

# VALIDAÇÃO DE UM INSTRUMENTO DE PERFIL PESSOAL NAS ORGANIZAÇÕES

Marina Campos Dessen<sup>1</sup> - Universidade de Brasília, Brasília, Brasil  
 Maria das Graças Torres da Paz - Universidade Católica de Brasília, Brasília, Brasil

## RESUMO

O presente estudo teve como objetivo construir e validar um instrumento de perfil pessoal nas organizações que avaliasse mais especificamente os comportamentos dos indivíduos em seu ambiente de trabalho. A escala foi construída com base na literatura e no conteúdo de 34 entrevistas realizadas com trabalhadores de diferentes organizações. Sua versão inicial era composta por 128 itens e foi aplicada a 805 trabalhadores de organizações públicas e privadas, com idade média de 35,6 anos. Destes, 48,5% eram homens e 47,7% eram mulheres; a porcentagem restante corresponde a indivíduos que não deram informações com relação ao sexo. A análise fatorial revelou a existência de 8 fatores, com um total de 59 itens. Os demais itens foram cortados em decorrência de seu conteúdo ou de sua carga fatorial. Estes 8 fatores explicam 36,3% da variância do construto, possuem *alpha* de Cronbach superiores a 0,63 e itens com cargas fatoriais superiores a 0,30. Conclui-se que o instrumento apresenta boas qualidades psicométricas e pode estar relacionado a outras características individuais encontradas na literatura.

*Palavras-chave:* perfil pessoal; organização; instrumento; validação.

## VALIDATION OF AN INSTRUMENT OF PERSONAL PROFILE AT THE WORKPLACE

### ABSTRACT

The objective of this study was to develop and validate a detailed instrument of personal profile at the workplace that could evaluate more specifically the behaviors of individuals in their work environment. The instrument was built based on the literature and on the content of 34 interviews with workers from different organizations. Its first version was composed of 128 items and it was applied to 805 workers of public and private organizations, in which 48.5% were men and 47.7% were women, with average age of 35.6 years. The factor analysis detected 8 factors and a total of 59 items. The other items were excluded from the instrument due to their content or factor loading. Those factors explain 36.3% of the construct variance; they have a Cronbach's coefficient superior to .63 and items with a factor loading above .30. It is concluded that the factors present good psychometric qualities and can be related to other individual characteristics found in the literature.

*Keywords:* personal profile; organization; instrument; validation.

## INTRODUÇÃO

O trabalho é de extrema importância para a vida dos indivíduos, contribuindo para a sua sobrevivência e adaptação ao mundo. Contudo, a forma como os indivíduos percebem o ambiente em que trabalham varia em função das características de cada pessoa.

Silva, Schlottfeldt, Rozenberg, Santos e Lelé (2007) consideram a personalidade como um conjunto de padrões estáveis dos seres humanos, que envolve dimensões afetivas, cognitivas e comportamentais. Para Martins (2004), a personalidade é a ciência da vida real e está relacionada à noção de pessoa, que vem do Latim *persona* e significa máscara caracterizadora do

personagem teatral, designando o homem em sua relação com o mundo.

Sendo assim, a autora chama a atenção que é por meio da vida real que os indivíduos constroem sua maneira particular de funcionamento. Desta forma, a personalidade pode ser entendida como a autoconstrução da individualidade, sendo uma síntese de processos biológicos e psicológicos que, quando em interação com o meio, transformam a pessoa (Martins, 2004).

Este campo envolve uma grande quantidade de teorias e uma enorme discrepância entre elas (Castro, Baroni & Muller, 2002; Pasquali, 2003). Um modelo que busca sintetizar as principais características da personalidade humana é o dos Cinco Grandes Fatores (*Big Five*), que a descreve em termos de grandes dimensões e reuni traços psicológicos encontrados em inúmeras teorias e instrumentos de medida da área (Silva & cols., 2007).

<sup>1</sup> Contato:

E-mail: ninadessen@gmail.com

Agradecemos à Capes pelo apoio financeiro recebido, contribuindo para a realização desta pesquisa.

Apesar de haver um maior consenso quanto à solução de cinco fatores, ainda existem divergências na área com relação à terminologia que deve ser utilizada no *Big Five*. No Brasil, Nunes, Hutz e Giacomoni (2009) afirmam que eles têm sido denominados extroversão (*extraversion*), neuroticismo (*neuroticism*), abertura (*openness*), amabilidade ou socialização (*agreeableness*) e conscienciosidade ou realização (*conscientiousness*). Portanto, estes são os termos que serão utilizados neste estudo, já que se tratam dos mais utilizados no Brasil.

A extroversão se refere ao grau de tolerância à estimulação sensorial vinda de outras pessoas e situações, sendo relacionada ao número e força das interações e à capacidade de estar feliz. Seu alto grau significa que o indivíduo tende a ser sociável, ativo, otimista e envolvido com muitas atividades. O oposto são pessoas reservadas e quietas (Howard & Howard, 1995).

O neuroticismo é o grau de sensibilidade ao estresse e de ajustamento emocional, que identifica indicadores de propensão ao sofrimento psicológico. Um nível alto significa maior ansiedade, depressão, impulsividade, hostilidade, idéias irrealistas e baixo *coping*. Um nível baixo indica que o indivíduo lida com o estresse de forma calma e segura (Howard & Howard, 1995). Hutz, Nunes, Silveira, Serra, Anton e Wiekzorek (1998) afirmam que este é um domínio bem conhecido da personalidade, uma vez que faz parte da maioria dos instrumentos de avaliação da personalidade, e que envolve, principalmente, características como afeto positivo e negativo, ansiedade e estabilidade emocional.

A abertura refere-se ao grau de abertura a novas experiências, estando relacionado a comportamentos de exploração. Pessoas com abertura elevada são curiosas, criativas e exploram bastante o ambiente, sendo o oposto pessoas convencionais, conservadoras e rígidas (Howard & Howard, 1995). Para Hutz e colaboradores (1998), este é um fator que considera a percepção da pessoa quanto à flexibilidade de pensamento, fantasia, imaginação, abertura para novas experiências e interesses culturais.

A amabilidade (nomenclatura adotada neste estudo) ou socialização indica a tendência do indivíduo a ser socialmente agradável, caloroso e dócil (Hutz & cols., 1998). Refere-se ao tipo de interação que uma pessoa mantém com as outras, estando relacionada ao grau no qual esta defere ou se acomoda aos outros, que pode variar de compaixão a antagonismo. Elevados níveis significam tendências

generosas, prestativas e altruístas; baixos níveis indicam pessoas cínicas, com tendências manipuladoras e vingativas (Howard & Howard, 1995).

Por fim, conscienciosidade (nomenclatura adotada neste estudo) ou realização agrupa características que se relacionam com a responsabilidade e a honestidade de um lado e a negligência e irresponsabilidade de outro (Hutz & cols., 1998). Ele refere-se ao grau no qual os indivíduos lutam por seus objetivos. Pessoas conscienciosas são mais organizadas, persistentes, decididas, ambiciosas e perseverantes. O contrário corresponde a pessoas descuidadas, negligentes e sem objetivos claros (Howard & Howard, 1995).

Dados de pesquisa indicam que os cinco fatores podem ser encontrados em diversas culturas, inclusive o Brasil (Allik & McCrae, 2002; Hutz & cols., 1998; McCrae & Terracciano, 2005), cujos estudos demonstram a validade e a adequação dos Cinco Grandes Fatores no país. Andrade (2008) ainda encontra algumas diferenças regionais significativas quando comparadas as médias dos fatores por região. Por exemplo, ele observou que os indivíduos daquelas regiões menos desenvolvidas (Norte e Nordeste) apresentaram maior média para abertura do que os da região Sudeste e maior média em amabilidade que os da Centro-Oeste. Contudo, o Nordeste obteve menor média em conscienciosidade que o Sudeste, o Norte menor neuroticismo que o Centro-Oeste e ambos Norte e Nordeste se perceberam com menor neuroticismo que o Sul.

Apesar da estabilidade dos fatores de personalidade, eles podem sofrer algumas alterações em função, por exemplo, do contexto em que o indivíduo se encontra. Sheldon, Ryan, Rawsthorne e Ilardi (1997) observam variações sistemáticas nos traços do *Big Five* em decorrência da variação de papéis sociais, fato que é consistente com perspectivas contextuais e sociais de personalidade. Isso significa que as pessoas podem evidenciar características diferentes em situações diferentes. Por exemplo, os participantes da pesquisa relataram ser mais extrovertidos quando desempenhando papel de amigo, mais neuróticos quando alunos, mais conscienciosos no trabalho e mais abertos em relacionamentos amorosos.

Além disso, considerando-se que o comportamento é o resultado da interação entre as predisposições pessoais e os estímulos do ambiente, é possível que haja variações de um lugar para o outro. Nicholson (1996) cita a crescente relevância da personalidade, especialmente para a Psicologia do

Trabalho, reconhecendo que existem estruturas relativamente imutáveis, assim como possibilidades de mudança de acordo com diferentes situações. Isto significa que há uma influência mútua e complexa entre personalidade e situação, ou seja, entre indivíduo e trabalho (Semmer & Schallberger, 1996). O interesse por este campo de estudo se mostra ainda maior quando objetiva-se investigar o comportamento dos indivíduos neste ambiente (Adler, 1996).

Dessen (2005) encontrou relações entre as configurações de poder e bem-estar nas organizações, que são mediadas pelo traço conscienciosidade. Porém, a autora aponta em seu estudo a necessidade de utilização de um instrumento de personalidade que capture melhor o fenômeno e suas especificidades no âmbito das organizações. No mesmo sentido, Moreno, Gonzáles e Garrosa (2001) sugerem um modelo de análise a partir de variáveis pessoais que são centrais ao âmbito do trabalho. Por esta razão, esta pesquisa visa identificar o perfil dos indivíduos no ambiente de trabalho, especificamente. Como o *Big Five* é um modelo que descreve os principais aspectos da personalidade humana de uma maneira geral, é necessário investigar o que já se tem produzido quanto às características individuais no campo do trabalho e das organizações.

Muitos estudos investigam a relação entre as características pessoais e o ambiente organizacional baseando-se em critérios específicos de personalidade, como orientação aos clientes (*client orientation*), potencial administrativo e tolerância ao estresse no trabalho (Salgado, 2005). Existem também os autores que visam identificar o perfil dos trabalhadores, porém, enfatizando somente algum grupo de pessoas com características singulares, como os líderes (Melo, 2004) e os empreendedores (Lopes Junior, 2005).

Contudo, ainda são poucas as teorias e estudos que buscam analisar um perfil mais geral e detalhado dos indivíduos em seu ambiente de trabalho. Esta análise é essencial para que se possa compreender como as pessoas são neste ambiente e o que diferencia umas das outras, de forma a melhor identificar a relação entre as características individuais e as características organizacionais e poder planejar e intervir nas ações da organização visando beneficiar as pessoas que nela trabalham.

Um dos autores que descreve os tipos de pessoas no trabalho utilizando uma visão mais global é Gabriel (1999), que parte do referencial psicanalítico para explicar o impacto da subjetividade

no cotidiano organizacional. Este autor descreve cinco tipos de estilos de caráter; o primeiro deles é o narcisista. Para o indivíduo que possui este estilo, a organização é uma platéia que o admira e aplaude e ele precisa desta platéia para se sentir comprometido.

O tipo obsessivo é aquele que encontra na rigidez de normas e nas rotinas da organização o seu sistema de segurança, sendo impessoal e emocionalmente distante. Para o indivíduo do estilo coletivista, a organização funciona como um grupo perfeito e a maior característica deste indivíduo é o conformismo.

Para o individualista heróico, a organização representa seu espaço de realização e, desta forma, seus comportamentos são voltados para conquistas, status e poder. Por fim, para o individualista cívico, a organização é o espaço de exercício de cidadania, caracterizada pelo reconhecimento dos direitos e deveres e pelo estabelecimento dos limites do eu-outro, retratando a ênfase nas relações de troca.

Gabriel (1999), apesar de apresentar uma visão geral quanto aos tipos de pessoas no ambiente de trabalho, elabora os estilos de caráter partindo do pressuposto de que as pessoas repetem nas organizações as fases do desenvolvimento sexual infantil em que foram mais estimuladas ou reprimidas. Além disso, esta é uma teoria que possui como base um referencial teórico que pode se aplicar ao trabalho e também a outros ambientes, sendo, portanto, um modelo mais teórico e que não enfatiza as possibilidades de mudança das pessoas de acordo com as diferentes situações que enfrentam nas diversas organizações. Sendo assim, optou-se por não trabalhar exclusivamente com este modelo.

Na área de orientação profissional, existem autores que buscam identificar os indivíduos por meio de seus interesses profissionais, considerando que estes são expressões da personalidade (Noronha, Freitas & Ottati, 2003). Dentre eles, um dos mais conhecidos e respeitados é o modelo que deu origem ao instrumento de busca autodirigida (Holland & Rayman, 1986), denominado em Inglês por *Self-Directed Search* (SDS). Este instrumento foi baseado em uma tipologia de pessoas e em uma classificação das ocupações e propõe seis fatores, que reúnem traços de personalidade, objetivos, valores, identificações, competências e habilidades, sendo uma síntese mais completa de características pessoais. Para os autores, os tipos de pessoas são formados a partir de uma herança determinada e de uma série de fatores culturais e pessoais.

O primeiro tipo é denominado realista, descrevendo pessoas mais voltadas para as

realizações observáveis e concretas. Ele é prático, conservador, reservado, inflexível, conformista e pouco sociável. Tem boa coordenação motora, rapidez e aversão a situações ambíguas. O investigativo é mais analítico, introvertido e crítico, apreciando o contato social somente quando está seguro de poder expressar-se com desenvoltura. Busca a exploração intelectual, prefere pensar a agir, é hábil com palavras e idéias e possui valores pouco convencionais e uma necessidade permanente de compreender as coisas. Não gosta de persuadir outras pessoas nem de vender coisas (Holland & Rayman, 1986; Mansão & Yoshida, 2006).

O tipo artístico é mais emotivo e gosta de atividades que favorecem a expressão individual. Ele é mais desorganizado, inovador e criativo, evita rotinas e regras e enfrenta as situações com sentimentos, emoções, intuições e imaginações. O social é extrovertido, sendo também dependente e possuindo necessidade de atenção e de interação. Ele é mais compreensivo e paciente com as outras pessoas e gosta de ajudá-las e aconselhá-las. Também tem uma tendência a ser humanista, responsável e sensível, confia mais nos sentimentos do que no racional para resolver problemas e possui capacidade verbal e interpessoal (Holland & Rayman, 1986; Mansão & Yoshida, 2006).

O empreendedor prefere atividades que possa dominar, persuadir e liderar os outros e evita tópicos científicos e intelectuais complicados. Este é um tipo mais aventureiro, impulsivo, entusiasta e extrovertido. Ele prefere assuntos ligados à política e à economia e se preocupa com poder, posição social e liderança. Por último, o convencional é mais conformista, controlado, metódico e organizado, preferindo atividades estruturadas que envolvem obediência a ordens e regras e detestando trabalhos sem direção clara. Ele valoriza o poder, os bens materiais e a posição social, além de ter uma tendência a ser mais inflexível, rígido e sem criatividade. Além disso, está atento a metas e valores aceitos socialmente (Holland & Rayman, 1986; Mansão & Yoshida, 2006).

Este também é um modelo extremamente interessante, que descreve uma tipologia das pessoas com características que podem ser observadas no ambiente de trabalho. Contudo, ele também se baseia nas preferências, nos gostos e nas habilidades. Apesar de ser bastante abrangente, também não enfatiza as mudanças que o indivíduo pode apresentar por estar no contexto organizacional em decorrência da influência mútua e complexa entre personalidade e situação (Semmer & Schallberger,

1996) e, desta forma, optou-se por não utilizar unicamente este modelo como base para uma descrição do perfil dos indivíduos nas organizações.

Mais especificamente com relação ao ambiente organizacional, existem instrumentos que foram construídos para investigar algumas características dos trabalhadores neste contexto. Dentre eles, um dos mais utilizados é o Questionário de Personalidade no Trabalho, *Occupational Personality Questionnaire – OPQ*. Este instrumento descreve 30 dimensões dos estilos preferidos das pessoas no trabalho, englobados em três grandes domínios: relações, formas de pensar e sentimentos e emoções (Saville, Sik, Nyfield, Hackston & MacIver, 1996).

O primeiro domínio, das relações, se refere a características como persuasivo, controlador, independente, crítico, extrovertido, afiliativo, socialmente auto-confiante, modesto, comportamental, democrático e atencioso. O pensamento pode ser racional, artístico, convencional, conceitual, prático, orientado para mudanças, inovador, planejador, detalhista e consciencioso. Por fim, os sentimentos e emoções são descritos em termos do indivíduo ser relaxado, preocupado, controlado emocionalmente, otimista, ativo, competitivo, realizador, decidido e que não se afeta ou fica triste facilmente (*tough-minded*).

Outro instrumento, desenvolvido por Peterson e colaboradores (2001) com o objetivo de avaliar múltiplos fatores para descrever os atributos das ocupações, é conhecido como *Occupational Information Network (O\*NET)*. Dentre os fatores, existe um que busca investigar os estilos de pessoas no trabalho (*work styles*), com itens retirados de diversas características de personalidade, que analisam: orientação para o alcance de metas, influência social, orientação interpessoal, estilo de adequação, conscienciosidade, independência e inteligência prática.

Existem também instrumentos construídos e utilizados mais comumente para avaliar a reabilitação de pessoas com doenças mentais, como a esquizofrenia, no ambiente de trabalho. Um deles foi desenvolvido por Bolton e Roessler (1986) e denomina-se *Work Personality Profile*; ele possui 58 itens que são avaliados em uma escala de 4 pontos (Bolton, 1992).

Os itens do instrumento são subdivididos em 11 categorias comportamentais; aceitação do papel de trabalho, habilidade de se beneficiar de instruções e correções, persistência, tolerância, quantidade de supervisão requerida, capacidade de pedir ajuda ao

supervisor apropriadamente, grau de conforto e ansiedade com o supervisor, trabalho em equipe, capacidade de socialização com colegas de trabalho e habilidades de comunicação social. Estas são abarcadas por cindo fatores de segunda ordem: orientação para as tarefas, habilidades sociais, motivação no trabalho, conformidade e apresentação pessoal.

Quanto aos instrumentos anteriormente citados, que avaliam algumas características das pessoas no ambiente de trabalho, eles foram elaborados com outros objetivos, como analisar os atributos gerais das ocupações e a reabilitação de pessoas no trabalho e, por isso, podem não contemplar o perfil dos indivíduos nas organizações de uma maneira mais geral. Além disso, esta pesquisa objetiva avaliar somente os comportamentos destes indivíduos, pois, apesar de haver certa estabilidade na maneira como as pessoas se comportam, elas não agem independentemente do ambiente em que estão inseridas (Epstein, 1998). Além disso, Schneider (1996) aponta que a avaliação destes comportamentos possibilita e facilita a elaboração das intervenções dos psicólogos organizacionais, como treinamentos, recompensas, supervisão, metas, entre outras.

Portanto, faz-se necessária a construção e validação de um instrumento que avalie o perfil das pessoas nas organizações, principalmente em decorrência de duas razões. A primeira delas refere-se ao fato que avaliar como as características individuais se manifestam em contextos particulares, como o do trabalho, pode ser mais vantajoso do que avaliá-lo de uma maneira geral. Isto porque as relações de antecedentes do contexto de trabalho podem ser mais fortes com a manifestação das características individuais neste ambiente, contribuindo mais para a compreensão e intervenção organizacional. Em segundo lugar, não existem modelos teóricos nem instrumentos de medida que tenham sido construídos com o objetivo de identificar os diferentes tipos de pessoas que existem nas organizações com base nos comportamentos que emitem neste ambiente.

Por isso, o objetivo desta investigação é construir e validar este instrumento de perfil, que é definido como o conjunto de comportamentos que são mais freqüentemente emitidos por um indivíduo na organização em que trabalha. Ele diferencia-se do conceito de personalidade, pois identifica tipos específicos de comportamentos no ambiente de trabalho, enquanto a personalidade é um construto bem mais amplo, que envolve a estabilidade em

diferentes ambientes e agrega também as dimensões afetivas e cognitivas. Desta forma, ela considera outros aspectos além dos comportamentos, como traços, capacidades, inteligência, atitudes, valores, interesses entre outros (Semmer & Schallberger, 1996).

## MÉTODO

### *Participantes*

Os questionários foram aplicados em 805 trabalhadores de diferentes organizações do Distrito Federal, públicas e privadas. Dos dados demográficos respondidos, 48,5% eram homens e 47,7% eram mulheres (o restante respondeu aos demais dados demográficos, mas deixou o sexo em branco), que possuíam idade média de 35,6 anos. Com relação à escolaridade, 19,2% possuíam até 2º grau completo, 21,5% superior incompleto, 30,8% superior completo e 25,8% pós-graduação. Quanto ao tempo de serviço, somente participaram da coleta trabalhadores com mais de 3 meses na organização, pois considera-se que uma quantidade menor de tempo prejudicaria a avaliação dos mesmos. A média do tempo de trabalho dos participantes nas organizações foi de 11,8 anos.

### *Instrumento*

A construção dos itens que compõe este instrumento teve como base a literatura anteriormente descrita e o conteúdo de 34 entrevistas, com trabalhadores de diferentes organizações públicas e privadas. Com relação aos participantes, foram entrevistados 10 homens e 24 mulheres, com um tempo de serviço que variou entre 9 meses e 25 anos e pertencentes a diferentes profissões, como. A área de trabalho destes profissionais variou entre professores, publicitários, administradores, analistas de sistema, engenheiros civil, cientistas políticos, militares, psicólogos, responsáveis pela área de qualidade de vida e de treinamentos, funcionários da Câmara dos Deputados, entre outros.

Quanto às entrevistas, elas foram realizadas no próprio ambiente de trabalho dos entrevistados, em um local que garantisse o sigilo e evitasse interrupções, e tiveram uma duração média de 25 minutos. Os trabalhadores que participaram da coleta respondiam unicamente às seguintes questões: quais são os diferentes tipos de pessoas que trabalham na sua organização? Como é este tipo, em termos de comportamento? Deu-se preferência por perguntar sobre os tipos trabalhadores de uma maneira geral ao invés de perguntar ao participante como ele próprio

se comporta em sua organização, pois acredita-se que isso contribuiria para que o participante fornecesse as informações e pudesse falar sobre uma maior quantidade de perfis do que se falasse simplesmente sobre si.

Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas, sendo posteriormente analisadas de acordo com a análise de conteúdo de Bardin (1977), que foi feita por um grupo de 10 pesquisadores. Desta análise foram extraídas 22 categorias formadas por frases que indicavam os diferentes comportamentos dos trabalhadores em suas organizações. Todos os diferentes comportamentos listados pelos entrevistados foram incluídos na primeira versão do instrumento, com pequenas adaptações de maneira a torná-los itens mais claros, precisos e objetivos.

Além disso, outras frases foram incluídas com base nos tipos de personalidade citados na literatura, em especial os 5 fatores do *Big Five*, pois foram construídos aproximadamente 2 itens que representassem cada um deles. A primeira versão do instrumento continha 170 itens.

Para a avaliação dos 170 itens construídos, foram realizadas análises semântica e de juízes. Inicialmente, uma especialista em Língua Portuguesa revisou a construção dos mesmos e as instruções, identificando erros de Português e palavras de difícil compreensão. Em seguida, um grupo de 10 participantes de diferentes organizações respondeu ao questionário, também com o objetivo de verificar sua compreensão.

Após esta etapa, um grupo de 10 especialistas da área, julgou os itens quanto à sua relevância e pertinência para o âmbito das organizações. Destes 10, todos são pesquisadores em Psicologia Organizacional e 6 deles também são trabalhadores de diferentes organizações. Em primeiro lugar, estes participantes agruparam os itens de acordo com as características que consideravam ser parecidas. Além disso, julgaram cada um dos agrupamentos de acordo com critérios citados por Pasquali (1998), como a objetividade, a simplicidade, a clareza, a precisão e a amplitude.

Por fim, aqueles itens que foram mal avaliados e que causaram discordância entre os participantes foram retirados, restando 128 itens. Estes itens foram respondidos com base em uma escala Likert de 5 pontos: 0- Nunca, 1- Raramente, 2- Às vezes, 3- Frequentemente, 4- Sempre.

#### *Procedimentos de coleta de dados*

De início, as organizações foram contatadas através de e-mail e telefone, sendo selecionadas as que demonstraram interesse nos resultados da pesquisa. Em seguida, era enviada uma carta de apresentação para que os superiores pudessem avaliar o projeto de pesquisa, visando obter consentimento para a coleta de dados. Era também realizada uma reunião com os representantes de cada organização para esclarecer dúvidas e apresentar o questionário, receber informações sobre a operacionalização da coleta e estabelecer compromisso profissional ético.

Após o consentimento, a coleta de dados se iniciava no próprio local de trabalho de cada empregado. Para a realização da coleta, um representante da organização acompanhava a pesquisadora apresentando-a aos funcionários que responderiam os questionários. Para cada grupo de funcionários, a pesquisadora introduzia a pesquisa (objetivo, procedimentos e sigilo) e entregava-lhes o questionário, explicando seu preenchimento e respondendo as dúvidas que surgissem. Cada bloco entregue aos participantes continha a apresentação da pesquisa, o requerimento de dados demográficos pessoais e funcionais e os itens propriamente ditos. O questionário era recolhido pela própria pesquisadora.

#### *Procedimentos de análise de dados*

Em primeiro lugar, os questionários foram numerados e digitados no banco de dados do programa estatístico SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*), versão 15.0. Foram, então, retirados do banco aqueles respondentes com quantidade considerável de itens em branco (mais do que 10%).

Em seguida, foi verificada a fatorabilidade da matriz. Para a verificação da quantidade de fatores, foi analisado o *scree plot*. Para a extração de fatores, foi utilizado o método PAF (*Principal Axis Factoring*), com rotação oblíqua. Os itens de cada fator foram selecionados de acordo com o conteúdo e a carga fatorial mínima de 0,30. Além disso, foram excluídos do instrumento final aqueles itens com carga acima de 0,30 em mais de um fator. O cálculo da precisão dos fatores foi realizado por meio do coeficiente *alpha* de Cronbach.

## RESULTADOS

Com relação à fatorabilidade da matriz, o KMO encontrado foi de 0,948, o teste de esfericidade foi de 22794,353 ( $p < 0,001$ ) e as comunalidades apresentaram valores acima de 0,400, indicando a existência de mais de um fator. De acordo com o *scree plot* (Figura 1), existem 4 fatores bem distintos

e mais 4 que estão próximos, mas ainda separados do agrupamento de fatores. Foram testadas as possibilidades de 3 a 9 fatores, sendo selecionada aquela com 8, em decorrência da análise do conteúdo de cada fator. Os 8 fatores em conjunto explicam

36,3% da variância do construto. A Tabela 1 apresenta a matriz fatorial e os resultados encontrados sobre a precisão dos oito fatores que constituem o instrumento.

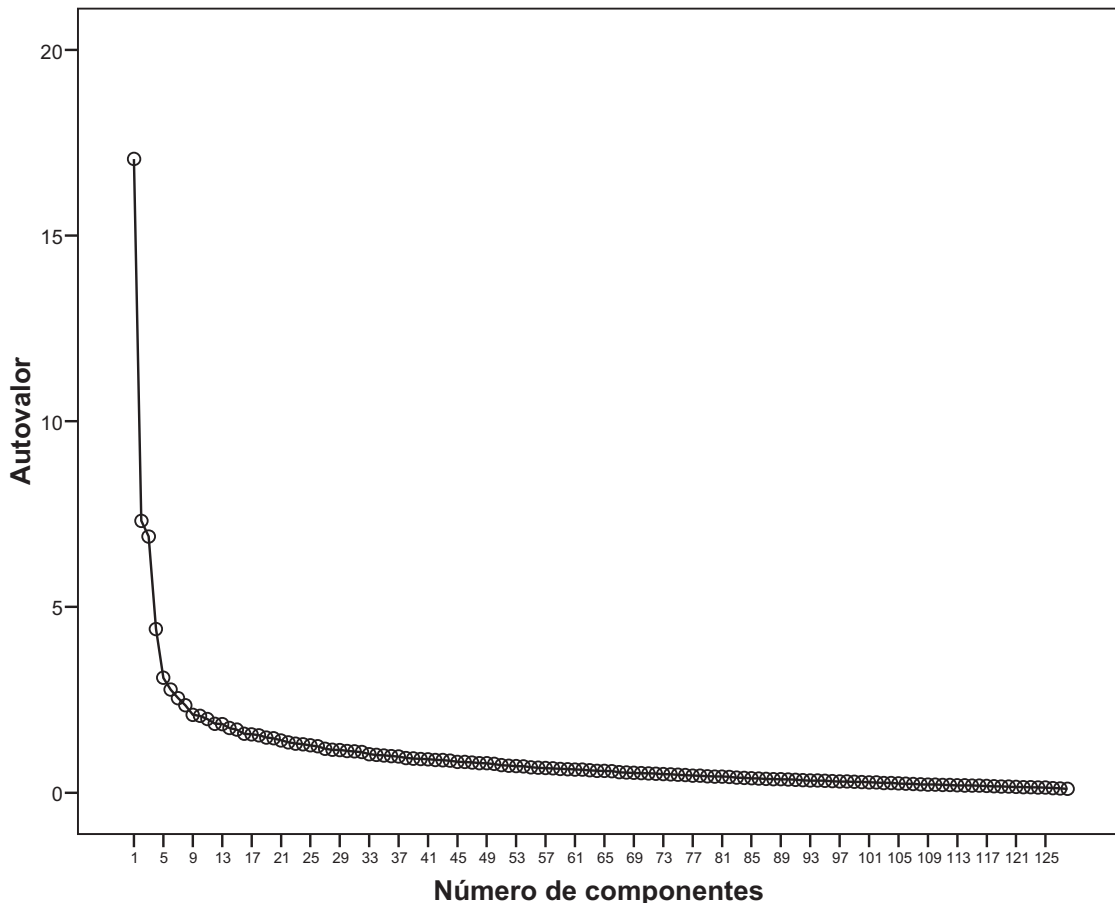


Figura 1. Scree plot para verificação do número de fatores do perfil pessoal nas organizações.

Tabela 1. Matriz Fatorial do Teste e Precisão dos Fatores

	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4	Fator 5	Fator 6	Fator 7	Fator 8
Item de maior carga	0,660	0,698	0,722	-0,759	0,729	0,688	0,713	0,680
Item de menor carga	0,559	0,448	0,437	-0,509	0,524	0,400	0,460	0,314
Autovalor	17,06	7,32	6,90	4,41	3,09	2,77	2,54	2,35
Alpha	0,84	0,82	0,76	0,80	0,75	0,75	0,83	0,63
Total de itens	9	9	7	7	5	8	8	6

O instrumento ficou composto por 59 itens. Os demais itens foram excluídos em decorrência da análise de seu conteúdo e de suas cargas fatoriais. Foram excluídos os itens com carga menor que 0,30 ou com carga superior a 0,30 em mais de um fator. Além disso, também foram retirados dos fatores aqueles itens que possuíam um conteúdo muito similar, permanecendo somente o de melhor carga

fatorial. Por fim, após as exclusões, caso um fator ainda permanecesse com uma quantidade muito grande de itens (mais que 10), aqueles com menor carga eram cortados.

A seguir são descritos cada um dos fatores e são apresentados 2 itens de cada um deles (o de maior e o de menor carga fatorial), para exemplificar e facilitar a compreensão do instrumento. Os demais

itens não são expostos devido à extensão do instrumento e do artigo. O primeiro fator, Realizador, contém 9 itens e *alpha* de 0,84. O item de maior carga afirma que o indivíduo participa de novas tarefas e projetos inovadores e o de menor que o trabalhador assume a liderança quando há oportunidade. O segundo fator, referente ao Controlador, possui 9 itens e *alpha* de 0,82. O item de maior carga afirma que o trabalhador procura saber o que os colegas de trabalho estão fazendo para certificar se estão cumprindo suas atividades. Já o de menor carga coloca que o indivíduo critica seus colegas de trabalho.

O fator Sociável é representado pelo terceiro fator, com 7 itens e confiabilidade (*alpha*) de 0,76. “Me entroso com o maior número possível de pessoas no trabalho” é o item de maior carga fatorial e “Faço brincadeiras com meus colegas de trabalho” o de menor. O fator 4, Tímido, contém 7 itens e confiabilidade de 0,80, dos quais 3 possuem carga negativa e 4 possuem carga positiva. O item com maior carga descreve um indivíduo que expõe seus pontos de vista, sendo esta carga negativa, assim como o de menor, em que o trabalhador julga se ele se voluntaria a fazer apresentações em público.

O fator Auto-exigente (5) contém 5 itens e *alpha* de Cronbach de 0,75, cujo item de maior carga é “Faço o que posso para que tudo saia perfeito” e o de menor é “Faço o meu trabalho de forma a não ser chamado a atenção”. Já o fator Descuidado (6) possui 8 itens e confiabilidade de 0,75. No item de maior carga fatorial, o indivíduo tem que avaliar se faz tudo de última hora, enquanto no de menor carga ele avalia se realiza menos do que planeja.

O fator Prestativo é avaliado no fator 7, com 8 itens e confiabilidade de 0,83. O item de maior carga é “Procuro formas de ser útil às pessoas que trabalham comigo” e o de menor é “Quando percebo que um colega necessita de ajuda, eu o ajudo mesmo que ele não solicite”. Por fim, o oitavo fator indica um perfil Egocêntrico, possuindo 6 itens e confiabilidade de 0,63. No item de maior carga, o trabalhador julga se busca, primeiramente, o seu reconhecimento. No item de menor carga, o respondente avalia a afirmação “Eu me importo comigo em primeiro lugar”.

Ambos os fatores tímido e sociável possuem itens com cargas positivas e itens com cargas negativas. Aqueles com carga negativa representam o construto de maneira inversa, enquanto os positivos o representam de maneira direta.

## DISCUSSÃO

Os resultados apresentam um instrumento com 59 itens, subdivididos em 8 fatores, que descrevem os principais tipos de pessoas nas organizações expressos em termos de seus comportamentos. Estes fatores apresentaram boas qualidades psicométricas, sendo que o fator egocêntrico é o que possui menor *alpha* de Cronbach (0,63). Uma possível explicação para esta confiabilidade mais baixa é a desejabilidade social, já que seus itens possuem um conteúdo que nem sempre é apreciado nesta sociedade, como pensar em si em primeiro lugar e buscar ser o centro das atenções. Isto, contudo, não invalida o fator, pois ele possui um conteúdo que faz sentido e o *alpha* de Cronbach é apenas um das formas de avaliação e envolve somente uma parte da confiabilidade de um construto (Cronbach & Shavelson, 2004).

Como mencionado anteriormente, este instrumento avalia o perfil das pessoas nas organizações, que é definido como o conjunto de comportamentos que são mais frequentemente emitidos por um indivíduo na organização em que trabalha. De acordo com os resultados da validação do instrumento, oito fatores representam este construto. Estes fatores são discutidos com base nas teorias apresentadas a título de exemplificação, de forma a proporcionar uma maior compreensão dos resultados obtidos e identificar possíveis relações entre este instrumento e os modelos existentes. Contudo, é necessário ressaltar que estas teorias são diferentes epistemologicamente e que é necessário realizar pesquisas para identificar a relação concreta entre elas.

O primeiro fator se refere ao perfil Realizador e descreve pessoas que reivindicam melhorias tanto para si quanto para sua equipe de trabalho, assumem a liderança, buscam estudar e participar de projetos inovadores. Uma comparação teórica parece indicar similaridades deste perfil com o fator consciencioso do modelo do *Big Five*, pois ambos apresentam descrições de indivíduos que lutam por seus objetivos, são decididos e perseverantes. Também parecem apresentar características de pessoas abertas a novas experiências (Howard & Howard, 1995; Hutz & cols., 1998), já que consideram emitir comportamentos de exploração como estudar coisas novas e participar de projetos inovadores.

Holland e Rayman (1986) também citam o tipo empreendedor, que busca dominar, persuadir e liderar os outros. Analisando-se os estilos de caráter (Gabriel, 1999), estes indivíduos podem possuir características do individualista, que acredita em sua



competência, reconhece seus direitos e deveres e possui um senso de responsabilidade social.

O segundo fator, o Controlador, pode ser entendido como aquele que é observador e exigente para com o outro, questionando, criticando e censurando seus comportamentos quando acha que algo pode ser feito de uma maneira melhor. Comparando-o com a descrição de Gabriel (1999), ele pode apresentar aspectos do estilo obsessivo, pois é mais impessoal e emocionalmente distante, tendo dificuldade em lidar com a mudança e a criatividade. Pode também ser comparado ao tipo realista (Holland & Rayman, 1986), já que é mais conservador, reservado, inflexível, conformista e pouco sociável.

O fator Sociável busca criar laços fortes de amizade, conversando, se entrosando e brincando com seus colegas de trabalho. De acordo com o modelo dos Cinco Grandes Fatores descrito por Howard e Howard (1995) e Hutz e colaboradores (1998), o fator sociável pode estar relacionado ao fator extroversão do *Big Five*, pois ambos são sociáveis e ativos. Além disso, apresenta similaridades com a descrição do tipo social descrito por Holland e Rayman (1986), que é extrovertido, dependente e com necessidade de atenção.

Já o fator Tímido se refere a indivíduos mais calados e que não expressam tanto os seus pontos de vista, falando o mínimo necessário e concordando com os outros para não criar problemas. Pode apresentar aspectos do pólo oposto ao extrovertido do *Big Five*, por ser mais reservado e quieto (Howard & Howard, 1995; Hutz & cols., 1998). Também parece apresentar semelhanças com a descrição dos coletivistas de Gabriel (1999), no que se refere ao conformismo e à submissão. Quanto à tipologia de Holland (Holland & Rayman, 1986), pode ser comparado ao indivíduo investigativo, por ser mais introvertido e crítico, apreciando o contato social somente quando está seguro de poder expressar-se com desenvoltura.

O quinto fator é denominado Auto-exigente e descreve a pessoa que observa o que faz de errado para que não aconteça novamente, busca a perfeição e exige muito de si mesmo. Pode apresentar alguns aspectos de uma pessoa conscienciosa do modelo dos Cinco Grandes Fatores (Howard & Howard, 1995; Hutz & cols., 1998), que é considerada organizada. Pode também ter semelhanças com o tipo convencional, que é obediente a ordens e regras e detesta trabalhos sem direção clara (Holland & Rayman, 1986).

O Descuidado é um tipo que deixa as coisas que tem que fazer para a última hora, se esquece de realizar tarefas e não é muito organizado nem cauteloso. Pode apresentar aspectos opostos aos conscienciosos descritos no modelo dos Cinco Grandes Fatores (Howard & Howard, 1995; Hutz & cols., 1998), pois é descuidado, negligente e sem objetivos claros. Na tipologia de Holland (Holland & Rayman, 1986), parece apresentar semelhanças com o tipo artístico, pois pode ter uma tendência a ser mais desorganizado, inovador e criativo, evitando rotinas e regras e enfrentando as situações com emoções, intuições e imaginações.

O sétimo fator refere-se ao tipo Prestativo, que se esforça para ser útil e colaborar e contribuir com os outros. Quando comparado aos Cinco Grandes Fatores (Howard & Howard, 1995), assemelha-se às características descritas em amabilidade, por ter tendências generosas, prestativas e altruístas. Também pode apresentar características dos coletivistas (Gabriel, 1999), que buscam a coesão grupal.

Podem também ser comparados ao tipo social (Holland & Rayman, 1986) no que se refere à compreensão e paciência com as outras pessoas, já que ele gosta de ajudá-las e aconselhá-las. O tipo social também tem uma tendência a ser humanista, responsável, sensível e a confiar mais nos sentimentos do que no racional, aspectos que parecem se relacionar com o fator Prestativo.

O último fator é denominado Egoicêntrico, pois é um indivíduo que pensa em si em primeiro lugar e quer ser o centro das atenções. Pode possuir características de baixos níveis de amabilidade (Howard & Howard, 1995; Hutz & cols., 1998), sendo cínicos e manipuladores. Quando comparados aos estilos de caráter de Gabriel (1999), podem representar o tipo narcisista, que tem a necessidade de ser admirado e cria relacionamentos mais focados no ego.

Em suma, este estudo apresenta o desenvolvimento de um instrumento para avaliar o perfil dos indivíduos em seu ambiente de trabalho, descrevendo-os em termos de seus comportamentos. Os itens foram elaborados com base em entrevistas e os resultados apontam boas qualidades psicométricas, podendo ser aplicado em qualquer população de trabalhadores organizacionais.

A construção e validação de uma escala que descreve o perfil das pessoas no trabalho em termos de seus comportamentos é consistente com perspectivas contextuais e sociais que levam em consideração o impacto da variação de papéis sociais

para os indivíduos. Desta forma, este instrumento contribui para a compreensão deste fenômeno nas organizações, já que o comportamento é o resultado da interação entre as predisposições pessoais e os estímulos do ambiente e, portanto, as pessoas podem evidenciar características diferentes em situações diferentes (Sheldom & cols., 1997).

Além disso, este instrumento auxilia a construção de conhecimento na área, uma vez que é crescente a relevância da personalidade para a Psicologia do Trabalho (Nicholson, 1996) e que o interesse é ainda maior quando objetiva-se investigar o comportamento dos indivíduos neste ambiente (Adler, 1996). Pereira, Primi e Cobêro (2003) também mencionam a urgência na atualização de conhecimentos e instrumentos na área organizacional.

A identificação deste perfil pode auxiliar não só as organizações, por meio de um diagnóstico que serve de base para intervenções que visem o bem-estar dos trabalhadores, como também os pesquisadores, que podem verificar se este perfil tem mais relação com outras variáveis organizacionais do que características individuais que não são específicas deste contexto. Sendo assim, seus resultados podem contribuir para uma maior compreensão do impacto de características pessoais nos fenômenos organizacionais.

Sugere-se que mais estudos sejam feitos aplicando este instrumento, visando obter dados que possibilitem, dentre outras coisas, a padronização e comparação com grupos normativos, fato que auxilia a interpretação dos resultados obtidos (Noronha, Primi & Alchieri, 2004).

#### REFERÊNCIAS

- Adler, S. (1996). Personality and work behaviour: exploring the linkages. *Applied Psychology: an International Review*, 45, 207-224.
- Allik, J. & McCrae, R.R. (2002). A five-factor theory perspective. Em R.R. McCrae & J. Allik (Orgs.), *The five-factor model of personality across cultures* (pp. 303-321). New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Andrade, J.M. (2008). Evidências de validade do inventário dos cinco grandes fatores de personalidade para o Brasil. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Bolton, B. (1992). *Manual for the work personality profile, self-report version*. Arkansas Research and Training Center in Vocational Rehabilitation, University of Arkansas, Fayetteville.
- Bolton, B & Roessler, R. (1986). *Manual for the work personality profile*. Arkansas Research and Training Center in Vocational Rehabilitation, University of Arkansas, Fayetteville.
- Castro, D.L., Baroni, J.F. & Muller, F.G. (2002). A personalidade no ser humano. *Temas sobre Desenvolvimento*, 60, 36-42.
- Cronbach, L.J. & Shavelson, R.J. (2004). My current thoughts on coefficient alpha and successor procedures. *Educational and Psychological Measurement*, 64, 391-418.
- Dessen, M.C. (2005). *Bem-estar Pessoal nas Organizações: o Impacto de Configurações de Poder e Características de Personalidade*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Epstein, S. (1998). The stability of behavior: I. On predicting most of the people much of the time. Em C.L. Cooper & L.A. Pervin (Orgs.), *Personality: critical concepts in Psychology* (pp. 371-412). Florence: Routledge.
- Gabriel, Y. (1999). *Organizations in depth: the psychoanalysis of organizations*. London: SAGE Publications.
- Garcia, O., Aluja, A. & Garcia, L.F. (2004). Psychometric properties of Goldberg's 50 personality markers for the big five model: A study in the Spanish language. *European Journal of Psychological Assessment*, 20, 310-319.
- Holland, J.L. & Rayman, J.R. (1986). The self-directed search. Em W.B. Walsh & S.H. Osipow (Orgs.), *Advances in Vocational Psychology: The Assessment of Interests* (pp. 55-82). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Howard, P.J. & Howard, J.M. (1995). The Big Five quick start: An introduction to the Five-Factor Model of personality for human resource professionals. Disponível em <http://www.centacs.com/quicksatrt.htm>. Acessado em 20/04/2005.
- Hutz, C.S., Nunes, C.H., Silveira, A.D., Serra, J., Anton, M. & Wiekzorek, L.S. (1998). O desenvolvimento de marcadores para a avaliação da personalidade no modelo dos cinco grandes fatores. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 11, 395-411.
- Leontiev, A.N. (1978). *Actividad, conciencia y personalidad*. Buenos Aires: Ciencias del Hombre.

- Lopes Junior, G.S. (2005). *Atitude empreendedora em proprietários-gerentes de pequenas empresas de varejo: criação de um instrumento de medida*. Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Mansão, C.S.M. & Yoshida, E.M.P. (2006). SDS – questionário de busca auto-dirigida: precisão e validade. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 2, 67-79.
- Martins, L.M. (2004). A natureza histórico-social da personalidade. *Cadernos CEDES*, 24, 82-99.
- McCrae, R.R. & Terracciano, A. (2005). Personality Profiles of Cultures: Aggregate Personality Traits. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89, 407-425.
- Melo, E.A.A. (2004). Escala de avaliação do estilo gerencial (EAEG): desenvolvimento e validação. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho – rPOT*, 4, 11-30.
- Moreno, B., González, J.L. & Garrosa, E. (2001). Desgaste profissional (burnout) personalidad y salud percebida. Em J. Buendía & F. Ramos (Orgs.), *Empleo, estrés y salud* (pp. 59-81). Madrid: Pirâmide.
- Nicholson, N. (1996). Towards a new agenda for work and personality: traits, self-identity, “strong” interactionism, and change. *Applied Psychology: an International Review*, 45, 189-205.
- Noronha, A.P.P., Primi, R. & Alchieri, J.C. (2004). Parâmetros psicométricos: uma análise de testes psicológicos comercializados no Brasil. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 24, 88-99.
- Noronha, A.P.P., Freitas, F.A. & Ottati, F. (2003). Análises de instrumentos de avaliação de interesses profissionais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19, 287-291.
- Nunes, C. H. S., Hutz, C. S. & Giacconi, C. H. (2009). Associação entre bem-estar subjetivo e personalidade no modelo dos cinco grandes fatores. *Avaliação Psicológica*, 8, 99-108.
- Pasquali, L. (1998). Princípios de elaboração de escalas psicológicas. *Revista de Psiquiatria Clínica*, 25, 206-213.
- Pasquali, L. (2003). *Os tipos humanos: a teoria da personalidade*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Pereira, F. M., Primi, R. & Cobêro, C. (2003). Validade de testes utilizados em seleção de pessoal segundo recrutadores. *Psicologia: Teoria e Prática*, 5, 83-98.
- Peterson, N.G., Mumford, M.D., Borman, W.C., Jeanneret, P.R., Fleishman, E.A., Levin, K.Y., Campion, M.A.C., Mayfield, M.S., Morgeson, F.P., Pearlman, K., Gowing, M.K., Lancaster, A.R., Silver, M.B. & Dye, D.M. (2001). Understanding work using the occupational information network (O\*NET): implications for practice and research. *Personnel Psychology*, 54, 451-484.
- Salgado, J.F. (2005). Personality and social desirability in organizational settings: practical implications for work and organizational psychology. *Papeles del Psicólogo*, 26, 115-128.
- Saville, P., Sik, G., Nyfield, G. Hackston, J. & MacIver, R. (1996). A demonstration of the validity of the occupational personality questionnaire (OPQ) in the measurement of job competencies across time and in separate organizations. *Applied Psychology: an International Review*, 45, 243-262.
- Schneider, B. (1996). Wither goest personality at work? Overview of the special issue on “work and personality”. *Applied Psychology: an International Review*, 45, 289-296.
- Semmer, N. & Schallberger, U. (1996). Selection, socialization, and mutual adaptation: resolving discrepancies between people and work. *Applied Psychology: an International Review*, 45, 263-288.
- Sheldon, K.M., Ryan, R.M., Rawsthorne, L.J. & Ilardi, B. (1997). Trait self and true self: cross-role variation in the big five personality traits and its relations with psychological authenticity and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 1380-1396.
- Silva, R.S., Schlottfeldt, C.G., Rozenberg, M.P., Santos, M.T. & Lelé, A.J. (2007). Replicabilidade do modelo dos cinco grandes fatores em medidas de personalidade. *Mosaico: Estudos em Psicologia*, 1, 37-49.

Recebido em fevereiro de 2009  
Reformulado em junho de 2009  
Aceito em Setembro de 2009

#### SOBRE AS AUTORAS:

Marina Campos Dessen: Doutoranda pela Universidade de Brasília.

Maria das Graças Torres da Paz: Pesquisadora Associada da Universidade de Brasília.