



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Adaptação do *Business-focused Inventory of Personality* – BIP: Evidências iniciais de
validade

Thaís Virgínia Alves Ferreira

Brasília

Janeiro de 2020



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Adaptação do *Business-focused Inventory of Personality* – BIP: Evidências iniciais de
validade

Thaís Virgínia Alves Ferreira

Dissertação de Mestrado apresentada ao
Programa de Pós-Graduação em Psicologia
Social, do Trabalho e das Organizações (PPG-
PSTO/UnB) como requisito para obtenção ao
título de mestre.

Orientadora: Cristiane Faiad de Moura

Brasília

Janeiro de 2020

Adaptação do *Business-focused Inventory of Personality* – BIP: Evidências Iniciais de
Validade

Dissertação apresentada e avaliada por banca constituída por:

Prof. Dr. Fabio Iglesias (Presidente)

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações
Universidade de Brasília

Prof. Dr. Cláudio Vaz Torres (Membro Titular)

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações
Universidade de Brasília

Prof. Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel (Membro Titular)

Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia
Universidade São Francisco

Prof. Dr. Jacob Arie Laros (Membro Suplente)

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações
Universidade de Brasília

“Wealth and reputation were the things our people had always killed for.”

“He said what he meant; he was puzzled if you did not. Some people might have mistaken this for simplicity. But is it not a sort of genius to cut always to the heart?”

Madeline Miller

Agradecimentos

Agradeço a todos que me ajudaram nessa jornada que foi meu mestrado. Não foi um caminho fácil, mas creio que mestrado nenhum é. Entretanto, existem pessoas que foram cruciais nessa trajetória e gostaria de usar esse espaço para agradecê-las.

Primeiramente, quero agradecer a minha família pelo seu apoio. Em especial, a minha mãe, Sirlei, e a minha tia, Tânia, que sempre incentivaram a minha busca pelo conhecimento.

Agradeço também aos meus colegas da pós-graduação, em especial a Raissa e Vitor; ao Eduardo e o Filipe, meus colegas do grupo de pesquisa. Obrigado a todos vocês por serem tão presentes e prestativos nesse projeto.

Sou grata também a minha orientadora, Cristiane Faiad. Obrigada pela oportunidade, por sua dedicação e afeto. Agradeço também a banca por sua participação e pelas contribuições a esse projeto.

Carlos, sou extremamente grata a você. Não só pela sua ajuda e apoio, mas também por sua amizade, conselhos e parceria. Espero sair desse mestrado não só com um título, mas com um amigo para a vida.

Agradeço também aos meus amigos, Alan e Thaís Nunes, por me ajudarem sempre que possível. E também por me aturarem todos esses anos.

Juliana, você merece o mundo. Muito obrigada pela sua ajuda. Você é uma ótima amiga e uma pessoa fenomenal. Obrigada pelo seu apoio. Obrigada pela sua consideração, e obrigada pelo seu afeto.

Por fim, mas não menos importante, dedico não só essa dissertação, mas toda a minha história de vida a minha avó, América. Espero que a senhora esteja orgulhosa de mim, onde quer que esteja.

Resumo

No mundo do trabalho, existem diversas variáveis que podem influenciar no comportamento, adequação ao cargo ou desempenho de um colaborador. Por esta razão, fez-se importante a criação de um instrumento apto a acessar alguns desses construtos, com foco nas organizações. Com isso em vista, o objetivo desta dissertação é adaptar e levantar evidências de validade do *Business-focused Inventory of Personality* – BIP para o Brasil, que busca avaliar a personalidade no contexto do trabalho, tendo personalidade e motivação como bases teóricas. Para tanto, realizaram-se três estudos. O primeiro fez um levantamento da literatura nacional, com foco de investigação na personalidade/trabalho e motivação/trabalho, em um período de cinco anos (2013-2018). Os resultados indicaram que parte considerável dos artigos de ambos os temas possuía caráter exploratório, e que diversos artigos sobre motivação não fizeram uso de um referencial teórico para embasar suas conclusões. O segundo estudo relatou o processo de tradução e adaptação das versões de autoavaliação (forma S) e de heteroavaliação (forma O) do BIP. Os resultados indicaram que o BIP O possui itens claros, tendo os juízes concordado que tais itens pertencem às suas respectivas facetas. Apontou-se, também, a necessidade de mudanças na escrita de alguns itens de ambos os estudos. Porém, decidiu-se manter a escrita original, para que fosse possível avaliar seu comportamento após a aplicação. O último estudo descreveu a aplicação da forma S do BIP em uma amostra de 580 alunos de um centro de formação de uma instituição de segurança pública do Rio de Janeiro, cujo objetivo era levantar evidências de validade e fidedignidade do BIP-S. Os resultados apontaram para uma solução de três fatores, com alfas entre 0,86 e 0,93, com um total de 175 itens, sendo possível identificar correlações significativas entre os fatores do BIP e as dimensões do BFP. Espera-se que este estudo possa contribuir para a inserção do BIP no Brasil.

Palavras-chave: Adaptação de instrumento; Personalidade; Motivação; BIP; Trabalho.

Abstract

In the work's world, several variables can influence the behavior, suitability or performance of an employee. Because of that, it was important to create an instrument able to access some of these constructs, with focus on organizational activities. With this in mind, the purpose of this dissertation is to adapt and raise validity of the Business-focused Personality Inventory - BIP for Brazil, which seeks to evaluate personality in the context of work, having personality and motivation as theoretical bases. Therefore, three studies were performed. The first one made a survey of national literature, emphasizing research on personality/work and motivation/work, in a period of five years (2013-2018). The results indicated that part of the articles of both themes had an exploratory profile and that several other articles on motivation did not use a theoretical framework to support their conclusions. The second study described the process of translation and adaptation of the self-assessment (S-form) and hetero-evaluation (O-form) versions of the BIP. The results indicate that BIP-O has clear items, and the judges agreed that each item belongs to its corresponding facet. It is important to point out, however, that some changes in the writing of a few items could be necessary, but it was decided to keep the original writing, so that it is possible to evaluate its behavior after the application. The last study described the application of the BIP-S in a sample of 580 students from a training center of a public safety institution in Rio de Janeiro, which main objective was to find evidences of validity and reliability of the BIP-S. The results pointed to a three factor solution, with alphas between 0.86 and 0.93, with a total of 175 items. This outcome showed it was possible to identify significant correlations between the BPI factors and the BFP dimensions. It is expected that this study may contribute to the insertion of BIP in Brazil.

Key words: Instrument adaptation; Personality; Motivation; BIP; Work.

Sumário

Resumo.....	vi
Abstract.....	vii
Apresentação.....	1
Manuscrito 1.....	4
Manuscrito 2	43
Manuscrito 3.....	61
Considerações Finais.....	88

Apresentação

Prever como um indivíduo irá agir em determinada tarefa; identificar seus pontos fortes e fracos em determinado cargo de forma que seja possível trabalhá-los; e levantar traços pertinentes a determinado perfil durante uma seleção de pessoal – esses são exemplos de situações nas quais percebe-se a importância de identificar as características intrínsecas de um indivíduo, relevantes a um determinado trabalho ou tarefa. Nesse estudo serão abordadas, portanto, a personalidade e a motivação como fatores decisivos para a construção do sujeito em relação ao mundo e à sua capacidade produtiva.

Tais conceitos serão então trabalhados de acordo com o modelo de personalidade dos Cinco Grandes Fatores (CGF) ou Big Five, o mais aceito na contemporaneidade para tal construto (Passos & Laros, 2014). Este preconiza que a personalidade pode ser organizada em cinco grandes dimensões, a saber: extroversão; neuroticismo; abertura a novas experiências; conscienciosidade; e amabilidade (Norman, 1963). Já a motivação não possui um consenso em sua definição ou na identificação de sua principal teoria (Kleinginna & Kleinginna, 1981), apesar de existirem diversos modelos, como, por exemplo, de Vroom, McClelland e Maslow (Pérez-Ramos, 1990). Todavia, a motivação pode ser compreendida, de forma geral, como os fatores e a energia dispendida para iniciar um comportamento, cujo foco seja um ou mais objetivos (Lobos, 1975). Para ambas as variáveis, existe uma quantidade considerável de estudos que identificam a relação da personalidade e da motivação com o contexto organizacional, seja traçando perfis ou correlacionando-as a outras variáveis como desempenho, burnout e qualidade de vida no trabalho.

Considerando o impacto de tais variáveis, pode-se afirmar que é necessário considerá-las e, se possível, compreendê-las no cenário das organizações. Existem diversos meios para acessá-las, sendo um deles o uso de instrumentos psicológicos. Inventários de personalidade e questionários que buscam levantar aspectos da motivação são exemplos de ferramentas que

podem auxiliar nesse processo. O uso de um instrumento que avalie tais características considerando o contexto do trabalho seria ainda mais apropriado.

Com isso em vista, o objetivo da presente dissertação é adaptar o *Business-focused Inventory of Personality – BIP* (Hossiep & Paschen, 2008) para o Brasil, buscando identificar evidências iniciais de validade e fidedignidade. O BIP é um inventário desenvolvido na Alemanha, em 1998, e se propõe avaliar a personalidade no contexto do trabalho, apresentando, como bases teóricas, a teoria dos CGF; a teoria das necessidades aprendidas de McClelland e a teoria de motivação de Kuhl.

Para alcançar tal meta, pode-se elencar os seguintes objetivos específicos: a) analisar a produção brasileira sobre personalidade e motivação relacionadas ao trabalho b) traduzir o BIP; c) realizar a adaptação cultural do BIP para o Brasil; d) levantar evidências de validade de conteúdo do BIP; e) apresentar evidências de validade e fidedignidade da versão adaptada do BIP.

A presente dissertação está organizada, portanto, em três manuscritos. O primeiro objetivando levantar e avaliar a produção brasileira de artigos sobre personalidade e motivação relacionados ao trabalho, publicados entre 2013 e 2018. O segundo apresentando o processo de tradução e adaptação do BIP para o Brasil e o terceiro manuscrito tendo a função de descrever evidências iniciais de validade do instrumento.

Referências

- Hossiep, R., Paschen, M., *Collaborators*: Fink, C., Herrmann, B., Külpmann, B., Mühlhaus, O., Woike, J.K., Wolff, M., *UK Project Director*: Rust, J. (2008). *The Business-focused Inventory of Personality (BIP)*. Hogrefe Ltd, Oxford.
- Kleinginna, P. R., & Kleinginna, A. M. (1981). A categorized list of motivation definitions, with a suggestion for a consensual definition. *Motivation and emotion*, 5, 263-291.
- Lobos, J. (1975). Teorias sobre a motivação no trabalho. *Revista de Administração de empresas*, 15, 17-25.
- Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66(6), 574-583
- Passos, M. F. & Laros, J. A. (2014). O modelo dos cinco grandes fatores de personalidade: Revisão de literatura. *Peritia*, 21, 13-21.
- Pérez-Ramos, J. (1990). Motivação no trabalho: abordagens teóricas. *Psicologia USP*, 1, 127-140.

Manuscrito 1

Personalidade e Motivação no trabalho: Uma revisão de literatura brasileira de 2013 a 2018

Personality and Motivation at Work: A review of Brazilian literature from 2013 to 2018

Resumo

Tendo em vista a importância do estudo do trabalho e das variáveis que nele impactam, o presente artigo trata das características das produções científicas de tema personalidade/trabalho e motivação/trabalho durante o período de 2013 a 2018. Traçando o perfil do trabalho que tem sido realizado considerando variáveis associadas, amostras, instrumentos, base teórica, forma e periodicidade de publicação e tipos de análise de resultados. Para tanto, realizou-se uma busca na base de dados do Google Acadêmico, resultando em 959 documentos para personalidade e 979 para motivação. Utilizando-se os critérios de exclusão, o número total foi reduzido para 18 e 51 artigos, respectivamente. Os resultados indicaram não haver uma concentração de publicações em uma ou mais revistas específicas ou por autores específicos, para ambos os temas, assim como não há uma tendência de crescimento ou decaimento no número de publicações ao longo desses cinco anos. A amostra utilizada em ambos os casos apresentou variação, predominando, porém, a participação de funcionários de empresas privadas e a utilização de análises descritivas. Todos os artigos de personalidade utilizaram algum referencial teórico para embasar seus achados, o que não ocorreu nos artigos sobre motivação. Conclui-se que, nos últimos cinco anos, ambos os campos apresentaram um maior contingente de pesquisas de caráter exploratório, com quantidade de publicações relativamente estável; e que há uma ausência de uma base teórica melhor estruturada na discussão dos resultados dos artigos sobre motivação.

Palavras-chave: Motivação; Personalidade; Revisão de literatura.

Abstract

Given the importance of the study of work and the variables that impact on it this article discusses the characteristics of the scientific productions on personality / work and motivation / work theme from 2013 to 2018. Addressing a survey on associated variables, samples, instruments, theoretical basis, form and frequency of publication and types of results analysis it establishes a profile of what has been done in the area. For such purpose, a search on Google Scholar database was conducted, resulting in 959 documents for personality and 979 for motivation. Using the exclusion criteria, the total number was reduced to 18 and 51 articles, respectively. The results indicated that there isn't a concentration of publications in one or more specific journals or by specific authors, for both themes, as well as there is no tendency of growth or decay in the number of publications over these five years. The sample used in both cases varied, but the participation of employees of private companies and the use of descriptive analyzes predominated. All personality articles used some theoretical framework to support their findings, which didn't occur in the articles about motivation. Therefore, it is concluded that, in the last five years, both fields presented a larger contingent of exploratory research, with relatively stable publications; and that is an absence of a better structured theoretical basis in the discussion results of articles on motivation.

Keywords: Motivation; Personality; Literature review.

O impacto das variáveis pessoais no trabalho é um tema que vem sendo estudado amplamente na psicologia (Caniëls, Semeijn & Renders, 2018; Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005; Mount, Ilies & Johnson, 2006; Porter & Steers, 1973; Zhu, Gardner & Chen, 2018). Isso se faz necessário, pois identificar quais características pessoais influenciam no âmbito organizacional e como e em que grau isto se dá pode contribuir consideravelmente na compreensão de atitudes e comportamentos dos membros de uma instituição (Newman, 1975).

Nesse contexto, a pesquisa dos fenômenos em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) tem contribuído para grandes avanços na área, abarcando diferentes construtos e suas relações. As organizações vêm sendo divididas por parte dos acadêmicos em três níveis teóricos: o macro, que abarca atributos globais; meso, que diz sobre equipes, setores, grupos, departamentos e unidades; e micro composto por variáveis do nível individual (Puente-Palacios, Porto & Martins, 2016). Nesta mesma lógica, os estudos na área de POT também podem ser classificados, referenciando as diferentes análises e modelos que vêm sendo propostos na literatura.

Como exemplo de estudos que investigam variáveis no nível macro, Larentis, Antonello e Slongo (2018) avaliaram como os relacionamentos interorganizacionais contribuem para as mudanças nas instituições. Os resultados apontaram que há o desenvolvimento de uma cultura entre organizações, compartilhada por seus colaboradores. Frizzo e Gomes (2017) levantam a influência da aprendizagem organizacional e da inovação no desempenho organizacional de empresas vinícolas, apresentando resultados que indicam que a aprendizagem influencia a inovação, e que esta, por sua vez, influencia o desempenho da organização. Tsang (2018) discute sobre a aprendizagem organizacional de empresas familiares internacionais, cujos achados apontam para comportamentos de aprendizagem diferentes para empresas não familiares, familiares tradicionais e familiares profissionais.

Sobre variáveis do nível meso, tem-se o artigo de Hu e Liden (2015), que investigou a relação entre motivação pró-social em equipes e a sua efetividade, tendo como mediador o processo de equipe. Seus resultados apontam efeito indireto da motivação pró-social na performance e no comportamento de cidadania organizacional, mediados pela cooperação em equipe. Liu, Liu, Ding e Lin (2015) propuseram um modelo teórico, onde a performance da equipe e sua agilidade seriam afetados pelo coletivismo, políticas da equipe, e pela liderança transacional e transformacional, sendo esse processo mediado pela cooperação e empoderamento da equipe. O modelo foi testado em equipes da área de Tecnologia da Informação (TI), apresentando resultados favoráveis. Gomes e Puente-Palacios (2018) investigaram o estresse ocupacional como uma variável no nível das equipes, sendo antecedente aos resultados da equipe, sendo que os dados indicam que os estressores predizem parte da satisfação e do desempenho das equipes.

Para o último nível, o micro, tem-se como exemplo de estudos o de Coelho, Souza, Cerqueira, Esteves e Barros (2018), cujo objetivo é identificar a relação entre estresse no trabalho e síndrome de Burnout em trabalhadores bancários, encontrando indícios de que altos níveis de estresse se relacionariam ao esgotamento dos funcionários. Burton, Chen, Li e Schultz (2017) investigam a relação entre engajamento com presenteísmo e com riscos à saúde. Os resultados apontaram que, um maior engajamento está relacionado a um menor risco a saúde e a um menor grau de presenteísmo. Platis, Reklitis e Zimeras (2015) avaliam a satisfação e o desempenho no trabalho em uma amostra específica de trabalhadores da área da saúde, encontrando que a gerência e a produtividade explicam mais de 60% da satisfação, enquanto a qualidade e personalidade do trabalho explicariam mais de 80% do desempenho.

Neste artigo, tratar-se-á de variáveis no nível micro, no caso, personalidade e motivação. Contudo, a depender do sentido, suas relações, interações e efeitos, podem ser analisadas em outros níveis hierárquicos, a partir dos avanços das análises multinível.

A personalidade pode ser compreendida como um conjunto de traços, entidades funcionais e semelhantes que permitem a comparação entre diferentes indivíduos (Cattell, 1943) ou ainda como o aglomerado de traços e mecanismos de um indivíduo que influenciam suas interações em ambientes físicos, sociais e intrapsíquicos (Larsen & Buss, 2005). Um dos principais modelos teóricos sobre personalidade é o modelo dos Cinco Grades Fatores (CGF) ou Big Five, que é, atualmente, uma referência no estudo deste construto (Passos & Laros, 2014). Ele preconiza que a personalidade pode ser organizada em cinco grandes dimensões: extroversão, que se refere a assertividade, sociabilidade, a busca, intensidade e quantidade de relações; neuroticismo, que fala sobre o grau de estabilidade emocional, a propensão a sentir emoções negativas como ansiedade, raiva e insegurança, porém sem um cunho patológico; abertura que diz sobre a busca por novas experiências, ideias e pela originalidade, além de uma sensibilidade artística e cultural; conscienciosidade, que fala sobre a organização, o foco em metas, a perseverança e a responsabilidade; e a amabilidade, que, assim como a extroversão, se refere a relacionamentos interpessoais, porém aqui com um foco em agradar o outro, em evitar disputas, na flexibilidade e na tolerância em suas relações (Barrick & Mount, 1991; Passos & Laros, 2014).

Nas organizações, a personalidade vem sendo estudada em conjunto com outras variáveis relacionada ao mundo do trabalho. Kozako, Safin e Rahim (2013) investigaram a influência dos traços de personalidade no comportamento contraprodutivo, com resultados que apontam para uma correlação positiva entre alto neuroticismo e abertura e comportamento contraproducente. Bhatti, Battour, Ismail e Sundram (2014) levantaram os efeitos da personalidade no ajustamento e na performance no trabalho de expatriados, identificando uma relação entre performance no trabalho e personalidade, sendo mediada pelo ajustamento.

Metanálises foram desenvolvidas sobre personalidade e o mundo do trabalho, como a de Barrick e Mount (1991), que relaciona cada uma das cinco dimensões da personalidade com os três principais tipos de desempenho no trabalho, tendo resultados que apontam para uma correlação consistente entre conscienciosidade e os três tipos de desempenho; a de Bono e Judge (2004), que investiga a sua relação com liderança transacional e transformacional, encontrando a extroversão como um de seus preditores; o artigo de Chiaburu, Oh, Berry, Li e Gardner (2011) objetiva levantar a sua relação com a cidadania organizacional, identificando que o neuroticismo, a extroversão e a abertura são os aspectos da personalidade com maior validade incremental, sendo o big five um preditor melhor que satisfação no trabalho; e o estudo de Alarcon, Eschleman e Bowling (2009) onde a relação investigada é com o burnout, onde o big five foi capaz de explicar variâncias significativas nas dimensões do burnout.

O *Journal of Business and Psychology* apresentou uma revisão de publicações do ano de 2019 e indicou diferentes estudos sobre a personalidade envolvendo medidas organizacionais. Um exemplo é o estudo de David, Avery, Witt, Tonidandel, McKay, Brown e Crepau (2019) que relaciona a personalidade ao comprometimento organizacional, ou ainda, o artigo de Huang, Liao, Li, Liu e Biermeier-Hanson (2019) que investiga como a personalidade proativa de liderança se relaciona ao comprometimento e performance da equipe.

Outra variável que também se apresenta no nível micro e que se mostra relevante no mundo do trabalho é a motivação. Por mais que esse seja um conceito antigo, datando do final do século 20, há dificuldades para se chegar a uma definição. Em seu artigo de 1981, Kleinginna e Kleinginna afirmam que diversos escritores já estavam cientes desse fato desde a década de 1950. Havia uma inconsistência conceitual tão severa, que alguns psicólogos defendiam o abandono do construto como um todo. Com isso em vista, Kleinginna e Kleinginna compilaram e categorizaram as definições de motivação encontradas até o final da

década de 1970, sugerindo, ao final, uma definição mais consensual para psicólogos e não psicólogos. As categorias encontradas são apresentadas na Tabela 1.

Tabela 1
Categorização das definições de motivação por Kleinginna e Kleinginna (1981).

Categoria	Definição
Fenomenológica	Enfatiza a consciência e o processo experimental. Fala de fatores conscientes, como a vontade e o desejo. Aqui fica a definição mais antiga, de 1884.
Psicológica	Enfatiza os processos físicos internos, como as necessidades físicas ou outros mecanismos psicológicos.
Energética	Fala sobre a excitação e a manutenção dos aspectos motivacionais.
Direcional	Aspecto direcional ou sua significância funcional para o indivíduo ou espécie. Foca na escolha, comportamentos direcionados a metas e a incentivos.
Vetor	Consideram tanto a energia da motivação quanto a direção dela.
Restritiva Temporal	Considera a motivação como temporária e reversível. Foca nos determinantes imediatos ou temporários.
Restritiva Processual	Distingue a motivação de outros processos.
Ampla	Mesmo peso sob todas as características da motivação, são definições mais longas. Enfatizam a complexidade do conceito.
Inclusiva	Incorpora todos os determinantes do comportamento para explicar a motivação, sejam internas ou externas.
Céticos	Negam ou são céticos sobre o presente ou futuro da utilidade da motivação como conceito, questionando-o.

Historicamente, Lobos (1975) retrata que a motivação não foi um conceito proveniente da psicologia, portanto pode ser confundida com outros construtos. Sendo assim,

ele sugere compreendê-la de modo mais restrito: como os fatores e a energia utilizada para incitar um comportamento alvo, focado em um ou mais objetivos.

Apesar disso, não possuir uma definição consensual não impediu o desenvolvimento de diversos modelos para explicar a motivação, sendo que muitos deles podem ser aplicados no campo das organizações. Pérez-Ramos (1990) organiza e classifica as teorias sobre motivação no trabalho em Teorias de Conteúdo e Teorias de Processo. A primeira foca na identificação das necessidades humanas e no comportamento para satisfazê-las, sendo que a recompensa virá dessa satisfação. A segunda considera as sucessivas etapas, as percepções que influenciam o estabelecimento de metas e objetivos, assim como os mecanismos conscientes utilizados para tomar decisões. Por terem em vista esses mecanismos de escolha, as teorias que compõem o segundo grupo tendem a ser mais consideradas no contexto acadêmico. A Tabela 2 organiza as teorias com base nessas duas classificações.

Tabela 2
Teorias de Conteúdo e Teorias de Processo.

Teorias de Conteúdo	Teorias de Processo
Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow	Teoria da Dissonância Cognitiva de Festinger
Teoria X e Teoria Y de McGregor	Teoria da Equidade de Adams
Teoria da ERG (Existência-Relacionamento-Crescimento) de Alderfer	Teoria da Avaliação Cognitiva de DeCharmes & Deci e Ryan
Teoria Bifatorial de Motivação-Higiene de Herzberg	Teoria do Desempenho-Satisfação de Carroll e Tosi
Teoria das Necessidades Aprendidas de McClelland	Teoria do Estabelecimento de Metas de Locke
Teoria Z de Ouchi	Teoria da Atribuição Causal de Kelly
	Teoria da Expectância de Vroom

Dentre as teorias tem-se a Bifatorial de Motivação-Higiene de Herzberg, tida como de conteúdo. Essa teve seu início na década de 1950 com uma revisão de literatura sobre atitudes no trabalho e satisfação. Pesquisas subsequentes levaram Herzberg a desenvolver duas listas separadas de aspectos que contribuem para a satisfação, composta por fatores motivacionais, e para a insatisfação no trabalho, composta por fatores de higiene (Miner, 2005).

Podem ser considerados como fatores de higiene: a cultura organizacional, condições de trabalho e pagamento. Ou seja, elementos considerados essenciais para que o colaborador não se sinta insatisfeito. Todavia, é salientado que a existência de fatores de higiene não garante satisfação. Para que essa ocorra, a teoria defende que seriam necessários fatores motivacionais ligados ao indivíduo e tarefa. Vale lembrar que aqui a satisfação e a insatisfação são dois pontos em dois contínuos independentes e distintos. Desse modo há a insatisfação e a não insatisfação como dois polos de um contínuo e a satisfação e a não satisfação, como outros dois polos de um outro contínuo (Yeboah & Abdulai, 2016).

A relação da motivação com o trabalho também foi explorada em estudos amplos. Nowlin, Walker, Deeter-Schmelz e Haas (2018) se dispuseram a testar um modelo onde a orientação afetiva e a necessidade por cognição afetariam de modo positivo a motivação no trabalho, que, por sua vez, afetaria positivamente a performance nas vendas. Já Howard, Gagné, Morin e Van den Broeck (2016) investigaram, com base na teoria da autodeterminação, como os diferentes tipos motivacionais e os resultados preditos por eles interagem em diferentes indivíduos. Daneshkohan, Zarei, Mansouri, Maajani, Ghasemi e Rezaeian (2015) propuseram identificar os fatores que afetavam a motivação no trabalho de uma amostra de funcionários da Universidade de Ciências Médicas de Shahid Beheshti, enquanto, Masvaure, Ruggunan e Maharaj (2014) propõem estabelecer as relações entre

engajamento no trabalho, motivação intrínseca e satisfação no trabalho em uma amostra específica, no caso, de funcionários de uma empresa de mineração de diamantes no Zimbábue. Para isso, eles correlacionaram os resultados de três instrumentos, um para cada construto que eles almejavam avaliar junto a outras informações dos participantes, como idade e estado civil, por exemplo.

Considerando os diversos estudos aqui apresentados, que indicam que tanto a motivação quanto a personalidade influenciam de alguma forma em uma ou mais esferas do trabalho, seria interessante acompanhar o desenvolvimento das pesquisas nessa área. Neste caso, com foco na produção nacional, buscando levantar o que está sendo estudado, sob qual modelo teórico, de que forma e com qual frequência. Afinal, o desenvolvimento dessas noções teóricas e a sua compreensão pode ser relevante para uma maior efetividade no trabalho o que impacta no crescimento econômico geral.

Assim, o presente artigo tem como objetivo levantar as produções científicas nacionais, cujo tema seja personalidade/trabalho e motivação/trabalho durante um período de cinco anos, no caso, de 2013 até 2018. A seguir, especificar-se-á os critérios utilizados para o levantamento dos artigos, bem como seus resultados e suas considerações.

Método

Material

A análise foi realizada em periódicos brasileiros com artigos disponíveis integralmente na base de dados online do Google Acadêmico.

Procedimento

Para o levantamento dos artigos, utilizou-se o *software Publish or Perish* versão 6.41 (Harzing, 2007), que busca por artigos e outras fontes de informação na base de dados do Google Acadêmico. Como o objetivo era levantar a produção brasileira dos últimos cinco

anos sobre personalidade, motivação e trabalho; foram utilizados descritores em português apenas.

Realizaram-se, então, duas buscas: a primeira utilizando como descritores “personalidade” e “trabalho”, e a segunda com “motivação” e “trabalho”; especifica-se a utilização do conector “AND” a fim de assegurar que os artigos tratassem da interseção entre os temas. Em ambas as pesquisas, selecionou-se também a opção “*all of the words*” no programa, garantindo a busca dos termos em conjunto, mesmo que não organizados na mesma ordem. A pesquisa contemplou título, resumo e palavras-chave de publicações científicas de um período de cinco anos, de 2013 a 2018.

Para que os artigos pudessem ser incluídos nas análises, foram definidos os seguintes critérios: terem sido publicados em um periódico nacional com amostra brasileira; terem como tema central a relação entre a personalidade e o trabalho ou a relação entre a motivação e o trabalho; estarem disponíveis integralmente e publicados em periódico revisado por pares.

Foram excluídos artigos que estavam no prelo ou *ahead of prints*; publicações que consideravam a personalidade ou a motivação em um contexto que não fosse o do trabalho; artigos não empíricos; capítulos, livros, apresentações de eventos, resumo de anais, teses e dissertações.

Escolheu-se por revistas brasileiras e com amostra brasileira devido o objetivo de investigar a publicação nacional. A exclusão de outros formatos de publicação, de artigos teóricos e no prelo ocorreu pelo fato de que as pesquisas empíricas publicadas seriam mais representativas sobre os avanços em ambos os campos aqui investigados, além de que são esses documentos que serão utilizados por pesquisadores de diversas áreas e por colaboradores de diferentes organizações.

A busca retornou 959 registros para “Personalidade” AND “Trabalho” e 979 registros para “Motivação” AND “Trabalho”. Os resultados foram exportados para uma planilha, de

forma que se iniciasse a seleção, utilizando o método PRISMA (Moher, Liberati, Tetzlaff, Altman & Prisma Group, 2010).

Personalidade e trabalho

A partir dos 959 documentos, realizou-se a exclusão de cinco arquivos duplicados, restando um total de 954 documentos. Estes foram submetidos aos critérios de exclusão (sendo eliminados 151 livros, capítulos, anais, resenhas entre outros materiais fora da tipificação objetivada; 270 teses, dissertações, monografias e Trabalhos de Conclusão de Curso - TCC; 29 publicações em revistas não brasileiras ou com amostra não brasileira e 465 documentos que não exploravam a relação entre personalidade e trabalho), restando 39 artigos. Após a análise temática destes, foi feito o descarte de mais 21 publicações (três delas por serem não-empíricas e 18 por não estarem disponíveis integralmente). A amostra final contou, portanto, com os 18 artigos de personalidade que corresponderam aos critérios desse estudo. O resumo do processo pode ser visualizado na Figura 1.

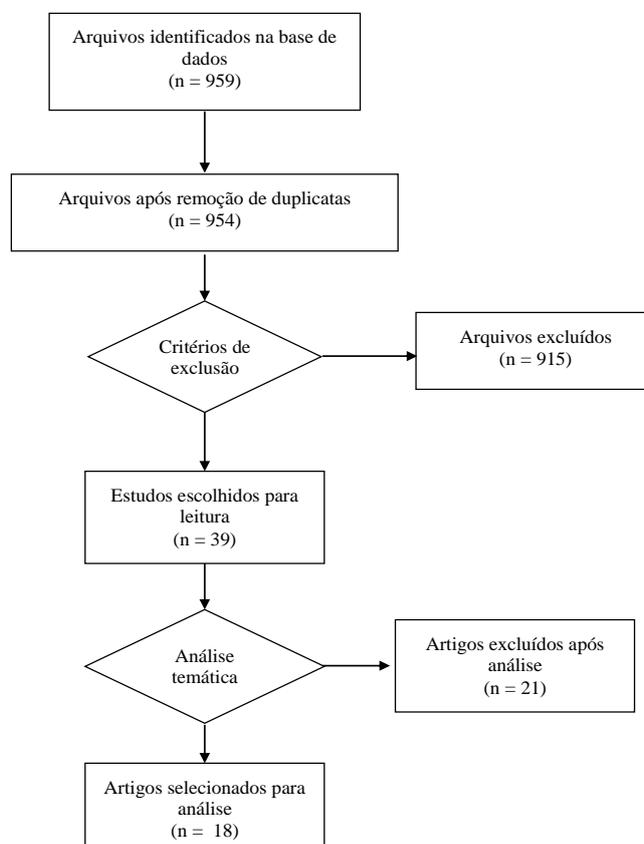


Figura 1. Fluxograma do PRISMA para os artigos de personalidade e trabalho.

Motivação e Trabalho

Quanto aos 979 registros para motivação, foram excluídos dois arquivos duplicados, restando 977. Estes, por sua vez, foram submetidos aos critérios de eliminação (nove artigos em periódicos não nacionais ou com amostra não brasileira; e 381 teses e dissertações; 235 livros, anais e capítulos; 49 publicações não disponíveis na íntegra e 229 cujo foco não era em motivação e trabalho), restando 74 estudos. Os documentos restantes passaram pela análise temática, onde deu-se a eliminação de mais 23 artigos (15 provenientes de revistas cuja avaliação não era por pares e 8 artigos teóricos), restando, assim, um total de 51 artigos sobre motivação e trabalho. A Figura 2 ilustra o processo descrito.

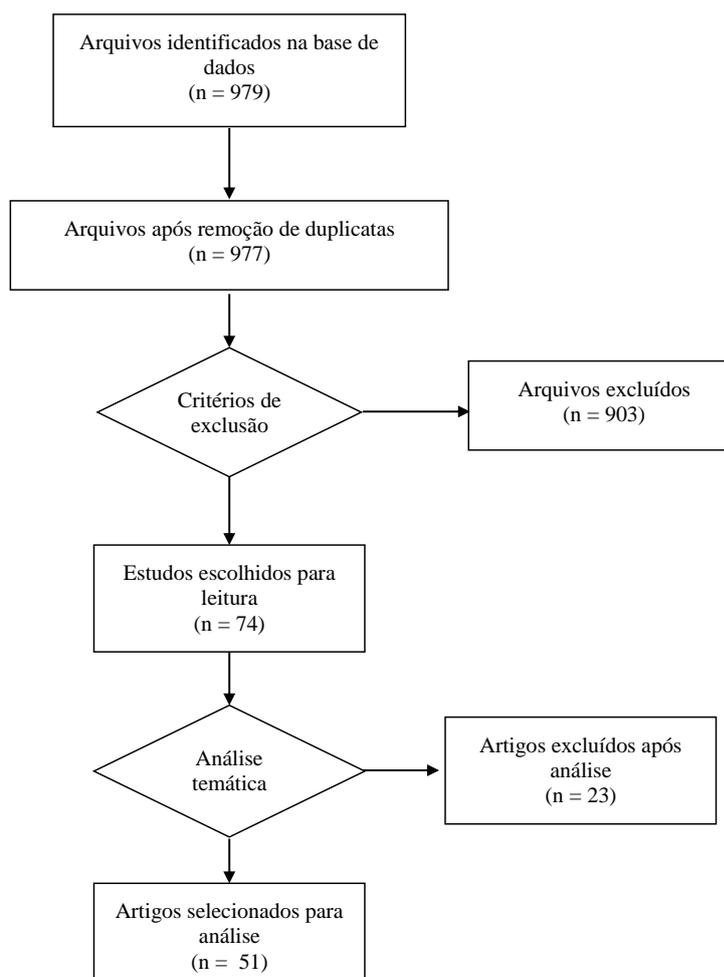


Figura 2. Fluxograma do PRISMA para os artigos de motivação e trabalho.

Procedimento de análise dos dados

Os artigos selecionados foram categorizados e analisados com base no ano de publicação, revista, autores, amostra, referencial teórico, variáveis pesquisadas junto a personalidade/motivação, instrumento utilizado e as principais análises de dados. As seções de resultados e discussão serão organizadas em dois grupos, a saber: Personalidade e Trabalho e Motivação e Trabalho. Tal divisão dar-se-á devido à natureza distinta dos dois construtos.

Resultados e Discussão

Personalidade e Trabalho

Os 18 artigos foram publicados entre os anos 2013 e 2018, sendo cinco deles do ano de 2013 e outros cinco do ano de 2016, o que representou pouco mais da metade da amostra total. Os anos de 2014 e 2015 apresentaram apenas uma publicação cada. Nota-se que não houve um padrão crescente ou decrescente no número de publicações. A quantidade de autores por estudo variou entre um e cinco, sendo que não houve repetição de autoria nos estudos. Em relação as revistas, apenas duas delas: *Ensaio e Ciência: Ciências Biológicas, Agrárias e da Saúde* e a *Revista Brasileira de Psicologia do Esporte* publicaram mais de um artigo empírico sobre personalidade e trabalho entre 2013 e 2018. Percebe-se, portanto, que não houve uma concentração de artigos publicados em uma revista específica ou ainda por um ou mais autores específicos.

Em relação à amostra utilizada, a distribuição do perfil entre os 18 artigos se configurou com: três publicações tendo funcionários da iniciativa privada como participantes; três com profissionais da saúde e duas com amostra de funcionários públicos. Destaca-se que um dos artigos não especificou o vínculo empregatício da amostra utilizada e outro teve participantes do setor público e privado. Os outros oito estudos possuíram uma amostra mais específica, a saber: gerentes de alto desempenho; caminhoneiros; trabalhadores voluntários;

empreendedores; professores de EaD; gerentes e empreendedores; nadadores; e artistas circenses.

Todos os artigos utilizaram algum referencial teórico para embasar os resultados. 14 deles lançaram mão de teorias da personalidade, empregando-as como base para as interpretações. Foram quatro artigos utilizando a teoria dos Cinco Grandes Fatores (CGF) ou Big Five; três a teoria de Jung; três a de Eysenck (ENP); e as teorias de personalidade de Freud; dos traços de Allport; da personalidade existencial; e de Murray, apareceram em um artigo cada. Os outros quatro utilizaram como referencial teórico a teoria de base do instrumento psicológico empregado no artigo. As teorias sendo: a Motriz da Consciência, a avaliação da personalidade por meio do comportamento expressivo e técnicas gráficas, a teoria de Millon e DSM e a hipótese projetiva.

Sobre a amostra, a quantidade de pesquisas contando com funcionários públicos e da iniciativa privada foi semelhante (dois e três artigos, respectivamente), porém a maior parte dos estudos se direcionou ao exame dos fenômenos em carreiras específicas. Acerca das teorias utilizadas, quatro artigos (22,2%) utilizaram o modelo dos CGF como referencial teórico, percentual considerado baixo tendo em vista que este modelo é referência na área da personalidade (Passos & Laros, 2014).

As relações investigadas pelos artigos apresentaram nove estudos nos quais o objetivo era traçar o perfil de personalidade do cargo/função ocupada pela amostra. Dois artigos avaliaram a relação com desempenho, e outros dois relacionaram a personalidade com algum aspecto organizacional. Nos demais, houve levantamento sobre adaptabilidade de carreira; alocação de pessoal; engajamento; bem-estar subjetivo no trabalho; e a relação da personalidade com resiliência e *burnout*.

Quanto aos instrumentos utilizados pelos autores para avaliação da personalidade, obteve-se um total de quinze artigos que utilizam testes, escalas ou inventários psicológicos. Nestes foi observada a seguinte distribuição:

O Inventário dimensional Clínico da Personalidade-2 (IDCP-2), o *Eynseck Personality Questionnaire* (EPQ) e o Inventário dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade (IGFP-5) foram adotados por dois artigos cada um; enquanto o Inventário Fatorial de Personalidade II (IFP-II), o Bateria Fatorial de Personalidade (BFP), a *Hardiness Scale*, a Escala Fatorial de Ajustamento Emocional/Neuroticismo (EFN), o Teste Palográfico, o Rorschach, o Psicodiagnóstico Miocinético (PMK), o *Eysenck Personality Profiler V6 S2* e o Inventário Fatorial de Personalidade (IFP) foram utilizados por um artigo cada.

Outra estratégia, utilizada em três estudos, foi o desenvolvimento de instrumento próprio. Aponta-se que, nesses casos, a construção dos instrumentos se assentava sobre o mesmo referencial teórico, especificamente, a teoria de personalidade de Jung.

Dos 18 artigos avaliados, 10 relataram apenas uma técnica principal de análise de dados; seis relataram ao menos duas técnicas e dois artigos relataram o uso de três técnicas, resultando em um total de 28 análises relatadas. Dessas, oito foram análises descritivas; quatro lançaram mão da correção do teste psicológico utilizado; três foram correlações; três foram ANOVA; dois avaliaram a consistência interna e dois utilizaram Análise Fatorial Exploratória. Regressão, Análise Fatorial Confirmatória, *Two Step Cluster*, Qui-quadrado, MANOVA e *t-student* foram utilizados apenas em um artigo, cada um.

A respeito dos temas investigados, dos artigos avaliados, nove buscaram identificar características de personalidade relacionadas a um determinado cargo ou função, e outros nove propuseram verificar o tipo de relação entre a personalidade e algum construto específico relacionado ao trabalho, como desempenho ou engajamento. Sobre os instrumentos utilizados, vale a pena apontar que parece haver uma tendência em utilizar

inventários já reconhecidos e adaptados ao contexto brasileiro, ao invés de desenvolver escalas ou questionários específicos.

Em relação às análises, pouco mais da metade dos artigos utilizou apenas uma análise de dados, sendo que quatro desses utilizaram apenas análises descritivas. Considerando que nove estudos buscaram identificar um perfil de personalidade de determinado cargo, esse tipo de análise pode ser considerado adequado. A Tabela 3 apresenta um resumo de todos os aspectos relacionados a personalidade e trabalho aqui dispostos.

Tabela 3.

Aspectos avaliados acerca das publicações sobre personalidade e trabalho.

Nº	Autores	Revista	Ano	Amostra	Referencial Teórico	Variáveis	Instrumentos	Análises
1	Vasconcelos, Sampaio e Nascimento	Psicologia Reflexão e Crítica	2013	Setor público	Teoria motriz da consciência	Desempenho	PMK	Correção do teste aplicado AFE
2	Senden, Lopes, Nascimento, Terroso e Argimon	Aletheia	2013	Profissionais da saúde	Comportamento expressivo e técnicas gráficas	Perfil de personalidade	Palográfico	Correção do teste aplicado
3	Silva, Batista e Grazziano	Revista SOBECC	2014	Profissionais da saúde	Personalidade Hardiness	Perfil de personalidade	Hardiness Scale	Estatísticas descritivas Consistência interna
4	Carvalho, Moreira e Ambiel	Revista Psicologia: Organizações e Trabalho	2017	Não especificado	Big Five	Adaptabilidade de carreira	IDCP-2	Correlação Regressão
5	Garcia-Santos e Werlang	Estudos de Psicologia	2013	Gerentes de alto desempenho	Hipótese projetiva	Desempenho	Rorschach	Correção do teste aplicado

								Estatísticas descritivas
6	Dalanhol, Freitas, Machado, Hutz e Vazquez	Ensaio e Ciência: Ciências Biológicas, Agrárias e da Saúde	2015	Setor público	Teoria de Freud	Engajamento	EFN	Correção do teste aplicado
7	Caires	Ensaio e Ciência: Ciências Biológicas, Agrárias e da Saúde	2016	Caminhoneiros	Teoria dos traços de Allport	Perfil de personalidade	IFP-II	Estatísticas descritivas Consistência interna
8	Paranzini e Kanaane	Boletim Academia Paulista de Psicologia	2016	Setor privado	Jung	Organização	Instrumento próprio	Estatísticas descritivas
9	Hiendlmayer, Sette e Carvalho	Psicologia Revista	2018	Trabalhadores voluntários	Teoria de Millon e DSM	Perfil de personalidade	IDCP-2	ANOVA
10	Besutti e Angonese	Revista Eletrônica de Estratégia e Negócios	2017	Empreendedores	Big Five	Perfil de personalidade	BFP	Estatísticas descritivas
11	Ribeiro, Gondim e Pereira	Arquivos Brasileiros de Psicologia	2018	Setor público e privado	Big Five	Bem-estar subjetivo	IGFP-5	Estatísticas descritivas Correlação

12	Parazini, Kanaane e Souza	Revista Científica On-Line Tecnologia Gestão Humanismo	2016	Setor privado	Teoria de Jung	Organização	Instrumento próprio	Estatísticas descritivas
13	Bokums e Maia	Revista Científica em Educação a Distância	2016	Professores de EaD	Teoria de Eysenck	Perfil de personalidade	EPQ	Estatísticas descritivas
14	Figueiredo, Avrichir e Barbosa	Revista Administração em Diálogo	2017	Gerentes e empreendedores	Big Five	Perfil de personalidade	IGFP-5	AFE AFC MANOVA ANOVA
15	Rodrigues, Barbosa e Chiavone	Revista Brasileira de Educação Médica	2013	Profissionais da saúde	Teoria de Murray	Resiliência e Burnout	IFP	Qui- quadrado t-student
16	Bonfim e Junior	Revista Brasileira de Psicologia do Esporte	2018	Nadadores	Teoria de Eysenck	Perfil de personalidade	EPQ	ANOVA
17	Costa	Revista Produção em Foco	2013	Setor privado	Teoria de Jung	Modelo para alocação de pessoal	Instrumento próprio	Two step cluster
18	Boletini, Melo, Costa e Cruz	Revista Brasileira de Psicologia do Esporte	2016	Artistas Circenses	Teoria de Eysenck	Perfil de personalidade	EPQ V6 S2	Correlação

Motivação e Trabalho

Os 51 artigos sobre motivação e trabalho foram publicados entre 2013 e 2018. Cinco artigos foram publicados em 2013, seguido por oito publicações em 2014, sete em 2015, nove em 2016, 13 em 2017 e nove em 2018. Não parece existir um padrão de publicação ao longo dos cinco anos avaliados, entretanto, é possível notar uma leve tendência crescente em publicações sobre motivação e trabalho. A quantidade de autores por artigo variou entre um e seis autores. Quatro pesquisadores apareceram como autores em mais de um artigo, a saber: Carlos Eduardo Cavalcante, Washington José de Souza, Anderson Luiz Rezende Mol e Antônio Carlos Estender. Sobre as revistas científicas nas quais os estudos foram publicados, tem-se que cinco delas publicaram dois artigos cada no período em questão: A Revista eletrônica de Administração; a Revista de Administração Mackenzie; a Revista Gestão, Tecnologia e Ciência - Getec; a Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento; e a Revista Tecer. As publicações sobre o tema não se restringiram a um pesquisador ou a um grupo de pesquisadores e o mesmo pode ser dito sobre as revistas onde os artigos foram publicados.

Em relação aos participantes, têm-se 26 artigos com amostra de trabalhadores da iniciativa privada; 13 com amostra do serviço público; seis com trabalhadores voluntários; três com trabalhadores da área da saúde; dois com bancários; e um artigo com policiais. Sobre o referencial teórico, 11 artigos não apresentaram nenhuma teoria de motivação, seja no levantamento teórico, seja na discussão ou resultados do estudo; 10 artigos citam e explicam em seu levantamento teórico uma ou mais teorias de motivação, porém, não as utilizam para embasar a discussão de seus resultados; nove artigos lançaram mão de mais de uma teoria da motivação; cinco estudos utilizaram a teoria de motivação voluntária; quatro utilizaram a teoria Bifatorial de Herzberg; cinco utilizaram a teoria das necessidades humanas de Maslow; dois utilizaram a teoria de motivação intrínseca e extrínseca, não citando-a como

de Herzberg; um artigo utilizou a teoria da Expectância de Vroom; outro artigo fez uso da teoria da autodeterminação; um terceiro artigo utilizou a teoria de motivação relacionada a educação, de Bock; outro utilizou a teoria de valores de Schwartz; e o último desenvolveu um modelo próprio com base em teorias de motivação.

A amostra utilizada nos estudos de motivação é mais diversa e generalista comparada à de pesquisas na área da personalidade, visto que tende a não avaliar um cargo ou trabalho específico. Isso pode indicar que não há a pretensão de determinar como e quais práticas devem ser adotadas para motivar um determinado grupo específico de trabalhadores. Já sobre o referencial teórico, 21 artigos não utilizam uma teoria para embasar a discussão de seus achados. Alguns deles apresentam como resultado afirmações taxativas como: “os trabalhadores afirmaram estarem motivados”. Há, em alguns dos artigos aqui avaliados, uma concepção binária sobre a motivação, considerando apenas que ela existe ou não no funcionário, e que a presença dela irá ajudar em algum aspecto do trabalho.

Há um total de 55 variáveis investigadas junto a motivação. Isso se deve ao fato de três artigos investigarem a relação de duas variáveis junto a motivação, enquanto os outros 48 investigam apenas uma. 15 artigos avaliaram se a amostra de seus estudos se encontrava motivada ou não; seis artigos avaliaram o trabalho voluntário; cinco a satisfação e outros cinco investigaram a relação com liderança. Quatro artigos relacionaram a motivação ao comprometimento; dois a educação; e outros dois a recompensas. O restante das variáveis apareceu apenas uma vez. São elas: metas; programa de educação permanente e continuada; sofrimento; exaustão; qualidade de vida no trabalho; produtividade; escolaridade do funcionário; condições de trabalho; cultura organizacional; gestão de cargos e salários; representação social; gestão de pessoas; estratégia; comunicação interna; remuneração e salário; e crescimento organizacional.

Já sobre os instrumentos utilizados, teve-se o uso de questionários objetivos em 25 artigos. Nove artigos utilizaram um questionário aliado a uma entrevista; sete lançaram mão apenas da entrevista; seis utilizaram um questionário com questões abertas e fechadas; e dois fizeram uso de entrevista mais uma avaliação documental. Os dois artigos restantes fizeram uso de avaliação documental e de observação aliada a avaliação documental.

Em relação às principais análises de dados realizadas, 16 artigos utilizaram mais de uma técnica de análise, sendo que 13 deles utilizaram ao menos duas e três utilizaram três técnicas. Do total de 51 artigos, foram relatadas 34 estatísticas descritivas, desse total, 22 utilizaram apenas essa técnica; 18 análises de conteúdo; quatro regressões; quatro modelagens de equações estruturais; três análises fatoriais exploratórias; duas correlações; uma análise de cluster; um cálculo de confiabilidade; e um artigo apenas descreveu os achados, não realizando uma análise propriamente dita.

É possível notar que parte dos artigos buscaram apenas identificar o nível de motivação de sua amostra, o que fica evidente ao levar em consideração a quantidade de análises descritivas utilizadas e o fato de apenas seis artigos relatarem o uso de correlações e/ou regressões. Sobre o uso de instrumentos, ao contrário do que foi percebido nos artigos sobre personalidade, aqui há uma preferência por desenvolver questionários e instrumentos específicos, ao invés do uso de um instrumento já utilizado previamente. A Tabela 4 apresenta um resumo das informações sobre motivação e trabalho, discutidas aqui.

Tabela 4

Aspectos avaliados acerca das publicações sobre motivação e trabalho.

Nº	Autores	Revista	Ano	Amostra	Referencial teórico	Variáveis	Instrumentos	Análises
								AFE,
1	Rodrigues, Neto e Filho	Revista de Administração Pública	2014	Servidores públicos	Modelo próprio com base em teorias	Metas e recompensas	Questionário fechado	Modelagem de equações estruturais e Confiabilidade
2	Salazar, Silva e Fantinel	Revista de Administração Mackenzie	2015	Trabalhadores voluntários	Sem teoria	Trabalho Voluntário	Entrevista	Análise de conteúdo
3	Mascarenhas, Zambaldi e Varela	Organizações em Contexto	2013	Trabalhadores voluntários	Teoria de Motivação Voluntária	Trabalho Voluntário	Entrevista e avaliação documental	Análise de conteúdo
4	Brandão, Lima, Cabral, Santos e Pessoa	Revista Eletrônica de Administração	2014	Servidores públicos	Teoria bifatorial de Herzberg	Satisfação no Trabalho	Questionário aberto e fechado	Estatísticas descritivas e Correlação
5	Junior, Santos, Carvalho, Silva e Silva	Sociedade, Contabilidade e Gestão, Rio de Janeiro	2013	Trabalhadores privados	Teoria bifatorial de Herzberg	Produtividade	Questionário fechado	Modelagem de equações estruturais

								AFE,
								AFC e
6	Cavalcante, Souza, Mol e Paiva	Revista de Administração - São Paulo	2015	Trabalhadores voluntários	Teoria de Motivação Voluntária	Trabalho Voluntário	Questionário fechado	Modelagem de equações estruturais
7	Ferreira e Demutti	Revista Uniabeu	2013	Trabalhadores privados	Teoria das Necessidades de Maslow	Escolaridade do Funcionário	Questionário fechado	Estatísticas descritivas
8	Cardoso, Machado, Medeiros, Leite e Machado	Revista multidisciplinar das faculdades integradas pitágoras de Montes Claros	2014	Servidores públicos	Sem teoria	Satisfação no Trabalho e programa de educação permanente e continuada	Questionário fechado	Estatísticas descritivas
9	Mendes, Júnior, Furtado, Duarte, Silva e Miranda	Revista Brasileira de Enfermagem	2013	Trabalhadores da área da saúde	Teoria de valores de Schwartz	Condições de Trabalho	Questionário fechado	Estatísticas descritivas
10	Cavalcante, Souza e Mól	Revista de Administração Mackenzie	2015	Trabalhadores voluntários	Teoria de Motivação Voluntária	Trabalho Voluntário	Questionário fechado	AFE, AFC e

								Modelagem de equações estruturais
								Estatísticas descritivas e Regressão
11	Ruffatto, Pauli e Ferrão	Revista de Administração FACES	2017	Trabalhadores privados	Sem teoria	Liderança	Questionário fechado	
12	Cruz, Queiroz e Lima	Revista Administração em Diálogo	2014	Servidores públicos	Cita uma ou mais teorias, mas não a utiliza	Comprometimento e sofrimento	Questionário fechado	Estatísticas descritivas
13	Lima e Jardim	Rev. Ciênc. Administração – Fortaleza	2013	Trabalhadores privados	Teoria bifatorial de Herzberg	QVT	Questionário fechado	Estatísticas descritivas
14	Faria e Silveira	Revista de Gestão e Secretariado	2015	Servidores públicos	Cita uma ou mais teorias, mas não a utiliza	Motivação da amostra	Questionário fechado	Estatísticas descritivas
15	Davoglio, Spagnolo e Santos	Psicologia Escolar e Educacional, SP	2017	Servidores públicos	Cita uma ou mais teorias, mas não a utiliza	Educação	Questionário aberto e fechado	Estatísticas descritivas e Análise de conteúdo

								Estatísticas
16	Loss, Theis e Schreiber	Revista Gestão Organizacional	2015	Trabalhadores privados	Sem teoria	Cultura Organizacional	Entrevista e questionário	descritivas e Análise de conteúdo
17	Ribeiro e Estender	Revista Ciências Gerenciais	2016	Servidores públicos	Sem teoria	Gestão de Cargos e Salários	Entrevista	Análise de conteúdo
18	Martinez	Revista Tecnológica da Fatec Americana	2017	Trabalhadores privados	Teoria bifatorial de Herzberg	Motivação da amostra	Questionário fechado	Estatísticas descritivas
19	Oliveira e Padilha	FACEF Pesquisa: Desenvolvimento e Gestão	2014	Servidores públicos	Mais de uma teoria de motivação	Representação Social	Entrevista	Análise de conteúdo
20	Brunório, Pasotti, Cardoso e Félix Jr	RACRE	2017	Trabalhadores privados	Teoria das Necessidades de Maslow	Liderança	Questionário fechado	Estatísticas descritivas
21	Pereira e Cavalcante	Organizações em contexto, São Bernardo do Campo	2018	Trabalhadores voluntários	Teoria de Motivação Voluntária	Trabalho Voluntário	Questionário fechado	Estatísticas descritivas
22	Santos e dos Santos	Brazilian Journal of Development	2018	Trabalhadores da área da saúde	Mais de uma teoria de motivação	Satisfação no Trabalho	Questionário fechado	Estatísticas descritivas

23	Cabral, Pais, Santos, Mónico e Machado	Revista Alcance	2017	Bancário	Teoria da Autodeterminação	Comprometimento e exaustão	Questionário fechado	Estatísticas descritivas
24	Salvador	Caderno de Administração. Revista do Departamento de Administração da FEA	2016	Trabalhadores privados	Mais de uma teoria de motivação	Motivação da amostra	Entrevista e questionário	Estatísticas descritivas e Análise de conteúdo
25	Oliveira, Costa e Zanivan	RACI	2014	Servidores públicos	Sem teoria	Comprometimento	Questionário aberto e fechado	Estatísticas descritivas Análise de conteúdo
26	Vieira e Estender	RAU	2016	Trabalhadores privados	Cita uma ou mais teorias, mas não a utiliza	Gestão de Pessoas	Entrevista	Análise de conteúdo
27	Souza e dos Anjos	Getec	2017	Trabalhadores privados	Cita uma ou mais teorias, mas não a utiliza	Motivação da amostra	Observação e avaliação documental	Descrição dos resultados

		Revista Capital Científico - eletrônica		Trabalhadores da área da saúde	Mais de uma teoria	Satisfação no Trabalho	Questionário aberto e fechado	Estatísticas descritivas e Análise de conteúdo
28	Ferreira	RCCe	2016					
29	Chiodi e Ribeiro	ReFAF	2018	Trabalhadores privados	Cita uma ou mais teorias, mas não a utiliza	Motivação da amostra	Entrevista e questionário	Estatísticas descritivas e Análise de conteúdo
30	dos Santos e Vargas	Caderno de Administração - Universidade Estadual de Maringá	2014	Trabalhadores privados	Mais de uma teoria de motivação	Motivação da amostra	Entrevista e avaliação documental	Análise de conteúdo
31	Zonatto, Silva e Gonçalves	Revista de Administração Imed	2018	Trabalhadores privados	Mais de uma teoria de motivação	Comprometimento	Questionário fechado	Regressão
32	Ferreira, Baidya e Freitas	Educação Temática Digital – ETD	2018	Servidores públicos	Motivação intrínseca e extrínseca	Recompensas	Questionário fechado	Estatísticas descritivas e Regressão

33	Nobre	Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento	2017	Trabalhadores privados	Sem teoria	Estratégia	Questionário aberto e fechado	Estatísticas descritivas
34	Rottmann e Correa	ICom	2018	Trabalhadores privados	Cita uma ou mais teorias, mas não a utiliza	Comunicação Interna	Entrevista e questionário	Análise de conteúdo
35	Freitas e Godoi- de-Sousa	Revista Tecer	2018	Trabalhadores privados	Teoria das Necessidades de Maslow	Motivação da amostra	Entrevista e questionário	Estatísticas descritivas e Análise de conteúdo
36	Silva, Fonseca, Santos e Silva	Revista eletrônica de Ciências Sociais Aplicadas	2016	Trabalhadores privados	Mais de uma teoria de motivação	Motivação da amostra	Entrevista e questionário	Estatísticas descritivas e Análise de conteúdo
37	Diógenes, Cavalcante e Oliveira	Revista Eletrônica de Administração	2016	Trabalhadores privados	Mais de uma teoria de motivação	Motivação da amostra	Questionário aberto e fechado	Estatísticas descritivas
38	Constantino e Pereira	Revista Principia	2018	Trabalhadores voluntários	Teoria de Motivação Voluntária	Trabalho Voluntário	Questionário fechado	Estatísticas descritivas

		Revista de						
39	Gomes e Silva	Administração, Sociedade e Inovação	2017	Policiais	Mais de uma teoria de motivação	Motivação da amostra	Entrevista	Análise de conteúdo
40	Caetano, volpato, Vieira e Zilli	Revista FOCO	2017	Trabalhadores privados	Motivação intrínseca e extrínseca	Motivação da amostra	Entrevista	Análise de conteúdo
41	Marchiori, Pinto e Oliveira	Revista Tecer	2018	Servidores públicos	Sem teoria	Motivação da amostra	Questionário fechado	Correlação e Regressão Estatísticas
42	Almeida e Tacconi	Revista HOLOS	2015	Servidores públicos	Sem teoria	Motivação da amostra	Questionário fechado	descritivas e Análise de cluster
43	Lopes, Martins e Zanetti	Revista Mix sustentável	2017	Trabalhadores privados	Sem teoria	Liderança	Questionário fechado	Estatísticas descritivas
44	Ferreira e Almeida	E-RAC	2016	Trabalhadores privados	Teoria das Necessidades de Maslow	Motivação da amostra	Entrevista e questionário	Estatísticas descritivas
45	Barbosa e Valdisser	Getec	2017	Trabalhadores privados	Sem teoria	Satisfação no Trabalho	Questionário fechado	Estatísticas descritivas

		Revista Científica			Cita uma ou mais			
46	Simões e Junior	Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento	2016	Trabalhadores privados	teorias, mas não a utiliza	Motivação da amostra	Entrevista e questionário	Estatísticas descritivas
47	Ávila e Silva	Revista Lagos	2016	Trabalhadores privados	Teoria da Expectância	Remuneração e Salário	Análise documental	Estatísticas descritivas
48	Santos e Silva	Cadernos da Escola de Negócios	2015	Trabalhadores privados	Cita uma ou mais teorias, mas não a utiliza	Crescimento organizacional	Entrevista e questionário	Estatísticas descritivas
49	Almeida	Terceiro setor e Gestão	2014	Bancário	Cita uma ou mais teorias, mas não a utiliza	Liderança	Questionário fechado	Estatísticas descritivas
50	Teixeira e Siqueira	Itinerarius Reflectionis	2017	Servidores públicos	Motivação relacionada a educação (Brock)	Educação	Entrevista	Análise de conteúdo
51	Sanchez	FAZU em Revista	2017	Trabalhadores privados	Teoria das Necessidades de Maslow	Liderança	Questionário fechado	Estatísticas descritivas

Considerações Finais

Nos últimos cinco anos, poucos artigos investigaram a relação entre personalidade e trabalho, em especial quando comparados com as publicações de motivação e trabalho do mesmo período, havendo uma diferença de 33 artigos. Não se pode dizer, entretanto, que há um declínio no número de publicações, visto que os artigos se distribuíram de forma aleatória no período avaliado. Todos os estudos apresentaram embasamento teórico para explicar seus resultados, mas deve-se ressaltar que dos 18 artigos, apenas quatro utilizaram a teoria dos CGF, o que vai de encontro com a afirmação de que esta é uma das teorias de personalidade mais utilizada atualmente, ao menos no contexto brasileiro (Passos & Laros, 2014).

No caso dos artigos sobre motivação e trabalho, um total de 21 artigos não utilizou qualquer teoria em suas discussões, sendo que parte dele discutiu seus achados com base em senso comum, lançando mão de afirmações como “os funcionários se sentem motivados”, apresentando resultados em que a variável não é avaliada em seu aspecto contínuo, mas sim vista como presente ou ausente. Situações semelhantes, ocorreram nos 21 artigos em questão, o que indica haver uma quantidade considerável de estudos publicados sobre motivação e trabalho sem o uso de um referencial teórico.

Quanto ao tema, parte considerável dos artigos buscou levantar um perfil de personalidade de determinado cargo ou organização; ou então verificar se os colaboradores de uma empresa estavam motivados ou não. Do total de 98 análises de dados relatadas em ambos os grupos, foram identificadas apenas cinco correlações e cinco regressões. Isso é um indicativo de que grande parte da literatura aqui identificada ainda possui caráter exploratório e descritivo, não se aprofundando em relações mais complexas ou buscando prever fenômenos. Por fim, não parece haver um nicho de autoria ou de revista específico para publicação, visto que para nenhum dos construtos há repetição constante de autores ou de revistas.

Os achados aqui reportados indicam que a personalidade, quando aliada ao trabalho, apresenta uma literatura deficiente no Brasil nos últimos cinco anos, isso em relação a quantidade de publicações e ao espectro de tipos de estudos empíricos identificados, visto que encontrou-se diversos artigos de cunho descritivo, porém, nenhuma replicação, por exemplo. A área de motivação e trabalho também pode ser considerada deficiente, porém devido ao fato de que não parece haver um consenso nas publicações sobre como compreender e mensurar a motivação, além da ausência de embasamento teórico nas discussões, ponto já abordado aqui.

Conclui-se que, no período de 2013 a 2018, os estudos de motivação e personalidade relacionados ao trabalho apresentaram um número expressivo de pesquisas de caráter exploratório, com publicações, em relação à quantidade, estáveis. Aponta-se a necessidade de pesquisas mais diversas, como replicações ou estudos de caso, por exemplo. Identifica-se, também, a premência em se realizar uma análise conceitual acerca da motivação, de forma que seja possível esclarecer particularidades e pontos básicos sobre o construto, de forma que pesquisas posteriores apresentem um entendimento homogêneo sobre motivação, assim como foi observado no caso da personalidade. Por fim, observa-se a necessidade de um maior investimento em pesquisas, principalmente, dedicadas a mensurar a relação desse construto no contexto das organizações para que a produção científica se constitua com maior solidez.

Referências

- Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & stress, 23*, 244-263.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel psychology, 44*, 1-26.
- Bhatti, M. A., Battour, M. M., Ismail, A. R., & Sundram, V. P. (2014). Effects of personality traits (big five) on expatriates adjustment and job performance. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 33*, 73-96.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2004). Personality and transformational and transactional leadership: a meta-analysis. *Journal of applied psychology, 89*, 901.
- Burton, W. N., Chen, C. Y., Li, X., & Schultz, A. B. (2017). The association of employee engagement at work with health risks and presenteeism. *Journal of occupational and environmental medicine, 59*, 988-992.
- Caniëls, M. C., Semeijn, J. H., & Renders, I. H. (2018). Mind the mindset! The interaction of proactive personality, transformational leadership and growth mindset for engagement at work. *Career Development International, 23*, 48-66.
- Cattell, R. B. (1943). The description of personality. I. Foundations of trait measurement. *Psychological review, 50*, 559-594
- Chiaburu, D. S., Oh, I. S., Berry, C. M., Li, N., & Gardner, R. G. (2011). The five-factor model of personality traits and organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 96*, 1140.
- Coelho, J. A. P. D. M., Souza, G. H. S. D., Cerqueira, C. L. C. D., Esteves, G. G. L., & Barros, B. N. R. (2018). Estresse como preditor da Síndrome de Burnout em bancários. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 18*, 306-315.

- David, E. M., Avery, D. R., Witt, L. A., Tonidandel, S., McKay, P. F., Brown, L., & Crepeau, L. (2019). Helping Misfits to Commit: How Justice Climate Attenuates the Effects of Personality Dissimilarity on Organizational Commitment. *Journal of Business and Psychology, 34*(4), 503-517.
- Daneshkohan, A., Zarei, E., Mansouri, T., Maajani, K., Ghasemi, M. S., & Rezaeian, M. (2015). Factors affecting job motivation among health workers: A study from Iran. *Global Journal of Health Science, 7*(3), 153.
- Frizzo, P., & Gomes, G. (2017). Influência da aprendizagem organizacional e da inovação no desempenho organizacional de empresas do setor vinícola. *Revista Ibero Americana de Estratégia, 16*, 35-50.
- Gomes, T. D. D. S., & Puente-Palacios, K. E. (2018). Estresse ocupacional, um fenômeno coletivo: evidências em equipes de trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 18*, 485-493.
- Harzing, A.W. (2007) *Publish or Perish*, <http://www.harzing.com/pop.htm>
- Howard, J., Gagné, M., Morin, A. J., & Van den Broeck, A. (2016). Motivation profiles at work: A self-determination theory approach. *Journal of Vocational Behavior, 95*, 74-89.
- Hu, J., & Liden, R. C. (2015). Making a difference in the teamwork: Linking team prosocial motivation to team processes and effectiveness. *Academy of Management Journal, 58*, 1102-1127.
- Huang, J. L., Liao, C., Li, Y., Liu, M., & Biermeier-Hanson, B. (2019). Just What You Need: the Complementary Effect of Leader Proactive Personality and Team Need for Approval. *Journal of Business and Psychology, 1-14*.
- Kleinginna, P. R., & Kleinginna, A. M. (1981). A categorized list of motivation definitions, with a suggestion for a consensual definition. *Motivation and emotion, 5*, 263-291.

- Kozako, I. N. A. M. F., Safin, S. Z., & Rahim, A. R. A. (2013). The relationship of big five personality traits on counterproductive work behavior among hotel employees: An exploratory study. *Procedia Economics and Finance*, 7, 181-187.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals 'fit at work: a meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel psychology*, 58, 281-342.
- Larentis, F., Antonello, C. S., & Slongo, L. A. (2018). Cultura organizacional e marketing de relacionamento: uma perspectiva interorganizacional. *Revista brasileira de gestão de negócios*, 20, 37-56.
- Larsen, R. J., & Buss, D. M. (2005). *Personality psychology: Domains of knowledge about human nature* (2nd Ed.). New York: McGraw Hill.
- Liu, M. L., Liu, N. T., Ding, C. G., & Lin, C. P. (2015). Exploring team performance in high-tech industries: Future trends of building up teamwork. *Technological Forecasting and Social Change*, 91, 295-310.
- Lobos, J. (1975). Teorias sobre a motivação no trabalho. *Revista de Administração de empresas*, 15, 17-25.
- Masvaure, P., Ruggunan, S., & Maharaj, A. (2014). Work engagement, intrinsic motivation and job satisfaction among employees of a diamond mining company in Zimbabwe. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 6, 488-499.
- Miner, J. B. (2005). Motivation-hygiene theory. In J.B. Miner (Ed.), *Organizational behavior one: Essential theories of motivation and leadership* (pp. 61-74). New York: M.E. Sharpe.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & Prisma Group. (2010). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. *International Journal of surgery*, 8, 336-341.

- Mount, M., Ilies, R., & Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel psychology, 59*, 591-622.
- Newman, J. E. (1975). Understanding the organizational structure—Job attitude relationship through perceptions of the work environment. *Organizational Behavior and Human Performance, 14*, 371-397.
- Nowlin, E., Walker, D., Deeter-Schmelz, D. R., & Haas, A. (2018). Emotion in sales performance: affective orientation and need for cognition and the mediating role of motivation to work. *Journal of Business & Industrial Marketing, 33*, 107-116.
- Passos, M. F. & Laros, J. A. (2014). O modelo dos cinco grandes fatores de personalidade: Revisão de literatura. *Peritia, 21*, 13-21.
- Pérez-Ramos, J. (1990). Motivação no trabalho: abordagens teóricas. *Psicologia USP, 1*, 127-140.
- Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 175*, 480-487.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological bulletin, 80*, 151.
- Puente-Palacios, K. E., Porto, J. B., & Martins, M. D. C. F. (2016). A emersão na articulação de níveis em Psicologia Organizacional e do Trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 16(4)*, 358-366.
- Tsang, E. W. (2018). Family firms and internationalization: An organizational learning perspective. *Asia Pacific Journal of Management, 35*, 1-21.

- Yeboah, M. A., & Abdulai, A. (2016). Evidence of Herzberg's Motivation-Hygiene Theory in Small and Medium Enterprises through the Lens of a Three-Star Hotel. *International Journal of Research-GRANTHAALAYAH*, 4, 23-36.
- Zhu, Y. Q., Gardner, D. G., & Chen, H. G. (2018). Relationships between work team climate, individual motivation, and creativity. *Journal of Management*, 44, 2094-2115.

Manuscrito 2

Tradução e adaptação do *Business-focused Inventory of Personality* – BIP para o Brasil

Translation and adaptation of the Business-focused Inventory of Personality – BIP for Brazil

Resumo

A personalidade é um construto avaliado nas mais diversas áreas da psicologia, como, por exemplo, na organizacional. Faz-se, então, interessante a existência de um instrumento que se proponha a avaliar esse construto no contexto do trabalho, como é o caso do *Business-focused Inventory of Personality* – BIP, um inventário alemão que trata de variáveis de motivação e personalidade no contexto organizacional. Sendo assim, o objetivo do presente artigo é descrever o processo de adaptação do *Business-focused Inventory of Personality* - BIP para o Brasil e apresentar evidências de validade de conteúdo. Suas duas formas (S de autoavaliação e O de heteroavaliação) foram traduzidas e compiladas em um documento e avaliadas por um comitê com três membros, chegando a uma única versão, que foi examinada quantitativa e qualitativamente por quatro juízes especialistas. Como resultado, obteve-se que os itens da forma O são claros e compreensíveis e que há uma concordância sobre o pertencimento deles a suas facetas. No entanto, a avaliação qualitativa de ambas as formas indicou possíveis mudanças na escrita dos itens. Decidiu-se, porém, manter a escrita original de modo que seu comportamento pudesse ser avaliado após a primeira aplicação. Trata-se de um estudo inicial para adaptação e inserção do BIP na lista de testes psicológicos do Brasil, sendo necessárias aplicações futuras e evidências psicométricas mais robustas para que esse intento seja plenamente alcançado.

Palavras-chave: adaptação de instrumento; personalidade; motivação; trabalho; avaliação psicológica.

Abstract

Personality is a construct that has been studied in the most diverse areas of psychology and, among them, it stands out the organizational one. Considering this is therefore interesting to have an instrument that proposes to evaluate this construct in the context of work, such as the Business-focused Inventory of Personality (BIP), a German inventory that relates to motivation and personality variables in the workplace. Thus, the aim of this article is to describe the process of adaptation of the Business-focused Inventory of Personality - BIP for Brazil and to present evidence of content validity. Its two forms (self-assessment S and hetero-assessment O) were translated and compiled into one document and evaluated by a three-member committee, reaching a single version, which was quantitatively and qualitatively examined by four expert judges. As a result, it was found that the items of the form O are clear and understandable and that there is agreement on their belonging to their facets. However, the qualitative evaluation of both forms indicated possible changes in the items' writing. However, it was decided to keep the original writing so that its behavior could be evaluated after the first application. This is an initial study for adaptation and insertion of the BPI in the list of psychological tests in Brazil, requiring future applications and more robust psychometric evidence for this purpose to be fully achieved.

Key-words: instrument adaptation; personality; motivation; work; psychological assessment.

Desde o despontar da psicologia como área de conhecimento e ampla investigação do ser humano, os aspectos da personalidade têm levantado o interesse acadêmico. Isso se deve, principalmente, por sua premência nas explicações clínicas, sua relevância nas hipóteses da área social e sua complexidade em termos conceituais e epistemológicos (Cohen, Swerdlik, & Sturman, 2014).

Com o advento desse grande interesse, foram iniciadas tentativas de tangenciamento acerca do conceito com sucessivos investimentos da área da psicometria em compreender e delimitar os componentes e a capacidade preditora dos traços de personalidade. Nesse contexto, foi criado um dos primeiros inventários para avaliação da personalidade, o *Woodworth's Personal Data Sheet* (PDS), em 1917 (Goldberg, 1999). O PDS foi seguido por diversos outros instrumentos para avaliação da personalidade, como o *Bernreuter Personality Inventory* (Bernreuter, 1931), o *Minnesota Multiphasic Personality Inventory* (MMPI) (Hathaway & McKinley, 1943), e o *Eysenck Personality Inventory* (EPQ) (Eysenck, 1968).

No Brasil, em uma busca na lista de testes favoráveis do Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos – SATEPSI, em janeiro de 2020, identificou-se um total de 35 testes objetivos e expressivos. Pode-se citar como exemplos de testes objetivos, o Inventário de Personalidade NEO Revisado – NEO PI-R (Costa Jr. & McCrae, 2007); a Bateria Fatorial de Personalidade – BFP (Nunes, Hutz & Nunes, 2008); a Escala Fatorial de Extroversão – EFEx (Nunes & Hutz, 2007a) e a Escala Fatorial de Socialização – EFS (Nunes & Hutz, 2007b). Todos os instrumentos citados aqui, buscam avaliar a personalidade sem ter foco em algum contexto específico.

Dentre os contextos que não vinham sendo abordados por esses instrumentos, aponta-se então o do trabalho. Hughes e Batey (2017) defendem que a personalidade é considerada, de forma ampla, como uma das responsáveis por respostas cognitivas, emocionais e comportamentais. Logo, ela pode influenciar um indivíduo inserido em seu ambiente

produtivo; em como ele lida com suas tarefas e com seus colegas, o que acaba tornando o seu estudo nessa área relevante. Os mesmos autores ainda problematizam o uso que tem sido feito de instrumentos para avaliação da personalidade no contexto organizacional, trazendo a assimetria entre os instrumentos desenvolvidos e utilizados e a teoria desenvolvida nas universidades, fato que expõe como uma possível explicação para parte da literatura defender que há pouco ou nenhum uso em se avaliar a personalidade no trabalho.

Uma possível solução para avaliar esse construto em um contexto específico, neste caso, o do trabalho, seria o uso de outros modelos de investigação que abrangessem uma perspectiva contextual da personalidade. Tendo isso em vista, uma medida dessa natureza proporia questões práticas relacionadas à personalidade, que surgem no local de trabalho (Hossiep & Paschen, 2008). Tem-se, como exemplo, o instrumento *Business-focused Inventory of Personality – BIP*.

Desenvolvido em 1998 na Alemanha por Hossiep e Paschen (2008), o BIP tem o objetivo de avaliar a personalidade de um indivíduo no contexto de trabalho. Voltado para pessoas com 20 anos ou mais e que possuam experiência empregatícia prévia, o BIP já foi traduzido e adaptado para a Bulgária, China, Croácia, Dinamarca, Eslováquia, Espanha, França, Holanda, Hungria, Itália, Polônia, Portugal, Reino Unido, República Checa e Rússia.

Os autores utilizaram como referência para construção do instrumento a proposta de Burisch (1984), que defende a existência de três grandes abordagens para desenvolver uma escala de personalidade: a abordagem Externa, a Indutiva e a Dedutiva. Esta última foi utilizada para o desenvolvimento do BIP e propõe a utilização de sistemas de personalidade já conhecidos ou o próprio senso comum, começando o processo com a definição e especificação de construtos ou criando subconstrutos. Finalizadas essas definições os itens foram criados.

Sendo assim, o processo de desenvolvimento do BIP teve início com a escolha das dimensões que seriam incluídas no instrumento. Isso foi feito com base em um estudo piloto; na literatura da área e em um *survey* com *experts* em gestão de pessoas, questionando quais atributos de personalidade eles consideravam relevantes e quais se relacionavam mais com proficiência e liderança no trabalho. Os resultados levaram a seleção e a conceitualização das dimensões.

O BIP baseia-se em dois construtos principais: a personalidade e a motivação. Para tanto, ele utiliza duas teorias de motivação e uma de personalidade, sendo esta última o modelo dos Cinco Grandes Fatores - CGF, que está sendo replicada com sucesso em diversas culturas e contextos (Stachl et al., 2019). A ideia é de que a personalidade pode ser organizada em cinco grandes dimensões: Abertura a novas experiências, que abarca a busca por novas experiências, arte e fantasia, podendo ser relacionada a habilidade intelectual; Conscienciosidade, que diz da organização, disciplina e planejamento de atividades; Agradabilidade, que fala sobre a empatia e cooperação, sobre confiança e suporte ao outro; Extroversão, que é composta por comportamentos sociáveis, busca por estímulos e pela presença de outros; e Neuroticismo, que diz sobre o grau de controle das emoções de um indivíduo e sua tendência a sofrer por elas (Norman, 1963; Šafranĳ & Zivlak, 2019).

As duas bases teóricas de motivação do BIP são a Teoria das Necessidades Aprendidas de McClelland e a Teoria de Kuhl. A Teoria das Necessidades Aprendidas de McClelland preconiza que as pessoas são movidas por três necessidades. Essas seriam básicas, presente em todos os indivíduos, ou aprendidas, dependentes da interação com a cultura (McClelland, Atkinson, Clark & Lowell, 1953). Essas três necessidades seriam a Necessidade de Realização, que diz da busca por excelência, objetivos exigentes, buscando sempre ultrapassar padrões; Necessidade de Poder, que busca ter influência ou controle sobre o outro, podendo impactar em suas decisões e/ou comportamentos, buscando, também, por prestígio;

e a Necessidade por Afiliação, que já diz sobre uma busca por laços e relacionamentos positivos, preferindo cooperação a competição (Ferreira, Diogo, Ferreira & Valente, 2006).

A segunda teoria é a de Kuhl. Essa também diz da motivação, porém o seu ponto de destaque é o foco na probabilidade de determinada ação ocorrer. Herrmann e Wortman (1985) e Kazén, Baumann e Kuhl (2003) defendem que existem duas tendências que um indivíduo poderia ter ao se deparar com um evento aversivo, dois polos do mesmo contínuo, a saber: a *state orientation*, que diz respeito a um estado emocional persistente, onde o foco fica no passado, presente ou futuro e não na tarefa presente, não sendo possível perceber uma forma de resolver a situação; e a *action orientation*, na qual o indivíduo consegue ter um foco no presente e futuro, seja de forma sucessiva ou simultânea, assim, conseguindo perceber a discrepância entre os estados atual e desejado, buscando por formas de resolver essa lacuna.

Considerando essa orientação teórica, os autores deram início ao desenvolvimento dos itens. Com ênfase em construí-los com linguagem simples, inteligibilidade e com base nas definições dos construtos, buscando o maior equilíbrio possível entre itens positivos e negativos. O projeto se desmembrou então em duas formas: BIP S que é de autoavaliação, onde o indivíduo responde itens sobre si; e BIP O que, por sua vez, é uma heteroavaliação, na qual o respondente - geralmente um gerente, colega de trabalho ou supervisor - avalia um terceiro. “Estou disposto(a) a mudar frequentemente de local de trabalho” é um exemplo de item criado para a forma S. No caso da forma O, é dada a seguinte frase inicial “A pessoa que estou avaliando...”, que é seguida por itens, como “...trabalha bem sob pressão”.

A primeira versão do BIP S contava com 315 itens, que foram aplicados a estudantes de pós-graduação de diferentes faculdades do país. Diversos itens foram reformulados, removidos ou substituídos por outros, compondo uma variante de 264 itens. A terceira e última aplicação utilizou a versão oficial alemã do BIP S, sendo então 210 itens aplicados a uma amostra de 5.354 sujeitos. O BIP S britânico conta com um total de 220 itens, sendo

destes, 10 itens de uma escala de gerenciamento de impressão. O formato de resposta para ambas as versões foi decidido por uma escala do tipo Likert de seis pontos, ancorada apenas nos dois extremos. Essa escolha foi feita para que o respondente se posicione sobre todas as alternativas do instrumento.

Já o BIP O possui 42 itens, organizados nos mesmos fatores e dimensões que a forma S. As afirmações devem ser respondidas utilizando uma escala do tipo Likert com 10 pontos na versão britânica e nove pontos na versão alemã, ambas com “bem abaixo da média”; “média” e “bem acima da média”, respectivamente, distribuídos ao longo da escala. A forma O não possui evidências de validade ou fidedignidade e não se propõe a ser uma medida autônoma. Trata-se apenas de uma ferramenta de suporte ao BIP S, de forma que seja possível obter informações úteis sobre divergências entre a autoimagem e a heteroavaliação.

Ambas as formas se organizam teoricamente em 14 escalas que compõem os seguintes 4 domínios: domínio Orientação Ocupacional, onde suas três escalas Motivação para conquista, Motivação para o poder e Motivação para liderança possuem foco nos aspectos motivacionais do trabalho; domínio Comportamento Ocupacional que é composto por três escalas, Conscienciosidade, Flexibilidade e Orientação à ação, e diz respeito ao tipo de abordagem ao trabalho com base no foco para atingir resultados, no pragmatismo e perfeccionismo; domínio Competências Sociais, cujas cinco escalas Sensibilidade social, Abertura para contato, Sociabilidade, Orientação à equipe e Assertividade dizem sobre o estilo de interação com o outro; e domínio Constituição Psicológica, que conta com três escalas: Estabilidade emocional, Trabalhando sob pressão e Autoconfiança, sendo que esse domínio diz sobre a resiliência, o ajuste emocional e a autoconfiança.

Nota-se que o BIP foi desenvolvido de forma semelhante a diversos outros inventários e escalas psicométricas, tendo como diferencial a contextualização do construto avaliado. Há apenas, até a data do presente artigo (janeiro de 2020), um único instrumento que propõe

avaliar a personalidade em um contexto específico na lista do Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos – SATEPSI, a saber: Orpheus – Inventário de Personalidade para o Trabalho, cuja adaptação e evidências de validade podem ser encontradas na dissertação de mestrado de Lozado (2017).

É possível observar, portanto, a necessidade de se incluir mais inventários e escalas contextualizadas a essa lista, seja desenvolvendo ou adaptando instrumentos, como, por exemplo, o BIP, pois esses podem fornecer resultados mais fidedignos a determinadas realidades, situações ou contextos. Sendo assim, o objetivo deste artigo é descrever o processo de adaptação do *Business-focused Inventory of Personality* - BIP para o Brasil, assim como as evidências de validade de conteúdo (Alexandre & Coluci, 2011).

Método

A adaptação do BIP seguiu os passos teóricos propostos pelas Diretrizes da International Test Commission – ITC (2017), respeitando a resolução nº 009/2018 do Conselho Federal de Psicologia – CFP, que dispõe sobre o Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos – SATEPSI. Utilizou-se, também, os procedimentos apresentados por Pasquali (2010).

Participantes

Participaram do processo de adaptação 37 pessoas. Foram três tradutores, sendo dois bilíngues: uma em alemão/português do Brasil e a outra em Inglês/português do Brasil. O terceiro tradutor possui vasto conhecimento em português de Portugal e do Brasil. Todos possuem graduação em psicologia, sendo que as tradutoras bilíngues possuem conhecimento da cultura de ambos os países.

O comitê contou com três participantes. Desses, dois possuem mestrado e estavam cursando o doutorado em psicologia durante a realização desta etapa do estudo. A terceira

participante do comitê foi uma aluna de graduação em psicologia, com conhecimento sobre personalidade, psicometria e pesquisa.

Participaram 4 juízes especialistas. Três deles avaliaram a forma O do BIP e um deles avaliou a forma S. Todos os juízes são doutores em psicologia, com conhecimento sobre personalidade e/ou psicometria.

Por fim, a aplicação semântica do BIP contou com um total de 27 participantes. Vinte e dois responderam a forma S do BIP e cinco responderam a forma O. Todos os respondentes estavam empregados no momento da aplicação, sendo 13 homens e 14 mulheres, com idades entre 19 e 65 anos.

Instrumentos

Fez-se uso de três documentos distintos. O primeiro foi um formulário contendo as três traduções de ambas as formas do BIP durante o comitê. O segundo documento foi utilizado na avaliação dos juízes, e contava com os itens, a definição de cada uma das escalas do BIP e uma escala de 1 a 5 (onde 1-inadequado e 5-muito adequado). Nesse documento, os juízes deveriam alocar cada item em uma ou mais escalas. Além disso, era preciso avaliar cada item em relação a sua clareza e adequação, utilizando, para isso, a escala de 1 a 5. O terceiro e último documento foi composto pelas formas S e O do BIP, contando com as instruções e os itens avaliados e aprovados pelo comitê. Elas foram organizadas de forma que apresentassem as instruções na primeira página e os itens com suas respectivas escalas de resposta em seguida. Os itens de ambas as formas do BIP não serão divulgados neste artigo, com o objetivo de resguardar o sigilo de suas informações, por exigência da editora do instrumento.

Procedimentos

Inicialmente foi realizado o contato com a editora que detém os direitos autorais sobre o BIP, que nos forneceu três versões do instrumento, a saber: a versão alemã original, a versão portuguesa e a versão britânica. Após o estudo dos manuais e versões, foram

determinadas quatro etapas para a adaptação do BIP: tradução, avaliação por comitê, análise de juízes especialistas e análise semântica.

Na primeira etapa foi feita a tradução dos itens e das instruções das formas S e O do BIP. Os itens foram traduzidos do alemão, do inglês e do português de Portugal para o português do Brasil. A prática de traduzir versões de idiomas diferentes de um mesmo instrumento, reunindo-as em uma única versão é compreendida, pelas diretrizes da ITC (2017) como uma abordagem que reduz discrepâncias e pode minimizar o impacto de características culturais, sendo, inclusive, utilizada por Grisay (2003) em seu artigo. Não foi realizada a retrotradução do instrumento.

A etapa seguinte foi avaliação pelo comitê, que ocorreu em dois encontros, devido à quantidade de itens para serem analisados. Nessa etapa, as traduções foram avaliadas, de forma que se escolhesse apenas uma para cada item, ou, ainda, que fosse criada uma nova escrita para o item. Essa etapa gerou uma versão única das duas formas do BIP.

A terceira etapa foi a análise dos juízes especialistas das duas formas do BIP. Três juízes avaliaram a forma O utilizando o documento para avaliação. Este foi enviado junto com um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE por e-mail para cada um deles. Foram avaliadas a clareza e a adequação dos itens, utilizando uma escala de 1 a 5, sendo 1-inadequado e 5-muito adequado. Além disso, eles organizaram os itens nas facetas as quais acreditaram que os itens pertenciam. O quarto juiz recebeu os itens da forma O e alguns itens da forma S para realizar uma análise qualitativa dos instrumentos. Nessa análise, ele deveria sugerir mudanças nos itens e/ou apontar itens ambíguos ou confusos. Sua análise foi compilada em um único documento contendo todas as críticas, sugestões e dúvidas, que foi discutido em grupo de pesquisa cujo tema de estudos é o próprio *Business-focused Inventory of Personality* – BIP.

A quarta e última etapa foi a avaliação semântica. Nela foram aplicados 22 questionários do BIP forma S e 5 do BIP forma O. Os instrumentos foram aplicados normalmente, para avaliar o tempo de resposta médio e para identificar alguma dificuldade de compreensão do público-alvo.

Análise de dados

Os dados obtidos na análise de clareza dos itens foram calculados utilizando o Coeficiente de Validade de Conteúdo (CVC) (Hernández-Nieto, 2002), que avalia a concordância dos juízes acerca da clareza e adequação de cada item (CVCi) e do instrumento como um todo (CVCg). O índice varia entre 0 e 1. Para avaliar a concordância dos juízes quanto o pertencimento dos itens as facetas, utilizou-se o Kappa de Fleiss e o Alfa de Krippendorff (Fleiss, 1971; Krippendorff, 2011). Ambas medidas são utilizadas quando existem mais de dois avaliadores e dizem respeito a validade de conteúdo do instrumento.

Resultados

A avaliação quantitativa dos juízes acerca da forma O apresentou CVCi entre 0.92 e 1 e um CVCg de 0.99. O Kappa de Fleiss e o Alfa de Krippendorff apresentaram o mesmo valor de 0.78. A avaliação qualitativa da forma O indicou possíveis mudanças na redação de alguns dos itens, em especial os que apresentavam mais de uma ideia ou ainda itens negativos.

Em relação a avaliação qualitativa da forma S, grande parte do que foi apontado pelo juiz dizia respeito a itens negativos, itens com mais de uma ideia e itens os quais ele julgava ser necessário especificar melhor. Estes foram levados para um grupo de estudo em construção e adaptação de testes psicológicos de personalidade. O grupo identificou a necessidade de realizar mudanças na escrita de alguns dos itens, porém, decidiu-se por não os alterar antes de uma aplicação. Isso porque dessa forma seria possível averiguar o comportamento desses itens, verificando se realmente há a necessidade de modificar sua

redação, o que seria feito em uma aplicação posterior a piloto. Decidiu-se, também, manter os itens negativos, pois estes estão em conformidade com a versão original do instrumento.

Por fim, na análise semântica da forma S, alguns dos respondentes apresentaram dúvidas acerca do contexto dos itens e a qual esfera da vida (pessoal, do trabalho, entre outras) deveria ser considerada ao respondê-los. O tempo de aplicação variou entre 18 a 45 minutos, com média de 30 minutos. Já a análise semântica da forma O não indicou nenhuma mudança necessária, com tempo médio de aplicação de 10 minutos.

Discussão

O valor do CVCg e o valor médio do CVCi apresentaram-se acima de 0.90. Considerando que 1 é o valor máximo, pode-se afirmar que a forma O do BIP apresentou altos índices de concordância entre os juízes sobre a clareza e adequação dos itens. Os valores do Kappa de Fleiss e do Alfa de Krippendorff também foram relativamente altos, chegando a 0.78. Ambos os resultados indicam clareza na redação dos itens e uma concordância entre os juízes sobre o pertencimento destes a determinada faceta. Esses são indícios de que a forma O do BIP é adequada para uma aplicação piloto, pois apresentou boas evidências de validade de conteúdo.

Sobre a análise semântica, a maior dificuldade apontada pelos respondentes foi a de contextualizar os itens. Considerando que, nas instruções de ambas as versões existe a frase: “Todas as afirmações se referem ao seu ambiente de trabalho, a não ser que um diferente contexto seja claramente especificado”, sugere-se destacar, de algum modo, essa instrução para evitar que isso ocorra novamente.

Ambos os objetivos do artigo, de relatar o processo de construção e obter evidências de validade de conteúdo, foram alcançados. Os dados coletados de forma geral indicam que ambas as formas do instrumento são claras e compreensíveis tanto para a população alvo quanto para os especialistas na área.

Como principal limitação deste estudo, tem-se a ausência de uma análise de juízes quantitativa para a forma S do BIP. Essa ausência, no entanto, não anula a validade de conteúdo, já que esta é verificada em um processo amplo (Alexandre & Coluci, 2011); mas impede possíveis ajustes a itens antes da aplicação piloto. Apesar disso, como houve a análise semântica da população alvo e essa mostrou resultados que apontam para um entendimento do instrumento, é possível defender que a forma S está clara e compreensível. A ausência de uma retrotradução pode ser considerada outra limitação deste estudo. Sugere-se, então, que esse passo seja realizado em pesquisas futuras.

Vale ressaltar, porém, que caso uma aplicação inicial indique ser necessário realizar mudanças nos itens, essas serão realizadas a fim de obter uma versão final de ambas as formas do BIP que possa ser aplicada a nível nacional. Como próximos passos, deve ser dirigida uma aplicação do BIP, de forma a verificar a adequação dos itens, além de levantar evidências de validade e fidedignidade iniciais, identificando uma solução fatorial adequada para o Brasil.

Referências

- Alexandre, N. M. C., & Coluci, M. Z. O. (2011). Validade de conteúdo nos processos de construção e adaptação de instrumentos de medidas. *Ciência & Saúde Coletiva*, *16*, 3061-3068.
- Bernreuter, R. G. (1931). *The personality inventory*. California: Stanford University Press.
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Cross-cultural adaptation and validation of psychological instruments: some considerations. *Paidéia*, *22*, 423-432.
- Burisch, M. (1984). Approaches to personality inventory construction: A comparison of merits. *American Psychologist*, *39*, 214.
- Cohen, R. J., Swerdlik, M. E., & Sturman, E. D. (2014). *Testagem e Avaliação Psicológica: Introdução a testes e medidas*. Porto Alegre: ArtMed.
- Conselho Federal de Psicologia. (2018). *Resolução CFP nº 009/2018*. Estabelece diretrizes para a realização de Avaliação Psicológica no exercício profissional da psicóloga e do psicólogo, regulamenta o Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos - SATEPSI e revoga as Resoluções nº 002/2003, nº 006/2004 e nº 005/2012 e Notas Técnicas nº 01/2017 e 02/2017. Recuperado em <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2018/04/Resolu%C3%A7%C3%A3o-CFP-n%C2%BA-09-2018-com-anexo.pdf>
- Costa Jr., P. T. & McCrae, R. R. (2007). *Inventário de Personalidade NEO Revisado e Inventário de cinco fatores NEO revisado – Manual*. São Paulo: Vetor.
- Eysenck, H. J. (1968). *Eysenck personality inventory*. San Diego: Educational and Industrial Testing Service.
- Ferreira, A., Diogo, C., Ferreira, M., & Valente, A. C. (2006). Construção e validação de uma escala multi-fatorial de motivação no trabalho (Multi-Moti). *Comportamento Organizacional e Gestão*, *12*, 187-198.

- Fleiss, J. L. (1971). Measuring nominal scale agreement among many raters. *Psychological bulletin*, 76, 378.
- Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. *Personality psychology in Europe*, 7, 7-28.
- Grisay, A. (2003). Translation procedures in OECD/PISA 2000 international assessment. *Language Testing*, 20, 225-240.
- Hathaway, S. R., & McKinley, J. C. Minnesota Multiphasic Personality Inventory. 1943. New York: Psychological Corporation.
- Hernández-Nieto, R. (2002). *Contribuciones al Análisis Estadístico: Análisis comparativo de la sensibilidad (estabilidad y consistencia) de varios coeficientes de variación relativa y el Coeficiente de Variación Proporcional (Cvp) en diferentes prototipos de distribuciones aleatorias. El Coeficiente de Validez de Contenido (Cvc) y el Coeficiente KAPPA, en la determinación de la Validez de contenido, según la Técnica de Juicio de Expertos*. Mérida, Venezuela: Universidad de Los Andes-IESINFO.
- Herrmann, C. & Wortman, C. B. (1985). Action control and the coping process. In J. Kuhl & J. Beckmann (Eds.), *Action control: From cognition to behavior (pp. 151-180)*. Berlin: Springer.
- Hidayat, D. R., & Wibowo, A. (2019). Do big-five personality impact on youth entrepreneurial' intention?. *Journal of Entrepreneurship Education*, 22, 1-11.
- Hossiep, R., Paschen, M., Collaborators: Fink, C., Herrmann, B., Külpmann, B., Mühlhaus, O., Woike, J.K., Wolff, M., UK Project Director: Rust, J. (2008). *The Business-focused Inventory of Personality (BIP)*. Hogrefe Ltd, Oxford.
- Hughes, D. J., & Batey, M. (2017). Using personality questionnaires for selection. Goldstein, H. W., Goldstein, H., Pulakos, E. D., Passmore, J., & Semedo, C. (Orgs.). *The Wiley*

Blackwell handbook of the psychology of recruitment, selection and employee retention (pp. 151-181). John Wiley & Sons.

International Test Commission. (2017). *The ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests* (Second edition). <https://www.intestcom.org/>. Translation authorized by Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica (IBAP).

Kazén, M., Baumann, N., & Kuhl, J. (2003). Self-infiltration vs. self-compatibility checking in dealing with unattractive tasks: The moderating influence of state vs. action orientation. *Motivation and Emotion*, 27, 157-197.

Krippendorff, K. (2011). Computing Krippendorff's Alpha-Reliability. Recuperado de https://repository.upenn.edu/asc_papers/43.

Liu, X., Wang, Z., Li, W., Li, G., & Zhang, Y. (2019). Mechanisms of public education influencing waste classification willingness of urban residents. *Resources, Conservation and Recycling*, 149, 381-390.

Lozado, J. A. (2017). Adaptação e validação transcultural do *Orpheus business personality inventory* para o contexto brasileiro. Dissertação de mestrado, Universidade de Federal da Bahia, Bahia, Brasil.

McAdams, D. P. (2008). Studying the Person. In P. D. McAdams (Ed.), *The person: An introduction to the science of personality psychology* (pp.2- 28). New Jersey: John Wiley & Sons.

McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. (1953). *Century psychology series. The achievement motive*. US: Appleton-Century-Crofts.

Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574-583

- Nunes, C. H. S. S., & Hutz, C. S. (2007a). Escala fatorial de extroversão—manual técnico. *São Paulo: Casa do Psicólogo.*
- Nunes, C. H. S. S., & Hutz, C. S. (2007b). Escala Fatorial de Socialização: manual técnico. *São Paulo: Casa do Psicólogo.*
- Nunes, C. H. S. S., Hutz, C. S. & Nunes, M. F. O. (2008). Bateria Fatorial de Personalidade. *São Paulo: Casa do Psicólogo.*
- Pasquali, L. (2010). Testes Referentes a Construto: Teoria e Modelo de Construção. Em L. Pasquali (Orgs.). *Instrumentação psicológica: Fundamentos e práticas* (pp. 165-198). Porto Alegre: Artmed.
- Stachl, C., Au, Q., Schoedel, R., Buschek, D., Völkel, S., Schuwerk, T., Oldemeier, M., Ullmann, T., Hussmann, H., Bischl, B. & Bühner, M. (2019, June 12). Behavioral Patterns in Smartphone Usage Predict Big Five Personality Traits.
- Šafranjan, J., & Zivlak, J. (2019). Effects of Big Five Personality Traits and Fear of Negative Evaluation on Foreign Language Anxiety. *Croatian Journal of Education: Hrvatski časopis za odgoj i obrazovanje*, 21, 275-306.

Manuscrito 3

Evidências de validade e fidedignidade iniciais do *Business-focused Inventory of Personality*
– BIP

*Initial evidence of validity and confiability of the Business-focused Inventory of Personality –
BIP*

Resumo

A adaptação de um instrumento para outra cultura é uma prática que envolve uma sequência de passos metodológicos. A tradução e avaliação por especialistas e população alvo geralmente é seguida pela etapa da aplicação, que objetiva identificar as características psicométricas. Nessa fase, é possível identificar se o instrumento mostra-se adequado ou não a sua população-alvo, sendo um passo indispensável nesse processo. O *Business-focused Inventory of Personality* – BIP é um instrumento que visa avaliar a personalidade no contexto do trabalho, e foi desenvolvido na Alemanha em 1998. O BIP já foi submetido às etapas de tradução e avaliação de especialistas, restando, agora, a sua aplicação. O objetivo do presente artigo é levantar evidências de validade e fidedignidade da forma S do BIP. Para tanto, realizou-se uma aplicação com uma amostra de 580 participantes de um curso de formação na área de segurança pública no Rio de Janeiro, sendo 477 deles do sexo masculino, com média de idade de 30,5 anos. Encontrou-se uma solução composta 175 itens organizados em três fatores, a saber: Competências e adaptação positiva às tarefas (F1); Neuroticismo e inadequação ao trabalho (F2) e Assertividade e autoconfiança (F3), com alfas variando entre 0,86 e 0,93. Em relação à validade convergente, encontrou-se correlação entre o F2 e a dimensão de Neuroticismo e entre o F1 e a dimensão de Realização. Por fim, verificou-se que a amostra específica, o método utilizado no processo de adaptação e a própria existência do construto na cultura brasileira são possíveis fatores que podem ter contribuído com o fato da solução fatorial encontrada ter sido divergente da organização original do instrumento. Espera-se que o presente artigo possa ser compreendido como um passo inicial na adaptação do BIP para o Brasil e que seja relevante para a elaboração de estudos futuros.

Palavras-chave: Validade; Confiabilidade; Personalidade; Instrumento.

Abstract

Adapting an instrument to another culture is a practice that involves a sequence of methodological steps. The translation and evaluation by specialists and the target population is followed by the application stage, which aims to identify psychometric characteristics. At this stage, it is possible to identify whether the instrument is appropriate or not in its target population, being an indispensable step in this process. The BIP Business Inventory of Personality - BIP is a tool for assessing personality in the context of work, and was developed in Germany in 1998. BIP has already undergone the translation and expert assessment steps, which leads to the application phase. The purpose of this paper is to assess validity and reliability of the BIP S-form. For this, an application was performed with a sample of 580 participants of a training course in the area of public security in Rio de Janeiro, being 477 of them male, with a mean age of 30.5 years. It was found a solution composed of 175 items organized in three factors, namely: Competences and positive adaptation to tasks (F1); Neuroticism and inadequacy to work (F2) and Assertiveness and self-confidence (F3), with alphas ranging from 0.86 to 0.93. Regarding the convergent validity, a correlation was found between F2 and the dimension of Neuroticism. Moreover, there is another correlation between F1 and the dimension of Realization. Ultimately, it was verified that the specific sample, the method used in the adaptation process and the construct's very existence in the Brazilian culture are possible factors that may have contributed to the fact that the factorial solution found was considered divergent from the original instrument organization. It is expected that this paper can be considered as an initial step in adapting the BIP to Brazil and relevant for future studies.

Key-words: Validity; Reliability; Personality; Instrument.

A adaptação de instrumentos para outras culturas é uma prática que vem sendo desenvolvida, reportada e investigada, amplamente na atualidade. Em razão disso, diversas publicações vêm sendo apresentadas sobre o tema (Bossardi, et al., 2018; Braccialli, Rabadan, Malheiros & Scherer, 2019; Geisinger, 1994; Hambleton & Kanjee, 1995; Manzi-Oliveira, Balarini, Marques & Pasian, 2011), contando, inclusive, com o esforço de alguns autores e instituições para estabelecer diretrizes para esse processo (Borsa, Damásio & Bandeira, 2012; Cardoso, 2006; Eremenco, Cella & Arnold, 2005; International Test Commission, 2017; Krach, McCreery & Guerard, 2017), com destaque aqui no Brasil para a resolução nº 009/2018 do Conselho Federal de Psicologia (CFP).

Sobre isso, autores, além de estabelecerem como a adaptação de um instrumento deve ocorrer, apontam a importância de evidências quantitativas de validade e fidedignidade, como é o caso do artigo de Gudmundsson (2009). Ele propõe oito passos e defende que a adaptação deve ser compreendida como um processo empírico, definindo o passo sete como a aplicação piloto do instrumento e o último passo como a realização de estudos de validade. Tanzer e Sim (1999), por sua vez, fazem uma revisão das diretrizes apresentadas pela International Test Commission (ITC) e apontam a importância de evidências de validade, como a de conteúdo e de construto, e de evidências empíricas de confiabilidade.

Percebe-se, então, a relevância de se identificar evidências de validade e fidedignidade de um instrumento adaptado para uma nova cultura, visto que essas são características importantes de um teste, e que dirão sobre a sua adequação ao uso (Pasquali, 2017). Com isso em vista, o objetivo do presente artigo é identificar evidências de validade e fidedignidade iniciais da forma S do *Business-focused Inventory of Personality* – BIP.

O *Business-focused Inventory of Personality* – BIP (Hossiep & Paschen, 2008) é um inventário de personalidade voltado para o contexto do trabalho desenvolvido na Alemanha em 1998. O BIP possui duas formas, a forma S de autoavaliação composta por 210 itens (220

na versão britânica e 210 na versão portuguesa) e a forma O de heteroavaliação composta por 42 itens. Ambas formas se organizam em quatro dimensões, compostas por 14 fatores. O manual britânico do BIP relata que foram feitas análises fatoriais utilizando tanto rotações oblíquas (*direct oblimin*) e ortogonais (*varimax*), identificando possíveis soluções de 14, 16, 19 e 23 fatores. A solução mais adequada apresentada pelos autores foi a de 14 fatores. O mesmo processo é descrito pelo manual português do BIP (Machado, Rocha & Ferreira, 2007), que acrescenta que, mesmo utilizando um método que não apresentou resultados consistentes, as informações obtidas ajudaram a melhorar a interpretação do conteúdo dos itens, assim como diminuir correlações entre as escalas. Ambos manuais apontam que quase todos outros estudos realizados indicaram 14 fatores como altamente congruentes, sendo que essa mesma solução fatorial é reportada no manual alemão, britânico e no manual de Portugal. A Tabela 1 apresenta os 14 fatores e suas definições.

Tabela 1
Dimensões e fatores do BIP e suas definições

Dimensões	Fatores	Definições
	Motivação para a Conquista	Prontidão para enfrentar problemas; motivação para fazer fortes demandas na própria performance; prontidão para investir uma energia substancial; motivação para melhorar constantemente a própria performance.
Orientação Ocupacional	Motivação para o Poder	Motivação para mudar algo que é percebido subjetivamente como necessitado de melhorias e para transformar processos ou estruturas de acordo com sua visão; prontidão para influenciar coisas e seguir com suas próprias ideias.
	Motivação para Liderança	Motivação para exercer influência em um contexto social; preferência por tarefas de liderança e de gerência; percepção de si como uma figura de autoridade e como um modelo.

Comportamento Ocupacional	Conscienciosidade	Rigor dos hábitos de trabalho; confiável; atenção ao detalhe; preferência por abordagens bem pensadas, estruturadas e sistemáticas; propensão ao perfeccionismo.
	Flexibilidade	Prontidão para lidar com situações inesperadas e tolerar incertezas; abertura a novas perspectivas e métodos; aceitação a mudança.
	Orientação à Ação	Propensão de, rapidamente, transformar uma decisão em uma atividade orientada a uma meta; prontidão em proteger um curso de ação escolhido de propostas divergentes.

Competências Emocionais	Sensibilidade Social	Capacidade de notar sinais sutis em situações sociais; capacidade para empatia; confiança na própria capacidade de interpretar o comportamento de outros, assim como em seu relacionamento com eles.
	Abertura para Contato	Propensão e preferência por iniciar contato com outras pessoas, conhecidas ou não; construção e manutenção ativa de relações pessoais, de trabalho e de “networks”
	Sociabilidade	Preferência por relações sociais caracterizadas por cordialidade e respeito; generosidade para com aqueles que são menos sociáveis; busca por harmonia com outros.
	Orientação à Equipe	Valorização do trabalho em equipe e da cooperação; prontidão para dar suporte a processos de equipe de forma ativa; vontade de sacrificar o próprio interesse pelo benefício do trabalho em grupo.
	Assertividade	Tendência em dominar situações sociais; persistência no esforço para atingir metas, mesmo contra resistência.

Constituição Psicológica	Estabilidade Emocional	Grau em que reações emocionais são balanceadas e não voláteis; capacidade para se recuperar de derrotas e fracassos; capacidade para controlar suas reações emocionais.
	Trabalhando sob Pressão	Confiança em sua própria habilidade de ser altamente resiliente e resistente; prontidão para enfrentar uma alta carga de trabalho.
	Autoconfiança	Independência emocional do julgamento de outros; automotivação; confiança em sua própria capacidade e desempenho esperado.

As evidências de validade reportadas pelo manual britânico foram organizadas em três grupos, que serão apresentados e tratados a seguir. O primeiro deles foi nomeado correlações com indicadores de sucesso profissional, esta investigou a relação de quatro variáveis com as escalas do BIP. A primeira delas foi o salário, que, quando considerado junto a idade, apresentou correlações positivas com motivação para liderança, assertividade e todas as escalas de dimensão constituição psicológica. A segunda variável foi posição hierárquica, que também apresentou correlações com as escalas de motivação para o poder, motivação para liderança e assertividade quando considerada a idade. Estimação subjetiva de sucesso na carreira foi a terceira variável investigada, sendo possível identificar relações com a flexibilidade, orientação a ação, sensibilidade social, abertura ao contato, assertividade e com as dimensões de orientação ocupacional e constituição psicológica. A quarta e última variável deste grupo foi satisfação com o trabalho, cujas relações com o BIP não são exploradas no manual.

O segundo grupo de evidências de validade é denominado validade social do BIP. Aqui foram entregues questionários de feedback aos respondentes, onde era pedido que esses

apresentassem suas críticas e sugestões em relação ao instrumento. Perguntou-se, também, se eles acreditavam que o instrumento era razoável e apropriado. De forma geral, a avaliação do BIP é relatada como altamente positiva.

O último grupo é nomeado correlações com outras métricas. Aqui são feitas correlações entre as escalas do BIP com os fatores de outros instrumentos. As escalas de estabilidade emocional e abertura ao contato se correlacionaram de forma positiva com os fatores de neuroticismo e extroversão da Eysenck Personality Questionnaire – EPI (Eysenck & Eysenck, 1975). Quando correlacionado com o NEO Five-Factor Inventory – NEO FFI (Costa & McCrae, 1992) eles identificaram as seguintes correlações: conscienciosidade (BIP) e conscienciosidade (NEO FFI); abertura ao contato (BIP) e extroversão (NEO FFI); sociabilidade (BIP) e agradabilidade (NEO FFI); estabilidade emocional (BIP) e neuroticismo (NEO FFI); e orientação à ação (BIP) e conscienciosidade (NEO FFI). Os autores afirmam que essa última relação se deve à construção de alguns itens e à sobreposição de ambos os construtos. A última correlação investigada é entre o BIP e o 16 Personality Factor Questionnaire Revised - 16PF-R (Cattell, Cattell & Cattell, 1993), na qual o manual foca em relatar que não há uma correlação entre a escala de sensibilidade social (BIP) e a de sensibilidade do 16PF-R, pois os construtos avaliados por elas são diferentes entre si.

O manual português (Machado, Rocha & Ferreira, 2007) também relata estudos de correlação do BIP com outras métricas, no caso com o Perfil e Inventário de Personalidade de Gordon – GPP-I (Gordon, 2001a); com o Inventário de Valores Pessoais – SPV (Gordon, 2001b); e o Inventário de Valores Interpessoais – SIV (Gordon, 2001c). Os resultados indicaram correlações significativas entre as escalas do BIP e as que as do GPP-I, do SVP e do SIV.

Existem diversos estudos na literatura internacional, que utilizam o BIP. Por exemplo, Baumann, Chatterjee e Hank (2016) investigaram o uso da motivação de poder implícita de

uma maneira próssocial, utilizando a escala de motivação de liderança do BIP. Os resultados indicaram uma relação entre a motivação de liderança e orientação para ação, outra variável investigada nesse artigo. Bergner, Neubauer e Kreuzthaler (2010) buscaram compreender o nível de influência de traços de personalidade específicos no sucesso gerencial, utilizando as escalas de assertividade, motivação para liderança, sensibilidade social e conscienciosidade do BIP, sendo que os resultados obtidos apontaram que esses traços fornecem uma validade incremental nas relações pesquisadas. Chudzikowski (2012) objetivou avaliar a frequência, forma e impacto de transições de carreira para graduados em administração na Áustria, nos primeiros 15 anos de suas carreiras. Para tanto, utilizaram as escalas de abertura para contato e flexibilidade do BIP, como controle para outros preditores de sucesso de carreira.

O BIP foi adaptado para a cultura brasileira, sendo que a tradução e a análise semântica já foram realizadas. Essas duas etapas seguiram as recomendações de Pasquali (2010), as diretrizes da International Test Commission – ITC (2017) e a resolução nº 09/2018 do Conselho Federal de Psicologia – CFP.

A tradução da versão original em alemão e das versões britânicas e portuguesa foram realizadas por tradutores com conhecimento sobre a língua e a cultura dos três países. Essa metodologia é defendida pela ITC (2017) e relatada por Grisay (2003). Uma versão única dos itens foi determinada no comitê, sendo este composto por dois alunos de doutorado com conhecimento sobre psicometria e uma aluna de graduação em psicologia, com experiências prévias em pesquisa. Essa versão foi avaliada por juízes, sendo a avaliação do BIP S qualitativa e a do BIP O, quantitativa. Em sequência, a versão final do BIP S foi aplicada, afim de levantar evidências de fidedignidade e validade do instrumento, processo esse relatado a seguir.

Método

Amostra

A aplicação do BIP forma S, contou com 580 participantes, todos, alunos de um curso de formação de uma instituição de segurança pública do Rio de Janeiro. Destes, 477 respondentes eram do sexo masculino (82,2%), 65 eram do sexo feminino (11,2%) e 38 não informaram o sexo. A idade variou entre 21 e 43 anos, com média de 30,5 anos (DP=3,95). Quanto à escolaridade, 301 respondentes afirmaram possuir ensino médio completo (51,9%), 139 ensino superior incompleto (24%), 91 ensino superior completo (15,7%), seis pós-graduação (1%) e 43 não responderam. Em relação ao estado civil, 237 eram solteiros (40,9%), 200 casados (34,5%), 80 estavam em união estável (13,8%), 12 afirmaram estar separados (2,1%) e 51 não responderam.

Instrumentos

Foi utilizado o *Business-focused Inventory of Personality – BIP* (Hossiep & Paschen, 2008), um inventário para avaliação da personalidade no contexto do trabalho que possui duas formas, a forma de autoavaliação (Forma S) e a forma de heteroavaliação (Forma O). A Forma S conta com 220 itens, avaliados por meio de uma escala do tipo Likert de seis pontos, onde 1 é totalmente verdadeira e 6 é totalmente falsa. O instrumento propõe uma versão de 14 fatores e 4 dimensões. Dos 220 itens, apenas 196 são avaliados, conforme orientação do manual. Isso porque 10 itens que compõem a escala são de gerenciamento de impressão e os outros 14 pertencem a escalas complementares, que são formadas por itens que não contribuem para os resultados provenientes da avaliação do BIP, entretanto, o manual sugere que podem ser utilizados em pesquisas futuras. Os valores dos alfas de *cronbach* variaram entre 0.63 e 0.91 para a versão alemã; 0.63 e 0.87 para a versão britânica; e 0.56 e 0.87 na versão portuguesa. O BIP não será divulgado neste artigo, visto ser esta uma exigência da editora, de forma que seja possível preservar o sigilo do instrumento.

Por fim, utilizou-se a Bateria Fatorial de Personalidade - BFP (Nunes, Hutz & Nunes, 2010). Trata-se de um instrumento cujo objetivo é avaliar a personalidade sob a ótica da teoria dos cinco grandes fatores (Big Five). Ele é composto por 126 afirmações que devem ser respondidas utilizando uma escala do tipo Likert de 7 pontos, onde 1-Descreve-me muito mal e 7-Descreve-me muito bem. As escalas de neuroticismo ($\alpha=0.89$), extroversão ($\alpha=0.84$), socialização ($\alpha=0.85$), realização ($\alpha=0.83$) e abertura ($\alpha=0.74$) apresentam índices de confiabilidade satisfatórios no manual.

Procedimentos

A aplicação do BIP S foi presencial, no formato de lápis e papel, ocorrendo em salas de aula. Os instrumentos foram aplicados por psicólogos e alunos de psicologia devidamente treinados. A aplicação contou com os instrumentos BIP S, BFP e um Termo de Consentimento Livre Esclarecido - TCLE. Os participantes foram informados sobre o objetivo e o caráter voluntário da pesquisa, estando livres para participar ou não. Os instrumentos preenchidos foram recolhidos junto a uma das vias do TCLE e a aplicação foi finalizada.

Análise de dados

Os dados foram analisados utilizando o IBM SPSS versão 23, o *FACTOR ANALYSIS APPLICATION* versão 10.10.01 (15 de outubro de 2019) e o software estatístico R (R Core Team, 2013) com o pacote *psych* (Revelle, 2019). Inicialmente realizou-se a análise exploratória dos dados. Para análise de evidência de validade baseada na estrutura interna do instrumento, foi realizada a Análise Fatorial Exploratória – AFE. Seu objetivo foi avaliar a matriz de dados, buscando organizar as variáveis que a compõem em variáveis latentes (Damásio, 2012). Identificar a estrutura interna de um instrumento é necessária para levantar outras evidências de validade e para identificar como ele se relaciona a outras variáveis (Ambiel & Carvalho, 2017).

Analisou-se, também, a validade convergente por meio das correlações entre o BIP S e o BFP. Este tipo de validade requer que os instrumentos aos quais as formas do BIP serão comparadas possuam evidências de validade relatadas na literatura, e que estes avaliem o mesmo construto ou um construto semelhante ao do instrumento que se deseja avaliar (Freitas & Damásio, 2017). Por este motivo, optou-se pelo BFP, que avalia a personalidade utilizando o Big Five como modelo teórico, assim como o BIP.

Resultados

A análise exploratória dos dados se iniciou com a identificação e correção de erros de digitação da base de dados, seguida por testes para verificar a normalidade destes. Com essas informações, realizou-se a Análise Fatorial Exploratória – AFE.

Todos os 196 itens do BIP S apresentaram valores significativos nos testes de *Kolmogorov-Smirnov* e no *Shapiro-Wilk* ($p < .001$). Isso significa que os dados não possuem uma distribuição normal embora, conforme Moore (2005) e Hair, Anderson, Tatham e Black (2005), em casos maiores de 200 sujeitos, esse efeito seja diminuído.

Inicialmente realizou-se uma análise da matriz policórica, e não de *Pearson*, visto que essa primeira é mais adequada para distribuições não-normais e para dados ordinais, como é o caso das escalas do tipo Likert (Holgado-Tello, Chacón-Moscoso, Barbero-García & Vila-Abad, 2008), além de uma análise mais robusta e defensável. Contudo, a matriz não se mostrou positivamente definida. Dessa forma, para correção das matrizes de correlação, utilizou-se a estratégia do software FACTOR de implementação de *smoothing methods*, por meio da técnica *Sweet Smoothing*. A matriz não foi corrigida e permaneceu com a indicação de não ser positiva definida.

Assim, optou-se pela análise da matriz policórica no software R, pelo pacote *psych* (Revelle, 2019), utilizando o código *poly_values = polychoric (bip)*. A análise paralela sugeriu três fatores utilizando-se a matriz e 11 fatores por meio da análise dos itens. Decidiu-

se pela opção de três fatores, realizando a AFE com o método da Máxima Verossimilhança (ML) com rotação *Promax*.

A matriz de correlação policórica mostrou-se adequada para a extração de fatores, com KMO= 0.91 e o teste de esfericidade de Bartlett=60927.67(df=19110); $p < 0,001$. Dos 196 itens, 21 não apresentaram carga fatorial superior a 0,30 e, por isso, não foram considerados. Os itens negativos foram invertidos para análise da fidedignidade. As cargas fatoriais dos itens e a consistência interna da escala são apresentadas a seguir.

A Tabela 2 apresenta o primeiro fator, composto por 77 itens, com alfa de 0,86 e lambda2 de Guttman de 0,87. O fator foi nomeado como Competência e adaptação positiva às tarefas, por se tratar de itens que descrevem uma pessoa que se esforça para alcançar seus objetivos no trabalho, se adapta a diferentes situações sociais, planeja suas tarefas e é confiante.

Tabela 2
Itens, cargas fatoriais, h² e índices de confiabilidade do Fator 1.

Itens	Carga Fatorial	h²
BIPS77	0.86	0.674
BIPS85	0.81	0.716
BIPS165	0.78	0.503
BIPS171	0.75	0.677
BIPS155	0.74	0.646
BIPS181	0.73	0.541
BIPS7	0.72	0.471
BIPS41	0.71	0.558
BIPS30	0.70	0.501
BIPS107	0.70	0.560
BIPS177	0.66	0.353
BIPS57	0.63	0.493
BIPS159	0.63	0.335

BIPS188	0.62	0.406
BIPS199	0.62	0.505
BIPS31	-0.61	0.609
BIPS110	-0.61	0.632
BIPS200	0.61	0.421
BIPS78	-0.60	0.529
BIPS210	0.59	0.499
BIPS164	0.58	0.446
BIPS14	0.57	0.457
BIPS66	0.57	0.414
BIPS28	0.56	0.428
BIPS88	0.56	0.513
BIPS130	-0.55	0.423
BIPS74	0.55	0.240
BIPS103	0.55	0.308
BIPS1	0.54	0.335
BIPS151	0.54	0.449
BIPS182	0.54	0.437
BIPS150	-0.52	0.640
BIPS6	0.52	0.286
BIPS27	0.52	0.458
BIPS76	0.52	0.272
BIPS207	-0.51	0.534
BIPS58	0.51	0.300
BIPS115	0.51	0.226
BIPS124	-0.50	0.399
BIPS135	0.50	0.287
BIPS205	-0.49	0.425
BIPS11	0.49	0.351
BIPS40	0.49	0.217

BIPS125	0.49	0.334
BIPS73	-0.48	0.427
BIPS137	-0.48	0.636
BIPS180	0.48	0.222
BIPS169	0.47	0.443
BIPS43	-0.46	0.412
BIPS39	0.46	0.249
BIPS105	0.45	0.254
BIPS160	0.45	0.350
BIPS47	-0.44	0.473
BIPS134	-0.44	0.272
BIPS8	0.44	0.236
BIPS87	0.44	0.269
BIPS54	-0.43	0.460
BIPS55	0.43	0.332
BIPS60	0.43	0.297
BIPS44	0.42	0.241
BIPS203	0.42	0.239
BIPS15	0.41	0.287
BIPS37	0.41	0.301
BIPS101	0.39	0.179
BIPS140	0.39	0.152
BIPS154	0.39	0.163
BIPS32	-0.37	0.415
BIPS147	0.37	0.150
BIPS174	0.36	0.151
BIPS116	-0.35	0.170
BIPS91	0.34	0.332
BIPS152	0.34	0.179
BIPS176	0.34	0.165

BIPS2	0.33	0.170
BIPS194	0.33	0.105
BIPS208	0.33	0.117
BIPS202	0.30	0.199
<hr/>		
Nº de itens	77	
Cronbach	0,86	
Guttman	0,87	
<hr/>		

O segundo fator encontrado possui 65 itens, com alfa de 0,93 e lambda2 de Guttman de 0.92. O fator foi nomeado Neuroticismo e inadequação ao trabalho, e seus itens dizem sobre uma pessoa ansiosa, que tem dificuldade para lidar com uma sobrecarga no trabalho, que apresenta um certo grau de dificuldade em suas relações sociais e que não lida bem com situações estressoras. A Tabela 3 apresenta esse fator.

Tabela 3

Itens, cargas fatoriais, h² e índices de confiabilidade do Fator 2.

Itens	Carga Fatorial	h²
BIPS193	0.70	0.450
BIPS166	0.68	0.494
BIPS127	0.66	0.619
BIPS156	0.66	0.656
BIPS98	0.65	0.344
BIPS141	0.65	0.551
BIPS190	0.65	0.535
BIPS191	0.65	0.476
BIPS82	0.64	0.350
BIPS126	0.64	0.442
BIPS157	0.64	0.461
BIPS93	0.62	0.414
BIPS106	0.62	0.411

BIPS111	0.61	0.503
BIPS184	0.61	0.371
BIPS75	0.57	0.417
BIPS170	0.55	0.269
BIPS48	0.54	0.261
BIPS90	0.54	0.238
BIPS80	0.53	0.557
BIPS92	0.53	0.279
BIPS46	0.49	0.200
BIPS56	0.49	0.450
BIPS97	0.49	0.537
BIPS121	0.49	0.529
BIPS136	0.48	0.343
BIPS65	-0.47	0.523
BIPS61	0.47	0.381
BIPS102	0.47	0.328
BIPS144	0.47	0.325
BIPS5	0.46	0.269
BIPS113	0.46	0.378
BIPS96	0.44	0.584
BIPS185	-0.43	0.282
BIPS142	0.42	0.399
BIPS178	0.42	0.262
BIPS19	-0.41	0.287
BIPS122	0.41	0.366
BIPS168	0.40	0.155
BIPS138	0.40	0.126
BIPS13	0.39	0.403
BIPS189	0.39	0.160
BIPS16	0.39	0.199

BIPS62	0.39	0.136
BIPS94	0.39	0.258
BIPS100	0.39	0.204
BIPS34	0.36	0.398
BIPS12	0.36	0.130
BIPS79	0.36	0.180
BIPS95	0.36	0.348
BIPS179	0.36	0.267
BIPS89	0.35	0.311
BIPS17	0.35	0.351
BIPS149	0.35	0.258
BIPS59	0.34	0.172
BIPS86	0.34	0.117
BIPS108	0.33	0.172
BIPS196	0.33	0.155
BIPS33	-0.32	0.230
BIPS128	0.32	0.343
BIPS117	0.32	0.244
BIPS20	0.31	0.093
BIPS24	0.31	0.076
BIPS64	-0.30	0.077
BIPS81	-0.30	0.200
<hr/>		
Nº de itens	65	
Cronbach	0,93	
Guttman	0,92	
<hr/>		

O terceiro fator é composto por 33 itens, com alfa de 0,86 e lambda2 de Guttman de 0,85, como visto na Tabela 4. O fator foi nomeado Assertividade e autoconfiança e seus itens

representam uma pessoa com fortes características de liderança, com muita confiança em si mesma e que busca engajar outros em seus planos e ideias.

Tabela 4

Itens, cargas fatoriais, h² e índices de confiabilidade do Fator 3.

Itens	Carga Fatorial	h²
BIPS72	0.49	0.293
BIPS123	0.49	0.328
BIPS132	0.49	0.240
BIPS204	0.48	0.368
BIPS153	0.47	0.216
BIPS133	0.46	0.235
BIPS162	0.45	0.232
BIPS201	0.44	0.217
BIPS197	0.43	0.472
BIPS49	0.43	0.342
BIPS175	0.43	0.249
BIPS10	0.42	0.198
BIPS70	0.41	0.376
BIPS209	0.41	0.224
BIPS167	0.40	0.291
BIPS112	0.40	0.220
BIPS206	0.40	0.221
BIPS198	0.39	0.412
BIPS69	0.39	0.196
BIPS118	0.39	0.220
BIPS146	0.39	0.154
BIPS38	0.37	0.387
BIPS22	0.37	0.174
BIPS42	0.37	0.286
BIPS161	0.36	0.288

BIPS45	0.35	0.216
BIPS183	0.35	0.293
BIPS139	0.34	0.375
BIPS131	0.32	0.373
BIPS173	0.32	0.260
BIPS25	0.31	0.359
BIPS163	0.31	0.281
BIPS172	0.31	0.134
<hr/>		
Nº de itens	33	
Cronbach	0,86	
Guttman	0,85	
<hr/>		

Realizou-se, também, uma correlação de Spearman entre os fatores, que pode ser visualizada na Tabela 5. Destaca-se a correlação negativa entre o fator competência e adaptação positiva às tarefas e o fator neuroticismo e inadequação ao trabalho; e a correlação positiva do fator assertividade e confiança com os fatores competência e adaptação positiva às tarefas e neuroticismo e inadequação ao trabalho.

Tabela 5
Correlações entre os fatores.

	F1	F2	F3
F1	1,00	-,23**	,33**
F2	-,23**	1,00	,18**
F3	,33**	,18**	1,00

Nota: F1 = Competência e adaptação positiva às tarefas; F2 = Neuroticismo e inadequação ao trabalho; F3 = Assertividade e autoconfiança

** $p > 0,01$

Na averiguação de evidências de validade convergente, foi realizada uma correlação de Spearman entre os três fatores do BIP e as cinco dimensões do BFP, cujos resultados são

apresentados na Tabela 6. Inicialmente, os itens do BIP foram invertidos, visto que sua escala funciona de forma inversa a do BFP, ou seja, o número mais alto na escala do BIP indica uma alta discordância com o item, enquanto o valor mais elevado da escala do BFP indica uma alta concordância. Foram identificadas correlações positivas entre o fator Competência e adaptação positiva às tarefas e o domínio de Realização do BFP ($r = 0,47$, $p < 0,01$) e entre Neuroticismo e inadequação ao trabalho e Neuroticismo do BFP ($r = 0,58$, $p < 0,01$).

Tabela 6

Correlação de Spearman entre os fatores do BIP e os domínios do BFP.

	NEURO	EXTRO	SOCIA	REALI	ABERT
Competência e Adaptação Positiva às Tarefas	-,24**	,38**	,22**	,47**	,08
Neuroticismo e Inadequação ao Trabalho	,58**	-,23**	-,19**	-,32**	,20**
Assertividade e Autoconfiança	,086	,26**	,19**	,19**	,13**

Nota: NEURO = Neuroticismo; EXTRO = Extroversão; SOCIA = Socialização; REALI = Realização; ABERT = Abertura

** $p < 0,01$.

Discussão

O objetivo de investigar as evidências de validade e fidedignidade para o BIP foi alcançado. A estrutura de três fatores apresentou evidências de validade baseadas na estrutura interna, assim como evidências de validade de conteúdo e coeficientes de fidedignidade adequados.

Mesmo apresentando uma estrutura fatorial divergente dos 14 fatores propostos na versão original do BIP, os itens se organizaram de forma que foi possível identificar uma lógica teórica subjacente. O fator Competência e adaptação positiva às tarefas compreende comportamentos que, no ambiente de trabalho, podem ser considerados como ideais. Seria um funcionário com bom traquejo social, que planeja suas atividades e cumpre seus prazos. O fator Neuroticismo e inadequação ao trabalho pode ser considerado o oposto do fator anterior. Uma pessoa com um escore alto neste fator seria um colaborador ansioso, com dificuldades em lidar com prazos, que não consegue trabalhar sobre pressão e cujo contato social no

ambiente de trabalho é precário. Já o terceiro e último fator, Assertividade e autoconfiança, diz sobre uma busca por liderança e poder. Trata-se de um funcionário assertivo, confiante, que busca o papel de líder e que atrai pessoas, com facilidade, para suas causas.

Os dados de correlação encontrados entre o BIP e o BFP atenderam as hipóteses iniciais, atentando-se para a teoria do Big Five. Esperava-se uma correlação entre o fator Competência e adaptação positiva às tarefas do BIP e Realização do BFP, visto que ambos abarcam traços de conscienciosidade, de planejamento e de atenção e busca por alcançar suas metas. A segunda correlação identificada, entre Neuroticismo e inadequação ao trabalho do BIP e Neuroticismo do BFP também foi esperada, pois os dois abrangem traços de ansiedade, preocupação, e um lidar não saudável com emoções negativas.

Sobre os resultados acerca da correlação entre os fatores, nota-se a relação negativa entre competência e adaptação positiva às tarefas e neuroticismo e inadequação ao trabalho, que pode ser explicada teoricamente pelo fato de que esses fatores avaliam perfis opostos, visto que o primeiro fator diz sobre características desejáveis de personalidade no trabalho, enquanto o segundo abarca as características negativas de personalidade para o ambiente em questão. Já o fator assertividade e autoconfiança, ao se relacionar tanto com o fator positivo (competência e adaptação positiva às tarefas) quanto negativo (neuroticismo e inadequação ao trabalho), mostra cobrir todo o espectro de manifestação comportamental do traço de personalidade, e que a depender da magnitude do traço em um indivíduo, ele pode ser considerado positivo ou negativo no ambiente de trabalho.

Dentre as limitações deste estudo, tem-se o fato de que não foi possível encontrar a solução teórica proposta por Hossiep e Paschen (2008) para o BIP. Pode-se elencar possíveis motivos, dentre eles, a especificidade da amostra utilizada e as possíveis diferenças culturais entre o país de origem da escala e o Brasil. Como sugestões de estudos futuros, tem-se a aplicação da forma O do BIP junto a forma S, correlacionando as escalas com o objetivo de

identificar semelhanças e incongruências entre auto e heterorrelato; e a aplicação e avaliação da escala de gerenciamento de impressão e das escalas complementares do instrumento. Por fim, espera-se que este artigo contribua de alguma forma para o processo de inserção do BIP a cultura brasileira, e que os achados aqui relatados sejam, de alguma forma, relevantes para a elaboração de estudos futuros, auxiliando a inclusão do BIP à lista de testes psicológicos aprovados pelo SATEPSI.

Referências

- Ambiel, R. A. M. & Carvalho, L. F. (2017). Definições e papel das evidências de validade baseadas na estrutura interna em psicologia. Em B. F. Damásio & J. C. Borsa (Orgs), *Manual de desenvolvimento de instrumentos psicológicos* (pp. 85-100). São Paulo: Vetor
- Baumann, N., Chatterjee, M. B., & Hank, P. (2016). Guiding others for their own good: Action orientation is associated with prosocial enactment of the implicit power motive. *Motivation and Emotion, 40*, 56-68.
- Bergner, S., Neubauer, A. C., & Kreuzthaler, A. (2010). Broad and narrow personality traits for predicting managerial success. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 19*, 177-199.
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: algumas considerações. *Paidéia (Ribeirão Preto), 22*, 423-432.
- Bossardi, C. N., Souza, C. D. D., Gomes, L. B., Bolze, S. D. A., Schmidt, B., Vieira, M. L., Paquette, D., & Crepaldi, M. A. (2018). Adaptação Transcultural e Evidências de Validade do Questionário de Engajamento Paterno. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 34*. 1-12.
- Braccialli, L. M. P., Rabadan, G. B., Malheiros, M. G., & Scherer, M. (2019). Adaptação transcultural para uso no Brasil do Instrumento Survey of Technology Use (SOTU Br). *Revista Educação Especial, 32*, 67-1.
- Cardoso, I. (2006). Aspectos transculturais na adaptação de instrumentos de avaliação psicológica. *Interações: Sociedade e as novas modernidades, 10*, 98-112.
- Cattell, R. B., Cattell, A. K. & Cattell, H. E. P. (1993). 16PF Fifth Edition Questionnaire. Champagne: Institute for Personality and Ability Testing.

- Chudzikowski, K. (2012). Career transitions and career success in the 'new' career era. *Journal of Vocational Behavior, 81*, 298-306.
- Conselho Federal de Psicologia. (2018). *Resolução CFP nº 009/2018*. Estabelece diretrizes para a realização de Avaliação Psicológica no exercício profissional da psicóloga e do psicólogo, regulamenta o Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos - SATEPSI e revoga as Resoluções nº 002/2003, nº 006/2004 e nº 005/2012 e Notas Técnicas nº 01/2017 e 02/2017. Recuperado de <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2018/04/Resolu%C3%A7%C3%A3o-CFP-n%C2%BA-09-2018-com-anexo.pdf>.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Revised NEO personality inventory (NEO PI-R) and NEO five-factor inventory (NEO-FFI): Professional manual. *Psychological Assessment Resources, Incorporated*.
- Damáσιο, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment, 11*, 213-228.
- Eremenco, S. L., Cella, D., & Arnold, B. J. (2005). A comprehensive method for the translation and cross-cultural validation of health status questionnaires. *Evaluation & the health professions, 28*, 212-232.
- Eysenck, H.J., Eysenck, S. B. G. (1975). Manual of the Eysenck Personality Questionnaire (adult & junior). *London: Hodder & Stoughton*.
- Freitas, C. P. P. & Damásio, B. F. (2017). Evidências de validade com base nas relações com medidas externas: conceitualização e problematização. Em B. F. Damásio & J. C. Borsa (Orgs.). *Manual de desenvolvimento de instrumentos psicológicos* (pp. 101-118). São Paulo: Vetor.
- Geisinger, K. F. (1994). Cross-cultural normative assessment: translation and adaptation issues influencing the normative interpretation of assessment

- instruments. *Psychological assessment*, 6, 304.
- Gordon, L. V. (2001a). GPP-I – Perfil e Inventário de Personalidade de Gordon. *Lisboa: CEGOC-TEA*.
- Gordon, L. V. (2001b). SPV – Inventário de Valores Pessoais. *Lisboa: CEGOC-TEA*.
- Gordon, L. V. (2001c). SIV – Inventário de Valores Interpessoais. *Lisboa: CEGOC-TEA*.
- Grisay, A. (2003). Translation procedures in OECD/PISA 2000 international assessment. *Language Testing*, 20, 225-240.
- Gudmundsson, E. (2009). Guidelines for translating and adapting psychological instruments. *Nordic Psychology*, 61, 29-45.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tathan, R. L. & Black, W. (2005). Examine seus dados. Em J. F. Hair, R. E. Anderson, R. L. Tathan & W. Black (Orgs.). *Análise multivariada de dados* (pp. 49-88). Porto Alegre: Bookman.
- Hambleton, R. K., & Kanjee, A. (1995). Increasing the validity of cross-cultural assessments: Use of improved methods for test adaptations. *European Journal of Psychological Assessment*, 11, 147-157.
- Holgado-Tello, F. P., Chacón-Moscoso, S., Barbero-García, I., & Vila-Abad, E. (2008). Polychoric versus Pearson correlations in exploratory and confirmatory factor analysis of ordinal variables. *Quality & Quantity*, 44, 153-166.
- Hossiep, R., Paschen, M., Collaborators: Fink, C., Herrmann, B., Külpmann, B., Mühlhaus, O., Woike, J.K., Wolff, M., UK Project Director: Rust, J. (2008). *The Business-focused Inventory of Personality (BIP)*. Hogrefe Ltd, Oxford.
- International Test Commission. (2017). The ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests (Second edition). <https://www.intestcom.org/>. Translation authorized by Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica (IBAP).
- Krach, S. K., McCreery, M. P., & Guerard, J. (2017). Cultural-linguistic test adaptations:

- Guidelines for selection, alteration, use, and review. *School Psychology International*, 38, 3-21.
- Machado, M., Rocha, A., & Ferreira, C. (2007). BIP: inventário de personalidade e competências para as organizações—manual técnico (Adaptação para a população portuguesa). *Lisboa: CEGOC-TEA*.
- Manzi-Oliveira, A. B., Balarini, F. B., Marques, L. A. S., & Pasian, S. R. (2011). Adaptação transcultural de instrumentos de avaliação psicológica: levantamento dos estudos realizados no Brasil de 2000 a 2010. *Psico-USF*, 16, 367-381.
- Nunes, C. H. S. S., Hutz, C. S., & Nunes, M. F. O. (2010). Bateria Fatorial de Personalidade (BFP): manual técnico. *São Paulo: Casa do Psicólogo*.
- Pasquali, L. (2010). Testes Referentes a Construto: Teoria e Modelo de Construção. Em Pasquali, L. (Orgs.). *Instrumentação psicológica: Fundamentos e práticas* (pp. 165-198). Porto Alegre: Artmed.
- Pasquali, L. (2017). Validade dos testes. *Examen: Política, Gestão e Avaliação da Educação*, 1, 14-48.
- R Core Team (2013). R: A language and environment for statistical computing. R foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. Recuperado de: <http://www.R-project.org/>.
- Revelle W (2019). psych: Procedures for Psychological, Psychometric, and Personality Research. Northwestern University, Evanston, Illinois. R package version 1.9.12. Recuperado de: <https://CRAN.R-project.org/package=psych>.
- Tanzer, N. K., & Sim, C. Q. (1999). Adapting instruments for use in multiple languages and cultures: A review of the ITC Guidelines for Test Adaptations. *European Journal of Psychological Assessment*, 15, 258.

Considerações Finais

A avaliação da personalidade no contexto do trabalho é uma prática que útil e complexa para o mundo das organizações. O uso de um instrumento específico para esse contexto poderia simplificar o processo de levantamento de perfil. A adaptação do *Business-focused Inventory of Personality – BIP* para o Brasil seria uma das formas de auxiliar nessa questão e foi o objetivo da presente dissertação. Infelizmente, a organização do instrumento encontrada aqui não é a mesma de sua versão original alemã. Entretanto, a solução de três fatores obtida possui uma lógica teórica e evidências de validade e fidedignidade que permitem que o processo de inserção do BIP à cultura brasileira continue.

Dentre as possíveis limitações que devem ser levantadas, tem-se a ausência da etapa de retrotradução do BIP e da análise de juízes quantitativa de sua versão de autorrelato, além da amostra utilizada na aplicação do BIP S, sendo que uma possível solução para esta última seriam novas aplicações, com participantes de diferentes regiões do país, de diferentes setores e organizações. Essa é uma medida congruente com o próximo passo sugerido para a agenda de pesquisa do BIP. O ponto principal seria a continuação do estudo, aplicando-o a nível nacional em uma amostra diversa e representativa, aliado a outras medidas, de forma que seja possível levantar outras formas de validade, como a preditiva.

Por ser um instrumento voltado para o cenário das organizações, o BIP pode ser uma valiosa ferramenta para que os profissionais da área de gestão de pessoas possam aprimorar seus processos. O BIP pode ser utilizado em processos seletivos, de recrutamento e, ainda, na realocação de pessoal, pois o instrumento possibilitaria ao psicólogo organizacional levantar características de personalidade de um funcionário ou candidato.