485	< 0.089	-.4151	.0732	<.001
Controlo de Si BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.1360	.1051	.1973
	R ² = .0339			R ² = .1605		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.4151	.0732	-.5594	-.2708		
Efeito Indireto	-.0174	.0173	-.0597	.0084		

Modelo de Mediação da relação entre Imprevisibilidade Retenção Moderada pelo Equilíbrio

	Equilíbrio BEP (variável mediadora)			Saída Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Imprevisibilidade LT (variável independente)	-.1839	.0470	< 0.001	-.4338	.0750	<.001
Equilíbrio BEP	—	—	—	-.0067	.1089	.9509

(variável mediadora)				
	R ² = .0714		R ² = .1534	
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI
Efeito Direto	-.4338	.0750	-.5816	-.2860
Efeito Indireto	.0012	.0232	-.0431	.0505

Modelo de Mediação da relação entre Imprevisibilidade Saída Moderada pelo Controlo de Si

	Controlo de Si BEP (variável mediadora)			Saída Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Imprevisibilidade LT (variável independente)	-.1282	.0485	< 0.089	.4389	.0753	<.001
Controlo de Si BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.0587	.1081	.5876
	R ² = .0339			R ² = .1565		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.4389	.0753	.2905	.5873		
Efeito Indireto	.0075	.0163	-.0209	.0463		

Modelo de Mediação da relação entre Imprevisibilidade Saída Moderada pelo Envolvimento

	Envolvimento BEP (variável mediadora)			Saída Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Imprevisibilidade LT (variável independente)	-.1753	.0528	< 0.011	.4345	.0760	<.001
Envolvimento BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.0684	.0993	.4921
	R ² = .0526			R ² = .1572		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.4345	.0760	.2847	.5843		
Efeito Indireto	.0120	.0191	-.0243	.0518		

Modelo de Mediação da relação entre Imprevisibilidade Saída Moderada pelo Equilíbrio

	Equilíbrio BEP (variável mediadora)			Saída Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Imprevisibilidade LT (variável independente)	-.1839	.0470	< 0.001	.4263	.0766	<.001
Equilíbrio BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.1095	.1114	.3269
	R ² = .0714			R ² = .1593		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.4263	.0766	.2752	.5774		
Efeito Indireto	.0201	.0246	-.0294	.0709		

Modelo de Mediação da relação entre Imprevisibilidade Retenção Moderada pelo Felicidade

	Felicidade BEP (variável mediadora)			Retenção Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Imprevisibilidade LT (variável independente)	-.1999	.0423	< 0.001	-.3862	.0755	.001
Felicidade BEP (variável mediadora)	—	—	—	.2318	.1199	.0545
	R ² = .1009			R ² = .1691		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.3862	.0755	-.5350	-.2374		
Efeito Indireto	-.0463	.0282	-.01097	.0021		

Modelo de Mediação da relação entre Imprevisibilidade Retenção Moderada pelo Controlo de Si

	Controlo de Si BEP (variável mediadora)			Retenção Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Imprevisibilidade LT (variável independente)	-.1282	.0485	< 0.089	-.4151	.0732	.001
Controlo de Si BEP (variável mediadora)	—	—	—	.1360	.1051	.1973

	R ² = .0339		R ² = .1605	
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI
Efeito Direto	-.4151	.0732	-.5594	-.2708
Efeito Indireto	-.0174	.0173	-.0597	.0084

Modelo de Mediação da relação entre Imprevisibilidade Retenção Moderada pelo Equilíbrio

	Equilíbrio BEP (variável mediadora)			Retenção Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Imprevisibilidade LT (variável independente)	-.1839	.0470	< 0.001	-.4338	.0750	.001
Equilíbrio BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.0067	.1089	.9509
	R ² = .0714			R ² = .1534		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.4338	.0750	-.5816	-.2860		
Efeito Indireto	-.0012	.0232	-.0431	.0505		

Modelo de Mediação da relação entre Imprevisibilidade Retenção Moderada pelo Sociabilidade

	Sociabilidade BEP (variável mediadora)			Saída Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Imprevisibilidade LT (variável independente)	-.1839	.0470	< 0.001	-.4338	.0750	.001
Sociabilidade BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.0067	.1089	.9509
	R ² = .0714			R ² = .1534		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.4338	.0750	-.5816	-.2860		
Efeito Indireto	-.0012	.0232	-.0431	.0505		

Modelo de Mediação da relação entre Imprevisibilidade Retenção Moderada pelo Sociabilidade

	Sociabilidade BEP (variável mediadora)			Saída Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
Imprevisibilidade LT (variável independente)	-.1839	.0470	< 0.001	-.4338	.0750	.001
Sociabilidade BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.0067	.1089	.9509
	R ² = .0714			R ² = .1534		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.4338	.0750	-.5816	-.2860		
Efeito Indireto	-.0012	.0232	-.0431	.0505		

Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária Saída Extrema pela Sociabilidade

	Sociabilidade BEP (variável mediadora)			Saída Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
L. Autoritária LT (variável independente)	-.1685	.0588	< 0.001	.6107	.0781	.001
Sociabilidade BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.1111	.0923	.2298
	R ² = .0396			R ² = .2585		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.6107	.0781	.4567	.7648		
Efeito Indireto	.0187	.0196	-.0144	.0628		

Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária Saída Extrema pela Sociabilidade

	Sociabilidade BEP (variável mediadora)			Saída Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
L. Autoritária LT (variável independente)	-.1530	.0561	< 0.070	.6069	.0778	.001

Sociabilidade BEP (variável mediadora)						
	—	—	—	-.1474	.0965	.1284
	R ² = .0360			R ² = .2617		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.6069	.0778	.4534	.7604		
Efeito Indireto	.0226	.0206	-.0079	.0712		

Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária Saída Extrema pelo Envolvimento

	Envolvimento BEP (variável mediadora)			Saída Extrema IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
L. Autoritária LT (variável independente)	-.2067	.0610	< 0.009	.6095	.0788	.001
Envolvimento BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.0966	.0890	.2791
	R ² = .0545			R ² = .2575		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.6095	.0788	.4541	.7649		
Efeito Indireto	.0200	.0236	-.0239	.0714		

Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária Saída Moderada pela Felicidade

	Felicidade BEP (variável mediadora)			Saída Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
L. Autoritária LT (variável independente)	-.1580	.0504	< 0.020	.4959	.0870	.001
Felicidade BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.1877	.1193	.1173
	R ² = .0470			R ² = .1708		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.4959	.0870	.2343	.6674		
Efeito Indireto	.0297	.0260	-.0123	.0907		

Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária Saída Moderada pela Sociabilidade

	Sociabilidade BEP (variável mediadora)			Saída Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
L. Autoritária LT (variável independente)	-0.1685	.0588	< 0.046	.4999	.0867	.001
Sociabilidade BEP (variável mediadora)	—	—	—	-0.1523	.1024	.1383
	R ² = .0396			R ² = .1697		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.4999	.0867	.3289	.6709		
Efeito Indireto	.0257	.0224	-0.0077	.0780		

Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária Saída Moderada pela Controlo de Si

	Controlo de Si BEP (variável mediadora)			Saída Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
L. Autoritária LT (variável independente)	-0.1530	.0561	< 0.070	.5174	.0870	.001
Controlo de Si BEP (variável mediadora)	—	—	—	-0.530	.1079	.6237
	R ² = .0360			R ² = .1614		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.5174	.0870	.3459	.6889		
Efeito Indireto	.0081	.0199	-0.0246	.0562		

Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária Saída Moderada pela Envolvimento

	Envolvimento BEP (variável mediadora)			Saída Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
L. Autoritária LT (variável independente)	-0.12067	.06101	< 0.009	.5124	.0878	.001
Envolvimento BEP	—	—	—	-0.636	.0991	.5221

(variável mediadora)				
	R ² = .0545		R ² = .1621	
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI
Efeito Direto	.5124	.0878	.3393	.6855
Efeito Indireto	.0131	.0238	-.0329	.0635

Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária Saída Moderada pela Equilíbrio

	Equilíbrio BEP (variável mediadora)			Saída Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
L. Autoritária LT (variável independente)	-.2163	.0544	< 0.001	.5031	.0886	.001
Equilíbrio BEP (variável mediadora)	—	—	—	-.1036	.1112	.3525
	R ² = .0737			R ² = .1641		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	.5031	.0886	.3284	.6778		
Efeito Indireto	.0224	.0291	-.0330	.0837		

Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária Retenção Moderada pelo Controlo de Si

	Controlo de Si BEP (variável mediadora)			Retenção Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
L. Autoritária LT (variável independente)	-.1530	.0561	< 0.070	-.5213	.0836	.001
Controlo de Si BEP (variável mediadora)	—	—	—	.1231	.1037	.2368
	R ² = .0360			R ² = .1841		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-.5213	.0836	-.6862	-.3564		
Efeito Indireto	-.0188	.0202	-.0694	.0095		

Modelo de Mediação da relação entre Liderança Autoritária Retenção Moderada pelo Equilíbrio

	Equilíbrio BEP (variável mediadora)			Retenção Moderada IS (variável dependente)		
	Coeff. (B)	SE	p	Coeff. (B)	SE	p
L. Autoritária LT (variável independente)	-0.2163	.0544	< 0.001	-0.5453	.0856	.001
Equilíbrio BEP (variável mediadora)	—	—	—	-0.0240	.1074	.8233
	$R^2 = .0737$			$R^2 = .1785$		
	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI		
Efeito Direto	-0.5453	.0856	-0.7141	-0.3765		
Efeito Indireto	.0052	.0271	-0.0492	.0607		