

HumanGuide: evidência de validade da versão brasileira

Giselle Mueller-Roger Welter – Universidade São Francisco
Cláudio Garcia Capitão – Universidade São Francisco

Resumo

Este artigo objetiva apresentar os resultados do estudo de evidências de validade do HumanGuide (HG), um instrumento de avaliação psicológica on-line, no formato de escolha forçada, para apreensão do perfil motivacional no contexto organizacional. Participaram deste estudo 815 profissionais (418 homens e 397 mulheres) de diversos segmentos, com idade média de 31 anos ($DP=8,8$). Foram realizadas análise da estrutura interna, análise de correlação do HG com o 16PF (Questionário Fatorial da Personalidade) e BBT (Teste de Fotos de Profissões), análise de consistência interna e análise fatorial. Os índices de correlação interna foram muito significativos, tendo sido confirmadas as hipóteses referentes à convergência entre os instrumentos ao nível de significância 0,05 (BBT) e 0,001 (16PF). Os fatores do HG puderam ser reduzidos a quatro fatores globais após a sétima iteração.

Palavras-chave: Avaliação psicológica informatizada, recursos humanos, escolha forçada, ipsatividade, perfil motivacional.

HumanGuide: validity evidence of the brazilian version

Abstract

This article presents the results of the validity evidence study of the Portuguese version of the test HumanGuide, a computer based ipsative psychological evaluation instrument that measures the motivational profile of adults in the organizational environment. Participants were 815 employees (418 men and 397 women) from different segments, with ages around 31 years ($SD=8,8$). After the analysis of the internal correlations, of the correlations between HG and the 16PF and the BBT, of the internal consistency and factor analysis, the results indicated that HG is a promising instrument to be used in the context of organizational and occupational psychology. The internal consistency values were very significant and the hypothesis referring to the convergence between HG and 16PF were confirmed at the significance level of 0,05 (BBT) and 0,01 (16PF). The HG factors could be reduced to four global factors after the seventh iteration.

Keywords: Computer-based testing, human resources, forced choice, ipsativity, motivational profile.

HumanGuide: evidencia de validez de la versión brasileña

Resumen

Este artículo tiene como objetivo presentar los resultados del estudio de evidencias de validez del HumanGuide (HG), un instrumento de evaluación psicológica on-line en la forma de elección forzosa, para la verificación del perfil de motivación en el contexto organizacional. Participaron de este estudio 815 profesionales (418 hombres y 397 mujeres) de diversos segmentos, con un promedio de edad de 31 años ($DP=8,8$). Fueron realizadas análisis de la estructura interna, análisis de correlación del HG con el 16PF - Questionário Fatorial da Personalidade y BBT (Teste de Fotos de Profissões), análisis de la consistencia interna y análisis factorial. Los índices de correlación interna fueron muy significativos, habiendo sido confirmadas las hipótesis referentes a la convergencia entre los instrumentos con un nivel significativo de 0,05 (BBT) y 0,001 (16PF). Los factores del HG pudieron ser reducidos a cuatro factores globales después de la séptima interacción.

Palabras clave: Evaluación psicológica informatizada, recursos humanos, elección forzosa, ipsatividad, perfil de motivación.

Introdução

Cada vez mais a motivação vem sendo encarada como um importante determinante da produtividade dos indivíduos, estando associada tanto ao desempenho profissional como à qualidade de vida (Cardozo, 2004; Chiavenato, 2004; Collins, 2001; Csikszent-

mihalyi, 1992; Drucker, 1996; Franco, 2001; Monicci, 2004; Sawickas, 2000; Seligman, 2004; Simonton & Matthews-Simonton, 1987). Em um mundo competitivo, cada vez mais acelerado e em constante transformação, devida aos avanços tecnológicos, o indivíduo tem que se adaptar continuamente a contextos e ambientes profissionais cada vez mais complexos. A

crescente complexidade das tarefas exige um maior envolvimento pessoal com elas, levando o indivíduo a buscar referenciais internos como fonte de motivação e gratificação pessoal, menos dependente de fatores motivacionais extrínsecos, como a remuneração (Abrahão, 2004; Cardozo, 2004; Herzberg, 1993). A apreensão dos determinantes motivacionais adquire, portanto, grande importância para os indivíduos, na medida em que subsidia sua tomada de decisão em relação ao desenvolvimento pessoal e profissional, considerando a tarefa, cultura e ambiente profissional. Ao mesmo tempo, embasa a contratação, promoção e o treinamento de colaboradores, por parte da empresa (Abrahão, 2004; Chiavenato, 2004; Dias, 2005; Franco, 2001).

Essa dupla demanda tem fomentado a adoção e a proliferação de testes e avaliações da personalidade no âmbito da psicologia organizacional, fazendo com que os resultados influenciem cada vez mais, e de maneira decisiva, o destino de um número crescente de indivíduos (Abrahão, 2004; Bocato & Bergel, 2005; Karpatschhof & Elkær, 2000). A qualidade do testes empregados para esse fim adquire, portanto, grande relevância para as empresas, além influir na credibilidade dos instrumentos adotados nesse contexto. No Brasil há poucos instrumentos voltados para o contexto organizacional, levando os profissionais que atuam na área a recorrer a instrumentos de avaliação da personalidade comumente usados no contexto clínico, adaptando-os às suas necessidades específicas. Uma prática bastante comum é a importação de instrumentos de avaliação da personalidade (Bocato & Bergel, 2005), traduzindo-os para o português, porém sem submetê-los à aprovação do Conselho Federal de Psicologia.

Uma das questões importantes a ser considerada em relação à avaliação psicológica no contexto organizacional diz respeito à desejabilidade social. Uma vez que o resultado obtido nos testes tem impacto direto sobre o desenvolvimento profissional e da carreira do indivíduo, é comum que os testandos procurem parecer melhor do que são, respondendo da maneira que julgam mais condizente com as expectativas do empregador (Anastasi, 1975; Bartram, 1996; Dilchert, Ones, Visweswaran & Deller, 2006; Hammond & Barrett, 1996; Meade, 2004; Van Kolck, 1973) Essa situação que faz com que os usuários dos testes psicológicos no contexto organizacional recebam com desconfiança os resultados obtidos, contribuindo, assim, para o abandono do uso dos testes de uma maneira geral nesse

âmbito e favorecendo a adoção de práticas mais intuitivas como entrevistas ou dinâmicas de grupo (Bocato & Bergel, 2005; Cohen & Swerdlik, 2005; Dias, 2005; Heggstad, 2006; Schuler, 2000).

O presente estudo se insere nesse panorama a buscar evidências de validade do instrumento Human-Guide (HG), trazendo em seu bojo não só questões de ordem teórica sobre motivação e personalidade, de natureza metodológica e de validade, mas uma reflexão acerca da crescente informatização dos instrumentos de avaliação psicológica e da qualidade dos instrumentos amplamente utilizados no contexto organizacional.

Motivação e personalidade

Entre as inúmeras definições de motivação encontradas na literatura (Allport, 1974; Cattell, 1975; Chiavenato, 2004; Herzberg, 1993; Maslow, 1987; Szondi, 1972), optou-se no presente estudo pela definição segundo a qual motivação é um “conjunto de fatores psicológicos (conscientes e inconscientes) de ordem fisiológica, intelectual e afetiva, os quais agem entre si e determinam a conduta do indivíduo” (Novo Dicionário da Língua Portuguesa, 1986). A motivação expressa uma tensão persistente que leva o indivíduo a alguma forma de comportamento, visando à satisfação de uma ou mais necessidades. Necessidade é um estado de tensão ou desequilíbrio que resulta da falta, da ausência que sentimos dentro de nós mesmos sob a forma de mudanças fisiológicas. Essas mudanças, decorrentes do desequilíbrio no organismo, provocam atividades nervosas que permanecem atuantes no indivíduo até o restabelecimento do estado de equilíbrio, ativando-o no sentido da busca de satisfação dessa necessidade e levando-o a identificar no meio ambiente, situações, ou meios, que favoreçam a sua satisfação. A afinidade com determinadas atividades permitem, assim, reduzir o estado de tensão decorrente do estado de desequilíbrio (Allport, 1974; Cattell, 1975; Maslow, 1987; Szondi, 1975). Esse processo corresponde à definição de pulsão de Laplanche e Pontalis (1970), enquanto “processo dinâmico que consiste numa pressão ou força (carga energética, fator de motricidade) que faz tender o organismo para um alvo, cuja fonte é uma excitação corporal (estado de tensão) e cujo alvo é suprimir o estado de tensão que reina na fonte pulsional”.

Personalidade é um construto relativamente amplo, freqüentemente empregado para explicar tanto as diferenças individuais como a consistência do com-

portamento humano. Entre as maneiras de abordar a personalidade, destacam-se as teorias psicodinâmicas que atribuem papel central aos processos motivacionais ao buscar a compreensão do comportamento humano, entendendo que sua compreensão adequada só será possível a partir da personalidade total. A essa abordagem contrapõe-se a teoria dos traços, segundo a qual estes seriam construídos gradativamente por meio da aprendizagem. Como um dos teóricos da abordagem psicodinâmica, Szondi (1975) considerava que as pulsões seriam fatores determinantes do destino humano, na medida em influenciariam as escolhas do indivíduo em todos os níveis da sua existência como a escolha do parceiro amoroso, das amizades, do *hobbie*, do trabalho, da doença e da morte (quando esta é uma escolha). Estabeleceu o termo tropismo para designar o direcionamento da conduta, fazendo analogia com o reino vegetal, porém atribuindo-lhe novo significado, no sentido de determinação inconsciente das escolhas (Dorsch, 2001; Szondi, 1972). Ele postulava que a personalidade humana estaria estruturada sobre quatro vetores pulsionais, cada qual constituído de dois fatores polares (necessidades), que têm, por sua vez, orientação centrífuga e centrípeta (tendências), ou seja, uma orientação para fora e uma orientação para dentro: Vetor Sexual (princípio feminino e masculino); Vetor Paroxismal (o processo psíquico por meio do qual o indivíduo é estimulado pelos afetos grosseiros e sutis); Vetor do Ego (estrutura do ego que faz a mediação entre as exigências subjetivas e as demandas externas); Vetor do Contato (agarrar-se, desprender-se do objeto, apegar-se e sair em busca do novo). Este último vetor e as respectivas funções pulsionais representariam a possibilidade de as demais pulsões encontrar um objeto que permita sua canalização ou satisfação das necessidades, uma vez que o trabalho representaria uma possibilidade de canalização dessas pulsões de maneira socializada e humanizada, favorecendo, assim, a realização pessoal (Benko, 1955; Borg, 2001; Deri, 1949; Szondi, 1972).

Com o objetivo de determinar o perfil pulsional, Szondi (1972) desenvolveu um teste projetivo que leva o seu nome, voltado para o psicodiagnóstico. Com base na teoria de Szondi, Achtnich (1991) desenvolveu o BBT (Teste de Fotos de Profissões), um teste projetivo para clarificação da estrutura pulsional da escolha profissional, voltado para a orientação profissional. Traduziu o nome dos fatores szondianos, adotando uma outra nomenclatura: No Vetores Sexual,

Fator W, “ternura”, feminilidade, sensibilidade, tato, e Fator K, força física, agressividade, necessidade de transformar a realidade; no Vetor Paroxismal, Fator S, senso social, subdividido em duas tendências, SH – senso de responsabilidade, solicitude, necessidade de fazer o bem e SE – energia psíquica, dinamismo, coragem, necessidade de movimento e deslocamento, e Fator Z, necessidade de expor e mostrar, senso estético, necessidade de reconhecimento e aprovação externa; no Vetor do Ego, Fator V, inteligência, razão, lógica, constrição, necessidade de clareza do pensamento e de ter controle sobre a realidade, e Fator G, espírito, intuição, imaginação criadora, necessidade de expansão mental; no Vetor do Contato, Fator M, matéria, a substância, o palpável, necessidade de reter e conservar, e Fator O, oralidade, com duas tendências, OR – comunicação oral, sociabilidade, necessidade de ter contato com outras pessoas e ON – gastronomia, necessidade de alimento.

Como expoente da teoria dos traços, Cattell (1975) considerava que há estruturas unitárias naturais na personalidade (traços), aos quais atribuía valor causal, enquanto fonte de variação na personalidade. Com base na análise fatorial, Cattell (Cattell, 1989) construiu o teste 16 Fatores da Personalidade – 16PF, um inventário que tem por objetivo medir o temperamento do indivíduo – ou seja, a maneira como pensa, percebe e se comporta, manifesta nas suas atitudes, reações sociais e emocionais, bem como em seus hábitos. Cada um dos 16 traços apreendidos nesse teste tem origem na relação entre as disposições internas e o processo de aprendizagem do indivíduo, tendo sido nomeados por meio de letras do alfabeto à medida que foram emergindo nos seus estudos: A – Expansividade; B – Inteligência; C – Estabilidade emocional; E – Afirmação; F – Preocupação; G – Consciência; H – Desenvoltura; I – Brandura; L – Confiança; M – Imaginação; N – Requite; O – Apreensão; Q1 – Abertura a novas experiências; Q2 – Dependente do grupo; Q3 – Disciplina; Q4 – Tensão (Cattell, 1989).

Comparando-se as teorias de personalidade de Cattell (1975) e de Szondi (1972), foram observadas semelhanças entre eles em muitos aspectos, tais como na determinação da conduta, na influência da hereditariedade, no número reduzido de fatores ou traços básicos, na polaridade dos fatores ou traços, na atribuição da fonte de energia por trás do comportamento ou impulso. No entanto, enquanto Szondi (1965/1987) chegou à descrição dos fatores a partir

de suas observações clínicas, Cattell (1975) partiu da análise fatorial de termos que expressam traços da personalidade, sendo esta a diferença essencial entre ambos. As características dos fatores, ou traços, em ambos os modelos possuem semelhanças, havendo praticamente correspondência direta na descrição de muitos deles.

Acreditando ser a teoria de Szondi (1965/1987) bastante útil para explicar o comportamento humano e, principalmente, a sua motivação no contexto da atividade profissional, Kenmo (2005) desenvolveu o

HumanGuide (HG), um instrumento de avaliação do perfil motivacional, fundamentado nela. O desenvolvimento do HG visou a contribuir para o desenvolvimento de indivíduos, equipes e organizações a partir do autoconhecimento, do conhecimento recíproco e da busca de concordância entre o perfil pessoal e o perfil de exigência profissional, do ponto de vista da personalidade. A síntese das semelhanças identificadas entre os autores citados e que nortearam a formulação das hipóteses de pesquisa pode ser visualizada na Tabela 1.

Tabela 1. Comparação dos fatores segundo Achtnich, Cattell, Kenmo e Szondi

	TESTE DE SZONDI	BBT	HG	16PF
	Szondi (1972)	Achtnich (1991)	Kenmo (2005)	Cattell (1989)
	Vetores e Fatores Pulsionais	Fatores	Fatores	Fatores
Sexual	h - Eros	W - Suavidade	Sensibilidade	Premisia (I+)
	Hermafrotidismo (h+)			
	s - Thanatos	K - Força	Força	Dominância (E+)
Paroxismal	Sadismo (s+)			
	e - Ética	Sh- Senso social	Qualidade	Superego
	Epilepsia, sentido ético (e+)			positivo(G+)
	E - Ética	Se - Energia -	-----	-----
	Epilepsia , acúmulo de afetos (e-)			
do Ego	hy - Moral	Z -Expor, mostrar	Exposição	Parmia (H+)
	Histeria (hy+)			Requite (N+)
	k - Egosístole	V - Razão	Estrutura	Harria (I-)
	Catatonía (k-)			Praxernia (M-)
do contato	p - Egodiástole	G - Espírito	Imaginação	Imaginação (M+)
	Paranóia (p+)			Radicalismo (Q1+)
	d - Reter	M - Matéria	Estabilidade	Conservantismo (Q1-)
do contato	Depressão (d-)			
	m - Apegar-se	O - Oralidade (on / Or)	Contatos	Surgência (F+)
	Mania (m+)			Aderência ao grupo (Q2-)

Os grandes avanços das novas tecnologias e sua introdução crescente em diversas áreas da atividade humana também beneficiaram a psicologia, especialmente na área de avaliação psicológica (Alchieri & Nachtigall, 2003). Segundo Adánez (1999) são considerados instrumentos de avaliação informatizados

aqueles cuja organização e aplicação se dá por meio do computador ou via Internet. Joly, Martins, Abreu, Souza e Cozza (2005) informam que a utilização de instrumentos informatizados no contexto da avaliação psicológica tornou-se freqüente nos Estados Unidos e na Europa, principalmente em função das facilidades

e da confiabilidade que oferecem para a área, embora tenham limitações. Os testes informatizados têm diferentes características, dependendo do nível tecnológico aplicado, como a elaboração automatizada dos resultados, versões informatizadas de testes convencionais, testes adaptativos informatizados e construção automatizada de testes por meio de softwares específicos (Bartram & Hambleton, 2006).

A partir do levantamento sobre os testes informatizados disponíveis no Brasil, Alchieri e Nachtigall (2003) constataram a predominância de aplicativos informatizados, principalmente nos testes projetivos, em detrimento de testes informatizados, apontando para a escassez de referências sobre aplicabilidade da informatização na avaliação psicológica, estas voltadas apenas para determinados aspectos do processo de informatização, como tabulação e cálculo. Concluem que essa situação sugere desconhecimento por parte dos usuários das vantagens dos testes informatizados e da maneira como utilizá-los, não só na agilização dos processos operacionais. No entanto, o desenvolvimento dessa área se mostra muito promissor e bastante rápido, requerendo, porém, maior investimento em pesquisas aplicadas ao campo, bem como ao desenvolvimento de novos instrumentos de avaliação.

Os instrumentos utilizados pelas empresas e por consultorias de recursos humanos aparecem na forma de aplicação individual e coletiva, mediante lápis e papel ou de planilha eletrônica, enviada por e-mail ao respondente, utilizando aplicativos informatizados de correção e geração de relatório. Nesse âmbito também há poucos instrumentos verdadeiramente informatizados, ou seja, cuja aplicação e avaliação dos resultados sejam feitas no computador, seja utilizando um *software* específico ou realizada na rede, como Intranet ou Internet (Joly & cols., 2005).

A investigação do comportamento mediante testes psicológicos faz uso de diferentes técnicas, apoiadas no tipo de avaliação que se pretende fazer. Cada teste, por sua vez, tem uma descrição metodológica específica, visando garantir a precisão dos resultados obtidos, geralmente apoiados na Teoria Clássica dos Testes. Para Cattell (1975), o emprego eficiente de testes psicológicos exige prova de boa validade e de boa precisão.

A validade pode ser verificada de várias maneiras: a) validade de construto, demonstrando a legitimidade da representação dos construtos que balizaram a construção do teste, podendo ser realizada por meio

da correlação com critérios externos, da correlação com outros testes, da análise fatorial combinada com critérios externos ou com outros testes, pesquisa sobre diferenças grupais e variações experimentais; b) validade de critério, verificando o grau de eficácia na predição de um desempenho específico, por meio do estudo da validade preditiva, apoiada na coleta de dados sobre o critério após a coleta de informação sobre o teste (desempenho acadêmico ou profissional), e do estudo de validade concorrente, apoiada na coleta de dados simultâneos; c) validade de conteúdo, delimitando *a priori* e com clareza o universo de comportamentos que se pretende medir, como é o caso dos testes de desempenho. A precisão pode ser apreendida por meio do reteste, da análise de itens, da análise de consistência interna ou fidedignidade (alfa de Cronbach) (Alchieri & Cruz, 2003; Anastasi, 2003; McCloy, Waugh & Medsker, 2006; Pasquali, 2001; Schuler, 2000).

Como forma de controlar eficazmente a desejabilidade social nos testes de personalidade são adotados testes no formato de escolha forçada, razão pela qual este é o formato predominante dos testes empregados no contexto organizacional. A escolha forçada previne o falseamento das respostas ao exigir que o testando escolha entre dois ou mais termos ou frases descritivas do comportamento, igualmente aceitáveis socialmente. No entanto, o formato de escolha forçada resulta em dados ipsativos, não normativos. Os dados ipsativos têm como característica o fato de a soma de um determinado conjunto de respostas resultarem no mesmo total, sendo igual para todos os respondentes. Diversos autores informam sobre as dificuldades existentes ao se submeter dados ipsativos à análise fatorial e de consistência interna. Os autores pesquisados concordam que essas dificuldades devem ser levadas em consideração ao se buscar determinar as propriedades internas dos instrumentos, sugerindo, porém, que o valor das medidas ipsativas supera as limitações psicométricas quando há o risco de falseamento de respostas. (Baron, 1996; Bartram, 1996; Chan, 2003; Chan & Cheung, 2002; Clark & Watson, 1995; Greer & Dunlap, 1997; Hammond & Barrett, Heggstad, 2006; Heggstad, Morrison, Reeve & McCloy, 2006a; Heggstad, Morrison, Reeve & McCloy, 2006b; Karpatschhof & Elkær, 2000; Kayes, 2005; McCloy, Heggstad. & Reeve, 2005; Meade, 2004; Sydel & Snell, 2003).

Este estudo teve por objetivo buscar evidências de validade da tradução e adaptação do instrumento

HumanGuide (HG), de origem sueca, a partir da versão inglesa, para a língua portuguesa, considerando as características lingüísticas brasileiras e as características ipsativas do instrumento. Examinou-se a estrutura interna do HG por meio do teste Spearman rho, verificou-se a validade concorrente com o BBT (Teste de Fotos de Profissões) e o 16PF (Questionário Fatorial da Personalidade) por meio do teste Spearman rho, tendo sido realizadas também, análise de consistência interna e análise fatorial.

Método

Participantes

Fizeram parte do presente estudo 815 profissionais de 20 empresas do estado de São Paulo e universitários de dois estados da Federação, sendo 418 homens e 397 mulheres, com idade média de 31 anos ($DP=8,8$), variando de 18 a 60 anos. Do total de participantes, 87 profissionais de ambos os sexos, oriundos de três empresas diferentes do estado de São Paulo, compreendendo os segmentos de navegação marítima, química e tecnologia da informação também fizeram os testes 16PF e BBT, sendo 35 homens e 52 mulheres, com idade média de 29,4 anos ($DP 8,2$), variando de 18 a 58 anos.

Instrumentos

HumanGuide

Kenmo (2005) desenvolveu o HumanGuide (HG), com o objetivo determinar o perfil de personalidade por meio da apreensão da estrutura de necessidades pulsionais do respondente, ou seja, do perfil motivacional, segundo a teoria de Szondi (1965/1987). Para efeito de interpretação dos resultados do teste, Kenmo (2005) traduziu a terminologia de Szondi (1972, 1965/ 1987) e a nomenclatura adotada por Achtnich (1991) para conceitos que expressassem os oito fatores szondianos, respeitando sua característica bipolar: Vetor Sexual, Sensibilidade e Força; Vetor Paroxismal, Qualidade e Exposição; Vetor do Ego, Estrutura e Imaginação; Vetor do Contato, Estabilidade e Contatos. Considerando as peculiaridades da avaliação psicológica no contexto organizacional e o problema da desejabilidade social, todos os itens do HG são socialmente desejáveis e de fácil compreensão.

O HG é um teste multidimensional informatizado, realizado via Internet sem supervisão direta, porém com autenticação, construído de acordo com as orientações do ITC (2005). Consiste de 72 itens

distribuídos em nove páginas, com oito afirmações cada, e cada afirmação corresponde a um dos oito fatores ou necessidades pulsionais, segundo a teoria de Szondi (1972). A exemplo do Teste de Szondi e do BBT, o respondente deve expressar suas preferências, posicionando-se frente a cada afirmação, escolhendo obrigatoriamente quatro frases positivamente (sim), duas frases negativamente (não) e ignorando duas frases (deixando em branco), configurando, assim, o formato de escolha forçada. As respostas ao HG são quantificadas e representadas graficamente, permitindo, também, a realização de análises estatísticas com os dados obtidos.

16PF – Questionário Fatorial da Personalidade Quinta Edição

O 16PF é um questionário destinado à faixa etária entre 15 e 65 anos, apresentado nas formas A, B, C, D e E, e, mais recentemente, na forma 16PF Quinta Edição, recomendado para aplicação em pessoas com Ensino Fundamental completo. O questionário é constituído de 16 escalas, contendo de 10 a 15 itens, perfazendo um total de 185 itens. Cada item do questionário traz três alternativas de respostas. A realização do teste é feita por meio de lápis e papel, com duração aproximada de 60 minutos.

BBT – Teste de Fotos de Profissões

O BBT consiste em dois conjuntos de 96 fotografias, em branco e preto e em formato 10 cm por 10 cm, retratando pessoas desempenhando diferentes atividades profissionais, distribuídas em uma série masculina e feminina. Ao testando é solicitado que escolha as fotografias que lhe são simpáticas, anti-páticas e indiferentes, de acordo com um critério estritamente pessoal. É-lhe dada a orientação de que poderá escolher positivamente as fotos com as quais simpatizar, apesar de desconhecer a atividade ou não se identificar com a pessoa nela retratada. Embora o BBT tenha sido desenvolvido, tendo em vista a aplicação individual, Achtnich (1979) também considerava a aplicação coletiva por meio da projeção das fotos no formato de diapositivos, para efeito de pesquisa.

Procedimento

Após aprovação do projeto pelo Comitê de Ética, foram contatadas empresas do setor produtivo e de serviços para realização da coleta de dados. Depois

da apresentação dos objetivos e dos procedimentos da pesquisa aos representantes das empresas e da assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido por todos os participantes, estes responderam ao questionário do HG via Internet, com duração aproximada de 15 minutos. Concluída a fase de coleta de dados com o HG, procedeu-se à coleta de dados com o BBT e 16PF, nas dependências das próprias empresas. A aplicação destes foi coletiva, tendo sido aplicado primeiramente o BBT por meio de diapositivos, com duração de 20 minutos, seguido da aplicação do 16PF, com duração média de 40 minutos.

Resultados e Discussão

A Tabela 2 mostra a matriz de intercorrelação dos fatores (escalas) constituintes do HG. Nas análises de concomitâncias internas dos fatores que compõem o HG, considerando-se as correlações identificadas

com nível de significância estatística inferior a 0,05, assinaladas em cinza, observou-se predominância de correlações negativas, principalmente entre os fatores com orientações opostas (centrípeta versus centrífuga), com apenas uma correlação positiva considerando fatores de mesma orientação (Qualidade e Estrutura). A associação entre aspectos valorativo e ético (Qualidade) com os aspectos normativos (Estrutura), parece corresponder à formalização de valores sociais, enquanto balizadores do comportamento, favorecendo a adaptação às normas e regras sócias. Essa associação pode ser interpretada como profissionalismo, comprometimento e senso de responsabilidade, como sugerido por Achtnich (1991). Os resultados da análise da estrutura interna apontam para evidências de validade do construto, sugerindo a existência de consistência interna do instrumento em estudo, pois não foram observadas correlações positivas entre os oito fatores, à exceção dos fatores Qualidade e Estrutura.

Tabela 2. Correlações não-paramétricas bicaudais de Spearman rho entre os fatores constituintes do HG

		Sensibilidade	Força	Qualidade	Exposição	Estrutura	Imaginação	Estabilidade	Contatos
Sensibilidade	<i>r</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
	<i>p</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
Força	<i>r</i>	-0,43**	-	-	-	-	-	-	-
	<i>p</i>	0,000	-	-	-	-	-	-	-
Qualidade	<i>r</i>	-0,05	-0,17	-	-	-	-	-	-
	<i>p</i>	0,677	0,118	-	-	-	-	-	-
Exposição	<i>r</i>	-0,10	0,08	-0,35**	-	-	-	-	-
	<i>p</i>	0,343	0,455	0,001	-	-	-	-	-
Estrutura	<i>r</i>	-0,39**	0,04	0,31**	-0,46**	-	-	-	-
	<i>p</i>	0,000	0,704	0,004	0,000	-	-	-	-
Imaginação	<i>r</i>	-0,33**	0,18	-0,15	0,10	-0,03	-	-	-
	<i>p</i>	0,002	0,104	0,158	0,373	0,806	-	-	-
Estabilidade	<i>r</i>	0,05	-0,46**	0,07	-0,32**	0,06	-0,35**	-	-
	<i>p</i>	0,625	0,000	0,508	0,003	0,553	0,001	-	-
Contatos	<i>r</i>	0,17	-0,10	-0,42**	0,16	-0,51**	-0,21	-0,21	-
	<i>p</i>	0,125	0,370	0,000	0,142	0,000	0,056	0,055	-

** Correlação muito significativa ao nível 0,01.

* Correlação significativa ao nível 0,05.

A Tabela 3 sintetiza as concomitâncias entre os fatores do HG e os fatores da personalidade do 16PF, apresentando apenas as concomitâncias cujos valores do nível de significância estatística foram menores do que 0,05. Entre as 35 correlações significativas encontradas entre o HG e o 16PF, oito correspondiam às hipóteses alternativas, confirmando-as, tendo sido confirmadas quatro hipóteses nulas (Tabela 1). O fator do HG que apresentou menos correlações foi o fator Sensibilidade, que diz respeito à capacidade de

empatia, receptividade e disponibilidade para atender e se adaptar às pessoas, com duas correlações significativas, uma positiva e uma negativa. Verificou-se que há maior incidência de correlações dos fatores do teste HG com os fatores F (Preocupação, Surgência), G (Superego), H (Desenvoltura), N (Requite) e Q3 (Disciplina) do 16PF, com uma média de cinco correlações encontradas por fator. Os conteúdos representados por cada um desses fatores do 16PF dizem respeito aos relacionamentos sociais, à internalização dos valores

morais (participação social), ao enfrentamento de ameaças, às máscaras sociais (aceitação social) e ao contato

com a realidade, procurando manter a congruência entre o ego ideal e o ego real, respectivamente.

Tabela 3. Teste de correlação de Spearman rho entre HG – 16PF

16PF	HumanGuide							
	Sensibilidade	Força	Qualidade	Exposição	Estrutura	Imaginação	Estabilidade	Contatos
A Expansividade		0,25*					-0,28**	
E Afirmção						0,28**	-0,30**	
F Preocupação		0,22*	-0,29**	0,35**	0,33**		-0,22*	0,31**
G Consciência	0,26*		0,25*	-0,33**	0,23*	-0,23*		
H Desenvoltura		0,22*	-0,27*	0,30**			-0,35**	0,22*
M Imaginação					-0,22*	0,29**		
N Requinte		0,30**	0,24*	-0,32**	0,25*			
Q1 Abertura a novas experiências		0,23*				0,45**	-0,44**	
Q2 Dependente do grupo							0,25*	
Q3 Disciplina			0,38**	-0,32**	0,39**	0,22*		-0,26*

** Correlação muito significativa ao nível 0,01.

* Correlação significativa ao nível 0,05.

Os resultados sugerem que o *modus vivendi*, a forma peculiar de participação nos diferentes contextos, apreendidos pelo 16PF podem ser motivados por fatores de ordem mais profunda, apreendidos pelo HG, os quais fazem com que o indivíduo “opte”, inconscientemente, por um determinado tipo de comportamento, tendo em vista a satisfação de necessidades profundas (Szondi, 1965/1987). Embora as dimensões apreendidas pelo 16PF não sejam diretamente as mesmas apreendidas pelo HG, a orientação dos fatores do 16PF coincidem com a orientação presente na dimensão (fator) correspondente do 16PF. Dessa forma, a necessidade de expansão do eu por meio do contato com o novo e desconhecido, apreendido no HG (Kenmo, 2005), aparece no 16PF nos fatores referentes à inovação, experimentação, radicalismo e dissidência (Cattell, 1989; Russell & Karol, 2002), podendo ser entendidos como manifestações diferentes ou em diferentes contextos de uma mesma necessidade pulsional. Em outras palavras, os resultados sugerem que HG indica a necessidade e o 16PF formas de satisfação dessa necessidade.

Foram observadas correlações positivas ao nível de significância 0,05 entre os testes HG e BBT nos fatores Qualidade e Fator Sh; Exposição e Fator Z, Contatos

e Fator O, respectivamente. Esse resultado indica que esses fatores expressam de maneira semelhante o mesmo construto latente das dimensões apreendidas nos dois testes. As demais correlações observadas, embora não correspondam diretamente aos mesmos fatores descritos na teoria de Szondi (1972), foram coerentes no que diz respeito à orientação centrípeta e centrífuga, evidenciando validade de construto referente à polaridade dos fatores.

Como o construto latente do HG é multidimensional, a análise de consistência interna, ou precisão, teve por objetivo verificar o quão homogêneos são os itens que compõem cada uma das oito subescalas, ou dimensões do teste. Idealmente, os itens que compõem cada subescala deveriam ter correlação moderada ou alta entre si (McCloy, Waugh & Medsker, 1999). Para efeito deste estudo, foi considerada a estrutura latente do HG, representada teoricamente pelos oito fatores. A consistência interna de cada fator foi calculada mediante correlações entre o item e o total de pontos em cada subescala a que pertence (fator). Todas as 72 correlações calculadas foram significativas ao nível de 0,001, dos quais sete valores apresentaram magnitudes entre 0,20 e 0,30, e apenas no fator Qualidade houve concentração de três deles. Os demais

itens apresentaram correlações item-fator entre 0,30 e 0,60, o que é bastante expressivo considerando as características ipsativas do teste (Hammond & Barrett, 1996; McCloy, Waugh & Medsker, 2006; Meade, 2004) e as intercorrelações interitens, segundo Clark e Watson (1995). Quando as correlações nas escalas são maiores que as correlações entre as escalas, alcança-se a evidência mínima de validade de construto. Comparando-se os valores das correlações obtidas na análise da estrutura interna do HG (Tabela 2) com os valores obtidos na análise de consistência interna, verifica-se que estes são muito superiores aos primeiros, constituindo boa evidência de validade de construto do HG (Kayes, 2005).

A consistência interna de cada um dos fatores do HG foi avaliada mediante o alfa (Cronbach), levando-se em consideração as limitações psicométricas associadas às características ipsativas do teste. Os valores de alfa (Cronbach) de cada escala estão acima de 0,50, exceto Qualidade, com 0,279 e Força com 0,421. Considerando que nos testes ipsativos os valores coeficientes médios de correlação interitens são significativa e consistentemente menores quando comparados aos testes normativos, já era esperado que os mesmos se mostrassem abaixo dos valores citados na literatura para testes normativos, pois a ipsatividade afeta as propriedades psicométricas do teste (Bartram, 1996; Clark & Watson, 1995; Hammond & Barrett, 1996; McCloy, Waugh & Medsker, 2006; Meade, 2004). Essa situação relativiza, portanto, os valores de alfa, sugerindo que possam ser aceitos como evidência de consistência interna do HG.

Na análise fatorial, após rotação *Varimax* dos itens que compõem o HG, observou-se que quatro componentes explicam, respectivamente, 6,7%, 6,0%, 5,2% e 4,7% da variabilidade, acumulando 22,6% da variabilidade total explicada. A análise do gráfico scree sugeriu que a solução de quatro componentes é adequada para explicar a variabilidade dos itens, ou seja, os 72 itens do teste HG podem ser reduzidos a quatro componentes, constituindo a equação de especificidade (Cattell, 1975). Analisando os itens que fazem parte do primeiro componente foi observada elevada incidência dos fatores Estabilidade na polaridade negativa e Imaginação na polaridade positiva, com presença moderada de Exposição, Força e Contatos na polaridade positiva. A orientação desse fator se dá no sentido do futuro e para o não convencional, sugerindo inovação, senso de improvisação e gosto pela experimentação e

atração pelo imprevisto, coincidindo com a descrição do fator Q1 do 16PF (Inovação e Experimentação) (Cattell, 1989; Russell & Karol, 2002).

No segundo componente, observou-se maior incidência dos fatores Contatos na polaridade negativa, Estrutura na polaridade positiva e Qualidade na polaridade positiva. Esse componente expressa frieza e distanciamento social associado à necessidade de controle, seriedade, senso de dever e de organização. Há tendência à valorização do racional e do trabalho individual em detrimento da comunicação, sociabilidade e do trabalho em equipe. A orientação desse componente se dá no sentido do trabalho individual e auto-suficiente e não no sentido da participação social e sociabilidade, coincidindo com a caracterização do fator Q3 do 16PF (Disciplina) (Cattell, 1989; Russell & Karol, 2002).

Já no terceiro componente observa-se maior incidência dos fatores Exposição na polaridade negativa, Sensibilidade na polaridade positiva e Qualidade na polaridade positiva. Esse componente expressa discricção, modéstia, cooperatividade e orientação para o coletivo, em detrimento da afirmação e reconhecimento pessoal. Há tendência à valorização do bem-estar grupal, com inibição de comportamentos egocêntricos e agressivos, auto-afirmativos. A orientação desse componente se dá no sentido do senso de responsabilidade, da harmonia grupal, do espírito de equipe e da cooperação, requerendo autocontrole, podendo ser comparado com a descrição do fator Q2 do 16PF (Dependência do grupo) (Cattell, 1989; Russell & Karol, 2002).

No quarto componente aparecem correlacionados os fatores Força na polaridade positiva, Imaginação na polaridade negativa e Qualidade na polaridade positiva. A combinação dos fatores correlacionados neste componente sugere assertividade e rapidez, com necessidade de tomar a iniciativa. A orientação é no sentido da ação responsável, em detrimento da abstração, da receptividade passiva e da ideação, coincidindo com a descrição do fator Q4 do 16PF (Tensão). Os componentes obtidos correspondem, portanto, a fatores globais, enquanto os fatores constituintes seriam fatores de segunda ordem, como sugere Cattell (1975).

Considerações finais

A escassez de instrumentos para a avaliação psicológica voltados para o âmbito organizacional, a

aparente falta de credibilidade atribuída aos testes de personalidade, a crescente informatização dos instrumentos de avaliação psicológica e a definição de critérios para elaboração, comercialização e uso dos testes psicológicos no Brasil pelo Conselho Federal de Psicologia estabelecem limites para o trabalho dos psicólogos ao mesmo tempo em que estimulam o desenvolvimento, atualização, validação e tradução de novos testes.

O presente trabalho alcançou seus objetivos, mostrando que há fortes indícios de que a versão traduzida do HG constitui um instrumento de avaliação informatizado bastante promissor, apresentando evidências positivas de validade de construto, de consistência interna e precisão. Apesar dos limites e restrições decorrentes da característica ipsativa do HG, os resultados foram bastante favoráveis, tendo sido confirmadas oito entre as 12 hipóteses formuladas em relação às expectativas de correlação entre o HG e o 16PF, tendo sido encontradas mais correlações positivas do que era esperado, e cinco hipóteses em relação ao BBT, ao nível de significância 0,01 e ao nível de significância 0,05, respectivamente. Os índices de consistência interna e o resultado da análise fatorial também apontam para a validade de construto do instrumento. Como o HG é um instrumento de avaliação psicológica voltado para a aplicação no contexto organizacional, abre-se a possibilidade de ampliação e aprofundamento do presente estudo, uma vez que este constitui o primeiro realizado no Brasil.

Referências

- Abrahão, T. (2000). *Está faltando motivação?* Artigo publicado no jornal Folha de São Paulo, Folha Classificados Empregos, domingo, 28 de maio de 2000.
- Achnich, M. (1979). *Der Berufsbilder-Test – Projektives Verfahren zur Abklärung der Berufsneigung*. Bern, Stuttgart, Wien: Verlag Hans Huber.
- Achnich, M. (1991). *BBT – Teste de Fotos de Profissões*. São Paulo: Cetep.
- Adánez, G. P. (1999). Procedimientos de construcción y análisis de tests psicométricos. Em Wechsler, S. M. & Guzzo, R. S. L. (Orgs.). *Avaliação psicológica: perspectiva internacional*. (pp.57-100). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Alchieri, J. C. & Cruz, R. M. (2003). *Avaliação Psicológica: Conceito, Método e Instrumentos*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Alchieri, J. C. & Nachtigall, V. B. (2003). Testes Psicológicos Informatizados: a situação brasileira. *Boletim de Psicologia*, LIII(119), 187-200.
- Allport, G. W. (1974). *Personalidade: Padrões de Desenvolvimento*. São Paulo: EPU, Editora da Universidade de São Paulo.
- Anastasi, A. (1975). *Testes Psicológicos: Teoria e Aplicação*. São Paulo: E.P.U. / EDUSP.
- Anastasi, A. (2003). *Testes Psicológicos* (Ed. Rev.). São Paulo: E.P.U.
- Bartram, D. (1996). The relationship between ipsatized and normative measures of personality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 25-39.
- Bartram, D. & Hambleton, R. K. (2006). *Computer-Based Testing and the Internet*. West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd
- Baron, H. (1996). Strengths and Limitations of Ipsative Measurement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, p. 49-56. Acessado em 17/06/2005, http://www.psychology.org.nz/industrial/Baron%20H%20JOPP%201996%20Article%20ips_nor.doc/.
- Benko, A. (1955). *Valores e Limites do Teste de Szondi*. Separata da Revista de Psicologia Normal e Patológica, Ano I - I Parte: Valores e Limites da Concepção Szondiana, nº 2.
- Bocato, R. & Bergel, M. (2005). *Personalidade em Teste*. Reportagem publicada no jornal Folha de São Paulo, caderno Empregos, pp. 2-3, 9 de outubro de 2005.
- Borg, J. G. (2001). *Szondi's Personality Theory in the Year 2000*. Tampere: Pilot-kustannus.
- Cardozo, J. S. (2004). *Unir Salário e Satisfação*. Artigo publicado no jornal O Estado de São Paulo, caderno Empregos, em 10 de abril de 2005.
- Cattell, H. B. (1989). *The 16PF: Personality in depth*. Champaign: Institute for Personality and Ability Testing, Inc.
- Cattell, R. B. (1975). *Análise Científica da Personalidade*. São Paulo: IBRASA.
- Chan, W. (2003). Analyzing ipsative data in psychological research. *Behaviormetrika*, 30, 1, 99-121. Acessado em 12/05/2006, <http://www.psychology.org.nz/industrial/>.
- Chan, W. & Cheung, M. W. L. (2002). Reducing Uniform Bias with Ipsative Measurement in Multiple-Group Confirmatory Factor Analysis. *Structural Equation Modeling*, 9 (1) p. 55-77.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamento Organizacional: A Dinâmica do Sucesso nas Organizações*. (pp. 229-261) São Paulo: Thompson.

- Clark, L. A. & Watson, D. (1995). Constructing Validity: Basis Issues in Objective Scale Development. *Psychological Assessment*, 7 (3), 309-319. American Psychological Association.
- Cohen, R. J. & Swerdlik, M. E. (2005). *Psychological Testing and Assessment*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Collins, J. (2001). *Empresas feitas para vencer – Por que apenas algumas empresas brilham*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Conselho Federal de Psicologia - CFP. (2003). *Resolução nº 2 / 2003 - Define e regulamenta o uso, a elaboração e a comercialização de testes psicológicos e revoga a Resolução CFP nº 025/2001*. Disponível em <http://www.pol.org.br/legislacao/resolucoes.cfm?ano=2003>. Acessado em 18/09/2005.
- Csikszentmihalyi, M. (1992). *Flow – Das Geheimnis des Glücks*. [Flow – The Psychology of Optimal Experience]. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Deri, S. (1949). *Introduction to the Szondi Test*. New York: Grune & Tratten, Inc.
- Dias, A. (2005). “Vista a camisa dos seus pontos fortes”. Artigo publicado na revista Você S.A., edição 84, pp. 22-28, junho 2005.
- Dilchert, S., Ones, D. S., Visweswaran, C. & Deller, J. (2006). Response distortion in personality measurement: born to deceive, yet capable of providing valid assessments? *Psychology Science*, 48 (3), 209-225.
- Dorsch, F. (2001). *Dicionário de Psicologia*. Petrópolis: Editora Vozes.
- Drucker, P. (1996). *Administrando para o Futuro*. São Paulo: Pioneira.
- Franco, S. (2001). *O Profissionalista*. São Paulo: Editora Futura.
- Greer, T., & Dunlap, W. P. (1997). Analysis of variance with ipsative measures. *Psychological Methods*, 2, 200-207.
- Hammond, S. & Barrett, P. (1996). The Psychometric and Practical Implications of the use of Ipsative, forced-choice formal, Questionnaires. *The British Psychological Society: Occupational Psychology Conference. Book of Proceedings*, p. 135-144.
- Heggstad, E. D. (2006). Summary Abstract. *Practical considerations for Implementing Personality Testing in Organizations*. Symposium conducted at the annual meeting of the society for Industrial and Organizational Psychology, Orlando, FL.
- Heggstad, E. D., Morrison, M., Reeve, C. L. & McCloy, R. A. (2006a) Forced-choice assessments of personality for selection: evaluating issues of normative assessment and faking resistance. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1, 9-24.
- Heggstad, E. D., Morrison, M., Reeve, C.L. & McCloy, R. A. (2006b) *Do Multidimensional Forced-Choice Measures Provide Normative Data? Practical considerations for Implementing Personality Testing in Organizations*. Symposium conducted at the annual meeting of the society for Industrial and Organizational Psychology, Orlando, FL.
- Herzberg, F. (1993). *Motivation to work*. New Brunswick: Transaction Pub.
- International Test Commission - ITC. (2005). *ITC International Guidelines on Computer-Based and Internet-Delivered Testing*. Disponível em <http://www.intestcom.org/>. Acessado em 22/03/2005.
- Joly, M. C. R. A.; Martins, R. X.; Abreu, M. C.; Souza, P. R. R. & Cozza, H. F. P. (2005). Análise da produção científica em avaliação psicológica informatizada. *Avaliação Psicológica*, São Paulo, (3) 2, 121-130.
- Kayes, D. C. (2005). Internal Validity and Reliability of Kolb's Learning Style Inventory Version 3 (1999). *Journal of Business and Psychology*, 29 (2), 249-257.
- Karpatschof, B. & Elkær, H. K. (2000). *Yet the bumblebee Flies – The reliability of Ipsative Scores – Examined by Empirical Data and a Simulation Study*. Research report. Department of Psychology. University of Copenhagen. Disponível em <http://www.psy.ku.dk/forskning/Udgivelser/Forskrap/forskrap1.pdf>. Acessado em 10/10/2005.
- Kenmo, R. (2005). *Let the personality bloom – a blue thread towards life balance in your living-space*. Stockholm: Författares Bokmaskin.
- Laplanche, J. & Pontalis, J-B. (1967). *Vocabulário da Psicanálise*. Santos: Livraria Martins Fontes.
- Maslow, A. (1987). *Motivation and Personality*. NY: Addison-Wesley.
- McCloy, R., Waugh, G. & Medsker, G. (1999). Development of the O*NET™ Paper-and-Pencil Work Importance Locator. *Human Resources Research Organization*. National Center for O*NET Development. Employment Security Commission. Raleigh, North Carolina. Disponível em http://www.onetcenter.org/dl_files/DevWIL.pdf. Acessado em 01/12/06.
- McCloy, R., Heggstad, E. D. & Reeve, C. L. (2005). A Silk Purse From the Sow's Ear: Retrieving Normative Information From Multidimensional Forced-Choice Items. *Organizational Research Methods*. 2005; 8: pp. 222-248. Acessado em 6/10/2006, <http://orm.sagepub.com/cgi/content/abstract/8/2/222>.
- Meade, A. W. (2004). Psychometric problems and issues involved with creating and using ipsative measures for selection. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, p. 531-552.

- Monicci, R. (2004). *Motivação*. Texto didático do curso de pós-graduação CEADE-PUCSP.
- Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa. 2 ED. (1986) Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira.
- Pasquali, L. (2001). *Técnicas de Exame Psicológico – TEP: manual*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Russell, M. T. & Karol, D. L. (2002). *16PF, quinta edição: manual*. Atualizado e adaptado pelo Departamento de Estudos do CEPA. Rio de Janeiro: CEPA.
- Sawickas, M. (2000). *From Career Development to Developing Self Through Work and Relationships*. In P. J. Hartung, *Innovating Career Development Using Advances in Life course and Lifespan Theory at the Annual meeting of the American Psychological Association*, Washington DC.
- Schuler, H. (2000). *Psychologische Personalauswahl – Einführung in die Berufseignungsdiagnostik*. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Seligman, M. E. P. (2004). *Felicidade autêntica: Usando a nova Psicologia Positiva para a realização permanente*. (pp 185-206). Rio de Janeiro: Objetiva.
- Simonton, O. C. & Matthews-Simonton, S. (1987). *Com a vida de novo: uma abordagem de auto-ajuda para pacientes com câncer*. São Paulo: Summus.
- Sydell, E. J. & Snell, A. F. (2003). The influence of Test-Taker Characteristics and Perceptions On the Validity of Personality Measures. *Practical considerations for Implementing Personality Testing in Organizations*. Symposium conducted at the annual meeting of the society for Industrial and Organizational Psychology, Orlando, FL.
- Szondi, L. (1972). *Lehrbuch der experimentelle Triebdiagnostik*. Band – Textband. Bern: Verlag Hans Huber.
- Szondi, L. (1975). *Introdução à Psicologia do Destino*. São Paulo: Editora Manole.
- Szondi, L. (1965/1987). *Schicksalsanalyse: Wahl in Liebe, Freundschaft, Beruf, Krankheit und Tod*. Basel/ Stuttgart: Schwabe & Co AG.
- Van Kolck, O. L. (1973). *Técnicas de Exame Psicológico em suas Aplicações no Brasil*. São Paulo: Editora Vozes.

Recebido em: julho/2007
Revisado em: setembro/2007
Aprovado em: novembro/2007

Sobre os autores:

Giselle Muller-Roger Welter é psicóloga, Especialista em Psicologia Escolar e Educacional, Mestre em Psicologia pela Universidade São Francisco Orientadora Profissional, consultora organizacional e *coach*. Dedicar-se à tradução e adaptação de testes e livros de psicologia.

Cláudio Garcia Capitão é psicólogo, Especialista em Psicologia Clínica e Hospitalar, Pós-doutorado em Psicologia Clínica PUC-SP, docente dos cursos de graduação e de pós-graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco.