

WANESSA MARQUES TAVARES



**INTERAÇÕES INTERPESSOAIS E QUALIDADE DE
VIDA NO TRABALHO: CONTRIBUIÇÕES PARA A
GESTÃO ORGANIZACIONAL**

ORIENTADOR: PROF. DR. ANDRÉ VASCONCELOS DA SILVA

Catalão
2015

WANESSA MARQUES TAVARES



**INTERAÇÕES INTERPESSOAIS E QUALIDADE DE
VIDA NO TRABALHO: CONTRIBUIÇÕES PARA A
GESTÃO ORGANIZACIONAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Gestão Organizacional da Universidade Federal de Goiás - Regional Catalão, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Gestão Organizacional, na modalidade profissional.

Área de Concentração: Gestão Organizacional.

Orientador: Prof. Dr. André Vasconcelos da Silva.

Catalão
2015

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho ao meu marido, Gleiber, e aos meus pais, Adão e Marta, pelo amor, carinho e suporte incondicionais dedicados a mim, e pelo constante incentivo à busca por conhecimento, que me trouxe até aqui. Sem vocês, nada teria sentido.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu orientador, Prof. Dr. André Vasconcelos da Silva, por me receber e compartilhar seu vasto conhecimento. Agradeço imensamente o apoio e a confiança.

À FAPEG, pela bolsa de estudos concedida, que permitiu o desenvolvimento deste trabalho. Muito obrigada.

Ao meu marido, Gleiber, pelo incentivo e apoio incondicional, por permanecer ao meu lado em todos os momentos. Agradeço o carinho, paciência, suporte e amor cotidianos. Por ter me dado força quando fraquejei, por ter me encorajado quando desanimei. Você traz alegria a cada um de meus dias. Obrigada por acreditar em mim.

Ao meu pai, Adão, que, mesmo distante, se fez presente durante todo o desenvolvimento deste trabalho. Obrigada pelas lições de vida, exemplos e ensinamentos, que sempre levarei comigo. Agradeço o carinho, dedicação e apoio incondicionais. Obrigada por ser o melhor pai do mundo!

À minha mãe, Marta, pela base sólida que me proporcionou, que muito me ajudou a cumprir esta jornada. Obrigada pelo incentivo diário e por me fazer entender que as dificuldades fazem parte da recompensa. Obrigada pelo amor, carinho e prontidão a qualquer hora, para me oferecer seu apoio, tranquilidade e confiança na minha capacidade de alcançar meus objetivos. Obrigada por ser a minha primeira e eterna melhor amiga.

Ao meu irmão Leandro, pelo apoio incondicional e pelos esforços imensuráveis que proporcionaram que eu pudesse chegar até aqui. E, por fim, à minha irmãzinha Renata, por tornar nossas vidas mais leves, agradáveis e felizes.

SUMÁRIO

Resumo	10
Abstract	11
Introdução	12
Estudo I: Verificação da Estrutura Circumplexa do Checklist de Relações Interpessoais-II (CLOIT-II)	19
Resumo	19
Abstract	19
Introdução	21
Método	29
Participantes	29
Instrumento	29
Checklist de Relações Interpessoais-II	29
Procedimento de Coleta de Dados	31
Plano de Análise de Dados	31
Resultados e Discussão	33
Considerações Finais	38
Referências	39
Estudo II: Interações Interpessoais e Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo Comparativo e Correlacional	44
Resumo	44
Abstract	44
Introdução	46
Método	50
Participantes	50
Instrumentos	50
Checklist de Relações Interpessoais-II	50

Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho	52
Procedimento de Coleta de Dados	53
Plano de Análise de Dados	54
Resultados e Discussão	56
Considerações Finais	68
Referências	69
Considerações Finais	74
Referências	76

LISTA DE FIGURAS

Estudo I:

Figura 1 - Distribuição das escalas principais em duas dimensões 34

Estudo II:

Figura 1 - Comparação das posições interpessoais entre os grupo 58

Figura 2 - Posições Interpessoais dos Grupos nos Octantes 61

LISTA DE TABELAS

Estudo I:

Tabela 1 - Coordenadas dimensionais das escalas principais 36

Estudo II:

Tabela 1 - Médias e ANOVA entre os grupos nas escalas derivadas 60

Tabela 2 - Comparação das Posições Interpessoais entre os Grupos Baixa QVT e Alta QVT 62

Tabela 3 - Coeficiente de confiabilidade e correlações entre as escalas principais 64

Tabela 4 - Coeficiente de confiabilidade e correlações entre os octantes e QVT .. 65

Tabela 5 - Coeficiente de confiabilidade e correlações entre as escalas derivadas e QVT 66

LISTA DE ANEXOS

Anexo I	86
Anexo II	88

RESUMO

Tavares, W. M. (2015). *Interações Interpessoais e Qualidade de Vida no Trabalho: contribuições para a Gestão Organizacional*. Dissertação de mestrado. Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Gestão Organizacional, Universidade Federal de Goiás, Catalão, Goiás.

A natureza das interações interpessoais que intercorrem no contexto laboral e a qualidade de vida no trabalho (QVT) são temas relevantes para o estudo das organizações, visto que são variáveis que impactam, direta ou indiretamente, nos processos de gestão organizacional, no resultado final do trabalho e na dinâmica da organização. Deste modo, o presente trabalho investigou os padrões de relacionamento interpessoal construídos entre colegas de trabalho e a QVT dos trabalhadores, por meio dos instrumentos Checklist de Relações Interpessoais-II (CLOIT-II) e Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (Escala-QVT). Foram realizados dois estudos, ambos com trabalhadores de diversas áreas, sendo a maioria residente no estado de Goiás. No Estudo I, foi realizada uma avaliação da estrutura interna do CLOIT-II, medida que mapeia as relações interpessoais de pessoas alvo. Foi verificado se o checklist está ajustado ao modelo no qual ele é fundamento, o modelo circunplexo, por meio da técnica de Escalonamento Multidimensional Confirmatório. Os dados encontrados demonstraram bons indicadores de ajuste da medida a uma organização bidimensional, além de indicadores satisfatórios de circularidade, não obstante, nem todos os critérios psicométricos de circunplexidade foram satisfeitos, sugerindo que o CLOIT-II se adéqua ao modelo *quasi-circunplexo*. No segundo estudo, o qual relacionou os dois construtos por meio do emprego do coeficiente de Correlação de *Pearson*, foi possível observar que as posições interpessoais variaram de acordo com o grau de QVT, demonstrando que os sujeitos que estão mais satisfeitos com seu trabalho, apresentam padrões de interação interpessoal mais apropriados. Ambos os estudos apresentaram resultados positivos, no que diz respeito a uma melhor compreensão dos construtos estudados, as relações interpessoais no ambiente de trabalho e a QVT, trazendo contribuições para a área, especialmente para as organizações do estado de Goiás.

Palavras-chave: Gestão organizacional; Relações interpessoais; Qualidade de vida no trabalho.

ABSTRACT

Tavares, W. M. (2015). *Interpersonal Interactions and Quality of Life at Work: contributions to Organizational Management. Master's Dissertation*. Graduate Program in Organizational Management, Federal University of Goiás, Catalão, Goiás.

The nature of interpersonal interactions happen in the labor context and the quality of life at work (QLW) are relevant topics to the study of organizations, considering they are variables that impact, directly or indirectly, in organizational management processes, the end result of work and the dynamics of the organization. Therefore, this study investigated the interpersonal relationship patterns constructed between co-workers and the QLW of workers, through the instruments Check List of Interpersonal Transactions-II (CLOIT-II) and Assessment Scale the Quality of Life at Work (Scale -QLW). Two studies were carried out, both with employees of different areas, most residents being in the state of Goiás. In Study I, it was carried out an assessment of CLOIT-II internal structure, as it maps the interpersonal relationships of persons targeted. It was found that the checklist is set to the model on which it is founded, the circumplex model, through Multidimensional Scaling confirmatory technique. The data obtained demonstrated good measure of the adjustment indicators to a two-dimensional organization, other indicators of satisfactory circularity, however, not all psychometric criteria were satisfied circumplexidade, suggesting that CLOIT-II fits the quasi-circumplex model. In the second study, which linked the two constructs through the use of Pearson's correlation coefficient, we observed that interpersonal positions varied according to the degree of QVT, demonstrating that subjects who are more satisfied with their work, present most appropriate interpersonal interaction patterns. Both studies showed positive results, regard to a better understanding of the constructs studied, the interpersonal relationships in the workplace and the QLW, bringing contributions to the area, especially for Goiás organizations.

Keywords: Organizational management; Interpersonal Relationships; Quality of work life.

INTRODUÇÃO

No atual contexto, a globalização constitui o centro de toda questão que se propõe a discutir, isto porque ela estabelece uma integração entre tudo e todos, desde os países, governos, empresas, até as pessoas, pesquisas, aspectos culturais (Mota, Beck, Pereira, Lima & Vale, 2010). Este cenário suscita profundas transformações sociais, culturais, políticas e econômicas, e, quando se fala de organizações, é imperativo que os gestores as organizem e reestruturem para acompanhar as mudanças (Brandão & Guimarães, 2001; Spector, 2010).

O campo da gestão organizacional auxilia as organizações a lidarem com estas mudanças de forma racional e planejada. Pode-se dizer que tal campo se constitui como processo de definição e orientação do percurso a ser seguido para a obtenção dos objetivos. A finalidade da gestão na organização é conduzir pessoas, processos e produtos de forma eficaz, proporcionando melhorias no ambiente de trabalho, visando atingir metas e conquistar resultados satisfatórios e lucrativos (Spector, 2010).

Até a década de 1960, o foco da gestão estava na tarefa e na estrutura organizacional, baseado na racionalização do trabalho, objetivando reduzir tempo e gastos, e, conseqüentemente, aumentar a produção e os lucros. Não havia uma preocupação com a vontade, os desejos, os objetivos e a motivação do funcionário, este podia ser comparado a uma máquina, que estava ali para cumprir ordens e realizar seu trabalho de forma eficiente, independente de como ele se sentia com isto (Amboni & Andrade, 2009). Com o passar do tempo, os gestores foram percebendo que tratar o ser humano como máquina acarretava prejuízos para a própria organização, pois com condições precárias de trabalho e nenhuma motivação para realizar as atividades impostas, o rendimento do funcionário era prejudicado. Com a institucionalização dos sindicatos, não se tratava mais de satisfazer as questões pessoais dos funcionários, apenas para que estes ficassem satisfeitos e produzissem mais, mas também de respeitar os direitos adquiridos pelos trabalhadores e atender a legislação que os protegia. Assim, começou a haver maior preocupação com as pessoas, que começaram a ser priorizadas e entendidas como o principal ativo da

organização, aquelas que possibilitam que a instituição alcance resultados positivos e que as metas organizacionais sejam cumpridas (Gil, 2007).

Com a valorização do capital humano dentro da organização, os gestores começaram a observar que existiam vários fatores que influenciavam a dinâmica do trabalho e o resultado final do mesmo. Entre estes fatores, pode-se citar a motivação, clima organizacional, liderança, satisfação, qualidade de vida no trabalho (QVT), relações interpessoais, entre outros. São todos aspectos eminentemente humanos, que vão impactar, direta ou indiretamente, no desempenho da organização (Gil, 2007; Spector, 2010).

Destes, um dos fatores que mais influencia a dinâmica do trabalho são as relações interpessoais. A forma como as pessoas interagem umas com as outras no trabalho impacta a qualidade do serviço executado, a produtividade dos indivíduos e a imagem da organização (Fischer, 2002). As relações interpessoais podem ser compreendidas como vínculos estabelecidos entre duas ou mais pessoas, que variam conforme o tempo de duração. Elas estão na base da sociedade e são formadas no contexto social sob diversas influências (Berscheid & Peplau, 1983).

Todo relacionamento interpessoal acarreta algum nível de interdependência e transitividade. Interdependência se refere à tendência dos indivíduos se influenciarem mutuamente, de forma que parte das questões que impactam um membro da relação atinge de alguma maneira o outro membro (Rusbult & Buunk, 1993). O grau de interdependência é variável. Algumas díades relacionais manifestam um elevado grau de impacto mútuo por um longo período, às vezes por quase toda a vida do indivíduo, enquanto o envolvimento e impacto de outros pares pode ser mais pontual, momentâneo (Reis, Collins & Berscheid, 2000). Por outro lado, a transitividade é relativa à ampliação da rede de relacionamentos, por exemplo, quando um sujeito conhece o irmão de um colega de trabalho e se torna amigo dele (Rusbult & Buunk, 1993). Contudo, Collins, Welsh e Furman (2009), Del Prette e Del Prette (2010) e Collins, Raby e Causadias (2011) afirmam que, para avaliar os relacionamentos interpessoais, é necessário analisar, não só as características de interdependência e transitividade, mas também, o status do relacionamento, o conteúdo, a qualidade da interação e o contexto em que ela ocorre.

No contexto organizacional, o setor responsável por lidar com as questões humanas e interpessoais, é o setor de Recursos Humanos (RH). Inicialmente, os profissionais de RH se limitavam às atividades administrativas de elaborar folhas de pagamento e tarefas afins, aos poucos foram ampliando e começaram a realizar processos de recrutamento, seleção e treinamento, administração de benefícios, organização do sistema de remuneração, avaliação de desempenho, entre outros. Mais recentemente, além de realizar todas estas tarefas, que são primordiais para o bom andamento da organização, o setor de RH também se ocupou de lidar diretamente com as pessoas, exercendo atividades, tais como: elaborar estratégias para que os funcionários se motivem; criar alternativas para lidar com os conflitos interpessoais; organizar momentos de descontração com o objetivo de integrar os profissionais, entre outras. Estas atividades vêm conquistando seu espaço no contexto organizacional, pois os gestores foram notando que os fatores pessoais, e, mais especificamente, interpessoais, influenciam todas as outras atividades da organização e o resultado final (Caldas, Tonelli, Lacombe & Tinoco, 2003; Gil, 2007).

No ambiente de trabalho, as relações interpessoais se constituem com base em um processo de integração entre os membros de uma equipe, de um setor, ou até mesmo, entre o funcionário e seu chefe. Durante o transcorrer destas interações, vão se formando, para além dos vínculos profissionais, vínculos pessoais, que, quando são positivos, podem gerar uma relação mais estreita, de amizade, por exemplo. Por outro lado, se a interação é negativa, ela se restringirá ao ambiente de trabalho, causando, não raras vezes, conflitos pessoais, que poderão vir a prejudicar o trabalho em equipe e o andamento do mesmo (Gil, 2007; Wagner, Thofern, Amestoy, Porto & Arrieira, 2009).

A literatura especializada aponta alguns estudos envolvendo as relações interpessoais no trabalho. Por exemplo, estudando interações interpessoais no âmbito hospitalar, os resultados de Lanzoni e Meirelles (2012) indicaram que existem muitos conflitos interpessoais nos serviços de saúde, e que os recursos mais efetivos para lidar com estes conflitos, são a interdisciplinaridade e integração entre a equipe de enfermagem e os demais setores, o diálogo efetivo, cursos e capacitações para os profissionais. Cunha e Zagonel (2008) destacam ainda a importância dos conceitos da enfermagem humanística (relação dialógica, presença, encontro genuíno e transação intersubjetiva) para o aprimoramento das relações interpessoais estabelecidas entre o enfermeiro, o paciente e os familiares.

Uma questão similar é colocada nas relações entre médico e paciente. Segundo Vianna, Vianna e Bezerra (2010), na medicina, a qualidade das relações interpessoais determina sua eficiência. Assim, os médicos são recomendados a manter uma postura atenciosa e amigável no contato com o paciente e seus familiares, estimulando a tomada de decisões em conjunto, principalmente no caso de pacientes idosos. Na área educacional, Fernet, Gagné e Austin (2010) pesquisaram a relação entre as interações interpessoais no trabalho e a síndrome de *burnout* em funcionários universitários. Eles encontraram que relacionamentos de alta qualidade com os colegas de trabalho auxiliam na prevenção do desenvolvimento de *burnout*.

Por outro lado, investigando diversos contextos organizacionais, Nixon, Mazzola, Bauer, Krueger e Spector (2011) fizeram uma meta-análise de 79 estudos que relataram relações transversais e longitudinais entre sintomas físicos e estressores ocupacionais. Seus resultados apontaram que as relações significativas mais altas encontradas foram entre sintomas físicos, restrições organizacionais e conflitos interpessoais, tanto nas análises transversais, quanto longitudinais.

Posto isto, Moretti e Treichel (2003) e Herrera e Cassals (2005) apontam que, se o indivíduo constrói padrões positivos de relações interpessoais com seus colegas de trabalho, a tendência é que ele obtenha sucesso em todos os outros fatores pessoais. Se a pessoa possui relações amigáveis, nas quais é tratada com respeito e cordialidade, e tem a percepção de que pode contar com a ajuda de seus colegas, é provável que ela obtenha satisfação e prazer na realização de suas atividades, que trabalhe motivada, e, por fim, que tenha uma alta QVT.

A QVT consiste na percepção do trabalhador em relação à qualidade de vida que ele possui em sua atividade, considerando os aspectos salariais, condições de segurança e saúde, oportunidade de crescimento dentro da organização, integração social, respeito, autonomia, incentivo e suporte, possibilidade de lazer e convívio social (Walton, 1973). Expressando de outro modo, pode-se afirmar que a QVT representa o grau em que os trabalhadores são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais por meio de seu trabalho dentro da organização, seja ela qual for, hospitalar, educacional, assistencial, etc. (Moretti & Treichel, 2003; Herrera & Cassals, 2005). A QVT não é apenas o produto de bons salários e planos de carreira, mas também da forma como o indivíduo é tratado pelos

seus colegas de trabalho e chefes. Condutas que valorizem a gentileza, o respeito e a possibilidade de expressar pontos de vista diferentes contribuem para que o trabalhador tenha uma alta QVT (Bom Sucesso, 2007).

A QVT compreende duas posições adversas: a requisição dos funcionários quanto ao bem-estar e satisfação no ambiente de trabalho, e, do outro lado, o interesse da organização pelos efeitos que a QVT trás sobre a produtividade e os lucros. A QVT envolve os aspectos intrínsecos (conteúdo) e extrínsecos (contextos) do cargo. Ela influencia as relações interpessoais e os comportamentos necessários para a produtividade individual e coletiva, como a capacidade de adaptar e/ou aceitar as mudanças no ambiente de trabalho, competência de engendrar atividades que levem à inovação, entre outros (Rodrigues, 1994). Desta forma, a QVT não é determinada somente pelas características individuais (valores, crenças, percepções, expectativas) ou situacionais (tecnologia, política de remuneração, estrutura organizacional, plano de cargos e carreiras), mas, principalmente, pela atuação sistêmica de ambas as características (Davis & Newstrom, 1992).

Assim, um programa de QVT deve atingir os aspectos intrínsecos e extrínsecos dos cargos, como também, atender tanto a perspectiva do trabalhador, quanto a perspectiva da organização. A implementação de programas de QVT nas organizações consiste em uma maneira das organizações desenvolverem e manterem a motivação do trabalhador, acarretando inúmeros benefícios, tais como, redução de custos com as questões de saúde dos funcionários, diminuição dos níveis de estresse, relações interpessoais mais positivas no ambiente de trabalho, menor incidência e prevalência de patologias ocupacionais, crescimento da satisfação do trabalhador na realização de suas atividades, aumento da produtividade e do lucro, etc. (Rodrigues, 1994; Alves, 2011).

A imposição do mercado de trabalho por tornar as organizações competitivas colocou as mesmas na busca pela QVT, que deixou de ser um diferencial competitivo e se tornou um aspecto inevitável, uma questão de sobrevivência. Para tanto, é primordial conduzir todos os esforços possíveis para auferir a qualidade, contudo, sem desconsiderar todas as outras necessidades humanas, ponderando que o ser humano é o principal ativo da

organização, sem ele, o restante é comprometido (Friedman, Hatch & Walker, 2000; Alves, 2011).

Alguns autores vêm estudando a questão da QVT nas organizações. Lourenço, Moscardini e Soler (2010), por exemplo, investigaram a saúde e QVT de médicos residentes. Eles encontraram relação entre QVT e diversos outros fatores, como estresse, depressão, fadiga e dificuldade de enfrentamento. Concluíram que os programas assistenciais aos jovens profissionais geram melhorias na QVT, aperfeiçoando o relacionamento deles com os pacientes. Também pesquisando a área médica, Shanafelt et al. (2012), realizaram um estudo sobre *burnout* e QVT com uma expressiva amostra de médicos norte-americanos. Os resultados apontaram que 45,8% da amostra relatou pelo menos um sintoma de *burnout*. Também foi encontrada uma correlação significativa entre a presença de sintomas de *burnout* e baixos graus de QVT. Quando compararam a amostra médica com uma amostra de trabalhadores de outras áreas, os dados indicaram que os médicos estavam mais propensos a desenvolver a patologia e apresentavam menor QVT e satisfação no trabalho que os demais profissionais.

Por outro lado, Alves (2011) fez uma pesquisa bibliográfica, com o intuito de encontrar programas de QVT a serem utilizados como modelo. Ele concluiu que ainda há muito que se avançar nesta área e que, o primeiro e mais importante passo para tal, seria diminuir a distância entre a teoria e a prática, para que a QVT não seja somente mais um modismo e daqui a pouco caia no esquecimento. Por fim, McDonald, DiBonaventura e Ullman (2011) estudaram o impacto da dor músculo-esquelética na QVT de trabalhadores norte-americanos. Os dados encontrados mostraram que artrite, dor nas costas e fibromialgia estão associados a baixos níveis de saúde, baixa QVT e elevados níveis de perda de produtividade no trabalho.

Como foi possível observar nestes exemplos, a qualidade das relações interpessoais construídas no ambiente de trabalho e a QVT dos trabalhadores, são temas de suma importância, visto que são variáveis que impactam, direta ou indiretamente, nos processos de gestão organizacional, no resultado final do trabalho e na dinâmica da organização. Sendo assim, o objetivo deste trabalho foi investigar estas duas variáveis, relações interpessoais no contexto laboral e QVT.

No que diz respeito à estruturação desta pesquisa, os estudos serão apresentados em forma de artigos. O primeiro estudo objetivou verificar se o Checklist de Relações Interpessoais-II (CLOIT-II), instrumento que mapeia relações interpessoais de pessoas alvo, se ajusta em uma situação que focaliza relações de trabalho. Para tal, foi utilizada a técnica de Escalonamento Multidimensional Confirmatório para averiguar se o mesmo está adequado ao modelo teórico no qual ele é fundamento, o modelo circumplexo. Já o segundo artigo aborda a relação dos dois construtos tratados anteriormente, as relações interpessoais no contexto laboral e a QVT, objetivando identificar os padrões típicos de relações interpessoais construídos no ambiente de trabalho e suas relações com o grau de QVT dos trabalhadores. As Considerações Finais serão apresentadas na sequência, seguida pelas Referências e Anexos.

ESTUDO I

Verificação da Estrutura Circumplexa do

Checklist de Relações Interpessoais-II (CLOIT-II)

Resumo: O padrão circular observado nos modelos bidimensionais permite uma representação geométrica de variáveis qualitativamente distintas numa sequência determinada por grau de similaridade, sem necessidade de hierarquização. Posto isto, o presente estudo objetivou investigar se o Checklist de Relações Interpessoais-II (CLOIT-II) se ajusta em uma situação que focaliza relações de trabalho. Para tal, foi utilizada a técnica de Escalonamento Multidimensional Confirmatório para averiguar se o mesmo está adequado ao modelo teórico no qual ele é fundamento, o modelo circumplexo. Foram adotados valores de pares de coordenadas estimados a partir de uma matriz de correlação teórica perfeita para o cálculo das posições angulares, considerando os coeficientes *Phi de Tucker* e *S-stress* como índices de ajuste. Em seguida, foram aplicados os testes de *Fischer* e de *Gap* para testar o ajuste das escalas ao modelo. Foram encontrados bons indicadores de ajuste do instrumento a uma organização bidimensional, além de indicadores satisfatórios de circularidade, porém, nem todos os critérios psicométricos de circumplexidade foram satisfeitos, sugerindo que o checklist se adéqua ao modelo *quasi-circumplexo*.

Palavras-chave: Relações interpessoais; Trabalho; Características organizacionais; Testes psicológicos

Abstract: The circular pattern observed in two-dimensional models allows a geometric representation qualitatively distinct variables by a certain degree of sequence similarity, without hierarchization. Thus, this study investigated if the Check List of Interpersonal Transactions-II (CLOIT-II) fits in a situation that focuses on labor relations. To this end, the Confirmatory Multidimensional Scaling technique was used to ascertain whether it is appropriate to the theoretical model on which it is founded, the model circumplex.

Estimated coordinate pair values were adopted from a theoretical perfect correlation matrix for the calculation of angular positions, considering the Tucker's Phi and S-stress coefficients as adjustment indices. They were then applied Fischer's and Gap's tests to test the fit of the model scales. Good instrument adjustment indicators to a two-dimensional organization were found. Other indicators of satisfactory circularity, but not all circumplexity psychometric criteria have been met, suggesting that the checklist fits the quasi-circumplex model.

Keywords: Interpersonal relationships; Work; Organizational characteristics; Psychological testing

Introdução

As relações interpessoais tem sido uma das temáticas de grande interesse da psicologia ao longo de seu desenvolvimento, visto que estas estão presentes em todos os momentos da vida do indivíduo, e perpassam desde as questões privadas até as questões sociais. A psicologia utiliza os padrões de interação de uma pessoa para descrever várias características de seu funcionamento psicológico como um todo (Horowitz & Strack, 2010).

Um marco histórico no início do estudo das relações interpessoais foi a Segunda Guerra Mundial, na década de 1930. Buscando explicações para as barbaridades da guerra, um grupo de cientistas começou a estudar os comportamentos de intolerância e destruição (Lewin, Lippitt & White, 1939), enquanto outros pesquisadores investigaram a formação de grupos disfuncionais e as diferenças individuais relacionadas à agressão (Adorno, Frenkel-Brunswik, Levinson & Sanford, 1950).

Analisando as relações entre os indivíduos e seu contexto, Marston (1928) elaborou um modelo para classificar o comportamento de expressão das emoções. Seu modelo é representado em uma estrutura bidimensional, por meio de dois eixos perpendiculares que formam um plano. O primeiro eixo descreve a percepção da pessoa quanto ao ambiente, se este é favorável ou não, já o segundo faz referência à percepção que a pessoa possui a respeito do grau de poder que ela exerce sobre o ambiente. Quando os dois eixos são combinados, eles retratam quatro tipos de padrões de expressão emocional, sendo eles: dominância, indução, submissão e complacência. No primeiro, *Dominância*, os indivíduos se percebem como sendo mais fortes que o ambiente e este desfavorável, já na *Indução*, os sujeitos se percebem como sendo mais fortes que o ambiente e este favorável. Por outro lado, na *Submissão*, os indivíduos se percebem como sendo mais fracos que o ambiente e este favorável, ao passo que na *Complacência*, os sujeitos se percebem como sendo mais fracos que o ambiente e este desfavorável (Marston, 1928). Freedman, Leary, Ossorio e Coffey (1951), LaForge, Leary, Nabossek, Coffey e Freedman (1954), LaForge e Suczek (1955) e Wiggins (1979) aplicaram este modelo bidimensional para investigar características de personalidade e expressão de emoções, e encontraram que a maior parte

da variância de seus dados podia ser explicada por dois fatores, e que quando estes eram representados em um plano bidimensional, o padrão de distribuição das variáveis era circular.

Este padrão circular observado nos modelos bidimensionais foi denominado por Guttman (1954) de modelo circumplexo. Uma característica singular deste modelo é que a matriz de correlações, entre um conjunto de variáveis, apresenta valores em que um grupo de correlações aumenta na mesma proporção que outro grupo diminui. Quando as variáveis são posicionadas em um plano bidimensional, se apresentam no formato de círculo. Esta ordem circular permite uma representação geométrica de variáveis qualitativamente distintas numa sequência determinada por grau de similaridade, sem necessidade de hierarquização (Guttman, 1954).

O modelo circumplexo possui três predicados essenciais: bidimensionalidade, raio constante e distribuição contínua das variáveis. Desta forma, as discrepâncias entre as variáveis se resumem às diferenças entre duas dimensões, sendo que a distância entre duas variáveis no círculo corresponde ao grau de divergência entre elas, ou seja, quanto mais próximas espacialmente, mais semelhanças elas possuem, ao passo que quando estão em posições avessas, representam pares de escalas opostas. Por outro lado, os raios das variáveis devem ser uniformes, de forma que a distância delas em relação ao centro da circunferência determina sua intensidade. Quanto mais distantes elas se encontrarem do centro, maior será sua intensidade. Por fim, as variáveis devem estar espaçadas equitativamente na circunferência (Gurtman, 1994). Quando as variáveis não apresentam espaçamentos invariáveis, mas o raio é mantido constante, pode-se dizer que o modelo é *quasi-circumplexo* (Guttman, 1954; Gaines Jr. et al., 1997).

Destarte, Leary (1957) utilizou a estrutura circumplexa para criar um mapa da personalidade, que denominou de Rosa das Interações, objetivando usá-lo como ferramenta em seu consultório, para indicar as mudanças ocorridas na personalidade do paciente ao longo do processo terapêutico. No entendimento de Leary (1957), para compreender as singularidades de um indivíduo, é essencial assimilar como ele se posiciona em relação às outras pessoas e quais estratégias utiliza para lidar com as reações que provoca nos outros. Estas ideias são fundamentadas na teoria de Sullivan (1953). Para Sullivan (1953), a

personalidade não é algo interno ao indivíduo, mas sim um padrão recorrente de interações interpessoais que mediam a relação do homem com o mundo. O ser humano é um ser relacional. Todas suas emoções e sentimentos são produtos das interações entre os indivíduos. A Teoria Interpessoal elaborada por ele propõe que o objetivo das trocas interpessoais consiste em evocar no outro condutas que venham a atender nossas necessidades, num movimento recíproco, produzindo padrões de reciprocidade e complementaridade (Sullivan, 1953).

Baseada na Teoria Interpessoal de Sullivan (Sullivan, 1953), a Rosa das Interações recebeu este nome por causa de sua semelhança com o desenho da Rosa dos Ventos, que é organizada ao redor dos eixos Norte-Sul e Leste-Oeste. Assim como a Rosa dos Ventos, a Rosa das Interações também possui dois eixos centrais, denominados *Poder*, composto pelos polos Submissão-Dominância e *Afiliação*, representando a dicotomia Amor-Ódio. Ao redor dos eixos centrais, são agrupados comportamentos interpessoais. Cada quarto do círculo representa um agrupamento, chamado de quadrante, que pode ser descrito em três níveis: Nível de Comunicação, que compreende os comportamentos publicamente observáveis; Nível Privado-Consciente e Nível Privado-Preconsciente, que compõem uma condição intrapsíquica e fazem referência às avaliações que o sujeito faz dos seus próprios comportamentos (Leary, 1957).

Kiesler (1983), fundamentado no modelo de Leary (1957), elaborou uma versão própria do círculo para mapear as interações interpessoais, o Círculo Interpessoal de Kiesler. Uma das questões que diferencia seu modelo da Rosa das Interações é que ele desconsidera os níveis intrapsíquicos que faziam parte desta. O Círculo Interpessoal de Kiesler representa os padrões de comportamento interpessoal em função de ações objetivas, pragmáticas e observáveis (Kiesler, 1983). Assim como Leary (1957), Kiesler (1983) propõe que o ser humano, ao se relacionar, busca evitar a ansiedade causada por posições interpessoais inadequadas, e obter segurança, que é alcançada quando suas necessidades pessoais são atendidas por meio de suas relações sociais.

O Círculo Interpessoal de Kiesler é uma representação do complexo dos atos interpessoais que definem a personalidade. Ele é constituído por 16 posições interpessoais, que são diferentes misturas de *Dominância-Submissão* e de *“Amigabilidade”-Hostilidade*.

Suas categorias são rotuladas pelas letras de A a P e distribuídas ao redor da circunferência em um sentido anti-horário: Dominância (A), Competição (B), Desconfiança (C), Frieza Afetiva (D), Hostilidade (E), Isolamento (F), Inibição (G), Insegurança (H), Submissão (I), Deferência (J), Confiança (K), Calor Afetivo (L), “Amigabilidade” (M), Sociabilidade (N), Exibicionismo (O), Segurança (P) (Kiesler, 1983). Cada posição consiste em uma classe prototípica de ações, que significa que não há uma determinada característica que define a inclusão ou exclusão de um dado comportamento, cada posição interpessoal é composta por um conjunto de comportamentos que possuem características em comum (Kiesler, Goldston & Schmidt, 1991).

Estas posições também podem ser combinadas, com a finalidade de descrever padrões mais complexos de comportamentos. Ao serem combinadas, elas dão origem aos octantes, quadrantes e hemisférios. Os octantes são formados a partir da soma de pares de escalas adjacentes, da direita para a esquerda no círculo. Os octantes tradicionais começam pela escala “P” e os não tradicionais começam pela escala “A”. Por outro lado, a combinação das escalas de cada quarto do círculo compõem os quadrantes, ao passo que as combinações de cada metade do círculo constituem os hemisférios (Kiesler et al., 1991).

Todas estas posições e combinações do Círculo Interpessoal de Kiesler são derivadas dos dois eixos principais do círculo. O eixo vertical, denominado Controle, corresponde à polaridade Dominância *versus* Submissão, que compreende a necessidade do indivíduo de exercer poder, controle e liderança sobre os outros e a situação. No polo positivo do eixo, estão os indivíduos que assumem responsabilidade pelos outros e tentam persuadi-los a fazer as coisas da sua maneira, já no outro extremo do eixo Controle, se encontram as pessoas que procuram evitar responsabilidade e assumir uma postura própria, preferindo concordar com o que é proposto pelos outros. De outro modo, o eixo horizontal, que representa a Afiliação, equivale à polaridade Hostilidade *versus* “Amigabilidade”, que aponta para a qualidade da interação, que pode ser mais amistosa ou não cooperativa. Quanto mais próximo do polo positivo, a “Amigabilidade”, mais positiva será a visão que a pessoa passará para o outro com o qual está interagindo, por meio de ações amigáveis e atenciosas, ao passo que a dimensão negativa do eixo, a Hostilidade, comunica uma visão negativa, pois a pessoa adota uma postura rude e não cooperativa na relação. Assim, todas as outras posições interpessoais também são organizadas no círculo de forma bipolar,

formando pares de escalas opostas, como por exemplo, Segurança (P) vs Insegurança (C), que está mais próximo do eixo Controle, e, portanto, tem mais relação com a questão de detenção do poder na relação (Kiesler et al., 1991).

De tal modo, em um simples diálogo a respeito de um assunto qualquer do cotidiano, é possível observar qual dos interagentes está exercendo mais poder, e qual a qualidade desta interação, ou seja, a forma como os envolvidos se posicionam em relação ao outro está implícita em toda e qualquer interação. A construção do poder ocorre ao longo das interações e pode oscilar entre uma interação e outra. Se os dois interagentes utilizam estratégias correlatas, eles constroem uma relação simétrica, em contrapartida, se eles usam estratégias inversas, eles estabelecem uma relação complementar. Nesta, pode acontecer de um dos interagentes assumir a liderança na relação, por exemplo, quando propõe novas atividades e o outro segue sua sugestão, ao passo que, no relacionamento simétrico, não ocorre este destaque de um dos participantes (Bateson, Jackson, Haley & Weakland, 1956).

Nesta perspectiva, Kiesler (1983) utilizou seu modelo para desenvolver dois instrumentos que objetivam aferir o comportamento interpessoal de pessoas alvo: o *Checklist of Interpersonal Transactions* (CLOIT) e o *Checklist of Psychotherapy Transactions* (CLOPT), que foram revisados em 1987 e receberam os nomes de *Checklist of Interpersonal Transactions-Revised* (CLOIT-R) e *Checklist of Psychotherapy Transactions-Revised* (CLOPT-R), sendo compostos por proposições que foram decorridas da taxonomia do Círculo Interpessoal para caracterizar padrões de comportamento interpessoal em díades relacionais, no caso do CLOIT-R, e em relações terapeuta-paciente, no contexto clínico, no caso do CLOPT-R. O CLOIT-R é apresentado em três versões, a saber: Autoclassificação, Interagente e Observador. No formulário de Autoclassificação, o indivíduo diz como são suas interações com as outras pessoas, ao passo que no formulário do Interagente, o indivíduo diz como é o comportamento interpessoal de uma pessoa que interage frequentemente com ele. Já o formulário do Observador é utilizado em situações nas quais um observador externo que presencia interações contínuas entre dois indivíduos relata sobre o comportamento de um deles na interação.

O CLOIT-R foi traduzido e adaptado para a população brasileira por Couto, Van Hattum, Vandenberghe e Benfica (2005). Como se trata de outra cultura, foram realizadas pesquisas com o intuito de investigar suas propriedades psicométricas no contexto brasileiro e o ajuste de seus dados ao modelo circumplexo. Hafkenscheid e Rouckhout (2013) apontam que a pertinência de se estudar o ajuste do instrumento à estrutura circumplexa está no fato deste possibilitar a constatação de que o inventário possui um esteio teórico sólido ou não.

Posto isto, a literatura descreve vários estudos que se propuseram a investigar se os instrumentos que representam o domínio interpessoal e emocional com base no modelo circumplexo realmente se adéquam a ele. Por exemplo, Acton e Revelle (2002) pesquisaram a estrutura circumplexa de vários instrumentos que mensuram comportamentos interpessoais: *Interpersonal Checklist (ICL)*, *Interpersonal Adjective Scales (IAS)*, *Revised Interpersonal Adjective Scales (IAS-R)*, *Inventory of Interpersonal Problems Circumplex Scales (IIP-C)* e *Inventory of Interpersonal Goals (IIG)*. Os autores aplicaram os instrumentos em várias amostras de adultos. Eles exploraram cinco critérios de ajuste ao modelo, sendo eles: Teste de Fischer, Teste de Gap, Teste de Rotação, Teste de Minkowski e Teste de Variância. Foram encontrados bons indicadores de ajuste, apontando que eles são promissores na avaliação de traços interpessoais. Alguns anos depois, Wright, Pincus e Lenzenweger (2012) testaram a estrutura do IAS-R em jovens adultos, entre 18 e 22 anos, em um estudo longitudinal, em que os participantes responderam ao instrumento no primeiro, segundo e quarto ano de faculdade. Eles calcularam o deslocamento angular, elevação, diferenciação e prototipicalidade para cada indivíduo. Os resultados apontaram alta estabilidade do instrumento e bons indicadores de ajuste ao modelo circumplexo.

Em contrapartida, Monsen, Hagtvet, Havik e Eilertsen (2006) aplicaram o IIP-C em amostras clínicas e não clínicas norueguesas, e avaliaram o ajuste dos dados em ambos os grupos, que apontaram desajustes ao modelo circumplexo, sugerindo que os dados se adequavam a um modelo *quasi-circumplexo*. Por outro lado, uma alternativa para o IIP-C é sua versão reduzida, o IIP-SC, que teve sua estrutura avaliada por Hopwood, Pincus, Demoor e Koonce (2008), utilizando o *software* CIRCUM para avaliar a circumplexidade, e encontraram bons índices de ajuste, apontando a eficácia da versão reduzida, visto a

importância desta para uso em amostras ou situações específicas, em que não é possível ou adequada a aplicação da versão completa.

Também, Hafkenscheid e Rouckhout (2009) e Hafkenscheid e Rouckhout (2013) testaram o ajuste da versão holandesa do Inventário de Impacto da Mensagem (IMI-C) ao modelo circunflexo. Primeiramente, aplicaram o instrumento em clínicas de psiquiatria e seus pacientes, e encontraram que os dados estavam desajustados à estrutura circular, apesar de estarem organizados em duas dimensões (Hafkenscheid & Rouckhout, 2009). Alguns anos depois, replicaram o estudo na versão digital em psicólogos e psiquiatria e seus pacientes. Eles descobriram que, após a retirada de três itens da subescala Submissão, o instrumento se ajustou à estrutura circunflexa (Hafkenscheid & Rouckhout, 2013).

Estudando questões afetivas, Gouveia, Lima, Santos, Freires e Pessoa (2010) investigaram a estrutura da Escala de Bem-estar Afetivo no Trabalho (JAWS), utilizando o escalonamento multidimensional para testar a bidimensionalidade e o RMSEA, fornecido pela análise de modelagem por equações estruturais (SEM) do programa CIRCUM, como índice de ajuste do instrumento à estrutura circunflexa. Os resultados apontaram que os dados se organizaram em duas dimensões, contudo, não houve ajuste suficiente ao modelo circunflexo, sugerindo que o instrumento se adequa ao modelo *quasi-circunflexo*. Já Loizou e Karageorghis (2015) construíram uma medida baseada no modelo circunflexo do afeto e aplicaram em uma amostra de atletas ingleses e gregos, avaliando semelhanças e diferenças culturais. Eles utilizaram o software *Kyklos* para analisar os critérios de circunflexidade, que apontou que os dados se ajustaram ao modelo, ainda que algumas definições de estados emocionais tenham sido interpretadas de forma diferente nos países estudados.

Por outro lado, Hopwood et al. (2011) desenvolveram um instrumento com base no circunflexo interpessoal de Leary (1957), o *Interpersonal Sensitivities Circumplex* (ISC), e avaliaram sua circunflexidade por meio do teste de randomização das variáveis em duas amostras. O índice de correspondência, que avalia o ajuste circular, foi de 0,97 para a primeira amostra e de 0,95 para a segunda amostra, quando o ajuste perfeito seria expresso por um índice de 1,00, indicando que o ISC está ajustado à estrutura circunflexa.

Analisando traços interpessoais infantis, Di Blas, Grassi, Lucio e Momentè (2011) coletaram dados com crianças que estavam cursando entre a terceira e a quinta séries, visando investigar a adequação do *Interpersonal Behavior Questionnaire for Children* (IBQ-C) ao modelo circumplexo. Os resultados indicaram que os dados das crianças da quinta série se ajustaram ao modelo, quando relacionadas com a avaliação de observadores, ao passo que os dados coletados com as crianças mais novas não obtiveram um bom ajuste. Já o trabalho de Perrinjaquet, Furrer, Usunier, Cestre e Valette-Florence (2007) teve como objetivo analisar a estrutura *quasi-circumplexa* do Schwartz's Value System (SVS), por meio da aplicação da técnica de escalonamento multidimensional e do teste CIRCUM. Ambas as análises apresentaram índices de ajuste insuficientes, apontando que o instrumento não está ajustado ao modelo *quasi-circumplexo*.

Por fim, estudando a estrutura dos instrumentos propostos por Kiesler (1983), Tracey e Schneider (1995) investigaram se o CLOIT-R e o CLOPT-R se adequam ao modelo circumplexo, aplicando-os em universitários e díades de paciente-terapeuta, respectivamente. Eles encontraram um bom ajuste dos dados tanto para homens, quanto para mulheres, e, no que se refere ao CLOPT-R, os dados também se ajustaram para ambos os membros da díade. A estrutura interna da versão brasileira do CLOIT-R foi avaliada pelo estudo de Couto, Vandenberghe, Van Hattum e Campos (2006), em uma amostra de estudantes, por meio da análise fatorial exploratória, que indicou uma solução em três fatores e demonstrou uma ordem circular para as escalas do inventário. Também fizeram um estudo da consistência interna do instrumento, que apontou índices de precisão inadequados para as escalas principais do Checklist. Por esta razão, o instrumento foi sistematicamente revisado e teve seu nome modificado para CLOIT-II. Deste modo, Couto, Tavares e Silva (manuscrito submetido) averiguaram se as características interpessoais mensuradas pelo CLOIT-II continuavam ajustadas ao modelo circumplexo, utilizando a técnica de Escalonamento Multidimensional Confirmatório, em uma amostra de universitários. Os resultados mostraram ajuste ao modelo de duas dimensões, além de indicadores satisfatórios de circularidade, mas não atendeu ao critério de variáveis espaçadas equitativamente, o que sugere que os dados coletados pelo Checklist podem ser interpretados segundo as proposições de modelos *quasi-circumplexos*. Todos estes trabalhos com as diversas formas do Checklist (CLOIT-R, CLOPT-R e CLOIT-II)

apresentaram alguns indicadores de ajuste ao modelo circunplexo, entretanto, não atenderam todos os critérios psicométricos de circunplexidade. Desta forma, o presente trabalho teve como finalidade replicar o estudo de Couto et al. (manuscrito submetido) em um contexto organizacional. Como os estudos que investigaram a estrutura interna do Checklist foram realizados com estudantes e díades paciente-terapeuta, objetivou-se verificar se o mesmo se ajusta em uma situação que focaliza relações de trabalho. Por fim, pretendeu-se que os resultados servissem de suporte à utilização do instrumento na população brasileira.

Método

Participantes:

Participaram deste estudo 363 trabalhadores de diversas áreas, sendo a maioria, 87,4% (305), residente no estado de Goiás. Do total de participantes, 54,3% (197) atuavam em empresas privadas e 68,6% (249) eram do sexo feminino, com idade entre 18 e 66 anos ($\bar{x} = 30,4$; $s = 10,8$). Na data da aplicação, 51,8% (188) dos sujeitos eram solteiros, 39,9% (145) casados ou amasiados e os outros 8,3% (30) se dividiam entre divorciados/separados e viúvos. Quanto à escolaridade, 46,0% (167) possuíam ensino superior incompleto, 21,8% (79) eram pós-graduados, enquanto 16,5% (60) eram graduados, e os 15,7% (57) restantes possuíam ensino fundamental, médio ou técnico, completo ou não.

Instrumento:

Checklist de Relações Interpessoais-II (CLOIT-II) (Couto, Vandenberghe & Van Hattum, 2009): baseado no *Check List of Interpersonal Transactions – Revised*, de Kiesler et al. (1991). Trata-se de um inventário construído com a finalidade de mapear o comportamento interpessoal de *pessoas alvo*. A forma de *Autoclassificação* deve ser respondida pela *pessoa alvo* e contém 96 proposições (itens) que descrevem ações que podem ocorrer em interações entre pessoas. Todas as proposições são iniciadas com a

partícula “Durante as atividades com outras pessoas...”, que fica no alto de cada página. Os participantes são solicitados a assinalar aqueles itens que condizem com os seus comportamentos mais frequentes ao interagir com outras pessoas, neste caso, com seus colegas de trabalho. Alguns exemplos são: 1) ...tomo cuidado para não mostrar os meus sentimentos claramente; 2) ...sinto-me melhor deixando-as à vontade para fazer as coisas que elas querem; 3) ...demonstro sentir-me bem comigo mesmo; etc. A aplicação do instrumento leva aproximadamente 25 minutos.

As proposições estão divididas em 16 escalas bidimensionais rotuladas pelas letras de A a P e distribuídas ao redor de um modelo circular em um sentido anti-horário: *Dominância* (A), *Competição* (B), *Desconfiança* (C), *Frieza Afetiva* (D), *Hostilidade* (E), *Isolamento* (F), *Inibição* (G), *Insegurança* (H), *Submissão* (I), *Deferência* (J), *Confiança* (K), *Calor Afetivo* (L), “*Amigabilidade*” (M), *Sociabilidade* (N), *Exposição* (O) e *Segurança* (P). Cada segmento contém seis proposições que descrevem relações em dois níveis de intensidade (moderada e alta). Cada escala recebe um escore bruto que varia entre 0 e 9 pontos. Os escores nas 16 escalas podem ser combinados com o objetivo de descrever padrões mais complexos de comportamentos, por exemplo, somando pares de escalas (uma escala com as outras adjacentes de cada lado), são formadas oito novas escalas conhecidas como *Octantes*. Os Octantes tradicionais são: PA, BC, DE, FG, HI, JK, LM, NO, enquanto que os Octantes não-tradicionais são representados pelas seguintes combinações: AB, CD, EF, GH, IJ, MN, OP. Além destas, os *Quadrantes* são escalas combinadas pela soma dos componentes trigonométricos das escalas que compõe cada quarto do círculo. As fórmulas são: Hostilidade-Dominância (Qdt-HD) = 0,707 A + 0,924 B + C + 0,924 D + 0,707 E; Hostilidade-Submissão (Qdt-HS) = 0,707 E + 0,924 F + G + 0,924 H + 0,707 I; “Amigabilidade”-Submissão (Qdt-AS) = 0,707 I + 0,924 J + K + 0,924 L + 0,707 M; “Amigabilidade”-Dominância (Qdt-AD) = 0,707 M + 0,924 N + O + 0,924 P + 0,707 A. Também são computados escores separados para os quatro *Hemisférios* possíveis do círculo. As fórmulas para compor os escores dos hemisférios são: Dominância (Hmf-DOM) = 0,383 N + 0,707 O + 0,924 P + A + 0,924 B + 0,707 C + 0,383 D; Submissão (Hmf-SUB) = 0,383 F + 0,707 G + 0,924 H + I + 0,924 J + 0,707 K + 0,383 L; “Amigabilidade” (Hmf-AMI) = 0,383 J + 0,707 K + 0,924 L + M + 0,924 N + 0,707 O + 0,383 P; Hostilidade (Hmf-HOS) = 0,383 B + 0,707 C + 0,924 D + E + 0,924 F + 0,707 G + 0,383 H. Além disso, são providenciados escores que representam o vetor geral da

Pessoa Alvo em cada eixo do círculo, usando o peso trigonométrico dos escores de um determinado protocolo. O escore no *Eixo* vertical interpretado como *Controle*, pode ser obtido pela fórmula: $\text{CONTROLE (Ex-COM)} = A - I + 0,924 (B + P - H - J) + 0,707 (C + O - G - K) + 0,383 (D + N - F - L)$; enquanto o escore no eixo horizontal interpretado como *Afiliação* pode ser obtido pela seguinte fórmula: $\text{AFILIAÇÃO (Ex-FIL)} = M - E + 0,924 (N + L - D - F) + 0,707 (O + K - C - G) + 0,383 (P + J - B - H)$ (Kiesler et al., 1991).

Procedimento de coleta de dados:

O projeto foi avaliado e autorizado pelo Comitê de Ética da Universidade Federal de Goiás, conforme parecer registrado sob o protocolo nº 214/2009, e cada etapa da pesquisa foi conduzida respeitando os padrões exigidos pela resolução 196/96 do CONEP. A coleta ocorreu de forma individual e também de forma coletiva em salas de aula, levando entre 20 e 50 minutos. Primeiramente, os participantes foram convidados a participar da pesquisa. Em seguida aos primeiros contatos, os participantes foram solicitados a indicar outros indivíduos com disposição para participar da pesquisa, conforme o procedimento conhecido como *Bola de Neve* (Salganick & Heckathorn, 2004). Os sujeitos foram esclarecidos quanto aos procedimentos e ao caráter voluntário de sua participação. Aqueles que concordaram em participar, foram instruídos a assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, consentindo a utilização de seus dados para fins de pesquisa, e foram orientados a responder à forma de autoclassificação do CLOIT-II.

Plano de Análise de Dados:

Ao final das aplicações, as respostas dos sujeitos foram digitadas em planilha eletrônica. Primeiramente, foram realizadas análises exploratórias, caracterizando uma fase de controle, para verificar a ocorrência de erros, como por exemplo, erros de digitação.

A seguir, foram estimadas as estatísticas descritivas das respostas dos sujeitos ao CLOIT-II. Para verificar a estrutura interna do instrumento, foi realizado o procedimento de Escalonamento Multidimensional Confirmatório (*Multidimensional Scale*), mais

conhecido como MDS Confirmatório ou Algoritmo PROXCAL. O MDS Confirmatório consiste no mapeamento de medidas de proximidade em um conjunto de dados. Este procedimento é realizado em um espaço multidimensional, de modo que as distâncias entre os pontos no espaço coincidem com os dados (Rosemberg & Kim, 1975). Para tal, inicialmente, as variáveis foram transformadas em pontuações z , antes de criar a matriz de distância entre elas. Em seguida, com os valores definidos, as variáveis foram organizadas espacialmente de acordo com a teoria do Círculo Interpessoal. Foram adotados valores de pares de coordenadas estimados a partir de uma matriz de correlação teórica perfeita (Anexo II). Assim, foram estabelecidas as posições das escalas no espaço, de acordo com os seguintes parâmetros dos eixos Controle e Afiliação, respectivamente: Dominância [A (1,2175; -0,7195)]; Competição [B (1,4002; -0,1988)]; Desconfiança [C (1,3697; 0,3521)]; Frieza Afetiva [D (1,1306; 0,8495)]; Hostilidade [E (0,7195; 1,2175)]; Isolamento [F (0,1988; 1,4002)]; Inibição [G (-0,3521; 1,3697)]; Insegurança [H (-0,8495; 1,1306)]; Submissão [I (-1,2175; 0,7195)]; Deferência [J (-1,4002; 0,1988)]; Confiança [K (-1,3697; -0,3521)]; Calor Afetivo [L (-1,1306; -0,8495)]; “Amigabilidade” [M (-0,7195; -1,2175)]; Sociabilidade [N (-0,1988; -1,4002)]; Exibicionismo [O (0,3521; -1,3697)]; Segurança [P (0,8495; -1,1306)]. Por fim, como índices de ajuste do modelo, foram estimados o coeficiente *Phi* (ϕ) de Tucker, admitindo-se valores \geq a 0,90 (Van de Vijver & Leung, 1997), o coeficiente *Raw Stress*, com valores próximos à zero (Borg, Groenen & Mair, 2012) e o coeficiente *S-stress*, aceitando-se valores \leq a 0,05 (Kruskal, 1964).

Para testar o ajuste das escalas do CLOIT-II ao modelo circunplexo, foi aplicado o teste de Fisher: $FischerTest = \frac{\sigma_{X_v}}{\bar{X}_v}$, onde $X_v = \sum_{f=1}^{nf} \lambda_{fv}^2$. Em um círculo ideal, as variáveis devem ficar dispostas equidistantes do centro da circunferência, portanto, o teste de Fisher mensura o raio que deve ser constante. Seu resultado consiste no coeficiente de variação, que indica o quanto os dados analisados se distanciam do círculo ideal. Quanto menor o coeficiente de variação, mais os dados se aproximam de uma estrutura circunplexa perfeita, sendo que 0,20 pode ser adotado como limite (Acton & Revelle, 2002).

Para tanto, a partir dos pares de coordenadas calculados pela análise de MDS confirmatório, foi mensurada a distância entre cada escala e o ponto de origem ($x = 0$; $y = 0$), considerando-as como raios, de forma que cada escala se encontra com a circunferência. Logo após, foram realizados os cálculos de média e desvio padrão dos

raios. A média consiste em um ponto de equilíbrio entre todas as escalas, visando estabelecer um círculo hipotético, no qual as mesmas se organizam, por outro lado, o papel do desvio padrão é revelar o quanto cada escala se distancia do círculo hipotético. Deste modo, foi calculada a diferença entre o valor do raio de cada escala e o raio médio, sendo que quanto menor a diferença, mais ajustada a escala está em relação ao círculo hipotético. Valores negativos projetam a escala para dentro do círculo, enquanto valores positivos projetam para fora. Em seguida, foram computadas as posições angulares ($\hat{\delta}$) de cada posição interpessoal, sendo que quanto menor o ângulo formado, mais proximidade as escalas possuem. Em um círculo ideal com 16 variáveis, elas se encontram separadas umas das outras por um ângulo de $22,5^\circ$ (Browne, 1992). Ângulos retos indicam inexistência de relação entre características, ângulos obtusos assinalam divergência entre características e ângulos agudos apontam proximidade entre as características. Tradicionalmente, o polo “Amigabilidade” do eixo Afiliação é fixado na posição inicial do círculo. À vista disso, as posições angulares foram corrigidas considerando a fixação da escala M na posição zero e os valores foram crescentes no sentido anti-horário.

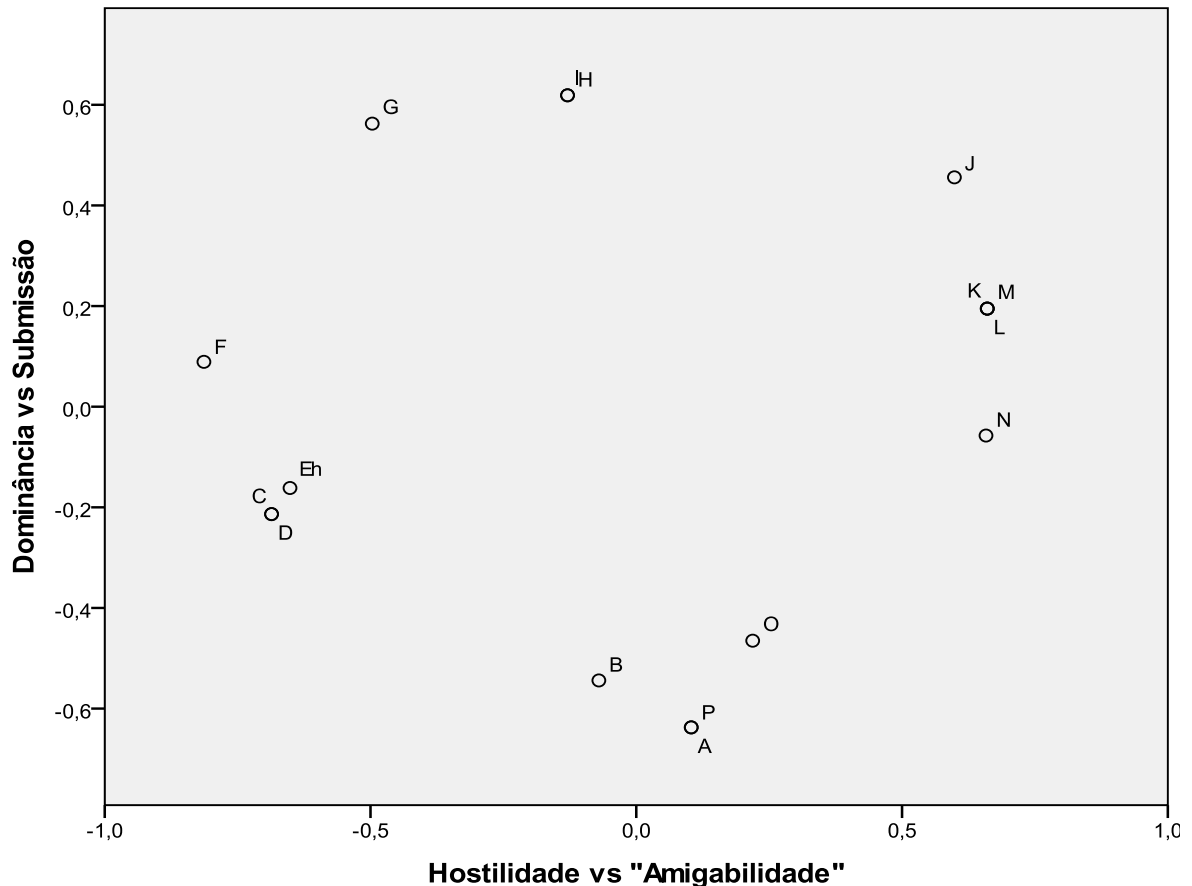
Por fim, foi aplicado o teste de *Gap*, que avalia se as variáveis estão espaçadas equitativamente, já que num círculo perfeito os espaçamentos devem ser semelhantes ao redor da circunferência. Baixos valores do teste de *Gap* sugerem que as variáveis encontram-se próximas, indicando uma adequação dos dados ao modelo circunplexo (Acton & Revelle, 2002).

Resultados e Discussão

O primeiro passo foi avaliar se o CLOIT-II, como uma medida fundamentada no Círculo Interpessoal de Kiesler (Kiesler, 1983), se ajusta a uma organização bidimensional. Para tal, foi realizada a análise de MDS confirmatório para as 16 escalas que compõem o instrumento, sendo que esta evidenciou índices de ajuste representados pelo *Phi de Tucker* de 0,989, pelo coeficiente *Raw Stress* de 0,021 e pelo coeficiente *S-stress* de 0,042. Estes resultados sugerem que os dados se adéquam a uma estrutura bidimensional, quando são analisados os pares de coordenadas que retratam um ordenamento ao longo do perímetro de um círculo perfeito. Tais resultados corroboram os achados no trabalho de Couto et al. (manuscrito submetido), que também encontraram um bom ajuste do Checklist à solução

de duas dimensões. A Figura 1 apresenta a projeção das 16 escalas no plano bidimensional, enquanto os valores das respectivas coordenadas são apresentados na primeira e segunda coluna da Tabela 1.

Figura 1: Distribuição das escalas principais em duas dimensões



As posições das escalas no plano mostraram propriedades peculiares dos modelos circumplexos. Pôde-se observar, por exemplo, que, ao se analisar o arranjo das 16 variáveis nas duas dimensões apontadas pelo Círculo Interpessoal de Kiesler (Kiesler, 1983), Afiliação e Controle, elas atenderam ao critério de polaridade. Considerando a dimensão Afiliação, as escalas Confiança (K) vs Desconfiança (C), foram projetadas em polos opostos, com um ângulo de separação de 180,85°, quando a oposição perfeita seria expressa por um ângulo de 180°. Este resultado preconiza que os comportamentos interpessoais assumidos pelas escalas são teoricamente opostos de maneira bem próxima à apontada pelo modelo circumplexo (Guttman, 1954). Além destas, os ângulos de separação

logrados para os pares de escalas L vs D = 180,86°, N vs F = 181,26° e M vs E = 177,40° também as projetaram em posições inversas no plano, sugerindo que os colaboradores do estudo compreenderam o conteúdo das proposições que compõem as escalas como fazendo referência à posturas interpessoais contrastantes. Ao se analisar a dimensão Controle, observa-se que as posições dos pares de escalas também seguiram o critério de polaridade. O par de escalas Dominância (A) vs Submissão (I), que forma o eixo Controle, foi projetado em polos adversos, sendo que o ângulo formado pelas posições que elas ocuparam foi de 177,40°. De modo semelhante, o par de escalas P vs H também ocupou posições contrárias no plano, apresentando um ângulo de 177,42°, demonstrando que o conteúdo das proposições que formam tais escalas descrevem formas de interação antagônicas, como prevê a teoria de Kiesler (1983). Os resultados encontrados corroboram com os achados dos trabalhos de Freedman et al. (1951), LaForge et. al (1954), LaForge e Suczek (1955) e Wiggins (1979), que foram os precursores na aplicação do modelo bidimensional e descobriram um padrão circular na distribuição das variáveis, como também os estudos de Couto et al. (2006) e Couto et al. (manuscrito submetido), que demonstraram a presença de uma ordem circular na distribuição das escalas do CLOIT-R e CLOIT-II, respectivamente, no espaço bidimensional.

Considerando outra característica do modelo circunplexo, a similaridade, pôde-se constatar que os ângulos constituídos pelos octantes tradicionais $J\hat{O}K = 20,92^\circ$ e $F\hat{O}G = 42,31^\circ$ e não tradicionais $E\hat{O}F = 20,18^\circ$, $A\hat{O}B = 16,58^\circ$, $O\hat{O}P = 15,94^\circ$ e $G\hat{O}H = 29,59^\circ$ foram todos agudos, apresentando valores não muito distantes do valor ideal de $22,5^\circ$ (Browne, 1992). Tais resultados comprovam que as posições interpessoais que possuem similaridades entre si e, de acordo com o Círculo Interpessoal de Kiesler (Kiesler, 1983), deveriam estar espacialmente próximas, seguiram esta tendência, atendendo à característica de similaridade entre as variáveis (Guttman, 1954; Kiesler, 1983). Por outro lado, os ângulos formados pelos octantes tradicionais $P\hat{O}A = 0,06^\circ$, $H\hat{O}I = 0,04^\circ$ e $L\hat{O}M = 0,08^\circ$ e não tradicionais $K\hat{O}L = 0,07^\circ$ e $C\hat{O}D = 0,09^\circ$ foram irrisórios, sugerindo que os participantes não separaram o conteúdo destes pares de escalas da forma como é preconizado pelo Círculo Interpessoal, o que justifica a combinação das escalas em quadrantes e hemisférios, visando uma interpretação mais ampla dos padrões de interação interpessoal (Kiesler et al., 1991).

Com o propósito de testar se as características observadas na Figura 1 se conformam aos critérios psicométricos de circunplexidade dos dados, procedeu-se à análise do teste de *Fischer* e foram cotejadas as projeções de cada escala em relação à circunferência estimada. Para tal, foram aferidos os raios (R) de cada posição, a média dos raios (M_R) e os desvios de cada posição em relação ao círculo hipotético ($R - M_R$). Também foram estimadas as posições angulares das escalas ($\hat{\delta}$) e as mesmas depois de corrigidas, considerando a fixação de “Amigabilidade” na posição zero ($\hat{\delta}_{cor.}$). Os resultados são apresentados na Tabela 1.

Tabela 1: Coordenadas dimensionais das escalas principais

	Dimensões		Circularidade			
	Afiliação	Controle	R	$R - M_R$	$\hat{\delta}$	$\hat{\delta}_{cor.}$
A	0,10	-0,64	0,65	-0,03	279,21°	262,68°
B	-0,07	-0,54	0,55	-0,12	262,63°	246,10°
C	-0,69	-0,21	0,72	0,05	197,23°	180,70°
D	-0,69	-0,21	0,72	0,05	197,32°	180,79°
E	-0,65	-0,16	0,67	-0,00	193,93°	177,40°
F	-0,81	0,09	0,82	0,14	173,75°	157,22°
G	-0,50	0,56	0,75	0,08	131,44°	114,91°
H	-0,13	0,62	0,63	-0,04	101,85°	85,32°
I	-0,13	0,62	0,63	-0,04	101,81°	85,28°
J	0,60	0,46	0,75	0,08	37,30°	20,77°
K	0,66	0,19	0,69	0,01	16,38°	0,15°
L	0,66	0,20	0,69	0,02	16,45°	0,08°
M	0,66	0,20	0,69	0,02	16,53°	0°
N	0,66	-0,06	0,66	-0,01	355,03°	338,50°
O	0,22	-0,47	0,51	-0,16	295,21°	278,68°
P	0,10	-0,64	0,65	-0,03	279,27°	262,74°
$(M_R = 0,67; DP_R = 0,07; Fisher = 0,11)$					$(M_{\hat{\delta}_{cor.}} = 22,50°; DP_{\hat{\delta}_{cor.}} = 23,67°)$	

Ao se examinar os desvios ($R - M_R$) de cada escala, pôde-se verificar que a metade delas foi projetada para dentro do círculo hipotético (valores negativos), ao passo que as demais foram projetadas para fora. Os seguimentos mais ajustados foram Hostilidade (E), Confiança (K), Sociabilidade (N), Calor Afetivo (L) e “Amigabilidade” (M), enquanto os segmentos mais desajustados foram Exibicionismo (O), Isolamento (F) e Competição (B). Apesar dos desajustes, a maior parte das escalas (11) exibiu desvios menores que um desvio padrão, sendo que apenas uma escala, Exibicionismo, excedeu o limite de dois desvios acima ou abaixo da média, portanto, tais resultados sugerem que os dados

atenderam a propriedade de raio constante do modelo circunplexo (Gurtman, 1994), assim como os resultados encontrados por Couto et al. (manuscrito submetido). Ainda, ao observar o resultado do teste de *Fischer*, pôde-se verificar que este apontou que os dados divergiram apenas 11% do modelo perfeito, preconizado pelo Círculo Interpessoal, o que sugere um bom ajuste, segundo Acton e Revelle (2002). Este resultado é semelhante ao encontrado por Couto et al. (manuscrito submetido), que apontou o valor do teste de *Fisher* de 0,16.

Observando as posições angulares corrigidas das escalas, pôde-se constatar que, apesar das escalas terem se organizado espacialmente lado a lado, seguindo a ordem de A a P, em concordância com o modelo, o valor dos ângulos de separação entre elas não foi constante, apontando para o fato de que nem todas as relações teóricas previstas pelo modelo circunplexo foram atendidas. Os resultados mostraram uma variação entre 0,04° (HÔI) e 65,3° (BÔD), sendo a transgressão mais marcante das características preconizadas pelos modelos circunplexos. Isto posto, tais resultados sugerem que os dados não se ajustam a um modelo circunplexo, mas sim, a um modelo *quasi-circunplexo*, pois apesar de ter apresentado raio constante e ajuste a uma distribuição no espaço bidimensional, as variáveis não se posicionaram de forma equitativa ao redor da circunferência (Guttman, 1954; Gaines Jr. et al., 1997), corroborando os achados de Couto et al. (manuscrito submetido). Segundo Gaines Jr. et al. (1997), o modelo *quasi-circunplexo* tem como característica ser mais flexível no que se refere aos critérios matemáticos do círculo, e, conseqüentemente, mais adequado quando se trata de ajuste de dados.

Por fim, foi realizado o teste de *Gap*, que visa avaliar se as variáveis estão espaçadas equitativamente. Seu resultado foi 560,25, um valor bem alto, que confirmou o que já havia sido deduzido pelas posições angulares apresentadas na Tabela 1, o fato das escalas possuírem alta divergência de espaço entre elas ao redor da circunferência, sugerindo um desajuste ao modelo circunplexo (Acton & Revelle, 2002). Este resultado aponta para o fato de que, quando as pessoas falam de suas relações no ambiente de trabalho, acabam assimilando o conteúdo semântico das proposições do instrumento de forma mais acentuada do que prevê o modelo. Uma elucidação para tal pode ser encontrada em uma característica do Círculo Interpessoal colocada por Kiesler et al. (1991), de que cada escala representa uma classe prototípica de ações, o que pode justificar

uma aproximação maior de escalas que possuem traços em comum, contudo, esta característica apenas explica o desajuste, mas não o justifica, apontando mais uma vez, para a adequação dos dados ao modelo *quasi-circumplexo* (Gaines Jr. et al., 1997). Tais resultados são congruentes com os achados de Tracey e Schneider (1995), Couto et al. (2006) e Couto et al. (manuscrito submetido), que, apesar que terem encontrado fortes indicadores de ajuste do Checklist à estrutura bidimensional e índices adequados de circularidade, os resultados de suas pesquisas indicaram algumas violações aos critérios matemáticos de circunplexidade. Também podem ser apontadas semelhanças com o estudo de Gouveia et al. (2010), que indicou ajuste da JAWS à estrutura bidimensional, mas não se adequou à estrutura circunplexa, sugerindo que a escala se ajusta a um modelo *quasi-circumplexo*.

Considerações Finais

O presente estudo pretendeu replicar o trabalho de Couto et al. (manuscrito submetido) em um contexto de trabalho. Foi examinado o ajuste da estrutura interna do CLOIT-II, considerando a autoavaliação das pessoas no que diz respeito às suas relações interpessoais no ambiente laboral. Para tal, procedeu-se à análise de MDS confirmatório, por meio da comparação da distribuição das variáveis a um círculo perfeito, estimado por uma matriz de correlação teórica perfeita (Anexo II). A relevância deste estudo se dá pelo fato deste tipo de investigação possibilitar a constatação se o instrumento está fundamentado em uma base teórica robusta ou não (Hafkenscheid & Rouckhout, 2013), e, conseqüentemente, demonstrar sua aplicabilidade e utilidade em diversos contextos. Também, sua relevância é sustentada pela frequência com que a literatura especializada lista estudos que investigaram a circunplexidade de medidas interpessoais (Acton & Revelle, 2002; Monsen et al., 2006; Hopwood et al., 2008, 2011; Di Blas et al., 2011; Wright et al., 2012; Hafkenscheid & Rouckhout, 2009, 2013).

Adotou-se critérios tradicionais para demonstrar a qualidade do CLOIT-II. Foram encontrados bons indicadores de ajuste do instrumento à estrutura bidimensional e indicadores satisfatórios de circularidade, porém, nem todos os critérios de

circumplexidade foram satisfeitos, assim como no trabalho de Couto et al. (manuscrito submetido). Uma das principais violações do Checklist ao modelo foi o fato das variáveis não se apresentarem equidistantes no círculo, o que o classifica como um modelo *quasi-circumplexo*, que é mais flexível do que o modelo circumplexo propriamente dito, quando se refere aos critérios matemáticos (Gaines Jr. et al., 1997).

Os resultados do estudo apontaram, como principal limitação, o fato dos dados terem sido coletados em uma amostra de conveniência, à vista disso, não é possível que eles sejam extrapolados para além do contexto em que a pesquisa foi realizada. Não obstante, a amostra de conveniência possibilita que se averigüe se o instrumento obteve um bom desempenho diante de determinadas conjunturas, e, por consequência, apresente condições de ser aplicado em outros contextos, com amostras mais representativas. Outra limitação diz respeito ao efeito da desejabilidade social, fenômeno muito relatado em pesquisas que utilizam instrumentos de autorrelato (Griffin, Hesketh & Grayson, 2004).

Outra questão preocupante foi o fato dos participantes, muitas vezes, fazerem comentários sobre a quantidade de itens do instrumento. Apesar de ser uma medida de fácil entendimento e não muito extensa, tais comentários levantam o questionamento se os participantes leram as proposições com atenção ou com pouco cuidado, o que pode impactar na validade dos dados. Desta forma, é aconselhado que novos estudos sejam realizados, com diferentes estratégias de investigação, outros procedimentos de análise e amostras mais expressivas, visando minimizar o impacto dos vieses.

Referências

Acton, G. S., & Revelle, W. (2002). Interpersonal personality measures show circumplex structure based on new psychometric criteria. *Journal of Personality Assessment*, 79, 456–481.

Adorno, T. W., Frenkel-Brunswik, E., Levinson, D. J., & Sanford, D. N. (1950). *The authoritarian personality*. New York: Harper and Row.

Bateson, G, Jackson, D. D., Haley, J., & Weakland, J. Toward of theory of schizophrenia. *Behavioral Science*, 1 (4), 251-264.

Borg, I., Groenen, P., & Mair, P. (2012). *Applied Multidimensional Scaling*. New York: Springer.

Browne, M. W. (1992). Circumplex models for correlation matrices. *Psychometrika*, 57, 469-497.

Couto, G., Tavares, W. M. & Silva, R. L. F. C (manuscrito submetido). *Checklist de Relações Interpessoais-II: estrutura circumplexa e confiabilidade*.

Couto, G., Van Hattum, A. C. F. M., Vandenberghe, L. M. A., & Benfica, E. (2005). Tradução, análise semântica e adaptação do Check List of Interpersonal Transactions-Revisado. *Avaliação Psicológica*, 4 (1), 45-57.

Couto, G., Vandenberghe, L., & Tavares, W. M. (2015). Interações interpessoais no par conjugal e saúde mental: um estudo comparativo e correlacional. *Paidéia*, 25 (62), 373-381.

Couto, G., Vandenberghe, L. M. A. & Van Hattum, A. C. (2009). *Manual para o Checklist de Relações Interpessoais - II*. Manuscrito não publicado: Universidade Federal de Goiás.

Couto, G., Vandenberghe, L., Van Hattum, A. C., & Campos, H. R (2006). Propriedades Psicométricas do Checklist de Relações Interpessoais – Revisado. *Psicologia Argumento*, 24 (47), 15-28.

Di Blas, L., Grassi, M., Luccio, R., & Momentè, S. (2011). Assessing the interpersonal circumplex model in late childhood: The Interpersonal Behavior Questionnaire for Children. *Assessment*, 19 (4) 421-441.

Freedman, M. B., Leary, T. F., Ossorio, A. G., & Coffey, H. S. (1951). The interpersonal dimension of personality. *Journal of Personality*, 20, 143–161.

Gaines Jr., S. O.; Panter, A. T.; Lyde, M. D.; Steers, W. N.; Rusbult, C. E.; Cox, C. L.; Wexler, M. O. (1997). Evaluating the Circumplexity of Interpersonal Traits and the Manifestation of Interpersonal Traits in Interpersonal Trust. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73 (3), 610-623.

Gouveia, V. V., Lima, T. J. S., Santos, W. S., Freires, L. A., & Pessoa, V. S. (2010). Afetos no ambiente de trabalho: é possível identificar uma estrutura circumplex? *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 10 (2), 85-96.

Griffin, B., Hesketh, B., & Grayson, D. (2004). Applicants faking good: evidence of item bias in the NEO PI-R. *Personality and Individual Differences*, 36, 1545-1558.

Gurtman, M. B. (1994). The circumplex as a tool for studying normal and abnormal personality: a methodological primer. In S. Strack & M. Lorr (Eds.), *DiVerentiating normal and abnormal personality* (pp. 243–263). New York: Springer.

Guttman, L. (1954). A new approach to factor analysis: the radex. In: P. F. Lazarsfeld. *Mathematical thinking in the social sciences* (pp. 258–348). Glencoe, IL: Free.

Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2009). Individual and situational predictors of workplace bullying: Why do perpetrators engage in the bullying of others? *Work & Stress*, 23 (4), 349-358.

Hafkenscheid, A., & Rouckhout, D. (2009). Circumplex structure of the Impact Message Inventory (IMI–C): An empirical test with the Dutch version. *Journal of Personality Assessment*, 91 (2), 187-194.

Hafkenscheid, A., & Rouckhout, D. (2013). The Impact Message Inventory–Circumplex (IMI–C): A Replication Study of Its Circumplex Structure in a Dutch Sample. *Journal of Personality Assessment*, 95 (4), 417-422.

Hopwood, C. J., Ansell, E. B., Pincus, A. L., Wright, A. G. C., Lukowitsky, M. R., & Roche, M. J. (2011). The circumplex structure of interpersonal sensitivities. *Journal of Personality*, 79 (4), 707-740.

Hopwood, C. J., Pincus, A. L., Demoor, R. M., & Koonce, E. A. (2008). Psychometric characteristics of the Inventory of Interpersonal Problems–Short Circumplex (IIP–SC) with college students. *Journal of Personality Assessment*, 90 (6), 615-618.

Horowitz, L. M., & Strack, S. (2010). *Handbook of Interpersonal Psychology: Theory, Research, Assessment and Therapeutic Interventions*. Hoboken, NJ: Wiley.

Kiesler, D. J. (1983). The 1982 Interpersonal Circle: A Taxonomy for Complementarity in Human Transactions. *Psychological Review*, 90, 185-214.

Kiesler, D. J., Goldston, C. S., & Schmidt, J. A. (1991). *Manual for Check List of Interpersonal Transactions - Revised and Check List of Psychotherapy Transactions – Revised*. Virginia: Virginia Commonwealth University.

Kruskal, J. B. (1964). Nonmetric Multidimensional Scale: a Numerical Method. *Psychometrika*, 2, 115-129.

LaForge, R., Leary, T. F., Naboisek, H., Coffey, H. S., & Freedman, M. B. (1954). The interpersonal dimension of personality. An objective study of repression. *Journal of Personality*, 23, 129-153.

LaForge, R., & Suczek, R. F. (1955). The interpersonal dimensions of personality: III. An interpersonal check list. *Journal of Personality*, 24, 94-112.

Leary, T. (1957). *Interpersonal diagnosis of personality*. New York: Ronald.

Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*, 10, 271-301.

Loizou, G., & Karageorghis, C. I. (2015). Construction and validation of the circumplex model of affect with English and Greek athletic samples. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 13 (3), 224-242.

Marston, W. M. (1928). *Emotions of Normal People*. New York: Harcourt, Brace and Company.

Monsen, J. T., Hagtvet, K. A., Havik, O. E., & Eilertsen, D. E. (2006). Circumplex structure and personality disorder correlates of the Interpersonal Problems Model (IIP-C): Construct validity and clinical implications. *Psychological Assessment*, 18 (2), 165-173.

Perrinjaquet, A., Furrer, O., Usunier, J. C., Cestre, G., & Valette-Florence, P. (2007). A test of the quasi-circumplex structure of human values. *Journal of Research in Personality*, 41 (4), 820-840.

Rosenberg, S., & Kim, M. P. (1975). The method of sorting as a data-gathering procedure in multivariate research. *Multivariate Behavior Research*, 10, 489-502.

Russell, J. A. (1980). A circumplex model of affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39 (6), 80-96.

Salganick, M. J., & Heckathorn, D. D. (2004). Sampling and estimation in hidden population using respondent-driven sampling. *Sociological Methodology*, 34 (1), 193-240.

Sullivan, H. S. (1953). *The Interpersonal Theory of Psychiatry*. New York: Norton.

Tracey, T. J. G., & Schneider, P. (1995). An Evaluation of the Circular Structure of the Checklist of Interpersonal Transactions and the Checklist of Psychotherapy Transactions. *Journal of Counseling Psychology*, 42 (4), 496-507.

Van de Vijver, F. J. R., & Leung, K. (1997). *Methods and data analysis for cross-cultural research*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Wiggins, J. S. (1979). A psychological taxonomy of trait-descriptive terms: The interpersonal domain. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 395-412.

Wright, A. G. C., Pincus, A. L., & Lenzenweger, M. F. (2012). Interpersonal development, stability, and change in early adulthood. *Journal of Personality*, 80 (5), 1339-1372.

ESTUDO II

Interações Interpessoais e Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo Comparativo e Correlacional

Resumo: Os padrões de relacionamento interpessoal construídos dentro da organização estão ligados, direta ou indiretamente, a diversos outros fatores, sendo a qualidade de vida no trabalho (QVT) um deles. Desta forma, o presente estudo pretendeu identificar os padrões típicos de interações interpessoais construídos no ambiente de trabalho e suas relações com o grau de QVT dos indivíduos. Para tal, foram aplicados em 341 trabalhadores, o Checklist de Relações Interpessoais-II (CLOIT-II) e a Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (Escala-QVT). O escore total dos sujeitos na Escala-QVT foi usado para separá-los em dois grupos extremos, que tiveram suas posições interpessoais comparadas por meio da técnica ANOVA *oneway*. Para verificar a relação entre os instrumentos, foram estimados os coeficientes de correlação de *Pearson* entre os fatores da Escala-QVT e o perfil de relações interpessoais do CLOIT-II. Os resultados apontaram que as posições interpessoais variaram conforme o grau de QVT, demonstrando que as pessoas que estão mais satisfeitas com o seu trabalho, apresentam padrões de interação mais adequados.

Palavras-chave: Relações interpessoais; Qualidade de vida no trabalho; Características organizacionais

Abstract: The interpersonal relationship patterns constructed within the organization are linked directly or indirectly to several other factors, and the quality of life at work (QLW) of them. Thus, the present study intended to identify typical patterns of interpersonal interactions constructed in the workplace and their relationship to the degree of QLW of individuals. To this end, they were applied to 341 workers, the Check List of Interpersonal Transactions-II (CLOIT-II) and the Assessment Scale the Quality of Life at Work (Scale-QLW). The total score of the individuals in the Scale-QLW was used to separate them into

two extreme groups which had their interpersonal positions compared using ANOVA oneway technique. To investigate the relation between the instruments Pearson correlation coefficients were estimated between the variables of Scale-QLW and profile of interpersonal relationships CLOIT-II. The results showed that interpersonal positions varied according to the degree of QVT, showing that people who are more satisfied with their work, have more appropriate patterns of interaction.

Keywords: Interpersonal relationships; Quality of work life; Organizational characteristics

Introdução

Ao longo do tempo, as relações interpessoais vêm ganhando espaço nos estudos científicos, o que é observado pela evolução das teorias organizacionais. As primeiras teorias, chamadas Teorias Clássicas, foram dominantes até os anos 30 e descreviam a organização como um conjunto de operações técnicas, comerciais, financeiras, de segurança, contábeis e administrativas. No final dos anos 30, surgiram as Teorias Comportamentalistas, com inúmeras críticas à visão mecanicista e reducionista das Teorias Clássicas, buscando humanizar e democratizar a organização por meio da mudança de foco do sistema técnico-produtivo para o sistema pessoal/relacional. A partir de meados dos anos 50, surgiram as Teorias Pragmáticas, que trabalham com uma visão genérica e o conceito de “regras práticas de gestão”, unindo e avançando as questões que foram propostas pelas teorias anteriores (Sousa, 1990; Santos, Silveira & Santos, 2011).

Sendo assim, a questão pessoal/relacional surgiu ao longo da história do estudo das organizações e não mais foi desconsiderada, visto a relevância demonstrada pela mesma para o funcionamento organizacional como um todo: a origem das organizações está nas pessoas, o trabalho é realizado por pessoas em constante interação e o produto de seus trabalhos destina-se às pessoas (Lucena, 1990). Considerando que a principal característica das organizações é unir indivíduos diferentes, com histórias de vida, maneiras de pensar e anseios diferentes em torno de um objetivo comum, pode-se conjecturar que o resultado final do trabalho sempre vai depender, em menor ou maior grau, da interação estabelecida entre os envolvidos (Gibson, 1981; Lucena, 1990; Katz & Kahn, 1976).

Com a evolução das teorias organizacionais e a atual conjuntura do mercado de trabalho, caracterizada pela globalização, tem se falado cada vez mais de resultados, lucros e produtividade. Diante da alta exigência e competitividade imposta pelo mercado de trabalho, o capital humano vem se mostrando um diferencial estratégico para as organizações (Stewart, 1998). Friedman, Hatch e Walker (2000) apontam que as pessoas não são ativos perecíveis, mas sim os principais ativos para o bom funcionamento da organização, representando seu diferencial competitivo, e para que alcancem este objetivo, é necessário que os indivíduos trabalhem em harmonia. Para tal, Moscovici (2002) ressalta

a necessidade das organizações promoverem a integração entre seus colaboradores, fazendo emergir a mutualidade entre eles, uma vez que tal integração produzirá sujeitos mais conscientes de seu papel na organização, acarretando uma otimização dos resultados do trabalho. Gil (2007) afirma ainda que o sucesso ou fracasso das organizações está, na maior parte das vezes, calcado no fator humano, mais especificamente, nas habilidades relacionais. Deste modo, inevitavelmente, as interações construídas no ambiente de trabalho irão influenciar outras variáveis organizacionais e a organização como um todo.

Os padrões de relacionamento interpessoal construídos dentro da organização estão ligados, direta ou indiretamente, a diversos outros fatores, como por exemplo, a motivação, a satisfação, o clima organizacional, a qualidade de vida no trabalho (QVT), dentre outros (Gil, 2007). A QVT, especificamente, possui uma relação bem próxima com as interações no ambiente de trabalho, como pode ser visto na clássica teoria de Walton (1973). Ele elaborou um modelo de QVT que enfatiza a percepção do indivíduo sobre sua própria vida, suas conquistas e metas. Assim, Walton (1973) propõe oito fatores que influenciam a QVT, sendo eles: 1) Compensação justa e adequada; 2) Condições de trabalho; 3) Oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades; 4) Oportunidade de crescimento contínuo e segurança; 5) Constitucionalismo; 6) Trabalho e o espaço total da vida; 7) Relevância social; 8) Integração social no trabalho. Este último fator consiste em padrões de relações interpessoais positivos construídos no ambiente de trabalho, compostos por respeito, amabilidade, solidariedade, companheirismo, igualdade, confiança, diálogo e liberdade de expressão. Moretti e Treichel (2003) e Herrera e Cassals (2005) corroboram com a ideia de Walton (1973), ao afirmarem que a QVT depende dos trabalhadores serem capazes de satisfazer suas necessidades particulares por meio das interações que possuem com os demais colegas de trabalho.

Já Moscovici (2002) aponta que a interação humana na organização ocorre em dois níveis: o nível da tarefa, que consiste na execução das atividades, e o nível socioemocional, referente aos sentimentos gerados pela convivência cotidiana. Se estes sentimentos são positivos, o nível da tarefa é facilitado, gerando qualidade de vida. Por outro lado, segundo Bom Sucesso (1998), as relações interpessoais construídas no ambiente de trabalho reforçam a identidade e o senso de contribuição dos indivíduos, podendo influenciar de forma positiva ou negativa na qualidade de vida do trabalhador. Herrera e Cassals (2005)

assinalam ainda que, para enfrentar a competitividade do mercado de trabalho, a empresa deve investir em ações que fortaleçam o relacionamento interpessoal entre os funcionários, pois este aumenta a QVT e a produtividade do trabalhador.

Na literatura especializada, são encontrados alguns estudos investigando a QVT e as relações interpessoais construídas no ambiente de trabalho. Por exemplo, estudando as interações interpessoais no âmbito das organizações públicas, Nascimento e Simões (2011) pesquisaram a gestão dos conflitos interpessoais em duas instituições de ensino profissionalizante. As autoras concluíram que o gerenciamento de conflitos nestas organizações é realizado de forma individual, sendo que estes impactam negativamente a qualidade de vida dos trabalhadores. Já Gois e Pastro (2011) buscaram identificar a QVT e as percepções dos trabalhadores em relação ao ambiente organizacional e às relações estabelecidas no cotidiano de dois colégios estaduais. Os resultados mostraram que os funcionários possuem uma percepção positiva de suas condições de trabalho e das relações interpessoais construídas no ambiente laboral, indicando uma condição favorável de crescimento da QVT.

Também foram encontrados estudos realizados em instituições privadas, como é o caso de Brondani (2010), que investigou os fatores que influenciam o relacionamento interpessoal no trabalho em equipe e como estes podem influenciar a QVT em bancários. A autora identificou que as variáveis que mais influenciam na qualidade do relacionamento interpessoal dentro da organização, são: respeito, cordialidade, cooperação, amizade e entrosamento dentro e fora do contexto de trabalho. Assim, a presença destas variáveis no cotidiano de trabalho ameniza os conflitos que por acaso possam vir a surgir, além de aumentar a satisfação do trabalhador e a QVT.

Laschinger, Purdy e Almost (2007) investigaram a influência do relacionamento interpessoal entre os funcionários e os chefes de equipes de enfermagem, denominada troca líder-membro, sobre a satisfação no trabalho. Eles encontraram que 40,4% da variação na satisfação no trabalho foi explicada pela troca líder-membro, especialmente pela característica de empoderamento. Os autores concluíram que interações positivas líder-membro geram maior satisfação no trabalho e QVT. Tse, Dasborough e Ashkanasy (2008) também pesquisaram a troca líder-membro em 215 díades gerente-funcionário.

Seus resultados indicaram que a troca líder-membro, quando é mediada por um clima afetivo, está associada a um aumento de construção de amizades no local de trabalho, o que sugere um aumento da satisfação do trabalhador, e conseqüentemente, da QVT.

Já Einarsen, Raknes e Matthiesen (1994), Hauge, Skogstad e Einarsen (2007; 2009) e Akar (2013) pesquisaram a relação entre os ambientes de trabalho estressantes e o *bullying*. Einarsen et. al (1994) coletaram dados com 2.215 membros de sindicatos. Os resultados mostraram que a ocorrência de *bullying* é correlacionada com baixa satisfação com a liderança, condições de trabalho inadequadas, clima social tenso e conflitos interpessoais, características de baixa QVT. Hauge et. al (2007) analisaram o estresse no trabalho e o comportamento de liderança como possíveis preditores de *bullying*. As análises de uma amostra de 2.539 trabalhadores apontaram que o estresse, conflito de papéis, conflitos interpessoais, comportamento hostil e liderança *laissez-faire* estão fortemente relacionados ao *bullying*. Ainda com esta amostra, Hauge et. al (2009) aplicaram um modelo de emoções estressantes de comportamento contraproducente no trabalho. Os autores descobriram que ser um alvo de *bullying* previu o fato de ser um autor de *bullying*. Ainda, conflitos interpessoais foi um preditor para o indivíduo ser um autor de *bullying*. Por fim, Akar (2013) investigou a relação entre o *bullying* e o estresse em 300 médicos e enfermeiros. A pesquisadora encontrou que os enfermeiros experimentam mais *bullying* e estresse no trabalho do que os médicos. Além disso, os resultados indicaram que existe uma correlação positiva entre o *bullying* e o estresse no trabalho, gerando um ambiente de difícil convivência e baixa satisfação, o que, de acordo com Walton (1973), sugere problemas na QVT.

Como foi possível observar nas publicações da literatura especializada, a qualidade das relações interpessoais construídas no ambiente de trabalho, influencia outras variáveis organizacionais, sobretudo a QVT. Uma forma de se avaliar os padrões de interação interpessoal e sua relação com outros fatores é por meio de instrumentos de medida. Um instrumento que vem mostrando capacidade discriminativa em estudos brasileiros é o Checklist de Relações Interpessoais-II (CLOIT-II) (Couto, Vandenberghe & Van Hattum, 2009). Couto, Vandenberghe, Tavares e Silva (2012a), Couto, Vandenberghe e Brito (2012b) e Couto, Vandenberghe e Tavares (2015), em suas pesquisas, encontraram

associações entre o padrão de interações interpessoais e outros construtos, tais como as habilidades sociais, o estresse e a saúde mental, respectivamente.

Além destes construtos, outras variáveis influenciam e são influenciadas pelas relações interpessoais, portanto, estas podem gerar consequências tanto no âmbito individual como no âmbito organizacional, pois vão impactar não apenas na saúde e bem-estar do sujeito, como também na produtividade do mesmo (Gil, 2007). Desta forma, o presente estudo pretendeu identificar os padrões típicos de interações interpessoais construídos no ambiente de trabalho e suas relações com o grau de QVT dos indivíduos. De modo particular, é cogitado que correlações entre medidas de QVT e posições interpessoais avaliadas pela versão brasileira do CLOIT-II (Couto et. al, 2009) revelem uma fonte de evidência de validade para o Checklist.

Método

Participantes:

Participaram deste estudo 341 trabalhadores de diversas áreas, sendo a maioria, 84,2% (287), residente no estado de Goiás. Do total de participantes, 53,4% (182) atuavam em empresas privadas e 68,6% (234) eram do sexo feminino, com idade entre 18 e 65 anos ($\bar{x} = 30,3$; $s = 10,4$). Na data da aplicação, 51% (174) dos sujeitos eram solteiros, 40,8% (139) casados ou amasiados e os outros 8,2% (28) se dividiam entre divorciados/separados e viúvos. Quanto à escolaridade, 45,5% (155) possuíam ensino superior incompleto, 22% (75) eram pós-graduados, enquanto 16,4% (56) eram graduados, e os 16,1% (55) restantes possuíam ensino fundamental, médio ou técnico, completo ou não.

Instrumentos:

Checklist de Relações Interpessoais-II (CLOIT-II) (Couto et. al, 2009): baseado no *Check List of Interpersonal Transactions – Revised*, de Kiesler, Goldston e Schmidt (1991). Trata-se de um inventário construído com a finalidade de mapear o comportamento

interpessoal de *peças alvo*. A forma de *Autoclassificação* deve ser respondida pela *peça alvo* e contém 96 proposições (itens) que descrevem ações que podem ocorrer em interações entre pessoas. Todas as proposições são iniciadas com a partícula “Durante as atividades com outras pessoas...”, que fica no alto de cada página. Os participantes são solicitados a assinalar aqueles itens que condizem com os seus comportamentos mais frequentes ao interagir com outras pessoas, neste caso, com seus colegas de trabalho. Alguns exemplos são: 1) ...tomo cuidado para não mostrar os meus sentimentos claramente; 2) ...sinto-me melhor deixando-as à vontade para fazer as coisas que elas querem; 3) ...demonstro sentir-me bem comigo mesmo; etc. A aplicação do instrumento leva aproximadamente 25 minutos.

As proposições estão divididas em 16 escalas bidimensionais rotuladas pelas letras de A a P e distribuídas ao redor de um modelo circular em um sentido anti-horário. As escalas e os alfas apontados no manual brasileiro são: *Dominância* (A, $\alpha = 0,72$), *Competição* (B, $\alpha = 0,70$), *Desconfiança* (C, $\alpha = 0,74$), *Frieza Afetiva* (D, $\alpha = 0,67$), *Hostilidade* (E, $\alpha = 0,62$), *Isolamento* (F, $\alpha = 0,71$), *Inibição* (G, $\alpha = 0,72$), *Insegurança* (H, $\alpha = 0,68$), *Submissão* (I, $\alpha = 0,70$), *Deferência* (J, $\alpha = 0,66$), *Confiança* (K, $\alpha = 0,64$), *Calor Afetivo* (L, $\alpha = 0,69$), “*Amigabilidade*” (M, $\alpha = 0,69$), *Sociabilidade* (N, $\alpha = 0,68$), *Exposição* (O, $\alpha = 0,74$), *Segurança* (P, $\alpha = 0,69$). Cada segmento contém seis proposições que descrevem relações em dois níveis de intensidade (moderada e alta). Cada escala pode receber um escore bruto que varia entre 0 e 9 pontos. Os escores nas 16 escalas podem ser combinados com o objetivo de descrever padrões mais complexos de comportamentos, por exemplo, somando pares de escalas (uma escala com as outras adjacentes de cada lado), são formadas oito novas escalas conhecidas como *Octantes*. Os Octantes tradicionais são: *PA, BC, DE, FG, HI, JK, LM, NO*, enquanto que os Octantes não-tradicionais são representados pelas seguintes combinações: *AB, CD, EF, GH, IJ, MN, OP*. Além destas, os *Quadrantes* são escalas combinadas pela soma dos componentes trigonométricos das escalas que compõe cada quarto do círculo. As fórmulas são: Hostilidade-Dominância (Qdt-HD) = $0,707 A + 0,924 B + C + 0,924 D + 0,707 E$; Hostilidade-Submissão (Qdt-HS) = $0,707 E + 0,924 F + G + 0,924 H + 0,707 I$; “Amigabilidade”-Submissão (Qdt-AS) = $0,707 I + 0,924 J + K + 0,924 L + 0,707 M$; “Amigabilidade”-Dominância (Qdt-AD) = $0,707 M + 0,924 N + O + 0,924 P + 0,707 A$. Também são computados escores separados para os quatro *Hemisférios* possíveis do círculo. As fórmulas para compor os escores dos

hemisférios são: Dominância (Hmf-DOM) = 0,383 N + 0,707 O + 0,924 P + A + 0,924 B + 0,707 C + 0,383 D; Submissão (Hmf-SUB) = 0,383 F + 0,707 G + 0,924 H + I + 0,924 J + 0,707 K + 0,383 L; “Amigabilidade” (Hmf-AMI) = 0,383 J + 0,707 K + 0,924 L + M + 0,924 N + 0,707 O + 0,383 P; Hostilidade (Hmf-HOS) = 0,383 B + 0,707 C + 0,924 D + E + 0,924 F + 0,707 G + 0,383 H.

Além disso, são providenciados escores que representam o vetor geral da *Pessoa Alvo* em cada eixo do círculo, usando o peso trigonométrico dos escores de um determinado protocolo. O escore no *Eixo* vertical interpretado como *Controle*, pode ser obtido pela fórmula: CONTROLE (Ex-COM) = A – I + 0,924 (B + P – H – J) + 0,707 (C + O – G – K) + 0,383 (D + N – F – L); enquanto o escore no eixo horizontal interpretado como *Filia* pode ser obtido pela seguinte fórmula: FILIA (Ex-FIL) = M – E + 0,924 (N + L – D – F) + 0,707 (O + K – C – G) + 0,383 (P + J – B – H) (Kiesler et. al, 1991).

O inventário foi traduzido e adaptado por Couto, Van Hattum, Vandenberghe e Benfica (2005). Teve suas aplicações para a população brasileira investigadas por Couto, Muniz, Vandenberghe e Van Hattum (2008), que avaliaram a capacidade do instrumento de separar diferenças de padrões interpessoais por sexo, como também por Couto, Brito, Vasconcelos-Silva e Lucchese (2012) e Tavares, Couto e Silva (2012), que estudaram a relação das interações interpessoais com o estresse e as habilidades sociais, respectivamente. As propriedades psicométricas do CLOIT-II foram averiguadas primeiramente por Couto, Vandenberghe, Van Hattum e Campos (2006), que fizeram um estudo de validade com base na estrutura interna, assim como análise da consistência interna. Outros estudos de validade foram realizados por Couto et al., (2012b), Couto et al. (2012a) e Couto et al. (2015). Os dois primeiros correlacionaram o CLOIT-II com instrumentos que mensuram construtos relacionados, o ISSL e o IHS-Del Prette, respectivamente. Já Couto et al. (2015) investigou a relação entre interações interpessoais em casais e a saúde mental dos mesmos.

Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (Escala-QVT) (Rueda, 2013): trata-se de um instrumento que tem como objetivo avaliar a percepção do trabalhador em relação à qualidade de vida que ele possui em seu trabalho. A escala é baseada no modelo teórico de Walton (1973), que enfatiza as necessidades e aspirações do homem. O instrumento deve ser respondido pelo trabalhador e contém 35 itens com

afirmações relativas ao contexto de trabalho, apresentando o seguinte enunciado: “Esta escala tem como objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho. A seguir encontra-se uma lista com afirmações que você deverá ler com atenção e assinalar com um ‘x’ o quanto você concorda ou discorda delas. Responda pensando na empresa na qual você trabalha atualmente. Não há respostas certas ou erradas. Portanto, responda com sinceridade”.

As respostas dadas aos itens da Escala-QVT são registradas em uma escala tipo *Likert* de cinco pontos (discordo totalmente; discordo parcialmente; nem discordo/nem concordo; concordo parcialmente; concordo plenamente), sendo que esta pontuação vai variar dependendo da identificação do sujeito com a frase apresentada. Esses itens distribuem-se em quatro fatores. Os fatores e os alfas apontados no manual são: Fator 1) QVT relacionada à Integração, Respeito e Autonomia ($\alpha = 0,90$); Fator 2) QVT relacionada à Compensação Justa e Adequada ($\alpha = 0,89$); Fator 3) QVT relacionada a Incentivo e Suporte ($\alpha = 0,82$); Fator 4) QVT relacionada à Possibilidade de Lazer e Convívio Social ($\alpha = 0,84$). Segue alguns exemplos de itens: 1) Os funcionários se respeitam independente do cargo que ocupam; 2) Minha vida pessoal é respeitada; 3) Estou feliz com o salário que recebo. A aplicação pode ser individual ou coletiva e leva aproximadamente 15 minutos.

A escala foi construída e teve as propriedades psicométricas de sua versão preliminar investigadas por Rueda, Ottati, Pinto, Lima e Bueno (2013). Eles realizaram um estudo de validade com base na análise da estrutura interna dos itens, por meio da análise fatorial exploratória, e os índices de precisão do instrumento foram calculados pelo coeficiente Alfa de *Cronbach*. Rueda (2013) também buscou aferir a precisão da escala aplicando o método das duas metades de *Spearman-Brow* e *Guttman*. Em um segundo estudo, foi realizada outra análise fatorial exploratória, desta vez com a versão definitiva, confirmando a quantidade e denominação dos fatores encontrados no estudo com a versão preliminar. Além destes estudos, também foram investigadas evidências de validade correlacionando a escala com outros instrumentos que mensuram construtos relacionados, tais como a Escala de Avaliação do Clima Organizacional – CLIMOR, a Escala de Satisfação no Trabalho – EST, a Escala de Suporte Laboral – ESUL e a Escala de Confiança do Empregado na Organização – ECEO (Rueda, 2013).

Procedimento de coleta de dados:

O projeto foi avaliado e autorizado pelo Comitê de Ética da Universidade Federal de Goiás, conforme parecer registrado sob o protocolo nº 214/2009, e cada etapa da pesquisa foi conduzida respeitando os padrões exigidos pela resolução 196/96 do CONEP. A coleta ocorreu de forma individual e também de forma coletiva em salas de aula, levando entre 30 minutos e 1 hora e 20 minutos. Primeiramente, os participantes foram convidados a participar da pesquisa. Em seguida aos primeiros contatos, os participantes foram solicitados a indicar outros indivíduos com disposição para participar da pesquisa, conforme o procedimento conhecido como *Bola de Neve* (Salganick & Heckathorn, 2004). Os sujeitos foram esclarecidos quanto aos procedimentos e ao caráter voluntário de sua participação. Aqueles que concordaram em participar, foram instruídos a assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, consentindo a utilização de seus dados para fins de pesquisa, e foram iniciados no protocolo de coleta de dados.

Os sujeitos responderam primeiramente o CLOIT-II na forma de autoclassificação, assinalando as proposições que sugerem ações típicas suas nas interações com outras pessoas em seu atual ambiente de trabalho. Em seguida responderam a Escala-QVT. As respostas foram individuais e não foram permitidas consultas a outras pessoas durante o preenchimento dos instrumentos.

Plano de Análise de Dados:

Ao final das aplicações, as respostas dos sujeitos foram digitadas em planilha eletrônica. Primeiramente, foram realizadas análises exploratórias, caracterizando uma fase de controle, para verificar a ocorrência de erros, como por exemplo, erros de digitação.

A seguir, foram estimadas as estatísticas descritivas das respostas dos sujeitos à Escala-QVT, e em seguida, ao CLOIT-II. Para alcançar os objetivos da pesquisa, o escore total dos sujeitos na Escala-QVT foi usado para separá-los em dois grupos. O primeiro, aqui denominado Grupo 1, foi composto pelos 43 sujeitos que apresentaram os menores escores, ou seja, aqueles que apresentaram escore geral ≤ 95 . Este grupo foi classificado como “Baixa QVT”. Já o segundo grupo foi composto pelos 42 participantes que apresentaram os maiores escores, a saber, escore geral com valores ≥ 158 , e foi classificado como “Alta QVT” (Grupo 2). Em seguida, as posições interpessoais entre os

dois grupos foram comparadas usando a técnica estatística ANOVA *oneway* e verificadas as diferenças estatisticamente significativas.

A técnica ANOVA *oneway* consiste em um teste de análise de variância que procura verificar a diferença simples entre médias de grupos, com um critério de avaliação. O teste assume como hipótese padrão a igualdade das médias, realizando a divisão entre a média total de variância entre e dentro do grupo. O resultado alcançado com este cálculo é comparado com a tabela de distribuição F, com o valor de significância e os graus de liberdade. Se o valor de F encontrado for maior que o definido pela tabela de distribuição, então há diferença significativa entre os grupos (Hair Jr, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2009).

A seguir, foram calculadas as estatísticas circulares e os parâmetros que compõe o sumário estrutural [(R^2) índice de ajuste; (δ) deslocamento; (e) elevação e (a) amplitude] para dados circumplexos (Wright, Pincus, Conroy & Hilsenroth, 2009) a partir dos escores dos octantes tradicionais dos dois grupos para verificar diferenças de posições. Ao final, foi realizado um estudo sobre a relação entre os dois instrumentos, para tanto foram estimados os coeficientes de correlação de *Pearson* (r) entre os fatores da Escala-QVT e o perfil de relações interpessoais do CLOIT-II. Este coeficiente se refere à medida de associação linear entre duas variáveis e é obtido a partir da divisão da covariância destas variáveis pelo produto de seus desvios-padrão. Sua fórmula é: $r = \frac{1}{n-1} \sum \left(\frac{x_i - \bar{X}}{s_x} \right) \left(\frac{y_i - \bar{Y}}{s_y} \right)$. O coeficiente de correlação de Pearson consiste em um número que varia entre -1 e +1, sendo que o sinal indica a direção do relacionamento e o valor indica a força da relação entre as variáveis (Figueiredo Filho & Silva Júnior, 2009). Para Coehn (1988), valores entre 0,01 e 0,09 significam uma correlação ínfima; entre 0,10 e 0,29 podem ser considerados valores baixos; entre 0,30 e 0,49 podem ser considerados moderados; entre 0,50 e 0,69 apontam para uma correlação substancial; entre 0,70 e 0,99 significam uma correlação muito forte e 1,00 seria uma correlação perfeita. Desta forma, foi verificada a correlação entre os dois testes, aplicando os critérios de Coehn (1988) para interpretação dos resultados.

Além das correlações brutas, foram computadas correlações após a aplicação da correção para atenuação, usando a fórmula $r_{12}^* = \frac{r_{12}}{\sqrt{r_{11} * r_{22}}}$ (Osborne, 2003), onde r_{12}^* é a correlação corrigida, r_{12} é a correlação bruta entre as duas variáveis, r_{11} é a fidedignidade

da primeira medida e r_{22} é a fidedignidade da segunda medida. Para a aplicação da correção para atenuação, foram estimados os coeficientes de confiabilidade pela consistência interna de cada escala do CLOIT-II e fator da Escala-QVT. Para o CLOIT-II foi calculado o alfa com base na matriz de correlações tetracóricas, utilizando-se o software estatístico R, versão 3.1.1, mais apropriada para escalas compostas por itens de escolhas dicotômicas, e o alfa de *Cronbach*, próprio para escalas de resposta politômicas (Brow, 2002), para a Escala-QVT. Os valores dos alfas foram interpretados considerando que Kline (1998) aponta que não existe um valor padrão, contudo, se for inferior a 0,50, pode ser que 50% da variância observada seja resultante de erro aleatório. O objetivo de se aplicar a correção para atenuação é alcançar uma estimativa mais fidedigna da real relação entre as variáveis na população estudada, evitando uma subestimação ou superestimação desta relação (Osborne, 2003).

Resultados e Discussão

Em princípio procedeu-se à estimação do grau de qualidade de vida no trabalho e do padrão de relacionamento interpessoal no contexto laboral mais frequente entre os sujeitos que participaram da pesquisa. Os resultados com relação à QVT mostraram que os trabalhadores relacionam sua QVT principalmente à *Compensação Justa e Adequada* (Fator 2) e ao *Incentivo e Suporte* (Fator 3). Ambos os fatores apresentaram percentis entre 61 e 80, o que qualifica uma QVT média alta, quando consideradas estas questões. Estes resultados sugerem que a QVT nestes fatores encontra-se acima da média, mostrando a satisfação e o bem-estar dos indivíduos.

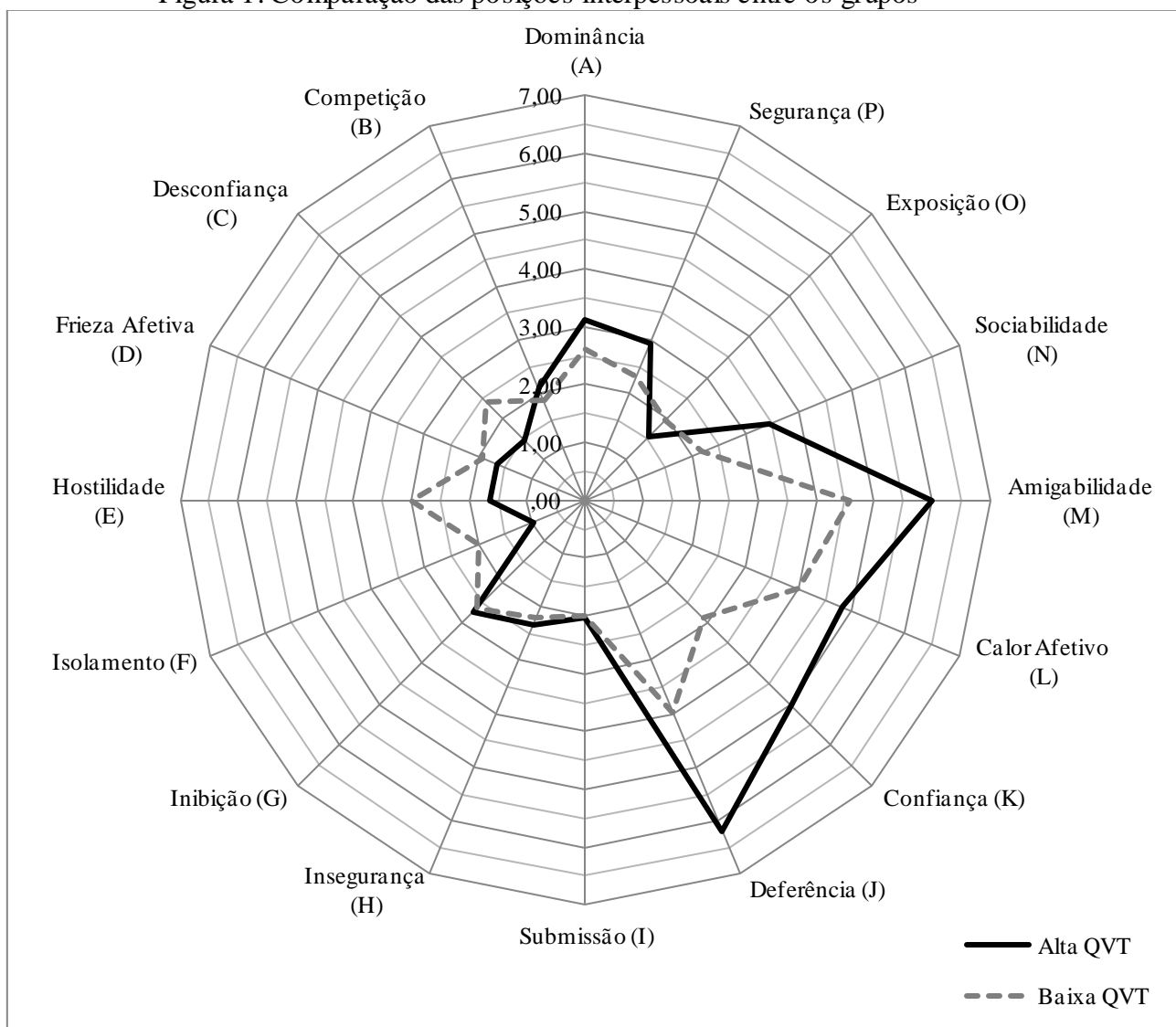
O terceiro fator que mais colabora para a QVT dos sujeitos pesquisados é o Fator 1 – *QVT relacionada à Integração, Respeito e Autonomia*, no qual a maioria da amostra apresentou percentil entre 58 e 63, indicando que os participantes possuem uma QVT relacionada aos aspectos avaliados que pode ser considerada dentro da média. Por outro lado, quando observado o Fator 4 (QVT relacionada às Possibilidades de Lazer e Convívio Social), a QVT ainda é deficiente. Foi o fator menos pontuado, apresentando percentis entre 21 e 40, o que significa que a QVT dos participantes está abaixo da média, quando considerado este aspecto.

Os resultados da Escala-QVT não mostraram diferenças relevantes em relação ao sexo nem ao tipo de empresa que os sujeitos trabalham, pública ou privada. Quando analisados os resultados dos fatores considerando o tempo que o sujeito trabalha na instituição, também não foram encontradas diferenças significativas, embora tenha sido observado que os indivíduos que trabalham na empresa há um período que compreende entre 15 e 20 anos, apresentaram escores mais baixos em todos os fatores, ou seja, eles percebem sua QVT mais baixa do que quando comparados com aqueles que estão na empresa há menos tempo ou há mais de 20 anos.

Com relação às características interpessoais aferidas pelo CLOIT-II, os participantes usaram, para descrever suas relações interpessoais no ambiente de trabalho, mais características associadas ao *Hemisfério* “Amigabilidade” e menos características das escalas que compõem o *Hemisfério* “Dominância”, apontando para o fato de que, de um modo geral, os sujeitos acreditam que construíram um padrão interpessoal adequado para se relacionar com seus colegas de trabalho, baseado em amizade, calor afetivo, confiança, entre outras características que são indicadas para manter um ambiente de trabalho saudável. Assim como na Escala-QVT, também não foram encontradas diferenças de padrões interpessoais importantes em relação ao sexo, tipo de organização e tempo de trabalho na instituição.

O próximo passo foi estimar as características de relações interpessoais mais frequentes nos dois grupos e compará-las. Os resultados apontados na Figura 1 apresentam as médias de respostas por padrões de interação do Grupo 1 – Baixa QVT e do Grupo 2 – Alta QVT. Pôde-se notar que os sujeitos de ambos os grupos usaram, para descrever suas interações interpessoais, mais características associadas ao *Hemisfério* “Amigabilidade”.

Figura 1: Comparação das posições interpessoais entre os grupos



Ao se comparar o perfil interpessoal dos dois grupos, observou-se que ambos apresentaram as médias mais elevadas nas escalas do *Hemisfério* “Amigabilidade”, contudo, ao se analisar a Figura 1, observa-se que o Grupo 2 obteve escores que se destacaram em relação ao Grupo 1 na maioria das escalas, com diferenças significativas nas escalas Deferência [$F(1; 84) = 20,61; p < 0,01$], Confiança [$F(1; 84) = 15,72; p < 0,01$], “Amigabilidade” [$F(1; 84) = 7,63; p < 0,01$] e Sociabilidade [$F(1; 84) = 6,92; p = 0,01$], enquanto a escala Calor Afetivo [$F(1; 84) = 3,59; p = 0,06$] apresentou uma diferença marginal. Tais resultados indicam que pessoas que possuem uma alta QVT, em geral, tendem a assumir, com seus colegas de trabalho, posições interpessoais mais

confiantes, calorosas, amigáveis, sociáveis e deferentes, quando comparadas com pessoas que apresentam menos satisfação em relação ao seu trabalho. Elas são honestas sobre suas intenções e confiam nas pessoas que estão interagindo. Se sentem confortáveis na companhia dos colegas de trabalho, demonstrando envolvimento e disposição para ajudar. Não se incomodam de fazer as atividades à maneira deles, respeitam seus direitos e evitam qualquer ato que possa ofendê-los. Procuram não tomar iniciativa durante as interações e são rápidas em aceitar e seguir aquilo que foi solicitado. Elas se interessam sobre as ocupações pessoais dos seus colegas de trabalho e, por vezes, procuram incluí-los em suas atividades. Estes resultados corroboram com os encontrados nos trabalhos de Laschinger et. al (2007) e Tse et. al (2008).

Para além do *Hemisfério* “Amigabilidade”, o Grupo 1 alcançou pontuações no *Hemisfério* Hostilidade que se sobressaíram quando comparado com o Grupo 2. As diferenças foram significativas nas escalas Hostilidade [$F(1; 84) = 11,33; p < 0,01$], Isolamento [$F(1; 84) = 8,15; p < 0,01$] e Desconfiança [$F(1; 84) = 6,28; p = 0,01$]. Tais resultados estão de acordo com os encontrados por Einarsen et. al (1994), e também reforçam a interpretação de que sujeitos que possuem uma baixa QVT normalmente apresentam comportamentos mais hostis, isolados e desconfiados do que aqueles que possuem uma percepção mais positiva das características do seu trabalho. Eles frequentemente se opõem às sugestões dos seus pares de trabalho, discutindo ou até mesmo os ofendendo. Protegem sua privacidade deles, mantendo certo distanciamento e preferindo fazer suas atividades de forma solitária. Agem de maneira desconfiada, procurando detectar intenções prejudiciais dessas pessoas. Estes resultados, mesmo que de forma indireta, se aproximam dos resultados encontrados por Nascimento e Simões (2011).

A Tabela 1 apresenta as médias e os resultados da ANOVA *oneway*, comparando os grupos nas escalas derivadas. Conforme pôde-se verificar, quando são examinados os *Eixos*, *Hemisférios* e *Quadrantes*, o padrão geral das respostas mostra que o Grupo 2 prefere posições complacentes, que consideram as perspectivas dos seus colegas de trabalho, evitando posturas que exigem um exercício de controle e influência sobre seus colegas, como também atitudes manipuladoras e combativas, quando comparado com o Grupo 1.

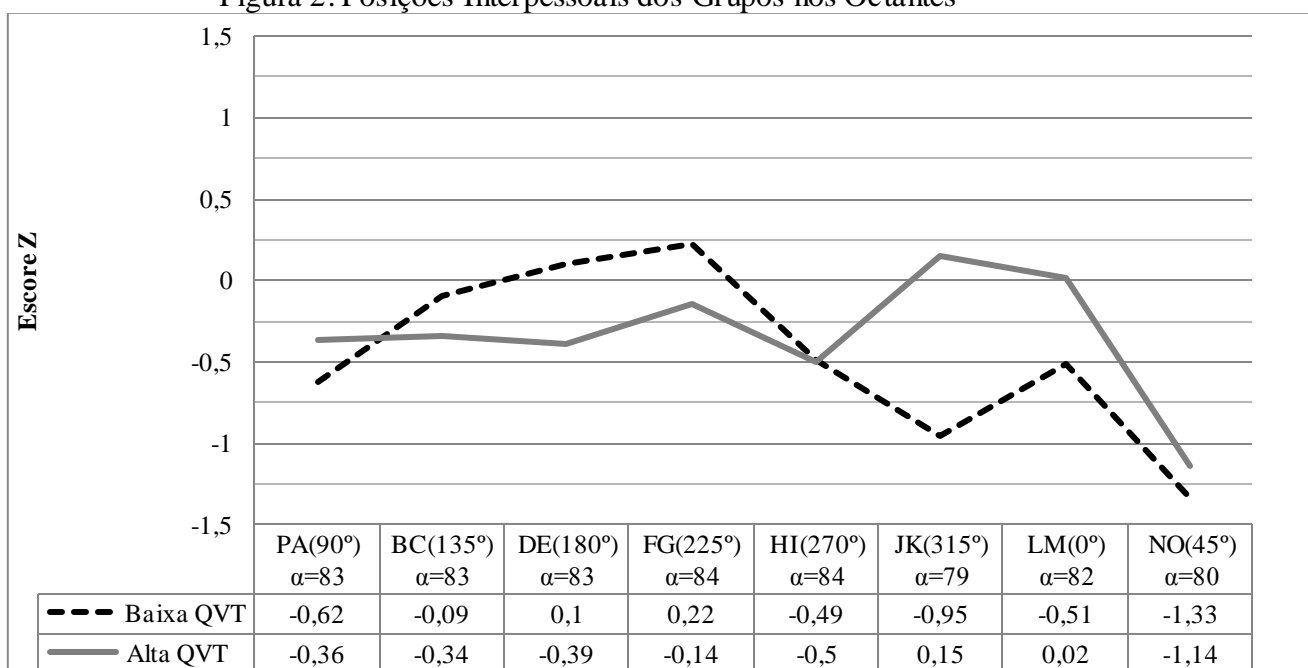
Tabela 1: Médias e ANOVA entre os grupos nas escalas derivadas

	Baixa QVT	Alta QVT	F	P
Eixo-Controle	-2,80	-5,62	2,86	0,09
Eixo-Filia	4,41	13,20	23,21	0,00
Hmf-DOM	11,11	11,42	0,04	0,84
Hmf-AMI	16,12	21,48	10,71	0,00
Hmf-SUB	13,90	17,04	4,58	0,04
Hmf-HOS	11,72	8,27	6,49	0,01
Qdt-AD	11,18	13,55	2,94	0,09
Qdt-AS	14,91	20,51	15,70	0,00
Qdt-HS	10,03	7,88	2,60	0,11
Qdt-HD	9,86	7,94	2,37	0,13

Os dois grupos diferem em características relacionadas à “amigabilidade”, especialmente “amigabilidade” passiva, caracterizada por posições ligadas às demonstrações de afeto, às atitudes diplomáticas e à disposição para ajudar no contato interpessoal, embasadas no respeito e atenção com seus interagentes, que, conforme os resultados encontrados por Couto et al. (2012a), também se associam a um repertório de habilidades sociais mais amplo. Ainda, os dois grupos são distintos, quando observadas as posições relacionadas à hostilidade, que é distinguida por posturas interpessoais que tornam o contato com outras pessoas abstruso e desgastante, mesmo quando se considera a hostilidade passiva, mais ligada às atitudes de isolamento, insegurança e inibição, que conforme os achados de Couto et al. (2012a), também se associam à inabilidade social. E até mais veementemente, em hostilidade ativa, ligada às condutas de competição, desconfiança, conflitos e frieza afetiva. Tais características de hostilidade, tanto passivas quanto ativas, segundo os resultados de Hauge et. al (2007), Couto et al. (2012b) e Akar (2013), possuem relação com o nível de estresse do sujeito. Estes resultados sugerem que, quanto menor é a QVT das pessoas e a satisfação delas com o seu contexto laboral, mais frequentemente elas assumem posições interpessoais abalizadas pela dificuldade em interagir de maneira adequada. Os trabalhos a respeito de *bullying* desenvolvidos por Einarsen et. al (1994), Hauge et. al (2007; 2009) e Akar (2013) também mostraram esta relação.

Após analisar as diferenças dos dois grupos nas diversas posições interpessoais, o próximo passo foi mapear as ações típicas dos indivíduos em cada grupo. Segundo Wright et al. (2009), a forma mais apropriada para se fazer isto é por meio do método do sumário estrutural para dados circumplexos. Deste modo, foram calculados, a partir dos escores dos *Octantes* tradicionais, os parâmetros do sumário estrutural, aferindo a posição de cada sujeito dentro do círculo, para estabelecer uma estimativa da posição interpessoal assumida pelo grupo a partir das posições adotadas por cada um dos indivíduos. A Figura 2 representa o sumário estrutural dos dois grupos no circumplexo interpessoal a partir dos *Octantes*.

Figura 2: Posições Interpessoais dos Grupos nos Octantes



Pode-se notar no eixo horizontal, que a primeira linha refere-se à posição angular e os valores de fidedignidade de cada *Octante* tradicional, utilizando o coeficiente Alfa de *Cronbach*. Considerando o limite de 0,50, conforme sugerido por Kline (1998), os resultados mostraram que os índices de confiabilidade de todos os *Octantes* indicaram boa consistência interna e permitem a estimação precisa de posições interpessoais a partir de seus escores.

Nas linhas abaixo são apresentados os valores, em escore z, das posições dos dois grupos (Baixa QVT e Alta QVT), respectivamente. Observando-se as linhas dos dois

grupos, verifica-se que o Grupo 1 apresentou o pico da curva na posição *Isolamento-Inibição* [FG], enquanto para o Grupo 2, o pico foi na escala *Deferência-Confiança* [JK]. Estes *octantes* encontram-se em hemisférios opostos no círculo, sendo que o primeiro encontra-se no hemisfério *Hostilidade*, ao passo que o outro se encontra no hemisfério “*Amigabilidade*”, permitindo a interpretação de que quanto melhor a QVT dos sujeitos, mais demonstrações de afeto e amizade são expressas nas relações com seus colegas de trabalho. Objetivando aperfeiçoar esta interpretação e averiguar possíveis sobreposições entre posições interpessoais dos sujeitos nos grupos, foram calculadas as estatísticas circulares e os demais parâmetros do sumário estrutural, que serão apresentados na Tabela 2.

Tabela 2: Comparação das Posições Interpessoais entre os Grupos Baixa QVT e Alta QVT

	Baixa QVT	Alta QVT
Sumário Estrutural		
R^2	0,74	0,20
Deslocamento	195,27°	273,35°
Elevação	-0,46	-0,34
Amplitude	0,60	0,23
Estatísticas Circulares		
M	189,47°	280,33°
Variância	56,79°	72,48°
95% CI	172,29° - 206,64°	258,14° - 302,51°

Os resultados mostraram que, ao se analisar o valor do R^2 , o Grupo 1 apresentou “prototipicidade interpessoal”, diferentemente do Grupo 2. A “prototipicidade interpessoal”, segundo Wright et al. (2009), diz respeito ao fato de o grupo poder ser descrito conforme um tema interpessoal específico e é reforçado pelo coeficiente de amplitude. No caso dos resultados observados aqui, nota-se que o Grupo Baixa QVT apresentou uma prototipicidade de 0,74, sendo mais fortemente caracterizado pelo uso de posições interpessoais de isolamento e inibição. Este resultado se aproxima com os achados do trabalho de Tse et. al (2008), que indicou a relação oposta, ou seja, interações mais próximas e amigáveis no local de trabalho, mediadas por afetividade, levam ao aumento da QVT. Já o Grupo Alta QVT apresentou um R^2 de 0,20, apontando para o fato de que este grupo apresenta características interpessoais mais dispersas. Quando é analisada a elevação, os valores mostram a presença de mais estresse interpessoal também no Grupo 1.

Ao observar as estatísticas circulares, nota-se que não há sobreposição de indivíduos nos dois grupos. O deslocamento angular e a média das posições angulares posiciona o Grupo Baixa QVT na posição de hostilidade e isolamento, e os intervalos de confiança mostram que existem sujeitos neste grupo que assumem posições desde frieza afetiva e hostilidade até isolamento e inibição. Por outro lado, o valor do deslocamento angular posiciona o Grupo Alta QVT na fronteira entre HI e JK, enquanto as posições interpessoais deste grupo se equilibram em HI. Quando são observados os intervalos de confiança, pode-se dizer que no Grupo 2 existe uma diversidade de posições interpessoais que se estendem pelo hemisfério *Submissão*, concentrando principalmente no quadrante “*Amigabilidade*”-*Submissão*. Assim, pode-se considerar que existe maior diversidade interpessoal no Grupo 2 que no Grupo 1.

O passo seguinte foi calcular os índices de correlação de *Pearson* relativos aos níveis de QVT e as posições interpessoais assumidas no ambiente de trabalho. Depois foram estimados os valores dos índices de precisão por consistência interna para o escore geral e para cada subescala dos dois testes. Por fim, foi calculado o valor da correlação após aplicar a correção por atenuação. Os resultados para as escalas principais, octantes e derivadas, serão apresentados nas Tabelas 3, 4 e 5, respectivamente. Ao lado do nome de cada variável ou escala, encontra-se, entre parênteses, o valor do índice de confiabilidade. Nas colunas, entre parênteses, são apresentados os índices brutos de correlação, enquanto que fora dos parênteses são apresentados os índices de correlação após a correção por atenuação.

Tabela 3: Coeficiente de confiabilidade e correlações entre as escalas principais e QVT

	Fator 1 - QVT ($\alpha=0,84$)	Fator 2 - QTV ($\alpha=0,65$)	Fator 3 - QTV ($\alpha=0,80$)	Fator 4 - QTV ($\alpha=0,77$)	QVT Geral ($\alpha=0,93$)
A ($\alpha=0,78$)	0,05 (0,04)	0,10 (0,07)	0,05 (0,04)	0,04 (0,03)	0,06 (0,05)
B ($\alpha=0,75$)	0,01 (0,01)	0,00 (0,00)	0,01 (0,00)	0,02 (0,02)	0,01 (0,01)
C ($\alpha=0,78$)	-0,20 (-0,16)**	-0,20 (-0,14)**	-0,22 (-0,18)**	-0,24 (-0,18)**	-0,21 (-0,18)**
D ($\alpha=0,72$)	-0,07 (-0,06)	-0,14 (-0,10)	-0,10 (-0,08)	-0,11 (-0,09)	-0,10 (-0,08)
E ($\alpha=0,69$)	-0,23 (-0,18)**	-0,24 (-0,16)**	-0,28 (-0,21)**	-0,31 (-0,23)**	-0,27 (-0,22)**
F ($\alpha=0,74$)	-0,22 (-0,17)**	-0,20 (-0,14)**	-0,23 (-0,18)**	-0,28 (-0,21)**	-0,23 (-0,20)**
G ($\alpha=0,75$)	0,00 (0,00)	-0,03 (-0,02)	-0,01 (-0,01)	-0,04 (-0,03)	-0,02 (-0,02)
H ($\alpha=0,70$)	-0,06 (-0,04)	-0,06 (-0,04)	-0,05 (-0,04)	-0,09 (-0,07)	-0,07 (-0,06)
I ($\alpha=0,75$)	-0,06 (-0,05)	-0,08 (-0,06)	-0,13 (-0,10)	-0,17 (-0,13)*	-0,10 (-0,09)
J ($\alpha=0,61$)	0,28 (0,20)**	0,28 (0,18)**	0,29 (0,20)**	0,28 (0,19)**	0,28 (0,21)**
K ($\alpha=0,74$)	0,21 (0,17)**	0,27 (0,19)**	0,22 (0,17)**	0,16 (0,12)*	0,21 (0,18)**
L ($\alpha=0,61$)	0,07 (0,05)	0,17 (0,11)*	0,08 (0,06)	0,09 (0,06)	0,09 (0,07)
M ($\alpha=0,71$)	0,20 (0,15)**	0,26 (0,18)**	0,22 (0,16)**	0,23 (0,17)**	0,22 (0,18)**
N ($\alpha=0,71$)	0,13 (0,10)	0,25 (0,17)**	0,26 (0,20)**	0,15 (0,11)*	0,18 (0,15)**
O ($\alpha=0,75$)	-0,14 (-0,11)*	-0,09 (-0,06)	-0,09 (-0,07)	-0,19 (-0,15)**	-0,13 (-0,11)*
P ($\alpha=0,65$)	0,13 (0,10)	0,09 (0,06)	0,09 (0,06)	0,05 (0,04)	0,10 (0,08)

**Correlação significativa ao nível de 0,01

* Correlação significativa ao nível de 0,05

Na Tabela 3, pôde-se notar que as correlações significativas, depois de corrigidas, variaram entre $r = -0,31$ e $r = 0,29$ para as escalas principais. As maiores correlações significativas e positivas encontradas foram com as escalas Deferência, Confiança, Sociabilidade e “Amigabilidade”, demonstrando que as pessoas que adotam atitudes positivas com seus colegas de trabalho, buscando evitar conflitos e manter um clima baseado em confiança, ajuda mútua e respeito, possuem um alto grau de QVT, se sentem satisfeitas e confortáveis no seu ambiente de trabalho, corroborando, de certa forma, os achados de Gois e Pastro (2011). A maior correlação foi entre Deferência e QVT relacionada ao Incentivo e Suporte, sugerindo que o sujeito que está atento às necessidades do outro no contexto de trabalho, tem uma QVT muito boa, que reflete o incentivo dado pela organização para o desenvolvimento profissional e a possibilidade de promoções.

Por outro lado, as correlações significativas negativas mais altas ocorreram com as escalas Hostilidade, Isolamento e Desconfiança, sugerindo que os indivíduos que se comportam de maneira hostil e desconfiada, procurando pouco envolvimento com os colegas e evitando colaborar com os mesmos, possuem uma baixa QVT e estão insatisfeitos com algumas questões de seu trabalho, aspectos que se aproximam dos encontrados nas pesquisas de *bullying* (Einarsen et. al, 1994; Hauge et. al, 2007, 2009; Akar, 2013). A maior correlação foi entre Hostilidade e QVT relacionada às Possibilidades

de Lazer e Convívio, aludindo que a pessoa que não se preocupa e não coopera com o outro no ambiente de trabalho possui uma QVT bastante negativa no que se refere ao convívio social fora da organização.

Para complementar a análise das escalas principais, foi realizada a análise das correlações entre as escalas combinadas em pares, os octantes, e as escalas de QVT, que será apresentada na Tabela 4.

Tabela 4: Coeficiente de confiabilidade e correlações entre os octantes e QVT

	Fator 1 - QVT ($\alpha=0,84$)	Fator 2 - QTV ($\alpha=0,65$)	Fator 3 - QTV ($\alpha=0,80$)	Fator 4 - QTV ($\alpha=0,77$)	QVT Geral ($\alpha=0,93$)
PA ($\alpha=0,83$)	0,92 (0,77)	1,02 (0,75)	0,07 (0,06)	0,05 (0,04)	0,08 (0,07)
BC ($\alpha=0,83$)	-0,11 (-0,10)	-0,12 (-0,09)	-0,13 (-0,11)*	-0,13 (-0,11)*	-0,12 (-0,11)*
DE ($\alpha=0,83$)	-0,17 (-0,14)**	-0,21 (-0,15)**	-0,21 (-0,17)**	-0,23 (-0,19)**	-0,20 (-0,17)**
FG ($\alpha=0,84$)	-0,11 (-0,09)	-0,12 (-0,09)	-1,15 (-0,94)	-0,16 (-0,13)*	-0,12 (-0,11)*
HI ($\alpha=0,84$)	-0,06 (-0,05)	-0,08 (-0,06)	-0,10 (-0,08)	-0,14 (-0,11)*	-0,09 (-0,08)
JK ($\alpha=0,79$)	0,28 (0,22)**	0,31 (0,22)**	0,28 (0,22)**	0,24 (0,18)**	0,27 (0,23)**
LM ($\alpha=0,82$)	0,14 (0,11)*	0,22 (0,16)**	0,16 (0,13)*	0,17 (0,14)*	0,16 (0,14)**
NO ($\alpha=0,80$)	0,01 (0,01)	1,10 (0,79)	0,11 (0,09)	-0,01 (-0,01)	0,05 (0,04)
AB ($\alpha=0,86$)	0,04 (0,03)	0,64 (0,48)	0,04 (0,03)	0,04 (0,03)	0,04 (0,04)
CD ($\alpha=0,85$)	-0,15 (-0,13)*	-0,18 (-0,14)*	-0,18 (-0,15)**	-0,19 (-0,17)**	-0,17 (-0,15)**
EF ($\alpha=0,83$)	-0,24 (-0,20)**	-0,24 (-0,18)**	-0,28 (0,23)**	-0,32 (-0,26)**	-0,27 (-0,24)**
GH ($\alpha=0,81$)	-0,03 (-0,03)	-0,05 (-0,04)	-0,03 (-0,03)	-0,07 (-0,05)	-0,05 (-0,04)
IJ ($\alpha=0,69$)	0,16 (0,12)*	0,15 (0,10)	0,12 (0,09)	0,09 (0,07)	0,13 (0,11)*
KL ($\alpha=0,80$)	0,16 (0,13)*	0,24 (0,18)**	0,17 (0,14)*	0,14 (0,11)*	0,17 (0,15)**
MN ($\alpha=0,82$)	0,17 (0,14)**	0,27 (0,20)**	0,25 (0,21)**	0,21 (0,16)**	0,22 (0,19)**
OP ($\alpha=0,80$)	0,00 (0,00)	0,01 (0,00)	0,00 (0,00)	-0,07 (-0,06)	-0,01 (-0,01)

**Correlação significativa ao nível de 0,01

* Correlação significativa ao nível de 0,05

Pôde-se notar, na Tabela 4, que as correlações significativas dos octantes, depois de corrigidas, variaram entre $r = -0,32$ e $r = 0,31$. Observa-se ainda que as maiores correlações positivas ocorreram com os *Octantes Tradicionais* Deferência-Confiança e Calor Afetivo-“Amigabilidade”, e com os *Octantes não Tradicionais* Confiança-Calor Afetivo e “Amigabilidade”-Sociabilidade. Quando foram analisadas as escalas principais (Tabela 3), a escala *Calor Afetivo* obteve apenas uma correlação significativa de 0,17. Ao combinar as escalas, as correlações aumentaram. Quando *Calor Afetivo* foi analisada em conjunto com as escalas “*Amigabilidade*” e *Confiança*, todas as correlações foram significativas, sendo que as mais altas foram de 0,22 e 0,24, respectivamente.

Por outro lado, as maiores correlações negativas foram com o *Octante Tradicional* Frieza Afetiva-Hostilidade e com os *Octantes não Tradicionais* Desconfiança-Frieza

Afetiva e Hostilidade-Isolamento. Quando foram analisadas as escalas principais, na Tabela 3, a escala *Frieza Afetiva* não obteve correlação significativa com nenhuma variável da Escala-QVT, já quando foram analisados os octantes e ela se combinou com as escalas *Hostilidade* e *Desconfiança*, as correlações aumentaram e se tornaram significativas, ficando entre -0,15 e -0,23.

Estes resultados reforçam o que já foi observado nas escalas principais (Tabela 3), o fato de que posições interpessoais baseadas em hostilidade refletem uma baixa QVT e insatisfação do trabalhador, ao passo que os sujeitos que adotam posturas relacionais amigáveis e calorosas, tendem a se sentir melhores e mais confortáveis em seus contextos de trabalho, elevando sua QVT, como já foi demonstrado nos trabalhos de Einarsen et. al (1994), Tse et. al (2008) e Brondani (2010). Além disso, apontam que uma posição interpessoal isolada às vezes não é suficiente para descrever o modo como determinada pessoa se comporta em dadas situações, quando ela se junta à outra posição, é possível descrever um padrão mais complexo de comportamento. Desta forma, objetivando esmiuçar os resultados das correlações entre as variáveis propostas e dar mais robustez às mesmas, foram analisadas as escalas derivadas, que serão apresentadas na Tabela 5.

Tabela 5: Coeficiente de confiabilidade e correlações entre as escalas derivadas e QVT

	Fator 1 - QVT ($\alpha=0,84$)	Fator 2 - QTV ($\alpha=0,65$)	Fator 3 - QTV ($\alpha=0,80$)	Fator 4 - QTV ($\alpha=0,77$)	QVT Geral ($\alpha=0,93$)
Qdt-HD ($\alpha=0,91$)	-0,11 (-0,10)	-0,11 (-0,09)	-0,13 (-0,11)*	-0,14 (-0,12)*	-0,12 (-0,11)*
Qdt-HS ($\alpha=0,90$)	-0,14 (-0,12)*	-0,15 (-0,12)*	-0,17 (-0,14)**	-0,21 (-0,18)**	-0,17 (-0,15)**
Qdt-AS ($\alpha=0,88$)	0,19 (0,17)**	0,25 (0,19)**	0,19 (0,16)**	0,17 (0,14)*	0,19 (0,18)**
Qdt-AD ($\alpha=0,89$)	0,10 (0,08)	0,16 (0,12)*	0,14 (0,12)*	0,07 (0,06)	0,11 (0,10)
Hmf-DOM ($\alpha=0,92$)	-0,00 (-0,00)	0,02 (0,01)	0,00 (0,00)	-0,04 (-0,03)	-0,01 (-0,01)
Hmf-HOS ($\alpha=0,92$)	-0,18 (-0,15)**	-0,19 (-0,15)**	-0,19 (-0,17)**	-0,23 (-0,20)**	-0,19 (-0,18)**
Hmf-SUB ($\alpha=0,85$)	0,09 (0,08)	0,11 (0,08)	0,08 (0,06)	0,03 (0,02)	0,07 (0,07)
Hmf-AMI ($\alpha=0,85$)	0,16 (0,13)*	0,24 (0,18)**	0,20 (0,17)**	0,15 (0,12)*	0,18 (0,16)**
AXS-Afil. ($\alpha=0,85$)	0,26 (0,22)**	0,34 (0,26)**	0,32 (0,26)**	0,30 (0,24)**	0,29 (0,26)**
AXS-Cont. ($\alpha=0,92$)	-0,75 (-0,66)	-0,07 (-0,06)	-0,06 (-0,05)	-0,06 (-0,05)	-0,07 (-0,06)

**Correlação significativa ao nível de 0,01

* Correlação significativa ao nível de 0,05

Pôde-se observar, na Tabela 5, que as correlações significativas para as escalas derivadas, depois de corrigidas, variaram entre $r = -0,23$ e $r = 0,34$. As correlações positivas significativas de intensidade moderada foram mais frequentes com as escalas do *Hemisfério* “Amigabilidade”, mais especificamente do *Quadrante* “Amigabilidade”-Submissão, enquanto que as correlações negativas significativas foram mais frequentes entre as escalas do *Quadrante* Hostilidade-Dominância. A correlação positiva significativa foi mais proeminente com o *Eixo* de Afiliação, demonstrando que quanto mais posições interpessoais baseadas no contato amistoso com os colegas de trabalho, melhor a QVT, o que já foi demonstrado em pesquisas anteriores, tais como os trabalhos de Laschinger et. al (2007) e Gois e Pastro (2011).

Este resultado sugere que quanto mais frequentes posições interpessoais hostis (e mais especificamente, hostis e dominadoras), pior a QVT (especialmente com relação ao convívio social fora da organização, mas também relacionada à falta de crença no incentivo da organização para o desenvolvimento profissional e o descontentamento com as políticas salariais da empresa). Por um lado, quanto mais características de dominância se sobrepõem às características de submissão (especialmente dominância hostil), pior a QVT e menor satisfação com as condições de trabalho. Estes resultados são coerentes com aqueles encontrados por Couto et al. (2012b), que mostraram a relação entre posições interpessoais desse tipo e estresse e também com Couto et al. (2012a), que encontraram relação entre essas posições e baixas habilidades sociais. E, por outro lado, quanto mais características amigáveis se sobrepõem às características hostis, menos queixas em relação às questões salariais, melhor perspectiva sobre os incentivos, benefícios e promoções oferecidos pela empresa e uma percepção de que as regras são bem definidas e o respeito é promovido e estimulado pela organização. Este resultado reforça a interpretação proposta, mostrando que posições interpessoais baseadas em consideração pelo colega, confiança, cordialidade, demonstrações de carinho e compreensão, são mais comuns em pessoas que estão mais satisfeitas e felizes com seu trabalho, resultado que também foi encontrado nos estudos de Brondani (2010) e Gois e Pastro (2011).

Em uma tentativa de compreender esses resultados, nota-se, em primeiro lugar, que interações socialmente adequadas demandam, fundamentalmente, certo grau de disposição

para o contato interpessoal. Em segundo lugar, um conjunto mais amplo de fatores que prejudicam a QVT, além do estresse cotidiano gerado, impacta diretamente na disposição dessas pessoas de desenvolver padrões interpessoais positivos. Sendo assim, a ausência de respeito, integração, colaboração e autonomia ditadas pela organização, além de políticas salariais aquém do esperado, com jornadas de trabalho excessivas e falta de incentivo para desenvolvimento profissional, imprime ao sujeito um nível de atividade interpessoal mais intenso e menos qualificado. Isso foi visto na diferença do valor do coeficiente de elevação e pela intensidade dos escores das escalas do *Hemisfério* Hostilidade, quando comparado ao grupo de sujeitos que experimenta pouco ou não experimenta tais problemas. Por outro lado, pessoas que apresentam um contexto de trabalho mais saudável, que as deixam satisfeitas, apresentam menor pressão interna para contato interpessoal e melhor qualificação nas interações, assumindo mais frequentemente posições interpessoais baseadas num contato amigável, caloroso, sociável e confiante com seus colegas de trabalho.

Considerações Finais

O objetivo do presente trabalho foi examinar as posições interpessoais tipicamente exibidas em interações com colegas de trabalho e suas relações com a QVT destas pessoas. Ao proceder à análise dos resultados, pôde-se verificar que as posições interpessoais dos colaboradores assumidas com seus colegas variaram conforme seu grau de QVT, demonstrando que as pessoas que estão mais satisfeitas com o seu trabalho e os aspectos que o tangenciam, apresentam padrões de interação mais adequados. Por exemplo, foi no grupo Alta QVT que se notou a maior presença de condutas amigáveis, como a declaração de carinho, afeição e prontidão para ajudar, além de interesse pelo bem-estar dos interagentes. No grupo com QVT mais afetada, as pessoas apresentaram mais frequentemente posturas hostis, isoladas e frias.

De forma particular, os resultados encontrados podem ser considerados fonte de evidência de validade para o CLOIT-II, uma vez que as variáveis interpessoais medidas pelo instrumento encontraram relação com variáveis que teoricamente deveriam se relacionar. Era esperado que padrões de interação interpessoal positivos apresentassem

correlações positivas com indicadores de QVT, assim como posições interpessoais negativas indicassem correlações negativas com as questões que caracterizam baixa QVT.

Uma ressalva importante a ser feita é que, devido à extensão do protocolo de aplicação dos dados, na maioria das vezes, o participante o levava consigo e depois entregava à pesquisadora, às vezes, delongando meses para tal. Este fato levanta o questionamento do comprometimento dos sujeitos em ter uma leitura cautelosa dos instrumentos e dar respostas sinceras e sérias aos itens dos mesmos. Outra observação é quanto à heterogeneidade da amostra, que foi composta desde universitários que trabalhavam no contraturno até indivíduos que estavam no fim de suas carreiras, em empresas privadas e públicas, em várias cidades do estado de Goiás e algumas de outros estados limítrofes. Levando em conta a diversidade da amostra, os resultados podem ser considerados descrições razoáveis dos fenômenos pesquisados. Recomenda-se que novas pesquisas sejam realizadas na tentativa de replicar estes resultados e também a utilização de métodos alternativos que permitam aperfeiçoar as observações sobre as dimensões psicológicas estudadas.

Referências

Akar, N. (2013). The relationships among perceived job stressors, workplace bullying and job stress in the health care services in Turkey: A Structural Equation Modeling (SEM) approach. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3 (14), 248-257.

Bom Sucesso, E. P. (1998). *Trabalho e qualidade de vida*. Rio de Janeiro: Dunya.

Brondani, J. P. (2010). *Relacionamento interpessoal e o trabalho em equipe: uma análise sobre a influência na qualidade de vida no trabalho*. Trabalho de conclusão de curso. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre-RS.

Brown, J. D. (2002). *Statistics Corner. Questions and answers about language testing statistics: The Cronbach alpha reliability estimate*. Shiken: JALT Testing & Evaluation SIG Newsletter, 6 (1), 17-18. Retirado em maio 2015 de [www://http://jalt.org/test/bro_13.htm](http://jalt.org/test/bro_13.htm).

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale: Erlbaum.

Couto, G., Brito, E. A. G., Vasconcelos-Silva, A., & Lucchese, R. (2012). Saúde mental do policial militar: relações interpessoais e estresse no exercício profissional. *Psicologia Argumento*, 30 (68), 73-82.

Couto, G., Muniz, M., Vandenberghe, L., & Van Hattum, A. C. (2008). Diferenças relacionadas ao sexo observadas no Checklist de Relações Interpessoais-Revisado. *Avaliação Psicológica*, 7 (3), 347-357.

Couto, G., Van Hattum, A. C. F. M., Vandenberghe, L. M. A., & Benfica, E. (2005). Tradução, análise semântica e adaptação do Check List of Interpersonal Transactions-Revisado. *Avaliação Psicológica*, 4 (1), 45-57.

Couto, G., Vandenberghe, L., & Brito, E. A. G. (2012a). Interações interpessoais e estresse entre policiais militares: um estudo correlacional. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 64 (2), 47-63.

Couto, G., Vandenberghe, L., Tavares, W. M., & Silva, R. L. F. C. (2012b). Interações e habilidades sociais entre universitários: um estudo correlacional. *Estudos de Psicologia*, 29, 667-677.

Couto, G., Vandenberghe, L. M. A. & Van Hattum, A. C. (2009). *Manual para o Checklist de Relações Interpessoais - II*. Manuscrito não publicado: Universidade Federal de Goiás.

Couto, G., Vandenberghe, L., Van Hattum, A. C., & Campos, H. R (2006). Propriedades Psicométricas do Checklist de Relações Interpessoais – Revisado. *Psicologia Argumento*, 24 (47), 15-28.

Einarsen, S., Raknes, B. I. & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European Work and Organizational Psychologist*, 4 (4), 381-401.

Figueiredo Filho, D. B., & Silva Júnior, J. A. (2009). Desvendando os mistérios do coeficiente de Pearson (r). *Revista Política Hoje*, 18 (1), 115-146.

Friedman, B., Hatch, J., & Walker, D. M. (2000). *Como atrair, gerenciar e reter capital humano – da promessa à realidade*. São Paulo: Futura.

Gibson, J. L. (1981). *Organizações: comportamento, estrutura e processo*. São Paulo: Atlas.

Gois, P. H., & Pastro, I. I. (2011). Relações interpessoais no ambiente de trabalho: um estudo de caso em instituições de ensino público na cidade de Francisco Beltrão-PR. *CAP Accounting and Management*, 5 (5), 64-68.

Hair Jr, J.F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise Multivariada de Dados*. 6ª edição. São Paulo: Bookman.

Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2007). Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study. *Work & Stress*, 21 (3), 220-242.

Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2009). Individual and situational predictors of workplace bullying: Why do perpetrators engage in the bullying of others? *Work & Stress*, 23 (4), 349-358.

Hauge, L.J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2007). Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study. *Work & Stress*, 21 (3), 220-242.

Herrera, S. R., & Cassals, V. M. (2005). Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral en Enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 21 (1).

Katz, D., & Kahn, R. L. (1976). *Psicologia social das organizações*. São Paulo: Atlas.

Kiesler, D. J., Goldston, C. S., & Schmidt, J. A. (1991). *Manual for Check List of Interpersonal Transactions - Revised and Check List of Psychotherapy Transactions – Revised*. Virginia: Virginia Commonwealth University.

Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.

Laschinger, H. K., Purdy, N., & Almost, J. (2007). The impact of leader-member exchange quality, empowerment, and core self-evaluation on nurse manager's job satisfaction. *Journal of Nursing Administration*, 37 (5), 221-229.

Lucena, M. D. S. (1990). *Pensamento de recursos humanos*. São Paulo: Atlas.

Ministério da Saúde (2007). *Manual Operacional para Comitês de Ética em Pesquisa*. 4ª ed. Brasília: Editora MS.

Moretti, S., & Treichel, A. (2003). Qualidade de Vida no Trabalho e auto-Realização Humana. *Revista Leonardo pós-Órgão de Divulgação Científica e Cultural do ICPG*, 1 (3), 73-80.

Moscovici, F. (2002). *Desenvolvimento de Equipes*. Rio de Janeiro: José Olympio.

Nascimento, T. A. C., & Simões, J. M. (2011). Análise da gestão de conflitos interpessoais nas organizações públicas de ensino profissionalizante em Nova Iguaçu-RJ. *REGE*, 18 (4), 585-604.

Osborne, J. W. (2003). Effect sizes and the disattenuation of correlation and regression coefficients: lessons from educational psychology. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 8 (11), 1-5.

Rueda, F. J. M. (2013). *Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Rueda, F. J. M., Ottati, F., Pinto, L. P., Lima, T. H., & Bueno, J. M. P. (2013). Construção e validação de uma Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, 12 (1), 43-50.

Salganick, M. J., & Heckathorn, D. D. (2004). Sampling and estimation in hidden population using respondent-driven sampling. *Sociological Methodology*, 34 (1), 193-240.

Santos, N. M., Silveira, R. I. M., & Santos, F. M. T. (2011). Evolução da teoria organizacional: as perspectivas da teoria sistêmica e da gestão por processos. *Gestão Contemporânea*, 8 (10), 141-164.

Sousa, A. (1990). *Introdução à Gestão – uma abordagem sistêmica*. Editora Verbo.

Stewart, T. A. (1998). *Capital intelectual: a nova vantagem competitiva das empresas*. Rio de Janeiro: Campus.

Tavares, W. M., Couto, G., & Silva, R. L. F. C. (2012). Perfil de relações interpessoais e habilidades sociais de estudantes de Psicologia. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 3 (1), 75-92.

Tse, H. H. M., Dasborough, M. T., & Ashkanasy, N. M. (2008). A multilevel analysis of team climate and interpersonal exchange relationships at work. *The Leadership Quarterly*, 19 (2), 195-211.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is this? *Sloan Management Review*, Cambridge, 15(1), 11-21.

Wright, A. G., Pincus, A. L., Conroy, D. E., & Hilsenroth, M. J. (2009). Integrating methods to optimize circumplex description and comparison of groups. *Journal of Personality Assessment*, 91(4), 311-322.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho investigou os padrões de relacionamento interpessoal construídos no contexto laboral e a qualidade de vida no trabalho, por meio dos instrumentos Checklist de Relações Interpessoais-II (CLOIT-II) e Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (Escala-QVT). No Estudo I, foi replicado o trabalho de Couto et al. (manuscrito submetido) em um contexto organizacional, visando verificar se o mesmo se ajusta em uma situação que focaliza relações de trabalho. Para tal, foi realizada uma avaliação da estrutura interna do CLOIT-II, por meio de sua aplicação em 363 trabalhadores. Foi verificado se o Checklist está ajustado ao modelo no qual ele é fundamento, o modelo circunflexo, mais especificamente, o Círculo Interpessoal de Kiesler (Kiesler, 1983). Os dados encontrados demonstraram ajuste da medida à organização bidimensional, além de bons indicadores de circularidade, não obstante, nem todos os critérios psicométricos de circunplexidade foram satisfeitos, sugerindo que o CLOIT-II se ajusta ao modelo *quasi-circunflexo*, o que não configura um inconveniente, pois corrobora os estudos anteriores (Tracey e Schneider, 1995; Couto et al., 2006, manuscrito submetido), que vêm demonstrando a utilidade e validade do instrumento, além do fato de que, quando se trata de ajuste de dados, este modelo é mais parcimonioso.

Após ter sido demonstrada a adequabilidade do CLOIT-II ao contexto organizacional, o segundo estudo relacionou as interações interpessoais no ambiente laboral, mensuradas a partir do Checklist, e a qualidade de vida no trabalho em 341 trabalhadores de variadas áreas, sendo a maioria residente no estado de Goiás. Foi possível observar que as posições interpessoais dos respondentes variaram de acordo com o grau de QVT, certificando que os sujeitos que estão mais satisfeitos com as atividades que executam, com o local de trabalho e com os demais pormenores que perpassam seu trabalho, apresentam padrões de interação interpessoal mais adequados, baseados em amizade, companheirismo, prontidão para ajudar, solidariedade, preocupação com o outro, entre outros.

Em suma, pode-se afirmar que ambos os estudos apresentaram resultados positivos, no que diz respeito a uma melhor compreensão dos construtos estudados, as relações interpessoais no ambiente de trabalho e a QVT, especialmente nas organizações do estado de Goiás. Acredita-se que o presente trabalho trouxe uma contribuição para o crescimento

da área de estudos organizacionais, por meio da produção de mais uma fonte de informação a respeito de variáveis que influenciam o funcionamento e a dinâmica das organizações. Ademais, considera-se que os resultados apontados na pesquisa possam auxiliar na compreensão das singularidades dos indivíduos, influência destas no ambiente de trabalho e vice-versa, trazendo uma contribuição para o estudo da área de gestão de pessoas, e, por conseguinte, possibilitar o fortalecimento dos domínios científico, cultural e tecnológico do estado de Goiás.

Pode-se destacar algumas possíveis limitações ao trabalho, a saber, a extensão do protocolo de aplicação dos dados, a heterogeneidade da amostra, o fato da amostra ser de conveniência e o efeito de desejabilidade social, que pode influenciar os resultados. Sugere-se que novos estudos sejam realizados, abrangendo outras estratégias de investigação, diferentes procedimentos de análises e amostras mais expressivas e homogêneas em outras regiões do país. Por fim, espera-se que os achados aqui expostos sejam úteis aos profissionais que trabalham em organizações, aos gestores, assim como para o desenvolvimento da ciência.

REFERÊNCIAS

- Acton, G. S., & Revelle, W. (2002). Interpersonal personality measures show circumplex structure based on new psychometric criteria. *Journal of Personality Assessment*, 79, 456–481.
- Adorno, T. W., Frenkel-Brunswik, E., Levinson, D. J., & Sanford, D. N. (1950). *The authoritarian personality*. New York: Harper and Row.
- Akar, N. (2013). The relationships among perceived job stressors, workplace bullying and job stress in the health care services in Turkey: A Structural Equation Modeling (SEM) approach. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3 (14), 248-257.
- Alves, E. F. (2011). Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. *INTERFACEHS*, 6 (1), 60-78.
- Amboni, N., & Andrade, R. O. B. (2009). *Teoria Geral da Administração*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Bateson, G, Jackson, D. D., Haley, J., & Weakland, J. Toward of theory of schizophrenia. *Behavioral Science*, 1 (4), 251-264.
- Berscheid, E., & Peplau, L. A. (1983). The emerging science of relationship. In H. H. Kelley, E. Berscheid, A. Christensen, J. H. Harvey, T. L. Huston, G. Levinger (Orgs.), *Close relationships*. San Francisco: Freeman and Company.
- Bom Sucesso, E. P. (1998). *Trabalho e qualidade de vida*. Rio de Janeiro: Dunya.
- Bom Sucesso, E. P. (2007). *Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho*. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Borg, I., Groenen, P., & Mair, P. (2012). *Applied Multidimensional Scaling*. New York: Springer.
- Brandão, H. P., & Guimarães, T. A. (2001). Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? *Revista de Administração de Empresas*, 41 (1), 8-15.

Brondani, J. P. (2010). *Relacionamento interpessoal e o trabalho em equipe: uma análise sobre a influência na qualidade de vida no trabalho*. Trabalho de conclusão de curso. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre-RS.

Brown, J. D. (2002). *Statistics Corner. Questions and answers about language testing statistics: The Cronbach alpha reliability estimate*. Shiken: JALT Testing & Evaluation SIG Newsletter, 6 (1), 17-18. Retirado em maio 2015 de [www://http://jalt.org/test/bro_13.htm](http://jalt.org/test/bro_13.htm).

Browne, M. W. (1992). Circumplex models for correlation matrices. *Psychometrika*, 57, 469-497.

Caldas, M. P., Tonelli, M. J., Lacombe, B. M. B., & Tinoco, T. (2003). Produção acadêmica em recursos humanos no Brasil: 1991-2000. *Revista de Administração de Empresas*, 43 (1), 105-122.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale: Erlbaum.

Collins, W. A., Raby, K. L., & Causadias, J. (2011). Transformations in close relationship networks: Parent-child relationships and their social extensions. In B. Laursen; W. A. Collins. (Orgs.). *Relationship pathways: From adolescence to young adulthood*. New York: Guilford.

Collins, W. A., Welsh, D. P., & Furman, W. (2009). Adolescent romantic relationships. *Annual Review of Psychology*, 60, 631-652.

Couto, G., Brito, E. A. G., Vasconcelos-Silva, A., & Lucchese, R. (2012). Saúde mental do policial militar: relações interpessoais e estresse no exercício profissional. *Psicologia Argumento*, 30 (68), 73-82.

Couto, G., Muniz, M., Vandenberghe, L., & Van Hattum, A. C. (2008). Diferenças relacionadas ao sexo observadas no Checklist de Relações Interpessoais-Revisado. *Avaliação Psicológica*, 7 (3), 347-357.

Couto, G., Tavares, W. M. & Silva, R. L. F. C (manuscrito submetido). *Checklist de Relações Interpessoais-II: estrutura circumplexa e confiabilidade*.

Couto, G., Van Hattum, A. C. F. M., Vandenberghe, L. M. A., & Benfica, E. (2005). Tradução, análise semântica e adaptação do Check List of Interpersonal Transactions-Revisado. *Avaliação Psicológica*, 4 (1), 45-57.

Couto, G., Vandenberghe, L., & Brito, E. A. G. (2012b). Interações interpessoais e estresse entre policiais militares: um estudo correlacional. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 64 (2), 47-63.

Couto, G., Vandenberghe, L., & Tavares, W. M. (2015). Interações interpessoais no par conjugal e saúde mental: um estudo comparativo e correlacional. *Paidéia*, 25 (62), 373-381.

Couto, G., Vandenberghe, L., Tavares, W. M., & Silva, R. L. F. C. (2012a). Interações e habilidades sociais entre universitários: um estudo correlacional. *Estudos de Psicologia*, 29, 667-677.

Couto, G., Vandenberghe, L. M. A. & Van Hattum, A. C. (2009). *Manual para o Checklist de Relações Interpessoais - II*. Manuscrito não publicado: Universidade Federal de Goiás.

Couto, G., Vandenberghe, L., Van Hattum, A. C., & Campos, H. R (2006). Propriedades Psicométricas do Checklist de Relações Interpessoais – Revisado. *Psicologia Argumento*, 24 (47), 15-28.

Cunha, P. J., & Zagonel, I. P. S. (2008). As relações interpessoais nas ações de cuidar em ambiente tecnológico hospitalar. *Acta Paulista de Enfermagem*, 21 (3), 412-419.

Davis, K., & Newstrom, J. W. (1992). *Comportamento humano no trabalho - uma abordagem psicológica*. São Paulo: Pioneira.

DelPrette, A., & DelPrette, Z. A. P. (2010). *Psicologia das relações interpessoais: Vivências para o trabalho em grupo*. 8ª edição. Rio de Janeiro: Vozes.

Di Blas, L., Grassi, M., Luccio, R., & Momentè, S. (2011). Assessing the interpersonal circumplex model in late childhood: The Interpersonal Behavior Questionnaire for Children. *Assessment*, 19 (4) 421-441.

Einarsen, S., Raknes, B. I. & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European Work and Organizational Psychologist*, 4 (4), 381-401.

Fernet, C., Gagné, M., & Austin, S. (2010). When does quality of relationships with coworkers predict burnout over time? The moderating role of work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 31 (8), 1163–1180.

Figueiredo Filho, D. B., & Silva Júnior, J. A. (2009). Desvendando os mistérios do coeficiente de Pearson (r). *Revista Política Hoje*, 18 (1), 115-146.

Freedman, M. B., Leary, T. F., Ossorio, A. G., & Coffey, H. S. (1951). The interpersonal dimension of personality. *Journal of Personality*, 20, 143–161.

Friedman, B., Hatch, J., & Walker, D. M. (2000). *Como atrair, gerenciar e reter capital humano – da promessa à realidade*. São Paulo: Futura.

Gaines Jr., S. O.; Panter, A. T.; Lyde, M. D.; Steers, W. N.; Rusbult, C. E.; Cox, C. L.; Wexler, M. O. (1997). Evaluating the Circumplexity of Interpersonal Traits and the Manifestation of Interpersonal Traits in Interpersonal Trust. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73 (3), 610-623.

Gibson, J. L. (1981). *Organizações: comportamento, estrutura e processo*. São Paulo: Atlas.

Gil, A. C. (2007). *Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais*. (1ª ed.). São Paulo: Atlas.

Gois, P. H., & Pastro, I. I. (2011). Relações interpessoais no ambiente de trabalho: um estudo de caso em instituições de ensino público na cidade de Francisco Beltrão-PR. *CAP Accounting and Management*, 5 (5), 64-68.

Gouveia, V. V., Lima, T. J. S., Santos, W. S., Freires, L. A., & Pessoa, V. S. (2010). Afetos no ambiente de trabalho: é possível identificar uma estrutura circumplex? *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 10 (2), 85-96.

Griffin, B., Hesketh, B., & Grayson, D. (2004). Applicants faking good: evidence of item bias in the NEO PI-R. *Personality and Individual Differences*, 36, 1545-1558.

Gurtman, M. B. (1994). The circumplex as a tool for studying normal and abnormal personality: a methodological primer. In S. Strack & M. Lorr (Eds.), *DiVerentiating normal and abnormal personality* (pp. 243–263). New York: Springer.

Guttman, L. (1954). A new approach to factor analysis: the radex. In: P. F. Lazarsfeld. *Mathematical thinking in the social sciences* (pp. 258–348). Glencoe, IL: Free.

Hair Jr, J.F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise Multivariada de Dados*. 6ª edição. São Paulo: Bookman.

Hafkenscheid, A., & Rouckhout, D. (2009). Circumplex structure of the Impact Message Inventory (IMI–C): An empirical test with the Dutch version. *Journal of Personality Assessment*, 91 (2), 187-194.

Hafkenscheid, A., & Rouckhout, D. (2013). The Impact Message Inventory–Circumplex (IMI–C): A Replication Study of Its Circumplex Structure in a Dutch Sample. *Journal of Personality Assessment*, 95 (4), 417-422.

Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2009). Individual and situational predictors of workplace bullying: Why do perpetrators engage in the bullying of others? *Work & Stress*, 23 (4), 349-358.

Hauge, L.J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2007). Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study. *Work & Stress*, 21 (3), 220-242.

Herrera, S. R., & Cassals, V. M. (2005). Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral en Enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 21 (1).

Hopwood, C. J., Ansell, E. B., Pincus, A. L., Wright, A. G. C., Lukowitsky, M. R., & Roche, M. J. (2011). The circumplex structure of interpersonal sensitivities. *Journal of Personality*, 79 (4), 707-740.

Hopwood, C. J., Pincus, A. L., Demoor, R. M., & Koonce, E. A. (2008). Psychometric characteristics of the Inventory of Interpersonal Problems–Short Circumplex (IIP–SC) with college students. *Journal of Personality Assessment*, 90 (6), 615-618.

Horowitz, L. M., & Strack, S. (2010). *Handbook of Interpersonal Psychology: Theory, Research, Assessment and Therapeutic Interventions*. Hoboken, NJ: Wiley.

- Katz, D., & Kahn, R. L. (1976). *Psicologia social das organizações*. São Paulo: Atlas.
- Kiesler, D. J. (1983). The 1982 Interpersonal Circle: A Taxonomy for Complementarity in Human Transactions. *Psychological Review*, 90, 185-214.
- Kiesler, D. J., Goldston, C. S., & Schmidt, J. A. (1991). *Manual for Check List of Interpersonal Transactions - Revised and Check List of Psychotherapy Transactions – Revised*. Virginia: Virginia Commonwealth University.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Kruskal, J. B. (1964). Nonmetric Multidimensional Scale: a Numerical Method. *Psychometrika*, 2, 115-129.
- LaForge, R., Leary, T. F., Naboisek, H., Coffey, H. S., & Freedman, M. B. (1954). The interpersonal dimension of personality. An objective study of repression. *Journal of Personality*, 23, 129-153.
- LaForge, R., & Suczek, R. F. (1955). The interpersonal dimensions of personality: III. An interpersonal check list. *Journal of Personality*, 24, 94-112.
- Lanzoni, G. M. M., & Meirelles, B. H. S. (2012). A rede de relações e interações da equipe de saúde na Atenção Básica e implicações para a enfermagem. *Acta Paulista de Enfermagem*, 25 (3), 464-470.
- Laschinger, H. K., Purdy, N., & Almost, J. (2007). The impact of leader-member exchange quality, empowerment, and core self-evaluation on nurse manager's job satisfaction. *Journal of Nursing Administration*, 37 (5), 221-229.
- Leary, T. (1957). *Interpersonal diagnosis of personality*. New York: Ronald.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*, 10, 271-301.
- Loizou, G., & Karageorghis, C. I. (2015). Construction and validation of the circumplex model of affect with English and Greek athletic samples. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 13 (3), 224-242.

Lourenço, L. G., Moscardini, A. C., & Soler, Z. A. S. G. (2010). Saúde e qualidade de vida de médicos residentes. *Revista da Associação Médica Brasileira*, 56 (1), 81-91.

Lucena, M. D. S. (1990). *Pensamento de recursos humanos*. São Paulo: Atlas.

Marston, W. M. (1928). *Emotions of Normal People*. New York: Harcourt, Brace and Company.

McDonald, M., DiBonaventura, M. C., & Ullman, S. (2011). Musculoskeletal Pain in the Workforce: The Effects of Back, Arthritis, and Fibromyalgia Pain on Quality of Life and Work Productivity. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 53 (7), 765–770.

Ministério da Saúde (2007). *Manual Operacional para Comitês de Ética em Pesquisa*. 4ª ed. Brasília: Editora MS.

Monsen, J. T., Hagtvet, K. A., Havik, O. E., & Eilertsen, D. E. (2006). Circumplex structure and personality disorder correlates of the Interpersonal Problems Model (IIP-C): Construct validity and clinical implications. *Psychological Assessment*, 18 (2), 165-173.

Moretti, S., & Treichel, A. (2003). Qualidade de Vida no Trabalho e auto-Realização Humana. *Revista Leonardo pós-Órgão de Divulgação Científica e Cultural do ICPG*, 1 (3), 73-80.

Moscovici, F. (2002). *Desenvolvimento de Equipes*. Rio de Janeiro: José Olympio.

Mota, F. P. B., Beck, C. G., Pereira, R. C. F.; Lima, T. A. P., & Vale, S. C. (2010). A utilização de teorias em estudos organizacionais brasileiros: uma análise bibliométrica. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 11 (3), 447-467.

Nascimento, T. A. C., & Simões, J. M. (2011). Análise da gestão de conflitos interpessoais nas organizações públicas de ensino profissionalizante em Nova Iguaçu-RJ. *REGE*, 18 (4), 585-604.

Nixon, A. E., Mazzola, J. J., Bauer, J., Krueger, J. R., & Spector, P. E. (2011). Can work make you sick? A meta-analysis of the relationships between job stressors and physical symptoms. *Work & Stress*, 25 (1), 1-22.

Osborne, J. W. (2003). Effect sizes and the disattenuation of correlation and regression coefficients: lessons from educational psychology. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 8 (11), 1-5.

Perrinjaquet, A., Furrer, O., Usunier, J. C., Cestre, G., & Valette-Florence, P. (2007). A test of the quasi-circumplex structure of human values. *Journal of Research in Personality*, 41 (4), 820-840.

Reis, H. T., Collins, W. A., & Berscheid, E. (2000). Relationships in human behavior and development. *Psychological Bulletin*, 126, 844–872.

Rodrigues, M. V. C. (1994). *Qualidade de vida no trabalho – evolução e análise no nível gerencial*. Rio de Janeiro: Vozes.

Rosenberg, S., & Kim, M. P. (1975). The method of sorting as a data-gathering procedure in multivariate research. *Multivariate Behavior Research*, 10, 489-502.

Rueda, F. J. M. (2013). *Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Rueda, F. J. M., Ottati, F., Pinto, L. P., Lima, T. H., & Bueno, J. M. P. (2013). Construção e validação de uma Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, 12 (1), 43-50.

Rusbult, C. E., & Buunk, B. P. (1993). Commitment processes in close relationships: an interdependence analysis. *Journal of Social and Personal Relationship*, 10 (2), 175-204.

Russell, J. A. (1980). A circumplex model of affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39 (6), 80-96.

Salganick, M. J., & Heckathorn, D. D. (2004). Sampling and estimation in hidden population using respondent-driven sampling. *Sociological Methodology*, 34 (1), 193-240.

Santos, N. M., Silveira, R. I. M., & Santos, F. M. T. (2011). Evolução da teoria organizacional: as perspectivas da teoria sistêmica e da gestão por processos. *Gestão Contemporânea*, 8 (10), 141-164.

Shanafelt, T. D., Boone, S., Tan, L., Dyrbye, L. N., Sotile, W., Satele, D., West, C. P., Sloan, J., & Oreskovich, M. R. (2012). Burnout and satisfaction with work-life balance among US physicians relative to the general US population. *Arch Intern Med*, 172 (18), 1377-1385.

- Sousa, A. (1990). *Introdução à Gestão – uma abordagem sistêmica*. Editora Verbo.
- Spector, P. E. (2010). *Psicologia nas organizações*. (3ª ed.). (C. K. Moreira & C. K. Moreira, Trad.). São Paulo: Saraiva.
- Stewart, T. A. (1998). *Capital intelectual: a nova vantagem competitiva das empresas*. Rio de Janeiro: Campus.
- Sullivan, H. S. (1953). *The Interpersonal Theory of Psychiatry*. New York: Norton.
- Tavares, W. M., Couto, G., & Silva, R. L. F. C. (2012). Perfil de relações interpessoais e habilidades sociais de estudantes de Psicologia. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 3 (1), 75-92.
- Tracey, T. J. G., & Schneider, P. (1995). An Evaluation of the Circular Structure of the Checklist of Interpersonal Transactions and the Checklist of Psychotherapy Transactions. *Journal of Counseling Psychology*, 42 (4), 496-507.
- Tse, H. H. M., Dasborough, M. T., & Ashkanasy, N. M. (2008). A multilevel analysis of team climate and interpersonal exchange relationships at work. *The Leadership Quarterly*, 19 (2), 195-211.
- Van de Vijver, F. J. R., & Leung, K. (1997). *Methods and data analysis for cross-cultural research*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Vianna, L. C., Vianna, C., & Bezerra, A. J. C. (2010). Relação médico-paciente idoso: desafios e perspectivas. *Revista Brasileira de Educação Médica*, 34 (1), 150-159.
- Wagner, L. R., Thofern, M. B., Amestoy, S. C., Porto, A. R., & Arrieira, I. C. O. (2009). Relações interpessoais no trabalho: percepção de técnicos e auxiliares de enfermagem. *Cogitare Enfermagem*, 14 (1), 107-113.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is this? *Sloan Management Review*, Cambridge, 15(1), 11-21.
- Wiggins, J. S. (1979). A psychological taxonomy of trait-descriptive terms: The interpersonal domain. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 395–412.
- Wright, A. G., Pincus, A. L., Conroy, D. E., & Hilsenroth, M. J. (2009). Integrating methods to optimize circumplex description and comparison of groups. *Journal of Personality Assessment*, 91(4), 311-322.

Wright, A. G. C., Pincus, A. L., & Lenzenweger, M. F. (2012). Interpersonal development, stability, and change in early adulthood. *Journal of Personality*, 80 (5), 1339-1372.

ANEXOS

Anexo I

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pesquisa: Interações Interpessoais e Qualidade de Vida no Trabalho: contribuições para a Gestão Organizacional

Prezado participante,

O(A) senhor(a) está sendo convidado(a) a participar de um estudo que irá investigar as relações interpessoais e a qualidade de vida no trabalho no contexto organizacional. Antes de aceitar ou negar nossa proposta, por favor, leia atentamente as informações abaixo e, após esclarecer suas dúvidas, se decidir participar do estudo, o(a) senhor(a) deverá assiná-lo.

Estas informações estão sendo fornecidas para esclarecer quaisquer dúvidas sobre a pesquisa “INTERAÇÕES INTERPESSOAIS E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: CONTRIBUIÇÕES PARA A GESTÃO ORGANIZACIONAL” e obter o seu consentimento como participante. Estamos realizando uma pesquisa que tem como objetivo mapear as interações interpessoais entre colegas de trabalho e mensurar a qualidade de vida no trabalho dos indivíduos.

Caso o(a) senhor(a) concorde em participar deste estudo, deverá responder o CLOIT-II e a Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho, sendo que o tempo de aplicação e resposta poderá variar entre 40min e 1h. Este procedimento não oferece riscos à sua saúde física e/ou psicológica. Sua participação no estudo é voluntária, ela não implica em nenhum compromisso financeiro entre o(a) senhor(a) e a equipe de pesquisa, no entanto contribuirá efetivamente para o desenvolvimento da ciência psicológica em nosso país. Durante o procedimento, o(a) senhor(a) poderá se recusar a responder qualquer pergunta que, por ventura, lhe causar algum constrangimento. O(A) senhor(a) poderá negar seu consentimento ou mesmo se retirar da pesquisa em qualquer momento da execução da mesma, sem nenhum prejuízo. Os resultados do estudo serão

usados em trabalhos científicos, publicados em revistas especializadas e apresentados em congressos e palestras, sem nunca revelar a sua identidade.

Seus dados pessoais estarão sempre em sigilo, sendo reservado ao(a) senhor(a) o direito de não se identificar ou informar dados que possam comprometer-lo(a). Em caso de qualquer dúvida ou desconforto, o(a) senhor(a) poderá entrar em contato com a equipe de pesquisa, pessoalmente ou pelo telefone (64) 8133-1526. Para maiores esclarecimentos, você poderá consultar o Comitê de Ética em Pesquisa da UFG: Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação/PRPPG-UFG, Caixa Postal: 131, Prédio da Reitoria, Piso I, Campus Samabaia (Campus II) – CEP: 74001-970, Goiânia-GO - Telefone: (62) 3521-1215 e-mail: cep.prppg.ufg@gmail.com.

Agradecemos sua atenção e valiosa colaboração. Colocamo-nos à sua disposição para qualquer esclarecimento.

_____ Wanessa Marques Tavares Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional da UFG	_____ Prof. Dr. André Vasconcelos da Silva Prof. Adjunto do Departamento de Administração da UFG
---	---

TERMO DE CONSENTIMENTO

Eu, _____, concordo em participar voluntariamente da pesquisa INTERAÇÕES INTERPESSOAIS E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: CONTRIBUIÇÕES PARA A GESTÃO ORGANIZACIONAL. Declaro que li o termo de consentimento e compreendo os objetivos desta pesquisa, que consistem em buscar fontes de evidência de validade para a versão brasileira do CLOIT-II. Estou consciente de que os resultados serão mantidos em absoluto sigilo e que serão utilizados apenas com finalidades da pesquisa.

Local e Data: _____, _____ de _____.
Sujeito _____ (assinatura):

Pesquisadora: _____
Caso queira receber informações sobre seus dados coletados ou sobre qualquer aspecto da pesquisa, solicite pelo e-mail: wawamt@hotmail.com

Anexo II

Matriz de Correlação Teórica Perfeita

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
A	1,00															
B	0,92	1,00														
C	0,71	0,92	1,00													
D	0,38	0,71	0,92	1,00												
E	0,00	0,38	0,71	0,92	1,00											
F	-0,38	0,00	0,38	0,71	0,92	1,00										
G	-0,71	-0,38	0,00	0,38	0,71	0,92	1,00									
H	-0,92	-0,71	-0,38	0,00	0,38	0,71	0,92	1,00								
I	-1,00	-0,92	-0,71	-0,38	0,00	0,38	0,71	0,92	1,00							
J	-0,92	-1,00	-0,92	-0,71	-0,38	0,00	0,38	0,71	0,92	1,00						
K	-0,71	-0,92	-1,00	-0,92	-0,71	-0,38	0,00	0,38	0,71	0,92	1,00					
L	-0,38	-0,71	-0,92	-1,00	-0,92	-0,71	-0,38	0,00	0,38	0,71	0,92	1,00				
M	0,00	-0,38	-0,71	-0,92	-1,00	-0,92	-0,71	-0,38	0,00	0,38	0,71	0,92	1,00			
N	0,38	0,00	-0,38	-0,71	-0,92	-1,00	-0,92	-0,71	-0,38	0,00	0,38	0,71	0,92	1,00		
O	0,71	0,38	0,00	-0,38	-0,71	-0,92	-1,00	-0,92	-0,71	-0,38	0,00	0,38	0,71	0,92	1,00	
P	0,92	0,71	0,38	0,00	-0,38	-0,71	-0,92	-1,00	-0,92	-0,71	-0,38	0,00	0,38	0,71	0,92	1,00