

Integridade e externalização: estudo exploratório em uma amostra de estudantes de psicologia *Integrity and externalizing: an exploratory study in a sample of psychology students*

Viviane Oliveira Baumgartl – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Betim, Brasil

Elizabeth do Nascimento – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Brasil

Christopher Patrick – University of Minnesota, Minnesota, Estados Unidos

Richard Arvey – National University of Singapore, Singapura

Robert Krueger – Washington University in St. Louis, Washington, Estados Unidos

Resumo

Testes psicológicos que avaliam o construto integridade são amplamente utilizados nos Estados Unidos com o objetivo de tentar prever a ocorrência de comportamentos contraproduativos no ambiente de trabalho, tais como atrasos, roubos e abuso de substâncias químicas. O presente estudo buscou investigar a relação entre integridade e externalização (fator de personalidade ligado à disposição em apresentar problemas ligados ao controle de impulsos), tendo em vista o fato dos dois construtos estarem relacionados conceitualmente. Participaram da pesquisa 209 estudantes de psicologia, provenientes de duas Universidades de Minas Gerais (pública e particular), que foram submetidos à aplicação de uma versão traduzida e adaptada do teste de integridade *Personnel Reaction Blank* (PRB) e do Inventário de Externalização-100. A investigação da relação entre integridade e externalização indicou uma associação moderada e negativa ($r=-0,59$) entre os escores globais dos dois instrumentos. Houve, portanto, uma associação entre maior manifestação de comportamentos dignos e honestos e menor manifestação de comportamentos antissociais impulsivos. Sugestões de estudos futuros são apontadas.

Palavras-chave: Integridade; Externalização; Adaptação cultural.

Abstract

Psychological tests that assess the construct integrity are widely used in the United States with the aim of preventing the occurrence of counter-productive behaviors in the workplace, such as delays, thefts and chemical substances abuse. The present study aimed to investigate the relation between integrity and externalizing (personality factor that reflects proneness to an array of impulse-control problems) considering that both constructs are conceptually related. A total of 209 Psychology students from two universities in Minas Gerais participated in the present study. They were submitted to a translated and adapted version of the test of integrity *Personnel Reaction Blank* (PRB) and to the Externalization Inventory-100. The investigation of the relation between integrity and externalizing indicated a negative moderate correlation ($r=-0,59$). There was, however, an association between bigger honesty trends and smaller antisocial/impulsive tendencies. Suggestions for future studies are pointed in this study.

Keywords: Integrity; Externalizing; Cultural adaptation.

INTRODUÇÃO

No Brasil e exterior, a avaliação de traços de personalidade é uma prática muito comum em empresas que trabalham com processos de seleção de pessoal. Evidências de pesquisas revelam que traços

de personalidade predizem a performance para diferentes tipos de trabalho realizados (Baumgartl & Primi, 2005; McHenry, Hough, Toquam, Hanson & Ashworth, 1990; Murphy & Shiarella, 1997; Schmidt

Endereço para correspondência (para leitor do artigo e editor da revista): Viviane de Oliveira Baumgartl

Alameda do Ipê Branco, 1551 Bairro São Luiz Belo Horizonte – MG CEP 31275-080 - E-mail: vivianebaum@yahoo.com - Telefone: (31) 3491.7805

Agradecemos às alunas Isabela Melo Franco e Lima Saldanha e Janaína de Oliveira Ciscouto pela valiosa colaboração na fase de coleta de dados.

& Hunter, 1998). Entre os traços de personalidade que apresentam maiores evidências de validade na predição do desempenho do funcionário para diversas funções encontra-se o traço de integridade (Viswesvaran & Ones, 1997; Craig, De Vries & Smith, 2000; Ones & Viswesvaran, 2001).

A avaliação da integridade é realizada por meio de testes psicológicos destinados a medir traços de honestidade e confiança. Os itens contidos nesses testes são similares aos dos inventários de personalidade, no sentido de ambos mensurarem tendências comportamentais dos indivíduos (Ones, 1993; Ones & Viswesvaran, 2001). Nesse sentido, o termo integridade relaciona-se à intensidade de manifestação de comportamentos dignos e honestos, e sua avaliação é muito útil no ambiente de trabalho, uma vez que problemas disciplinares, comportamentos violentos, faltas constantes, roubo e uso de substâncias químicas como álcool e drogas geram gastos econômicos excessivos por parte de empresas norte-americanas, todos os anos. A racional teórica envolvida na avaliação desse fator aponta que quanto maior a magnitude da integridade, menor a manifestação de comportamentos contraprodutivos no ambiente de trabalho (Ones & Viswesvaran, 1998; Ones, Viswesvaran & Schmidt, 2003).

Segundo Sackett e Wanek (1996), as atividades contraprodutivas referem-se a todos os comportamentos intencionais que ameaçam o bem-estar de uma organização. A desonestidade dos funcionários é um grave problema encontrado no ambiente de trabalho. Estimativas apontam para perdas anuais de 25 bilhões de dólares nas empresas norte-americanas, decorrentes de furtos cometidos pelos funcionários no local de trabalho. Outras estimativas mostram que:

- 1) aproximadamente 40% dos funcionários norte-americanos admitem ter cometido algum tipo de furto no ambiente de trabalho,
- 2) o roubo de pequenos objetos está relacionado à falência de 30% de empresas de pequeno porte nos Estados Unidos, e
- 3) a incidência de furtos no local de trabalho aumenta cerca de 15% ao ano. As estimativas também mostram que outros comportamentos contra-produtivos, como faltas e atrasos, abuso de substâncias químicas, fraude e vandalismo também envolvem grandes perdas financeiras por parte das empresas (Iacono & Patrick, 1997).

Em vários locais de trabalho a integridade do funcionário é considerada mais importante que outros traços de personalidade (Ones, 1993). Em função disso, várias estratégias têm sido utilizadas para identificar os candidatos que têm probabilidade de

apresentar comportamentos contra-produtivos nos processos de seleção usados nas empresas (Ones, Viswesvaran & Schmidt, 1993).

Nos Estados Unidos, até o final da década de 1980, os polígrafos, também conhecidos como detectores de mentira, eram frequentemente usados para avaliação da integridade em empresas. O polígrafo é um dispositivo eletrônico que identifica sinais fisiológicos e os registra. Tipicamente, tal dispositivo baseia-se na avaliação do ritmo respiratório, na atividade cardiovascular e no suor da pele. Tais aparelhos são amplamente usados na América do Norte, especialmente por agências governamentais, que conduzem milhares de avaliações anualmente. Órgãos federais utilizam tais instrumentos para investigar testemunhas e suspeitos em casos que envolvem a segurança nacional dos Estados Unidos (Iacono & Patrick, 1997).

Esse aparelho, por constituir um método rápido e econômico, era o mais utilizado para avaliação dos candidatos que se submetiam a processos seletivos nos Estados Unidos. As pessoas eram questionadas sobre comportamentos desonestos e criminosos, uso de álcool e drogas. Estima-se que, nesse país, dois milhões de candidatos tenham sido avaliados por meio do polígrafo até o final da década de 1980 (Iacono & Patrick, 1997).

No entanto, a partir da publicação de uma lei federal em 1988, o uso de polígrafos no setor privado foi proibido nos Estados Unidos. Desde então, empregadores não puderam mais utilizar tais instrumentos em processos seletivos. A partir daí, testes de integridade baseados no autorrelato dos candidatos passaram a ser amplamente utilizados e vários estudos científicos foram desenvolvidos com estes instrumentos (Iacono & Patrick, 1997; Ones, 1993; Rust & Golombok, 2004; Viswesvaran & Ones, 1997).

Apesar do uso dos polígrafos ter sido muito frequente, os primeiros testes de integridade foram desenvolvidos na década de 1940. Existem em torno de 40 tipos desses testes disponíveis para as organizações norte-americanas, e milhões de pessoas foram ou estão sendo avaliadas por eles (Ones & Viswesvaran, 1998).

Os estudos sobre as evidências de validade desses testes de integridade utilizam como critérios principais: comportamentos considerados delinquentes e criminosos; número de acidentes no trabalho; taxas de qualidade e produtividade e avaliações de desempenho dos funcionários (Craig, DeVries & Smith, 2000; Ones & Viswesvaran, 2001; Viswesvaran & Ones, 1997). Ones, Viswesvaran e Schmidt (1993) realizaram um estudo de meta análise em que revisaram as evidências de validade dos testes de

integridade por meio da análise de 665 coeficientes em estudos feitos com cerca de 500.000 participantes. Após agrupar os coeficientes de validade pelo tipo de critério usado, verificaram que a validade variou em função dele. O coeficiente médio para predição do desempenho no trabalho foi 0,25 e, para predição de comportamentos contra-produtivos, que não roubo, foi 0,27. Os resultados revelaram um coeficiente médio de 0,22 para integridade, o que confirma a importância da avaliação desse fator nos processos seletivos. Tal coeficiente equivale, inclusive, aos encontrados para o valor preditivo dos traços de personalidade considerados em processos seletivos, como os do modelo de Cinco Grandes Fatores (*Big Five*), por exemplo (Schmidt & Hunter, 1998).

Estudos de genética comportamental indicam que o abuso/dependência de substâncias e a conduta antissocial em adultos e adolescentes apresentam variáveis genéticas comuns e que sua variância pode ser modelada em um fator latente chamado de externalização (Krueger, 1999; Krueger, McGue & Iacono, 2001). O construto externalização (Achenbach & Edelbrock, 1984; Krueger e cols., 2002; Krueger, Markon, Patrick, Benning & Kramer, 2007) abrange problemas de controle dos impulsos (incluindo comportamento antissocial-agressivo e dependência de substâncias de diferentes tipos), juntamente com traços de personalidade que refletem impulsividade e desinibição (Gorenstein & Newman, 1980; Sher & Trull, 1994). Diferentemente do construto integridade, que deriva da literatura relacionada à área de seleção de pessoal, o construto externalização baseia-se nos estudos sobre psicopatologia da infância e da vida adulta.

Embora sejam conceitualmente relacionados, os dois construtos possuem diferentes origens e referentes externos, e o presente artigo é o primeiro a avaliar empiricamente essa associação. A importância deste artigo encontra-se no estabelecimento de que testes de integridade medem algo similar ao fator amplo subjacente a vários problemas de controle de impulsos presentes no DSM-IV (American Psychiatric Association, 2000). Quando são consideradas as inúmeras implicações da testagem da integridade, o construto externalização é um critério de substancial interesse para esse campo. Emergindo da pesquisa na infância (Achenbach & Edelbrock, 1984) e da psicopatologia no adulto (Krueger e cols., 2002, 2007), externalização compreende um *continuum* de vulnerabilidade distribuído normalmente, que reflete tendências para desinibição e desvio comportamental.

Krueger e cols. (2007) mapearam o conteúdo dominante e a estrutura do espectro de externalização (EXT) na forma de um inventário

composto de 23 escalas, que cobrem uma ampla faixa de comportamentos desviantes, incluindo agressão, problemas com uso de substâncias, desonestidade, mentira, irresponsabilidade, impulsividade, rebeldia e roubo. Em conjunto, estas facetas foram integradas em um modelo hierárquico com cada faceta representando uma diferente manifestação da disposição geral de EXT. Embora originalmente derivada de meios de organização das formas desinibitórias da psicopatologia, EXT representa um espectro coerente da psicopatologia e da personalidade, de tal modo que traços de impulsividade e agressão estão subjacentes às diferenças individuais nesse espectro (Sher, Bartholow & Wood, 2000; Slutske e cols., 2002).

Em uma estrutura de alta ordem da personalidade normal, externalização está sustentada por (des)amabilidade e (in)conscienciosidade do modelo dos Cinco Grandes Fatores (Lynam, Leukefeld, & Clayton, 2003; Miller, Lynam, & Leukefeld, 2003), assim como por desinibição e emoções negativas (Krueger, McGue, & Iacono, 2001) do Questionário Multidimensional de Personalidade-MPQ (Patrick, Curtin & Tellegen, 2002). Dada a sobreposição nas dimensões de personalidade subjacentes tanto ao espectro EXT quanto a medidas de integridade, é possível afirmar que testes de integridade são altamente associados com EXT e essa associação é mediada por traços de personalidade compartilhados de desinibição (Iacono & Patrick, 2008).

Em síntese, o espectro de externalização reflete tendências a uma ampla gama de comportamentos não-adaptativos que podem ser contraprodutivos no ambiente de trabalho (como exemplo: abuso de substâncias, quebra de normas, agressão, impulsividade). Assim, o construto parece ser de grande relevância para o campo da testagem da integridade. Em que pese as associações conceituais aqui apresentadas, a relação entre testes de integridade e EXT, tal como esse é conceituado a partir da literatura no campo da psicopatologia, não tem sido investigada empiricamente. O presente estudo foi delineado com esse objetivo.

Uma questão específica tratada neste estudo é a relação entre gênero e os construtos integridade e externalização. No que se refere ao primeiro construto, evidências empíricas apontam que mulheres apresentam escores ligeiramente maiores do que os homens em testes de integridade. Gough, Arvey e Bradley (2004) relatam, no manual do teste de integridade *Personnel Reaction Blank* (PRB) uma diferença de 2,4 no escore bruto do índice geral (IGP), ou seja, as mulheres pontuaram aproximadamente um terço de um desvio padrão a mais que os homens. Os resultados encontrados estão em concordância com outros

estudos sobre as diferenças de gênero em testes de integridade. Por exemplo, Ones e Viswesvaran (1998), em um estudo de meta-análise, examinaram diferenças de gênero para testes de integridade e encontraram um valor para o índice *d* igual a 0,16, tendo as mulheres apresentado pontuações mais altas. Berry, Sackett e Wiemann (2007), em uma revisão sobre os desenvolvimentos recentes na pesquisa com testes de integridade, relataram que as mulheres pontuam entre 0,11 e 0,27 unidade de escore padrão a mais que os homens, dependendo do teste. Esse resultado é muito semelhante ao reportado por Gough, Arvey e Bradley.

A investigação empírica das diferenças de gênero na manifestação de transtornos externalizantes também tem sido reportada. Em estudo recente, Hicks e colaboradores (2007) investigaram as diferenças de gênero e as mudanças desenvolvimentais nos transtornos externalizantes em gêmeos com idades entre 17 e 24 anos. Os autores apontam para os achados de que os homens exibem maiores taxas de fatores de risco e de prevalência de desordens externalizantes do que as mulheres, com uma razão média de 2,5:1. Os transtornos externalizantes contemplados no estudo de Hicks e cols. foram comportamento antissocial adulto, dependência do álcool, da nicotina e de drogas, que juntos compuseram um fator de externalização. Os resultados relativos às diferenças entre os gêneros nesses quatro transtornos apontaram, entre outras coisas que, na idade de 17 anos, os homens apresentaram mais sintomas de comportamento antissocial. Na idade de 24 anos, os homens exibiram mais sintomas em todos os transtornos, com uma pequena diferença apenas na dependência de nicotina. Os índices *d* para as diferenças nesses quatro transtornos específicos foram 0,37, 0,14, -0,01 e 0,06, respectivamente. A investigação da estabilidade na manifestação dos sintomas de transtornos externalizantes permitiu identificar que tanto os homens quanto as mulheres apresentaram mais aumentos do que decréscimos no número de sintomas nos quatro transtornos contemplados. No entanto, nos homens todos os aumentos foram grandes, enquanto nas mulheres foram moderados a grandes. Os homens apresentaram maiores escores no fator de externalização nos dois momentos, com uma diferença modesta entre os gêneros na idade de 17, aumentando a diferença para grande na idade de 24.

Em face dos resultados reportados na literatura sobre as diferenças entre gêneros nos dois construtos, essa questão também será aqui investigada. A hipótese de trabalho é que as mulheres apresentarão maiores escores em integridade e os homens em externalização.

MÉTODOS

Participantes

A amostra investigada foi de conveniência e ficou limitada a 209 estudantes universitários de dois cursos de psicologia, sendo 100 provenientes da rede particular de ensino superior e 109 da rede pública. Tendo em vista as características da população de estudantes de psicologia, a representatividade da amostra segundo o gênero previu a participação de 75% de mulheres e 25% de homens. Efetivamente, na amostra 83,3% eram mulheres ($n=174$). A idade média dos participantes foi de 23,15 anos (desvio padrão=5,81 anos).

Instrumentos

O *Personnel Reaction Blank* (PRB) (Gough, 1972) é um teste de integridade que possui como objetivo mensurar a probabilidade de uma pessoa manifestar comportamentos que transmitam confiança, honestidade e segurança ao desempenhar suas tarefas no ambiente de trabalho, em oposição a atitudes contraproduzidas, como roubo, mau uso de informações confidenciais, do tempo e de recursos; fraco desempenho no trabalho, uso inapropriado de ações físicas (como agressões) ou verbais (desrespeito a autoridades e/ou colaboradores). O teste constitui-se de um questionário com 84 itens, que é dividido em duas partes. A primeira parte diz respeito a preferências ocupacionais e contém uma lista de 30 profissões. Cabe ao respondente apontar se gostaria, se não gostaria ou se indeciso sobre ter a profissão ou o emprego apresentado. A segunda parte do inventário é composta de 54 itens que abordam visões gerais, experiência e preferências no ambiente de trabalho. São duas as opções de resposta nessa parte: verdadeiro (V), quando o respondente concorda com a frase ou sente que ela reflete a verdade a seu respeito, e falso (F) quando não concorda com a frase.

O instrumento é composto de quatro subescalas, a saber, 1. Senso de Bem-Estar (SBE), 2. Conhecimento Pró-Social (CProS), 3. Cumprimento das Normas Sociais (CNS) e, 4. Preferências por Ocupações Convencionais (POC). A primeira subescala (SBE) avalia o quanto a pessoa apresenta sentimentos positivos em relação a sua vida atual. A subescala CProS investiga a percepção que a pessoa tem sobre a sua vida passada: se foi satisfatória e feliz ou não. A subescala CNS avalia se a pessoa se descreve como disciplinada, obediente e conformista. A quarta e última subescala é baseada nos itens que abordam as preferências ocupacionais e visa identificar se há preferência por ocupações que envolvem risco e perigo.

Os escores nas quatro subescalas são somados para obtenção de um escore geral, intitulado Índice

Geral de Preferência (IGP). Para fins de interpretação dos resultados considera-se que quanto maior o escore, maior é a integridade.

No processo de construção da versão original americana, vários estudos foram conduzidos para realizar a escolha de itens que discriminassem entre pessoas que aderiam às convenções sociais e aquelas consideradas delinquentes. Estudos psicométricos realizados com a versão original americana apontam que o teste apresenta níveis confiáveis de precisão e validade (Goldberg, 1993; Ones, 1993; Viswesvaran & Ones, 1997). Os índices de precisão (consistência interna) alcançados para as subescalas, com base na amostra normativa americana, foram: 0,74 (SBE), 0,67 (CProS), 0,44 (CNS), 0,73 (POC) e 0,79 para o IGP (Gough, Arvey, & Bradley, 2004). O teste original também foi validado para diferentes funções, utilizando critérios tais como comportamentos delinquentes e criminosos no ambiente de trabalho, número de acidentes e performance no trabalho. Os coeficientes variam de 0,20 a 0,50, dependendo da função exercida. Em relação à validade de construto, o PRB apresenta estudos de correlação com o MMPI e com as escalas do Big Five, sendo que, em relação a estas, maiores associações foram encontradas com as escalas de conscienciosidade, amabilidade e estabilidade emocional (Goldberg, 1993; Ones, 1993). A aplicação do instrumento nas empresas tem sido considerada vantajosa, uma vez que, dentre os testes de integridade existentes no mercado norte-americano, ele é considerado o mais econômico, pois seu tempo de aplicação é relativamente curto (média de 15 minutos). Soma-se a essa vantagem o fato de o teste ser do tipo lápis e papel e sua correção poder ser feita manualmente, com tempo médio de um minuto (Viswesvaran & Ones, 1997).

O instrumento PRB, a partir de agora denominado Inventário de Reações Pessoais (IRP), foi traduzido do inglês para o português brasileiro por uma equipe constituída por três membros (as duas pesquisadoras e um tradutor com experiência reconhecida). A versão traduzida da escala foi submetida a uma tradução reversa do português brasileiro para o inglês por dois tradutores com experiência reconhecida e que trabalharam de forma independente. As versões alcançadas foram analisadas para verificar o grau de equivalência entre a versão original e a versão traduzida proposta. Os impasses no processo de tradução e de tradução reversa foram analisados de forma a encontrar a melhor solução para cada item, tendo em vista ao mesmo tempo, preservar a equivalência e as especificidades da cultura brasileira.

Foi realizado um estudo de validação semântica da adaptação proposta do PRB a fim de: a) verificar o grau de inteligibilidade da instrução de aplicação

do teste e dos itens que o compõe; e b) levantar eventuais sugestões de reformulação que possam favorecer a compreensão pela população-alvo. Para tanto, participou deste estudo uma pequena amostra (N=20) constituída de representantes da população-alvo. Foram convidados estudantes universitários de dois cursos de psicologia, que participaram voluntariamente, mediante a assinatura do consentimento livre e esclarecido. O procedimento de coleta de dados envolveu a realização de entrevistas coletivas (quatro grupos com cinco participantes cada). As informações coletadas foram analisadas do ponto de vista qualitativo. Em linhas gerais, o processo de tradução dos itens permitiu alcançar a equivalência entre as duas versões (original e traduzida).

O *Inventário de Externalização -100* constitui uma versão reduzida do Inventário de Externalização que foi objeto de tradução, adaptação e validação fatorial por Carvalho (2007). Esse autor cedeu a tradução dos itens que compõem a versão reduzida aqui utilizada. Trata-se, portanto, de uma versão composta de 100 itens dos 415 itens da versão completa. Na versão reduzida são contempladas 19 das 23 facetas propostas na versão completa. Entre as facetas destacam-se: uso e problemas com drogas (em geral, álcool e maconha), agressão (física, destrutiva, relacional), impulsividade e irresponsabilidade, representadas com maior número de itens. Exemplos de itens podem ser encontrados nos estudos de Krueger e cols. (2007) e de Carvalho, Pinheiro, Patrick, Krueger e Markon (2007).

O Inventário de Externalização-100 também possui tempo de aplicação livre. Existem quatro alternativas de resposta para cada item: verdadeiro (V); em grande parte verdadeiro (v); em grande parte falso (f); e falso (F). Os escores nos itens são somados para obtenção de um escore geral. Quanto menor o escore geral, menor a tendência de externalização.

Estudo recente reporta que a correlação entre os escores nas duas versões (completa e reduzida) do Inventário de Externalização no contexto americano foi de 0,98 (Hall, Bernat & Patrick, 2007). Outros estudos sobre as evidências de validade dessa versão abreviada ainda não foram conduzidos. No entanto, o índice de consistência interna foi estimado no presente estudo. A correlação entre os dois construtos aqui contemplados também oferece indicativo da validade do instrumento.

Procedimentos para coleta de dados

A coleta de dados foi realizada por uma equipe de quatro estudantes do curso de psicologia. A equipe foi devidamente selecionada e treinada na apresentação da pesquisa, na condução das atividades, bem como na aplicação e correção dos instrumentos.

Para realização da coleta de dados foi solicitada autorização das direções das instituições de ensino envolvidas, mediante a apresentação do projeto em tela às instâncias competentes (Departamentos e Comitês de Ética). Estudantes universitários foram convidados a participar voluntariamente da pesquisa e a coleta de dados ocorreu após a assinatura do consentimento informado. As aplicações foram coletivas e realizadas em sala de aula. Os dois instrumentos foram aplicados separadamente em uma única sessão, em versão lápis e papel.

Análise dos dados

Para a análise dos dados foram considerados os escores brutos nas quatro subescalas e o escore geral (IGP) do IRP, bem como o escore geral no Inventário de Externalização-100. Para investigação psicométrica de cada uma das escalas, foi calculada a consistência interna por meio do coeficiente alfa de Cronbach. Foram calculadas as médias e os desvios padrão para a amostra total e segundo o sexo. Embora a amostra seja composta em sua maioria de mulheres, os dados foram analisados segundo essa variável em caráter exploratório. Para tanto, foi realizada uma comparação entre grupos independentes por meio do teste t de Student ao nível de 0,05 e calculado o índice d (d), que indica o tamanho do efeito. Análises de correlação (Pearson) foram usadas para avaliar as associações

entre os escores no teste IRP e os escores no Inventário de Externalização-100.

RESULTADOS

Inicialmente, foi calculado o índice de consistência interna (alfa de Cronbach) para cada um dos instrumentos. O conjunto de itens do IRP apresentou índice de consistência interna igual a 0,75. Os índices das quatro subescalas foram: 0,70 (SBE), 0,68 (CProS), 0,24 (CNS) e 0,73 (POC). A consistência interna do Inventário de externalização-100 foi de 0,94. Tais resultados indicam que os escores gerais derivados dos dois instrumentos são precisos, particularmente, do segundo instrumento.

As estatísticas descritivas (média e desvio padrão) para a amostra total e para cada sexo são apresentadas na Tabela 1. Verificou-se que, em geral, as mulheres apresentaram escores maiores no IRP e os homens em Externalização. A diferença de pontuação média no escore geral do IRP entre os gêneros foi de 1,69, a favor das mulheres. O teste de comparação de médias confirmou as diferenças significativas entre mulheres e homens nessas duas medidas. O tamanho do efeito (índice d) em relação ao sexo foi moderado na subescala Conhecimento Prósocial (CProS) e no inventário de Externalização-100, indicando a existência de diferenças nas distribuições dos resultados entre as mulheres e os homens (Tabela 1).

Tabela 1 – Estatísticas para a amostra total e segundo o sexo no inventário de Reações Pessoais e no Inventário de Externalização-100

Medida	Amostra total		Mulheres		Homens		t	Valor p	d
	Média	DP	Média	DP	Média	DP			
SBE	11,02	2,96	10,95	3,05	11,37	2,46	0,77	0,44	0,15
CProS	9,93	2,40	10,10	2,35	9,09	2,48	2,30	0,02	0,42
CNS	6,77	1,75	6,86	1,73	6,34	1,80	1,59	0,11	0,29
POC	14,29	3,27	14,39	3,26	13,80	3,31	0,97	0,33	0,18
IGP	42,01	6,52	42,29	6,56	40,60	6,22	1,40	0,16	0,26
EXT	55,43	30,47	53,33	30,01	65,83	31,03	2,23	0,03	0,41

Nota. N_{homens} = 35, N_{mulheres} = 174; SBE=Senso de Bem-estar, CProS=Conhecimento Pró-social, CNS=Cumprimento das Normas Sociais, POC=Preferências por Ocupações Convencionais, PGI=Índice Geral de Preferência (escore total bruto das subescalas do IRP), EXT=Inventário de Externalização-100, d=índice d. Em negrito quando significante ao nível de p=0,05.

As intercorrelações entre as escalas do IRP foram calculadas para a amostra total (Tabela 2). Cada uma das escalas do IRP correlacionou-se com o Índice Geral de Preferência (IGP), sendo que as correlações variaram de 0,57 (Cumprimento das Normas Sociais) a 0,67 (Senso de Bem-Estar). Essas

correlações apontam que as quatro subescalas contribuem igualmente para o índice geral. A subescala Preferências por Ocupações Convencionais (POC) foi a que não se correlacionou significativamente com nenhuma das outras subescalas.

Tabela 2 – Intercorrelações entre as subescalas do IRP e associações com externalização para a amostra total (N=209)

	SBE	CProS	CNS	POC	IGP
SBE	--				
CProS	0,37	--			
CNS	<i>0,16</i>	0,34	--		
POC	0,04	0,09	<i>0,21</i>	--	
IGP	0,66	0,67	0,57	0,61	--
EXT	-0,43	-0,51	-0,43	<i>-0,19</i>	-0,59

Nota. SBE=Senso de Bem-Estar, CProS=Conhecimento Pró-social, CNS=Cumprimento das Normas Sociais, POC=Preferências por Ocupações Convencionais, IGP=Índice Geral de Preferência (score total bruto das subescalas do IRP), EXT=Inventário de Externalização-100. Correlações em negrito e itálico são significantes no nível de $p=0,01$ e $0,05$, respectivamente.

As correlações com a externalização foram moderadas e negativas, com exceção da subescala Preferências por Ocupações Convencionais (POC), em que, embora tenha sido significativa ($p<0,05$), foi menor em magnitude ($r=-0,19$). A externalização foi moderada e negativamente correlacionada com o Índice geral do IRP ($r=-0,59$).

DISCUSSÃO E CONCLUSÕES

Para alcançar o objetivo central do presente estudo, ou seja, investigar a relação entre a manifestação de comportamentos conscienciosos, dignos, confiáveis e de respeito a normas e a disposição em apresentar problemas ligados ao controle dos impulsos, tais como comportamento antissocial e uso/dependência de substâncias, foi realizado o estudo preliminar de adaptação do inventário PRB, ora intitulado IRP. Para tanto, foi adotado o procedimento de tradução direta e reversa. Os resultados preliminares da precisão pelo método da consistência interna indicam que a versão adaptada do instrumento para língua portuguesa brasileira é promissora do ponto de vista psicométrico. Os índices de precisão (consistência interna) para as subescalas do IRP foram altamente semelhantes aos encontrados para a versão original americana. A única exceção ocorreu

para a subescala CNS, em que o coeficiente foi menor na amostra aqui investigada, mas como Gough e colaboradores (2004) reportaram no manual da versão original, a precisão dessa subescala é também muito menor na amostra normativa americana quando comparada com a das outras subescalas do inventário. Com relação a esta questão, esses autores afirmam que o alfa de 0,44 para a subescala CNS é baixo, recomendando que deve haver cautela ao se avaliar os escores dessa medida. Estudos futuros poderão ser desenvolvidos com vistas tanto ao levantamento de novos índices de precisão para essa subescala CNS quanto a evidências de validade para o IRP como um todo, destacando-se, primeiramente, a necessidade de confirmação da estrutura fatorial do instrumento. Também, como forma de incrementar a validade do IRP, recomenda-se que pesquisas sejam conduzidas no contexto organizacional utilizando-se dos critérios externos reportados na literatura internacional, tais como: comportamentos considerados delinquentes e criminosos; número de acidentes no trabalho; taxas de qualidade e produtividade; e avaliações de desempenho dos funcionários.

A versão reduzida do Inventário de Externalização apresentou alto índice de consistência interna. Este resultado também ofereceu suporte para a interpretação dos resultados aqui apresentados.

Os resultados relativos às diferenças entre gêneros nos construtos investigados foram na direção apontada em outras investigações. Ou seja, as mulheres apresentaram maior pontuação bruta média no escore geral do IRP e os homens apresentaram maior pontuação no Inventário de Externalização-100. Esses resultados sugerem, tal como em pesquisas prévias, que as mulheres parecem internalizar mais os costumes sociais, apresentando níveis mais altos de controle de impulsos e conscienciosidade que os homens.

A investigação da relação entre integridade e externalização indicou uma associação moderada e negativa entre os escores globais dos dois instrumentos. Tal resultado aponta, portanto, para uma associação entre maior manifestação de comportamentos dignos e honestos e menor manifestação de comportamentos antissociais impulsivos, principalmente associados à tendência à agressão física, roubo, vandalismo, fraude e problemas associados ao uso de álcool e drogas.

A correlação encontrada neste estudo entre os escores gerais não pode ser atribuída a uma sobreposição dos itens dos dois instrumentos, pois os conteúdos dos itens presentes no IRP diferem marcadamente daqueles do Inventário de Externalização-100. Duas das subescalas do IRP (SBE, POC) cobrem conteúdos (isto é, questões pertinentes ao bem-estar/autoconsideração/arrepentimento e preferência por determinadas ocupações em relação a outras, respectivamente) que não são representados de modo algum no Inventário de Externalização-100. As outras duas subescalas (CProS e CNS) contêm itens que são conceitualmente relacionados a certos domínios de externalização (por exemplo, rebeldia, impulsividade e irresponsabilidade), mas que são muito diferentes em conteúdo e/ou formulação. Ainda, o Inventário de Externalização-100 cobre um número de domínios que não são representados no IRP (por exemplo, agressão relacional, agressão destrutiva, agressão física, uso ou problemas com álcool, com maconha e com outras drogas, empatia, externalização de culpa, fraude).

Assim, a associação encontrada constitui uma primeira evidência empírica de que testes de integridade medem algo similar ao fator amplo de externalização, subjacente a vários problemas de controle de impulsos. Tal achado reforça a indicação de que escores muito baixos em um teste de integridade como o IRP podem ser importantes para detectar tendências para correr riscos e também inclinações para quebrar regras entre profissionais. O apontamento de Gough e colaboradores (2004) de que os escores no IRP podem ser considerados além dos

comportamentos diretamente relacionados ao trabalho, estando alinhados em uma dimensão básica contínua que inclui desde comportamento de instabilidade, teimosia, desvio social e criminalidade, passando por uma região média de prudência efetiva e cumprimento de regras e indo até um polo oposto de conformidade inibitória e convencionalismo está em consonância com o modelo de EXT. Esse modelo poderá ser útil para melhor compreensão dos comportamentos não-adaptativos que podem ser contraproduzidos no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

- Achenbach, T. M. & Edelbrock, C. S. (1984). Psychopathology of childhood. *Annual Review of Psychology*, 35, 227-256.
- American Psychiatric Association (2000). Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (4th ed., Text revision). Washington, DC: Author.
- Baumgartl, V. O. & Primi, R. (2005). *Contribuições da avaliação psicológica no contexto organizacional*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Berry, C. M., Sackett, P. R. & Wiemann, S. (2007). A review of recent developments in integrity test research. *Personnel Psychology*, 60, 271-301.
- Carvalho, H. C. W. (2007). Tradução, adaptação e validação fatorial do Inventário de Externalização para o contexto universitário mineiro. (Dissertação de mestrado). Belo Horizonte. Universidade Federal de Minas Gerais.
- Carvalho, H. C. W., Pinheiro, A. M. V., Patrick, C. J., Krueger, R. F. & Markon, K. E. (2007). Tradução, adaptação cultural e análise de consistência interna do inventário de externalização. *Aval. psicol.*, 6 (2), 217-227.
- Craig, S. B., Devries, K. & Smith, S. A. (2000). *Integrity and personality: a person oriented investigation*. Symposium presented at the Annual Conference of the Society for Industrial Organizational Psychology, New Orleans.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychology*, 48, 26-34.
- Gorenstein, E. E. & Newman, J. P. (1980). Disinhibitory psychopathology: a new perspective and a Model for Research. *Psychological Review*, 87(3), 301-315.
- Gough, H. M. (1972). *Manual for the Personnel Reaction Blank*. Palo Alto, C. A.: Consulting Psychologists Press.
- Gough, H. G., Arvey, R. D. & Bradley, P. (2004). *Manual for the Personnel Reaction Blank*. Champaign, IL: Institute for Personality and Ability Testing.

- Hall, J. R., Bernat, E. M. & Patrick, C. (2007). Externalizing psychopathology and the error-Related Negativity. *Psychological Science, 18*(4), 326-333.
- Hicks, B. M., Blonigen, D. M., Kramer, M. D., Krueger, R. F., Patrick, C. J., Iacono, W. J., & McGue, M. (2007). Gender differences and developmental change in externalizing disorders from late adolescence to early adulthood: a longitudinal twin study. *Journal of Abnormal Psychology, 116* (3), 433-447.
- Iacono, W. G. & Patrick, C. J. (1997). Polygraphy and Integrity testing. Em: R. Rogers (Ed.). *Clinical Assessment of malingering and deception*. (pp252-281). New York: Guilford.
- Iacono, W. G. & Patrick, C. J. (2008). Assessing deception: polygraph techniques and integrity testing. Em R. Rogers (Ed.). *Clinical assessment of malingering and deception* (3rd ed., pp. 255-273). New York: Guilford Press.
- Krueger, R. F. (1999). The structure of common mental disorders. *Archives of General Psychiatry, 56*, 921-926.
- Krueger, R. F., McGue, M. & Iacono, W. G. (2001). The high-order structure of common DSM mental disorders: internalization, externalization and their connections to personality. *Personality Individual Differences, 30*, 1245-1259.
- Krueger, R. F., Hicks, B. M., Patrick, C. J., Carlson, S. C., Iacono, W. G. & McGue, M. (2002). Etiologic connections among substance dependence, antisocial behavior, and personality: modeling the externalizing spectrum. *Journal of Abnormal Psychology, 111*(3), 411-424.
- Krueger, R. F., Markon, K. E., Patrick, C. J., Benning, S. D. & Kramer, M. D. (2007). Linking antisocial behavior, substance use, and personality: an integrative quantitative model of the adult externalizing spectrum. *Journal of Abnormal Psychology, 116*, 645-666.
- Lynam, D. R., Leukefeld, C. & Clayton, R. R. (2003). The contribution of personality to the overlap between antisocial behavior and substance use/misuse. *Aggressive Behavior, 29*, 316-331.
- McHenry, J. J., Hough, L. M., Toquam, J. L., Hanson, M. A & Ashworth, S. (1990). Project A validity results: the relationship between predictor and criterion domains. *Personnel Psychology, 43*(2), 335-355.
- Miller, J. D., Lynam, D. & Leukefeld, C. (2003). Examining antisocial behavior through the lens of the five factor model of personality. *Aggressive Behavior, 29*, 497-514.
- Murphy, K. R. & Shiarella, A. H. (1997). Implications of the multidimensional nature of job performance for the validity of selection tests: multivariate frameworks for studying test validity. *Personnel Psychology, 50*(4), 823-854.
- Ones, D. S. (1993). *The construct validity evidence for integrity tests*. Tese de Doutorado. University of Iowa, Iowa City.
- Ones, D. & Viswesvaran, C. (2001). Integrity tests and other criterion focused occupational personality scales (COPS) used in personnel selection. *International Journal of Selection and Assessment, 9*, 31-37.
- Ones, D. S., & Viswesvaran, C. (1998). Integrity testing in organizations. Em Griffin, R., O' Leary-Kelly, A. & Collins, J. M. (Eds.) *Dysfunctional Behavior in Organizations* (v. 2): nonviolent behaviors in organizations. Stamford, CT: JAI Press.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Schmidt, F. L. (1993). Comprehensive meta-analysis of integrity test validities: findings and implications for personnel selection and theories of job performance. *Journal of Applied Psychology, 78*, 679-703.
- Ones, O., Viswesvaran, C. & Schmidt, F. L. (2003). Personality and absenteeism: a meta-analysis of integrity tests. *European Journal of Personality, 17*, S19-S38.
- Patrick, C. J., Curtin, J. J. & Tellegen, A. (2002). Development and validation of a brief form of the Multidimensional Personality Questionnaire. *Psychological Assessment, 14*, 150-163.
- Rust, J. & Golombok, S. (2004). *Modern Psychometrics: the science of psychological assessment*. London: Routledge.
- Sackett, P. R. & Wanek, J. E. (1996). New developments in the use of measures of honesty, integrity, conscientiousness, dependability, trustworthiness and reliability for personnel selection. *Personnel Psychology 49*(4), 787-830.
- Schmidt, F. L. & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin, 124*(2), 262-274.
- Sher, K. J., Bartholow, B. D. & Wood, M. D. (2000). Personality and substance use disorders: A prospective study. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 68*, 818-829.
- Sher, K. J., & Trull, T. J. (1994). Personality and disinhibitory psychopathology: alcoholism and antisocial personality disorder. *Journal of Abnormal Psychology, 03*(1), 92-102.

Slutske, W. S., Heath, A. C., Madden, P. A. F., Bucholz, K. K., Statham, D. J. & Martin, N.G. (2002). Personality and the genetic risk for alcohol dependence. *Journal of Abnormal Psychology*, 111, 124-133.

Viswesvaran, C. & Ones, D. (1997). A review of the personnel reaction blank (PRB). *Security Journal*, 8, 129-132.

Recebido em janeiro de 2009

Reformulado em julho de 2009

Aprovado em agosto de 2009

Sobre os autores:

Viviane de Oliveira Baumgartl é professora do Departamento de Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas) e membro do Laboratório de Avaliação Psicológica Prof. Emílio Mira y López. Desenvolve trabalhos na área de psicologia clínica e organizacional.

Elizabeth do Nascimento é professora associada do Departamento de Psicologia da UFMG, doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília/DF e membro fundadora do Laboratório de Avaliação das Diferenças Individuais – LADI. Membro fundadora do IBAP. Desenvolve pesquisas na área da inteligência e na construção e adaptação de testes psicológicos.

Christopher J. Patrick, Ph.D. is Hathaway distinguished professor and director of clinical training at the University of Minnesota. His interests include psychopathy, antisocial behavior, substance abuse, emotion, personality, and cognitive neuroscience. He is a recipient of early career awards from the American Psychological Association and the Society for Psychophysiological Research, editor of the *Handbook of Psychopathy*, past president of the Society for Scientific Study of Psychopathy, and a scientific advisor to the DSM-V PPD work group.

Richard D. Arvey, Ph.D. is currently the head and professor of the Department of Management and Organization, Business School, National University of Singapore. He received his PhD in Organizational Psychology from the University of Minnesota and has taught at the Universities of Tennessee, Houston, and Minnesota. He has conducted research in the areas of recruitment, staffing, motivation, leadership, job satisfaction, and turnover. He has consulted with a wide variety of firms and organizations including the Mayo Clinic and NASA.

Robert F. Krueger, Ph.D. is professor of Psychology and Psychiatry at Washington University in St. Louis. He completed his PhD at the University of Wisconsin, Madison. Professor Krueger's interests lie at the intersection of personality, psychopathology, disorders of personality, psychometrics, and behavior genetics. His awards include the American Psychological Association's Award for Early Career Contributions and the American Psychological Foundation Theodore Millon Award.

Endereço para correspondência a ser publicado com o artigo:

Viviane de Oliveira Baumgartl. Alameda do Ipê Branco, 1551 Bairro São Luiz Belo Horizonte-MG CEP 31275-080 E-mail: vivianebaum@yahoo.com