

# APLICAÇÃO DAS ESCALAS DE PERSONALIDADE EFS E EFEX NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

*Ivan Sant' Ana Rabelo<sup>1</sup> - Casa do Psicólogo*  
*Irene F. Almeida de Sá Leme - Casa do Psicólogo*  
*Milena Oliveira Rossetti - Casa do Psicólogo*  
*Sílvia Verônica Pacanaro - Casa do Psicólogo*  
*Ingo Bernd Guntert - Casa do Psicólogo*  
*Veridiana Leiva Barrionuevo - Psicóloga*

## RESUMO

Este artigo teve como objetivo investigar os aspectos da personalidade denominados extroversão e socialização, em profissionais no contexto organizacional, além de explorar possíveis diferenças entre as variáveis sexo, idade e cargos exercidos. A amostra foi composta por 68 participantes, sendo 45,6% do sexo feminino e 54,4% do sexo masculino, com idades entre 16 e 62 anos. Aplicou-se a Escala Fatorial de Extroversão (EFEx) e a Escala Fatorial de Socialização (EFS). Foi obtido nos dois instrumentos, um bom índice de precisão ( $\alpha=0,87$ ) e observou-se correlação positiva de 0,47 entre o fator Amabilidade (EFS) com o fator Interações Sociais (EFEx). Por outro lado o Fator Pró-sociabilidade (EFS) obteve correlação negativa de -0,52 com o fator Altivez (EFEx), ambas correlações estatisticamente significantes ( $p<0,01$ ). As escalas demonstraram avaliar construtos relacionados, entretanto, novos estudos são necessários a fim de verificar as particularidades desses instrumentos para o contexto organizacional.

*Palavras-chave:* Escalas de Personalidade, Avaliação Psicológica, Psicologia Organizacional.

## APPLICATION OF THE PERSONALITY SCALES EFS AND EFEX WITHIN THE ORGANIZATIONAL CONTEXT

## ABSTRACT

The aim of this article was to investigate personality traits such as extraversion and agreeableness in professionals within organizational context, besides explore possible differences in the sex, age and job position variables. The sample consisted of 68 participants, 45.6% females and 54.4% males, aged from 16-62 years old. The Extroversion Factor Scale (Escala Fatorial de Extroversão – EFEx) and the Agreeableness Factor Scale (Escala Fatorial de Socialização – EFS) were applied. A good precision in both tests ( $\alpha=0,87$ ) was obtained and a positive correlation of 0,47 between the Agreeableness factor (EFS) with the Social Interactions factor (EFEx) was observed. On the other hand, the Pro-sociality factor (EFS) showed a negative correlation of -0,52 with the Pride factor (EFEx), both correlations with statistical signification ( $p<0.01$ ). The scales demonstrated to assess correlated constructs, however, further studies are necessary in order to verify the peculiarities of these instruments within the organizational context.

*Keywords:* Personality scales, Psychological assessment, Organizational Psychology.

## INTRODUÇÃO

A personalidade é um tópico de grande relevância no âmbito da psicologia, tendo, nos últimos anos, recebido especial atenção nas dimensões que compõem sua avaliação (Hutz & cols., 1998). Diversos modelos teóricos contribuíram para o estudo da personalidade e entre estes, pode-se mencionar o Modelo dos Cinco Grandes Fatores (CGF), conhecido na literatura como “Big Five”. Esse modelo surgiu de teorias fatoriais e traços de personalidade e um dos

pioneiros que investigou este modelo foi McDougall, que sugeriu a análise da linguagem natural para entender a personalidade, sendo esta analisada por meio de cinco fatores independentes, que, na época, foram denominadas de caráter, temperamento, consciência, disposição e humor (John, Angleitner & Ostendorf, 1988). Autores como Buss (1991) e McAdams (1992) salientam que os CGF podem representar dimensões importantes para fornecer informações fundamentais sobre o modo de interagir dos seres humanos. Autores contribuem para a avaliação das dimensões de personalidade utilizando o modelo CGF. Entre eles, pode-se citar o estudo de Barrick e Mount (1991), que avaliaram cinco grupos ocupacionais com relação aos fatores Estabilidade Emocional, Agradabilidade, Consciência e Abertura

<sup>1</sup> Contato:

Rua Simão Álvares, 1020, Vila Madalena, São Paulo- SP. Cep: 05417-020. e-mail: ivan@casadopsicologo.com.br

para experimentar. Os resultados indicaram que nas dimensões relacionadas à personalidade, o fator Consciência demonstrou relações consistentes com os cinco grupos ocupacionais. O fator Agradabilidade foi um aspecto importante nas ocupações que implicavam a interação social.

Em sua formulação atual, os fatores que contribuem para este modelo são Extroversão (E) que avalia a quantidade e intensidade de interações interpessoais, nível de atividade, necessidade de estimulação e capacidade de alegrar-se; Socialização (S) descreve a qualidade das relações interpessoais dos indivíduos, relaciona-se aos tipos de interações que uma pessoa apresenta ao longo de um contínuo que se estende da compaixão ao antagonismo; Realização (R) representa o grau de persistência, disciplina, responsabilidade e necessidade de realização; Neuroticismo (N) está relacionado ao nível crônico de instabilidade e ajustamento emocional e, por último, Abertura para novas experiências (A), que avalia o reconhecimento da importância de ter novas experiências e atividade proativa (McAdams, 1992; Hutz & Nunes, 2001; Nunes & Hutz, 2007a).

Salgado (2002) investigou se os aspectos como extroversão, realização e neuroticismo eram preditores para o *turnover*. O autor não encontrou uma relação com as dimensões do CGF e absenteísmo ou acidentes e salienta que os fatores mencionados relacionam-se com a avaliação que supervisores fazem do desempenho no trabalho e o sucesso em programas de treinamentos. Em outro estudo, Bozionelos (2004) avaliou a relação entre os CGF em 176 administradores e concluiu que os fatores Extroversão e Abertura relacionam-se parcialmente com o nível de envolvimento dos participantes nas empresas em que trabalham. Witt, Kacmar, Carlson e Zivnuska (2002) estudaram o desempenho contextual em uma amostra de 540 supervisores e encarregados em empresas privadas; este desempenho se refere ao comportamento necessário para a manutenção da estrutura do ambiente de trabalho e está associado à capacidade do trabalhador ser voluntarioso, cooperativo e útil. Os autores observaram que existe uma alta relação entre o fator socialização e facilitação pessoal, o que explicaria o bom desempenho contextual do trabalhador no ambiente organizacional.

Na população brasileira, Santos, Sisto e Martins (2003) exploraram evidências de validade de uma escala de estilos cognitivos e sua relação com traços de personalidade. Foram aplicados coletivamente a Escala de Avaliação de Estilos

Cognitivos e um outro instrumento relacionado aos CGF, em 135 universitários, sendo 58 do sexo masculino e 77 do feminino, com idade variando entre 17 e 47 anos. Os dados obtidos não mostraram diferenças nas dimensões de estilo cognitivo relacionadas à idade. Os resultados mostraram que a pontuação em relação ao traço socialização no sexo feminino obteve médias mais elevadas ( $M=67,29$ ;  $DP=8,51$ ) que o masculino ( $M=64,14$ ;  $DP=9,45$ ), porém não com significância estatística ( $t=-2,007$ ;  $p=0,047$ ).

Para explicar comportamentos socialmente desviantes (condutas anti-sociais e delitivas) e traços de personalidade (neuroticismo, extroversão e busca de sensações), Vasconcelos, Gouveia, Pimentel e Pessoa (2008) realizaram um estudo em 755 estudantes do ensino médio e superior, sendo a maioria do sexo feminino (50,3%), de escolas privadas (53,0%) e com idades variando de 16 a 26 anos. Estes responderam ao Inventário dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade, à Escala de Busca de Sensações e ao Questionário de Condutas Anti-Sociais e Delitivas. Os principais resultados indicaram que os traços de neuroticismo e busca de sensações explicam satisfatoriamente as condutas anti-sociais, e estas predizem diretamente as condutas delitivas. Neste aspecto, constata-se que os traços de personalidade são úteis ao entendimento das condutas socialmente desviantes.

A investigação de aspectos da personalidade são realizadas em diversos contextos, sendo muito utilizado na área organizacional. Noronha (2000) salienta que no Brasil, apesar de serem utilizados muitos testes em processo de seleção de pessoal, pouco se tem estudado sobre sua validação e padronização. Isso mostra a importância de estudar a avaliação da personalidade neste contexto, pois reforça a relevância da utilização dos testes de maneira adequada, evitando erros na contratação, injustiças com o candidato, colocação de profissionais vulneráveis a transtornos psiquiátricos que podem ser desencadeados em função da grande exposição ao estresse ou frustrações relativas ao cargo, possibilidades de treinamentos, entre outros (Noronha, 2000; Pereira, Primi & Côbero, 2003). Nesse sentido, foram desenvolvidas pesquisas de padronização e validação na população brasileira da Escala Fatorial de Extroversão – EFEx (Nunes & Hutz, 2007a) e da Escala Fatorial de Socialização – EFS (Nunes & Hutz, 2007b).

Nunes e Hutz (2006) realizaram a padronização e validação da Escala Fatorial de

Extroversão - EFEx, em 1.084 pessoas de várias regiões do Brasil (Bahia, Rio Grande do Sul, Minas Gerais, Santa Catarina e São Paulo) de ambos os sexos, sendo 37,3% homens e 62,7% mulheres. As idades variaram de 14 a 55 anos, com nível de escolaridade entre médio e superior. Foram extraídos quatro fatores, que apresentaram características psicométricas adequadas para avaliação de seu construto, que foram Comunicação (E1), Altivez (E2), Assertividade (E3) e Interações sociais (E4). No que se refere ao sexo, a média total da escala para o sexo masculino foi de 18,20 (DP=2,70), enquanto que para o feminino foi de 17,90 (DP=2,77). Não foram verificadas diferenças estatisticamente significativas entre os gêneros. A variável que se mostrou mais significativa foi relacionada à idade e sua relação com os fatores comunicação e interações sociais ( $r=0,11$ ;  $p<0,01$ ), mas os valores dessas associações foram baixos, não justificando elaborar tabelas normativas para diferentes faixas etárias.

Em outro estudo realizado por Nunes e Hutz (2007b) para a padronização e validação da Escala Fatorial de Socialização – EFS, participaram 1.100 sujeitos de várias regiões do Brasil (Bahia, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, São Paulo e Paraíba). A distribuição dos gêneros correspondeu a 29,9% de indivíduos do sexo masculino e 70,1% do feminino, com idade variando entre 14 a 64 anos. Foram realizadas análises fatoriais para a verificação da dimensionalidade da escala, sendo criados os seguintes fatores para o instrumento, Amabilidade (S1), Pró-sociabilidade (S2) e Confiança nas pessoas (S3). A escala geral apresentou uma consistência interna de 0,92. A variável sexo obteve média de pontos na escala maior no sexo feminino ( $M=16,7$ ;  $DP=1,7$ ), comparado ao masculino ( $M=15,7$ ;  $DP=2,0$ ), sugerindo tabelas diferenciadas entre os gêneros para avaliar esses aspectos da personalidade.

Estudos como o de Nunes, Nunes e Hutz (2006) utilizaram as escalas juntamente com uma entrevista na identificação de indicadores de transtorno anti-social. Participaram 35 estudantes universitários e 48 clientes de uma clínica para tratamento de dependência química. Foram encontradas diferenças significativas ( $t=2,95$ ;  $gl=73$ ;  $p<0,01$ ) entre os grupos na escala EFS, no item Confiança nas pessoas (S3). Para a escala EFE atual EFEx, foi encontrada diferença significativa ( $t=2,85$ ;  $gl=69$ ;  $p<0,01$ ) no fator comunicação (E1). Em comparação com o grupo normativo das escalas apresentadas, encontrou-se significância entre as

médias do grupo normativo e a amostra clínica em todos os fatores da escala EFS, com uma maior diferença no fator pró-socialização (S2). Os resultados mostraram que as aplicações dos instrumentos em conjunto com a entrevista apresentaram maior predição na determinação dos participantes do grupo clínico e o não clínico.

Estudos exploratórios como o de Bartholomeu, Nunes e Machado (2008), avaliaram traços de personalidade e habilidades sociais em 126 universitários do interior do Estado de São Paulo, com idade de 18 a 35 anos e média de 21 anos. Foram aplicados o Inventário de Habilidades Sociais (IHS) e a Escala Fatorial de Socialização (EFS) e encontraram correlações significativas entre Amabilidade (EFS), Auto-afirmação (IHS) e o Total do IHS. O fator Pró-sociabilidade (EFS) correlacionou-se positivamente com Auto-afirmação e Autocontrole (IHS). Confiança nas pessoas (EFS) apresentou correlações significativas com Enfrentamento, Auto-afirmação e Autocontrole (IHS). Não foram encontradas diferenças significativas com relação à idade, por meio da prova de correlação de Pearson. No entanto, para o sexo masculino e feminino foram encontradas diferenças significativas entre os fatores Pró-sociabilidade, Socialização e Total, Auto-afirmação na expressão de sentimento positivo e Auto-exposição a desconhecidos (IHS), sendo as médias maiores no sexo feminino. Tais resultados indicam que não apenas homens e mulheres apresentam níveis variados de socialização e habilidades sociais, como também apresentam padrões de associações diferenciados entre essas variáveis.

Na busca de aprofundar estudos para investigar aspectos de extroversão e socialização, por meio das Escalas Fatoriais de Extroversão (EFEx) e de Socialização (EFS), esta pesquisa teve como objetivo investigar alguns aspectos da personalidade em profissionais de diversas áreas de trabalho no contexto organizacional, além de explorar possíveis diferenças com as variáveis sexo, idade e cargos ocupados.

## MÉTODO

### *Participantes*

Participaram da pesquisa 68 funcionários de empresas da cidade de São Paulo, sendo 31 (45,6%) do sexo feminino e 37 (54,4%) do sexo masculino. As idades dos participantes variaram entre 16 e 62 anos, com média de 30,6 e desvio padrão de 9,6.

Em relação à escolaridade desses sujeitos, 3 (4,4%) tinham o ensino fundamental, 16 (23,5%) o ensino médio e 46 (67,7%) o ensino superior. No que se refere às áreas de ocupação dos cargos dentro da organização, 23,5% exercem funções da área administrativa (administração e recursos humanos, entre outros), 58,8% financeira (análise fiscal, contabilidade e consultoria trabalhista, entre outros) e 17,6% operacional (recepção, mecânica, suporte de informática, entre outros).

#### *Instrumentos*

Escala Fatorial de Extroversão - EEx (Nunes & Hutz, 2007a): O instrumento, baseado na teoria dos CGF, tem por objetivo identificar a forma como as pessoas interagem com os demais, mostrando o quanto são comunicativas, falantes, ativas, assertivas, responsivas. Trata-se de um teste objetivo e auto-administrável, podendo ser aplicado de forma individual ou coletiva. Foi padronizado com sujeitos de idades entre 15 e 55 anos, e sugere-se, que os indivíduos avaliados tenham cursado o ensino médio. A escala foi dividida em quatro fatores: nível de Comunicação (E1), Altivez (E2), Assertividade (E3) e Interações Sociais (E4). Esta extração de fatores se fez possível por meio de soluções fatoriais verificadas, considerando a pertinência dos fatores encontrados e características psicométricas das dimensões identificadas. As respostas são do tipo Likert de sete pontos, nas quais os sujeitos registram o quanto as sentenças os descrevem.

O fator Comunicação (E1) avalia se o indivíduo possui facilidade para falar em público, se tende a falar mais sobre si mesmo e, ainda é possível observar se a pessoa tem facilidade para conhecer outras pessoas. O fator Altivez (E2) avalia o grau de empatia que a pessoa apresenta aos demais, é composto por itens que descrevem pessoas com uma percepção grandiosa sobre sua capacidade e valor. O fator Assertividade (E3) possui itens que descrevem características como Assertividade, Liderança, Nível de Atividade e Motivação. Por último, o fator Interações Sociais (E4) descreve pessoas que buscam ativamente situações que permitam interações sociais como festas, atividades em grupo, entre outros.

*Escala Fatorial de Socialização - EFS* (Nunes & Hutz, 2007b): É baseada na teoria dos CGF e permite identificar tendências de comportamentos, padrões mais prováveis de atitudes e crenças. Seu objetivo é mensurar uma dimensão da

personalidade associada com a qualidade das relações interpessoais comuns das pessoas. Os itens da escala foram estabelecidos por afirmações que descrevem sentimentos, crenças e atitudes. A aplicação do teste pode ser individual ou coletiva, caracterizado como um teste objetivo e auto-administrável, utilizado em sujeitos com idades entre 14 e 68 anos, com ensino médio.

As escalas de respostas são do tipo Likert de sete pontos, nas quais os participantes devem registrar o quão adequadamente as sentenças os descrevem. Soluções fatoriais foram verificadas, considerando-se a pertinência dos fatores encontrados e características psicométricas das dimensões identificadas, extraindo-se os fatores Amabilidade (S1), Pró-sociabilidade (S2) e Confiança (S3). O fator Amabilidade (S1) agrupa itens que descrevem o quão atenciosas, compreensivas e empáticas as pessoas procuram ser com as demais. O fator Pró-sociabilidade (S2) agrupa itens que descrevem comportamentos de risco, concordância ou confronto com leis e regras sociais, moralidade, auto e hetero-agressividade e padrões de consumo de bebidas alcoólicas. O terceiro fator, Confiança nas pessoas (S3) agrupa itens que descrevem o quanto as pessoas confiam nas demais e acreditam que elas não as prejudicarão.

#### *Procedimentos*

As escalas foram aplicadas nas empresas por um psicólogo do grupo de pesquisadores responsáveis pelo presente estudo. A participação dos funcionários ocorreu de forma voluntária, após a comunicação sobre a importância da participação na pesquisa. Após assinarem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, as aplicações ocorreram de forma coletiva, em dias e horários variados, de acordo com a disponibilidade dos funcionários para ausentar-se do posto de trabalho no referido tempo de resposta dos testes. A EFS foi aplicada antes da EEx, no mesmo encontro. Foi realizada uma devolutiva individual para os funcionários que participaram da pesquisa.

## **RESULTADOS**

Considerando os objetivos do presente estudo, as informações a seguir referem-se aos resultados obtidos a partir das pontuações dos fatores da Escala Fatorial de Socialização (EFS) e Escala Fatorial de Extroversão (EEx). Inicialmente, foi verificada a precisão dos

instrumentos, seguido das correlações da pontuação com as variáveis sexo e idade. Também foram verificadas variações na média de pontos em relação ao cargo exercido. No que se refere à precisão dos instrumentos, ambos obtiveram coeficiente alfa de Cronbach de 0,87. Estes dados

possibilitam afirmar que os instrumentos possuem um alto nível de precisão. Visando a observação de correlações entre os itens da EFS e EEx, realizou-se uma prova de correlação de Pearson. Os dados podem ser observados na Tabela 1.

Tabela 1. Correlação entre os Fatores e Pontuação Geral da EFS e EEx

	<i>Comunicação (E1)</i>	<i>Altivez (E2)</i>	<i>Assertividade (E3)</i>	<i>Interações Sociais (E4)</i>	<i>Total da EEx</i>
Amabilidade (S1)	0,13	0,08	0,04	0,47(**)	0,27(*)
Pró-sociabilidade (S2)	0,18	-0,52(**)	0,27(*)	-0,11	-0,11
Confiança (S3)	0,20	-0,22	0,29(*)	0,13	0,13
Total da EFS	0,23	-0,37(**)	0,29(*)	0,15	0,08

Nota: \*\*  $p < 0,01$ ; \*  $p < 0,05$

Verificou-se correlação moderada ( $r=0,47$ ;  $p<0,01$ ) entre o fator Amabilidade e Interações Sociais. Em relação ao fator Altivez, esperavam-se correlações negativas com os três fatores da Escala de Socialização, no entanto, evidenciou-se apenas uma correlação negativa moderada com o fator Pró-sociabilidade ( $r=-0,52$ ;  $p<0,01$ ), negativa e baixa com a escala geral EFS ( $r=-0,37$ ;  $p<0,01$ ). Na

correlação negativa entre o fator Altivez e Confiança, não foi encontrada significância estatística ( $r=-0,22$ ;  $p>0,05$ ).

Com o objetivo de demonstrar a distribuição da pontuação nas duas escalas analisadas com relação ao gênero dos participantes, foi calculada a média e o DP, que podem ser observados na Tabela 2.

Tabela 2. Descrição das médias relacionadas ao sexo entre as pontuações dos testes

<i>Escalas</i>	<i>Sexo</i>	<i>N</i>	<i>Média</i>	<i>Desvio Padrão</i>	<i>Média do Erro Padrão</i>
EFS	Masculino	37	15,91	1,81	0,30
	Feminino	31	17,02	1,52	0,27
EEx	Masculino	37	18,35	2,27	0,37
	Feminino	31	18,32	1,86	0,33

Destaca-se que o sexo feminino obteve uma média maior com relação ao sexo masculino na EFS, sendo a diferença de 1,11 pontos entre os gêneros. Na escala EEx, a média nas pontuações permaneceram equivalentes. Diante desses dados, com o objetivo de verificar o grau de significância entre a diferença de média encontrada nos dois grupos, realizou-se um Test *t* (*Independent-Sample Test*) com a variável sexo entre as escalas e não foi identificada diferença significativa entre a variação nas escalas em relação ao gênero.

Para verificar se ocorreram correlações variadas entre os gêneros, realizou-se a prova de correlação de *Pearson*. No que se refere ao sexo masculino, evidenciou-se apenas correlação

positiva moderada entre Amabilidade e Interações Sociais ( $r=0,52$ ;  $p<0,01$ ) e correlação negativa moderada entre Pró-sociabilidade e Altivez ( $r=-0,47$ ;  $p<0,05$ ). Para o sexo feminino, observou-se que apenas a correlação moderada negativa entre Pró-sociabilidade e Altivez se manteve, porém um pouco mais acentuada ( $r=-0,57$ ;  $p<0,01$ ) em relação ao sexo masculino.

Uma outra variável investigada foi a possível diferença existente entre as escalas e as faixas etárias. Para essa análise, os participantes foram separados em três grupos, correspondendo o grupo 1, idades entre 16 e 25 anos ( $N=21$ ), o grupo 2 de 26 a 35 anos ( $N=29$ ) e o grupo 3 entre 36 e 62 anos ( $N=18$ ). Foram realizadas análises

relacionadas a cada grupo por meio da prova de correlação de *Pearson*, e seus dados podem ser

observados na Tabela 3.

Tabela 3. Correlação entre os testes, separadamente por faixas etárias

Idade		Comunicação (E1)	Altivez (E2)	Assertividade (E3)	Interações Sociais (E4)	Total EEx
16 a 25 anos (N=21)	Amabilidade (S1)	0,35	0,30	0,16	0,50(*)	0,47(*)
	Pró-sociabilidade (S2)	-0,13	-0,50(*)	-0,02	-0,32	-0,36
	Confiança (S3)	0,12	-0,16	0,14	0,04	0,04
	Total EFS	0,09	-0,27	0,10	-0,01	-0,04
26 a 35 anos (N=29)	Amabilidade (S1)	0,23	0,05	-0,18	0,18	0,13
	Pró-sociabilidade (S2)	0,21	-0,39(*)	0,21	0,01	-0,01
	Confiança (S3)	-0,21	-0,25	0,15	0,02	-0,16
	Total EFS	0,13	-0,34	0,13	0,08	-0,02
36 a 62 anos (N=18)	Amabilidade (S1)	-0,11	0,02	0,17	0,65(**)	0,26
	Pró-sociabilidade (S2)	0,42	-0,65(**)	0,54(*)	-0,10	-0,02
	Confiança (S3)	0,66(**)	-0,23	0,53(*)	0,28	0,43
	Total EFS	0,45	-0,45	0,56(*)	0,27	0,24

Nota: \*\* $p < 0,01$ ; \* $p < 0,05$

No que se refere ao primeiro grupo, evidenciou-se correlações positivas e moderadas entre Amabilidade e Interações Sociais ( $r=0,50$ ;  $p < 0,05$ ) e Amabilidade com a escala total da EEx ( $r=0,47$ ;  $p < 0,05$ ). Também se verificou uma correlação negativa moderada entre Pró-sociabilidade e Altivez ( $r=-0,50$ ;  $p < 0,05$ ). O segundo grupo apresentou uma única correlação negativa fraca entre Pró-sociabilidade e Altivez ( $r=-0,39$ ;  $p < 0,05$ ). Para o terceiro grupo, ocorreram correlações positivas moderadas entre os fatores Amabilidade e Interações Sociais ( $r=0,65$ ;  $p < 0,01$ ), Assertividade e Pró-sociabilidade ( $r=0,54$ ;  $p < 0,05$ ) e Confiança ( $r=0,53$ ;  $p < 0,05$ ), respectivamente. Em relação ao fator Altivez, evidenciou-se correlação negativa alta com o fator Pró-sociabilidade ( $r=-0,65$ ;  $p < 0,01$ ), porém não apresentando correlação estatisticamente significativa em relação ao escore geral da Escala de Socialização. Ainda para o terceiro grupo, observou-se uma correlação positiva moderada ( $r=0,56$ ;  $p < 0,05$ ) entre o fator

Assertividade e o escore geral da EFS. Vale destacar que nesta faixa etária ocorreu uma correlação positiva ( $r=0,66$ ;  $p < 0,01$ ) entre o fator Confiança e Comunicação.

Para verificar se existem diferenças entre as médias dos grupos na escala geral de cada instrumento, recorreu-se a análise de variância (ANOVA) que explora análises de diferenças por meio do cálculo inicial da média geral dos grupos e a verificação do quanto a média de cada grupo difere da média geral (Dancey & Reidy, 2006). Foi observado que não ocorreu uma diferença de média entre os grupos de idades com as escalas EFS [ $F=0,261$ ;  $p=0,77$ ] e a EEx [ $F=0,236$ ;  $p=0,79$ ], com um gl de 2,65.

Realizou-se também uma verificação da diferença de média dos pontos totais obtidos na EFS e na EEx entre as áreas dos cargos exercidos na organização. Os resultados podem ser observados na Tabela 4.

Tabela 4. Descrição das médias dos instrumentos relacionadas às áreas.

	Área	N	Média	Desvio Padrão
EFS	Administrativa	16	16,45	1,66
	Financeira	40	16,76	1,45
	Operacional	12	15,21	2,37
	Total	68	16,41	1,76
EEx	Administrativa	16	18,59	2,40
	Financeira	40	18,47	1,94
	Operacional	12	17,53	2,06
	Total	68	18,34	2,08

Com base nesses resultados, verifica-se que os cargos administrativos e financeiros obtiveram médias mais elevadas nos dois instrumentos, quando comparados ao cargo operacional. Para identificar se existem diferenças entre as médias dos cargos, recorreu-se a análise de variância (ANOVA) que demonstrou diferença significativa entre os grupos dos cargos analisados somente para a escala EFS [ $F=3,907$ ;  $p=0,05$ ], não encontrando significância para a escala EEx [ $F=1,107$ ;  $p=0,34$ ], com um gl de 2,65.

#### DISCUSSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados apresentados contribuíram para verificar a relação entre o gênero, faixa etária e cargos ocupados e as Escalas EEx e EFS, considerando que se trata de instrumentos que abordam o construto Extroversão e Socialização, ambos relacionados à avaliação da personalidade. No que se refere as correlações encontradas entre os instrumentos, foi verificada correlação moderada entre o fator Amabilidade (EFS) e Interações Sociais (EEx), indicando que quanto mais atenciosas, compreensivas e empáticas as pessoas são, melhor o nível de suas interações sociais, tendo o sujeito maior participação em atividades de grupo, como festas e outros. Quanto ao fator Pró-sociabilidade (EFS) e a correlação baixa com o fator Altivez (EEx), infere-se que os indivíduos ativos apresentaram menor número de comportamentos pró-sociais.

No sentido de avaliar as possíveis relações entre as escalas e o sexo, foi observado que o sexo feminino obteve uma média maior na escala EFS

quando comparado ao sexo masculino, enquanto que para a escala EEx as médias permaneceram semelhantes, porém não foram encontradas diferenças estatisticamente significantes pelo *Independent-Sample Test*. Estudos corroboram com estes achados, como o de Santos, Sisto e Martins (2003) e o de Nunes e Hutz (2007b). No presente estudo, verificou-se também correlações variadas entre os gêneros que possibilitou observar no sexo feminino uma maior correlação entre Pró-sociabilidade e Altivez, evidenciando que as mulheres que tinham uma visão de superioridade com relação a si mesmas não conseguiam ter boas relações no contexto social.

No que se refere às correlações entre as escalas e os grupos das faixas etárias, observou-se que o terceiro grupo, com idades entre 36 a 62 anos, foram os que obtiveram maior número de correlações entre os fatores Amabilidade e Interações Sociais, Assertividade com Pró-sociabilidade e Confiança, respectivamente. Em relação ao fator Altivez, evidenciou-se uma correlação negativa alta com o fator Pró-sociabilidade, porém não apresentando correlação em relação ao escore geral da Escala de Socialização. Este dado nos permite inferir que o fator Altivez não assumiu o papel principal nos aspectos da socialização nesse grupo, ou seja, o fato de apresentarem uma percepção grandiosa sobre sua capacidade e valor parece não influenciar outros aspectos da socialização. Ainda com relação à idade, na pesquisa de Nunes e Hutz (2006), a mesma se mostrou mais significativa em sua relação com os fatores Comunicação e Interações Sociais. No que se refere à Comunicação, no

presente estudo observou-se uma correlação positiva alta entre Confiança e Comunicação, podendo assim ser compreendido que a comunicação parece favorecer a confiança entre as pessoas.

No que tange as possíveis diferenças em relação às escalas e os cargos ocupados, os cargos administrativos e financeiros demonstraram maiores médias nas duas escalas, evidenciando que os profissionais destas duas áreas obtiveram índices mais elevados de socialização e extroversão que o cargo operacional. Entretanto, quando se recorreu a análise de variância, foram encontradas diferenças estatisticamente significativas na Escala Fatorial de Extroversão (EFEx).

Diante do exposto, ressalta-se a importância da utilização de instrumentos como as Escalas EFEx e EFS na avaliação dos aspectos da personalidade que interessam em processos de seleção, avaliação de competências e análises da necessidade de realização de possíveis treinamentos, assim como no estudo de Witt, Kacmar, Carlson e Zivnuska (2002) que mencionou a importância da avaliação do nível de interação social presente entre os membros da organização.

Destaca-se também a relevância desses instrumentos na investigação de aspectos da personalidade relacionados aos interesses e habilidades adequados ao cargo ocupado. Nesse sentido, outros estudos com essas escalas são necessários, levando-se em conta a investigação de outras variáveis e a utilização de instrumentos já validados para o contexto organizacional, que possam contribuir na ampliação dos conhecimentos relacionados à validade dessas escalas nas organizações.

## REFERÊNCIAS

- Bartholomeu, D., Nunes, C.H.S.S. & Machado, A. A. (2008). Traços de personalidade e habilidades sociais em universitários. *Psico-USF*, 13 (1), 41-50.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Bozionelos, N. (2004). The big five of personality and work involvement. *Journal of Managerial Psychology*, 19, 69-81.
- Buss, D. M. (1991). Evolutionary personality psychology. *Annual Review of Psychology*, 42, 459-491.
- Hutz, C. S., Nunes, C. H., Silveira, A. D., Serra, J., Antón, M. & Wiczoneck, L. S. (1998). O desenvolvimento de marcadores para a avaliação da personalidade no modelo dos cinco grandes fatores. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 11 (2), 395-410.
- Hutz, C. S. & Nunes, C. H. (2001). *Escala fatorial de ajustamento emocional/ Neuroticismo – EFN*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- John, O. P., Angleitner, A. & Ostendorf, F. (1988). The lexical approach to personality: A historical review of trait taxonomic research. *European Journal of Personality*, 2, 171-203.
- McAdams, D.P. (1992). The five-factor Model in personality: A critical appraisal. *Journal of Personality*, 60, 329-361.
- Noronha, A. P. P. (2000). *Avaliação psicológica segundo psicólogos: usos e problemas com ênfase nos testes*. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia e Fonoaudiologia, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, SP.
- Nunes, C. H., Nunes, M. F. O. & Hutz, C. S. (2006). Uso Conjunto de Escalas de Personalidade e Entrevista para Identificação de Indicadores de Transtorno Anti-Social.. *Avaliação Psicológica*, 5(2), 171-178.
- Nunes, C. H. & Hutz, C. S. (2006). Construção e validação de uma escala de extroversão no modelo dos cinco grandes fatores de personalidade. *Psico-USF*, 11(2), 147-155.
- Nunes, C.H. & Hutz, C. S. (2007a). *Escala Fatorial de Extroversão - EFEx: manual de aplicação*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Nunes, C.H. & Hutz, C. S. (2007b). *Escala Fatorial de Socialização - EFS: manual de aplicação*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Pereira, F. M., Primi, R. & Cobêro, C. (2003). Validade de testes utilizados em seleção de pessoal segundo recrutadores. *Psicologia: Teoria e Prática*, 5 (2), 83-98.
- Salgado, J. F. (2002). The Big Five Personality Dimensions and Counterproductive Behaviours. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1/2), 117-125.
- Santos, A. A. A., Sisto, F. F. & Martins, R. M. M. (2003). Estilos cognitivos e personalidade: um estudo exploratório de evidências de validade. *Psico-USF*, 8, (1), 11-19.
- Vasconcelos, T.C., Gouveia, V.V., Pimentel, C.E. & Pessoa, V.S. (2008). Condutas desviantes e traços de personalidade: testagem de um



modelo casual. *Estudos de Psicologia-Campinas*, 25 (1), 55-65.

Witt, L.A., Kacmar, K.M., Carlson, D.S., & Zivnuska, S. (2002). Interactive effects of personality and organizational politics on

contextual performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23(8), 911-924.

*Recebido em Abril de 2008*

*Reformulado em Fevereiro de 2009*

*Aceito em Março de 2009*

**SOBRE OS AUTORES:**

*Ivan Sant'Ana Rabelo*: Psicólogo. Mestre em Avaliação Psicológica pela Universidade São Francisco/Itatiba. Pesquisador do Departamento de Pesquisas e Produção de Testes da Casa do Psicólogo Livraria e Editora Ltda.

*Irene F. Almeida de Sá Leme*: Psicóloga com especialização em Recursos Humanos pela Fundação Getúlio Vargas- FGV/SP. Pesquisadora do Departamento de Pesquisa e Produção de Testes da Casa do Psicólogo Livraria e Editora Ltda.

*Milena Oliveira Rossetti*: Psicóloga. Pesquisadora do Departamento de Pesquisa e Produção de Testes da Casa do Psicólogo Livraria e Editora Ltda.

*Sílvia Verônica Pacanaro*: Psicóloga. Mestre em Avaliação Psicológica pela Universidade São Francisco/Itatiba. Pesquisadora do Departamento de Pesquisas e Produção de Testes da Casa do Psicólogo Livraria e Editora Ltda.

*Ingo Bernd Guntert*: Psicólogo. Diretor do Departamento de Pesquisa e Produção de Testes da Casa do Psicólogo Livraria e Editora Ltda

*Veridiana Leiva Barrionuevo*: Psicóloga com especialização em Neuropsicologia pelo Departamento de Psicologia do Hospital das Clínicas/SP.