

ELABORAÇÃO DE INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NO LABORATÓRIO DE PESQUISA EM AVALIAÇÃO E MEDIDA

Luiz Pasquali¹

Esta mesa tem como objetivo retratar a experiência do Laboratório de Pesquisa em Avaliação e Medida – LabPAM na construção e validação de instrumentos. Serão apresentados: a Escala de Autenticidade, Agressividade e Inibição - EdAAI, aprovada pelo Conselho Federal de Psicologia; o Inventário dos Cinco Fatores de Personalidade e as suas facetas; a Escala do Bem-Estar Subjetivo - EBES e um estudo de validade do Inventário de Atitudes no Trabalho.

CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DA EDAAI (ESCALA DE AGRESSIVIDADE, AUTENTICIDADE E INIBIÇÃO)

Cristiane Faiad de Moura²

Liziane Castilhos de Oliveira Freitas

Luiz Pasquali

A construção da escala foi baseada em escalas de assertividade e agressividade propostas na literatura. A assertividade é entendida como uma característica de pessoas que conseguem expor suas idéias, conseguem se fazer ouvir sem coagir seus interlocutores, são positivas e acreditam em suas potencialidades. Já a agressividade é uma característica verbal ou física que abarca características como ofender, atacar e provocar outras pessoas, causando-lhes dano. A autenticidade e a agressividade são características pessoais importantes de serem avaliadas em situação de seleção de pessoal, principalmente para cargos de segurança pública. Neste contexto, faz-se necessário o desenvolvimento de instrumentos válidos e precisos que meçam tais características. O presente estudo objetivou a construção e a validação de uma escala de agressividade e assertividade. A escala original, respondida numa escala Likert de 6 pontos, era composta por 91 itens mais 8 itens que consistiam numa escala de validade. O instrumento foi aplicado em 794 sujeitos, recém ingressados em uma instituição de segurança pública do Distrito Federal. Foi realizada uma aplicação coletiva em grupos com cerca de 35 pessoas por psicólogos treinados. A amostra foi composta por 89,2% de homens e 9,9% de mulheres, com média de idade 23,66 (d.p. 3,04), sendo 76,4% solteiros, com no mínimo segundo grau completo de escolaridade. Realizou-se uma análise dos componentes principais que apontou um KMO de 0,883, considerado meritório, e um scree plot sugerindo 3 a 4 fatores. A solução que se mostrou mais adequada semanticamente foi a de 3 fatores. Procedeu-se uma análise fatorial – PAF de 3 fatores com rotação ortogonal Varimax. Com base nesta análise, 15 itens foram excluídos por não terem cargas fatoriais iguais ou superiores a 0,30. Repetiu-se esta mesma análise para os 76 itens restantes. Os fatores encontrados foram denominados: Agressividade, Assertividade e Inibição. O fator agressividade é composto por 30 itens com itens que falam de xingamentos e ameaças físicas e verbais contra o outro. O fator assertividade tem 26 itens e envolve itens que falam de auto-defesa, auto-confiança e enfrentamento. O fator inibição apresenta 22 itens que sugerem dificuldade de negar pedidos e de expor os próprios sentimentos e opiniões. Sugere-se a aplicação do instrumento para uma amostra mais diversificada, ou seja, com faixa etária acima

¹ Coordenador. Universidade de Brasília. labpam@unb.br.

² Universidade de Brasília.

dos 30 anos, com nível superior de escolaridade, de diferentes áreas de atuação. Entretanto, tem-se um instrumento consistente que pode ser utilizado em seleção de pessoal na área de segurança pública para candidatos a vagas para 2º grau completo de escolaridade.

CONSTRUÇÃO DA VERSÃO COMPLETA DO INVENTÁRIO DOS CINCO FATORES DE PERSONALIDADE – ICFP

Tatiana Severino de Vasconcelos³
Bartholomeu T. Tróccoli

Pesquisas recentes no Brasil estão buscando desenvolver instrumentos de mensuração de personalidade baseados na teoria dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade (Five Factor Model-FFM). O Modelo tem alcançado certo consenso no campo da Psicologia da Personalidade e tem permitido a unificação da taxonomia da personalidade. Porém, os críticos do modelo afirmam que cinco dimensões não são suficientes para capturar toda a variância da personalidade humana, além de serem extremamente abrangentes. Algumas vezes tal abrangência pode ser justamente uma vantagem, permitindo uma taxonomia única e parcimoniosa. Porém, sempre que generalizamos, perdemos informações. A partir disso, alguns autores têm reconhecido que há a necessidade da criação de níveis dentro do sistema hierárquico de cinco fatores. Os níveis dentro dos fatores têm sido denominados facetas. O conhecimento de facetas específicas para cada fator permite uma melhor compreensão da léxica da personalidade e do funcionamento de suas dimensões, tornando a estrutura teórica mais clara. Além disso, a especificação das facetas como um complemento aos fatores permite a compreensão do funcionamento de um perfil de personalidade, já que em geral há variação na contribuição de cada faceta para o escore geral no fator. Dessa forma, propõe-se uma versão mais completa de um instrumento validado baseado no FFM, o ICFP-R, onde os fatores seriam compostos por facetas. As facetas (subfatores) foram propostas inicialmente no instrumento NEO e representam o padrão de comparação para qualquer instrumento desenvolvido a partir do modelo FFM. Para a construção das facetas da versão completa do ICFP foram aproveitados os 81 itens do ICFP-R e estes foram agrupados de acordo com as trinta facetas teóricas presentes no NEO. Em seguida, foram acrescentados itens a todas as facetas de modo que cada faceta possuisse de seis a oito itens. A versão final com 186 itens foi aplicada a uma amostra de policiais no Distrito Federal. Os resultados da Análise Fatorial revelaram uma estrutura interna semelhante à de instrumentos já existentes, como o NEO, além de índices de fidedignidade adequados. Com algumas pequenas discrepâncias, os novos itens constituintes das facetas do ICFP se agruparam nos mesmos fatores encontrados nos instrumentos do modelo FFM em geral. O uso do modelo FFM, especialmente das facetas encontradas, permite um passo à frente nas estratégias de Treinamento e Seleção de Pessoal, saindo da simples detecção de psicopatologias para a busca de uma adequação de perfil e implantação de estratégias de aumento na motivação pré-treinamento.

³ Universidade de Brasília.

DESENVOLVIMENTO DE UMA ESCALA DE BEM-ESTAR SUBJETIVO

Anelise Salazar Albuquerque⁴
Bartholomeu Tôrres Tróccoli

O estudo do bem-estar subjetivo busca compreender a avaliação que as pessoas fazem de suas vidas. O construto tem tido um crescente interesse por parte dos pesquisadores nos últimos anos e cobre estudos que têm utilizado as mais diversas nomeações, tais como felicidade, satisfação, estado de espírito, afeto positivo, sendo também considerado por alguns autores uma avaliação subjetiva da qualidade de vida. As definições desses conceitos, e conseqüentemente sua operacionalização em termos de medida, ainda são um pouco confusas e deturpadas. Apesar das discordâncias teóricas relativas a conceituação de bem-estar subjetivo, há um consenso quanto às suas dimensões: satisfação com a vida e afetos positivos e negativos. Afeto positivo é um contentamento hedônico puro experimentado em um determinado momento como um estado de alerta, de entusiasmo e de atividade. Afeto negativo refere-se a um estado de distração e engajamento desprazeroso que inclui emoções desagradáveis como ansiedade, depressão, agitação e outros sintomas psicológicos aflitivos e angustiantes. A dimensão satisfação com a vida é um processo de juízo e avaliação geral da própria vida que depende de uma comparação entre as circunstâncias de vida do indivíduo e um padrão por ele escolhido. Há poucas medidas válidas de bem-estar subjetivo adaptadas à população brasileira. Neste estudo, diversos itens foram elaborados para o desenvolvimento de um instrumento para mensurar os três maiores componentes do bem-estar subjetivo: satisfação com a vida, afeto positivo e afeto negativo. A primeira versão da Escala de Bem-Estar Subjetivo (EBES) foi respondida por 795 pessoas (idade média = 35,6 anos; desvio-padrão = 4,83). A análise dos componentes principais e a análise fatorial (extração dos eixos principais - PAF e rotação oblimin) das respostas revelaram os três fatores esperados: afeto positivo (21 itens, explicando 24,31% da variância, alfa = 0,95); afeto negativo (26 itens, explicando 24,93% da variância, alfa = 0,95) e satisfação-insatisfação com a vida (15 itens, explicando 21,97% da variância, alfa = 0,90). Juntos, os três fatores explicaram 44,16% da variância total do construto. Os 69 itens da EBES foram analisados pela Teoria de Resposta ao Item. Para representar os fatores, foram mantidos 62 itens dos 69 propostos no instrumento piloto. Os itens que permaneceram se mostraram bastante representativos dos fatores aos quais pertencem (cargas fatoriais elevadas). Todos os resultados demonstraram validade de construto da Escala de Bem-Estar Subjetivo.

UM ESTUDO TEÓRICO SOBRE A VALIDADE DO INVENTÁRIO DE ATITUDES NO TRABALHO

Marília Marra Guimarães Ferreira⁵
Luiz Pasquali

Os instrumentos psicométricos têm importante papel para as empresas na seleção de candidatos com um perfil adequado para o cargo. O uso de instrumentos com baixa validade pode ser oneroso para as instituições, bem como pode diminuir a credibilidade dos profissionais da área (psicólogos) e selecionar candidatos de forma injusta ou inadequada por falhas nos instrumentos.

⁴ Universidade de Brasília.

⁵ Universidade de Brasília.

Tal fato destaca a importância de garantir a existência de instrumentos psicometricamente adequados. O quadro atual dos testes psicológicos mostra uma carência de instrumentos adequados e de estudos sobre o valor preditivo desses instrumentos no ambiente de trabalho. Um instrumento, que já foi muito usado em seleções de pessoal até ser desautorizado pelo Conselho Federal de Psicologia, é o Inventário de Atitudes de Trabalho (IAT). O inventário é um instrumento verbal de auto-relato, centrado na verificação de elementos intrapessoais, interpessoais e administrativos que estão ligados ao levantamento de um perfil funcional característico do sujeito. O instrumento utiliza o método de escolha forçada de itens para avaliar 20 fatores representados por 9 a 11 itens cada. Nesse contexto, o presente estudo objetivou avaliar a validade do IAT e verificar quais aspectos do instrumento apresentam problemas. Para essa avaliação foram elaborados 4 questionários e em cada um deles houve uma distribuição aleatória de todos os itens de 5 dos 20 fatores para uma análise de conteúdo por juízes. Estes tinham como tarefa escolher para qual fator a frase constitui-se como melhor representante e avaliar seu grau de compreensão. A amostra foi de 80 pessoas (20 por questionário) entre psicólogos especialistas que trabalham com instrumentos e alunos que estavam cursando ou cursaram a disciplina Técnica de Exame Psicológico. Os itens foram avaliados quanto ao grau de compreensão (atribuindo nota de 0-péssimo a 5-ótimo) devendo apresentar média superior a 3,49 e desvio-padrão menor que 1 para serem considerados adequados. Quanto à pertinência, o critério era que pelo menos 73% das associações dos itens ao fator deveriam concordar com o manual. Os resultados mostraram que, quanto ao grau de compreensão, 5 fatores apresentaram um ou dois itens com problemas. Quanto à pertinência, em 8 fatores mais da metade dos itens não atingiram o critério, demonstrando que muitos não estão representando e medindo corretamente os construtos que deveriam medir. Os resultados podem ser explicados pelo fato da definição no manual dos fatores e a descrição dos itens que os representam não estarem claras e precisas, alguns itens estarem representando mais de uma idéia, alguns representarem melhor outros fatores e outros precisarem ser descartados. Assim, sugere-se que alguns dos fatores sejam reformulados ou agrupados com outros fatores. Diante dos resultados encontrados, percebe-se que o IAT, que foi muito utilizado em processos seletivos, precisa ser revisto quanto aos seus parâmetros psicométricos. Dada a importância do papel das atitudes no contexto do trabalho e em processos seletivos, será dada a continuação à pesquisa buscando criar um novo instrumento válido para ser usado no contexto de seleção de pessoal.