



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

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

Adaptação e evidências de validade do *Dark Triad of Personality at Work* (TOP) para o
Brasil

Germano Gabriel Lima Esteves

Brasília

Agosto de 2022



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

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

Adaptação e evidências de validade do *Dark Triad of Personality at Work* (TOP) para o
Brasil

Germano Gabriel Lima Esteves

Orientador: Prof. Dr. Josemberg de Moura Andrade

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

Brasília

Agosto de 2020

Adaptação e evidências de validade do *Dark Triad of Personality at Work* (TOP) para o
Brasil

Projeto de tese apresentada e avaliada por banca examinadora de qualificação
constituída por:

Prof. Dr. Josemberg de Moura Andrade (*Presidente - Orientador*)
Universidade de Brasília - UnB

Prof. Dr. Jorge Artur Peçanha de Miranda Coelho (*Membro - Externo*)

Prof. Dr. Nelson Hauck Filho (*Membro - Externo*)

Prof. Dr. Tiago Jessé Souza de Lima (*Membro - Interno*)
Universidade de Brasília - UnB

Prof^a. Dr^a. Elaine Rabelo Neiva (*Membro - Suplente*)
Universidade de Brasília – UnB

Brasília, 30 de agosto de 2022

Agradecimentos

O doutorado é o mais elevado grau acadêmico e chegar até o final é uma trajetória que envolve suporte de instituições e diversas pessoas que contribuíram em variados aspectos.

Agradeço as instituições que me deram o suporte necessário para chegar até este momento: Universidade de Brasília e o Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (UnB/PSTO) e a Universidade de Rio Verde (UniRV). Além destas, agradeço a editora Hogrefe © que nos confiou a responsabilidade de adaptar e identificar parâmetros psicométricos do instrumento principal desta tese para o Brasil.

Agradeço meu orientador Prof. Dr. Josemberg Moura de Andrade que apoiou, confiou e deu o suporte necessário para minha evolução e confecção desta tese.

Agradeço ainda ao Prof. Dr. Jorge Artur Peçanha de Miranda Coelho, ao Prof. Dr. Nelson Hauck Filho, ao Prof. Dr. Tiago Jessé Souza de Lima e a Prof^a Dr^a Elaine Rabelo Neiva, por todas as contribuições ao longo do projeto de tese e pela disponibilidade em aceitar ser membro da defesa desta tese, compartilhando ideias, sugestões e pontos de vista. É uma honra tê-los como avaliadores nesse momento.

Pessoalmente, sou grato aos que me ajudaram e deram a oportunidade de iniciar a vida, meu pai José Germano Lopes Esteves (*in memoriam*), minha mãe Rosilda de Lima Esteves, meus irmãos Mayara Raysa Lima Esteves, Antônio Germineo Lima Esteves e Marina Cristina Soares Esteves. Sou grato a minha tia por parte de pai Gerleni Lopes Esteves, que me proporcionou suporte pessoal, intelectual e experiências que agregaram na pessoa e no profissional que sou hoje. Também sou grato a todas as minhas tias e primas por parte de mãe, que me proporcionaram experiências que permitiram ser quem eu sou.

Além da família, sou grato a um segundo grupo de pessoas que me influenciaram ao longo da minha vida por meio da convivência e amizade. A lista de pessoas é enorme, mas vale a pena destacar algumas. Agradeço pelas diversas conversas que tive com Lucas Cesar, Elisângela Cavalcante, Bruno Rafael, Lívia Silva, Humberto Silva (Chico Bento), Wesley Barbosa e várias outras pessoas que formam uma longa lista.

Um terceiro ciclo de influência está relacionado diretamente a escolha da minha carreira. Tive a sorte de encontrar docentes que me ajudaram e incentivaram ao longo dos meus estudos. Assim, sou grato ao Prof. Mário, da escola de ensino municipal Rui Palmeira (Maceió-AL), que observou minhas limitações em matemática e me auxiliou a superá-las. Sou grato ao Prof. David, do CEFET-AL, que me integrou ao seu grupo de geografia ambiental e sempre forneceu conversas de grande valor cultural e intelectual. Durante a graduação, sou grato a diversos professores(as): o Prof. Dr. Francis Ricardo dos Reis Justi (UFJF), que primeiro me fez pensar sobre ser pesquisador, o Prof. Dr. Henrique Jorge Simões Bezerra (UFPB), que me fez pensar para além da minha área, a Prof.^a Dr.^a Sheyla C. Santos Fernandes e o Prof. Me. Vagner Herculano de Souza, que me deram conselhos acadêmicos, pessoais que me permitiram ficar atento a quem eu sou como profissional.

Em especial, sou grato o Professor, Doutor e Amigo Jorge Artur Peçanha de Miranda Coelho que durante minha graduação me influenciou no aspecto pessoal e profissional, fornecendo um modelo que me espelhei. Os conselhos acadêmicos, as lições pessoais, as orientações, a descontração e a amizade me fizeram crescer. Por tudo, Obrigado!

Ainda na graduação, amigos(as) e atuais colegas de profissão me fizeram evoluir e colaboraram para a minha evolução pessoal e profissional, Emanuel Duarte de Almeida Cordeiro e Márcio Braga de Melo, parceiros de pesquisa, de FIFA e de resenhas. As meninas da graduação, Nay Paes, Bela Malta, Nívia Madja, Ingrid Barboza e Roseane Costa, que são minhas conselheiras.

É importante reconhecer a pessoa que me deu suporte no início desta caminhada, Carine Sousa, muito obrigado por tudo. Agradeço também aqueles que me apoiaram e incentivaram, abrindo espaços nos últimos anos. Assim, agradeço a amizade da Andréia Kroger. Costa e do Rafael Costa, que me ajudaram em horas difíceis e serei sempre grato por isso. Agradeço o suporte do Fábio Henrique Baia, que me acolheu e auxiliou na adaptação a UniRV e em Rio Verde. Agradeço também a Kênia Sousa, que me abrigou em Brasília durante algumas das minhas viagens. Ademais, agradeço as pessoas que me acolheram em Rio Verde, especialmente Esther Alves e a Bruna Pavesi. Agradeço também o apoio da Lesley Diana, durante e ao final desta etapa.

Ademais, também sou grato as minhas ex-orientadas, e agora colegas de profissão, que me deram um grande orgulho nessa caminhada: Beatriz Pereira, Letícia Oliveira e Tatiele Oliveira.

Por fim, sou grato a Prof^a Dr^a Cristiane Faiad, que tem confiado, orientado e dado oportunidades na minha atuação profissional. Além disso, também oportunizou a aproximação com colegas de profissão, como a Laura Andrade, Dionne Rayssa, Caio de Melo, Guilherme Lima e Lara Barbosa, aos quais sou grato pela competência e aprendizado possibilitando.

À Lori e Maia.

Esteves, G. G. L. E. (2022). Adaptação e evidências de validade do *Dark Triad of Personality at Work* (TOP) para o Brasil. Tese de doutorado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Universidade de Brasília, Brasília.

Resumo

A presente tese teve como objetivo principal adaptar, bem como obter evidências de validade e estimativas de fidedignidade do *Dark Triad Personality at Work* (TOP) para o Brasil. Também buscou-se: (a) obter evidências de validade baseadas na estrutura interna; (b) obter evidências de validade baseadas na relação com variáveis externas considerando o comportamento contraproducente e traços de personalidade; (c) estimar os parâmetros dos itens de discriminação e dificuldade do TOP; e, por fim, (d) avaliar a invariância da estrutura e dos parâmetros do TOP para o sexo (homens e mulheres), tipo de vínculo empregatício (público ou privado) e tipo de ocupação (cargo técnico e não técnico). Participaram do estudo 600 sujeitos com idades entre 18 e 74 anos ($M = 30,02$; $DP = 10,29$), sendo a maioria do sexo feminino ($f = 415$; 69,2%), distribuídos entre as macrorregiões geográficas do Norte ($f = 28$; 4,7%), Sul ($f = 28$; 4,7%), Nordeste ($f = 58$; 9,7%), Sudeste ($f = 75$; 12,5%), sendo a maioria da região Centro-Oeste ($f = 411$; 68,5%). Em relação ao estado civil, a maioria dos respondentes indicou ser solteiro ($f = 349$; 58,2%). Além disso, 280 sujeitos indicaram a cor parda (46,7%), enquanto 158 sujeitos indicaram possuir ensino superior incompleto (26,3%). No tocante as características relacionadas ao trabalho, o perfil mais presente na amostra foi de trabalhadores do setor privado ($f = 255$; 42,5%), não técnicos ($f = 392$; 65,3%) e de não liderança ($f = 466$; 77,7%), com uma renda mensal entre 1 e 3 salários-mínimos ($f = 189$; 31,5%) e com tempo de serviço entre 1 e 5 anos ($M = 2,27$; $DP = 1,44$). Assim, esta tese está organizada em quatro estudos. No estudo 1 objetivou-se adaptar e obter evidências de validade baseadas na estrutura interna do TOP. Os resultados indicaram evidências de uma estrutura com dez fatores e redução de 17 itens, diferente da estrutura original do TOP. Ademais, o modelo de dez dimensões apresentou índices de ajuste adequados e consistência interna satisfatórias. No estudo 2, o objetivo foi identificar evidências de validade baseadas na relação com outras variáveis entre o TOP e duas outras medidas: a *Workplace Deviance Scale* (WDS) e o *Short Version of the Big Five Inventory* (BFI-20). As associações encontradas com o BFI-20 e a WDS apontaram para um padrão de associação divergente daquele indicado na literatura. Os resultados sugerem evidências de validade do TOP, mas também alerta para possíveis limitações. No estudo 3, o objetivo foi estimar os parâmetros dos itens do TOP utilizando o modelo de resposta graduada da Teoria de Resposta ao Item (TRI). Os parâmetros dos itens foram calculados para cada uma das subdimensões separadamente e os resultados indicaram que a maioria dos itens do TOP mostraram boa discriminação, amplitude de informação e boa variação dos limiares de resposta. Conclui-se que os parâmetros dos itens do TOP fornecem informações para melhores interpretações dos seus escores. Por fim, no estudo 4, o objetivo foi avaliar a invariância fatorial do TOP para o sexo (homens e mulheres), vínculo empregatício (público ou privado) e nível de ocupação (técnico ou não técnico). As evidências indicaram a invariância do TOP para sexo e trabalhadores nível técnico e não técnico. Contudo, a invariância para o tipo de vínculo apresentou-se limitada. As evidências apontaram que o TOP é invariante para os subgrupos, mas devido a diferenças significativas entre os escores médios, as normas diferenciadas são mais adequadas. Concluímos que a presente tese contribuiu para apresentar uma versão do TOP adaptada, com evidências de validade e estimativas de fidedignidade para o contexto organizacional e do trabalho em uma amostra brasileira.

Tal instrumento apresenta potencial de uso em processos de avaliação psicológica, especialmente, em seleção de pessoal. Além disso, a disponibilização do instrumento para estudos correlacionais futuros pode contribuir para a ampliação da rede monológica do construto em questão.

Palavras-chave: *Dark Triad*; Personalidade; Avaliação Psicológica; Psicologia Organizacional.

Abstract

The objective of this thesis was to adapt, obtain evidence of validity and estimates of reliability of the Dark Triad Personality at Work (TOP) for Brazil. Also: (a) obtain evidence of validity based on the internal structure; (b) obtain evidence of validity based on the relationship with external variables considering counterproductive behavior and personality traits; (c) estimate the parameters of the TOP discrimination and difficulty items; and, finally, (d) evaluate the invariance of the structure and parameters of the TOP for sex (men and women), type of employment relationship (public or private) and type of occupation (technical and non-technical position). The study included 600 subjects aged between 18 and 74 years ($M = 30.02$; $SD = 10.29$), most of them female ($f = 415$; 69.2%), distributed among the geographic regions of the North ($f = 28$; 4.7%), South ($f = 28$; 4.7%), Northeast ($f = 58$; 9.7%), Southeast ($f = 75$; 12.5%), with the majority from the Midwest region ($f = 411$; 68.5%). Regarding marital status, most respondents indicated being single ($f = 349$; 58.2%). Furthermore, 280 subjects indicated brown-skinned (46.7%), while 158 subjects indicated having incomplete higher education (26.3%). Regarding work-related characteristics, the profile most present in the sample was of workers in the private sector ($f = 255$; 42.5%), non-technical ($f = 392$; 65.3%) and non-leadership ($f = 466$; 77.7%), with a monthly income between 1 and 3 minimum wages ($f = 189$; 31.5%) and with a length of service between 1 and 5 years ($M = 2.27$; $SD = 1, 44$). Thus, this thesis is organized into four studies. Study 1 aimed to adapt and obtain evidence of validity based on the internal structure of the TOP. The results indicated evidence of a structure with ten factors and a reduction of 17 items, different from the original structure of the TOP. Furthermore, the ten-dimensional model showed adequate fit indices and satisfactory internal consistency. In study 2, the objective was to identify evidence of validity based on the relationship with other variables between the TOP and two other measures: the Workplace Deviance Scale (WDS) and the Short Version of the Big Five Inventory (BFI-20). The associations pointed to a pattern of association that differs from that reported in the literature. The results point to evidence of validity of the TOP, but also alert to possible limitations. In study 3, the objective was to estimate the parameters of the TOP items using the graded response model of the Item Response Theory (IRT). Item parameters were calculated for each of the sub-dimensions separately and the results indicated that most TOP items showed good discrimination, information breadth and good variation in response thresholds. It is concluded that the parameters of the TOP items provide information for better interpretations of their scores. Finally, in study 4, the objective was to evaluate the factorial invariance of the TOP for sex (men and women), employment relationship (public or private) and level of occupation (technical or non-technical). Evidence indicated the invariance of TOP for gender and technical and non-

technical level workers. However, the invariance for the type of bond was limited. Evidence showed that the TOP is invariant for the subgroups, but due to significant differences between mean scores, differentiated norms are more appropriate. We conclude that this thesis contributed to present an adapted version of the TOP, with validity evidence and reliability estimates for the organizational and work context in a Brazilian sample. This instrument has potential for use in psychological assessment processes, especially in personnel selection. In addition, the availability of the instrument for future correlational studies may contribute to the expansion of the monological network of the construct in question.

Keywords: Dark Triad; Personality; Psychological Assessment; Organizational psychology.

Sumário

Apresentação	12
Introdução.....	15
1. A Dark Triad.....	16
1.1. Narcisismo.....	18
1.2. Maquiavelismo	19
1.3. Psicopatia	20
2. A <i>Dark Triad</i> no contexto organizacional e do trabalho	22
3. Dark Triad Personality at Work (TOP).....	26
Manuscrito 01 :Adaptação e evidencias de validade do <i>Dark Triad Personality at Work</i> (TOP).....	30
Introdução	30
Método.....	35
Participantes.....	35
Instrumentos.....	36
Procedimentos de adaptação do TOP	37
Procedimentos.....	40
Análise de Dados	40
Resultados.....	42
Análise Fatorial Confirmatória	48
Evidências da consistência interna	51
Discussão.....	52
Referências	56
Manuscrito 02: <i>Dark Triad Personality at Work</i> (TOP): Evidências de validade baseada na relação com outras variáveis.....	63
Introdução.....	63
Dark triad e comportamentos contraproducentes	65
Dark triad e os traços do big five	66
Método.....	67
Participantes.....	67
Instrumentos.....	67
Procedimentos.....	69
Análise de Dados	69
Resultados.....	69
Discussão.....	75

Referências	78
Manuscrito 03: <i>Dark Triad Personality at Work</i> (TOP): Avaliando seus parâmetros via TRI.....	85
Introdução.....	85
Método.....	88
Participantes.....	89
Instrumentos.....	90
Procedimentos.....	90
Análise de Dados	91
Resultados.....	92
Discussão	112
Referências	116
Manuscrito 04: <i>Dark Triad Personality at Work</i> (TOP): Testando a invariância fatorial	120
Introdução.....	121
Método.....	124
Participantes.....	124
Instrumentos.....	125
Procedimentos.....	126
Análise de Dados	126
Resultados.....	127
Invariância fatorial do TOP para homens e mulheres.....	128
Invariância fatorial do TOP para trabalhadores do setor público e privado	129
Invariância fatorial do TOP para trabalhadores de cargos técnico e não técnico	130
Discussão.....	131
Considerações Finais	137
Referências	139
Apêndices	150
Anexos.....	154

Apresentação

A *dark triad* é um conjunto subclínico de traços aversivos de personalidade composto pelo narcisismo, caracterizado pelo senso grandioso de autoestima, dominância, superioridade e uma convicção de ser merecedor de algo; o maquiavelismo, marcado pela expressão de comportamentos manipuladores e enganadores; e a psicopatia, que inclui alta impulsividade, busca de emoções, além de baixa empatia (Paulhus & Williams, 2002). Tais traços apresentam influência em diversos comportamentos, como infidelidade em relacionamentos (Caton & Horan, 2019), consumo de pornografia (Williams et al., 2008), interesses profissionais (Schneider et al., 2015) e comportamentos contraprodutivos no trabalho (Baka, 2019).

No entanto, a grande difusão de pesquisas utilizando os traços da *dark triad*, como preditores de comportamentos específicos em contextos particulares, tem se utilizado de medidas que não foram construídas e/ou não apresentam evidências de validade para alguns desses contextos. No ambiente organizacional e do trabalho, por exemplo, a expressão de estratégias comportamentais que são influenciadas pelos traços que compõem a *dark triad*, apesar de aversivos, podem aparentar serem adaptativas, pois, traços como a psicopatia e o narcisismo, são positivamente correlacionados com elevados níveis de empreendedorismo, interesses artísticos e sociais (Jonason et al., 2014).

Essas especificidades possivelmente não são contempladas nas medidas comumente utilizadas em pesquisas que avaliaram os traços da *dark triad* no ambiente organizacional e do trabalho. Isso fica mais claro quando em uma breve revisão, realizada pelo autor do presente projeto de tese no *software Publish or Perish* (Hazing, 2007) nas bases de dados *Crossref* e Google acadêmico, abarcando o período de 2002 até 2021, os instrumentos identificados como mais utilizados nas avaliações dos traços

que compõem a *dark triad* no ambiente organizacional e do trabalho foram: *Narcissistic Personality Inventory* (NPI) (Raskin & Hall, 1988), *Machiavellianism IV Scale* (Mach-IV) (Panitz, 1989), *Dark Triad Dirty Dozen* (DDTD) (Jonason & Webster, 2010) e *Short Dark Triad Scale* (Jones & Paulhus, 2014). Destacamos que tais instrumentos não apresentam sua construção ou evidências de validade voltadas para o contexto organizacional e do trabalho.

Nesse sentido, a disponibilidade de instrumentos que tenham sido elaborados especificamente para o contexto organizacional e do trabalho pode possibilitar o desenvolvimento de modelos teóricos explicativos de comportamentos que sejam mais precisos. Além disso, a presença de um instrumento específico para o ambiente organizacional e do trabalho parece ser mais adequada por excluir dimensões pouco relevantes para o contexto e apresentar uma maior validade de face. Assim, levando em conta a ausência de medidas disponíveis para avaliação dos traços da *dark triad*, especificamente, no ambiente organizacional e do trabalho e com evidências de validade no contexto brasileiro, a presente tese teve como principal objetivo adaptar, obter evidências de validade e estimativas de fidedignidade do *Dark Triad Personality at Work* (TOP) (Schwarzinger & Schuler, 2016). Especificamente, esta tese buscou atender esse objetivo por meio de quatro estudos. Tais estudos são descritos a seguir.

No estudo 1 o objetivo foi adaptar o TOP e avaliar as evidências de validade baseada na estrutura interna a partir de uma amostra total de 600 participantes. Já no estudo 2, o objetivo foi identificar evidências de validade baseadas na relação com outras variáveis entre o TOP e duas outras medidas: a *Workplace Deviance Scale* (WDS) e o *Short Version of the Big Five Inventory* (BFI-20).

No estudo 3, o objetivo foi estimar os parâmetros dos itens do TOP por meio da TRI, em específico utilizando o Modelo de Resposta Graduada de Samejima

(Samejima, 1969). Por fim, o estudo 4 objetivou avaliar a invariância fatorial do TOP para o sexo (homens e mulheres), vínculo empregatício (público ou privado) e nível de ocupação (técnico ou não técnico) dos participantes.

Desse modo, acredita-se que a presente tese contribuiu para apresentar uma versão do TOP adaptada, com evidências de validade e estimativas de fidedignidade para o contexto organizacional e do trabalho brasileiro. Além do mais, confia-se que as evidências aqui reportadas permitem que o TOP possa ser empregado em pesquisas que busquem o desenvolvimento de modelos teóricos explicativos de comportamentos em ambientes organizacionais e do trabalho e na prática, para o auxílio em processos seletivos e de orientação individual de profissionais no tocante a aspectos indesejáveis da personalidade.

Introdução

Paolo Macchiarini era médico, professor e pesquisador, ganhando notoriedade por ter desenvolvido uma traqueia artificial que possibilitou o primeiro transplante desse órgão em seres humanos. A notoriedade de Macchiarini está documentada até hoje no seu manuscrito sobre o transplante de traqueia (Macchiarini et al., 2008), que apresenta mais de 1.500 citações. No entanto, em 2014, um grupo de cientistas publicou na revista *Nature* evidências de que os dados dos seus estudos de transplante de traqueia em porcos foram inventados, sendo a maior das evidências a morte de seis dos oito pacientes. Macchiarini não apresentava nenhum histórico de comportamento criminoso ou violento e era conhecido como um marido amável e um profissional dedicado. O comportamento de Macchiarini nos mostra uma dualidade entre comportamentos claramente reprováveis e comportamentos normais que podem ser compreendidos como uma perspectiva dimensional de traços de personalidade.

Desse modo, apesar de a história de Macchiarini ganhar destaque pela proporção e pelos impactos de suas mentiras e manipulações, relacionando-as a morte de indivíduos, não é difícil encontrar histórias de outros indivíduos que não apresentam um comportamento criminoso, mas que, em diversos ambientes, se apresentam como superior aos demais, manipulam para obtenção de seus objetivos e se comportam como se não tivessem empatia pelo próximo. Essas são entendidas como expressões subclínicas dos traços que compõem a *dark triad*: o narcisismo, o maquiavelismo e a psicopatia (Paulhus & Williams, 2002). No contexto da *dark triad*, a apresentação subclínica, correspondem a padrões de comportamentos, afetos e cognições disfuncionais, de um traço de personalidade específico, em níveis de funcionamento que podem acarretam prejuízos não severos, em diferentes aspectos da vida de um indivíduo (familiar, social, ocupacional), por serem manifestos em uma magnitude ou frequência

mais branda (LeBreton et al., 2006). Assim, é de grande importância entender a influência desses traços nos mais diversos ambientes, como o organizacional e do trabalho, mas inicialmente precisamos entender mais sobre a *dark triad*.

1. A Dark Triad

A *dark triad* corresponde a um termo apresentada por Paulhus e Williams (2002) para designar um conjunto de traços aversivos de personalidade composto por variantes subclínicas do narcisismo, maquiavelismo e psicopatia. Contudo, muito antes da apresentação desse termo, as evidências sobre a existência e influência desses traços em comportamentos já eram investigadas separadamente, como variantes clínica e subclínica. Desse modo, antes de discorrer mais sobre a *dark triad* é necessário distinguir os aspectos clínico e subclínico dos traços de personalidade.

A diferença entre a caracterização clínica e subclínica de traços de personalidade pode ser entendida a partir de uma perspectiva dimensional, isto é, do grau de magnitude ou frequência em que os comportamentos, afetos e cognições de um traço específico está presente em um indivíduo. Assim, no âmbito da *dark triad*, a apresentação clínica de determinado traço de personalidade corresponde a padrões de comportamentos, afetos e cognições, de um traço de personalidade específico, em magnitude ou frequência disfuncional que transpõe diferentes aspectos da vida de um indivíduo (familiar, social, ocupacional) (LeBreton et al., 2006). Já a apresentação subclínica, corresponde aos mesmos padrões de comportamentos, afetos e cognições disfuncionais, de um traço de personalidade específico, mas em níveis de funcionamento que podem ou não acarretam prejuízos não severos, em diferentes aspectos da vida de um indivíduo (familiar, social, ocupacional), por serem manifestos em uma magnitude ou frequência mais brandas (LeBreton et al., 2006).

É nesse contexto que a *dark triad* é apresentada por meio da avaliação de uma amostra de 245 alunos sem a apresentação disfuncional dos traços da *dark triad* (Paulhus & Williams, 2002). Nesse estudo, são reportadas correlações moderadas entre a psicopatia, narcisismo e o maquiavelismo, indicando uma sobreposição, mas também uma distinção, entre os três traços (Paulhus & Williams, 2002). Posteriormente, estudos apresentaram evidências que suportam a existência de um núcleo comum com sobreposições de características dos traços que compõem a *dark triad* (Jakobwitz & Egan, 2006; Jonason & Webster, 2010). Essas evidências são corroboradas por O'Boyle et al. (2012) por meio de uma metanálise na qual foram reportadas correlações fracas e significativas entre narcisismo e maquiavelismo ($r = 0,30$), moderadas e significativas entre narcisismo e psicopatia ($r = 0,51$) e entre psicopatia e maquiavelismo ($r = 0,59$).

Para além das evidências suportando a existência dos traços de narcisismo, maquiavelismo e psicopatia como pertencentes a um núcleo comum, outras pesquisas buscaram avaliar em que medida esses traços exercem influência em diferentes contextos, como na política (Chen et al., 2020), em relacionamentos amorosos (Kardum et al., 2019), em comportamentos de adesão de medidas de saúde na pandemia (Blagov, 2020) e no ambiente organizacional e do trabalho (LeBreton et al., 2006; O'Boyle et al., 2012; Pusch & Holtfreter, 2020). Nesse último contexto, ainda são poucos os estudos que buscaram avaliar a influência da *dark triad* no ambiente organizacional e do trabalho brasileiro, a maioria se concentrando na área de contabilidade e finanças (D'souza et al., 2019; D'souza & Lima, 2014; D'souza & Lima, 2018; D'souza & Jones, 2017;). Contudo, antes de aprofundar a relação entre a *dark triad* e a psicologia organizacional e do trabalho, cabe discorrer de modo mais detalhado sobre cada um dos traços que a compõe.

1.1. Narcisismo

Na mitologia grega, Narciso, filho de Cefiso, um Deus, e Liríope, uma ninfa, nasceu com uma beleza considerada rara e superior a de qualquer outra pessoa. Apaixonada pela beleza incomum de Narciso, Eco, uma ninfa, se vê rejeitada por ele e roga a deusa Nêmesis que Narciso possa amar a si mesmo e não obter aquilo que ama. Narciso, por sua vez, arrogante e orgulhoso com relação a sua própria beleza, rejeita a todos por não estarem “à sua altura”. Por fim, o desejo de Eco é atendido e Narciso, ao ver seu reflexo na margem de um lago, apaixona-se e ali, sem comer ou dormir, definha até sua morte (Levy et al., 2012). Essa é uma das três versões apresentadas para o mito de grego de Narciso, que têm seu nome e características da personalidade associadas ao narcisismo.

Inicialmente, a característica psicológica de Narciso explorada é a sexualidade, que é personalizada por indivíduos que tem como foco sexual na autoadmiração, mas essa condição sexual, referenciada no mito de Narciso, não é descrita como patológica e sim uma “atitude psicológica” (Ellis, 1927; Levy et al., 2012). Somente após psicanalistas elaborarem o conceito de narcisismo, são exploradas outras características de Narciso, como o egoísmo, supervalorização da autoimagem, assumindo formas mais extremas e entendidas como patológicas (Levy et al., 2012). Porém, não só como patologia o narcisismo foi compreendido pela psicanálise, que também o descreveu como um possível estágio universal do desenvolvimento psicosssexual (Freud, 1957). De fato, a primeira descrição do narcisismo como uma personalidade patológica é elaborada por Nemiah (1961), ao descrever o “*narcissistic character disorder*” (transtorno de caráter narcísico).

Atualmente, o narcisismo, como variante clínica, é compreendido como o transtorno da personalidade narcisista (F60.81), descrito como “Um padrão difuso de grandiosidade (em fantasia ou comportamento), necessidade de admiração e falta de

empatia que surge no início da vida adulta e está presente em vários contextos” (*American Psychiatric Association* [APA], 2014, p. 669). Já a variante subclínica do narcisismo, evidenciada por Raskin e Hall (1979), abarca a grandiosidade, dominância, baixa empatia, senso de direito e superioridade, essa é a faceta do narcisismo que integra a *dark triad* (Jonason & Webster, 2010).

Nesse sentido, compreendendo a visão dimensional, existem evidências de que indivíduos com um nível subclínico de narcisismo apresentam uma tendência para serem agressivos, quando têm seu ego ameaçado (Lambe et al., 2016); para o consumo de álcool, maconha e comportamentos de risco (Hill, 2015); são menos conhecedores sobre política, todavia mais interessados e propensos a se engajar em atividades desse tipo (Chen et al., 2020). Contudo, características positivas também estão associadas aos níveis subclínicos, como ter um padrão alimentar saudável de forma consistente, se engajar em atividades física (Hill, 2015) e causar uma primeira impressão positiva (Back et al., 2010).

Assim como o narcisismo, o maquiavelismo também tem suas características advindas de uma figura histórica, mas sem apresentar uma variante subclínica. Esse traço será detalhado no tópico seguinte.

1.2. Maquiavelismo

Historicamente, Niccolò di Bernardo dei Machiavelli, conhecido como Nicolau Maquiavel, foi uma figura política que nasceu em Florença e participou de cargos elevados na república. Em 1512, Maquiavel foi preso, torturado e exilado por conspirar para a eliminação do cardeal Giovanni de Médici. Nesse período, Maquiavel escreve “O Príncipe”, como um presente para conquistar a confiança do duque de Urbino, no qual descreve como governar e manter o poder absoluto, mesmo que tenha que usar a força militar e fazer inimigos (Kataoka, 2010).

Nesse contexto, uma das obras que melhor sintetizou os aspectos do maquiavelismo foi o livro “*Studies in Machiavellianism*”, que define o maquiavelismo nos indivíduos com um padrão de manipulação para obtenção de ganhos pessoais, com tendência para desconfiar dos outros e com tendências amorais (Christie & Geis 1970; Wilson et al., 1996). Essa caracterização foi reforçada por definições posteriores que indicaram o maquiavelismo como uma "uma tendência a desconfiar dos outros, uma disposição de se envolver em manipulação amoral, um desejo de acumular *status* para si mesmo e um desejo de manter o controle interpessoal" (Dahling et al., 2009, p. 227). No geral, o maquiavelismo tende a englobar também características como uma tendência à manipulação, agregada a baixos níveis de empatia e afeto, com foco nos próprios objetivos e distorções morais (Christie & Geis 1970, Paulhus & Williams 2002, Wu & LeBreton, 2011). Nesse sentido, o traço de maquiavelismo tem sido relacionado com diversos comportamentos não patológicos, como o autoritarismo (Mudrak & Mason, 2019), a tendência de controlar recursos em relacionamentos (Birkás et al., 2017) e pior qualidade no nível de comunicação com os pais (Láng & Birkás, 2015).

Cabe ressaltar ainda, que o maquiavelismo não tem uma variante clínica como diagnóstico de algum transtorno de personalidade. No entanto, o mesmo não ocorre com o último traço que compõe a *dark triad*, a psicopatia, que apresenta como variante clínica o transtorno de personalidade antissocial. Esse último traço será apresentado na seção seguinte.

1.3. Psicopatia

A terceira e última dimensão da *dark triad* é a psicopatia, que apresenta sua sistematização contemporânea baseada em 15 casos clínicos descritos por Hervey Cleckley (1988). O trabalho de Cleckley é considerado o mais abrangente, apresentando-se como a principal referência dentro da abordagem clínica (Hare &

Neumann, 2008), por fornecer uma concepção da psicopatia em termos de traço de personalidade e enfatizando os aspectos interpessoais e afetivos (Hauck-Filho et al., 2009). Essa concepção serviu de base para os estudos de Robert Hare, sintetizado no seu livro “*Without Conscience: The Disturbing World of Psychopaths Among*” (tradução livre: Sem Consciência: O Mundo Perturbador dos Psicopatas que Vivem Entre Nós), que desenvolveu o mais difundido instrumento de avaliação da psicopatia, o *Psychopathy Checklist* (PCL) e que, mais tarde, foi reformulado no *Psychopathy Checklist-Revised* (PCL-R) (Hare, 2013).

Contudo, com o desenvolvimento de pesquisas sobre a psicopatia, vários modelos multidimensionais foram propostos, enfatizando duas principais dimensões, a saber, déficit emocional/interpessoal (e.g., falta de remorso, manipulação interpessoal) e déficit comportamental (e.g., impulsividade, busca de sensação) (Hare, 2013). Outro modelo apresentado na literatura indica a psicopatia formada por quatro dimensões, manipulação interpessoal (e.g., grandiosidade, charme superficial), afeto insensível (e.g., falta de empatia e remorso), estilo de vida irregular (e.g., impulsividade, irresponsabilidade) e comportamento criminoso (e.g., comportamento antissocial e/ou contraproducente) (Williams et al., 2007).

Para além desses modelos, cabe ainda diferenciar a psicopatia do Transtorno de Personalidade Antissocial (TPA) (F60.2) que corresponde a um “padrão difuso de indiferença e violação dos direitos dos outros, o qual surge na infância ou no início da adolescência e continua na vida adulta.” (APA, 2014, p. 659). Essencialmente, o TPA tem seu foco voltado para comportamentos criminosos e socialmente desviante, quanto a psicopatia engloba um espectro que inclui características interpessoais e emocionais. Argumenta-se que indivíduos psicopatas podem preencher os critérios de TPA, estimando-se que 90% dos psicopatas sofrem de TPA enquanto apenas de 15% a 30%

dos indivíduos com TPA atendem aos critérios de psicopatia (Hare, 2006; Huss, 2013). Tal diferenciação se faz necessária pelo fato de que, na *dark triad*, o traço de psicopatia abrange o espectro subclínico, subtraindo do modelo dimensões relativas ao comportamento criminoso. Assim, para a *dark triad*, a psicopatia inclui alta impulsividade, busca de emoções, além da baixa empatia (Paulhus & Williams, 2002).

Nesse contexto, entendendo a perspectiva dimensional não criminosa da psicopatia adotada na *dark triad*, evidências apontam para a influência desse aspecto em comportamentos não criminosos, como uma maior tendência a culpar vítimas de abuso sexual do que os agressores (Brewer et al., 2019), a realizar piores investimentos (Brinke et al., 2018) e comportamentos de manipulação para esconder um segundo parceiro (Kardum et al., 2019). Desse modo, a ampla influência dos traços subclínicos que compõem a *dark triad*, em diversos comportamentos e contextos, abriu margem para que pesquisas pudessem apresentar evidências dessa influência também no ambiente organizacional e do trabalho. Tais evidências são sintetizadas na seção seguinte, indicando suas limitações.

2. A *Dark Triad* no contexto organizacional e do trabalho

A psicologia organizacional e do trabalho pode ser entendida como o campo da psicologia que busca compreender fenômenos que englobam aspectos das organizações, como ferramentas sociais formadoras de coletivos humanos, e o trabalho, como atividade fundamental do indivíduo na sociedade (Bastos, 2003). Nesse sentido, a influência da personalidade tem sido evidenciada em diversos aspectos, como sua influência no desenvolvimento do *Burnout* (Queirós et al., 2019), no desenho do trabalho e atitudes de carreira (Magnan et al., 2020), bem-estar pessoal nas organizações (Dessen & Paz, 2010).

Nesse contexto, a ampla maioria desses estudos utilizou da teoria dos cinco grandes fatores de personalidade (*big five*)(Costa & McCrae, 1992), que, de modo resumido, pressupõe a existência de cinco dimensões básicas da personalidade, considerando-as como tendências básicas com fundamento biológico e influenciadas diretamente pelo ambiente, a saber: abertura à mudança (*openness to experience*), conscienciosidade (*conscientiousness*), extroversão (*extraversion*), amabilidade (*agreeableness*) e neuroticismo (*neuroticism*) (Andrade, 2008; Costa & McCrae, 1992; Laros et al., 2018; Pervin & John, 2004). Cabe observar, que dentre estes, o traço de neuroticismo é o único que se apresenta como um preditor de transtornos (Brown et al., 2020; Mangold et al., 2007; Tomaz & Zanini, 2009). De certo, entende-se que a adoção da teoria dos cinco grandes fatores ocorre principalmente pelo fato de que, atualmente, tal teoria é considerada a proposição mais aceita, difundida e com maior número de evidências para explicação da personalidade.

Nesse aspecto, também cabe salientar que ainda é escassa a produção da psicologia organizacional e do trabalho na identificação de indivíduos com aspectos indesejáveis ou patológicos da personalidade. Contudo, esse ponto de vista pouco focado na identificação de indivíduos com aspectos patológicos da personalidade, é justificável e plausível, uma vez que indivíduos com níveis clínicos de traços de personalidade parecem representar uma parcela pequena dos indivíduos nas organizações (Wu & LeBreton, 2011). Além disso, avaliações que tem por objetivo identificar transtornos de personalidade em ambientes organizacionais e do trabalho apresentam sérias implicações éticas. Nos Estados Unidos, por exemplo, a adoção de avaliações desse tipo pode acarretar ações judiciais enquadradas na “*Americans with Disabilities Act*” (ADA) (lei dos americanos com deficiências), que inclui indivíduos com “deficiência mental” no seu estatuto (ADA, 1990).

No Brasil, a prática de avaliações com o objetivo de identificar transtornos de personalidade em ambientes organizacionais e do trabalho pode ser entendida como uma violação ética por reforçar estereótipos sobre transtornos mentais e/ou segregar indivíduos. Nesse sentido, a Resolução nº 09 de 2018 do Conselho Federal de Psicologia (CFP) indica, no seu artigo 32, que é vedado a(o) psicóloga(o) a validação, tradução, adaptação, normatização, comercialização e aplicação de testes psicológicos que possam “criar, manter ou reforçar preconceitos, estigmas ou estereótipos” (CFP, 2018, Art. 32). Assim, entendo as implicações éticas e legais desse tipo de avaliação em ambientes organizacionais e do trabalho, é importante ressaltar que a composição da *dark triad* é focada na dimensão subclínica dos traços de personalidade narcisista, maquiavelista e psicopática, ou seja, ainda que indivíduos obtenham elevadas pontuações em avaliações com instrumentos baseados na *dark triad*, isso não significa que foram diagnosticados algum transtorno de personalidade. Levando em conta esses aspectos éticos, o TOP inclui apenas as dimensões dos traços para os quais uma inferência ao comportamento organizacional e do trabalho prático pode ser feita, excluindo aquelas invasivas ou que apresentam alguma implicação legal (e.g., atividade criminosa, comportamento sexual) (Schwarzinger & Schuler, 2017). Para além disso, é explícita a instrução de não utilização dos escores do TOP para avaliações categóricas, diagnósticas ou *feedback* de resultado para fins de pessoal operacional (Schwarzinger & Schuler, 2016; Schwarzinger & Schuler, 2017).

Outrossim, alguns comportamentos considerados indesejáveis no ambiente organizacional e do trabalho não parecem estar relacionados com uma condição patológica, mas com uma faixa normal da personalidade de alguns indivíduos, ainda que se configurem como comportamentos contraprodutivos.

Dessa forma, abre-se a possibilidade para a explicação de comportamentos indesejáveis no ambiente organizacional por meio de aspectos subclínicos, presentes na *dark triad*, possibilitando a elaboração de modelos teóricos explicativos sem a necessidade de recorrer a explicações patológicas. Desse modo, a *dark triad* tem sido empregada para reunir evidências sobre comportamentos desadaptativos que podem ter impactos no ambiente organizacional e do trabalho.

A influência dos traços da *dark triad* tem sido evidenciada, por exemplo, no desempenho no trabalho, como indica uma metanálise realizada por O'Boyle et al. (2012), que indicou uma predição dos traços da *dark triad* com relação ao desempenho no trabalho. Esses autores reportaram que o maquiavelismo ($r = -0,06$) e a psicopatia ($r = -0,08$) apresentaram associações negativas e pequenas, mas significativas, com o desempenho no trabalho, o que não aconteceu para o narcisismo ($r = -0,02$). Nessa mesma metanálise, foram constatadas associações positivas e significativas entre o narcisismo ($r = 0,35$), maquiavelismo ($r = 0,20$) e psicopatia ($r = 0,06$) e comportamentos contraproducentes (O'Boyle et al., 2012). Além disso, foi reportado que a associação entre o traço de psicopatia e os comportamentos contraproducentes foi moderada pelo nível de autoridade dos entrevistados, indicando que quanto maior o nível de autoridade menor era a associação com o comportamento contraproducente.

Para além dessas evidências, os traços que compõem a *dark triad* apresentam associações com comportamentos relacionados a liderança (Spain et al., 2014; Volmer et al., 2016), satisfação no trabalho (Bruk-Lee et al., 2009; Jonason et al., 2015), criatividade e inovação (Goncalo et al., 2010; Dahmen-Wassenberg et al., 2016) e mentiras em processo seletivo (Levashina & Campion, 2006; Roulin & Bourdage, 2017). No entanto, uma das principais limitações dessas pesquisas diz respeito as medidas comumente utilizadas. Como anteriormente relatado, em uma breve revisão,

realizada por meio do *software Publish or Perish* (Hazing, 2007) nas bases de dados *Crossref* e Google acadêmico abarcando o período de 2002 até 2021, os instrumentos mais utilizados nas avaliações dos traços que compõem a *dark triad* no ambiente organizacional e do trabalho, não apresentam sua construção ou evidências de validade voltados para o contexto organizacional e do trabalho, sendo estes: o *Narcissistic Personality Inventory* (NPI) (Raskin & Hall, 1988), *Machiavellianism IV Scale* (Mach-IV) (Panitz, 1989), *Dark Triad Dirty Dozen* (DTDD) (Jonason & Webster, 2010) e *Short Dark Triad Scale* (Jones & Paulhus, 2014). É nesse contexto que o TOP (Schwarzinger & Schuler, 2016) se insere, oferecendo-se como um instrumento elaborado especificamente para o ambiente organizacional e do trabalho.

3. Dark Triad Personality at Work (TOP)

O *Dark Triad Personality at Work* (TOP) foi desenvolvido por Schwarzinger e Schuler (2016) por meio de 12 estudos individuais realizados com amostras de trabalhadores experientes, de diferentes níveis hierárquicos, em vários ramos de trabalho e, em sua maioria, coletados via *internet*. Objetivamente, o TOP foi elaborado para coletar características da *dark triad* no contexto do trabalho. Assim, buscou-se abarcar as características não clínicas dos três traços e formular itens para o contexto do trabalho (Schwarzinger & Schuler, 2016).

Nesse sentido, os itens foram formulados com base em dois métodos dedutivos diferentes: (1) foram construídos itens que representassem toda a extensão das definições clínicas dos traços de personalidade de narcisismo, de acordo com o DSM-V, da psicopatia, de acordo com Hare (2006), e a definição do traço de maquiavelismo de acordo com Christie e Geis (1970) e Jones e Paulhus (2009). Esses itens foram apresentados para especialistas na área (autores de testes, profissionais da área organizacional e do trabalho e pesquisadores em psicometria) instruídos de que os item

eram representações de toda extensão clínica dos construtos e que eles deveriam elaborar itens que abarcassem variações mais brandas, subclínicas, observadas na vida organizacional e do trabalho (Schwarzinger & Schuler, 2016); (2) os autores do TOP adaptaram para o ambiente organizacional e do trabalho o conteúdo de itens selecionados do *Narcissistic Personality Inventory* (NPI), *Questionnaire to measure Machiavellianism and conservatism* (Cloetta, 1972) e o *Kieler psychopathy-inventory – revision* (Kohler et al., 2006) (Schwarzinger & Schuler, 2016). Como resultado, os autores obtiveram 433 itens que foram revisados teoricamente segundo critérios de construção de testes psicológicos, resultando em 170 itens que foram submetidos a Análises Fatoriais Exploratórias (AFE) e Análises Fatoriais Confirmatórias (AFC) (Schwarzinger & Schuler, 2016).

A versão final do TOP ficou composta por 60 itens divididos em três fatores e onze subfatores, descritos a seguir:

- **Postura Narcisista no Trabalho** – 31 itens: Apresenta uma variante ocupacional do narcisismo, caracterizado por uma autoestima exagerada em relação a si próprio, às habilidades de liderança e ao impacto sobre os outros, bem como ao prazer em ter autoridade sobre os outros e em desenvolver atividades ariscadas. Essa dimensão é composta pelos seguintes subfatores:
 - *Reivindicação de Liderança* – sete itens: avalia a convicção na superioridade das suas próprias habilidades de liderança.
 - *Crença no Poder de Persuasão* – nove itens: avalia a crença na capacidade de exercer uma influência superior sob os outros.
 - *Necessidade de Autoridade* – quatro itens: avalia o prazer em exercer autoridade sobre os outros.

- *Propensão ao Risco* – três itens: avalia a tendência para o desenvolvimento de tarefas arriscadas e desafiadoras.
- *Senso de Superioridade* – oito itens: avalia a crença na superioridade do seu desempenho em relação aos outros.
- **Atitude maquiavélica em relação ao trabalho** – 17 itens: apresenta uma variante ocupacional do maquiavelismo que consiste em uma rigidez e clareza emocional, uma atitude desconfiada em relação aos outros e a convicção da importância da força e assertividade. Essa dimensão é composta pelos seguintes subfatores:
 - *Falta de sentimentalismo* – cinco itens: avalia a negação da empatia no contexto do trabalho.
 - *Crença na autoafirmação* – sete itens: avalia a crença na necessidade de resistência e força para atingir seus próprios objetivos.
 - *Ceticismo* – cinco itens: avalia a atitude cética em relação às intenções dos colegas.
- **Estilo de trabalho psicopático** – doze itens: apresenta uma variante ocupacional da psicopatia, que inclui o estilo de vida impulsivo, abrupto e não planejado dos psicopatas e a tendência para contar mentiras. Essa dimensão é composta pelos seguintes subfatores:
 - *Extenuação* – quatro itens: avalia a disposição em mentir, ocultar e/ou atenuar algo para obter vantagens profissionais.
 - *Impulsividade* – três itens: avalia a falta de restrição emocional em resposta a influências externas indesejadas.
 - *Flexibilidade* – cinco itens: avalia a espontaneidade e a falta de planejamento ao executar tarefas

Com o TOP sendo um instrumento específico para o ambiente organizacional e do trabalho e levando em conta a ausência de medias disponíveis para avaliação dos traços da *dark triad* específicas e com evidências de validade no contexto brasileiro, a presente tese teve como principal objetivo adaptar, obter evidências de validade e estimativas de fidedignidade do *Dark Triad Personality at Work* (TOP). Especificamente, também buscou-se obter evidências de validade de construto com base na estrutura, obter evidências de validade de construto por meio da relação com o comportamento contraproducente e traços de personalidade que compõem o *big five*, estimar os parâmetros dos itens do TOP por meio da TRI e avaliar a invariância fatorial da estrutura e dos parâmetros do TOP para o sexo (homens e mulheres), tipo de vínculo empregatício (público ou privado) e tipo de ocupação (cargo técnico e não técnico) dos participantes.

Manuscrito 01 :Adaptação e evidências de validade do *Dark Triad Personality at Work (TOP)* para o Brasil.

Resumo

Objetivou-se obter evidências de validade e estimar a fidedignidade do *Dark Triad Personality at Work (TOP)* para uma amostra do Brasil. Assim, 600 indivíduos com idades entre 18 e 74 anos ($M = 30,02$; $DP = 10,29$), a maioria do sexo feminino ($f = 415$; 69,2%) e da região Centro-Oeste ($f = 411$; 68,5%), responderam ao *Dark Triad Personality at Work (TOP)* e questionário sociodemográfico. Por meio do *Rstudio*, foram realizadas Análises Fatorial Exploratória (AFE), Análises Fatorial Confirmatória (AFC) e consistência interna (α , ω , λ_6 de Guttman e Confiabilidade Composta [CC]). As evidências suportaram uma estrutura de dez dimensões com uma redução de 17 itens, diferente da estrutura original do TOP. Comparou-se ainda o modelo original com o modelo de 10 dimensões, evidenciando o ajuste do modelo de dez dimensões. Ademais, os índices de consistência interna foram satisfatórios. Aponta-se para a adequação psicométrica do TOP no contexto brasileiro, podendo ser empregado em pesquisas e, futuramente, na prática profissional.

Palavras-chave: Evidências e validade, Precisão; Psicopatia, Narcisismo, Maquiavelismo.

Introdução

A *dark triad* abrange um conjunto de três traços de personalidade que são compreendidos como socialmente aversivos, o narcisismo, a psicopatia e o maquiavelismo (Paulhus & Williams, 2002). Nesse *cluster* de traços, o narcisismo compreende aspectos da autopromoção, senso de superioridade e exibicionismo, sendo o traço que mais se diferencia dos outros dois (Jonason et al., 2022; Rogoza et al.,

2020); já a psicopatia, por sua vez, é caracterizada por atitude fria, insensível e marcada impulsividade, sendo o traço que mais se associa com os comportamentos socialmente disruptivos (Jonason et al., 2022; Paulhus & Williams, 2002); o terceiro e último traço é o maquiavelismo que é identificado com comportamentos de manipulação e engano (Jonason et al., 2022; Paulhus & Williams, 2002).

Nesse contexto, as pesquisas sobre a *dark triad* têm encontrado evidências da influência desses traços em comportamentos socialmente indesejáveis ou preferências pouco usuais em diversos contextos, como a violência psicológica entre parceiros íntimos (Kanemasa et al., 2022), preferência por estilos de humor sarcástico e irônico (Dionigi et al., 2022) e trapaça acadêmica (Esteves et al., 2021). No contexto da psicologia organizacional e do trabalho, os traços da *dark triad* tem apresentado evidências de associação com performance no trabalho, cidadania organizacional, liderança, inovação e criatividade, manipulação em processos de seleção de pessoal, trabalho em equipe e comportamento contraprodutivos (Cohen, 2016; LeBreton et al., 2018; O'Boyle, 2012). Contudo, as pesquisas que buscaram coletar evidências nesse contexto, se utilizaram de instrumentos como *Machiavellianism IV Scale* (MACH-IV; Christie & Geis, 1970), o Inventário de Personalidade Narcisista (NPI; Raskin & Hall, 1979), a *Levenson Self-Reported Psychopathy Scale* (LSRP; Levenson et al., 1995) e a *Dark Triad Dirty Dozen* (DTDD) (Jonason & Webster, 2010), que não apresentam evidências de validade para esse contexto. Nesse sentido, na presente pesquisa defende-se a necessidade de um instrumento elaborado e com evidências de validade específicas para o contexto organizacional e do trabalho com base em dois argumentos principais.

Inicialmente, a validade de um teste se refere ao grau em que a teoria e as evidências suportam as interpretações dos escores do teste para o(s) uso(s) proposto(s) (*American Educational Research Association [AERA] et al., 2014*), o que significa que

as evidências coletadas se referem ao contexto específico as quais foram coletadas, bem como as interpretações que devem servir para esse contexto específico (AERA et al., 2014). Em geral, como já reportado anteriormente, os instrumentos utilizados para a produção de evidências relacionando a *dark triad* no contexto organizacional e do trabalho carecem de evidências de validade nesse mesmo contexto. Contudo, é importante destacar que o argumento aqui exposto não advoga pela invalidação das evidências já consolidadas por estas pesquisas, mas alerta para uma possível sub-representação do construto uma vez que o instrumento foi elaborado para outro contexto e pode falhar em avaliar aspectos importantes do construto em um outro determinado contexto (AERA et al., 2014). Diante desta argumentação é lógico pensar que a solução mais parcimoniosa para esse problema poderia ser a identificação de evidências de validade para o contexto organizacional e do trabalho, o que nos leva ao próximo argumento.

Ainda que seja um esforço plausível a realização de pesquisas que busquem evidências de validade dos instrumentos já disponíveis para avaliação da *dark triad* no contexto organizacional e do trabalho, a possível sub-representação do construto não é solucionada, uma vez que os itens não foram elaborados para cobrirem comportamentos adaptativos desses traços nesse contexto específico. A proposição de que traços de personalidade podem apresentar variações na sua expressão orientadas ao contexto já tem respaldo na literatura. Hunthausen et al. (2003) reportaram evidências de que avaliações da personalidade realizadas no trabalho, quando comparadas a avaliações de personalidade geral, aumentam a capacidade de predição no contexto do trabalho. Essas evidências são corroboradas por outras pesquisas que suportam a influência do contexto na expressão dos traços de personalidade (Donahue & Harary, 1998; Fleeson, 2007; Robinson, 2009). Ademais, uma metanálise realizada a partir de 86 estudos comparando

instrumentos de personalidade contextualizados e não contextualizados reportou evidências de que instrumentos com itens e instruções contextualizadas são medidas mais válidas para referenciar comportamentos específicos no trabalho (Shaffer & Postlethwaite, 2012). Logicamente, é possível supor que essas evidências podem ser extensivas aos traços de personalidade que compõem *dark triad*, uma vez que algumas pesquisas apontam evidências de diferenças contextuais na expressão dessas personalidades, como a tendência a comportamentos mais agradáveis no local de trabalho (Donahue & Harary, 1998).

Diante disso, o *Dark Triad Personality at Work* (TOP) foi elaborado para coletar características da *dark triad* no contexto do trabalho, abrangendo aspectos não clínicos (Schwarzinger & Schuler, 2016). Para isso, os itens do TOP foram construídos com base em dois procedimentos: (i) itens elaborados para representar toda a extensão clínica do narcisismo e da psicopatia, bem como itens elaborados para a dimensão de maquiavelismo, foram apresentados para especialistas nas áreas de testagem psicológica, organizacional e do trabalho e psicometristas, que foram instruídos a elaborar itens que eles indicassem variações mais brandas, subclínicas, observadas na vida organizacional e do trabalho (Schwarzinger & Schuler, 2016) e; (ii) foram adaptados para o contexto organizacional e do trabalho o conteúdo de itens selecionados do *Narcissistic Personality Inventory* (NPI), *Questionnaire to measure Machiavellianism and conservatism* (Cloetta, 1972) e o *Kieler psychopathy-inventory – revision* (Kohler et al., 2006) (Schwarzinger & Schuler, 2016). Assim, o TOP ficou composto, em sua versão final, por 60 itens divididos em três dimensões e onze subdimensões, a saber:

- **Postura Narcisista no Trabalho** – 31 itens: apresenta uma variante ocupacional do narcisismo, caracterizado por uma autoestima exagerada em relação a si próprio, às habilidades de liderança e ao impacto sobre os outros, bem como ao prazer em ter

autoridade sobre os outros e em desenvolver atividades ariscadas. Essa dimensão é composta pelos seguintes subfatores:

- *Reivindicação de Liderança* – sete itens: avalia a convicção na superioridade das suas próprias habilidades de liderança.
 - *Crença no Poder de Persuasão* – nove itens: avalia a crença na capacidade de exercer uma influência superior sob os outros.
 - *Necessidade de Autoridade* – quatro itens: avalia o prazer em exercer autoridade sobre os outros.
 - *Propensão ao Risco* – três itens: avalia a tendência para o desenvolvimento de tarefas arriscadas e desafiadoras.
 - *Senso de Superioridade* – oito itens: avalia a crença na superioridade do seu desempenho em relação aos outros.
- **Atitude maquiavélica em relação ao trabalho** – 17 itens: apresenta uma variante ocupacional do maquiavelismo que consiste em uma rigidez e clareza emocional, uma atitude desconfiada em relação aos outros e a convicção da importância da força e assertividade. Essa dimensão é composta pelos seguintes subfatores:
 - *Falta de sentimentalismo* – cinco itens: avalia a negação da empatia no contexto do trabalho.
 - *Crença na autoafirmação* – sete itens: avalia a crença na necessidade de resistência e força para atingir seus próprios objetivos.
 - *Ceticismo* – cinco itens: avalia a atitude cética em relação às intenções dos colegas.
 - **Estilo de trabalho psicopático** – doze itens: apresenta uma variante ocupacional da psicopatia, que inclui o estilo de vida impulsivo, abrupto e não planejado dos

psicopatas e a tendência para contar mentiras. Essa dimensão é composta pelos seguintes subfatores:

- *Extenuação* – quatro itens: avalia a disposição em mentir, ocultar e/ou atenuar algo para obter vantagens profissionais.
- *Impulsividade* – três itens: avalia a falta de restrição emocional em resposta a influências externas indesejadas.
- *Flexibilidade* – cinco itens: avalia a espontaneidade e a falta de planejamento ao executar tarefas

Nesse sentido, no Brasil, a ausência de um instrumento específico para o contexto organizacional e do trabalho que avalie os traços da *dark triad* é uma lacuna que pode acarretar avaliações sub representadas e, conseqüentemente, evidências menos acuradas. Desse modo, visando suprir esta lacuna tem-se aqui como principal objetivo adaptar, obter evidências de validade baseadas na estrutura interna e estimar a fidedignidade do *Dark Triad Personality at Work* (TOP) para uma amostra do Brasil.

Método

Participantes

Participaram 600 indivíduos com idades entre 18 e 74 anos ($M = 30,02$; $DP = 10,29$), sendo a maioria do sexo feminino ($f = 415$; 69,2%), distribuídos entre as macrorregiões geográficas do Norte ($f = 28$; 4,7%), sul ($f = 28$; 4,7%), Nordeste ($f = 58$; 9,7%), Sudeste ($f = 75$; 12,5%) e a maioria da região Centro-Oeste ($f = 411$; 68,5%). Os participantes indicaram ser solteiros(as) ($f = 349$; 58,2%), pardos ($f = 280$; 46,7%) e com ensino superior incompleto ($f = 158$; 26,3%). No tocante as características relacionadas ao trabalho, os participantes indicaram ser trabalhadores do setor privado ($f = 255$; 42,5%), não ocupando cargos técnicos ($f = 392$; 65,3%) e de não liderança ($f =$

= 466; 77,7%), com uma renda mensal entre 1 e 3 salários-mínimos ($f = 189$; 31,5%) e com tempo de serviço entre 1 e 5 anos ($M = 2,27$; $DP = 1,44$). Os resultados podem ser visualizados na Tabela 1.

Tabela 1.

Descrição do perfil de trabalho dos participantes.

Perfil de trabalhador	Frequência (%)
setor privado	255 (42,4)
setor público	149 (24,8)
Autônomo	114 (19)
Mercado informal	13 (2,2)
Aposentado(a)/pensionista	9 (1,5)
Desempregado(a)	60 (10)
Ocupa cargo técnico	208 (34,7)
Não ocupa cargo técnico	392 (65,7)
Ocupa cargo de liderança	134 (22,3)
Não ocupa cargo de liderança	466 (77,7)
Até um salário-mínimo (Até R\$ 1.212,00).	94 (15,7)
Entre 1 e 3 salários-mínimos (Entre R\$ 1.212,01 e R\$ 3.636,00).	189 (31,5)
Entre 3 e 6 salários-mínimos (Entre R\$ 3.636,01 e R\$ 7.272,00).	166 (27,7)
Entre 6 e 9 salários-mínimos (Entre R\$ 7.272,01 e R\$ 10.908,00).	61 (10,2)
Entre 9 e 12 salários-mínimos (Entre R\$ 10.908,01 e 14.544,00).	44 (7,3)
Mais de 12 salários-mínimos (Mais de R\$ 14.544,01).	46 (7,7)

Instrumentos

Para o alcance dos objetivos foram aplicados os seguintes instrumentos:

(a) *Dark Triad Personality at Work* (TOP) (Schwarzinger & Schuler, 2016) desenvolvido para o contexto alemão e adaptado para língua Inglesa para avaliar os traços que compõem a *dark triad* que são relevantes para vida profissional. Originalmente o TOP é composto por 60 itens, respondidos em uma escala tipo Likert de sete pontos (1 – Discordo totalmente; 7 – Concordo totalmente) e divididos em três dimensões e onze subdimensões, conforme Tabela 2.

Tabela 2.*Estrutura original do TOP (Schwarzinger & Schuler, 2016).*

Dimensão	Subdimensão	Item
Postura narcisista no trabalho	Reivindicação de liderança	7
	Crença no poder de persuasão	9
	Necessidade de autoridade	4
	Propensão ao risco	3
	Senso de superioridade	8
Atitude maquiavélica no trabalho	Falta de sentimentalismo	5
	Crença na autoafirmação	7
	Ceticismo	5
Estilo de trabalho psicopático	Extenuação	4
	Impulsividade	3
	Flexibilidade	5

(b) Questionário sociodemográfico com questões sobre características pessoais (e.g., sexo, idade, estado etc.) e características sobre aspectos do trabalho (e.g., tipo de emprego, cargo que ocupa, tempo de serviço etc.).

Procedimentos de adaptação do TOP

Seguindo os procedimentos descritos por Borsa et al., (2012), os itens do TOP foram submetidos as seguintes etapas:

1. Tradução do instrumento do idioma de origem para o idioma-alvo por tradutores bilingues independentes: Os 60 itens em língua inglesa do TOP foram enviados para três tradutores independentes, todos com formação em psicologia e com fluência em inglês e nativos em português. Ao final desta etapa obteve-se três versões na língua portuguesa (brasileira) dos 60 itens do TOP.

2. Síntese das versões traduzidas: nesta segunda etapa, a três versões traduzidas foram comparadas por oito juízes (com formação na área de psicologia e experiência em psicometria, psicologia organizacional e/ou personalidade). Nesta etapa, os itens foram sintetizados em uma única versão com base em quatro critérios: (i) *Equivalência semântica*: avaliou-se se existiam erros gramaticais, se o significado das palavras utilizadas no português preservava o significado da versão original em inglês e se o item apresentava apenas um significado; (ii) *Equivalência idiomática*: avaliou-se se expressões culturalmente equivalentes foram utilizadas em itens de difícil tradução. Nesta etapa, dois itens chamaram a atenção por razões específicas, a saber: o item 22 que, quando traduzida pode denotar um significado pejorativo em algumas regiões do Brasil. Apesar disso, optou-se pela manutenção da expressão original “mole demais”, com o objetivo de preservar a semântica original do item e; o item 54 que apresenta uma expressão nativo americana e foi convencionada a utilização “A lei do mais forte” por ser uma expressão equivalente no contexto cultural brasileiro. Ao final desta etapa, obteve-se a versão sintetizada em português dos 60 itens do TOP.
3. Equivalência experiencial: nesta terceira etapa, a versão sintetizada em português dos 60 itens e os itens originais em inglês do TOP foram enviados para quatro juízes com doutorado em psicologia e com ampla experiência em psicometria. Estes juízes avaliaram os seguintes critérios: (i) *Equivalência conceitual*: foi avaliado os termos e expressões foram adequadamente traduzidos e se avalia o mesmo aspecto em diferentes culturas. Assim, de acordo com os juízes, os termos e expressões utilizados foram

adequadamente traduzidos. Ao final desta etapa, contou-se com a versão do TOP com 60 itens teoricamente adaptados para o contexto brasileiro.

4. Avaliação da síntese por juízes *experts*: com a versão em português do TOP, um terceiro comitê de *experts* em avaliação psicológica e/ou psicologia organizacional e personalidade avaliaram se o protótipo da estrutura, *layout*, instruções de aplicação e diagramação do instrumento eram adequados para o contexto e população. Ao final desta etapa, contou-se com a versão do TOP teoricamente adaptados para o contexto brasileiro e com estrutura e *layout* avaliados como adequados para população alvo.
5. Avaliação do instrumento pelo público-alvo: a versão do TOP teoricamente adaptados para o contexto brasileiro também foi submetida a uma avaliação realizada no formato de entrevista, com duplas de participante de cada uma das regiões geográficas do Brasil (Norte, Nordeste, Sudeste, Centro-Oeste e Sul). No total, participaram desta etapa dez sujeitos com idades de 26 a 46 anos ($M = 31,10$; $DP = 6,13$), a maioria do sexo feminino ($f = 6$; 75%), solteiras ($f = 6$; 75%), brancas ($f = 7$; 87,5%) e com ensino superior completo ($f = 7$; 87,5%). Os participantes avaliaram se os itens e instruções da versão do TOP teoricamente adaptados para o contexto brasileiro eram compreensíveis para o público-alvo por meio de uma leitura dos itens. Ao final desta etapa, nenhum item foi alterado significativamente e se obteve uma nova versão do TOP teoricamente adaptados para o contexto brasileiro.
6. Tradução reversa: por fim, essa nova versão do TOP teoricamente adaptada para o contexto brasileiro foi retraduzida para a língua Inglesa por um tradutor fluente em ambas as línguas e, posteriormente, comparada com a versão original afim de confirmar a manutenção da semântica dos itens. Ao

final desta etapa foi obtida uma versão final do TOP teoricamente adaptados para o contexto brasileiro.

Procedimentos

Em um primeiro momento o projeto (CAAE: 36376920.8.1001.5077) foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade de Rio Verde (UniRV), apresentando a Universidade de Brasília (UnB) como parceira do projeto. Para a elaboração do projeto foram considerados os princípios de respeito à pessoa e da autonomia, da beneficência, da não maleficência, bem como os princípios e regras fundamentais do consentimento informado, conforme a resolução nº 466/2012 e a resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS). O projeto foi aprovado, sendo emitido o parecer de aprovação nº 4.229.426 para execução do projeto. Assim, para coleta de dados *online* utilizou-se a plataforma *ESSurvey Questback* para a administração do questionário eletrônico via lista de e-mails, redes sociais e *WhatsApp*. Inicialmente, o(a) participante era solicitado(a) a responder sobre o livre consentimento para participação da pesquisa e, caso aceitasse, era apresentado(a) aos instrumentos de pesquisa anteriormente mencionados.

Análise de Dados

Para a análise de dados utilizou-se o *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS v. 25) para realização de estatísticas descritivas (frequência, média, e desvio padrão) das variáveis sociodemográficas com o intuito de apresentar um perfil amostral das características pessoais (sexo, idade, estado civil etc.) e das características sobre aspectos do trabalho (tempo de trabalho, renda, tipo de vínculo etc.).

Após, ainda por meio do SPSS v.25, buscou-se identificar se os dados satisfaziam os pressupostos da Análise Fatorial Exploratória (AFE), a saber: (a) a inexistência de casos ausentes, por meio de análises de frequência; (b) Existência de

normalidade multivariada dos itens das escalas; (c) Existência de linearidade, por meio da análise do *Scatterplot*; (d) Inexistência de *outliers*, por meio da distância de *mahalanobis* e; (e) por fim, identificar a inexistência de multicolinearidade por meio da matriz de correlações.

Após, com o objetivo de obter evidências de validade baseadas na estrutura interna foram realizadas AFEs e AFCs, por meio dos pacotes *psych* (Revelle & Revelle, 2015) e *lavaan* (Rosseel, 2016) no *software Rstudio*. Em um primeiro momento, foi verificada a fatorabilidade da matriz de correlações dos itens, por meio do *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) e do teste de esfericidade de *Bartlett*, para então proceder a realização a AFE com uma matriz de correlações policórica, método de extração *Weighted Least Squares* (WLS) (Kiers, 1997) e rotação *promax*. Para identificação do número de fatores utilizou-se a análise paralela de Horn (*optimal implementation*) (Timmerman & Lorenzo-Seva, 2011).

Em seguida, identificada a estrutura interna do TOP, foram realizadas AFCs buscando identificar o ajuste do modelo identificado nos dados coletados e contrastá-lo com o modelo original, considerando-se o método de estimação *Weighted Least Squares adjusted for Mean and Variance* (WLSMV) (DiStefano & Morgan, 2014). Para isso foram utilizados os seguintes parâmetros dos índices de ajuste para verificar a qualidade do modelo: (a) A razão χ^2 / gl , considerada uma qualidade de ajuste subjetiva e neste estudo será interpretado um valor $< 5,00$ como indicador de adequação do modelo teórico (Byrne, 2001); (b) *Comparative Fit Index* (CFI), que é um índice comparativo, adicional, de ajuste ao modelo e será considerado para aceitar o modelo valores mais próximos de 1, com 0,90 (Bandalos & Gerstner, 2016); (c) *Tucker Lewis Index* (TLI) que é um índice comparativo do ajuste de um modelo e que serão considerados valores maiores que 0,90 sendo para aceitar o modelo; (d) *Root Mean Square Error of*

Approximation (RMSEA), que terá valores inferiores a 0,08 como indicador da qualidade do modelo (Bandalos & Gerstner, 2016; Hu & Bentler, 1999) e; (e) *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR), que se refere à média padronizada dos resíduos nas discrepâncias entre a matriz observada e o modelo, sendo considerado um indicativo de bom ajuste valores menores que 0,06 (Hu & Bentler, 1999). Por fim, a consistência interna das dimensões da escala foi avaliada pelos coeficientes de alfa de Cronbach (α), Ômega de McDonald (ω), Lambda 6 de Guttman (λ_6 de Guttman) e a Confiabilidade Composta (CC).

Resultados

Inicialmente, ao identificar se os dados satisfaziam os pressupostos da AFE, os únicos pressupostos não atendidos foi a normalidade multivariada dos itens das escalas e a existência de nove *outliers* multivariados, detectados por meio da distância de *mahalanobis*, que foram excluídos da amostra total, contabilizando 600 participantes para as análises posteriores. A Tabela 3 detalha os valores referentes à estatística descritiva (M: média, DP: desvio padrão e Mdn: mediana), testes de normalidade (*skewness*, curtose, estatística e valor p do teste *Kolmogorov-Smirnov*) e o MSA para cada um dos itens (MSAi) do TOP.

Tabela 3.

Estatísticas descritivas, teste K-S de normalidade e MSA dos itens do TOP.

Item	M	DP	Mdn	Skew	Curtose	K-S	p	MSAi
i1	5,22	1,43	6	-0,92	0,36	0,22	<0,001	0,90
i2	5,07	1,62	5	-0,73	-0,38	0,21	<0,001	0,82
i3	4,39	1,66	5	-0,34	-0,95	0,18	<0,001	0,75
i4	2,30	1,41	2	1,34	1,42	0,29	<0,001	0,89
i5	3,13	1,70	3	0,45	-0,97	0,22	<0,001	0,78
i6	2,94	1,83	2	0,74	-0,70	0,26	<0,001	0,80
i7	2,70	1,68	2	0,79	-0,51	0,25	<0,001	0,89
i8	4,43	1,85	5	-0,30	-1,15	0,17	<0,001	0,86
i9	4,15	1,74	4	-0,18	-1,15	0,17	<0,001	0,70

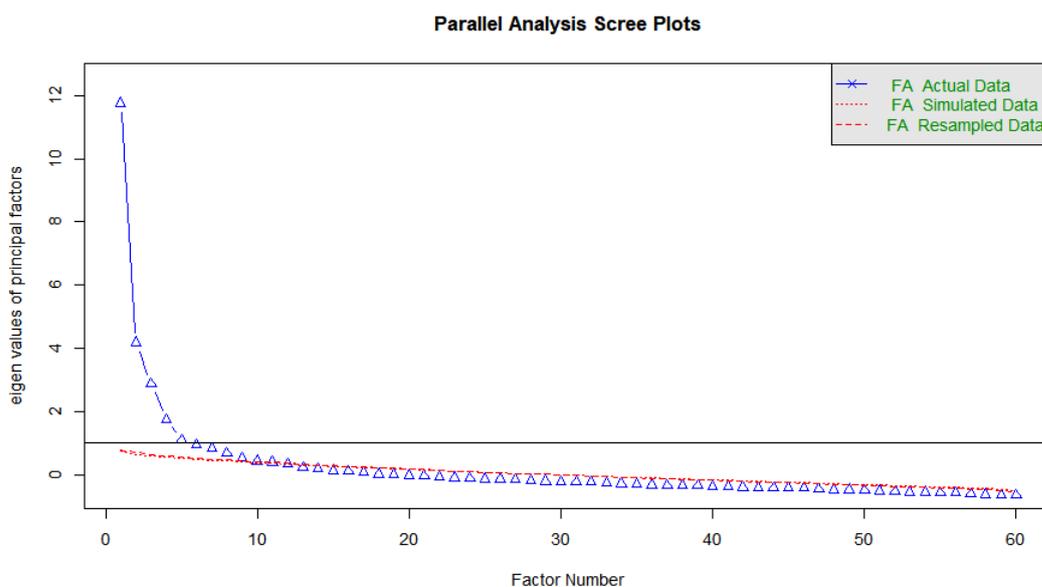
Item	M	DP	Mdn	Skew	Curtose	K-S	<i>p</i>	MSAi
i10	2,30	1,47	2	1,20	0,65	0,28	<0,001	0,92
i11	4,73	1,53	5	-0,56	-0,55	0,19	<0,001	0,92
i12	5,11	1,54	6	-0,96	0,28	0,21	<0,001	0,82
i13	3,07	1,79	3	0,55	-0,84	0,21	<0,001	0,91
i14	2,66	1,61	2	0,94	-0,06	0,27	<0,001	0,78
i15	3,15	1,83	2	0,61	-0,84	0,23	<0,001	0,92
i16	2,61	1,62	2	0,93	-0,10	0,25	<0,001	0,90
i17	4,48	1,59	5	-0,52	-0,56	0,21	<0,001	0,91
i18	2,88	1,60	2	0,64	-0,59	0,24	<0,001	0,93
i19	2,88	1,84	2	0,78	-0,68	0,27	<0,001	0,70
i20	3,69	1,80	4	0,17	-1,09	0,15	<0,001	0,89
i21	3,09	1,59	3	0,53	-0,65	0,21	<0,001	0,91
i22	4,59	1,80	5	-0,48	-0,93	0,19	<0,001	0,85
i23	1,89	1,19	2	2,05	4,54	0,31	<0,001	0,89
i24	4,51	1,69	5	-0,38	-0,78	0,16	<0,001	0,81
i25	4,62	1,74	5	-0,53	-0,81	0,18	<0,001	0,91
i26	4,12	1,76	4	-0,10	-1,09	0,14	<0,001	0,84
i27	4,50	1,77	5	-0,41	-0,95	0,18	<0,001	0,82
i28	3,63	1,66	4	0,25	-0,85	0,14	<0,001	0,84
i29	2,99	1,75	2	-0,63	-0,77	0,25	<0,001	0,86
i30	3,22	1,49	3	0,31	-0,70	0,19	<0,001	0,92
i31	4,59	1,71	5	-0,50	-0,77	0,19	<0,001	0,85
i32	2,52	1,44	2	1,09	0,82	0,27	<0,001	0,95
i33	3,77	1,75	4	-0,01	-1,18	0,17	<0,001	0,84
i34	2,83	1,60	2	0,79	-0,35	0,25	<0,001	0,73
i35	2,90	1,61	2	0,60	-0,70	0,24	<0,001	0,90
i36	3,78	1,53	4	-0,13	-0,89	0,16	<0,001	0,93
i37	2,73	1,60	2	0,83	-0,25	0,25	<0,001	0,84
i38	3,36	1,79	3	0,43	-0,95	0,20	<0,001	0,90
i39	3,37	1,80	3	0,38	-1,02	0,19	<0,001	0,88
i40	3,59	1,80	4	0,07	-1,10	0,17	<0,001	0,95
i41	4,42	1,77	5	-0,44	-0,87	0,18	<0,001	0,95
i42	5,28	1,35	6	-0,84	0,28	0,23	<0,001	0,86
i43	3,87	1,76	4	0,10	-1,08	0,14	<0,001	0,91
i44	3,99	1,63	4	-0,04	0,96	0,15	<0,001	0,90
i45	4,49	1,66	5	-0,38	-0,88	0,18	<0,001	0,81
i46	4,39	1,60	5	-0,40	-0,69	0,16	<0,001	0,88
i47	3,31	1,63	3	0,38	-0,83	0,19	<0,001	0,95
i48	4,22	1,57	4	-0,31	-0,78	0,17	<0,001	0,94
i49	4,21	1,76	4	-0,13	-1,07	0,14	<0,001	0,84
i50	2,72	1,55	2	0,87	-0,09	0,26	<0,001	0,93
i51	3,66	1,80	4	0,15	-1,13	0,16	<0,001	0,92
i52	2,22	1,42	2	1,24	0,81	0,28	<0,001	0,87
i53	3,46	1,70	3	0,19	-0,97	0,15	<0,001	0,93
i54	2,87	1,63	2	0,75	-0,33	0,23	<0,001	0,94
i55	2,37	1,52	2	1,16	0,53	0,27	<0,001	0,92
i56	3,67	1,70	4	-0,21	-1,07	0,15	<0,001	0,94
i57	4,14	1,67	4	-0,17	-1,05	0,14	<0,001	0,84
i58	2,52	1,66	2	1,04	0,05	0,27	<0,001	0,86

Item	M	DP	Mdn	Skew	Curtose	K-S	<i>p</i>	MSAi
i59	2,77	1,54	2	0,80	-0,22	0,26	<0,001	0,93
i60	3,52	1,64	4	0,14	-0,97	0,17	<0,001	0,94

Antes de identificar evidências de validade baseada na estrutura interna, buscou-se examinar a adequação do conjunto de dados para realização da AFE usando o KMO (0,94), Teste de Esfericidade de Bartlett ($\chi^2 = 13121,87$, $df = 1770$; $p < 0,01$), que indicaram a adequação dos dados. Após, utilizando o pacote *psych*, foi realizada uma AP que indicou a retenção de onze dimensões (ver Figura 1), sendo realizada uma AFE com uma matriz de correlações policórica, método de extração WLS, rotação *promax* e fixando onze fatores para extração. Contudo, os itens i03, i06, i07, i09, i11, i19, i30, i34, i41, i43, i44, i48, i54, i57, i59 e i60 não apresentaram carga fatorial > 0,30 em nenhuma das dimensões. Além disso, uma das dimensões apresentou apenas um item com carga fatorial suficiente para ser retido i36 (0,33).

Figura 1.

Análise paralela de Horn (optimal implementation).



Diante desses resultados, optou-se pela retirada dos itens que não apresentaram carga fatorial > 0,30 em nenhuma dimensão e realizar uma nova AP, que indicou a

retenção de onze dimensões. Assim, uma nova AFE foi realizada, utilizando-se as mesmas especificações da primeira, e uma estrutura fatorial a mais plausível foi suportada, conforme apresentado na Tabela 4.

Tabela 4.

Estrutura fatorial do TOP.

Itens	Dimensões									
	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10
i53	0,85	-0,02	-0,04	0,03	0,10	-0,02	0,01	-0,10	0,03	0,02
i17	0,84	-0,01	0,00	-0,05	0,08	-0,06	-0,05	0,01	0,00	0,02
I40	0,82	0,09	-0,05	-0,06	0,00	0,06	0,02	-0,05	-0,03	-0,01
i56	0,82	-0,04	0,08	0,04	0,11	-0,01	0,07	-0,17	-0,06	0,07
i1	0,78	-0,03	0,00	-0,01	-0,04	-0,06	-0,15	0,00	0,14	-0,07
i25	0,52	-0,02	0,01	-0,07	-0,13	-0,05	0,08	0,16	0,02	-0,01
i10	-0,11	0,87	-0,04	-0,02	0,06	-0,09	-0,08	0,00	0,04	0,07
i4	-0,12	0,80	0,03	-0,07	-0,08	-0,02	0,02	-0,02	0,07	-0,06
i35	0,03	0,79	-0,11	-0,03	-0,01	0,05	-0,01	-0,01	-0,07	0,01
i18	0,09	0,76	-0,12	-0,10	0,08	0,01	-0,08	0,02	0,01	0,05
i50	0,10	0,72	0,09	0,05	-0,15	0,01	0,02	0,02	-0,06	0,08
i32	0,02	0,66	-0,01	0,02	0,02	-0,07	0,15	0,02	0,00	-0,06
i23	0,03	0,43	0,16	0,08	0,01	0,17	-0,13	-0,01	-0,04	-0,11
i49	0,06	-0,01	0,69	-0,04	0,00	0,06	-0,10	0,04	0,02	0,09
i8	0,05	-0,08	0,66	-0,09	-0,02	0,08	-0,04	-0,03	0,02	0,13
i26	-0,13	0,01	0,65	-0,08	0,18	-0,10	0,05	-0,01	-0,03	0,07
i2	-0,01	-0,12	0,65	0,03	-0,02	-0,06	0,02	0,04	-0,09	-0,06
i39	-0,03	0,19	0,38	0,06	0,03	0,01	0,06	-0,04	0,06	-0,04
i52	0,02	-0,04	-0,04	0,87	-0,08	-0,06	-0,01	0,01	-0,06	-0,04
i58	-0,05	-0,06	-0,01	0,86	0,04	-0,01	0,01	-0,13	0,10	-0,04
i29	-0,03	0,05	-0,18	0,67	0,00	-0,09	-0,06	0,08	0,02	0,14
i55	0,06	-0,05	0,15	0,40	0,03	0,05	-0,05	0,20	-0,09	0,05
i14	-0,10	-0,02	-0,10	0,30	0,13	0,03	-0,04	0,09	-0,06	0,01
i16	0,13	-0,04	0,10	-0,03	0,87	0,05	-0,08	0,00	0,00	-0,05
i13	-0,04	0,09	-0,16	0,08	0,57	0,07	0,09	-0,07	0,15	0,03
i15	0,16	-0,01	0,10	0,02	0,52	-0,06	0,01	0,14	0,02	-0,06
i21	0,08	0,04	-0,04	0,01	0,47	0,09	0,03	0,17	-0,08	0,01
i37	0,00	0,01	0,02	-0,07	0,10	0,85	-0,12	-0,01	0,00	-0,07
i33	-0,13	-0,06	0,03	-0,09	-0,01	0,77	0,19	0,04	0,02	-0,03
i5	0,03	-0,06	-0,12	0,09	-0,03	0,57	-0,04	-0,16	0,05	0,17
i46	-0,01	-0,04	-0,06	0,00	-0,05	0,00	0,88	-0,03	0,01	0,07
i31	-0,02	-0,03	-0,03	-0,07	-0,02	-0,03	0,74	0,13	0,01	-0,01
i47	0,26	0,11	0,04	0,18	0,07	0,06	0,43	-0,09	-0,05	-0,02
i22	-0,19	0,01	-0,03	-0,06	0,03	-0,07	0,03	0,77	0,19	0,05
i20	-0,08	0,01	0,16	0,01	0,02	0,05	0,03	0,67	-0,11	-0,06
i38	0,07	0,06	0,17	0,06	-0,04	0,13	-0,08	0,38	-0,04	0,14
i12	-0,02	0,00	-0,01	-0,11	0,17	-0,04	-0,04	0,00	0,74	0,12
i27	0,00	-0,08	0,10	0,06	-0,07	0,07	0,07	0,15	0,61	-0,08
i51	0,17	0,11	0,04	0,21	-0,15	0,07	0,01	0,02	0,57	-0,09

Itens	Dimensões									
	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10
i45	0,08	0,03	0,08	0,03	-0,09	-0,03	0,10	0,00	-0,07	0,57
i28	-0,13	0,06	0,29	0,08	0,08	-0,05	-0,04	-0,12	-0,01	0,56
i42	0,14	0,01	-0,16	-0,15	-0,07	0,02	0,00	0,26	0,06	0,52
i24	-0,02	0,05	0,12	0,00	-0,05	-0,05	0,09	-0,07	0,08	0,49
V.E. ¹	0,09	0,09	0,06	0,05	0,05	0,04	0,04	0,04	0,04	0,03

Nota: V.E = variância explicada

As dez dimensões identificadas na AFE podem ser interpretadas de acordo com as subdimensões originais do TOP, sendo cinco pertencentes a dimensão postura narcisista no trabalho narcisismo, três referentes à dimensão atitude maquiavélica no trabalho e duas referentes à dimensão estilo de trabalho psicopático. Com relação a dimensão postura narcisista no trabalho foram identificadas as seguintes subdimensões:

(D1) Reivindicação de liderança: esta subdimensão agregou seis itens (i01, i17, i25, i40, i53, i56), com carga fatorial média de 0,77 e 9% de variância explicada. Tais itens buscam avaliar a convicção na superioridade das suas próprias habilidades de liderança. Diferentemente da versão original, o item 15 não foi incluído nesta dimensão por apresentar carga fatorial $< 0,30$.

(D2) Senso de superioridade: subdimensão que avalia a crença na superioridade do seu desempenho em relação aos outros, apresentou-se composta por sete itens (i04, i10, i18, i23, i32, i35, i50), com carga fatorial média de 0,71 e variância explicada de 9%. Ademais, o item 59, que originalmente pertencia a esta subdimensão, não apresentou carga fatorial $> 0,30$.

(D5) Necessidade de autoridade: elaborada para avaliar o prazer em exercer autoridade sobre os outros, esta subdimensão condensou quatro itens (i13, i15, i16, i21) com carga fatorial média de 0,60 e variância explicada de 5%. Contudo, essa

subdimensão apresentou um item diferente (i15) e um item a menos (i41) da subdimensão original.

(D7) Crença no poder de persuasão: esta subdimensão busca avaliar a crença na capacidade de exercer uma influência superior sob os outros e agregou três itens (i31, i46, i47) com média de cargas fatoriais de 0,69 e com variância aplicada de 4%. Porém, seis itens (i07, i11, i30, i36, i48, i60) não apresentaram carga $> 0,30$, conforme a versão original do TOP.

(D9) Propensão ao risco: os três itens (i12, i27, i51) que compuseram esta subdimensão, com carga fatorial média de 0,63 e variância explicada de 4%, avaliam a tendência para o desenvolvimento de tarefas arriscadas e desafiadoras.

Já na dimensão atitude maquiavélica no trabalho foram identificadas as seguintes subdimensões:

(D3) Falta de sentimentalismo: nesta subdimensão que avalia a negação da empatia no contexto do trabalho, a média da carga fatorial dos cinco itens (i02, i08, i26, i39, i49) foi de 0,60, representando 6% de variância explicada.

(D8) Crença na autoafirmação: composta por três itens (i20, i22, i38) com carga fatorial média de 0,60 e representando 4% da variância explicada, esta subdimensão avalia a crença na necessidade de resistência e força para atingir seus próprios objetivos. Diferentemente da subdimensão original, aqui houve uma redução de quatro itens (i06, i42, i54, i55) que apresentaram carga fatorial $< 0,30$.

(D10) Ceticismo: esta subdimensão busca avaliar a atitude cética em relação às intenções dos colegas e agregou quatro itens (i24, i28, i42, i45) com carga fatorial média de 0,53, representando uma variância explicada de 3%. Entretanto, essa

subdimensão apresentou um item diferente (i51) e dois itens a menos (i43 e i57) da subdimensão original.

Por fim, na dimensão estilo de trabalho psicopático foram identificadas as seguintes subdimensões:

(D4) Extenuação: subdimensão que busca avaliar a disposição em mentir, ocultar e/ou atenuar algo para obter vantagens profissionais, composta por cinco itens (i14, i29, i52, i55, i58) com carga fatorial média de 0,62, que representam 5% da variância explicada. Nesta dimensão o item 55 foi agregado, diferente da versão original do TOP.

(D6) Impulsividade: avalia a falta de restrição emocional em resposta a influências externas indesejadas e agregou três itens (i05, i33, i37) com carga fatorial média 0,73, representando uma variância explicada de 4%.

Análise Fatorial Confirmatória

Com o objetivo de identificar mais evidências de ajuste do modelo de dez dimensões e comparar seus índices com o modelo original do TOP, foram realizadas duas AFCs com o método de estimação *WLSMV*, fixando-se dez e onze dimensões. Conforme esperado, quando comparados os índices e ajuste dos dois modelos, o modelo de dez dimensões apresentou indicadores de ajuste adequados e melhores, suportando a adequação desta estrutura fatorial na amostra estudada. Os resultados podem ser visualizados na Tabela 5.

Tabela 5.*Índices de ajuste dos modelos do TOP.*

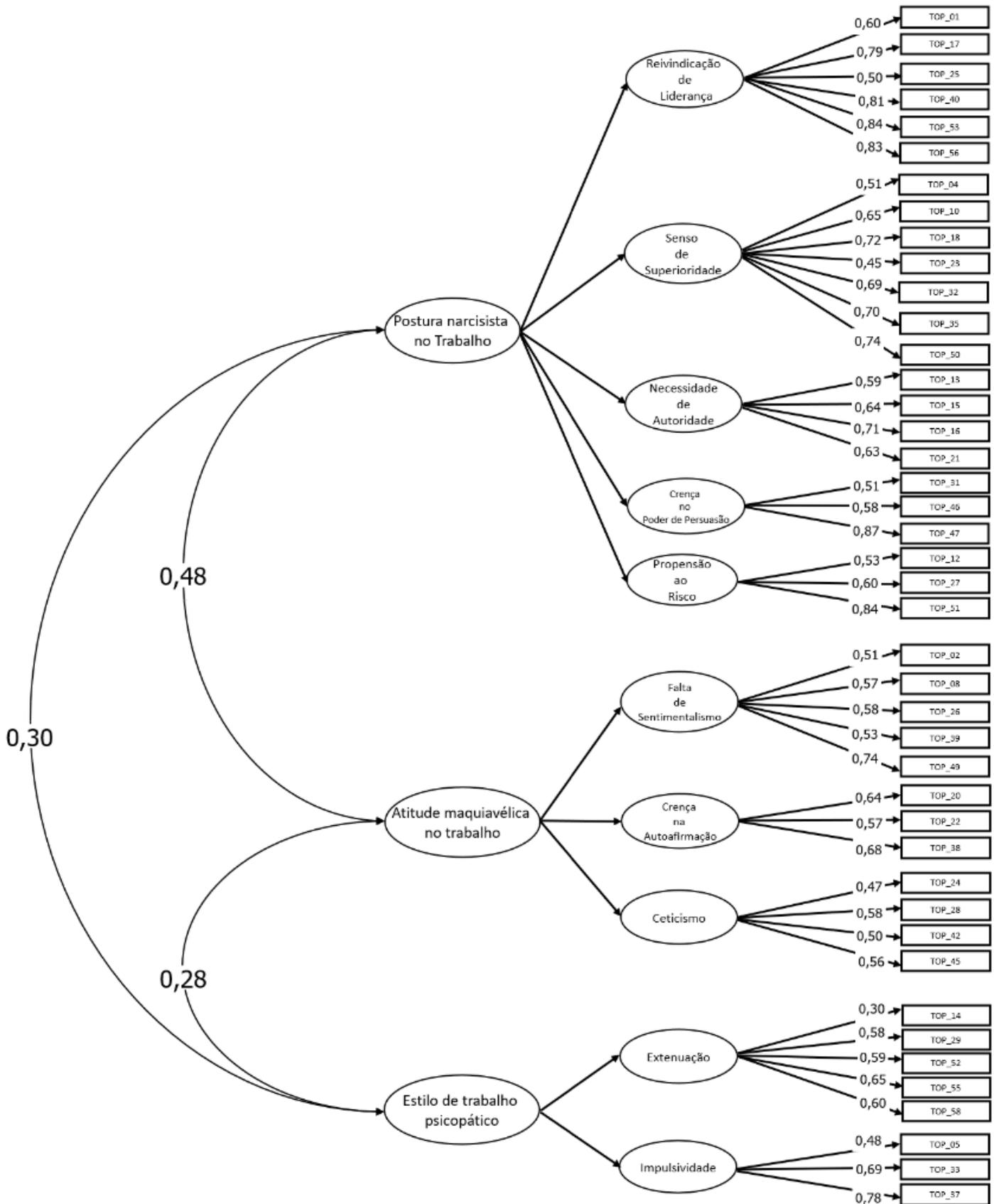
	χ^2 (gl)	χ^2 /gl	CFI	TLI	SRMR	AIC	BIC	RMSEA (90% IC)
Modelo 10	2556,86 (419)	3.13	0,96	0,96	0,05	150,5	250,7	0,06 (0,06 – 0,07)
Modelo 11	3948,21 (1655)	2.38	0,92	0,92	0,06	319,7	438,3	0,04 (0,03 – 0,04)

Nota: χ^2 = qui-quadrado; gl = graus de liberdade; CFI = Comparative Fit Index; TLI = Tucker-Lewis Index; SRMR = Standardized Root Mean Square Residual; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation.

Na Figura 2, apresentada a seguir, consta uma representação do modelo de dez dimensões, indicando as cargas fatoriais (λ) de todos os itens.

Figura 2.

Estrutura interna e cargas fatoriais do TOP.



A partir da Figura 2 podemos identificar os itens mais e menos representativos de cada dimensão, a saber: (a) postura narcisista no trabalho: o item 47 da subdimensão crença no poder de persuasão é o mais representativo ($\lambda = 0,87$) e o item 23 da subdimensão senso de superioridade é o menos representativo ($\lambda = 0,45$); (b) atitude maquiavélica no trabalho: o item 38 da subdimensão crença na autoafirmação é o mais representativo ($\lambda = 0,68$) e o item 42 da subdimensão ceticismo é o menos representativo ($\lambda = 0,50$); (c) estilo de trabalho psicopático: o item 37 da subdimensão impulsividade é o mais representativo ($\lambda = 0,78$) e o item 14 da subdimensão extenuação é o menos representativo ($\lambda = 0,30$).

Estimativas de fidedignidade

As estimativas de fidedignidade do TOP foram obtidas por meio dos coeficientes de alfa de Cronbach (α), Ômega de McDonald (ω), Lambda 6 de Guttman ($\lambda_{6 \text{ de Guttman}}$) e a Confiabilidade Composta (CC). Os resultados são apresentados na Tabela 6.

Tabela 6.

Coefficientes de fidedignidade das dimensões do TOP.

Dimensão	Subdimensão	α	$\lambda_{6 \text{ de Guttman}}$	ω	ICC
Postura narcisista no trabalho	Reivindicação de liderança	0,89	0,89	0,92	0,87
	Senso de superioridade	0,88	0,87	0,90	0,83
	Necessidade de autoridade	0,79	0,76	0,82	0,73
	Crença no poder de persuasão	0,76	0,69	0,78	0,70
	Propensão ao risco	0,74	0,65	0,74	0,70
Atitude maquiavélica no trabalho	Falta de sentimentalismo	0,75	0,72	0,78	0,72
	Ceticismo	0,65	0,59	0,71	0,60
	Crença na autoafirmação	0,70	0,68	0,70	0,66

Dimensão	Subdimensão	α	λ_6 de Guttman	ω	ICC
Estilo de trabalho psicopático	Extenuação	0,74	0,72	0,78	0,68
	Impulsividade	0,73	0,65	0,74	0,69

Na Tabela 6, podemos visualizar que os alfas de *Cronbach* variaram entre 0,65 e 0,89; os lambdas 6 de Guttman's (λ) variaram de 0,59 até 0,89; os ômega de McDonald's (ω) variaram de 0,70 até 0,92; e, por fim, os Índices de Confiabilidade Composta (ICC) variaram de 0,60 até 0,87.

Discussão

O objetivo deste estudo foi obter evidências de validade e estimar a fidedignidade do *Dark Triad Personality at Work* (TOP) para uma amostra do Brasil. Para isso, avaliou-se a dimensionalidade a partir de AFEs, AFCs e análises da fidedignidade, visando obter evidências de validade baseadas na estrutura interna e estimativas da consistência interna, respectivamente.

Assim, o resultado das AFEs indicou evidências de uma estrutura composta por 43 itens e dez dimensões, diferente do modelo de 60 itens e 11 dimensões originalmente proposto (Schwarzinger & Schuler, 2016). Assim, apesar da primeira análise paralela indicar uma estrutura de onze dimensões, 16 itens não obtiveram carga fatorial suficiente em nenhuma das dimensões e uma dimensão apresentou apenas um item.

Alguns destes itens, originalmente, apresentaram expressões norte-americanas ou aspectos culturais que podem ter influenciado as respostas dos participantes, como os itens seis e 54, ambos pertencentes a subdimensão crença na autoafirmação. O item seis utiliza a expressão “...*conscience be your guide.*” que foi traduzida como “consciência como guia”. Originalmente, na cultura norte-americana, a expressão parece denotar a

consciência de sistemas de regras e leis e a ideia que é transmitida no item parece indicar o abandono desses sistemas para vencer disputas no trabalho, o que é característico do maquiavelismo (Jonason et al., 2022; Paulhus & Williams, 2002). No Brasil, a utilização da expressão “consciência como guia” parece não ter transmitido o mesmo significado. Uma hipótese é a que essa expressão, no contexto brasileiro, remete mais a utilização da racionalidade do que de um sistema de regras e leis, o que indica um aspecto que não está ligado ao maquiavelismo. Já o item 54 apresenta a expressão “*Might makes right*” que foi adaptada consensualmente entre os juízes como “A lei do mais forte”, mas que pode não ter coberto a ideia original do item.

Já os itens 30, 36, 41, 48 e 60 utilizam os termos “influenciar” e “convencer” para descrever um comportamento de persuasão em relação aos colegas de trabalho ou superiores e, originalmente, pertencem a subdimensão crença no poder de persuasão (Schwarzinger & Schuler, 2016). Contudo, outros itens (i07, i11, i31, i46 e i47) desta mesma subdimensão que utilizam termos mais socialmente aceitáveis como “usar meu charme”, “inspirar” e “encantar” apresentaram carga fatorial suficiente para serem considerados representativos da subdimensão.

Dessa forma, a baixa carga fatorial apresentada pelos itens 30, 36, 41, 48 e 60 parecem estar relacionadas a um viés de Resposta Socialmente Desejáveis (RSD), que é a tendência do participante de realizar uma autoavaliação excessivamente positiva ao fornecer respostas socialmente esperadas, aceitáveis ou valorizadas em uma determinada cultura ou sociedade (Costa & Hauck-Filho, 2017). As RSD afetam as evidências de validade de instrumentos de autorrelato e a sua influência em inventários de personalidade já é amplamente documentada e técnicas como a neutralização valorativa podem ajudar a reduzir esse viés (Costa & Hauck-Filho, 2017; Krammer et al., 2017).

Outros três itens apresentaram carga fatorial muito próxima a 0,30 em mais de uma dimensão, a saber: os itens 43 (0,21 e 0,27) e 57 (0,21 e 0,28), originalmente pertencentes a subdimensão ceticismo, e o item 59 (0,28 e 0,27), originalmente pertencente a subdimensão senso de superioridade. Essa carga cruzada indica que os comportamentos expressos nesses itens podem refletir aspectos de duas subdimensões na amostra de brasileiros estudada (Hair et al., 2009).

Ademais, nenhum item da subdimensão flexibilidade (i03, i09, i19, i34, i44), originalmente elaborada para avaliar a espontaneidade e a falta de planejamento ao executar tarefas (Schwarzinger & Schuler, 2016), apresentou carga fatorial $> 0,30$. Esse grupo de itens apresentou carga fatorial máxima de 0,20 (i19) e mínima 0,00 (i09), não apresentando variância suficiente para serem retidos em uma subdimensão ou formarem uma subdimensão.

Além dos itens excluídos, o item 15, que originalmente pertencia a dimensão de reivindicação de liderança, e os itens 42 e 55, que originalmente pertenciam a dimensão crença na autoafirmação (Schwarzinger & Schuler, 2016), tiveram cargas fatoriais $> 0,30$ em subdimensões diferentes daquelas para as quais originalmente foram propostos. O item 15 apresentou carga superior a 0,30 na subdimensão necessidade de autoridade, o item 42 na subdimensão ceticismo e o item 55 na subdimensão extenuação. Isso indica que, na amostra de brasileiros estudada, as respostas a esses itens são influenciadas por facetas diferentes daquelas para as quais originalmente foram propostos (Brown, 2006; Damásio, 2012).

Apesar das diferenças para com a estrutura original, quando o modelo de dez subdimensões é comparado com o modelo original de onze dimensões por meio da AFC, os índices indicaram um maior ajuste do modelo de dez dimensões, favorecendo a

sua utilização no contexto brasileiro. Além disso, os índices de consistência interna das subdimensões do TOP apresentaram-se satisfatórios e aceitáveis (Anastasi & Urbina, 2000; Andrade & Valentini, 2018; Hair et al., 2009; Kalkbrenner, 2021; Primi, 2012; Valentini & Damásio, 2016).

As evidências de adequação psicométrica do TOP para o contexto brasileiro aqui reportadas são iniciais e devem ser interpretadas com cautela e levando em conta as limitações desta pesquisa. Inicialmente, é importante observar que a amostra utilizada não pode ser compreendida como representativa do Brasil, sendo necessário ampliar o quantitativo de participantes de todas as unidades federativas para que se possa reunir mais evidências de validade, consistência interna e estabelecimento de normas. Além disso, é importante observar que o modelo aqui evidenciado foi analisado por meio de AFEs e AFCs realizadas com a mesma amostra, o que pode reforçar possíveis vieses (Hauck-Filho, 2019). Por fim, uma limitação do próprio TOP é a ausência de itens balanceados, que abordem o conteúdo descritivo e valorativo dos traços avaliados, e inversos que poderiam servir para a avaliação e controle dos vieses de desejabilidade social e aquiescência (Costa & Hauck-Filho, 2017; Hauck-Filho & Valentini, 2019; Valentini & Hauck-Filho, 2020;).

Entretanto, apesar dessas limitações, os resultados aqui reportados são indicativos importantes de evidências de validade e consistência interna do TOP no Brasil. Dessa forma, futuramente o TOP poderá auxiliar na identificação de indivíduos com características subclínicas da psicopatia, narcisismo e maquiavelismo para que possam ser alocados em funções adequadas ao seu perfil, como empregos em que há busca por *status* com pouca interação social e/ou exigem maior criatividade (Jonason et al., 2014; Kay & Saucier, 2020).

Contudo, a avaliação por meio do TOP pode despertar questões de validade consequential e legais relacionadas a elaboração, manutenção ou reforçamento de preconceitos, estigmas ou estereótipos (AERA et al., 2014; Andrade & Valentini, 2018; CFP, 2018). Nesse contexto, a avaliação realizada por meio do TOP deve se ater a conclusões relacionadas estritamente aos traços como subclínicos e funcionais para o nível do trabalho. Ainda que os traços que compõem a *dark triad* estejam relacionados a comportamentos pouco desejáveis no ambiente do trabalho (O’Boyle et al., 2012; Spain et al., 2014), a ideia de segregar indivíduos com níveis subclínicos desses traços pode ser um desperdício de características potencialmente benéficas em contextos específicos do trabalho, como a realização de trabalhos artísticos, relacionado com níveis de narcisismo, e motivação para utilização de táticas mais agressivas na realização de negócios (Jonason et al., 2014; Kay & Saucier, 2020). Além disso, o TOP também pode ser utilizado para orientação profissional de indivíduos, buscando aspectos mais atrativos no trabalho para indivíduos com níveis subclínicos desses traços.

Por fim, cabe indicar que estudos futuros devem buscar explorar novas evidências de validade do TOP, buscando também evidências de validade diferentes daquelas testada nesta pesquisa (AERA et al., 2014). Ademais, pesquisadores também podem explorar o poder preditivo do TOP para aspectos do trabalho considerados desejáveis (e.g., utilização de estratégias inovadoras para solução de problemas) em contextos específicos e mais apropriados a essas características (e.g., trabalhos com pouca interação com outras pessoas).

Referências

- Anastasi, A., & Urbina, S. (2000). Validade: conceitos básicos. In: A. Anastasi & S. Urbina (Eds), *Testagem Psicológica* (pp. 107-127). Artmed.

- American Educational Research Association – AERA, American Psychological Association – APA, & National Council on Measurement in Education – NCME. (2014). *Standards for educational and psychological testing*. Washington, DC.
- Andrade, J. M., & Valentini, F. (2018). Diretrizes para a construção de testes psicológicos: a resolução CFP no 009/2018 em destaque. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 38(núm. esp.), 28-39. <https://doi.org/10.1590/1982-3703000208890>
- Bandalos, D. L. & Gerstner, J. J. (2016). Using Factor Analysis in Test Construction. In: K. Schweizer & C. DiStefano (Eds), *Principles and Methods of Test Construction* (pp. 23-51). Hogrefe.
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: Algumas considerações. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 22(53), 423-432. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2012000300014>
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. The Guilford Press.
- Byrne, B. M. (2001). *Structural equation modeling with Amos: Basic concepts, applications, and programming*. Lawrence Erlbaum.
- Christie, R., & Geis, F. L. (1970). *Studies in Machiavellianism*. Academic Press.
- Conselho Federal de Psicologia. Resolução nº 9, de 25 de Abril de 2018. Disponível:<http://satepsi.cfp.org.br/docs/Resolu%C3%A7%C3%A3o-CFP-n%C2%BA-09-2018-com-anexo.pdf>
- Cohen, A. (2016). Are they among us? A conceptual framework of the relationship between the dark triad personality and counterproductive work behaviors (CWBs). *Human Resource Management Review*, 26(1), 69-85. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.07.003>

- Costa, A. R. L., & Hauck-Filho, N. (2017). Menos desejabilidade social é mais desejável: Neutralização de instrumentos avaliativos de personalidade. *Interação em psicologia*, 21(3), 239 – 249. <https://doi.org/10.5380/psi.v21i3.53054>
- Damásio, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Avaliação Psicológica*, 11(2), 213-228.
- Dionigi, A., Duradoni, M., & Vagnoli, L. (2022). Humor and the dark triad: Relationships among narcissism, Machiavellianism, psychopathy and comic styles. *Personality and Individual Differences*, 197, 111766. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111766>
- DiStefano, C., & Morgan, G. B. (2014). A comparison of diagonal weighted least squares robust estimation techniques for ordinal data. *Structural Equation Modeling: a Multidisciplinary Journal*, 21(3), 425-438. <https://doi.org/10.1080/10705511.2014.915373>
- Donahue, E. M., & Harary, K. (1998). The patterned inconsistency of traits: Mapping the differential effects of social roles on self-perceptions of the Big Five. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(6), 610-619. <https://doi.org/10.1177/0146167298246005>
- Esteves, G. G. L., Oliveira, L. S., de Andrade, J. M., & Menezes, M. P. (2021). Dark triad predicts academic cheating. *Personality and Individual Differences*, 171, 110513. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110513>
- Fleeson, W. (2007). Situation-based contingencies underlying trait-content manifestation in behavior. *Journal of Personality*, 75(4), 825-862 <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2007.00458.x>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Bookman editora.

- Hauck-Filho, N. (2019). Editorial. *Avaliação Psicológica*, 18(3), 1-110.
<http://dx.doi.org/10.15689/ap.2019.1801.ed>
- Hauck-Filho, N., & Valentini, F. (2019). O controle da desejabilidade social no autorrelato usando quádruplas de itens. *Avaliação Psicológica*, 18(3), 219-332.
<http://dx.doi.org/10.15689/ap.2019.1803.ed>
- Horn, J. (1965) A rationale and test for the number of factors in factor analysis. *Psychometrika*, 30, 179-185. <https://doi.org/10.1007/BF02289447>
- Hu, L.-t. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Hunthausen, J. M., Truxillo, D. M., Bauer, T. N., & Hammer, L. B. (2003). A field study of frame-of-reference effects on personality test validity. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 545. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.545>
- Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2010). The dirty dozen: A concise measure of the Dark Triad. *Psychological Assessment*, 22 (2), 420–432.
<https://doi.org/10.1037/a0019265>
- Jonason, P. K., Czerwiński, S. K., Tobaldo, F., Ramos-Diaz, J., Adamovic, M., Adams, B. G., Ardi, R., Baltatescu, S., Cha, Y. S., Chobthamkit, P., El-Astal, S., Gundolf, K., Jukic, R., Knezovic, E., Liik, K., Maltby, J., Manuti, A., Milfont, T. L., Moreta-Herrera, R., ... & Sedikides, C. (2022). Milieu effects on the Dark Triad traits and their sex differences in 49 countries. *Personality and Individual Differences*, 197, 111- 796. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111796>
- Jonason, P. K., Wee, S., Li, N. P., & Jackson, C. (2014). Occupational niches and the Dark Triad traits. *Personality and Individual Differences*, 69, 119-123.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2014.05.024>

- Kanemasa, Y., Miyagawa, Y., & Arai, T. (2022). Do the Dark Triad and psychological intimate partner violence mutually reinforce each other? An examination from a four-wave longitudinal study. *Personality and Individual Differences, 196*, 111-714. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111714>
- Kalkbrenner, M. T. (2021). *Alpha, Omega, and H Internal Consistency Reliability Estimates: Reviewing these options and when to use them. Counseling Outcome Research and Evaluation, 1–12*. <https://doi.org/10.1080/21501378.2021.1940118>
- Kay, C. S., & Saucier, G. (2020). Insert a joke about lawyers: Evaluating preferences for the Dark Triad traits in six occupations. *Personality and Individual Differences, 159*, 109-863. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109863>
- Kiers, H. A. (1997). Weighted least squares fitting using ordinary least squares algorithms. *Psychometrika, 62*(2), 251-266. <https://doi.org/10.1007/BF02295279>
- Krammer, G., Sommer, M., & Arendasy, M. E. (2017). The psychometric costs of applicants' faking: Examining measurement invariance and retest correlations across response conditions. *Journal of Personality Assessment, 99*(5), 510–523. <https://doi.org/10.1080/00223891.2017.1285781>
- LeBreton, J. M., Shiverdecker, L. K., & Grimaldi, E. M. (2018). The dark triad and workplace behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5*, 387-414. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych032117-104451>
- Levenson, M. R., Kiehl, K. A., & Fitzpatrick, C. M. (1995). Assessing psychopathic attributes in a noninstitutionalized population. *Journal of Personality and Social Psychology, 68*(1), 151. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.1.151>

- O'Boyle, E. H. J., Forsyth, D. R., Banks, G. C., & McDaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the dark triad and work behavior: A social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology, 97*(3), 557–579. <https://doi.org/10.1037/a0025679>
- Paulhus, D. L. & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality, 36*, 556-563. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)
- Primi, R. (2012). Psicometria: fundamentos matemáticos da Teoria Clássica dos Testes. *Avaliação Psicológica, 11*(2), 297-307. <https://doi.org/10.1177/1073191120922611>
- Raskin, R., & Hall, C. S. (1979). A Narcissistic Personality Inventory. *Psychological Reports, 45*(2), 590. <https://doi.org/10.2466/pr0.1979.45.2.590>
- Revelle, W., & Revelle, M. W. (2015). Package ‘psych’. *The comprehensive R archive network, 337*, 338. <http://cran.r-project.org/web/packages/psych/psych.pdf>
- Robinson, C. (2009). On the social malleability of traits: Variability and consistency in Big 5 trait expression across three interpersonal contexts. *Journal of Individual Differences, 30*(4), 201. <https://doi.org/10.1027/1614-0001.30.4.201>
- Rogoza, R., Żemojtel-Piotrowska, M., Jonason, P. K., Piotrowski, J., Campbell, K. W., Gebauer, J. E., Maltby, J., Sedikides, C., Adamovic, M., Adams, B. G., Ang, R. P., Ardi, R., Atitsogbe, K. Y., Baltatescu, S., Bilic, S., Bodroza, B., Brulin, J. G., Poonoosamy, B. H. Y., Dominguez, A. C. D. ... & Włodarczyk, A. (2021). Structure of dark triad dirty dozen across eight world regions. *Assessment, 28*(4), 1125-1135. <https://doi.org/10.1177/1073191120922611>
- Rosseels, Y. (2016). *Package lavaan*. Retrieved from <https://cran.r-project.org/web/packages/lavaan/lavaan.pdf>

- Schwarzinger, D. & Schuler, H. (2016). *Dark Triad of Personality at Work (TOP)*. Hogrefe UK, Oxford.
- Shaffer, J. A., & Postlethwaite, B. E. (2012). A matter of context: A meta-analytic investigation of the relative validity of contextualized and noncontextualized personality measures. *Personnel Psychology, 65*(3), 445-494. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2012.01250.x>
- Kiers, H. A. (1997). Weighted least squares fitting using ordinary least squares algorithms. *Psychometrika, 62*(2), 251-266. <https://doi.org/10.1007/BF02295279>
- Spain, S. M., Harms, P., & Leberton, J. M. (2014). The dark side of personality at work. *Journal of Organizational Behavior, 53*, S41–S60. <https://doi.org/10.1002/job.1894>
- Timmerman, M. E., & Lorenzo-Seva, U. (2011). Dimensionality assessment of ordered polytomous items with parallel analysis. *Psychological Methods, 16*(2), 209. <https://doi.org/10.1037/a0023353>
- Valentini, F., & Damásio, B. F. (2016). Variância média extraída e confiabilidade composta: indicadores de precisão. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 32*. <https://doi.org/10.1590/0102-3772e3222225>
- Valentini, F., & Hauck Filho, N. (2020). O impacto da aquiescência na estimação de coeficientes de validade. *Avaliação Psicológica, 19*(1), 1-3. <http://dx.doi.org/10.15689/ap.2020.1901.ed>

Manuscrito 02: *Dark Triad Personality at Work (TOP)*: Evidências de validade baseada na relação com outras variáveis

Resumo

A presente pesquisa objetivou obter evidências de validade baseadas na relação com variáveis externas do *Dark Triad Personality at Work (TOP)* considerando o comportamento contraproducente e traços de personalidade. Para isso, 600 indivíduos com idades entre 18 e 74 anos ($M = 30,02$; $DP = 10,29$), a maioria do sexo feminino ($f = 415$; 69,2%) e da região Centro-Oeste ($f = 411$; 68,5%), responderam aos seguintes instrumentos: (1) TOP; (2) *Workplace Deviance Scale (WDS)*; (3) *Short Version of the Big Five Inventory (BFI-20)* e; (4) Questionário sociodemográfico. Por meio do SPSS (v. 25), foram realizadas estatísticas descritivas e correlações *rô* de *Spearman*. As associações encontradas com o BFI-20 e a WDS apontam para evidências de validade que podem ser consideradas parciais. Dessa forma, levantamos possíveis hipóteses que podem esclarecer o padrão encontrado. Por fim, concluímos que as evidências aqui reportadas apontam para evidências de validade do TOP, mas também alertam para possíveis limitações.

Palavras-chave: Evidências de validade; Comportamento Contraprodutivo; Personalidade; *Dark triad*.

Introdução

Nos últimos anos, na busca pela explicação de comportamentos indesejáveis ou pouco usuais, pesquisadores têm utilizado uma perspectiva subclínica que agrupa traços de personalidade aversivos, tais como a *dark triad* (Paulhus & Williams, 2002). Esse agrupamento é formado pelo narcisismo, identificado por um autoconceito exacerbado, senso de grandiosidade e egoísmo; o maquiavelismo, marcado pela sua natureza

manipuladora e marcadamente exploradora em relação a terceiros e; a psicopatia, caracterizada pela impulsividade e baixa empatia (Jonason et al., 2022; Paulhus & Williams, 2002). Assim, a utilização desses traços para explicação no contexto da psicologia organizacional e do trabalho tem evidenciado a influência em comportamentos de manipulação no local de trabalho (Jonason et al., 2012), tais como incivildade no local de trabalho (Lata & Chaudhary, 2020), efeitos da liderança (Volmer et al., 2016), assédio moral no trabalho (Fernández-del-Río et al., 2021) e comportamentos contraproducentes (O'Boyle et al., 2012).

Entretanto, nenhum estudo no contexto brasileiro indica a existência de evidências de validade para o contexto organizacional e do trabalho dos instrumentos utilizados para a coleta de dados sobre a *dark triad* nestas pesquisas. Desse modo, o *Dark Triad Personality at Work* (TOP; Schwarzinger & Schuler, 2016) é um instrumento elaborado para avaliação do narcisismo, maquiavelismo e psicopatia no contexto do trabalho, o que torna a avaliação mais específica e contextual, uma vez que a expressão dos traços de personalidade pode sofrer influências do contexto ao qual o indivíduo se insere (Donahue & Harary, 1998; Fleeson, 2007; Hunthausen et al., 2003; Robinson, 2009, Shaffer & Postlethwaite, 2012).

Originalmente o TOP apresenta 60 itens divididos em três dimensões e 11 subdimensões focadas no contexto organizacional e do trabalho. As três dimensões são: postura narcisista no trabalho, composta pelas subdimensões de reivindicação de liderança, senso de superioridade, necessidade de autoridade, crença no poder de persuasão e propensão ao risco; a atitude maquiavélica no trabalho, composta pelas subdimensões de falta de sentimentalismo, crença na autoafirmação e ceticismo e; o estilo de trabalho psicopático, composto pelas subdimensões de extenuação, impulsividade e flexibilidade (Schwarzinger & Schuler, 2016). Em sua versão adaptada

para o contexto brasileiro, o TOP apresentou 43 itens divididos em três dimensões e dez subdimensões [CFI = 0,96; TLI = 0,96 e RMSEA (*IC90%*) = 0,06 (0,06 – 0,07)], sendo a subdimensão “flexibilidade” inexistente (Esteves & Andrade, *manuscrito 1*).

Dessa forma, apesar de já contar com evidências de validade baseadas na estrutura interna, as evidências de validade são cumulativas e devem ser expandidas para que se tenha cada vez mais segurança do funcionamento e utilidade dos escores dos instrumentos em contextos específicos (*American Educational Research Association* [AERA] et al., 2014; Andrade & Valentini, 2018). Assim, a presente pesquisa teve como objetivo identificar evidências de validade baseadas na relação com outras variáveis do TOP. Para isso, foram considerados os comportamentos contraprodutivos, avaliados pela *Workplace Deviance Scale* (WDS; Bennett & Robinson, 2000), e os traços de personalidade que compõem o modelo *big five*, aqui avaliados pelo *Short Version of the Big Five Inventory* (BFI-20; Gouveia et al., 2021). Para isso, cabe explorar um pouco mais a relação dos traços da *dark triad* com esses dois construtos.

Dark triad e comportamentos contraproducentes

A identificação da influência dos traços da *dark triad* nos comportamentos contraproducentes já apresenta diversas evidências, como a metanálise realizada por O’Boyle et al. (2012). Nesta metanálise, os autores analisaram 245 estudos com um total de quase 45 mil participantes (N = 43.907) com o objetivo de examinar as implicações dos traços da *dark triad* para os comportamentos contraproducentes no trabalho. Os autores reportaram que esses traços explicam de modo significativo quantidades moderadas da variância dos comportamentos contraproducentes. Contudo, essas relações foram moderadas por fatores contextuais como autoridade e cultura (O’Boyle et al., 2012).

Assim, corroborando com as evidências de diversos outros estudos que indicam a relação dos traços da *dark triad* com comportamentos contraproducentes (Choen, 2016; DeShong et al., 2015; Nguyen et al., 2021; Palmer et al., 2017), hipotetizamos que todas as três dimensões irão se associar positiva, moderada e significativamente com os comportamentos contraprodutivos (hipótese 1).

Dark triad e os traços do big five

Assim como os comportamentos contraproducentes, a associação dos traços do *big five* com os traços da *dark triad* tem sido amplamente pesquisada. Em uma metanálise realizada por O'Boyle et al. (2014) foi indicado que o narcisismo apresentou associações fracas, positivas e significativas com extroversão, abertura a mudança e conscienciosidade, bem como associação fraca, negativa e significativa com amabilidade e neuroticismo. Já o maquiavelismo, por sua vez, foi associado de modo fraco, negativo e significativo com a amabilidade e conscienciosidade, mas associado de modo fraco, positivo e significativo com neuroticismo. Além disso, o maquiavelismo não apresentou associações com a extroversão e abertura a mudança (O'Boyle et al., 2014). Por fim, a psicopatia foi associada de modo moderado, negativo e significativo com a amabilidade e de modo fraco com a conscienciosidade. Ademais, a psicopatia também foi associada de modo fraco, positivo e significativo com a extroversão, neuroticismo e abertura a mudança (O'Boyle et al., 2014).

Assim, com base nessas evidências, hipotetizamos que a postura narcisista no trabalho irá apresentar associações fracas, positivas e significativas com extroversão, abertura a mudança e conscienciosidade (hipótese 2); negativa e significativa com amabilidade e neuroticismo (hipótese 3); já a atitude maquiavélica no trabalho irá apresentar associações fracas, negativas e significativas com a amabilidade e conscienciosidade (hipótese 4), associações fracas, positivas e significativas com

neuroticismo (hipótese 5) e ausência de associações significativas com a extroversão e abertura a mudança (hipótese 6). Por fim, a dimensão estilo de trabalho psicopático irá se apresentar associada de modo moderado, negativo e significativo com a amabilidade (hipótese 7), de modo fraco com a conscienciosidade (hipótese 8) e modo fraco, positivo e significativo com a extroversão, neuroticismo e abertura a mudança (hipótese 9).

Método

Participantes

Participaram 600 indivíduos com idades entre 18 e 74 anos ($M = 30,02$; $DP = 10,29$), sendo a maioria do sexo feminino ($f = 415$; 69,2%), da região Centro-Oeste ($f = 411$; 68,5%), solteiros(as) ($f = 349$; 58,2%), pardos ($f = 280$; 46,7%) e com ensino superior incompleto ($f = 158$; 26,3%).

Instrumentos

Foram aplicados os seguintes instrumentos para alcance dos objetivos.

(a) *Dark Triad Personality at Work* (TOP): desenvolvido por Schwarzingler e Schuler (2016), busca avaliar os traços que compõem a *dark triad* que são relevantes para vida profissional. Originalmente o TOP é composto por 60 itens, respondidos em uma escala de respostas tipo Likert de sete pontos (1 – Discordo totalmente; 7 – Concordo totalmente) e divididos em três dimensões e onze subdimensões. Contudo, na sua adaptação para o contexto brasileiro o TOP apresentou uma estrutura fatorial composta por 43 itens divididos em três dimensões e dez subdimensões (Esteves & Andrade, *manuscrito 1*), a saber: (a) Postura narcisista no trabalho (23 itens): composta pelas subdimensões de reivindicação de liderança (seis itens), senso de superioridade (sete itens), necessidade de autoridade (quatro itens), crença no poder de persuasão (três

itens) e propensão ao risco (três itens); (b) Atitude maquiavélica no trabalho (12 itens): composta pelas subdimensões de falta de sentimentalismo (cinco itens), crença na autoafirmação (três itens) e ceticismo (quatro itens) e; (c) Estilo de trabalho psicopático (oito itens): composta pelas subdimensões de extenuação (cinco itens) e impulsividade (três itens).

(b) *Workplace Deviance Scale* (WDS) (Bennett & Robinson, 2000): adaptada ao contexto brasileiro por Andrade et al. (2011) e composta por 19 itens, respondidos em uma escala de sete pontos (1- Nunca; 7 – Sempre) que avaliam o comportamento contraprodutivo por meio de dois fatores: (i) comportamento contraprodutivo organizacional (e.g., “9. Gastar tempo fantasiando” e (ii) comportamento contraprodutivo interpessoal (e.g., “1. fazer piada”) (Andrade et al., 2011).

(c) *Short Version of the Big Five Inventory* (BFI-20) (Gouveia et al., 2021): elaborado para avaliar a personalidade por meio de 20 itens respondidos em uma escala de respostas *Likert* de cinco pontos com os seguintes extremos: 1 = Discordo totalmente e 5 = Concordo totalmente). Os itens avaliam os cinco grandes traços de personalidade do *big five*, sendo eles: abertura a mudança (e.g., “05. É original, tem sempre novas ideias.”); conscienciosidade (e.g., “03. Insiste até concluir a tarefa ou o trabalho.”); extroversão (e.g., “01. É conversador, comunicativo.”); amabilidade (e.g., “08. É prestativo e ajuda os outros.”) e; neuroticismo (e.g., “16. Fica nervoso facilmente.”).

(d) Questionário sociodemográfico com questões sobre características pessoais (e.g., sexo, idade, estado etc.) e características sobre aspectos do trabalho (e.g., tipo de emprego, cargo que ocupa, tempo de serviço etc.).

Procedimentos

O projeto (CAAE: 36376920.8.1001.5077) obteve o parecer de aprovado (nº 4.229.426) pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade de Rio Verde (UniRV), em parceria com a Universidade de Brasília (UnB). Com a aprovação e seguindo os princípios de respeito à pessoa e da autonomia, da beneficência, da não maleficência e dos princípios e regras fundamentais do consentimento informado, conforme a resolução nº 466/2012 e a resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS). O projeto foi aprovado, sendo emitido o parecer de aprovação nº 4.229.426 para execução do projeto. Os dados foram coletados por meio da plataforma *ESSurvey Questback*, que foi utilizada para hospedar o questionário eletrônico enviado por meio de uma lista de e-mails, redes sociais e *WhatsApp*. As respostas eram hospedadas no site da plataforma e, posteriormente, foi realizado o *download* para análise das respostas.

Análise de Dados

A análise de dados foi realizada no *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS v. 25) e foram realizadas estatísticas descritivas para apresentar um perfil amostral com relação aos aspectos demográficos e dos construtos avaliados. Em seguida, utilizamos o teste *Kolmogorov-Smirnov* para verificar a distribuição das variáveis. Diante da violação do pressuposto de normalidade, optamos pela análise de correlação não paramétrica *rô* de *Spearman*.

Resultados

Caracteristicamente, com relação ao TOP os participantes apresentaram maiores escores médios em atitude maquiavélica no trabalho ($M = 4,23$; $DP = 0,89$), seguido pela postura narcisista no trabalho ($M = 3,63$; $DP = 0,88$) e estilo de trabalho

psicopático ($M = 2,88$; $DP = 0,97$). Já com relação as dimensões do WDS, os participantes reportaram maiores escores em comportamentos contraprodutivos organizacional ($M = 2,23$; $DP = 1,02$) do que em comportamentos contraprodutivos interpessoais ($M = 1,86$; $DP = 0,82$). No tocante as dimensões do BFI-20, os participantes foram mais caracterizados pela conscienciosidade e amabilidade, seguido pelos demais traços. Os resultados podem ser observados na Tabela 1.

Tabela 1.

Média, desvio padrão, mínimo e máximo, erro padrão e intervalo de confiança de 95% das subdimensões do BFI-20.

Dimensão	Média	DP	Mínimo-Máximo	Erro padrão	IC95%
Abertura à mudança	3,75	0,71	1 – 5	0,02	3,70; 3,81
Conscienciosidade	4,20	0,57	1 – 5	0,02	4,16; 4,25
Extroversão	3,77	0,75	1 – 5	0,03	3,71; 3,83
Amabilidade	4,12	0,59	1 – 5	0,02	4,08; 4,17
Neuroticismo	3,18	0,81	1 – 5	0,03	3,12; 3,25

Conhecidos os escores médios das dimensões avaliados, utilizou-se o teste *Kolmogorov-Smirnov* para identificar quais apresentavam distribuição normal. Assim, observamos que nenhuma das dimensões e subdimensões apresentaram distribuição normal (Ver Tabela 2).

Tabela 2.

Estatísticas descritivas, teste K-S de normalidade das dimensões e subdimensões dos instrumentos utilizados.

Variáveis	K-S	gl	p
Reivindicação de liderança	0,076	599	<0,001
Senso de superioridade	0,086	599	<0,001
Necessidade de autoridade	0,092	599	<0,001
Crença no poder de persuasão	0,077	599	<0,001
Propensão ao risco	0,086	599	<0,001
Falta de sentimentalismo	0,050	599	<0,001
Crença na autoafirmação	0,077	599	<0,001
Ceticismo	0,056	599	<0,001

Variáveis	K-S	gl	<i>p</i>
Extenuação	0,124	599	<0,001
Impulsividade	0,101	599	<0,001
Abertura à mudança	0,110	599	<0,001
Conscienciosidade	0,165	599	<0,001
Extroversão	0,125	599	<0,001
Amabilidade	0,137	599	<0,001
Neuroticismo	0,080	599	<0,001
Contraprodutivos organizacional	0,131	599	<0,001
Contraprodutivos interpessoais	0,156	599	<0,001
Contraprodutivo geral	0,111	599	<0,001

Diante desses resultados, optou-se por utilizar a correlação *rô* de *Spearman* para tentar identificar evidências de validade baseadas na relação com outras variáveis. Os resultados são apresentados na Tabela 3.

Tabela 3.*Correlações entre o TOP e as dimensões do BFI-20.*

Variáveis	Abertura à mudança	Conscienciosidade	Extroversão	Amabilidade	Neuroticismo
Reivindicação de liderança	0,34**	0,33**	0,40**	0,14**	-0,03
Senso de superioridade	0,11**	0,12**	0,06	-0,09*	0,07
Necessidade de autoridade	0,03	0,02	0,09*	-0,09*	0,14**
Crença no poder de persuasão	0,27**	0,22**	0,43**	0,22**	0,06
Propensão ao risco	0,35**	0,26**	0,38**	0,17**	0,05
Postura narcisista no trabalho	0,32**	0,28**	0,41**	0,12**	0,10*
Falta de sentimentalismo	0,00	0,07	0,01	-0,09	0,03
Crença na autoafirmação	0,27**	0,22**	0,43**	0,22**	0,06
Ceticismo	0,08	0,11**	0,04	-0,00	0,26**
Atitude maquiavélica no trabalho	0,13*	0,17*	0,11*	-0,01	0,20**
Extenuação	-0,08*	-0,18**	-0,10*	-0,25**	0,14**
Impulsividade	-0,29**	-0,10*	-0,06	-0,20**	0,48**
Estilo de trabalho psicopático	-0,80	-0,17**	-0,10**	-0,28**	0,40**

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

Como pode ser observado, identificamos que a dimensão postura narcisista no trabalho apresentou associações positivas, fracas e significativas com os traços de abertura a mudança, conscienciosidade amabilidade e neuroticismo; e associação positiva, moderada e significativa com o traço de extroversão. Já a dimensão atitude maquiavélica no trabalho apresentou associações positivas, fracas e significativas com todos os traços, exceto amabilidade que não apresentou associação significativa. Por fim, a dimensão estilo de trabalho psicopático apresentou associações positivas, fracas e significativas com os fatores de personalidade de conscienciosidade, extroversão e amabilidade; associação positiva, moderada e significativa com neuroticismo e nenhuma associação significativa com abertura a mudança.

Além disso, também foram realizadas correlação *rô* de *Spearman* para identificar evidências de validade baseadas na relação com outras variáveis do TOP com a WDS. Os resultados podem ser visualizados na Tabela 4.

Tabela 4.*Correlações entre o TOP e as dimensões da WDS.*

Variáveis	Contraprodutivos organizacional	Contraprodutivos interpessoais	Contraprodutivos geral
Reivindicação de liderança	-0,08*	0,03	-0,03
Senso de superioridade	0,33	0,15**	0,10*
Necessidade de autoridade	0,17**	0,19**	0,21**
Crença no poder de persuasão	0,00	0,06	0,22
Propensão ao risco	-0,09*	0,04	-0,03
Postura narcisista no trabalho	0,00	0,13**	0,07
Falta de sentimentalismo	-0,09*	-0,05	-0,08*
Crença na autoafirmação	-0,02	0,07	0,02
Ceticismo	0,06	0,06	0,07
Atitude maquiavélica no trabalho	-0,03	0,02	0,00
Extenuação	0,28**	0,23**	0,31**
Impulsividade	0,29**	0,29**	0,32**
Estilo de trabalho psicopático	0,36**	0,32**	0,39**

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

Dessa forma, foi constatado que a dimensão postura narcisista no trabalho apresentou associações positivas, fracas e significativas apenas com a dimensão comportamentos contraprodutivos interpessoais. Já a dimensão atitude maquiavélica no trabalho não apresentou associações com nenhuma dimensão da WDS. Finalmente, a dimensão estilo de trabalho psicopático apresentou associações positivas, fracas e significativas com as dimensões de comportamentos contraprodutivos organizacionais, interpessoais e com o escore geral da WDS.

Discussão

O presente estudo visou obter evidências de validade baseadas na relação com variáveis externas considerando o comportamento contraproducente e traços de personalidade. Estima-se que esse objetivo tenha sido parcialmente alcançado e os resultados demonstram associações significativas, fracas e moderadas entre as dimensões do TOP e o BFI-20 (corroborando totalmente com as hipóteses 2, 5, 7, 8 e parcialmente com a hipótese 9). Todavia, nas associações entre as dimensões do TOP e o WDS apenas o estilo de trabalho psicopático apresentou associações fracas e significativas com todas as dimensões do comportamento contraprodutivo e a postura narcisista no trabalho apresentou associação fracas e significativas apenas com os contraprodutivos interpessoais, suportando parcialmente a hipótese um (corroborando parcialmente com a hipótese 1).

Nesse contexto, as associações fracas e moderadas entre construtos teoricamente relacionados podem ser consideradas evidências de validade baseadas na relação com outras variáveis (AERA et al., 2014). Assim, as evidências disponíveis na literatura permitem indicar que os traços da *dark triad* apresentam associações negativas, significativas, fracas e/ou moderadas com a amabilidade e conscienciosidade. Também foram verificadas associações positivas, significativas e fracas da *dark triad* com os

fatores de extroversão, neuroticismo e abertura a mudança (Furnham et al., 2013; Jakobwitz & Egan, 2006; O'Boyle et al., 2014; Veselka et al., 2012). Na presente pesquisa a postura narcisista no trabalho apresentou associações significativas, positivas, fracas e moderadas com todos os cinco traços no *big five*; a atitude maquiavélica no trabalho apresentou-se associações significativas, positivas, fracas com conscienciosidade, extroversão, neuroticismo e abertura a mudança, bem como associação significativa, negativa e fraca com amabilidade; já o estilo psicopático no trabalho apresentou associações significativas, negativas e fracas com conscienciosidade, extroversão, abertura a mudança e amabilidade, bem como associações significativas, positivas e moderada com neuroticismo.

Já com relação aos comportamentos contraprodutivos, as evidências disponíveis na literatura apontam para associações positivas, fracas e significativas entre o narcisismo, o maquiavelismo e a psicopatia (DeShong et al., 2015; Nguyen et al., 2021; O'Boyle et al., 2012). Contudo, as evidências da presente pesquisa apontaram para a associação positiva, fraca e significativa entre a postura narcisista no trabalho e os comportamentos contraprodutivos interpessoais e o estilo de trabalho psicopático apresentou associações positiva, fraca e significativa com os comportamentos interpessoais e organizacionais, além do fator geral.

As associações das dimensões do TOP com o BFI-20 e a WDS corroboram parcialmente com o padrão já consolidado na literatura, porém a conclusão de que o TOP apresentou poucas evidências de validade baseada na relação com outras variáveis pode ser prematura, uma vez que alguns aspectos podem ter influenciado estes resultados.

Primeiro, apesar das evidências disponíveis terem sido obtidas por meio de instrumentos com ampla utilização, como o MACH-IV (Christie & Geis, 1970), o

Inventário de Personalidade Narcisista (NPI; Raskin & Hall, 1979), a Escala de Psicopatia de *Levenson Self-Reported Psychopathy Scale* (LSRP; Levenson et al., 1995) e a *Dark Triad Dirty Dozen* (DTDD) (Jonason & Webster, 2010), alguns deles apresentam limitações como problemas com: (i) A consistência interna e a estrutura fatorial do MACH-I V (Láng, 2017; Rauthmann, 2013); (ii) O foco no aspecto de grandiosidade do NPI (Corry et al., 2008); (iii) As limitações de validade relacionadas a outras variáveis e a baixa replicabilidade da estrutura bidimensional da LSRP (Brinkley et al., 2008; Christian & Sellbom, 2016; Sellbom, 2011; Sellbom et al., 2018) e; (iv) Além da avaliação dos traços da *dark triad* como sendo unidimensionais (Miller et al., 2019). Ademais, nenhum desses instrumentos abordam facetas focadas no ambiente do trabalho, e sim, facetas gerais, o que pode ter influenciado os resultados. Apesar das hipóteses parcialmente confirmadas do presente estudo, subdimensões específicas apresentaram-se relacionadas aos traços de personalidade e com os comportamentos contraprodutivos, podendo ser um indício de um padrão específico relacionado ao trabalho.

Uma segunda possibilidade, é que a presente pesquisa não levou em conta a influência moderadora e mediadora de algumas variáveis na relação entre os traços da *dark triad* e os comportamentos contraprodutivos, como, por exemplo, o suporte organizacional percebido (Palmer et al., 2017), a falta recursos na organização (Castille et al., 2017), o baixo nível educacional e influência pessoal (Blickle & Schutte, 2017), a transparência organizacional, políticas organizacionais e cultura organizacional (Choen, 2016). A ausência de avaliação destas variáveis pode ter influenciado as correlações aqui reportadas com o comportamento contraprodutivo.

A terceira e última possibilidade para estes resultados diz respeito a influência de estilos de respostas socialmente desejáveis e/ou aquiescentes que não foram

controlados ou avaliados pela ausência de itens balanceados e inversos (Costa & Hauck-Filho, 2017; Hauck-Filho & Valentini, 2019; Valentini & Hauck-Filho, 2020).

Os resultados aqui apresentados são iniciais. É importante observar as limitações relacionadas a representatividade e variabilidade da amostra e a ausência de itens balanceados, que abordem o conteúdo descritivo e valorativo dos traços avaliados, e inversos, que poderiam servir para a avaliação e controle dos vieses de deseabilidade social e aquiescência (Costa & Hauck-Filho, 2017; Hauck-Filho & Valentini, 2019; Valentini & Hauck-Filho, 2020;). Contudo, as limitações indicadas não invalidam as evidências aqui encontradas, no entanto, em pesquisas futuras com o TOP é importante estudar a influência de variáveis moderadoras e mediadoras, bem como a relação do TOP com outros instrumentos que mensuram a *dark triad*.

Referências

- Andrade, J. E., Mendonça, L. M. M. M., Coutinho, A. C. A. M., & Nascimento, E. (2011). Workplace Deviance Scale (WDS) para o contexto brasileiro. In: *V Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica. Anais do V Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica*, Bento Gonçalves, Brasil.
- American Educational Research Association – AERA, American Psychological Association – APA, & National Council on Measurement in Education – NCME. (2014). *Standards for educational and psychological testing*. Washington, DC: o autor.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85 (3), 349-360.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349>

- Blickle G., & Schutte N. (2017). Trait psychopathy, task performance, and counterproductive work behavior directed toward the organization. *Personality and Individual Difference*, 109 (15), 225–231. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.01.006>
- Brinkley, C. A., Diamond, P. M., Magaletta, P. R., & Heigel, C. P. (2008). Cross-validation of Levenson's Psychopathy Scale in a sample of federal female inmates. *Assessment*, 15(4), 464-482. <https://doi.org/10.1177/1073191108319043>
- Castille, C.M., Kuyumcu, D., & Bennett RJ. (2017). Prevailing to the peers' detriment: organizational constraints motivate Machiavellians to undermine their peers. *Personality and Individual Difference*, 10(4), 29–36. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.07.026>
- Cohen, A. (2016). Are they among us? A conceptual framework of the relationship between the dark triad personality and counterproductive work behaviors (CWBs). *Human Resource Management Review*, 26(1), 69-85. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.07.003>
- Costa, A. R. L., & Hauck-Filho, N. (2017). Menos desejabilidade social é mais desejável: Neutralização de instrumentos avaliativos de personalidade. *Interação em psicologia*, 21(3), 239 – 249. <https://doi.org/10.5380/psi.v21i3.53054>
- Corry, N., Merritt, D., Mrug, S., & Pamp, B. (2008). The Factor Structure of the Narcissistic Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 90(6), 593-600. <https://doi.org/10.1080/00223890802388590>
- Christian, E., & Sellbom, M. (2016). Development and validation of an Expanded Version of the Three-Factor Levenson Self-Report Psychopathy Scale. *Journal of Personality Assessment*, 98(2), 115-168. <https://doi.org/10.1080/00223891.2015.1068176>

- Christie, R., & Geis, F. L. (2013). *Studies in machiavellianism*. Academic Press.
- DeShong, H. L., Grant, D. M., & Mullins-Sweatt, S. N. (2015). Comparing models of counterproductive workplace behaviors: The Five-Factor Model and the Dark Triad. *Personality and Individual Differences, 74*, 55-60.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.10.001>
- Donahue, E. M., & Harary, K. (1998). The patterned inconsistency of traits: Mapping the differential effects of social roles on self-perceptions of the Big Five. *Personality and Social Psychology Bulletin, 24*(6), 610-619.
<https://doi.org/10.1177/0146167298246005>
- Esteves, G. G. L., & Andrade, J. M. (2022). Adaptação e evidências de validade do Dark Triad Personality at Work (TOP) para o Brasil. *Manuscrito 01*.
- Fernández-del-Río, E., Ramos-Villagrasa, P. J., & Escartín, J. (2021). The incremental effect of Dark personality over the Big Five in workplace bullying: Evidence from perpetrators and targets. *Personality and Individual Differences, 168*, 110-291.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110291>
- Furnham, A., Richards, S. C., & Paulhus, D. L. (2013). *The Dark Triad of Personality: A 10 Year Review. Social and Personality Psychology Compass, 7*(3), 199–216. <https://doi.org/10.1111/spc3.12018>
- Fleeson, W. (2007). Situation-based contingencies underlying trait-content manifestation in behavior. *Journal of Personality, 75*(4), 825-862
<https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2007.00458.x>
- Gouveia, V. V., Araújo, R. de C. R., Oliveira, I. C. V. de, Gonçalves, M. P., Milfont, T., Coelho, G. L. de H., Santos, W., Medeiros, E. D. de, Soares, A. K., Monteiro, R. P., Andrade, J. M. de, Cavalcanti, T. M., Nascimento, B. da S., & Gouveia, R. (2021). A Short Version of the Big Five Inventory (BFI-20): Evidence on construct

- validity. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 55(1), e1312. <https://doi.org/10.30849/ripijp.v55i1.1312>
- Hauck-Filho, N., & Valentini, F. (2019). O controle da deseabilidade social no autorrelato usando quádruplas de itens. *Avaliação Psicológica*, 18(3), 219-332. <http://dx.doi.org/10.15689/ap.2019.1803.ed>
- Hunthausen, J. M., Truxillo, D. M., Bauer, T. N., & Hammer, L. B. (2003). A field study of frame-of-reference effects on personality test validity. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 545. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.545>
- Jakobwitz, S., & Egan, V. (2006). The dark triad and normal personality traits. *Personality and Individual Differences*, 40(2), 331-339. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.07.006>
- Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2010). The dirty dozen: A concise measure of the Dark Triad. *Psychological Assessment*, 22(2), 420-432. <https://doi.org/10.1037/a0019265>
- Jonason, P. K., Slomski, S., & Partyka, J. (2012). The Dark Triad at work: How toxic employees get their way. *Personality and Individual Differences*, 52(3), 449-453. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.11.008>
- Jonason, P. K., Czerwiński, S. K., Tobaldo, F., Ramos-Diaz, J., Adamovic, M., Adams, B. G., Ardi, R., Baltatescu, S., Cha, Y. S., Chobthamkit, P., El-Astal, S., Gundolf, K., Jukic, R., Knezovic, E., Liik, K., Maltby, J., Manuti, A., Milfont, T. L., Moreta-Herrera, R., ... & Sedikides, C. (2022). Milieu effects on the Dark Triad traits and their sex differences in 49 countries. *Personality and Individual Differences*, 197, 111- 796. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111796>

- Láng, A. (2017). Machiavellianism scale (Mach-IV). In: V. Zeigler-Hill & T. Shackelford (Eds.), *Encyclopedia of personality and individual differences* (pp – 105 - 121). Springer.
- Lata, M., & Chaudhary, R. (2020). Dark Triad and instigated incivility: The moderating role of workplace spirituality. *Personality and Individual Differences, 166*, 110-190. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110090>
- Levenson, M. R., Kiehl, K. A., & Fitzpatrick, C. M. (1995). Assessing psychopathic attributes in a noninstitutionalized population. *Journal of Personality and Social Psychology, 68*(1), 151. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.1.151>
- Miller, J. D., Vize, C., Crowe, M. L., & Lynam, D. R. (2019). A critical appraisal of the dark-triad literature and suggestions for moving forward. *Current Directions in Psychological Science, 28*(4), 353-360. <https://doi.org/10.1177/0963721419838233>
- Nguyen, N., Pascart, S., & Borteyrou, X. (2021). The dark triad personality traits and work behaviors: A person-centered approach. *Personality and Individual Differences, 170*, 110 - 432. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110432>
- O'Boyle, E. H. Jr, Forsyth, D. R., Banks, G. C., & McDaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the Dark Triad and work behavior: A social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology, 97*, 557–579. <https://doi.org/10.1037/a0025679>
- O'Boyle, E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C., Story, P. A., & White, C. D. (2015). A meta-analytic test of redundancy and relative importance of the dark triad and five-factor model of personality. *Journal of personality, 83*(6), 644-664. <https://doi.org/10.1111/jopy.12126>
- Palmer, J. C., Komarraju, M., Carter, M. Z., & Karau, S. J. (2017). Angel on one shoulder: Can perceived organizational support moderate the relationship between

- the Dark Triad traits and counterproductive work behavior? *Personality and Individual Differences*, *110*, 31-37. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.01.018>
- Paulhus, D. L. & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, *36* (2002), 556-563. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)
- Raskin, R. N., & Hall, C. S. (1979). A narcissistic personality inventory. *Psychological Reports*, *45*(2), 590. <https://doi.org/10.2466/pr0.1979.45.2.590>
- Rauthmann, J. F. (2013). Investigating the MACH-IV with item response theory and proposing the trimmed MACH. *Journal of Personality Assessment*, *95*, 388–397. <https://doi.org/10.1080/00223891.2012.742905>
- Robinson, C. (2009). On the social malleability of traits: Variability and consistency in Big 5 trait expression across three interpersonal contexts. *Journal of Individual Differences*, *30*(4), 201. <https://doi.org/10.1027/1614-0001.30.4.201>
- Schwarzinger, D. & Schuler, H. (2016). *Dark Triad of Personality at Work (TOP)*. Hogrefe UK, Oxford.
- Sellbom, M. (2011). Elaborating on the construct validity of the Levenson Self-Report Psychopathy Scale in incarcerated and non-incarcerated samples. *Law and Human Behavior*, *35*, 440-451. <https://doi.org/10.1017/s10979-010-9249-x>
- Sellbom, M., Lilienfeld, S. O., Fowler, K., & McCrary, K. L. (2018). Self-report assessment of psychopathy: Challenges, pitfalls, and promises. In C. J. Patrick (Ed.), *Handbook of Psychopathy* (2nd ed., pp. 211-258). Guilford Press.
- Shaffer, J. A., & Postlethwaite, B. E. (2012). A matter of context: A meta-analytic investigation of the relative validity of contextualized and noncontextualized personality measures. *Personnel Psychology*, *65*(3), 445-494. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2012.01250.x>

Veselka, L., Schermer, J. A., & Vernon, P. A. (2012). The Dark Triad and an expanded framework of personality. *Personality and Individual Differences, 53*(4), 417-425.

<https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.01.002>

Valentini, F., & Hauck Filho, N. (2020). O impacto da aquiescência na estimação de coeficientes de validade. *Avaliação Psicológica, 19*(1), 1-3.

<http://dx.doi.org/10.15689/ap.2020.1901.ed>

Volmer, J., Koch, I. K., & Göritz, A. S. (2016). The bright and dark sides of leaders' dark triad traits: Effects on subordinates' career success and well-being. *Personality and Individual Differences, 101*, 413-418.

<https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.046>

Manuscrito 03: *Dark Triad Personality at Work* (TOP): Avaliando os parâmetros dos itens via TRI

Resumo

Objetivou-se estimar os parâmetros psicométricos dos itens do *Dark Triad Personality at Work* (TOP) por meio da Teoria de Resposta ao Item (TRI), utilizando o modelo de resposta graduada de Samejima. Para tanto, contou-se com 600 participantes com idades entre 18 e 74 anos ($M = 30,02$; $DP = 10,29$), a maioria do sexo feminino ($f = 415$; 69,2%) e da região Centro-Oeste ($f = 411$; 68,5%). Os participantes responderam aos seguintes instrumentos: (1) TOP e (2) Questionário sociodemográfico. Por meio do *Rstudio* foi realizada uma análise fatorial confirmatória que indicou o ajuste do modelo de dez dimensões. Em seguida, os parâmetros dos itens foram calculados para cada uma das subdimensões separadamente. Os resultados indicaram que a maioria dos itens do TOP apresentou boa discriminação, amplitude de informação e uma boa variação dos limiares de resposta. Conclui-se que os parâmetros psicométricos dos itens do TOP são adequados e fornecem informações para melhores interpretações dos seus escores.

Palavras-chave: Teoria de Resposta ao Item; *Dark Triad*; Psicopatia, Narcisismo, Maquiavelismo.

Introdução

Os traços de narcisismo, maquiavelismo e psicopatia já são foco de pesquisas na psicologia durante muito tempo. Contudo, esse interesse ganhou força com a publicação de Paulhus e Williams (2002) que agregou esses traços em um mesmo grupo nomeado de *dark triad*. Assim, o interesse nesses traços foi renovado e as pesquisas têm buscado

utilizá-los para compreender diversos comportamentos em diferentes contextos (Curtis et al., 2022; Kanemasa et al., 2022; Lucas & Chang, 2022; Rebrov et al., 2022).

O narcisismo é explorado inicialmente com uma atitude sexual voltada para a autoadmiração, mas posteriormente características como egoísmo e supervalorização de si mesmo foram adicionadas e compreendidas como formas mais extremas (Ellis, 1927; Levy et al., 2012). Essa caracterização é utilizada para basear o transtorno de personalidade narcisista (F.60.81) identificado por meio de “um padrão de grandiosidade como generalizado, necessidade de admiração e baixa empatia” (*American Psychiatric Association* [APA] 2014, p. 669). Contudo, não muito após a caracterização do narcisismo como patologia. Raskin e Hall (1979) introduziram uma caracterização do narcisismo como uma variante subclínica que compreende senso de grandiosidade, dominância, baixa empatia, senso de direito e superioridade, sendo essa a faceta que integra a *dark triad* (Jonason & Webster, 2010; Paulhus & Williams, 2002).

Nesse contexto, apesar de o narcisismo estar associado a características aversivas e pouco desejáveis socialmente, como má conduta acadêmica (Curtis et al., 2022) e violência psicológica (Kanemasa et al., 2022), ele pode ser compreendido como o menos nocivo dos três, sendo também associado a aspectos positivos, como padrão alimentar saudável de forma consistente, se engajar em atividades física (Hill, 2015), causar uma primeira impressão positiva (Back et al., 2010) e o bem-estar (Aghababaei & Clachnio, 2015).

Do mesmo modo que o narcisismo, a psicopatia também apresenta uma variante clínica, sendo descrita a primeira vez por Hervey Cleckley (1988) e, posteriormente, sistematizado por Robert Hare (Hare, 2013). Nesse sentido, a psicopatia pode ser compreendida por meio de duas principais dimensões, o déficit emocional/interpessoal (e.g., falta de remorso, manipulação interpessoal) e déficit comportamental (e.g.,

impulsividade, busca de sensação) (Hare, 2013). Essa descrição da psicopatia compartilha características com o Transtorno de Personalidade Antissocial (TPA - F60.2; APA, 2014), compreendido como “um padrão difuso de indiferença e violação dos direitos dos outros, com início na infância e curso crônico” (APA, 2014, p. 659). Contudo, as diferenças entre esses dois construtos parecem ser suficientes para identificá-los como partes de um mesmo espectro, mas com marcadas diferenças (Hare, 2006; Huss, 2013). Do mesmo modo, a psicopatia considerada na *dark triad* abrange o espectro subclínico incluindo alta impulsividade, busca de emoções, além da baixa empatia (Paulhus & Williams, 2002).

Por fim, o último traço que compõe a *dark triad* - o maquiavelismo - diferentemente dos anteriores, não apresenta uma caracterização clínica, sendo inicialmente descrito como um padrão de manipulação para obtenção de ganhos pessoais, com tendência para desconfiar dos outros e com tendências amorais (Christie & Geis 1970; Wilson et al., 1996). Posteriormente, essa definição foi refinada para a inclusão de outras características como baixos níveis de empatia e afeto, com foco nos próprios objetivos e distorções morais (Paulhus & Williams 2002, Wu & LeBreton 2011). Ademais, o maquiavelismo também tem sido associado com características como estilo de humor sarcástico e irônico (Dionigi et al., 2022), tendência para cometer fraude (Carré et al., 2020) e escolhas utilitárias (Zamora et al., 2022).

Nesse contexto, as pesquisas têm avaliado os traços da *dark triad* por meio de diversos instrumentos como o *Machiavellianism IV Scale* (MACH-IV; Christie & Geis, 1970), o Inventário de Personalidade Narcisista (NPI; Raskin & Hall, 1979), a *Levenson Self-Reported Psychopathy Scale* (LSRP; Levenson et al., 1995) a *Dark Triad Dirty Dozen* (DTDD) (Jonason & Webster, 2010) e a *Short Dark Triad* (SD-3; Jones & Paulhus, 2014). Contudo, a utilização desses instrumentos para avaliação dos traços da

dark triad em contextos específicos pode acarretar uma sub-representação dos traços, uma vez que os instrumentos foram elaborados para contextos gerais (*American Educational Research Association [AERA] et al., 2014*) e os traços de personalidade podem ter sua expressão orientadas ao contexto (Shaffer & Postlethwaite, 2012). Dessa forma, a utilização de instrumentos que tenham sido elaborados para contextos específicos pode aumentar a capacidade preditiva (Hunthausen et al., 2003).

É nesse sentido que o *Dark Triad Personality at Work (TOP; Schwarzinger & Schuler, 2016)* se insere, em específico para avaliação dos traços da *dark triad* no contexto organizacional e do trabalho. Entretanto, no Brasil pouco se tem pesquisado sobre a influência desses traços no contexto organizacional e do trabalho e um avanço, além de uma medida contextualizada e com evidências de validade (Esteves & Andrade, *manuscrito 01*), é a estimação dos parâmetros dos itens, a partir da Teoria de Resposta ao Item (TRI).

O TOP foi elaborado por Schwarzinger e Schuler (2016) para avaliação do narcisismo, maquiavelismo e psicopatia no contexto do trabalho por meio de 60 itens divididos em três dimensões e 11 subdimensões focadas no contexto organizacional e do trabalho. No Brasil, o TOP apresentou evidências de uma estrutura composta por 43 itens divididos em três dimensões e dez subdimensões [CFI = 0,96; TLI = 0,96 e RMSEA (IC90%) = 0,06 (0,06 – 0,07)] (Esteves & Andrade, *manuscrito 1*). Dessa forma, o estudo de Esteves e Andrade (*manuscrito 1*) apresentou evidências iniciais da estrutura e consistência interna do TOP para uma amostra do contexto brasileiro e, nessa mesma direção, a presente pesquisa objetiva estimar os parâmetros dos itens do TOP por meio da TRI, utilizando o modelo de resposta graduada (Samejima, 1969).

Método

Participantes

Participaram 600 indivíduos com idades entre 18 e 74 anos ($M = 30,02$; $DP = 10,29$), sendo a maioria do sexo feminino ($f = 415$; 69,2%), distribuídos entre Norte ($f = 28$; 4,7%), Sul ($f = 28$; 4,7%), Nordeste ($f = 58$; 9,7%), Sudeste ($f = 75$; 12,5%) e a maioria da região Centro-Oeste ($f = 411$; 68,5%). Os participantes indicaram ser solteiros(as) ($f = 349$; 58,2%), pardos ($f = 280$; 46,7%) e com ensino superior incompleto ($f = 158$; 26,3%). No tocante as características relacionadas ao trabalho, os participantes indicaram ser trabalhadores do setor privado ($f = 255$; 42,5%), não ocupando cargos técnicos ($f = 392$; 65,3%) e de não liderança ($f = 466$; 77,7%), com uma renda entre 1 e 3 salários-mínimos ($f = 189$; 31,5%) e com tempo de serviço entre 1 e 5 anos ($M = 2,27$; $DP = 1,44$). A caracterização dos respondentes da pesquisa pode ser observada na Tabela 1.

Tabela 1.

Descrição do perfil de trabalho dos participantes.

Perfil de trabalhador	Distribuição
setor privado	255 (42,4%)
setor público	149 (24,8%)
Autônomo	114 (19%)
Mercado informal	13 (2,2%)
Aposentado(a)/pensionista	9 (1,5%)
Desempregado(a)	60 (10%)
Ocupa cargo técnico	208 (34,7%)
Não ocupa cargo técnico	392 (65,7%)
Ocupa cargo de liderança	134 (22,3%)
Não ocupa cargo de liderança	466 (77,7%)
Até um salário-mínimo (Até R\$ 1.212,00).	94 (15,7%)
Entre 1 e 3 salários-mínimos (Entre R\$ 1.212,01 e R\$ 3.636,00).	189 (31,5%)
Entre 3 e 6 salários-mínimos (Entre R\$ 3.636,01 e R\$ 7.272,00).	166 (27,7%)
Entre 6 e 9 salários-mínimos (Entre R\$ 7.272,01 e R\$ 10.908,00).	61 (10,2%)
Entre 9 e 12 salários-mínimos (Entre R\$ 10.908,01 e 14.544,00).	44 (7,3%)
Mais de 12 salários-mínimos (Mais de R\$ 14.544,01).	46 (7,7%)

Instrumentos

Foram aplicados os seguintes instrumentos para o alcance dos objetivos.

(a) *Dark Triad Personality at Work* (TOP) (Schwarzinger & Schuler, 2016): desenvolvido para o contexto alemão e adaptado ao inglês para avaliar os traços que compõem a *dark triad* que são relevantes para vida profissional. Originalmente o TOP é composto por 60 itens, respondidos em uma escala de sete pontos (1 – Discordo totalmente; 7 – Concordo totalmente) e divididos em três dimensões e onze subdimensões. No Brasil o TOP foi adaptado e apresentou evidências de validade para uma estrutura composta por 43 itens divididos em três dimensões e dez subdimensões (Esteves & Andrade, *manuscrito 1*), a saber: (a) Postura narcisista no trabalho (23 itens): composta pelas subdimensões de reivindicação de liderança (seis itens), senso de superioridade (sete itens), necessidade de autoridade (quatro itens), crença no poder de persuasão (três itens) e propensão ao risco (três itens); (b) Atitude maquiavélica no trabalho (12 itens): composta pelas subdimensões de falta de sentimentalismo (cinco itens), crença na autoafirmação (três itens) e ceticismo (quatro itens) e; (c) Estilo de trabalho psicopático (oito itens): composta pelas subdimensões de extenuação (cinco itens) e impulsividade (três itens).

(b) Questionário sociodemográfico com questões sobre características pessoais (e.g., sexo, idade, estado etc.) e características sobre aspectos do trabalho (e.g., tipo de emprego, cargo que ocupa, tempo de serviço etc.).

Procedimentos

Inicialmente, o projeto (CAAE: 36376920.8.1001.5077) foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade de Rio Verde (UniRV), tendo a

Universidade de Brasília (UnB) como instituição parceira, que buscou avaliar se este atendia aos aspectos éticos conforme a resolução nº 510/2016 (Conselho Nacional de Saúde [CNS], 2016) e emitiu o parecer de aprovação nº 4.229.426 para execução do projeto. Após a aprovação, utilizou-se a plataforma *ESSurvey Questback* para coleta via questionário eletrônico divulgado por lista de e-mails redes sociais e *WhatsApp*. Em um primeiro momento, o respondente era apresentado ao Termo de Livre Consentimento Esclarecido (TCLE) e, após aceitar participar, era apresentado aos instrumentos utilizados nesta pesquisa.

Análise de Dados

Inicialmente, para a análise das respostas dos participantes foi utilizado o *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS v. 25) para realização de estatísticas descritivas (frequência, média, e desvio padrão) com objetivo de apresentar o perfil dos participantes por meio das características pessoais e do trabalho (e.g., sexo, idade, renda, tipo de vínculo etc.). Ademais, também foram utilizadas estatísticas descritivas para indicar o escore médio dos participantes das dimensões do TOP.

Após, com o objetivo de avaliar a unidimensionalidade, buscou-se evidências da estrutura fatorial do TOP por meio de uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC) realizada com o pacote *lavaan* (Rosseel, 2016) no *software Rstudio*. A AFC foi realizada com o método de estimação *Weighted Least Squares adjusted for Mean and Variance* (WLSMV) (DiStefano & Morgan, 2014). Os seguintes parâmetros e índices de ajuste foram utilizados para avaliar a qualidade do modelo: (a) A razão χ^2 / gl , considerada uma qualidade de ajuste subjetiva e neste estudo será interpretado um valor $< 5,00$ como indicador de adequação do modelo teórico (Byrne, 2001); (b) *Comparative Fit Index* (CFI), que é um índice comparativo, adicional, de ajuste ao modelo e será considerado para aceitar o modelo valores mais próximos de 1, com 0,90 (Bandalos &

Gerstner, 2016); (c) *Tucker Lewis Index* (TLI) que é um índice comparativo do ajuste de um modelo e que serão considerados valores maiores que 0,90 sendo para aceitar o modelo; (d) *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), que terá valores inferiores a 0,08, como indicador da qualidade do modelo (Bandalos & Gerstner, 2016; Hu & Bentler, 1999) e; (e) *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR), que se refere à média padronizada dos resíduos nas discrepâncias entre a matriz observada e o modelo, sendo considerado um indicativo de bom ajuste valores menores que 0,06 (Hu & Bentler, 1999).

Por fim, foi utilizando o pacote *mirt* para estimar os parâmetros dos itens de dificuldade e discriminação do TOP utilizando o modelo de resposta graduada de Samejima (Samejima, 1969). Ainda, foram estimadas as curvas de informação dos itens e das dimensões totais. Nesse modelo, as categorias de respostas dos itens são ordenadas entre si. Com isso, a probabilidade de um indivíduo j escolher uma categoria k ($k = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7$) para um determinado item i , apresenta seis valores do parâmetro de dificuldade “ b_k ” que deverão ser estimados ($b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6$), além do parâmetro de discriminação do item “ a ” e o valor do traço latente (θ) de cada respondente. Resultados

Inicialmente, foram realizadas estatísticas descritivas para descrever o perfil dos participantes nas dimensões do TOP. Desse modo, na dimensão postura narcisista no trabalho a subdimensão propensão ao risco foi a mais característica, enquanto a subdimensão senso de superioridade a menos característica. Os resultados podem ser visualizados na Tabela 2.

Tabela 2.

Média, desvio padrão, mínimo e máximo, erro padrão e intervalo de confiança de 95% das subdimensões da postura narcisista no trabalho.

Dimensão	Média	DP	Mínimo-Máximo	Erro padrão	IC95%
Postura narcisista no trabalho	3,63	0,88	1,31-6,34	0,03	3,56; 3,70
Subdimensão					
Reivindicação de liderança	4,17	1,29	1 – 7	0,05	4,07; 4,28
Senso de superioridade	2,50	1,05	1 – 7	0,04	2,41; 2,58
Necessidade de autoridade	2,98	1,28	1 – 7	0,05	2,87; 3,08
Crença no poder de persuasão	4,09	1,32	1 – 7	0,05	3,98; 4,19
Propensão ao risco	4,42	1,35	1 – 7	0,05	4,31; 4,53

No tocante a dimensão atitude maquiavélica no trabalho, a subdimensão ceticismo foi a mais característica, enquanto a subdimensão crença na autoafirmação a menos característica. Os resultados podem ser visualizados na Tabela 3.

Tabela 3.

Média, desvio padrão, mínimo e máximo, erro padrão e intervalo de confiança de 95% das subdimensões da atitude maquiavélica no trabalho.

Dimensão	Média	DP	Mínimo-Máximo	Erro padrão	IC95%
Atitude maquiavélica no trabalho	4,23	0,89	1,26-6,69	0,03	4,16; 4,30
Subdimensão					
Falta de sentimentalismo	4,24	1,21	1 – 7	0,04	4,14; 4,33

Dimensão	Média	DP	Mínimo-Máximo	Erro padrão	IC95%
Crença na autoafirmação	3,97	1,30	1 – 7	0,05	3,87; 4,08
Ceticismo	4,48	1,19	1 – 7	0,04	4,39; 4,56

Ainda, conforme apresentado a seguir na Tabela 4, na dimensão estilo de trabalho psicopático a subdimensão impulsividade foi a mais característica, enquanto a subdimensão extenuação a menos característica.

Tabela4.

Média, desvio padrão, mínimo e máximo, erro padrão e intervalo de confiança de 95% das subdimensões do estilo de trabalho psicopático.

Dimensão	Média	DP	Mínimo-Máximo	Erro padrão	IC95%
Estilo de trabalho psicopático	2,88	0,97	1,00-6,83	0,03	2,80; 2,96
Subdimensão					
Extenuação	2,55	1,06	1 – 7	0,04	2,46; 2,63
Impulsividade	3,21	1,32	1 – 7	0,05	3,10; 3,31

Em seguida, com a finalidade de avaliar a unidimensionalidade no TOP, foi realizada uma AFC que apontou evidências de adequação psicométrica do modelo de dez fatores: CFI = 0,96; TLI = 0,96 e RMSEA (IC90%) = 0,06 (0,06 – 0,07), apresentando cargas fatoriais com um valor médio de 0,62 (DP = 0,02), variando de 0,30 (i14) até 0,87 (i47). De modo contrário, os índices de ajuste do modelo unidimensional apresentam-se insatisfatórios: CFI = 0,93; TLI = 0,92 e RMSEA (IC 90%) = 0,08 (0,07 – 0,08). Em consonância com esses resultados, os parâmetros dos

itens foram estimados para cada subdimensão separadamente.

Assim, considerando as evidências de unidimensionalidade das subdimensões da postura narcisista no trabalho, estimou-se os parâmetros dos itens por meio do modelo de resposta gradual. Os resultados são apresentados na Tabela 5.

Tabela5.

Lambdas, parâmetros e quantidade de Informação dos Itens das subdimensões da postura narcisista no trabalho.

	λ	a	b ₁	b ₂	b ₃	b ₄	b ₅	b ₆	I (0; -3/+3)
Reivindicação de liderança									55,89
Item 01	0,60	1,80	5,57	3,86	2,64	1,69	0,052	-2,42	6,15
Item 17	0,79	2,59	5,37	3,14	1,90	0,54	-1,71	-4,64	10,04
Item 25	0,50	1,17	3,43	1,86	1,14	0,44	-0,53	-2,52	3,33
Item 40	0,81	2,78	3,78	1,17	0,20	-1,35	-3,29	-6,05	10,65
Item 53	0,84	3,51	4,04	1,28	-0,10	-2,04	-4,06	-6,99	14,41
Item 56	0,83	2,92	3,93	1,47	0,41	-1,14	-3,42	-6,05	11,30
Senso de superioridade									44,29
Item 04	0,51	1,73	0,98	-1,34	-2,01	-3,39	-4,11	-5,22	5,02
Item 10	0,65	2,47	0,87	-1,66	-2,32	-3,63	-4,95	-6,85	8,18
Item 18	0,72	2,15	2,18	-0,34	-1,15	-2,33	-3,96	-5,86	7,33
Item 23	0,45	1,15	0,25	-2,09	-2,67	-3,32	-4,00	-5,35	3,12
Item 32	0,69	1,84	1,58	-0,89	-1,70	-3,21	-4,28	-4,92	5,49
Item 35	0,70	2,25	2,24	-0,33	-1,11	-2,28	-4,23	-6,06	7,81

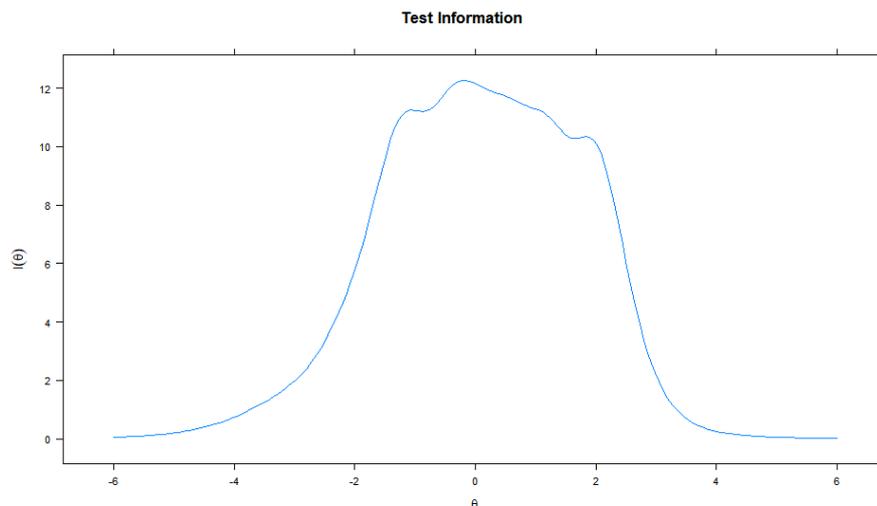
	λ	a	b_1	b_2	b_3	b_4	b_5	b_6	$I(\theta; -3/+3)$
Item 50	0,74	2,19	2,03	-0,73	-1,63	-2,92	-4,05	-5,84	7,33
Necessidade de autoridade									31,95
Item 13	0,59	1,51	1,63	-0,01	-0,06	-1,54	-2,61	-4,10	4,26
Item 15	0,64	1,50	1,96	-0,06	-0,78	-1,47	-3,82	-3,82	4,21
Item 16	0,71	4,40	2,31	-1,41	-2,93	-4,62	-9,71	-9,71	18,58
Item 21	0,63	1,54	2,34	0,11	-0,73	-1,78	-4,73	-4,73	4,89
Crença no poder de persuasão									26,16
Item 51	0,51	1,94	4,39	2,34	1,64	0,64	-0,89	-3,16	6,37
Item 46	0,58	3,66	6,78	3,89	2,46	0,23	-2,15	-6,27	16,17
Item 47	0,87	1,20	2,41	0,49	-0,27	-1,20	-2,60	-4,05	3,62
Propensão ao risco									16,71
Item 12	0,53	1,53	4,41	2,94	2,33	1,36	-0,00	-2,32	4,68
Item 27	0,60	1,94	4,12	2,38	1,23	0,49	-0,89	-3,14	6,25
Item 51	0,84	1,84	2,92	0,99	0,08	-0,82	-2,20	-3,97	5,78

Nota. λ – lambda; parâmetro a – discriminação; parâmetro b_{1-4} – dificuldade; $I(\theta; -3/+3)$ – informação no intervalo de -3 a +3.

Para os itens da subdimensão reivindicação de liderança, a média de discriminação foi de 2,46 (DP = 0,84). Os itens 53, 56, 40 e 17, em ordem decrescente, apresentaram uma discriminação superior a 2,0, indicando uma elevada capacidade de discriminação dos escores dos sujeitos, seguido dos itens 01 e 25, com discriminação entre 1,0 e 2,0. No geral, essa subdimensão apresentou 55,89 de informação, sendo o item 53 o que proporcionou maior quantidade de informação para a dimensão [I (θ ; -3/+3) = 14,41]. Já o item 25 foi o que forneceu menor quantidade de informação para a dimensão [I (θ ; -3/+3) = 3,33]. Na Figura 1 é apresentada a curva de informação da subdimensão reivindicação de liderança.

Figura 1.

Curva de informação da subdimensão reivindicação de liderança



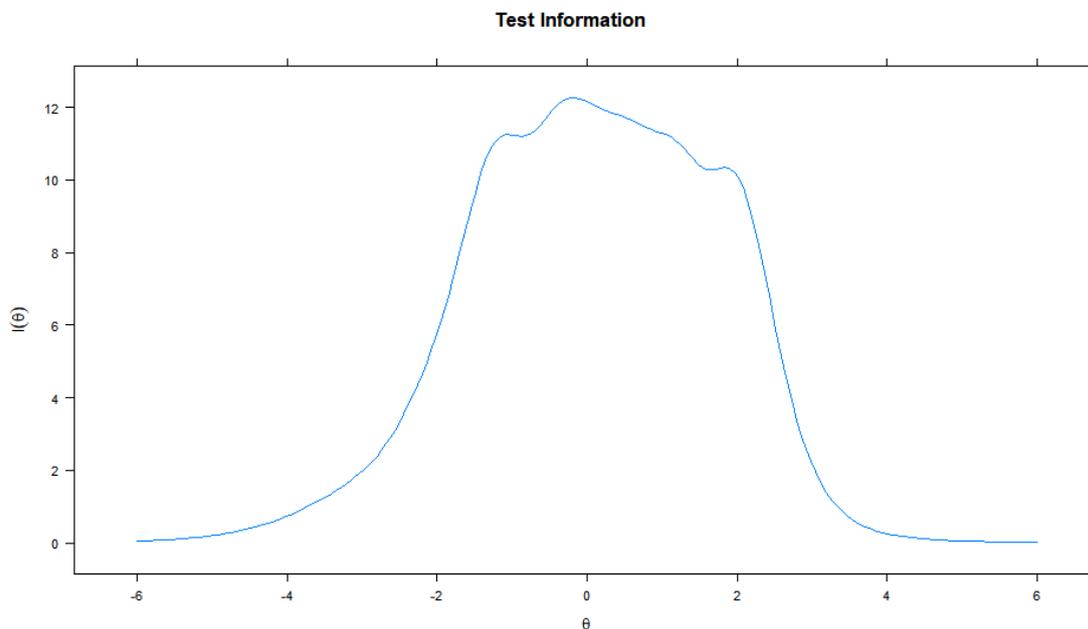
Com relação ao parâmetro de dificuldade, os itens da subdimensão reivindicação de liderança apresentaram uma quantidade média de *theta* de -4,77,06 (DP = 1,93) para que os sujeitos endossem o ponto mais elevado da escala de resposta. Nessa subdimensão, o item 01 foi o que exigiu uma maior quantidade do traço mensurado para endossar o ponto mais elevado da escala de resposta ($b_6 = -2,42$) e o item 43 foi o que

exigiu menor quantidade do traço mensurado para se endossar o ponto mais elevado da escala de resposta ($b_6 = -6,99$).

No tocante a subdimensão senso de superioridade (ver Tabela 5), a média de discriminação foi de 1,96 (DP = 0,43). Os itens 10, 35, 50 e 18, em ordem decrescente, apresentaram uma discriminação superior a 2,0, indicando uma elevada capacidade de discriminação, seguido dos itens 32, 04 e 23, com discriminação entre 1,0 e 2,0s. Nesta subdimensão a quantidade de informação foi de 44,29, sendo o item 10 o que proporcionou maior quantidade de informação para a dimensão $[I(\theta; -3/+3) = 8,18]$. Já o item 23 foi o que forneceu menor quantidade de informação para a dimensão $[I(\theta; -3/+3) = 3,12]$. Na Figura 2 é apresentada a curva de informação da subdimensão senso de superioridade.

Figura 2.

Curva de informação da subdimensão senso de superioridade.



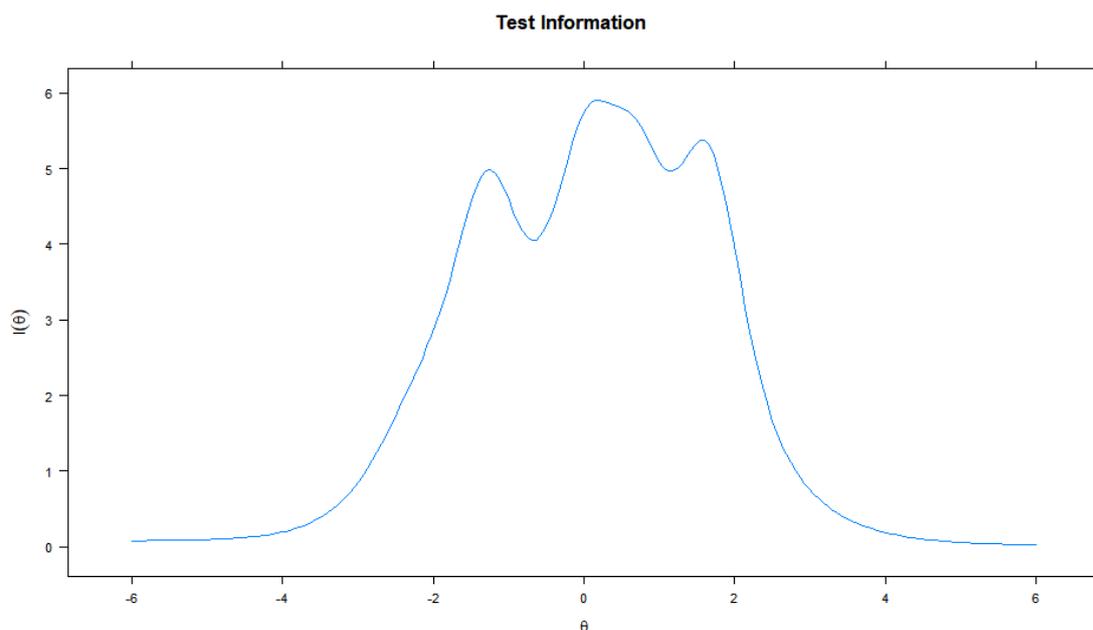
Ainda na subdimensão senso de superioridade o parâmetro de dificuldade apresentou uma quantidade média de *theta* de -5,72 (DP = 0,63) para que os sujeitos endossem o ponto mais elevado da escala de resposta. Nessa subdimensão, o item 32 foi

o que exigiu uma maior quantidade do traço mensurado para se endossar o ponto mais elevado da escala de resposta ($b_6 = -4,92$). Por outro lado, o item 10 foi o que exigiu menor quantidade do traço mensurado para se endossar o ponto mais elevado da escala de resposta ($b_6 = -6,85$).

Para a subdimensão necessidade de autoridade, como apresentado na Tabela 5, a média de discriminação foi de 2,23 (DP = 1,44). O item 16 foi o único a apresentar discriminação superior a 2,0, indicando uma elevada capacidade de discriminação, seguido dos itens 21, 13 e 15, com discriminação entre 1,0 e 2,0. Além disso, a quantidade de informação foi de 31,95, sendo o item 16 o que proporcionou maior quantidade de informação para a dimensão [$I(\theta; -3/+3) = 18,58$]. Por outro lado, o item 15 foi o que forneceu menor quantidade de informação para a dimensão [$I(\theta; -3/+3) = 4,21$]. Na Figura 3 é apresentada a curva de informação da subdimensão necessidade de autoridade.

Figura 3.

Curva de informação da subdimensão necessidade de autoridade.

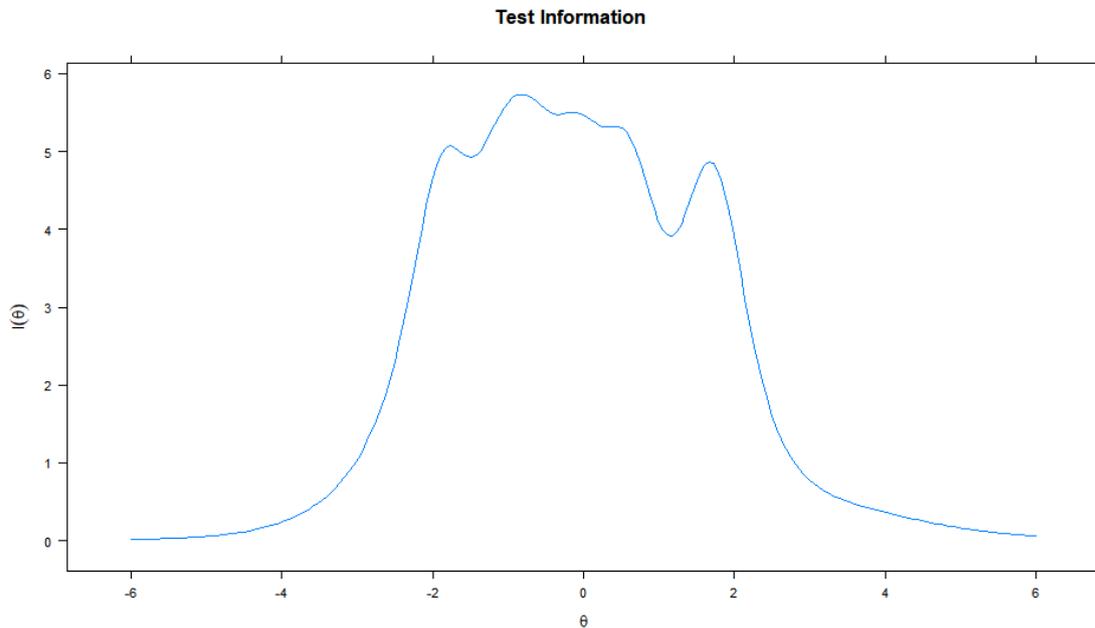


Ademais, nesta subdimensão a dificuldade dos itens apresentou uma quantidade média de θ de -5,59 (DP = 2,77) para que os sujeitos possam endossar o ponto mais elevado da escala de resposta. Nessa subdimensão, o item 15 foi o que exigiu uma maior quantidade do traço mensurado para ser endossar o ponto mais elevado da escala de resposta ($b_6 = -3,82$). Por outro lado, o item 16 foi o que exigiu menor quantidade do traço mensurado para ser endossar o ponto mais elevado da escala de resposta ($b_6 = -9,71$).

Na subdimensão crença no poder de persuasão a média de discriminação foi de 2,26 (DP = 1,26), apresentando apenas o item 46 com discriminação superior a 2,0, indicando uma elevada capacidade de discriminação, seguido dos itens 51 e 47 com discriminação entre 1,0 e 2,0 (Ver Tabela 5). Com a relação à quantidade de informação fornecida pelos itens, o modelo indicou ser de 26,16, sendo o item 46 o que proporcionou maior quantidade de informação para a dimensão [I (θ ; -3/+3) = 16,17] e o item 47 foi o que forneceu menor quantidade de informação para a dimensão [I (θ ; -3/+3) = 3,62]. Na Figura 4 é apresentada a curva de informação da subdimensão crença no poder de persuasão.

Figura 4.

Curva de informação da subdimensão crença no poder de persuasão.

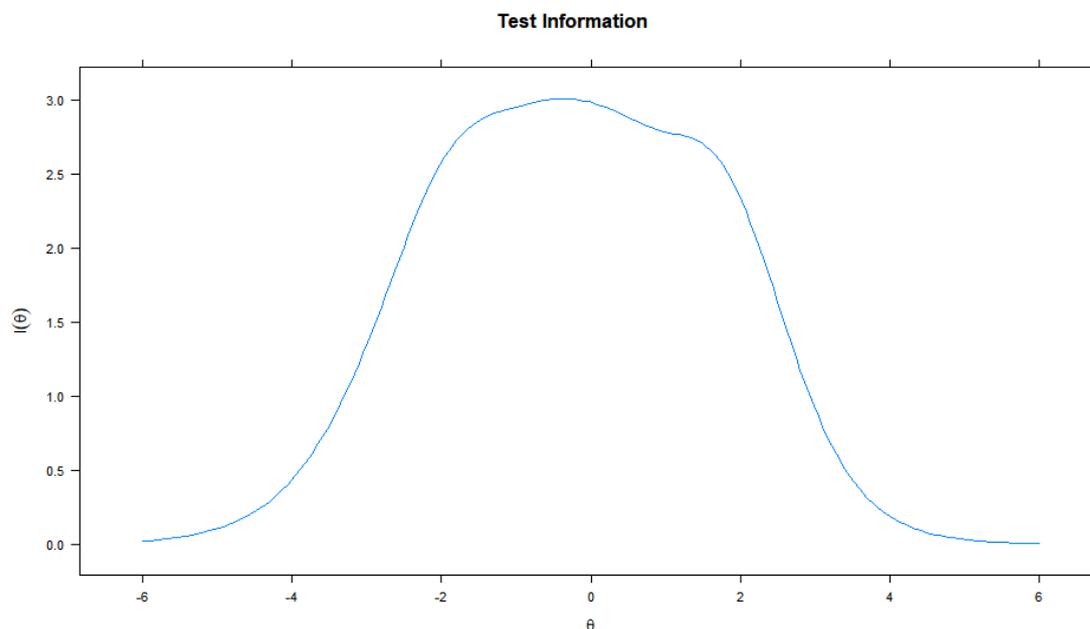


Além disso, a dificuldade desta subdimensão apresentou uma quantidade média de θ de -4,49 (DP = 1,60) para que os sujeitos possam endossar o ponto mais elevado da escala de resposta. O item 51 foi o que exigiu uma maior quantidade do traço mensurado para se endossar o ponto mais elevado da escala de resposta ($b_6 = -3,16$). Por outro lado, o item 46 exigiu uma menor quantidade do traço mensurado para se endossar o ponto mais elevado da escala de resposta ($b_6 = -6,27$).

Na última subdimensão da postura narcisista no trabalho, nomeada de propensão ao risco, a média de discriminação foi de 1,77 (DP = 0,21) e todos os itens apresentaram discriminação entre 1,0 e 2,0. Essa subdimensão fornece uma quantidade de informação de 16,71, sendo o item 27 o que proporcionou maior quantidade de informação para a dimensão [$I(\theta; -3/+3) = 6,25$] e o item 12 foi o que forneceu menor quantidade de informação para a dimensão [$I(\theta; -3/+3) = 4,68$]. Na Figura 5 é apresentada a curva de informação da subdimensão propensão ao risco.

Figura 5.

Curva de informação da subdimensão propensão ao risco.



A dificuldade desta subdimensão apresentou uma quantidade média de *theta* de -3,12 (DP = 0,82) para serem endossados no ponto mais elevado da escala de resposta. O item 12 foi o que exigiu uma maior quantidade do traço mensurado para se endossar o ponto mais elevado da escala de resposta ($b_6 = -2,32$). Por outro lado, o item 51 foi o que exigiu menor quantidade do traço mensurado para se endossar o ponto mais elevado da escala de resposta ($b_6 = -3,97$).

Nesse mesmo sentido, levando em consideração a unidimensionalidade das subdimensões da atitude maquiavélica no trabalho, os parâmetros dos itens foram estimados e apresentado na Tabela 6.

Tabela 6.*Lambdas, parâmetros e quantidade de Informação dos Itens das subdimensões da atitude maquiavélica no trabalho.*

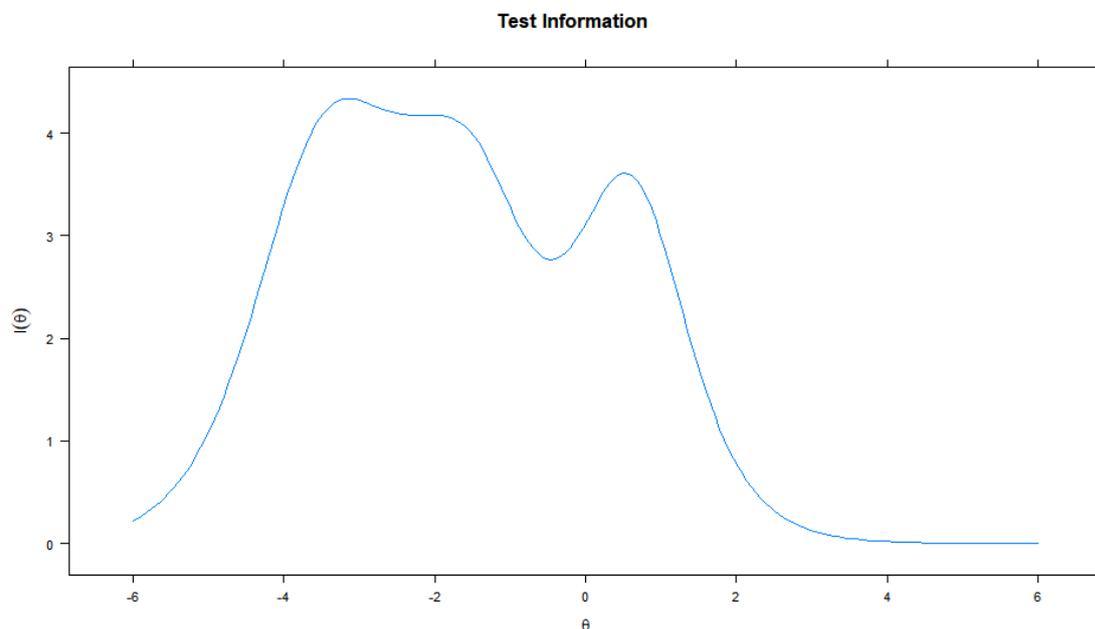
	λ	a	b_1	b_2	b_3	b_4	b_5	b_6	I (θ ; -3/+3)
Falta de sentimentalismo									23,86
Item 02	0,51	1,32	4,49	2,84	1,73	1,06	-0,09	-1,89	3,96
Item 08	0,57	1,60	3,59	1,85	0,88	0,26	-0,71	-2,66	4,72
Item 26	0,58	1,64	3,54	1,81	0,70	-0,26	-1,35	-3,36	5,16
Item 39	0,53	0,79	1,85	0,38	-0,28	-0,86	-1,84	-3,15	2,05
Item 49	0,74	2,30	4,37	2,38	0,88	-0,13	-1,49	-3,78	7,96
Crença na autoafirmação									13,31
Item 20	0,64	0,76	2,76	1,35	0,49	-0,02	-1,08	-2,68	2,06
Item 22	0,57	2,29	3,92	1,44	0,04	-1,37	-2,89	-4,74	8,24
Item 38	0,68	0,03	1,94	0,64	0,05	-0,053	-1,46	-2,75	3,00
Ceticismo									15,85
Item 24	0,47	1,26	3,63	2,00	1,30	0,27	-0,91	-2,58	3,73
Item 28	0,58	1,44	3,02	1,11	0,08	-0,98	-2,21	-3,77	4,50
Item 42	0,50	0,95	5,20	3,29	2,42	1,23	0,15	-1,86	3,01
Item 45	0,56	1,45	4,12	2,06	1,30	0,37	-0,94	-3,01	4,61

Nota. λ – lambda; a – discriminação; b_{1-4} – dificuldade; I (θ ; -3/+3) – informação no intervalo de -3 a +3.

Os itens da subdimensão falta de sentimentalismo apresentaram média de discriminação de 1,53 (DP = 0,54) e o item 49 é o único com discriminação superior a 2,0, indicando uma elevada capacidade de discriminação, seguido dos itens 26, 08 e 02, com discriminação entre 1,0 e 2,0. Contudo, o item 39 apresentou uma discriminação inferior a 1,0, indicando uma baixa capacidade de diferenciar indivíduos em função do traço avaliado. Com relação a quantidade de informação, essa subdimensão apresentou 23,86 de informação, sendo o item 49 o que proporcionou maior quantidade de informação para a dimensão [$I(\theta; -3/+3) = 7,96$] e o item 39 o que forneceu menor quantidade de informação para a dimensão [$I(\theta; -3/+3) = 2,05$]. Na Figura 6 é apresentada a curva de informação da subdimensão falta de sentimentalismo.

Figura 6.

Curva de informação da subdimensão falta de sentimentalismo.



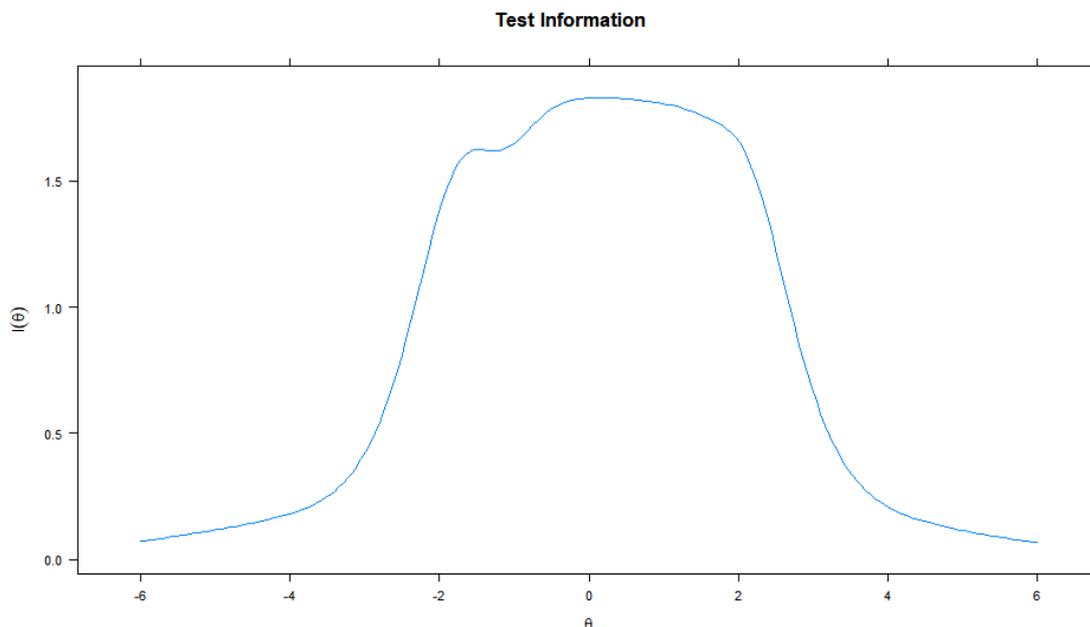
Ainda na subdimensão falta de sentimentalismo, a dificuldade dos itens apresentou uma quantidade média de *theta* de -2,96 (DP = 0,72) para serem endossados no ponto mais elevado da escala de resposta. Especificamente, o item 8 foi o que exigiu uma maior quantidade do traço mensurado para se endossar o ponto mais elevado da

escala de resposta ($b_6 = -2,66$). Por outro lado, o item 49 foi o que exigiu uma menor quantidade do traço mensurado para se endossar o ponto mais elevado da escala de resposta ($b_6 = -3,78$).

Na subdimensão crença na autoafirmação a média de discriminação dos itens foi de 1,02 (DP = 1,15), apresentando apenas o item 22 com discriminação superior a 2,0, indicando uma elevada capacidade de diferenciação em função do traço avaliado. Entretanto, os outros dois itens (20 e 38) apresentaram uma discriminação inferior a 1,0, indicando um nível muito baixo de deste parâmetro (Ver Tabela 6). Esta subdimensão apresentou uma quantidade de informação de 13,31, sendo o item 22 o item 20 os que proporcionaram maior e menor quantidade de informação, respectivamente. Na Figura 7 é apresentada a curva de informação da subdimensão crença na autoafirmação.

Figura 7.

Curva de informação da subdimensão crença na autoafirmação.



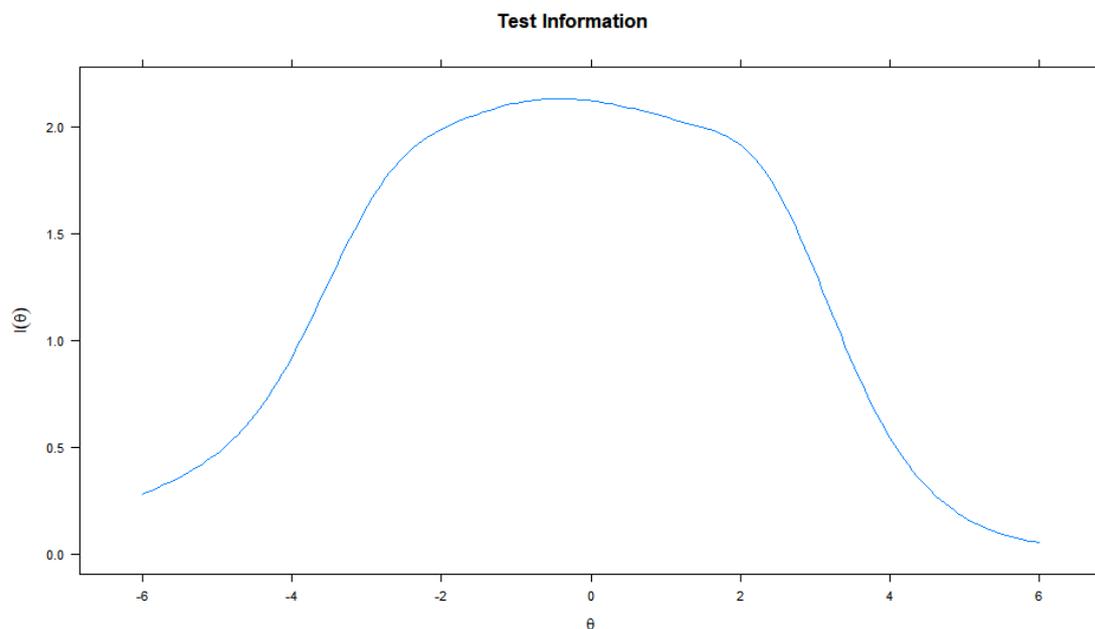
A dificuldade dos itens desta subdimensão apresentou uma quantidade média de *theta* de -3,39 (DP = 1,16) para que os respondentes endossem o ponto mais elevado da escala de resposta. O item 20 ($b_6 = -2,68$) e o item 22 ($b_6 = -4,74$) exigiram maior e

menor quantidade do traço mensurado para serem respondidos no ponto mais elevado da escala de resposta, respectivamente.

A última subdimensão da atitude maquiavélica no trabalho, o ceticismo, apresentou média de discriminação foi de 1,27 (DP = 0,23) e apenas o item 42 apresentou uma discriminação inferior a 1,0, indicando baixa capacidade de diferenciação. Os outros dois itens que compõem essa subdimensão apresentaram valores entre 1,0 e 2,0. Além disso, a quantidade de informação desta subdimensão foi de 15,81, sendo o item 45 o que proporcionou maior informação [$I(\theta; -3/+3) = 4,61$] e o item 42 o que forneceu menor quantidade de informação [$I(\theta; -3/+3) = 3,01$]. Na Figura 8 é apresentada a curva de informação da subdimensão ceticismo.

Figura 8.

Curva de informação da subdimensão ceticismo.



Com relação ao parâmetro de dificuldade, a quantidade média de *theta* para ser endossado o ponto mais elevado da escala de resposta foi de -2,80 (DP = 0,79), apresentando o item 42 ($b_6 = -1,86$) e o item 28 ($b_6 = -3,77$) como os que exigiram maior

e menor quantidade do traço mensurado para endossar o ponto mais elevado da escala de resposta, respectivamente.

Por fim, conforme a Tabela 7, foram estimados os parâmetros dos itens de todas as subdimensões do estilo de trabalho psicopático.

Tabela 7.

Lambdas, parâmetros e quantidade de Informação dos Itens das subdimensões do estilo de trabalho psicopático.

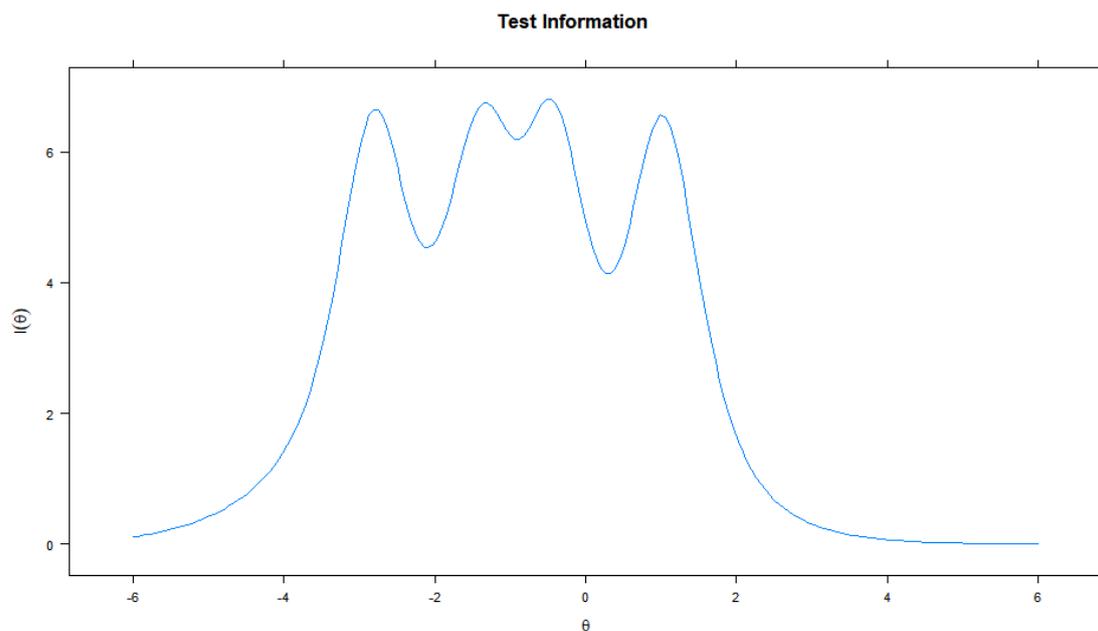
	λ	a	b ₁	b ₂	b ₃	b ₄	b ₅	b ₆	I (θ ; -3/+3)
Extenuação									24,94
Item 14	0,30	0,66	1,13	-0,52	-1,09	-1,70	-2,72	-3,93	1,68
Item 29	0,58	1,58	1,74	-0,30	-0,89	-1,71	-2,85	-4,46	4,64
Item 52	0,59	2,40	0,73	-1,79	-2,52	-3,78	-5,56	-6,98	7,96
Item 55	0,65	1,04	0,68	-0,94	-1,56	-2,37	-3,31	-4,66	2,81
Item 58	0,60	2,49	1,14	-1,27	-2,12	-2,97	-4,26	-5,90	7,84
Impulsividade									17,79
Item 05	0,48	1,27	1,87	0,12	-0,57	-1,18	-2,72	-4,43	3,77
Item 33	0,69	1,93	3,17	1,18	0,02	-0,58	-2,24	-4,61	6,45
Item 37	0,78	2,24	1,89	-0,50	-1,57	-2,49	-4,30	-5,97	7,57

Nota. λ – lambda; a – discriminação; b₁₋₄ – dificuldade; I (θ ; -3/+3) – informação no intervalo de -3 a +3.

Dessa forma, os itens da subdimensão extenuação apresentam média de discriminação de 1,63 (DP = 0,80), sendo os itens 58 e 42 os mais discriminativos, com valores superiores a 2,0. Por outro lado, os itens 29 e 55 apresentaram valores entre 1,0 e 2,0. Ainda, o item 14 apresentou uma discriminação inferior a 1,0, indicando uma baixa capacidade de diferenciar indivíduos em função do traço avaliado. No tocante a quantidade de informação, essa subdimensão apresentou 24,94, sendo os itens 52 e 14 os que fornecem maior e menor quantidade de informação, respectivamente. Na Figura 9 é apresentada a curva de informação da subdimensão extenuação.

Figura 9.

Curva de informação da subdimensão extenuação.

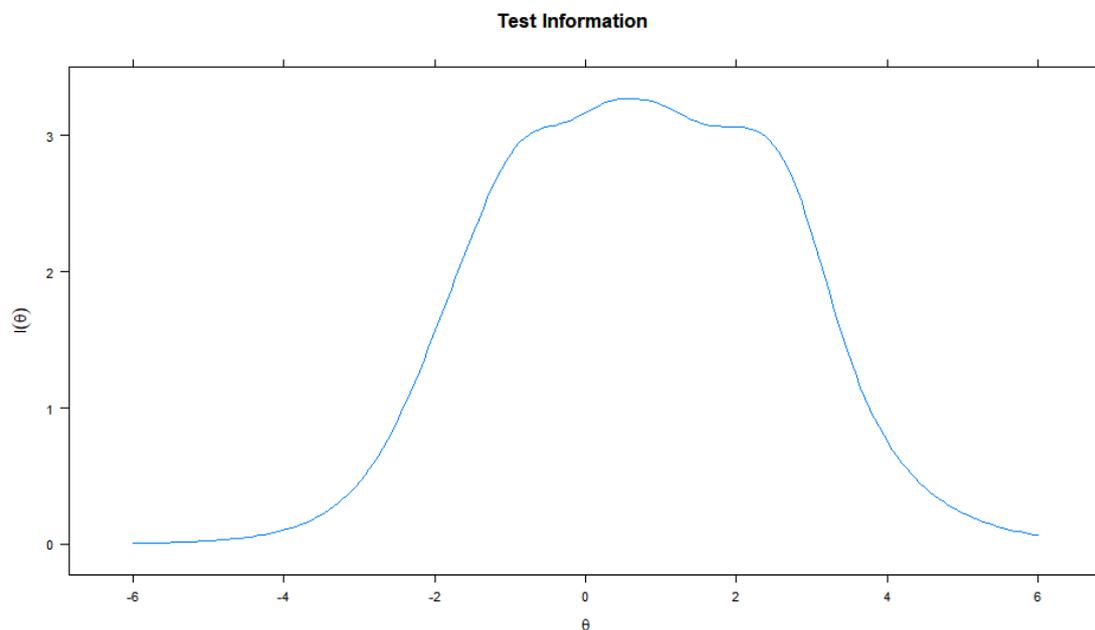


O parâmetro de dificuldade dos itens, estimando para a subdimensão extenuação, indicou uma quantidade média de θ de -5,18 (DP = 1,23) para se endossar o ponto mais elevado da escala de resposta. Neste parâmetro, os itens 14 ($b_6 = -3,93$) e 52 ($b_6 = -6,98$) foram os que exigiram maior quantidade de θ para se endossar o ponto mais elevado da escala de resposta, respectivamente.

Já os itens da subdimensão impulsividade apresentaram média de discriminação de 1,81 (DP = 0,49), sendo o item 37 o mais discriminativo, com valor superior a 2,0, seguido pelos itens 33 e 05, com valores entre 1,0 e 2,0. Nessa subdimensão a quantidade de informação foi de 17,79, sendo os itens 37 e 05 os que fornecem maior e menor quantidade de informação, respectivamente. Na Figura 10 é apresentada a curva de informação da subdimensão impulsividade.

Figura 10.

Curva de informação da subdimensão impulsividade.



Por fim, o parâmetro de dificuldade dos itens, indicou uma quantidade média de θ de -5,00 (DP = 0,84) para serem respondidos no ponto mais elevado da escala de resposta. Os itens 05 ($b_6 = -4,43$) e 37 ($b_6 = -5,97$) foram os que exigiram maior quantidade de θ para serem respondidos no ponto mais elevado da escala de resposta.

Discussão

A presente pesquisa teve como objetivo estimar os parâmetros psicométricos dos itens do *Dark Triad Personality at Work* (TOP) por meio da TRI, utilizando o Modelo de Resposta Graduada de Samejima (Samejima, 1969). Estima-se que esse objetivo tenha sido alcançado, reforçando também as propriedades psicométricas desse instrumento.

Dessa forma, foi indicado por meio da análise fatorial confirmatória evidências de uma estrutura composta por dez subdimensões e a estimação dos parâmetros dos itens foi realizada para cada uma dessas subdimensões. Assim, adotando a interpretação do parâmetro de discriminação proposta por Baker (2001), em que itens com parâmetro $a > 1,70$ apresentam discriminação muito elevada (Baker, 2001), a maioria dos itens do TOP apresentaram discriminação muito elevada, indicando que conseguem diferenciar, de modo apropriado, os avaliados em função da quantidade de traço latente. Além disso, o TOP também apresentou nove itens [(08 ($a = 1,60$), 12 ($a = 1,53$), 13, ($a = 1,51$), 15 ($a = 1,50$), 21 ($a = 1,54$), 26 ($a = 1,64$), 28 ($a = 1,44$), 29 ($a = 1,58$) e 45 ($a = 1,45$)] com índices de discriminação elevados ($a = 1,35 - 1,69$; Baker, 2001) e 11 itens [02 ($a = 1,32$), 05 ($a = 1,27$), 14 ($a = 0,66$), 20 ($a = 0,76$), 23 ($a = 1,15$), 24 ($a = 1,26$), 25 ($a = 1,17$), 39 ($a = 0,79$), 42 ($a = 0,95$), 47 ($a = 1,20$) e 55 ($a = 1,04$)] com índices de discriminação moderado ($a = 0,65 - 1,34$; Baker, 2001). Contudo, o item 38 ($a = 0,03$) apresentou um índice de discriminação muito baixo ($a = 0,01 - 0,34$; Baker, 2001), indicando que o comportamento expresso nesse item talvez não seja adequado para diferenciar níveis de crença na autoafirmação no contexto brasileiro.

A ausência de estudos sobre os parâmetros dos itens do TOP no contexto internacional limita a comparação destes resultados. Dessa forma, optou-se por comparar estes resultados com os parâmetros da *Dark Triad Dirty Dozen* (DTDD)

(Medeiros et al., 2017). Assim, ao se comparar o parâmetro de discriminação da dimensão postura narcisista no trabalho do TOP ($a = [1,15 - 4,40]$) com a dimensão narcisismo da DTDD ($a = [1,45 - 3,79]$) pode-se notar que a dimensão do TOP apresentou itens com maior capacidade discriminativa. Já a comparação da dimensão atitude maquiavélica no trabalho ($a = [0,03 - 2,30]$) com a dimensão maquiavelismo da DTDD ($a = [1,74 - 2,53]$) permite identificar que a dimensão do TOP apresentou itens com menor capacidade discriminativa. Por fim, ainda com relação ao parâmetro de discriminação, a comparação entre a dimensão estilo de trabalho psicopático ($a = [0,66 - 2,49]$) com a dimensão psicopatia da DTDD ($a = [1,46 - 2,36]$) é possível dizer que ambas as dimensões apresentam itens com capacidade discriminativa próximas (Medeiros et al., 2017).

Com relação ao parâmetro de dificuldade (parâmetro b), na dimensão postura narcisista no trabalho, os itens relativos a subdimensão propensão ao risco exigiram um nível mais elevado de traço latente para serem endossados no ponto mais elevado da escala de resposta (“Concordo totalmente”), seguido das subdimensões crença no poder de persuasão, reivindicação de liderança, necessidade de autoridade e senso de superioridade. Nesta dimensão, o item com maior índice de dificuldade foi o item 12, pertencente a subdimensão propensão ao risco, enquanto o item de menor dificuldade foi o item 16, pertencente a subdimensão necessidade de autoridade. Já no tocante a dimensão atitude maquiavélica no trabalho, os itens relativos a subdimensão ceticismo exigiram um nível mais elevado de traço latente para serem respondidos no ponto mais elevado da escala de resposta, seguido pelas subdimensões de falta de sentimentalismo e crença na autoafirmação. Nesta dimensão, o item com maior índice de dificuldade foi o item 42, pertencente a subdimensão ceticismo, enquanto o item de menor dificuldade foi o item 22, pertencente a subdimensão crença na autoafirmação. Por fim, na dimensão

estilo de trabalho psicopático, os itens relativos a subdimensão impulsividade exigiram um nível mais elevado de traço latente para serem endossados no ponto mais elevado da escala de resposta quando em comparação com a subdimensão extenuação. Nesta dimensão, o item com maior índice de dificuldade foi o item 14, enquanto o item 52 apresentou o menor nível de dificuldade, ambos pertencentes a subdimensão extenuação.

Ainda em relação ao parâmetro de dificuldade, comparativamente com a dimensão narcisismo ($M = 1,62$; $DP = 0,59$) da DTDD, a dimensão postura narcisista no trabalho ($M = -4,73$; $DP = 1,04$) apresentou menor nível de dificuldade, exigindo um nível menor de traço latente para ser respondido no ponto mais elevado da escala de resposta (Medeiros et al., 2017). Com relação a dimensão atitude maquiavélica no trabalho ($M = -3,05$; $DP = 0,30$), quando comparada a dimensão maquiavelismo da DTDD ($M = 2,94$; $DP = 0,54$), também apresentou um menor nível de dificuldade. Ademais, quando comparada a dimensão estilo de trabalho psicopático ($M = -5,09$; $DP = 0,12$) com a dimensão psicopatia da DTDD ($M = 2,87$; $DP = 0,20$), o padrão continuou sendo a dimensão do TOP a que requer uma menor quantidade do traço mensurado (Medeiros et al., 2017).

Para além dos parâmetros, a subdimensão reivindicação da liderança foi a que forneceu mais informação (55,89) no intervalo de -3 a +3, sendo o item 16, pertencente a subdimensão necessidade de autoridade, o mais informativo [$I(\theta; -3/+3) = 18,58$] em relação a dimensão postura narcisista no trabalho. Na dimensão atitude maquiavélica no trabalho, a subdimensão falta de sentimentalismo foi a que forneceu mais informação [$I(\theta; -3/+3) = 23,86$], sendo o item mais informativo o 22 [$I(\theta; -3/+3) = 8,24$], que pertence a subdimensão falta de sentimentalismo. Por fim, na dimensão estilo de trabalho psicopático, a subdimensão que mais forneceu informação foi a extenuação [I

(θ ; -3/+3) = 24,94], com o item 52 [I (θ ; -3/+3) = 7,96], desta mesma subdimensão, sendo o mais informativo.

No contexto brasileiro, o TOP é o único instrumento elaborado e adaptado para avaliação dos traços da *dark triad* no contexto do trabalho, o que torna ainda mais relevante as evidências aqui reportadas, sendo o primeiro estudo a explorar os parâmetros dos itens desta medida. Apesar de quando em comparação com a DTDD, as dimensões do TOP parecem requerer um menor nível de *theta* na sua avaliação, é importante lembrar que o TOP se propõe a realização de uma avaliação de características específicas da *dark triad* e que a DTDD, por sua vez, trata esses traços como unidimensionais, o que pode ser considerado uma limitação (Miller et al., 2019).

Com as evidências aqui indicadas, o TOP configura-se como um instrumento com propriedades psicométricas adequadas para o contexto brasileiro. Assim, espera-se que mais pesquisas empreguem o TOP para investigar antecedentes de comportamentos indesejáveis (e.g., assédio moral, corrupção) e desejáveis no contexto do trabalho (e.g., táticas agressivas de negociação, inovação no contexto do trabalho) que possam ser influenciados pelos traços da *dark triad*. Contudo, é necessário indicar que esse é o primeiro estudo que utilizou a TRI para estimar os parâmetros dos itens do TOP no contexto brasileiro e que, apesar das contribuições, apresenta também limitações. Apesar de não ser o objetivo da presente pesquisa, os resultados aqui reportados não podem ser generalizados por conta do procedimento amostral utilizado e, uma vez que o TOP não apresenta itens balanceados, a pesquisa também não realizou o controle de vieses como respostas socialmente desejáveis e aquiescência (Costa & Hauck-Filho, 2017; Valentini & Hauck-Filho, 2020).

Por fim, espera-se que pesquisas futuras busquem aprofundar e refinar a medida aqui proposta por meio de novas evidências de validade e confiabilidade. Essas

pesquisas podem explorar a relação do TOP com marcadores comportamentais (e.g., número de processos disciplinares, marcadores de desempenho).

Referências

American Educational Research Association – AERA, American Psychological Association – APA, & National Council on Measurement in Education – NCME. (2014). *Standards for educational and psychological testing*. Washington, DC: o autor.

American Psychiatric Association (2014). *DSM-5: Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais*. Artmed Editora.

Aghababaei, N., & Błachnio, A. (2015). Well-being and the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, 86, 365-368. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.06.043>

Bandalos, D. L. & Gerstner, J. J. (2016). Using Factor Analysis in Test Construction. In: K. Schweizer & C. DiStefano (Eds), *Principles and Methods of Test Construction* (pp. 23-51). Hogrefe.

Back, M. D., Schmukle, S. C., & Egloff, B. (2010). Why are narcissists so charming at first sight? Decoding the narcissism–popularity link at zero acquaintance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(1), 132–145. <https://doi.org/10.1037/a0016338>

Baker, F. B. (2001). *The basics of item response theory*. ERIC Clearinghouse on Assessment and Evaluation.

Byrne, B. M. (2001). *Structural equation modeling with Amos: Basic concepts, applications, and programming*. Lawrence Erlbaum.

- Carré, J. R., Jones, D. N., & Mueller, S. M. (2020). Perceiving opportunities for legal and illegal profit: Machiavellianism and the dark triad. *Personality and Individual Differences*, 162, 109-942. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109942>
- Cleckley, H. (1988). *The mask of sanity*. Augusta.
- Costa, A. R. L., & Hauck-Filho, N. (2017). Menos desejabilidade social é mais desejável: neutralização de instrumentos avaliativos de personalidade. *Interação em psicologia*, 21(3), 239-249. <https://doi.org/10.5380/psi.v21i3.53054>
- Christie, R., & Geis, F. L. (1970). *Studies in Machiavellianism*. Academic Press
- Curtis, G. J., Correia, H. M., & Davis, M. C. (2022). Entitlement mediates the relationship between dark triad traits and academic misconduct. *Personality and Individual Differences*, 191, 111-563. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111563>
- Dionigi, A., Duradoni, M., & Vagnoli, L. (2022). Humor and the dark triad: Relationships among narcissism, Machiavellianism, psychopathy, and comic styles. *Personality and Individual Differences*, 197, 111-766. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111766>
- DiStefano, C., & Morgan, G. B. (2014). A comparison of diagonal weighted least squares robust estimation techniques for ordinal data. *Structural Equation Modeling: a Multidisciplinary Journal*, 21(3), 425-438. <https://doi.org/10.1080/10705511.2014.915373>
- Ellis, H. (1927). The conception of narcissism. *Psychoanalytic Review*, 14, 129–153.
- Esteves, G. G. L., & Andrade, J. M. (2022). Adaptação e evidencias de validade do Dark Triad Personality at Work (TOP) para o Brasil. *Manuscrito 01*.
- Hare, R. D. & Neumann, C. S. (2006). The PCL-SV assessment of Psychopathy: Development, structural properties, and new directions. In: C. J. Patrick (Org.). *Handbook of Psychopathy* (58). Guildford.

- Hare, R. D. (2013). *Sem consciência: O mundo perturbador dos psicopatas que vivem entre nós*. Artmed.
- Hill, E. M. (2015). The role of narcissism in health-risk and health-protective behaviors. *Journal of Health Psychology, 21*(2), 2021- 2032. <https://doi.org/10.1177/1359105315569858>
- Hu, L.-t. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling, 6*, 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Hunthausen, J. M., Truxillo, D. M., Bauer, T. N., & Hammer, L. B. (2003). A field study of frame-of-reference effects on personality test validity. *Journal of Applied Psychology, 88*(3), 545. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.545>
- Huss, M. T. (2011). *Psicologia Forense: pesquisa, prática clínica e aplicações*. Artmed.
- Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2010). The dirty dozen: a concise measure of the Dark Triad. *Psychological Assessment, 22*(2), 420–432. <https://doi.org/10.1037/a0019265>
- Kanemasa, Y., Miyagawa, Y., & Arai, T. (2022). Do the Dark Triad and psychological intimate partner violence mutually reinforce each other? An examination from a four-wave longitudinal study. *Personality and Individual Differences, 196*, 111714. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111714>
- Levy, K. N., Ellison, W. D., & Reynoso, J. S. (2012). A Historical Review of Narcissism and Narcissistic Personality. Em: *The Handbook of Narcissism and Narcissistic Personality Disorder* (1–13). Wiley.
- Lucas, A. G., & Chang, E. C. (2022). Beyond the role of the dark triad in accounting for psychological maladjustment in adults: Does perfectionism still

- matter? *Personality and Individual Differences*, 194, 111618.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111618>
- Medeiros, E. D. D., Monteiro, R. P., Gouveia, R. S. V., Nascimento, B. D. S., & Gouveia, V. V. (2017). Dark Triad Dirty Dozen: Avaliando seus parâmetros via TRI. *Psico-USF*, 22, 299-308. <https://doi.org/10.1590/1413-82712017220209>
- Miller, J. D., Vize, C., Crowe, M. L., & Lynam, D. R. (2019). A critical appraisal of the dark-triad literature and suggestions for moving forward. *Current Directions in Psychological Science*, 28(4), 353-360.
<https://doi.org/10.1177/0963721419838233>
- Paulhus, D. L. & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36, 556-563. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)
- Raskin, R. N., & Hall, C. S. (1979). A narcissistic personality inventory. *Psychological Reports*, 45(2), 590. <https://doi.org/10.2466/pr0.1979.45.2.590>
- Rebrov, D. O., Struthers, C. W., Li, J., Shoikhedbrod, A., & Guilfoyle, J. R. (2022). The moderating role of transgressors' apology on the association between the Dark Triad and victims' post-transgression responses. *Personality and Individual Differences*, 194, 111639. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111639>
- Rosseels, Y. (2016). *Package lavaan*. Retrieved from <https://cran.r-project.org/web/packages/lavaan/lavaan.pdf>
- Samejima, F. (1969). *Estimation of latent ability using a response pattern of graded scores*. Psychometrika Monograph Supplement No. 17. Richmond, VA: Psychometric Society

- Schwarzinger, D. & Schuler, H. (2016). *Dark Triad of Personality at Work (TOP)*. Hogrefe UK, Oxford.
- Shaffer, J. A., & Postlethwaite, B. E. (2012). A matter of context: A meta-analytic investigation of the relative validity of contextualized and noncontextualized personality measures. *Personnel Psychology*, 65(3), 445-494. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2012.01250.x>
- Valentini, F., & Hauck Filho, N. (2020). O impacto da aquiescência na estimação de coeficientes de validade. *Avaliação Psicológica*, 19(1), 1-3. <http://dx.doi.org/10.15689/ap.2020.1901.ed>
- Zamora, J., Ungson, N. D., & Seidman, G. (2022). The end justifies the me: Self-interest moderates the relationship between Dark Triad traits and utilitarian moral decisions. *Personality and Individual Differences*, 184, 111-134. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111134>
- Wilson, D. S., Near, D., & Miller, R. R. (1996). Machiavellianism: A synthesis of the evolutionary and psychological literatures. *Psychological Bulletin*, 119(2), 285–99. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.119.2.285>
- Wu, J., LeBreton, J. M. (2011). Reconsidering the dispositional basis of counterproductive work behavior: the role of aberrant personality traits. *Personnel Psychology*, 64(3), 593–626. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01220.x>

Resumo

O objetivo desta pesquisa foi avaliar a invariância fatorial do *Dark Triad Personality at Work* (TOP) considerando as variáveis sexo (homens e mulheres), vínculo empregatício (público ou privado) e nível de ocupação (técnico ou não técnico). A pesquisa contou com 600 participantes com idades entre 18 e 74 anos ($M = 30,02$; $DP = 10,29$), a maioria do sexo feminino ($f = 415$; 69,2%) e trabalhadores não técnicos ($f = 392$; 65,3%). Ainda, 255 (42,5%) respondentes indicaram trabalhar no setor privado. Os sujeitos responderam ao TOP e questionário sociodemográfico. Por meio do JASP (v. 0.16.1.0) foram realizadas análises fatoriais confirmatória multigrupo e testes *t* de *Student*. As evidências indicaram a invariância do TOP para sexo e trabalhadores de nível técnico e não técnico. Contudo, a invariância para o tipo de vínculo apresentou-se limitada. As evidências apontam que o TOP pode ser utilizado para esses subgrupos, mas normas diferenciadas são mais adequadas quando consideramos o vínculo empregatício do trabalhador.

Palavras-chave: Invariância de medida; análise fatorial multigrupo; Psicopatia, Narcisismo, Maquiavelismo.

Introdução

O *Dark Triad Personality at Work* (TOP) é um instrumento originalmente elaborado para avaliar variantes dos traços da *dark triad* no contexto do trabalho por meio de três dimensões e 11 subdimensões avaliadas por 60 itens respondidos em uma escala de respostas de sete pontos (indo de 1 = Discordo totalmente até 7 = Concordo totalmente) (Schwarzinger & Schuler, 2016). Diferentemente de outros instrumentos, como a *Dark Triad Dirty Dozen* (DTDD) (Jonason & Webster, 2010) e a *Short Dark Triad* (SD-3; Jones & Paulhus, 2014), o TOP compreende variações dos três traços,

narcisismo, maquiavelismo e psicopatia, no contexto do trabalho e entende os três traços como multidimensionais (Miller, 2019; Schwarzinger & Schuler, 2016).

Dessa forma, no TOP a variante do traço de narcisismo, que compreende sua expressão no contexto de trabalho, é nomeada de postura narcisista no trabalho que é definida por uma autoestima exagerada, percepção exagerada das próprias habilidades de liderança e a influência sobre os outros, bem como o prazer em exercer autoridade sobre terceiros (Schwarzinger & Schuler, 2016). Originalmente, essa dimensão é formada por 31 itens e cinco subdimensões, mas as evidências encontradas no contexto brasileiro indicaram 23 itens e cinco subdimensões, sendo elas: (a) reivindicação de liderança (seis itens), que avalia a convicção na superioridade das suas próprias habilidades de liderança; (b) senso de superioridade (sete itens), que avalia a crença na superioridade do seu desempenho em relação aos outros; (c) necessidade de autoridade (quatro itens), que avalia o prazer em exercer autoridade sobre os outros; (d) crença no poder de persuasão (três itens), que avalia a crença na capacidade de exercer uma influência superior sob os outros e (e) propensão ao risco (três itens) que compreende a tendência para o desenvolvimento de tarefas arriscadas e desafiadoras (Esteves & Andrade, *manuscrito 1*; Schwarzinger & Schuler, 2016).

Já a variante do maquiavelismo para o contexto do trabalho é nomeada de atitude maquiavélica em relação ao trabalho e originalmente abrange 17 itens em três subdimensões. Contudo, na adaptação realizada para o Brasil essa dimensão apresentou 12 itens divididos em três subdimensões, sendo elas: (a) falta de sentimentalismo (cinco itens), que avalia a negação da empatia no contexto do trabalho; (b) crença na autoafirmação (três itens), que avalia a crença na necessidade de resistência e força para atingir seus próprios objetivos e; (c) ceticismo (quatro itens), que avalia a atitude cética

em relação às intenções dos colegas (Esteves & Andrade, *manuscrito 1*; Schwarzingger & Schuler, 2016).

A terceira e última dimensão, que corresponde a variante da psicopatia para o contexto do trabalho é o estilo de trabalho psicopático, originalmente composta por 12 itens divididos em três subdimensões, mas que na adaptação para o Brasil abrangeu oito itens e duas subdimensões, sendo: (a) extenuação (cinco itens), que avaliam a disposição em mentir, ocultar e/ou atenuar algo para obter vantagens profissionais e; (b) impulsividade (três itens), que avaliam a falta de restrição emocional em resposta a influências externas indesejadas (Esteves & Andrade, *manuscrito 1*; Schwarzingger & Schuler, 2016). Assim, em sua versão adaptada para o contexto brasileiro, o TOP apresentou 43 itens divididos em três dimensões e dez subdimensões (CFI = 0,96; TLI = 0,96 e RMSEA (IC90%) = 0,06 (0,06 – 0,07) (Esteves & Andrade, *manuscrito 1*).

Ainda no contexto do trabalho, a maioria dos estudos internacionais que têm explorado a associação dos traços da *dark triad* com variáveis desse contexto tem se utilizado da DTDD ou a SD-3. Estes estudos têm identificado a relação dos traços da *dark triad* com comportamentos de manipulação no local de trabalho (Jonason et al., 2012), incivildade no local de trabalho (Lata & Chaudhary, 2020), efeitos da liderança (Volmer et al., 2016), assédio moral no trabalho (Fernández-del-Río et al., 2021) e comportamentos contraproducentes (O’Boyle et al., 2012). Além disso, as evidências disponíveis permitem identificar que esses traços de personalidade se apresentam diferentes em homens e mulheres (Jonason et al., 2022).

Neste último caso, é plausível supor que o TOP possa reforçar essas diferenças no contexto do trabalho, mas por ser um instrumento relativamente recente é importante que sejam exploradas evidências dos seus aspectos psicométricos para esses grupos, como por exemplo a invariância fatorial. A invariância fatorial pode ser avaliada por

meio da Análise Fatorial Confirmatória Multigrupo (AFCMG) que identifica o quão a configuração e os parâmetros de um determinado instrumento são iguais para diferentes grupos (Damásio, 2013). Assim, conforme consolidadas as diferenças para homens e mulheres na literatura, a presente pesquisa pertence avaliar a invariância fatorial do *Dark Triad Personality at Work* (TOP) para o sexo (homens e mulheres).

Ademais, ainda que não tão robustas quanto as diferenças relacionadas ao sexo, existem evidências que indicam diferenças significativas entre outros grupos como trabalhadores do setor público e privado em relação a diferentes aspectos como nível de estresse (Ramos & Jordão, 2013), intenção de corrupção (Modesto et al., 2021) e honestidade (Tsuruta et al., 2021). Assim, além da invariância para o sexo, buscou-se explorar a invariância do TOP para o vínculo empregatício (público ou privado) e nível de ocupação (técnico ou não técnico).

Método

Participantes

Participaram 600 indivíduos com idade entre 18 e 74 anos ($M = 30,02$; $DP = 10,29$), sendo a maioria do sexo feminino ($f = 415$; 69,2%), distribuídos entre Norte ($f = 28$; 4,7%), Sul ($f = 28$; 4,7%), Nordeste ($f = 58$; 9,7%), Sudeste ($f = 75$; 12,5%) e a maioria da região Centro-Oeste ($f = 411$; 68,5%). A maioria dos participantes também indicaram ser solteiros(as) ($f = 349$; 58,2%), pardos ($f = 280$; 46,7%) e com ensino superior incompleto ($f = 158$; 26,3%). No tocante as características relacionadas ao trabalho o perfil majoritário dos participantes indicou uma maioria de trabalhadores do setor privado ($f = 255$; 42,5%), não ocupando cargos técnicos ($f = 392$; 65,3%) e de não liderança ($f = 466$; 77,7%), com uma renda entre 1 e 3 salários-mínimos ($f = 189$; 31,5%) e com tempo de serviço entre 1 e 5 anos ($M = 2,27$; $DP = 1,44$) (Tabela 1).

Tabela 7.

Descrição do perfil de trabalho dos participantes.

Perfil de trabalhador	Distribuição
setor privado	255 (42,4%)
setor público	149 (24,8%)
Autônomo	114 (19%)
Mercado informal	13 (2,2%)
Aposentado(a)/pensionista	9 (1,5%)
Desempregado(a)	60 (10%)
Ocupa cargo técnico	208 (34,7%)
Não ocupa cargo técnico	392 (65,7%)
Ocupa cargo de liderança	134 (22,3%)
Não ocupa cargo de liderança	466 (77,7%)
Até um salário-mínimo (Até R\$ 1.212,00).	94 (15,7%)
Entre 1 e 3 salários-mínimos (Entre R\$ 1.212,01 e R\$ 3.636,00).	189 (31,5%)
Entre 3 e 6 salários-mínimos (Entre R\$ 3.636,01 e R\$ 7.272,00).	166 (27,7%)
Entre 6 e 9 salários-mínimos (Entre R\$ 7.272,01 e R\$ 10.908,00).	61 (10,2%)
Entre 9 e 12 salários-mínimos (Entre R\$ 10.908,01 e 14.544,00).	44 (7,3%)
Mais de 12 salários-mínimos (Mais de R\$ 14.544,01).	46 (7,7%)

Instrumentos

Inserir Frase para apresentar os instrumentos.

(a) *Dark Triad Personality at Work* (TOP) (Schwarzinger & Schuler, 2016) desenvolvido para o contexto alemão e adaptado ao inglês para avaliar os traços que compõem a *dark triad* que são relevantes para vida profissional. Originalmente o TOP é composto por 60 itens, respondidos em uma escala de sete pontos (1 – Discordo totalmente; 7 – Concordo totalmente) e divididos em três dimensões e onze subdimensões. No Brasil o TOP foi adaptado e apresentou evidências de validade para uma estrutura composta por 43 itens divididos em três dimensões e dez subdimensões (Esteves & Andrade, *manuscrito 1*), a saber: (a) Postura narcisista no trabalho (23 itens): composta pelas subdimensões de reivindicação de liderança (seis itens), senso de superioridade (sete itens), necessidade de autoridade (quatro itens), crença no poder de persuasão (três itens) e propensão ao risco (três itens); (b) Atitude maquiavélica no trabalho (12 itens): composta pelas subdimensões de falta de sentimentalismo (cinco

itens), crença na autoafirmação (três itens) e ceticismo (quatro itens) e; (c) Estilo de trabalho psicopático (oito itens): composta pelas subdimensões de extenuação (cinco itens) e impulsividade (três itens).

(b) Questionário sociodemográfico com questões sobre características pessoais (e.g., sexo, idade, estado etc.) e características sobre aspectos do trabalho (e.g., tipo de emprego, cargo que ocupa, tempo de serviço etc.).

Procedimentos

Submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade de Rio Verde (UniRV), o projeto (CAAE: 36376920.8.1001.5077), realizado em parceria com a Universidade de Brasília (UnB), foi avaliado de acordo com os aspectos éticos conforme da resolução nº 510/2016 (Conselho Nacional de Saúde [CNS], 2016) e foi aprovado (nº 4.229.426) para execução. Assim, por meio da plataforma *ESSurvey Questback* foram coletados os consentimentos livre e esclarecido e as respostas aos questionários desta pesquisa. A divulgação do questionário ocorreu via lista de e-mails, redes sociais e *WhatsApp*.

Análise de Dados

Os dados foram inicialmente analisados no *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS v. 25) por meio da realização de estatísticas descritivas, como frequência, média e desvio padrão, para identificar o perfil dos participantes por meio das características pessoais e do trabalho.

Posteriormente, para investigar a invariância do TOP, foram realizadas no *software* JASP (v. 0.16.1.0) Análises Fatoriais Confirmatória Multigrupo (AFCMG) para homens e mulheres e para características do trabalho (trabalhadores do setor público e privado, ocupantes de cargo técnico e não técnico). A análise foi realizada

utilizando-se o método de estimação *Robust Diagonally Weighted Least Squares* (RDWLS) (DiStefano & Morgan, 2014; Li, 2016) e para todas as características buscou-se avaliar a invariância em três modelos: (i) Invariância configural, para analisar a plausibilidade da estrutura fatorial do TOP nos diferentes grupos (número de dimensões e itens por fator); (ii) Invariância métrica, utilizada para avaliar a equivalência das cargas fatoriais dos itens do TOP para os diferentes grupos e; (iii) Invariância estrutural, utilizada para avaliar se a quantidade de traço latente necessário para endossar categorias dos itens são semelhantes para os grupos (Damásio, 2013; Marôco, 2010).

Nesta pesquisa, para a avaliação dos modelos foram adotados os seguintes índices de ajuste e parâmetros de interpretação: (a) *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), que deve apresentar valores menores que 0,08 ou, preferencialmente menores que 0,06, com intervalo de confiança (limite superior) \leq 0,10 (Brown, 2015); (b) *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR), que deve apresentar valores menores que 0,06 (Hu & Bentler, 1999); (c) *Comparative Fit Index* (CFI), que deve ser maior ou igual a 0,90; (d) *Tucker-Lewis Index* (TLI), adotando-se um valor maior ou igual a 0,90. Ademais, a invariância foi avaliada calculando-se o Δ CFI, Δ SRMR e Δ RMSEA, sendo os parâmetros para assumir a invariância do TOP, $<$ 0,01, $<$ 0,025 e $<$ 0,005, respectivamente (Cheung & Rensvold 2002; Meady et al., 2008).

Por fim, por meio do teste *t* de *student*, foi avaliado em que medida os grupos (homens e mulheres, trabalhadores do setor público e privado, ocupantes de cargo técnico e não técnico) apresentaram diferenças nos escores médios nas dimensões do TOP.

Resultados

Inicialmente, foi identificadas evidências de ajuste do modelo de dez dimensões. Posteriormente, buscou-se avaliar a invariância fatorial do TOP para homens e mulheres a fim de identificar a existência de diferenças nos escores médios nas dimensões em função do sexo dos participantes. Nesse mesmo sentido, buscou-se avaliar a invariância fatorial do TOP para trabalhadores do setor público e privado e para trabalhadores de nível técnico e não técnico. Além disso, procurou-se identificar a existência de diferenças nos escores médios nas dimensões em função do tipo vínculo no trabalho (público e privado) e função (técnico e não técnico).

Desse modo, o modelo de dez dimensões apresentou-se adequado [$\chi^2/ \text{g.l.} = 6,10$, GFI = 0,96, CFI = 0,96 e RMSEA = 0,06 (IC90% = 0,06-0,07)] e todas as saturações (λ , lambdas) foram superiores a 0,30, com valor médio de 0,62 (amplitude de 0,30 a 0,87).

Invariância fatorial do TOP para homens e mulheres

Identificado o ajuste do modelo de dez dimensões, foi testada a invariância em relação ao sexo dos participantes por meio da AFCMG. Os indicadores de ajuste dos modelos apoiaram a invariância configural, métrica [$\Delta\text{CFI} = 0,004$, $\Delta\text{SRMR} = -0,002$, $\Delta\text{RMSEA} = -0,003$] e escalar [$\Delta\text{CFI} = 0,004$, $\Delta\text{SRMR} = -0,001$, $\Delta\text{RMSEA} = 0,000$], indicando a invariância do TOP em relação ao sexo dos participantes. Os resultados podem ser visualizados na Tabela 2, a qual permite uma comparação entre os grupos.

Tabela 2.

Análises Fatoriais Confirmatórias Multigrupo do TOP para homens e mulheres.

Invariância da medida	Índices de ajuste					
	TOP	$\chi^2(\text{gl})$	RMSEA (90% IC)	SRMR	TLI	CFI
Configural		1780,731 (1548)	0,022 (0,017-0,027)	0,061	0,984	0,986
Métrica		1883,829 (1580)	0,025 (0,021-0,030)	0,063	0,980	0,982
Escalar		1916,906 (1612)	0,025 (0,020-0,029)	0,062	0,980	0,982

Uma vez identificadas evidências da invariância do TOP, buscou-se avaliar a existência de diferença entre os escores médios das subdimensões em função do sexo dos participantes. Dessa forma, o teste *t* de *Student* indicou não existir diferenças significativas entre homens e mulheres nas subdimensões de necessidade de autoridade, crença no poder de persuasão, falta de sentimentalismo, crença na autoafirmação e impulsividade. Contudo, foram encontradas diferença entre os escores de homens e mulheres quanto as subdimensões de reivindicação da liderança, senso de superioridade, propensão ao risco, ceticismo e extenuação, com tamanhos de efeito pequeno (Cohen, 1992) (Ver Tabela 3).

Tabela 3.

Teste t de Student para comparação entre homens e mulheres.

Subdimensões	Grupos	Médias	t	p	d	IC95%
Reivindicação da liderança	Homens	4,36	-2,43	0,015	0,21	-0,50; -0,05
	Mulheres	4,09				
Senso de superioridade	Homens	2,73	-3,56	0,000	0,31	-0,50; -0,14
	Mulheres	2,40				
Necessidade de autoridade	Homens	3,07	-1,22	0,220	0,11	-0,36; 0,08
	Mulheres	2,93				
Crença no poder de persuasão	Homens	3,98	1,32	0,185	0,11	-0,07; 0,38
	Mulheres	4,13				
Propensão ao risco	Homens	4,59	-2,13	0,034	0,19	-0,49; -0,01
	Mulheres	4,34				
Falta de sentimentalismo	Homens	4,30	-0,90	0,365	0,07	-0,30; 0,11
	Mulheres	4,21				
Crença de autoafirmação	Homens	4,12	1,32	0,185	0,16	-0,43; 0,01
	Mulheres	3,91				
Ceticismo	Homens	4,32	2,37	0,018	0,21	0,03; 0,41
	Mulheres	4,55				
Extenuação	Homens	2,73	-2,82	0,005	0,24	-0,44; -0,80
	Mulheres	2,47				
Impulsividade	Homens	3,13	0,98	0,327	0,08	-0,11; 0,34
	Mulheres	3,24				

Invariância fatorial do TOP para trabalhadores do setor público e privado

A invariância fatorial do TOP também foi avaliada para trabalhadores do setor público e privado e os indicadores de ajuste dos modelos apoiaram a invariância configural e métrica [$\Delta CFI = 0,008$, $\Delta SRMR = -0,003$, $\Delta RMSEA = -0,009$]. Contudo, a

invariância escalar [$\Delta CFI = 0,01$, $\Delta SRMR = -0,002$, $\Delta RMSEA = 0,01$] apresentou índices comparativos pouco adequados, indicando a invariância do TOP configural e métrica, mas não escalar em relação trabalhadores do setor público e privado (Ver Tabela 4).

Tabela 4.

Análises Fatoriais Confirmatórias Multigrupo do TOP para trabalhadores do setor público e privado.

Invariância da medida	Índices de ajuste					
	TOP	$\chi^2(gl)$	RMSEA (90% IC)	SRMR	TLI	CFI
Configural		1583,691 (1548)	0,011 (0,000-0,021)	0,070	0,996	0,997
Métrica		1707,361 (1580)	0,020 (0,010–0,027)	0,073	0,987	0,988
Escalar		1750,758 (1612)	0,021 (0,011-0,027)	0,072	0,986	0,987

Invariância fatorial do TOP para trabalhadores de cargos técnico e não técnico

O último teste de invariância foi realizado em relação ao nível de ocupação, técnico e não técnico, dos participantes. Os indicadores de ajuste dos modelos apoiaram a invariância configural, métrica [$\Delta CFI = 0,003$, $\Delta SRMR = -0,001$, $\Delta RMSEA = -0,002$] e escalar [$\Delta CFI = 0,002$, $\Delta SRMR = 0,000$, $\Delta RMSEA = -0,001$], indicando a invariância do TOP em relação ao nível de ocupação dos participantes (ver Tabela 5), o que permite uma comparação entre os grupos.

Tabela 5.

Análises Fatoriais Confirmatórias Multigrupo do TOP para trabalhadores de cargos técnicos e cargos não técnicos.

Invariância da medida	Índices de ajuste					
	TOP	$\chi^2(gl)$	RMSEA (90% IC)	SRMR	TLI	CFI
Configural		1744,393 (1548)	0,021 (0,015-0,026)	0,061	0,987	0,988
Métrica		1822,873 (1580)	0,023 (0,017–0,027)	0,062	0,984	0,985
Escalar		1851,017 (1612)	0,022 (0,017-0,027)	0,061	0,985	0,986

Evidenciada a invariância do TOP em relação ao nível de ocupação, avaliou-se a existência de diferença entre os escores médios das subdimensões em função do em relação ao nível de ocupação dos participantes. Os resultados indicaram existir diferenças significativas entre trabalhadores técnicos e não técnicos apenas nas subdimensões de necessidade de autoridade, com tamanho de efeito pequeno (Cohen, 1992) (Ver Tabela 6). Em todas as demais subdimensões não foram encontradas diferença nos escores médios para os grupos.

Tabela 6.

Teste t de Student para comparação entre trabalhadores de nível técnico e não técnico.

Subdimensões	Cargo Técnico	Médias	t	p	d	IC95%
Reivindicação da liderança	Sim	4,22	-0,70	0,483	0,06	-0,29; 0,14
	Não	4,14				
Senso de superioridade	Sim	2,59	-1,64	0,101	0,14	-0,14; 0,09
	Não	2,44				
Necessidade de autoridade	Sim	3,12	-2,00	0,045	0,17	-0,43; -0,04
	Não	2,90				
Crença no poder de persuasão	Sim	4,15	-0,91	0,363	0,08	-0,32; 0,11
	Não	4,05				
Propensão ao risco	Sim	4,39	-0,61	0,540	0,05	-0,30; 0,15
	Não	4,46				
Falta de sentimentalismo	Sim	4,35	-1,74	0,081	0,15	-0,38; 0,22
	Não	4,17				
Crença de autoafirmação	Sim	3,95	0,33	0,740	0,03	-0,18; 0,25
	Não	3,99				
Ceticismo	Sim	4,53	-0,85	0,395	0,07	-0,26; 0,10
	Não	4,45				
Extenuação	Sim	2,49	0,91	0,361	0,08	-0,09; 0,26
	Não	2,35				
Impulsividade	Sim	3,12	1,10	0,270	0,10	-0,09; 0,34
	Não	3,25				

Discussão

O presente estudo teve como objetivo principal avaliar a invariância fatorial do *Dark Triad Personality at Work* (TOP) para o sexo (homens e mulheres) e explorar a invariância fatorial do TOP para o vínculo empregatício (público ou privado) e nível de ocupação (técnico ou não técnico). Nesse sentido, confia-se que os objetivos foram

alcançados, contudo as evidências aqui descritas ainda são as primeiras acerca deste aspecto para o TOP.

As evidências de validade do TOP para o contexto brasileiro dão suporte a uma estrutura de dez dimensões, o que foi evidenciado por meio de uma análise fatorial confirmatória. Desse modo, a avaliação dos modelos de invariância configural (estrutura fatorial igual), métrica (cargas fatoriais equivalentes dos itens nas dimensões) e variância Escalar (igualdade de interceptos) (Damásio, 2013) no TOP foi empregada para o sexo (homens e mulheres), o vínculo empregatício (público ou privado) e o nível de ocupação (técnico ou não técnico).

As evidências encontradas por meio da AFCMG indicaram que a estrutura fatorial do TOP é equivalente para homens e mulheres e nível de ocupação (técnico ou não técnico). Essas evidências apontam para a utilização do TOP com uma mesma estrutura para homens e mulheres e trabalhadores de nível técnico e não-técnico.

Apesar de a estrutura fatorial ser mantida para ambos os sexos, os escores médios para as dimensões de reivindicação de liderança, senso de superioridade, propensão ao risco, ceticismo e impulsividade foram diferentes, o que corrobora com os achados anteriores (Jonason et al., 2022). O mesmo aconteceu com a subdimensão necessidade de autoridade, para os grupos de trabalhadores técnicos e não técnicos, o que indica a necessidade do estabelecimento de normas distintas para esses grupos. Nesse contexto, o estabelecimento de normas, como um dos próximos passos para o TOP, é importante para basear estudos e tomadas de decisões na prática organizacional e do trabalho (Andrade & Valentini, 2018).

Diferentemente, quando os três modelos de invariância foram testados para o tipo de vínculo profissional (público e privado), as evidências indicaram uma equivalência da estrutura fatorial (invariância configural) e das cargas fatoriais dos itens

nas dimensões (métrica). Porém a invariância escalar apresentou índices comparativos pouco adequados, indicando que os escores dos participantes podem não estar totalmente relacionados com o nível de traço latente mensurado (Milfont & Fischer, 2010). Dessa forma, como a maioria dos itens não foram equivalentes entre os grupos, não foram realizadas análises de comparação dos escores médios (Sass, 2011).

Apesar de serem ausentes pesquisas no contexto brasileiro que comparem trabalhadores de organizações públicas e privadas em função dos traços da *dark triad*, algumas evidências de outros construtos e em outras culturas indicam existir diferenças relacionadas ao nível de estresse (Ramos & Jordão, 2013), intenção de corrupção (Modesto et al., 2021) e honestidade (Tsuruta et al., 2021). Apesar da falta de evidência empírica sobre a comparação desses grupos em função dos traços da *dark triad*, Hanson e Baker (2017) argumentaram que a existência de “psicopatas corporativos” já é amplamente pesquisada no setor privado e que trabalhadores com características elevadas dos traços da *dark triad* em posições de liderança de agências públicas pode estar aumentando, sendo um reflexo as políticas pouco humanitárias em relação a imigrantes e grupos minoritários. Nesse contexto, essas diferenças podem ser refletidas no modo como esses trabalhadores compreendem os itens do TOP e fornecem suas respostas, influenciando na invariância do instrumento.

Apesar das evidências aqui reportadas, é importante reconhecer as limitações desta pesquisa, como o tamanho da amostra para realização dos estudos de invariância, o que prejudica a generalização dos resultados. Assim, é importante que pesquisas futuras foquem na ampliação da amostra e aumento da representatividade por unidade federativa do Brasil. Além disso, é recomendável que pesquisas futuras possam explorar os traços da *dark triad* entre trabalhadores públicos e privados. Por fim, vale a pena ressaltar que a avaliação dos traços da *dark triad* no contexto do trabalho pode ser de

grande importância, sendo utilizada como indicador para alocação de cargos específicos ou planejamento de carreira mais adequadas a esses traços.

Referências

- Andrade, J. M., & Valentini, F. (2018). Diretrizes para a construção de testes psicológicos: a resolução CFP nº 009/2018 em destaque. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 38(núm. esp.), 28-39. <https://doi.org/10.1590/1982-3703000208890>
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. The Guilford Press.
- Cheung, G. W., & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating Goodness-of-Fit Indexes for Testing Measurement Invariance. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 9(2), 233–255. https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902_5
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112, 155-159. <https://doi.org/10.1037//0033-2909.112.1.155>
- Damásio, B. F. (2013). Contribuições da análise fatorial confirmatória multigrupo (AFCMG) na avaliação de invariância de instrumentos psicométricos. *Psico-USF*, 18(2), 211-220. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712013000200005>
- DiStefano, C., & Morgan, G. B. (2014). A comparison of diagonal weighted least squares robust estimation techniques for ordinal data. *Structural Equation Modeling: a Multidisciplinary Journal*, 21(3), 425-438. <https://doi.org/10.1080/10705511.2014.915373>
- Esteves, G. G. L., & Andrade, J. M. (2022). Adaptação e evidências de validade do Dark Triad Personality at Work (TOP) para o Brasil. *Manuscrito 01*.
- Fernández-del-Río, E., Ramos-Villagrasa, P. J., & Escartín, J. (2021). The incremental effect of Dark personality over the Big Five in workplace bullying: Evidence from

perpetrators and targets. *Personality and individual differences*, 168, 110 - 291.

<https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110291>

Hanson, L. W. & Baker, D. L. (2017) "'Corporate Psychopaths" in Public Agencies?" *Journal of Public Management & Social Policy*, 24(1). Disponible em:

<https://digitalscholarship.tsu.edu/jpmsp/vol24/iss1/3>

Hu, L.-t. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>

Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2010). The dirty dozen: a concise measure of the Dark Triad. *Psychological Assessment*, 22(2), 420–432.

<https://doi.org/10.1037/a0019265>

Jonason, P. K., Slomski, S., & Partyka, J. (2012). The Dark Triad at work: How toxic employees get their way. *Personality and individual differences*, 52(3), 449-453.

<https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.11.008>

Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2014). Introducing the Short Dark Triad (SD3). *Assessment*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.1177/1073191113514105>.

Jonason, P. K., Czerwiński, S. K., Tobaldo, F., Ramos-Diaz, J., Adamovic, M., Adams, B. G., Ardi, R., Baltatescu, S., Cha, Y. S., Chobthamkit, P., El-Astal, S., Gundolf, K., Jukic, R., Knezovic, E., Liik, K., Maltby, J., Manuti, A., Milfont, T. L., Moreta-Herrera, R., ... & Sedikides, C. (2022). Milieu effects on the Dark Triad traits and their sex differences in 49 countries. *Personality and Individual Differences*, 197, 111- 796.

<https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111796>

Lata, M., & Chaudhary, R. (2020). Dark Triad and instigated incivility: The moderating role of workplace spirituality. *Personality and Individual Differences*, 166, 110 -

190. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110090>

- Li, C. H. (2016). Confirmatory factor analysis with ordinal data: Comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. *Behavioral Research Methods*, 48(3), 936-49. <https://doi.org/10.3758/s13428-015-0619-7>
- Marôco, J. (2010). Análise de equações estruturais. ReportNumber.
- Meady, A. W., Johnson, E. C., & Braddy, P. W. (2008) Power and sensitivity of alternative fit indices in tests of measurement invariance. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.568>
- Miller, J. D., Vize, C., Crowe, M. L., & Lynam, D. R. (2019). A critical appraisal of the dark-triad literature and suggestions for moving forward. *Current Directions in Psychological Science*, 28(4), 353-360. <https://doi.org/10.1177/0963721419838233>
- Milfont, T. L. & Fischer, R. (2010). Testing measurement invariance across groups: applications in cross-cultural research. *International Journal of Psychological Research*, 3(1), 111-121. <https://doi.org/10.21500/20112084.857>
- Modesto, J. G., Pereira, K., & Carvalho, R. (2021). The relationship between the Big Five personality factors and the intention of corruption. *Actualidades en Psicología*, 35(131), 121-137. <https://dx.doi.org/10.15517/ap.v35i131.41818>
- O'Boyle, E. H. J., Forsyth, D. R., Banks, G. C., & McDaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the dark triad and work behavior: A social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 557–579. <https://doi.org/10.1037/a0025679>
- Ramos, V., & Jordão, F. (2013). Are public workers more stressed than private workers? The relationship between work stress and value congruence. *Psychology Research*, 3(7). <https://doi.org/10.17265/2159-5542/2013.07.005>
- Sass, D. A. (2011). Testing measurement invariance and comparing latent factor means within a confirmatory factor analysis framework. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 29(4), 347-363. <https://doi.org/10.1177/0734282911406661>

- Schwarzinger, D. & Schuler, H. (2016). *Dark Triad of Personality at Work (TOP)*. Hogrefe UK, Oxford.
- Tsuruta, M., Ojima, T., Hayashi, R., & Morikawa, S. (2021). Are Public Servants More Honest than Private Workers? A Monetary Incentivized Experiment in Japan. *Journal of Behavioral Economics and Finance*, 14(Special_issue), S23-S25. <https://doi.org/10.11167/jbef.14.S23>
- Volmer, J., Koch, I. K., & Göritz, A. S. (2016). The bright and dark sides of leaders' dark triad traits: Effects on subordinates' career success and well-being. *Personality and Individual Differences*, 101, 413-418. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.046>

Considerações Finais

A presente tese pretendeu adaptar, obter evidências de validade e estimativas de fidedignidade do TOP, em específico obter evidências de validade de construto com base na estrutura interna do TOP; obter evidências de validade de construto do TOP por meio da relação com o comportamento contraproducente e traços de personalidade que compõem o *big five*; estimar os parâmetros dos itens de discriminação e dificuldade do

TOP e avaliar a invariância da estrutura e dos parâmetros do TOP para o sexo (homens e mulheres), tipo de vínculo empregatício (público ou privado) e tipo de ocupação (cargo técnico e não técnico). Assim, foi possível reunir evidências psicométricas satisfatórias do TOP para o contexto do trabalho, porém destaca-se que as evidências aqui apresentadas são iniciais e que outros tipos de evidências de validade e controle de respostas devem ser avaliados.

No manuscrito 1, os resultados apresentaram as primeiras evidências de validade com base na estrutura interna do TOP, sendo identificada uma estrutura fatorial diferente da original, mas com índices de ajuste adequados para uma amostra brasileira. Assim, a estrutura final foi composta por 43 itens distribuídos em três dimensões e 11 subdimensões. Além disso, foram utilizados diferentes índices de consistência interna que se apresentaram como adequados e satisfatórios.

O manuscrito 2 apresentou resultados que indicaram evidências de validade relacionadas aos traços de personalidade do *big five* e o comportamento contraproducente. Assim, as associações com os traços de personalidade indicaram um padrão parcialmente coerente com aqueles reportados na literatura, assim como as associações com o comportamento contraproducente. Contudo, como o TOP é um instrumento relativamente novo e contextualizado para o trabalho, é possível que vieses em estudos anteriores, como a sub-representação dos traços nas medidas, ou vieses do TOP, como estilos de respostas socialmente desejáveis e aquiescentes, possam ter influenciado os resultados.

O manuscrito 3 estimou os parâmetros psicométricos dos itens do TOP por subdimensão utilizando o Modelo de Resposta Graduada de Samejima (Samejima, 1968). Esse manuscrito indicou que os itens do TOP, em sua maioria, demonstraram boa discriminação, amplitude de informação e uma boa variação dos limiares de

resposta. Assim, acredita-se que futuramente a identificação desses parâmetros possam servir para pesquisa e tomadas de decisão mais ajustadas.

Por fim, no manuscrito 4, os resultados identificaram evidências da invariância fatorial do TOP para sexo (homens e mulheres) e trabalhadores de nível técnico e não técnico, mas para o tipo de vínculo (público e privado) as evidências indicaram que a invariância métrica não foi adequada. Além disso, foram encontradas diferenças em subdimensões para esses grupos quando comparados. Esses resultados apontaram para cuidados no estabelecimento de normas e para exploração de características que podem diferenciar comportamentos, como o tipo de vínculo empregatício.

Assim, a presente tese não pretendeu esgotar todas as possibilidades de evidências possíveis para o TOP. Pesquisas futuras podem superar as limitações presentes nos manuscritos e seguir explorando outras possibilidades como a avaliação de variáveis mediadoras e moderadoras da influência dos traços da *dark triad* no contexto organizacional e do trabalho, bem como a ampliação do tamanho e variabilidade da amostra para conclusões mais precisas sobre o TOP no contexto brasileiro

Referências

- American Psychiatric Association (2014). *DSM-V: Manual de Diagnóstico e Estatística das Perturbações Mentais* (5ª Ed.). Artmed.
- Andrade, J. E., Mendonça, L. M. M. M., Coutinho, A. C. A. M., & Nascimento, E. (2011). Workplace Deviance Scale (WDS) para o contexto brasileiro. In: *V Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica*. Anais do V Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica, Bento Gonçalves, Brasil.

- Andrade, J. M. (2008). *Evidências de validade do inventário dos cinco grandes fatores de personalidade para o Brasil* [Tese de Doutorado não publicada]. Universidade de Brasília.
- Andrade, J. M., Laros, J. A., & Lima, K. S. (2021). Teoria de Resposta ao Item Paramétrica e Não Paramétrica. Em C. Faiad, M.N. Batista, & R. Primi (Orgs.), *Tutoriais em análise de dados aplicada à psicometria* (pp. 183- 204). Editora Vozes.
- Andrade, J. M., & Valentini, F. (2018). Diretrizes para a construção de testes psicológicos: a resolução CFP no 009/2018 em destaque. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 38(núm. esp.), 28-39. <https://doi.org/10.1590/1982-3703000208890>
- Bandeira, D. R., Andrade, J. M., & Peixoto, E. M. (2021). O uso de testes psicológicos: formação, avaliação e critérios de restrição. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 41(núm. esp.). <https://doi.org/10.1590/1982-3703003252970>
- Back, M. D., Schmukle, S. C., & Egloff, B., (2010). Why are narcissists so charming at first sight? Decoding the narcissism–popularity link at zero acquaintance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(1), 132–145. <https://doi.org/10.1037/a0016338>
- Baka, L. (2019). Explaining active and passive types of counterproductive work behavior: the moderation effect of bullying, the dark triad and job control. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 32(6), 777-795. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01425>
- Bastos, A. V. B. (2003). Psicologia organizacional e do trabalho: Que respostas estamos dando aos desafios contemporâneos da sociedade brasileira? In O. H. Yamamoto & V. V. Gouveia (Eds.), *Construindo a psicologia brasileira: Desafios da ciência e da prática psicológica* (pp. 139-166). Casa do Psicólogo.

- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology, 85* (3), 349-360. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349>
- Birkás, B., Láng, A., & Meskó, N. (2018). Self-Rated attractiveness moderates the Relationship Between Dark Personality Traits and Romantic Ideals in Women. *Psychological Reports, 121*(1), 184-200. <https://doi.org/10.1177/0033294117738021>
- Blagov, P. S. (2020). Adaptive and Dark Personality Traits in the Covid-19 Pandemic: Predicting Health-behavior Endorsement and the Appeal of Public-health Messages. *PsyArXiv Preprints, 1*(23), 1-34. <https://doi.org/10.31234/osf.io/chgkn>
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: algumas considerações. *Paidéia (Ribeirão Preto), 22*(53), 423-432. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2012000300014>
- Brewer, G., Lyons, M., Perry, A., & O'Brien, F. (2019). Dark triad traits and perceptions of sexual harassment. *Journal of Interpersonal Violence, 33*(6), 1-15. <https://doi.org/10.1177/0886260519827666>
- Brinke, L., Kish, A., & Keltner, D. (2018). Hedge fund managers with psychopathic tendencies make for worse investors. *Personality and Social Psychology Bulletin, 44*(2), 214–223. <https://doi.org/10.1177/0146167217733080>
- Brown, N., Wojtalik, J. A., Turkel, M., Vuper, T., Strasshofer, D., Sheline, Y. I., & Bruce, S. E. (2020). Neuroticism and Its Associated Brain Activation in Women With PTSD. *Journal of Interpersonal Violence, 35*(1–2), 341–363. <https://doi.org/10.1177/0886260516682519>

- Bruk-Lee, V., Khoury, H. A., Nixon, A. E., Goh, A., & Spector, P. E. (2009). Replicating and extending past personality/job satisfaction meta-analyses. *Human Performance*, 22(2), 156–89. <https://doi.org/10.1080/08959280902743709>
- Caton, N. R. & Horan, S. M. (2019). Deceptive affectionate messages: Mate retention deployed under the threat of partner infidelity. *Evolutionary psychology*, 3(4), 1-13. <https://doi.org/10.1177/1474704919867902>
- Chen, P., Pruyssers, S. & Blais, J. (2020). The Dark Side of Politics: Participation and the Dark Triad. *Political Studies*, 16(2020), 1-25. <https://doi.org/10.1177/0032321720911566>
- Christie, R., & Geis, F. L. (1970). *Studies in Machiavellianism*. Academic.
- Cleckley, H. (1988). *The mask of sanity* (5^a Ed.). Augusta.
- Cloetta, B. (1972). Questionnaire for recording machiavellianism and conservatism. work report. Constance: University, SFB, Project Teacher Attitudes.
- Conselho Federal de Psicologia. Resolução nº 9, de 25 de Abril de 2018. Disponível:<http://satepsi.cfp.org.br/docs/Resolu%C3%A7%C3%A3o-CFP-n%C2%BA-09-2018-com-anexo.pdf>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of Personality Disorders*, 6(4), 343-359. <https://doi.org/10.1521/pedi.1992.6.4.343>
- Damásio, B. F. (2013). Contribuições da Análise Fatorial Confirmatória Multigrupo (AFCMG) na avaliação de invariância de instrumentos psicométricos. *Psico -USF*, 18(2), 2011- 220. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-82712013000200005>
- Dahling, J. J., Whitaker, B. G., & Levy, P. E. (2009). The development and validation of a new Machiavellianism scale. *Journal of Management*. 35(2), 1–39. <https://doi.org/10.1177/0149206308318618>

- Dahmen-Wassenberg, P., K'ammerle, M., Unterrainer, H. F., & Fink, A. (2016). The relation between different facets of creativity and the dark side of personality. *Creativity Research Journal*, 28(1):60–66. <https://doi.org/10.1080/10400419.2016.1125267>
- Dessen, M. C., & Paz, M. G. T. (2010). Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26(3), 549-556. <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722010000300018>
- D'souza, M. F., & Lima, G. A. S. F. (2014). Taxonomia do *Dark Triad*: revelações da rede científica no meio organizacional. Em: *XIV Congresso USP controladoria e contabilidade – novas perspectivas na pesquisa contábil*. São Paulo, Brasil
- D'Souza, M. F. & Jones. D. N. (2017). Taxonomia da rede científica do *Dark Triad*: revelações no meio empresarial e contábil. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade*, 11(3), 296-313. <http://dx.doi.org/10.17524/repec.v11i3.1588>
- D'Souza, M. F., & Lima, G. A. S. F. (2018). Escolha de carreira: o *Dark Triad* revela interesses de estudantes de Contabilidade. *Revista de contabilidade e organizações*, 12(1), 1-21. <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1982-6486.rco.2018.151837>
- D'Souza, M. F., Lima, G. A. S. F., Jones, D. N., & Carré, J. R. (2019). Eu ganho, a empresa ganha ou ganhamos juntos? Traços moderados do *Dark Triad* e a maximização de lucros. *Revista Contabilidade & Finanças*, 30(79), 123-138. <https://doi.org/10.1590/1808-057x201806020>
- Ellis, H. (1927). The conception of narcissism. *Psychoanalytic Review*, 14, 129–153.
- Freud, S. (1957). On narcissism: An introduction. Em: J. Strachey (Ed.), *The standard edition of the complete psychological works of Sigmund Freud* (73–102). Hogarth Press.

- Goncalo, J. A., Flynn, F. J., & Kim, S. H. (2010). Are two narcissists better than one? The link between narcissism, perceived creativity, and creative performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36(11), 1484– 95. <https://doi.org/10.1177/0146167210385109>
- Hare, R. D. (2006). Psychopathy: A clinical and forensic overview. *Psychiatric Clinics of North America*, 29(3), 57-64. <https://doi.org/10.1016/j.psc.2006.04.007>
- Hare, R. D. (2013). *Sem consciência: o mundo perturbador dos psicopatas que vivem entre nós*. Artmed.
- Hare, R. D. & Neumann, C. S. (2006). The PCL-SV assessment of Psychopathy: Development, structural properties, and new directions. In: C. J. Patrick (Org.). *Handbook of Psychopathy* (58). Guildford.
- Harzing, A.W. (2007). *Publish or Perish*. Retirado de <http://www.harzing.com/pop.htm>
- Hill, E. M. (2015). The role of narcissism in health-risk and health-protective behaviors. *Journal of Health Psychology*, 21(2), 2021- 2032. <https://doi.org/10.1177/1359105315569858>
- Hauck- Filho, N., Teixeira, M. A. P., & Dias, A. C. G. (2009). Psicopatia: o construto e sua avaliação. *Avaliação Psicológica*, 8(3), 337-346.
- Hox, J. J., & Bechger, T. M. (1998). An introduction to structural equation modeling. *Family Science Review*, 11, 354-373.
- Huss, M. T. (2011). *Psicologia Forense: pesquisa, prática clínica e aplicações*. Artmed.
- Jakobowitz, S. & Egan, V. (2006). The dark triad and normal personality traits. *Personality and Individual Differences*, 40 (2), 331-339. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.07.006>

- Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2010). The dirty dozen: a concise measure of the dark triad. *Psychological Assessment*, 22 (2), 420–432. <https://doi.org/10.1037/a0019265>
- Jonason, P. K., Wee, S., Li, N. P., & Jackson, C. (2014). Occupational niches and the Dark Triad traits. *Personality and Individual Differences*, 69(2014), 119-123. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.05.024>
- Jonason, P. K., Wee, S., & Li N. P. (2015). Competition, autonomy, and prestige: mechanisms through which the Dark Triad predict job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 72(1), 112–16. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.08.026>
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2014). Introducing the short Dark Triad (SD3): A brief measure of dark personality traits. *Assessment*, 21(1), 28–41. <http://dx.doi.org/10.1177/1073191113514105>
- Kardum, I., Hudek-Knezevic, J. & Mehic, N. (2019). Dark Triad Traits and Mate Retention Behaviors in Romantic Couples: The Actor–Partner Interdependence Model. *Evolutionary Psychology*, 8(2019), 1-11. <https://doi.org/10.1177/1474704919887703>
- Kataoka, F. (2010). *500 anos de o príncipe*. Editora pé da letra.
- Kohler, D. H., & Huchzermeier, C. (2006). *The Kiel Psychopathy Inventory – Revision (KPI-R)*. Unpublished provisional test description.
- Lambe, S., Hamilton-Giachritsis, C., Garner, E., & Walker, J. (2016). The role of narcissism in aggression and violence: A systematic review. *Trauma Violence Abuse*, 19(2), 209-230. <https://doi.org/10.1177/1524838016650190>
- Láng, A., & Birkás, B. (2015). Machiavellianism and Parental Attachment in Adolescence: Effect of the Relationship with Same-Sex Parents. *SAGE Open*, 1(8), 1-17. <https://doi.org/10.1177/2158244015571639>

- Laros, J. A., Peres, A. J. S., Andrade, J. M., & Passos, M. F. D. (2018). Validity evidence of two short scales measuring the big five personality factors. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 31(32). <https://doi.org/10.1186/s41155-018-0111-2>.
- LeBreton, J. M., Binning, J. F., & Adorno, A. J. (2006). Subclinical psychopaths. Em: J. C. Thomas & D. Segal (Ed.), *Comprehensive Handbook of Personality and Psychopathology* (388-411). John Wiley & Sons.
- Levy, K. N., Ellison, W. D., & Reynoso, J. S. (2012). A Historical Review of Narcissism and Narcissistic Personality. Em: *The Handbook of Narcissism and Narcissistic Personality Disorder*, (1–13). Wiley
- Macchiarini et al. (2008). Clinical transplantation of a tissue-engineered airway. *The Lancet*, 372(9655), 2023-2030. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(08\)61598-6](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(08)61598-6)
- Magnan, E. S., Amorim, M. V., Machado, W. L., & Oliveira, M. Z. (2020). Desenho do Trabalho, Atitudes de Carreira e saúde mental em empresas de Tecnologia da Informação. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(2), 1018-1024. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2020.2.18166>
- Mangold, D. L., Veraza, R., Kinkler, L., & Kinney, N. A. (2007). Neuroticism Predicts Acculturative Stress in Mexican American College Students. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 29(3), 366–383. <https://doi.org/10.1177/0739986307302167>
- Mudrack, P. E., & Mason, E. S. (2019). Moral Reasoning and Its Connections with Machiavellianism and Authoritarianism: The Critical Roles of Index Choice and Utilization. *Business & Society*, 58(4), 779–812. <https://doi.org/10.1177/0007650316681556>
- Nemiah, J. C. (1961). *Foundations of psychopathology*. Oxford University Press.

- O'Boyle, E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C., & McDaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the Dark Triad and work behavior: a social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology, 97*(3), 557–79. <https://doi.org/10.1037/a0025679>
- Panitz, E. (1989). Psychometric Investigation of the Mach IV Scale Measuring Machiavellianism. *Psychological Report, 64*(1), 963–968. <https://doi.org/10.2466/pr0.1989.64.3.963>
- Paulhus, D. L. & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality, 36* (2002), 556-563. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)
- Pervin, L. A., & John, O. P. (2004). *Personalidade: teoria e pesquisa, 8ªed.* Artmed Editora.
- Pusch, N. & Holtfreter, K. (2020). Individual and organizational predictors of white-collar crime: A meta-analysis. *Journal of white collar and corporate crime, 2*(17), 1-17. <https://doi.org/10.1177/2631309X19901317>
- Queirós, C., Borges, E., Mosteiro, P., Abreu, M. & Baldonero, M. (2019). Personalidade, ansiedade e vulnerabilidade ao burnout em enfermeiros: um estudo comparativo entre Portugal e Espanha. *Revista ROL Enfermaria, 43*(1), 83-89.
- Raskin, R., & Hall, C. S. (1979). A Narcissistic Personality Inventory. *Psychological Reports, 45*(2), 590. <https://doi.org/10.2466/pr0.1979.45.2.590>
- Raskin, R. N., & Terry, H. (1988). A principal-components analysis of the narcissistic personality inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*(5), 890–902. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.54.5.890>
- Samejima, F. (1968). *Estimation of latent ability using a response pattern of graded scores.* Research Bulletin

- Schwarzinger, D. & Schuler, H. (2016). *Dark Triad of Personality at Work (TOP)*. Hogrefe UK, Oxford.
- Schneider, T. J., McLarnon M. W., & Carswell, J. J. (2015). Career interests, personality, and the dark triad. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 338- 351. <https://doi.org/10.1177/1069072715616128>
- Schwarzinger, D., & Schuler, H. (2017). Die Dunkle Triade der Persönlichkeit im Berufskontext. *Reportpsychologie*, 7(8), 298- 305.
- Spain, S., Harms P., & LeBreton, J. M. (2014). The dark side of personality at work. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), 41–60. <https://doi.org/10.1002/job.1894>
- Tomaz, R., & Zanini, D. S. (2009). Personalidade e *coping* em pacientes com transtornos alimentares e obesidade. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 22(3), 447-454. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722009000300016>
- United States Department of Justice Civil Rights Division. (1990). *Americans with Disabilities Act*. Disponível <https://www.ada.gov/>:
- Volmer, J., Koch, I. K., & Goritz, A.S. (2016). The bright and dark sides of leaders' Dark Triad traits: effects on subordinates' career success and well-being. *Personality and Individual Differences*. 101(10), 413-18. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.046>
- Williams, K. W., Cooper, B. S., Howell, T. M., Yuille, J. C., & Paulhus, D. L. (2008). Inferring sexually deviant behavior from corresponding fantasies: the role of personality and pornography consumption. *Criminal Justice and Behavior*, 36(2), 198-222. <https://doi.org/10.1177/0093854808327277>

- Williams, K. M., Paulhus, D. L., & Hare, R. D. (2007). Capturing the four-factor structure of psychopathy in college students via self-report. *Journal of Personality Assessment*, 88(2), 205–19. <https://doi.org/10.1080/00223890701268074>
- Wilson, D. S., Near, D., & Miller, R. R. (1996). Machiavellianism: a synthesis of the evolutionary and psychological literatures. *Psychological Bulletin*, 119(2), 285–99. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.119.2.285>
- Wu, J., & LeBreton, J. M. (2011). Reconsidering the dispositional basis of counterproductive work behavior: the role of aberrant personality traits. *Personnel Psychology*, 64(3), 593–626. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01220.x>

Apêndices

Apêndice A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Eu, _____, RG nº _____, abaixo assinado, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário(a) da pesquisa “Adaptação do Dark Triad of Personality at Work (TOP), que tem como objetivo adaptar, obter evidências de validade e normatizar o *Dark Triad Personality at Work* (TOP). Para isso, fui informado pelo pesquisador responsável que:

- Participarei da etapa de resposta aos instrumentos de pesquisa, com duração prevista para cerca de 20 minutos.
- Os incômodos que poderei sentir durante sua participação são mínimos e, em caso de desconforto, poderei me dirigir ao pesquisador responsável que estará à disposição para me auxiliar.
- Contarei com a assistência do pesquisador responsável para solucionar eventuais desconfortos.
- Os benefícios de minha participação serão indiretos, sendo: contribuir para a ciência e a prática psicológica.
- Para participar deste estudo não terei nenhum custo, nem receberei qualquer vantagem financeira. Apesar disso, diante de eventuais danos, identificados e comprovados, decorrentes da pesquisa, o pesquisador responsável assegura o direito à indenização.
- Tenho garantida plena liberdade de recusar a participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem necessidade de comunicado prévio. Que a minha participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que serei atendido pelo pesquisador responsável.
- Os resultados da pesquisa estarão à minha disposição quando finalizada e que não serei identificada em nenhuma fase da pesquisa, bem como em nenhuma publicação que possa resultar.
- Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias originais, sendo que uma será arquivada pelo pesquisador responsável, no Laboratório de Métodos e Técnicas de Avaliação – META - UnB e a outra me será fornecida.
- Os dados e instrumentos utilizados na pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável por um período de cinco anos e depois desse tempo, os mesmos serão destruídos.
- Os pesquisadores tratarão a minha identidade com padrões profissionais de sigilo e confidencialidade, atendendo à legislação brasileira, em especial, as Resoluções 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde e 510/2016 do CONEP, e utilizarão as informações somente para fins acadêmicos e científicos.

Desse modo, sendo informado (a) dos objetivos da pesquisa de maneira clara e detalhada, e tendo esclarecido minhas dúvidas, sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar. Declaro que concordo em participar e que recebi uma via original deste termo de

consentimento livre e esclarecido e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer minhas dúvidas. Além disso, em caso de dúvidas, poderei entrar em contato com o pesquisador responsável ou com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade de Rio – UniRV nos endereços abaixo.

Local e data: _____ 2022

Assinatura do participante da pesquisa

Germano Gabriel Lima Esteves

Josemberg Moura de Andrade

Pesquisador Responsável

Pesquisador(a) Responsável: Prof. Dr. Josemberg Moura de Andrade - Departamento de Psicologia Social e do Trabalho - PST/Universidade de Brasília Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações - PSTO/UnB

Endereço Comitê de Ética e Pesquisa (CEP): Universidade de Rio Verde – UniRV.
Endereço: Rua Rui Barbosa nº 3, Centro, Rio Verde - GO. CEP: 75.901-250 Fone: (64) 3622-1446

Apêndice B - Questionário sociodemográfico

Com a finalidade de caracterizar os(as) respondentes desta pesquisa, por favor, responda as perguntas a seguir:

1 – Sexo:

- Masculino
- Feminino

2 - Idade: _____

3 - Unidade Federativa (Estado) onde mora: _____

4 - Cidade onde mora: _____

5 - Estado Civil:

- Solteiro(a).
- Casado(a).
- União estável/mora com companheiro(a)
- Separado(a)/Divorciado(a).
- Viúvo(a).
- Outros.

6 - Indique sua cor/etnia:

- Branco.
- Negro.
- Pardo.
- Índio.
- Asiático.

7 - Nível escolar:

- Fundamental Incompleto.
- Fundamental Completo.
- Médio Incompleto.
- Médio Completo.
- Superior Incompleto.
- Superior Completo.
- Pós-graduação Incompleto.
- Pós-graduação Completo.

8. Caso tenha curso superior completo, qual o seu curso de formação?

9 - Qual a sua condição de emprego atual?

- Assalariado - setor público.
- Assalariado - setor privado.
- Autônomo(a).
- Mercado Informal/Bicos.
- Aposentado(a)/pensionista.
- Não trabalha/Desempregado(a).

10 – Caso esteja empregado(a), em qual ramo trabalha?

11 - Caso esteja empregado(a), há quanto tempo desenvolve essa atividade nesse local de trabalho?

12 - Caso esteja empregado(a), o cargo que ocupa é de chefia e/ou gerência?

- Sim
- Não

12 - Caso esteja empregado(a), você ocupa um cargo de nível técnico?

- Sim
- Não

13 - Indique a renda da sua família (incluindo a sua).

- Até um salário mínimo (Até R\$ 1.212,00).
- Entre 1 e 3 salários mínimos (Entre R\$ 1.212,01 e R\$ 3.636,00).
- Entre 3 e 5 salários mínimos (Entre R\$ 3.636,01 e R\$ 6.060,00).
- Entre 5 e 10 salários mínimos (Entre R\$ 6.060,01 e R\$ 12.120,00).
- Entre 10 e 20 salários mínimos (Entre R\$ 12.120,01 e R\$ 24.240,00).
- Mais de 20 salários mínimos (Mais de R\$ 24.240,01).

14 – Em qual equipamento está respondendo este instrumento?

- Computador Desktop
- Notebook
- Tablet
- Celular
- Outro: _____

Anexos

Anexo A - Workplace Deviance Scale (WDS) (Bennett & Robinson, 2000)

INSTRUÇÕES: INSTRUÇÕES: A seguir, você encontrará itens que comportamentos que as pessoas podem apresentar em maior ou menor frequência no ambiente de trabalho. Use a escala abaixo, e assinale um número para indicar com que frequência você realiza esses comportamentos, sendo 1 - Nunca e 7 Sempre.

itens		1	2	3	4	5	6	7
1	Fazer piada ...	0	0	0	0	0	0	0
2	Dizer algo que possa magoar ...	0	0	0	0	0	0	0
3	Fazer um comentário étnico ...	0	0	0	0	0	0	0
4	Insultar alguém ...	0	0	0	0	0	0	0
5	Pregar peças ...	0	0	0	0	0	0	0
6	Agir de forma grosseira ...	0	0	0	0	0	0	0
7	Envergonhar publicamente outras pessoas ...	0	0	0	0	0	0	0
8	Apropriar-se de bens ...	0	0	0	0	0	0	0
9	Gastar tempo fantasiando ...	0	0	0	0	0	0	0
10	Falsificar recibos para ...	0	0	0	0	0	0	0
11	Fazer um intervalo a mais ...	0	0	0	0	0	0	0
12	Chegar atrasado ...	0	0	0	0	0	0	0
13	Desorganizar o ambiente ...	0	0	0	0	0	0	0
14	Descumprir as instruções ...	0	0	0	0	0	0	0
15	Trabalhar mais devagar ...	0	0	0	0	0	0	0
16	Discutir informações ...	0	0	0	0	0	0	0
17	Usar alguma droga ilegal ou ...	0	0	0	0	0	0	0
18	Dedicar-se pouco ...	0	0	0	0	0	0	0
19	Enrolar no trabalho ...	0	0	0	0	0	0	0

Anexo B - Big Five Inventory (BFI-20) (Gouveia et al., 2021)

INSTRUÇÕES. A seguir encontram-se algumas características (afirmações) que podem ou não lhe dizer respeito. Por favor, escolha um dos números na escala abaixo que melhor expresse sua opinião em relação a você mesmo e anote no espaço ao lado de cada afirmação. Vales ressaltar que não existem respostas certas ou erradas. Utilize a seguinte escala de resposta:

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente

Eu me vejo como alguém que....

01. ___ É conversador, comunicativo.
02. ___ É minucioso, detalhista no trabalho, no que faz.
03. ___ Insiste até concluir a tarefa ou o trabalho.
04. ___ Gosta de cooperar com os outros.
05. ___ É original, tem sempre novas ideias.
06. ___ É temperamental, muda de humor facilmente.
07. ___ É inventivo, criativo.
08. ___ É prestativo e ajuda os outros.
09. ___ É amável, tem consideração pelos outros.
10. ___ Faz as coisas com eficiência.
11. ___ É sociável, extrovertido.
12. ___ É cheio de energia.
13. ___ É um trabalhador de confiança.
14. ___ Tem uma imaginação fértil.
15. ___ Fica tenso com frequência.
16. ___ Fica nervoso facilmente.
17. ___ Gera muito entusiasmo.
18. ___ Gosta de refletir, brincar com as ideias.
19. ___ Tem capacidade de perdoar, perdoa fácil.
20. ___ Preocupa-se muito com tudo.