

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

ADMINISTRAÇÃO

**A INFLUÊNCIA DE TRAÇOS SOMBRIOS DE PERSONALIDADE NO
COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: um estudo de caso na
Universidade Federal de Minas Gerais – Campus Montes Claros**

PEDRO HENRIQUE OLIVEIRA ALVES

**Montes Claros – MG
2021**

Pedro Henrique Oliveira Alves

**A INFLUÊNCIA DE TRAÇOS SOMBRIOS DE PERSONALIDADE NO
COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: um estudo de caso na
Universidade Federal de Minas Gerais – Campus Montes Claros**

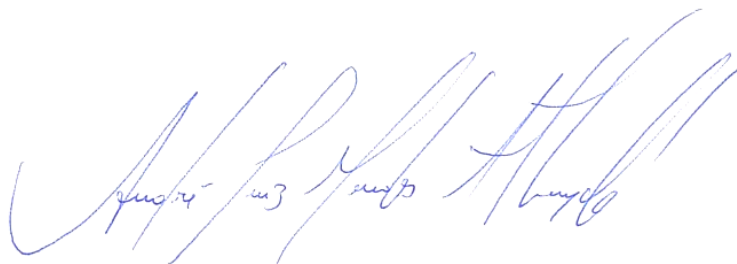
Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto de Ciências Agrárias da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial, para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. André Luiz Mendes Athayde

Pedro Henrique Oliveira Alves. **A INFLUÊNCIA DE TRAÇOS SOMBRIOS DE PERSONALIDADE NO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: um estudo de caso na Universidade Federal de Minas Gerais – Campus Montes Claros**

Prof. Dr. Cledinaldo Aparecido Dias – ICA/UFMG

Prof. Me. Dalton Rocha Pereira – ICA/UFMG

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'André Luiz Mendes Athayde', is positioned above a horizontal line.

Prof. Dr. André Luiz Mendes Athayde – Orientador ICA/UFMG

Montes Claros, 18 de agosto de 2021.

Dedico este trabalho aos meus pais e minhas irmãs, que me incentivaram e apoiaram durante toda a minha trajetória. Minha eterna gratidão, amo muito vocês.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Albina Ferreira de Oliveira Souza e Valdenir Alves de Souza, sou imensamente grato por todo apoio e incentivo. Às minhas irmãs Karen Dayane Oliveira Alves e Maria Eduarda Oliveira Alves, minha gratidão pelo companheirismo e compreensão. Ao professor orientador, André Luiz Mendes Athayde, sou grato por todo aprendizado adquirido e paciência ao me ajudar quando necessário. Dedico também minha graduação à Coordenadoria de Planejamento e Infraestrutura do ICA/UFMG, que me permitiu aprender e amadurecer como acadêmico durante meu período de estágio. Aos meus colegas de curso, que trilharam um longo e árduo caminho durante o percurso da graduação e os amigos que construí durante este período. Minha gratidão a meus familiares e amigos, que, por vezes, sensibilizaram-se e me apoiaram quando precisei. O apoio de todos foi muito importante para mim. Por fim, meus sinceros agradecimentos à Universidade Federal de Minas Gerais, a todo o corpo docente por todos os ensinamentos transmitidos durante a minha formação acadêmica.

“Você gerencia seu inventário, seu talão de cheques, seus recursos. Você pode até gerenciar a si mesmo. Mas você não gerencia seres humanos. Você gerencia coisas e lidera pessoas”.

(James C. Hunter)

RESUMO

O objetivo do presente estudo foi testar, estatisticamente, a influência de traços sombrios de personalidade no comprometimento organizacional de servidores públicos e colaboradores terceirizados da Universidade Federal de Minas Gerais – *Campus* Montes Claros-MG. Para mensuração de traços sombrios de personalidade, foi adotada a versão em Português do instrumento *Dark Triad Dirty Dozen* (JONASON; WEBSTER, 2010) e, para mensuração do comprometimento organizacional, foi adotada a versão em Português do instrumento *Managerial Decisions Questionnaire* (PETERSON; BARRETO; SMITH, 2016). A amostra foi composta por 220 colaboradores da Universidade Federal de Minas Gerais – *Campus* Montes Claros-MG, entre servidores técnicos-administrativos, servidores docentes e colaboradores terceirizados. As análises estatísticas foram realizadas com auxílio do software IBM® SPSS® 20.0 (*Statistical Package for the Social Sciences*). Executaram-se testes de correlação de Spearman (p) e regressões lineares múltiplas (*stepwise*) a fim de explorar o quanto a variabilidade do comprometimento organizacional dos colaboradores pode ser explicada por seus traços sombrios de personalidade. Os resultados apontaram que o traço de personalidade Psicopatia é capaz de explicar uma fração da variabilidade do quanto os colaboradores se comprometem com a organização no sentido de se sentirem felizes em passar o restante de suas carreiras na mesma. Ademais, identificou-se que o traço de personalidade Maquiavelianismo é capaz de explicar uma fração da variabilidade do quanto colaboradores se comprometem com a organização no sentido de sentirem como se os problemas da organização fossem os seus próprios problemas. Os resultados empíricos da presente pesquisa apresentam implicações teóricas ao aprofundar a discussão acerca da influência de traços sombrios de personalidade de colaboradores em comportamentos e atitudes, tais como o comprometimento organizacional. Este estudo sugere características internas importantes dos colaboradores que influenciam o comprometimento organizacional dos mesmos, propondo traços específicos que podem compor, por exemplo, estudos futuros que almejem construir modelos teóricos explicativos mais completos do comprometimento organizacional. Ademais, os resultados empíricos do presente estudo apresentam implicações práticas e que podem ser importantes, por exemplo, para a área de gestão de pessoas. Os resultados sugerem que a mensuração, em processos de recrutamento e seleção, dos traços da Psicopatia e do Maquiavelianismo – mesmo em variações subclínicas – é interessante no sentido de prever quais candidatos apresentam maior probabilidade de se comprometerem com a organização caso sejam contratados.

Palavras-chave: Traços sombrios de personalidade. Comprometimento organizacional. Estudo de correlação. Estudo de predição. Comportamento organizacional.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Características sociodemográficas dos respondentes (variáveis categóricas)	26
Tabela 2 – Características sociodemográficas dos respondentes (variáveis intervalares).....	26
Tabela 3 – Matriz de correlação entre traços sombrios de personalidade e comprometimento organizacional.....	27
Tabela 4 – Comprometimento organizacional predito por valores pessoais dos colaboradores	31

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Os cinco grandes traços de personalidade (<i>Big Five</i>)	14
Quadro 2 – Hipóteses do estudo.....	21
Quadro 3 – Descrição dos itens relativos ao comprometimento organizacional.	24

LISTA DE ABREVIACOES

UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais

DTDD – *Dark Triad Dirty Dozen*

SPSS - *Statistical Package for the Social Sciences*

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1 Traços de personalidade	14
2.1.1 Big Five: modelo dos cinco grandes traços de personalidade	14
2.1.2 Traços sombrios de personalidade	15
2.2 Comprometimento organizacional	17
2.2.1 Componentes do comprometimento organizacional	18
2.3 Hipóteses do estudo.....	20
3 METODOLOGIA	22
3.1 Caracterização da pesquisa.....	22
3.2 População e amostragem.....	23
3.3 Técnica de coleta de dados.....	23
3.4 Técnica de análise de dados	25
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	26
5 CONCLUSÃO	34
REFERÊNCIAS	36
ANEXO I	43
ANEXO II	44

1 INTRODUÇÃO

Os traços de personalidade são representações amplas da personalidade dos indivíduos e variam de acordo com cada pessoa (ANDRADE; 2008; NUNES; HUTZ, 2007; SHULTZ; SHULTZ, 2006; MACDONALD, 1998). Segundo Costa e McCrae (2008), a partir da década de 1980, evidenciou-se que são necessários apenas cinco traços básicos para abranger as descrições da personalidade humana, modelo teórico conhecido como *Big Five*: os cinco grandes traços de personalidade. Todavia, embora haja consenso entre os estudiosos e pesquisadores da Psicologia a respeito do modelo dos cinco grandes traços de personalidade, os quais descrevem a estrutura básica da personalidade, este não abrange traços sociais aversivos, também conhecidos como traços sombrios de personalidade, tais como a Psicopatia, o Maquiavelianismo e o Narcisismo (HUANG; LIANG, 2015; JONASON; MIDDLETON, 2015; LEE; ASHTON, 2014).

Apesar da abordagem crescente de traços sombrios de personalidade na literatura internacional, há pouca discussão e evidência empírica no Brasil, com poucos estudos abordando essas características (MONTEIRO, 2017; HAUCK; SALVADOR-SILVA; TEIXEIRA, 2015; MONTEIRO *et al.*, 2015). Esse é um dos motivos pelos quais a presente pesquisa decidiu considerá-lo para medir traços de personalidade dos sujeitos participantes do estudo, ao invés do modelo dos cinco grandes traços de personalidade (*Big Five*), o qual já é exaustivamente explorado na literatura (ex.: GOMES; GOLINO, 2012; FERREIRA *et al.* 2018; CHIM, 2018).

É fundamental destacar que há níveis clínicos ou extremos de Psicopatia, Maquiavelianismo e Narcisismo que dificultam ou impedem que indivíduos vivam normalmente em sociedade (LEBRETON; BINNING; ADORNO, 2006), todavia, não se pode esquecer de que existem manifestações dos referidos traços sombrios de personalidade que podem ser expressas cotidianamente por pessoas da população em geral, manifestações que podem ser caracterizadas como subclínicas, referindo-se à presença de traços sombrios em níveis não tão acentuados, permitindo que as pessoas tenham uma vida normal, vivendo em sociedade (LILIENTFELD *et al.*, 2015).

Os traços de personalidade têm sido apontados pela literatura como um dos fatores preditores de comportamentos e atitudes humanas. Segundo Ferguson, Heckman e Corr (2011), os traços de personalidade podem ser usados para entender a heterogeneidade no comportamento de indivíduos dentro e fora das organizações. Estudos têm demonstrado forte relação entre traços de personalidade e fatores organizacionais, tais como desempenho no

trabalho (BARRICK; MOUNT; JUDGE, 2001; ILIES; ARVEY; BOUCHARD, 2006; ONES *et al.*, 2007). No presente estudo, os traços sombrios de personalidade – não tão comumente explorados na literatura como outros modelos teóricos de personalidade – são estudados em suas possíveis relações com uma das principais características atitudinais de colaboradores dentro do ambiente de trabalho: o comprometimento organizacional.

O comprometimento organizacional é uma atitude conceituada por Faria (2007) como a manifestação espontânea de empenho de um indivíduo para com seu trabalho. A literatura acerca do comprometimento organizacional aponta que o mesmo define o quanto o indivíduo se empenha na organização e quais os fatores determinantes para cada tipo de comportamento. Segundo Parkes e Razavi (2004), determinadas características individuais são importantes e capazes de influenciar, diretamente, o modo como as pessoas se relacionam com as organizações às quais estão vinculadas. Portanto, baseando-se em evidências da literatura que apontam que traços de personalidade se relacionam a comportamentos e atitudes dos indivíduos, o presente estudo se norteou pelo seguinte problema: qual a influência de traços sombrios de personalidade de servidores públicos e colaboradores terceirizados da Universidade Federal de Minas Gerais – *Campus* Montes Claros – MG em seu comprometimento organizacional?

O presente estudo teve como objetivo geral, portanto, testar, estatisticamente, a influência de traços sombrios de personalidade no comprometimento organizacional de colaboradores da Universidade Federal de Minas Gerais – *Campus* Montes Claros, escolhida por questões de acessibilidade do pesquisador.

Subsidiando o alcance do objetivo geral, estabeleceram-se os seguintes objetivos específicos: proceder com revisão bibliográfica sobre os temas traços sombrios de personalidade e comprometimento organizacional, possibilitando o levantamento de hipóteses com respaldo teórico que foram testadas empiricamente; explorar e discutir, teoricamente, quais traços sombrios de personalidade apresentam correlações estatisticamente significantes com o comprometimento organizacional; e explorar o poder de predição de traços sombrios de personalidade de colaboradores em seu comprometimento organizacional.

O interesse em investigar a influência de traços sombrios de personalidade no comprometimento organizacional não surgiu aleatoriamente, mas baseado em fortes evidências da literatura da área de Comportamento Organizacional e da área de Psicologia da Personalidade, que é a área da Psicologia que mais profunda e amplamente tem influenciado o Comportamento Organizacional: o campo relacionado com atitudes, tomada de decisão, processos interpessoais e comportamento individual e de grupo em ambientes de trabalho

(JUDGE *et al.*, 2008). Traços de personalidade e outras diferenças individuais têm longa história no comportamento organizacional. Barrick e Mount (2005, p. 361) afirmam: “Traços de personalidade são importantes no trabalho” e, de fato, dados de pesquisas científicas parecem apoiar sua conclusão (HOGAN, 2004).

A seguir, apresentar-se-á a fundamentação teórica do presente estudo, abordando os temas: traços de personalidade, traços sombrios de personalidade, comprometimento organizacional e componentes do comprometimento organizacional, bem como as hipóteses levantadas com respaldo teórico. Logo após, apresentar-se-ão os procedimentos metodológicos adotados na pesquisa, tais como a caracterização da pesquisa, o instrumento de coleta de dados e as técnicas de análise de dados. Em seguida, apresentar-se-ão os resultados que serão discutidos à luz da teoria e, por fim, as considerações finais da pesquisa com a sugestão de estudos ulteriores.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Traços de personalidade

Características pessoais, tais como a personalidade, são capazes de influenciar, diretamente, o modo pelo qual as pessoas se relacionam com as organizações, a chefia, o trabalho, as atividades executadas e os resultados obtidos (PARKES; RAZAVI, 2004). De acordo com MacDonald (1998), os traços de personalidade são representações amplas das características individuais, sendo determinantes na adaptação de comportamentos sociais. Estudos têm demonstrado forte relação entre traços de personalidade e fatores organizacionais, tais como desempenho no trabalho (BARRICK; MOUNT; JUDGE, 2001; ILIES *et al.*, 2006; ONES *et al.*, 2007).

A Teoria dos Traços de Personalidade busca, mormente, determinar quais e quantos traços são necessários para se identificar e retratar a personalidade humana. Segundo a referida teoria, os traços são características da personalidade, as quais variam de acordo com cada indivíduo (ANDRADE, 2008; NUNES; HUTZ, 2007; SHULTZ; SHULTZ, 2006). Segundo Costa e McCrae (2008), apenas a partir da década de 1980 ficou evidenciado que são necessários apenas cinco traços para abranger a descrição da personalidade, isto é, existem cinco dimensões básicas da personalidade, as quais são fatores determinantes de comportamentos humanos, na vida profissional ou fora dela. Esse modelo teórico ficou conhecido como *Big Five*: os cinco grandes traços de personalidade.

2.1.1 *Big Five*: modelo dos cinco grandes traços de personalidade

De acordo com o modelo *Big Five*, existem cinco amplos traços que retratam a personalidade básica humana, a saber: Extroversão, Neuroticismo, Conscienciosidade, Abertura para Experiência e Socialização – este último também conhecido como Amabilidade. O Quadro 1 resume as principais características de cada um deles.

Quadro 1 – Os cinco grandes traços de personalidade (*Big Five*)

Características do indivíduo que apresenta alto resultado para o traço de personalidade	Traço de Personalidade	Características do indivíduo que apresenta baixo resultado para o traço de personalidade
Preocupado, nervoso, emocional, inseguro, inadequado, hipocondríaco.	NEUROTICISMO: trata da adaptação versus instabilidade emocional. Identifica indivíduos sujeitos a perturbações.	Calmo, relaxado, não emocional, forte, confiante, satisfeito consigo mesmo.

Sociável, ativo, falante, voltado para as pessoas, otimista, divertido, afetuoso.	EXTROVERSÃO: trata da quantidade e intensidade de interações interpessoais; nível de atividade; necessidade de estimulação; e capacidade de se alegrar.	Reservado, sóbrio, contraído, indiferente, voltado para a tarefa, desinteressado, quieto.
Curioso, amplos interesses, criativo, original, imaginativo, não tradicional.	ABERTURA A EXPERIÊNCIAS: trata da atividade proativa e valorização da experiência por si só; tolerância e exploração do que não é familiar.	Convencional, sensível, interesses limitados, não artísticos, não analíticos.
Generoso, gentil, confiante, prestativo, gracioso, crédulo, honesto.	SOCIABILIDADE: trata da orientação interpessoal do indivíduo.	Cínico, rude, suspeito, não cooperativo, vingativo, inescrupuloso, irritável, manipulador.
Organizado, confiável, trabalhador, autodisciplinado, pontual, escrupuloso, ambicioso, perseverante.	CONSCIENCIOSIDADE: trata do grau de organização, persistência e motivação do indivíduo no comportamento direcionado aos objetivos.	Sem metas, não confiável, preguiçoso, descuidado, relaxado, fraco, hedonista.

Fonte: Adaptado de Pervin e John (2004).

Por maior que seja o consenso entre os estudiosos e pesquisadores da Psicologia a respeito do modelo dos cinco grandes traços de personalidade (*Big Five*), os quais descrevem a estrutura básica da personalidade, este não abrange traços sociais aversivos, também conhecidos como traços sombrios de personalidade (HUANG; LIANG, 2015; JONASON; MIDDLETON, 2015; LEE; ASHTON, 2014), os quais serão apresentados na seção subsequente.

2.1.2 Traços sombrios de personalidade

Paulhus e Williams (2002) afirmam que a lacuna teórica na literatura sobre o lado sombrio da personalidade foi preenchida pela tríade sombria da personalidade, indicando que existem três traços de personalidade que formam esse lado sombrio: Maquiavelismo, Psicopatia e Narcisismo. Os mesmos autores denominaram esses três traços de *Dark Triad* (Tríade Sombria), pois “os indivíduos com esses traços compartilham uma tendência a ser insensíveis, egoístas e malévolos em suas relações interpessoais” (p. 100).

Todas as três características contêm um grau de malevolência que afeta, diretamente, o comportamento interpessoal. Para Zeigler-Hill e Marcus (2016), um traço sombrio de personalidade caracteriza-se por causar algum prejuízo, relacionando-se a diferentes dificuldades interpessoais. Esses traços tornam os indivíduos mais capazes de

extrair o que desejam de seu ambiente por meio de um estilo exploratório social, visando atingir seus próprios objetivos em detrimento do bem comum (JONASON; LI; TEICHER, 2010).

O'Boyle *et al.* (2011) realizaram estudo por meio do qual concluíram que reduções no desempenho no trabalho estão consistentemente associadas a altos índices de Maquiavelismo e Psicopatia dos colaboradores, e que o comportamento contraproducente no trabalho está associado a elevados índices em todos os três traços sombrios de personalidade. A seguir, serão apresentadas, em maior detalhe, as características de cada um dos três traços sombrios de personalidade.

2.1.2.1 Psicopatia

A Psicopatia é caracterizada pela audácia, estabilidade emocional, resiliência, crueldade, insensibilidade, ausência de empatia e remorso, desinibição, baixa tolerância ao fracasso e pouco controle sobre os próprios impulsos (MONTEIRO, 2017; BRISLIN *et al.*, 2015; DRISLANE *et al.*, 2014). Hare e Neumann (2009) e O'Boyle *et al.* (2011) afirmam que indivíduos com altos índices de Psicopatia costumam ser habilidosos em construir uma boa impressão, agindo de maneira simples e carismática. São superficiais nas emoções, adotando comportamentos parasitários e se envolvendo em atividades, por vezes, ilegais para alcançar seus objetivos.

Lilienfeld e Widows (2005) complementam, adicionando o controle social sobre as pessoas, utilizando de artimanhas para proveito próprio, inconformidade impulsiva, ou seja, questionar figuras de autoridade sem motivo, manutenção da calma em circunstâncias de grande estresse, frieza e insensibilidade emocional.

2.1.2.2 Maquiavelianismo

De acordo com Kish-Gephart, Harrison e Treviño (2010), os maquiavélicos possuem uma perspectiva pessimista das pessoas e são tendenciosos a agirem sem muita concordância com a ética. São pessoas oportunistas, calculistas e que manipulam e trapaceiam para atingirem seus objetivos. O'Boyle (2011) divide a personalidade maquiavélica em três conjuntos de valores, todos interrelacionados entre si: primeiramente, acreditam no funcionamento de estratégias manipulatórias ao lidarem com os outros, agindo conforme lhes convém; segundo, tendem a não confiar nas motivações e ações das outras pessoas; terceiro,

acreditam que as pessoas abrem mão de seus princípios quando lhes é conveniente. O autor ainda afirma que os maquiavélicos tendem a ser bem-sucedidos profissionalmente, especialmente se o ambiente não possuir muita estrutura e organização. Também é característica das pessoas maquiavélicas a propensão à mentira e o esforço para a criação e desenvolvimento de mentiras mais bem elaboradas (AZIZLI *et al.*, 2016; BAUGHMAN *et al.*, 2014). Plich e Turska (2016) encontraram relações entre o traço maquiavélico e casos de *bullying* no ambiente de trabalho, enquanto Brewer e Abell (2015) identificaram a característica de infidelidade relacionada a esse traço.

2.1.2.3 Narcisismo

O Narcisismo nem sempre é tratado de forma patológica, como afirmam Miller e Campbell (2008). Assim como a Psicopatia e o Maquiavelianismo, o Narcisismo é um transtorno de personalidade, mas apresenta uma variante subclínica, sendo um traço de personalidade que pessoas normais e saudáveis podem possuir em vários níveis (BERGMAN *et al.*, 2011). As pessoas narcisistas são caracterizadas pela ausência de empatia, sentimento de grandiosidade, autoadmiração, senso de direito e adequação a regras e normas (JONASON *et al.*, 2012; WETZEL; ROBINS, 2016). Ademais, caracterizam-se por aspectos relacionados à dominação, liderança e exibicionismo (O'BOYLE *et al.* 2011).

Holtzman, Vazire e Mehl (2010) verificaram manifestações comportamentais cotidianas desse traço sombrio de personalidade, observando que os mais extrovertidos, antagônicos, menos engajados academicamente e que usam uma linguagem com conotação sexual apresentaram maiores índices em Narcisismo. Outros estudos concluíram que os narcisistas são mais agressivos e violentos quando sentem que seu ego está ameaçado (LAMBE *et al.*, 2016), sendo menos suscetíveis ao contato emocional (CZARNA *et al.*, 2015).

Discutidos os conceitos sobre traços sombrios de personalidade, será detalhada, a seguir, a segunda variável de estudo, a saber comprometimento organizacional, a qual é tomada nesta pesquisa como variável dependente.

2.2 Comprometimento organizacional

A fim de compreender o conceito de comprometimento organizacional, é importante estabelecer, primeiramente, a definição do termo comprometimento. De acordo

com Vargas, Birrer e Minello (2012), comprometimento se refere a um relacionamento interpessoal baseado no sentimento de lealdade e de vínculo. No mesmo sentido, segundo Costa e Bastos (2014), o termo comprometimento denota o entendimento do indivíduo como componente de um determinado objeto, seja ele um conjunto de valores, propósitos e crenças, uma perspectiva, uma missão, dentre outros objetos possíveis.

Estabelecida a definição do termo comprometimento, é possível compreender o que é comprometimento organizacional. Faria (2007) define comprometimento organizacional como a manifestação espontânea de disponibilidade ou empenho manifestados pelo indivíduo para com o trabalho. Trata-se dos esforços criativos e inovadores aplicados pelo colaborador com o objetivo de solucionar problemas e a manifestação de responsabilidade para com os resultados e a boa execução das atividades laborais. Ainda de acordo com o autor, o indivíduo comprometido com a organização está disposto a realizar atividades atribuídas a ele pela empresa, manifestando determinação e compromisso com a função estabelecida e, por meio dos resultados obtidos, gerando o sentimento de confiança e compromisso para com a empresa. Para complementar essa definição, Fu e Deshpande (2014) afirmam que o comprometimento organizacional é tido como uma forma de o colaborador se identificar com a organização com a qual está envolvido.

Pinho, Bastos e Rowe (2015) asseveram que o comprometimento organizacional possui relação com aspectos positivos, como, por exemplo, a identificação do indivíduo com os valores e objetivos da organização e o sentimento de prazer ao realizar o trabalho. Segundo o autor, esses aspectos positivos indicam noções de motivação, engajamento e envolvimento e definem comprometimento como uma construção afetiva em sua essência.

Dentre os entendimentos mais comumente aceitos na literatura acerca do comprometimento organizacional, encontra-se a concepção de Allen e Meyer (1991) de que o comprometimento organizacional se desmembra em três componentes, isto é, em três subtipos, os quais serão detalhados a seguir.

2.2.1 Componentes do comprometimento organizacional

Allen e Meyer (1991) especificam três componentes ou subtipos do comprometimento organizacional: o comprometimento afetivo, o qual caracteriza indivíduos que permanecem na organização por vontade própria; o comprometimento instrumental, daqueles que se mantêm por necessidade; e o comprometimento normativo, daqueles que se

sentem obrigados a permanecerem na organização. Cada um dos componentes ou subtipos de comprometimento organizacional será detalhado a seguir.

2.2.1.1 Comprometimento afetivo

Estudiosos definem o comprometimento afetivo como um elo emocional existente na relação entre o colaborador e a organização (BASTOS *et al.*, 2002; BANDEIRA *et al.*, 2000; BASTOS, 1994; MEYER *et al.*, 1993). Siqueira e Gomide Jr. (2004) discorrem que a ligação psicológica afetiva existente entre o colaborador e a organização surge quando o indivíduo se torna capaz de absorver, para si, os valores da organização, encontrando-se dentro dela, por meio de seus objetivos e metas. Os mesmos autores complementam com a afirmação de que o comprometimento afetivo para com a organização se estabelece no indivíduo à medida em que ele internaliza os valores da organização.

Nesse tipo de comprometimento, o afeto é responsável por sustentar os sentimentos do colaborador, o que resulta em um elo mais intenso entre o colaborador e a organização (BANDEIRA *et al.*, 2000). No mesmo sentido, quando há um sentimento afetivo entre o colaborador e a organização, o mesmo tende a adotar um posicionamento ativo, priorizando o bem-estar da empresa enquanto almeja sua realização pessoal, aplicando suas habilidades e competências (BORGES *et al.*, 2005; MEDEIROS *et al.*, 2003; TAMAYO *et al.*, 2001).

2.2.1.2 Comprometimento instrumental

De acordo com Bastos (1994), o comprometimento instrumental é definido como um mecanismo psicossocial, no qual o colaborador se relaciona com a empresa por meio da busca em satisfazer suas necessidades e expectativas, sendo a troca a principal constituinte desse vínculo. Medeiros *et al.* (2003) complementam, afirmando que as trocas ocorridas na relação entre o indivíduo e a organização, bem como seus benefícios e investimentos, determinam o fundamento do comprometimento instrumental. Para Siqueira (2004), o comprometimento instrumental pode ser entendido a partir do pensamento adotado pelo colaborador, quando este pondera as trocas realizadas entre ele e a empresa.

Em consonância, Meyer *et al.* (1993) expõem que perdas diversas para o colaborador, sejam estas de promoções, privilégios ou benefícios exemplificam os custos de

saída. Já quando esses investimentos são reconhecidos, o colaborador sente-se impulsionado a permanecer na organização. Os mesmos autores ainda complementam, afirmando que colaboradores que percebem altos custos para saída da empresa tendem a demonstrar menores níveis de motivação no trabalho e desempenho inferior na execução de suas atividades.

2.2.1.3 Comprometimento normativo

Mowday (1982) compreende o comprometimento normativo com um senso moral, por parte do colaborador, que o obriga a se manter na organização. A tendência de moldar as ações de acordo com valores sociais e culturais é o que compõe essa obrigação existente no colaborador. Bandeira *et al.* (2000) afirmam que as pressões normativas exercidas pela organização são o fundamento para que esse tipo de comprometimento seja continuado dependendo, também, dos princípios e normas morais que correspondem à compreensão de moral e ética dos colaboradores. Desse modo, os indivíduos comprometidos normativamente não agem pensando nos benefícios que poderão obter, mas sim porque consideram ser o certo.

Segundo Bastos (1994), essa forma de comprometimento está atrelada a preocupações pessoais, sacrifícios e constante persistência. Siqueira e Gomide Jr. (2004) afirmam que as normas exercem uma relação coercitiva no indivíduo, criando o sentimento de obrigação. Quando uma regra é violada, tende a surgir o sentimento de culpa, o que inclinará o colaborador a se comportar de modo correto e moralmente aceitável.

Discutidos os dois principais construtos do estudo – traços sombrios de personalidade e comprometimento organizacional –, apresentar-se-ão, a seguir, as hipóteses que foram levantadas para serem testadas empiricamente.

2.3 Hipóteses do estudo

Respalhando-se na revisão de literatura acerca dos traços sombrios de personalidade e do comprometimento organizacional, levantaram-se duas hipóteses a serem testadas empiricamente, descritas no Quadro 2.

Quadro 2 – Hipóteses do estudo

Hipótese	Descrição
H1	O traço de personalidade Narcisismo correlaciona-se positiva e significativamente com o comprometimento organizacional.
H2	Os traços de personalidade Psicopatia e Maquiavelianismo correlacionam-se negativa e significativamente com o comprometimento organizacional.

Fonte: Elaborado pelo autor

De acordo com a hipótese 1 (H1), uma vez que o traço do Narcisismo se caracteriza pelo exibicionismo, necessidade de admiração e adequação a regras e normas (Jonason et al., 2012; Wetzel & Robins, 2016), faz sentido teórico esperar que colaboradores marcados por esse traço de personalidade se mostrem mais propensos a permanecerem e a se comprometerem com a organização, como uma provável forma de se mostrarem fiéis à organização e às suas respectivas regras e normas, sendo reconhecidos e admirados por isso.

De acordo com a hipótese 2 (H2), uma vez que o traço de Psicopatia se caracteriza pela frieza, insensibilidade, falta de empatia e inconformidade impulsiva (MONTEIRO, 2017; BRISLIN *et al.*, 2015; DRISLANE *et al.*, 2014) e haja vista que o traço de Maquiavelianismo se caracteriza pela baixa concordância com a ética, pelo oportunismo, manipulação, conveniência e infidelidade (AZIZLI *et al.*, 2016; BAUGHMAN *et al.*, 2014), faz sentido teórico esperar que colaboradores marcados por esses dois traços sombrios de personalidade se submetam menos às normas e valores da empresa, aceitando com maior facilidade cenários de mudança como a sua própria quebra de vínculo com a empresa.

Levantadas e explanadas as hipóteses de estudo, apresentar-se-ão, a seguir, os procedimentos metodológicos adotados para testá-las.

3 METODOLOGIA

3.1 Caracterização da pesquisa

Concernente à natureza, esta pesquisa é caracterizada como aplicada e seus principais objetivos estão relacionados à aplicação e aos efeitos resultantes do estudo realizado, buscando compreender melhor os aspectos abordados (GIL, 2008; KAUARK; MANHÃES; MEDEIROS, 2010). Com os resultados obtidos por meio desta pesquisa, é possível compreender melhor como os traços sombrios de personalidade correlacionam-se ao comprometimento organizacional, no ambiente da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) - *Campus* Montes Claros.

No que tange à abordagem do problema, esta pesquisa é classificada como quantitativa. Oliveira (2011) afirma que uma característica de pesquisas desse tipo é a análise dos dados traduzida em números, de modo que seja possível analisar as relações em pauta e estabelecer conclusões. No contexto deste estudo, a pesquisa quantitativa se apresentou como o método mais apropriado, pois permitiu a análise de correlações estatisticamente significantes entre traços sombrios de personalidade e o comprometimento organizacional, bem como a análise do poder de predição daqueles neste, o que não seria possível por meio de uma abordagem puramente qualitativa. Portanto, visto que o objetivo da presente pesquisa se refere ao interesse em conhecer possíveis correlações entre as variáveis de estudo, foram aplicadas técnicas de análise de dados tipicamente quantitativas, tais como o teste de correlação de Spearman e regressões lineares múltiplas por etapa (*stepwise*).

Quanto aos objetivos, esta pesquisa se classifica como descritiva que, de acordo com Gil (2008), é o tipo de pesquisa que utiliza técnicas padronizadas de coleta de dados, expõe as características de um fenômeno, uma experiência ou uma determinada população, permitindo a identificação de vínculos entre as variáveis. A presente pesquisa também se classifica como exploratória que, como afirma Gil (2010), tem como objetivo criar um laço de familiaridade com o problema, buscando melhor elucidá-lo. É possível afirmar que pesquisas com teor exploratório apresentam a descoberta de novas ideias como o principal objetivo. O presente estudo procurou expor as relações existentes entre a variável comprometimento dos colaboradores para com a organização na qual estão inseridos e traços sombrios de sua personalidade, não tão explorados na literatura como outras abordagens de personalidade.

Quanto aos procedimentos técnicos, esta pesquisa é caracterizada como bibliográfica, baseada em conteúdos já existentes e relacionados ao tema, tais como artigos

científicos e livros (LAKATOS; MARCONI, 2003; GIL, 2008; KAUARK; MANHÃES; MEDEIROS, 2010). A revisão bibliográfica permitiu aprofundamento sobre o tema, levantamento de hipóteses a serem testadas empiricamente, bem como serviu de base para a discussão dos resultados. Esta pesquisa pode ser caracterizada, ainda, como um estudo de caso, que é retratado como um estudo exaustivo de um determinado fenômeno, experiência ou população, o que permite o conhecimento com maiores detalhes sobre certa realidade (GIL, 2008; KAUARK; MANHÃES; MEDEIROS, 2010).

3.2 População e amostragem

A amostra foi composta por colaboradores da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) - *Campus* Montes Claros, localizada em Montes Claros-MG, a qual foi tomada como unidade de análise por questões de acessibilidade. O referido *campus* tem um total de 1.200 alunos matriculados; seis cursos de graduação; sete cursos de pós-graduação (dentre eles, dois *lato sensu* e cinco *stricto sensu*); 350 colaboradores, entre servidores técnicos administrativos, servidores docentes e colaboradores terceirizados; e 20 prédios (incluindo uma moradia universitária). É importante salientar que servidores públicos e colaboradores terceirizados foram referidos como “colaboradores” nesta pesquisa, uma vez que não se pretendeu diferenciar servidores públicos e colaboradores terceirizados no momento da análise dos resultados, sendo tratados como uma única amostra.

Tomaram-se, como amostra do estudo, 220 colaboradores da UFMG, dentre eles servidores técnicos-administrativos, servidores docentes e colaboradores terceirizados, os quais foram capazes de opinar acerca de sua própria personalidade, bem como acerca da organização na qual estão inseridos no tocante ao seu comprometimento com a mesma. A técnica de amostragem adotada neste estudo foi do tipo não probabilística por conveniência, segundo a qual os indivíduos mais disponíveis foram selecionados para fornecer as informações necessárias (HAIR *et al.*, 2009).

3.3 Técnica de coleta de dados

Inicialmente, os colaboradores foram convidados, por e-mail, a participarem do estudo, sendo solicitados a especificarem um dia e horário em que o questionário físico (“papel e caneta”) pudesse ser aplicado pessoalmente. O referido questionário foi composto

por dois instrumentos de coleta de dados já validados e adotados em pesquisas prévias sobre a temática, tanto nacional quanto internacionalmente. Para mensuração de traços de personalidade, foi adotada a versão em Português do questionário *Dark Triad Dirty Dozen* [DTDD] (JONASON; WEBSTER, 2010), já testado e validado em vários países, inclusive no Brasil por Monteiro (2017) (ANEXO I). Trata-se de uma escala com 12 itens, igualmente distribuídos entre os três traços sombrios de personalidade. Os respondentes foram solicitados a expressar o seu nível de concordância (variando de 1 = “Discordo fortemente” a 5 = “Concordo fortemente”) quanto a afirmações tais como “Costumo usar enganações ou mentiras para conseguir o que quero” (Maquiavelianismo); “Eu costumo ser cínico” (Psicopatia); e “Costumo esperar favores especiais dos outros” (Narcisismo).

Para mensuração do comprometimento organizacional, foi adotada a versão em Português do questionário *Managerial Decisions Questionnaire – Global* [Mdq1GL] (PETERSON; BARRETO; SMITH, 2016) (ANEXO II), que aborda, dentre outras variáveis, o componente afetivo do comprometimento organizacional. Trata-se de uma escala de 7 itens, variando de 1 = “Discordo fortemente” a 7 = “Concordo fortemente”.

O comprometimento organizacional foi mensurado por 08 (oito) itens, descritos no Quadro 3.

Quadro 3 – Descrição dos itens relativos ao comprometimento organizacional.

Item do questionário	Descrição
C1	“Eu ficaria feliz em passar o resto da minha carreira nesta organização
C2	“Eu gosto de falar sobre essa organização com pessoas de fora dela”
C3	“Eu realmente sinto como se os problemas dessa organização fossem meus”
C4	“Eu acho que eu poderia facilmente me apegar a outra organização como eu me apego a esta”
C5	“Eu não me sinto como ‘parte da família’ na minha organização”
C6	“Eu não me sinto ‘emocionalmente apegado’ a esta organização”
C7	“Esta organização tem muito significado pessoal para mim”
C8	“Eu não sinto um forte senso de pertencimento à minha organização”

Fonte: Autor

É importante observar que os itens C4, C5, C6 e C8 apresentam, originalmente, escalas invertidas, isto é, valores altos de resposta representam baixo comprometimento organizacional e vice-versa. Esclarece-se que esse fato foi levado em consideração na interpretação dos resultados de correlação e de predição.

3.4 Técnica de análise de dados

Após a coleta de dados para a consecução das análises estatísticas, foi utilizado o software IBM® SPSS® 20.0 (*Statistical Package for the Social Sciences*). Seguindo orientações de Tabachnick e Fidell (2001) e Miles e Shevlin (2001), as variáveis foram verificadas quanto à sua distribuição normal. Os índices de assimetria e curtose foram divididos por seus respectivos erros, observando se os resultados estavam entre -7 e 7 (WEST; FINCH; CURRAN, 1995). A normalidade da distribuição dos dados também foi verificada com a construção de histogramas, com o teste de Kolmogorov-Smirnov e com o Teste de Shapiro-Wilk (FIELD, 2013). Ademais, foi realizado o Teste de Levene para verificar a homogeneidade das variâncias, pressuposto dos testes estatísticos realizados.

Em seguida, testes de correlação de Spearman (ρ) foram realizados, de acordo com as orientações de Hair *et al.* (2009) e de Field (2013), haja vista que a distribuição não-normal dos dados apontou a necessidade de aplicação de testes não-paramétricos, a fim de verificar as possíveis correlações existentes entre traços sombrios de personalidade e comprometimento organizacional.

Por fim, realizaram-se regressões lineares múltiplas por etapa (*stepwise*) a fim de explorar o quanto a variabilidade do comprometimento organizacional dos colaboradores pode ser explicada por seus traços sombrios de personalidade. Anteriormente à realização dos testes de regressão, verificaram-se os seus pressupostos, tais como mínimo de 20 respondentes para cada variável independente, relação linear entre a variável dependente e as variáveis independentes, homocedasticidade e ausência de multicolinearidade (FIELD, 2013). Os resultados foram, então, discutidos, à luz da teoria.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Caracterização da amostra

As características sociodemográficas dos respondentes para variáveis categóricas e variáveis intervalares estão sumarizadas nas Tabelas 1 e 2 respectivamente.

Tabela 1 – Características sociodemográficas dos respondentes (variáveis categóricas)

Variável		%
Posição	Gerentes	53.6
	Não-gerentes	46.4
Sexo	Masculino	49.1
	Feminino	50.9
Escolaridade	Ensino médio	1.4
	Graduação incompleta	29.5
	Graduação completa	10
	Pós-graduação ou Mestrado incompleto	7.3
	Pós-graduação ou Mestrado completo	15.4
	Doutorado incompleto	5.5
	Doutorado completo	30.9

Fonte: Dados da pesquisa

Tabela 2 – Características sociodemográficas dos respondentes (variáveis intervalares)

Variável	Média	Desvio-Padrão (DP)
Idade	35.7	11.0
Número de filhos em casa	0.6	0.9
Número de horas semanais de trabalho	36.1	11.9
Anos na presente organização	7.2	7.4
Anos no presente setor	5.7	5.81
Anos na presente posição	5.8	6.1

Fonte: Dados da pesquisa

Com relação aos traços sombrios de personalidade, aquele que apresentou a maior média foi o Narcisismo ($M=2,41$; $DP=0,90$) e, concernente ao comprometimento organizacional, os itens com maiores médias foram C2 (“Eu gosto de falar sobre essa organização com pessoas de fora dela”) ($M=5,53$; $DP=1,55$) e C7 (“Esta organização tem muito significado pessoal para mim”) ($M=5,42$; $DP=1,75$).

Com relação aos traços sombrios de personalidade – Psicopatia, Maquiavelianismo e Narcisismo –, a literatura aponta que eles são transtornos de personalidade, embora apresentem variantes subclínicas, sendo traços de personalidade que pessoas normais e saudáveis podem possuir em vários níveis (BERGMAN *et al.*, 2011). Portanto, era de se esperar que os traços sombrios de personalidade, nesta pesquisa,

apresentassem médias baixas. De fato, os escores médios ficaram próximos de 1 (escore mínimo na escala).

4.2 Correlações entre traços sombrios de personalidade e comprometimento organizacional

A Tabela 3 apresenta a matriz de correlação entre traços sombrios de personalidade e comprometimento organizacional na amostra do presente estudo, a qual servirá de base para os testes e discussão das hipóteses previamente levantadas (QUADRO 2).

Tabela 3 – Matriz de correlação entre traços sombrios de personalidade e comprometimento organizacional

		Psicopatia	Maquiavelianismo	Narcisismo
C1	Coeficiente	-,217**	-,173*	-,117
	Sig.	,001	,010	,085
C2	Coeficiente	-,158*	-,065	-,032
	Sig.	,019	,339	,643
C3	Coeficiente	-,100	-,156*	-,032
	Sig.	,144	,023	,641
C4 (R)	Coeficiente	,000	-,053	-,016
	Sig.	,998	,432	,814
C5 (R)	Coeficiente	-,098	-,072	-,075
	Sig.	,146	,287	,267
C6 (R)	Coeficiente	-,133	-,081	,011
	Sig.	,050	,235	,868
C7	Coeficiente	-,102	-,060	,046
	Sig.	,134	,380	,503
C8 (R)	Coeficiente	-,113	-,138	-,039
	Sig.	,096	,041	,564

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: * = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$.

As correlações estatisticamente significantes de maior magnitude entre traços sombrios de personalidade e itens representativos do comprometimento organizacional foram as seguintes:

Entre C1 e Psicopatia ($\rho = -0,217$; $p < 0,001$): Esse resultado aponta que os colaboradores da amostra que apresentaram pontuação mais alta para a Psicopatia, isto é, caracterizados pela audácia, estabilidade emocional, resiliência, crueldade, insensibilidade,

ausência de empatia e remorso, desinibição, baixa tolerância ao fracasso e pouco controle sobre os próprios impulsos, tendem a não considerar que ficariam felizes em passar o resto de sua carreira na organização em que estão inseridos.

Entre C1 e Maquiavelianismo ($\rho = -0,173$; $p < 0,01$): Esse resultado aponta que os colaboradores da amostra que apresentaram pontuação mais alta para o Maquiavelianismo, isto é, caracterizados por serem oportunistas, calculistas, que manipulam e trapaceiam para atingirem seus objetivos e sem muita concordância com a ética, também tendem a não considerar que ficariam felizes em passar o resto de sua carreira na organização em que estão inseridos.

Entre C2 e Psicopatia ($\rho = -0,158$; $p < 0,019$): Esse resultado aponta que os colaboradores da amostra que apresentaram pontuação mais alta para a Psicopatia, isto é, caracterizados pela audácia, estabilidade emocional, resiliência, crueldade, insensibilidade, ausência de empatia e remorso, desinibição, baixa tolerância ao fracasso e pouco controle sobre os próprios impulsos, tendem a não falar sobre a organização em que estão inseridos com pessoas fora dela.

Entre C3 e Maquiavelianismo ($\rho = -0,156$; $p < 0,023$): Esse resultado aponta que os colaboradores da amostra que apresentaram pontuação mais alta para o Maquiavelianismo, isto é, caracterizados por serem oportunistas, calculistas, que manipulam e trapaceiam para atingirem seus objetivos e sem muita concordância com a ética, tendem a não sentir como se os problemas da organização fossem seus.

De acordo com a hipótese 1 (H1) do presente estudo, esperava-se que o traço de personalidade Narcisismo se correlacionasse positiva e significativamente com o comprometimento organizacional. Porém os resultados empíricos desta pesquisa não confirmaram essa hipótese, dada a ausência de correlações estatisticamente significantes entre o Narcisismo e os itens que representam o comprometimento organizacional.

Por outro lado, de acordo com a hipótese 2 (H2) do presente estudo, esperava-se que os traços de personalidade Psicopatia e Maquiavelianismo se correlacionassem negativa e significativamente com o comprometimento organizacional. Portanto, os resultados demonstraram que a referida hipótese se confirmou nesta pesquisa. Identificaram-se correlações estatisticamente significantes e negativas entre o traço da Psicopatia e dois itens relacionados ao comprometimento organizacional (C1 e C2), bem como entre o traço do Maquiavelianismo e dois itens relacionados ao comprometimento organizacional (C1 e C3).

Pessoas cuja personalidade apresenta traços de Psicopatia costumam ser habilidosas em construir uma boa impressão, adotarem comportamentos parasitários,

dipondo-se até mesmo a se envolverem em atividades ilegais para alcançarem seus objetivos (HARE; NEUMANN, 2009; O'BOYLE *et al.*, 2011). Essas pessoas tendem, ainda, a utilizarem artimanhas para proveito próprio, inconformidade impulsiva e manutenção da calma em circunstâncias de grande estresse, além de frieza e insensibilidade emocional (LILIENFELD; WIDOWS, 2005). Baseando-se nessas características típicas da Psicopatia apontadas pela literatura, faz sentido que pessoas com esse traço de personalidade tendam a não considerar que ficariam felizes em passar o resto da carreira na organização em que estão inseridas, como identificado no presente estudo. Isso porque a inconformidade impulsiva típica desses indivíduos provavelmente os leva a se inconformarem com a situação na qual se encontram, não se contentando, portanto, em permanecerem na organização pelo resto de suas carreiras.

O comprometimento organizacional se manifesta pelo relacionamento entre o colaborador e a organização, desenvolvendo sentimento de lealdade e criando vínculo entre o indivíduo e a organização (VARGAS; BIRRER; MINELLO, *et al.*, 2012). Conforme asseveram os estudos seminais acerca desse construto, indivíduos comprometidos com a organização sentem intensa necessidade de permanecerem como um membro da organização à qual pertencem (MOWDAY *et al.*, 1982). Nesse cenário, o traço de Psicopatia pode ser considerado uma espécie de inibidor desse sentimento de pertencimento e de lealdade à organização.

Os indivíduos que apresentam traços de Psicopatia costumam ser superficiais em suas emoções e habilidosos em construir uma boa impressão (HARE; NEUMANN, 2009; O'BOYLE *et al.*, 2011). Vale destaque para os indivíduos cujos escores de crueldade e desinibição são maiores, pois tendem a apresentar comportamentos antissociais (MONTEIRO *et al.*, 2015). A Psicopatia ainda pode ser definida por uma conduta desviante, incrementada por deficiências no relacionamento interpessoal e afetividade da pessoa que apresenta esse traço (DRISLANE *et al.*, 2014; PATRICK, 2006). Essas características, em especial aquelas concernentes à superficialidade de emoções e de afetividade, dão respaldo à correlação negativa identificada neste estudo entre a Psicopatia e o hábito de o colaborador falar da empresa com pessoas de fora dela, apontando baixo comprometimento organizacional afetivo.

O Maquiavelianismo, por sua vez, caracteriza-se por uma perspectiva generalizada e cínica do mundo, assim como das outras pessoas (CZIBOR *et al.*, 2017) e por uma inclinação a agir sem muita concordância com a ética. Estudos prévios já identificaram relações entre Maquiavelianismo e características de infidelidade. Como afirma McIlwain (2003), uma característica inerente às pessoas com esse traço é o “sangue-frio”, o que permite

que os mesmos consigam se manter calmos, mesmo se encontrando em cenários que exigem alta carga emocional. A frieza apresentada por esses indivíduos é um fator importante para que eles consigam manipular outras pessoas e tenham pouca empatia e afetividade para com as mesmas em suas ações (PAAL; BERECZKEI, 2007).

Portanto, baseando-se nessas características típicas do Maquiavelianismo, encontra-se respaldo para os achados do presente estudo que apontam uma correlação negativa entre esse traço sombrio e a permanência do colaborador na mesma organização pelo resto de sua carreira. Como identificado nesta pesquisa, pessoas com esse traço de personalidade tendem a não considerar que ficariam felizes em passar o resto da carreira na organização em que estão inseridas. Faz sentido considerar que a frieza, insensibilidade e desapego emocional típicos desses indivíduos atuam como uma espécie de inibidor de um vínculo de lealdade mais forte de longo prazo com a organização, o qual caracteriza o comprometimento organizacional. No comprometimento organizacional, há uma relação positiva pela identificação do indivíduo com valores e objetivos da organização, além do sentimento de prazer ao realizar o trabalho (PINHO; BASTOS; ROWE, 2015). Faria (2007) afirma que o indivíduo comprometido com a organização está disposto a realizar as atividades atribuídas a ele pela empresa, demonstrando determinação e compromisso com a função estabelecida. Esse compromisso, portanto, pode ser prejudicado pela falta de empatia típica de indivíduos marcados pelo traço do Maquiavelianismo.

Conforme asseveram os estudos seminais acerca do Maquiavelianismo (ex.: (CHRISTIE; GEIS, 1970), a sua definição está associada ao comportamento de alguém estrategista, que se dispõe a manipular e enganar outras pessoas para atingir seus propósitos. O indivíduo maquiavélico possui uma perspectiva pessimista das outras pessoas e tende a agir sem muita concordância com a ética (KISH-GEPHART; HARRISON; TREVIÑO, 2010).

Três características são marcantes nas pessoas com traços maquiavélicos: acreditam em estratégias manipulatórias para lidarem com os outros; tendem a não confiar nas motivações e ações das outras pessoas; e acreditam que as pessoas também abrem mão de seus princípios quando lhes convém (O'BOYLE, 2011). O mesmo autor ainda afirma que os indivíduos maquiavélicos tendem a ser bem-sucedidos profissionalmente, principalmente se não houver muita organização e estrutura no ambiente. São ainda propensos a mentir e construir mentiras bem elaboradas (AZIZLI *et al.*, 2016; BAUGHMAN *et al.*, 2014).

Baseando-se nessas características atribuídas a indivíduos marcados pelo traço do Maquiavelianismo, em especial pelo seu comportamento estrategista, encontra-se respaldo para a correlação negativa identificada neste estudo entre esse traço sombrio de personalidade

e o hábito de o colaborador considerar os problemas da empresa como se fossem os seus próprios problemas, apontando baixo vínculo ou baixo entrecruzamento entre os objetivos e desafios individuais e os objetivos e desafios organizacionais. Esse resultado sugere que colaboradores marcados pelo traço do Maquiavelianismo tendem a apresentar baixo comprometimento organizacional que, segundo Vargas, Birrer e Minello (2012), manifesta-se por forte vínculo entre o indivíduo e a organização, desenvolvendo, principalmente, um sentimento de lealdade para com esta. Ademais, o comprometimento organizacional associa-se aos esforços criativos e inovadores aplicados pelo colaborador, visando solucionar problemas e manifestando a responsabilidade para com a boa execução de suas atividades dentro da organização (FARIA, 2007).

4.3 Regressões lineares múltiplas: análises de predição

Haja vista que correlações não necessariamente implicam causalidade, realizaram-se regressões lineares múltiplas por etapa (*stepwise*) a fim de explorar o quanto e quais traços sombrios de personalidade dos colaboradores da amostra são capazes de explicar, ao menos em parte, a variabilidade do comprometimento organizacional dos mesmos. A Tabela 4 sumariza as predições estatisticamente significantes encontradas.

Tabela 4 – Comprometimento organizacional predito por valores pessoais dos colaboradores

Itens relacionados ao comprometimento organizacional	Traços sombrios de personalidade	Sig	β	t	R ²
C1	Psicopatia	0,002	-0,210	-3,170	0,044
C2	<i>Não houve predições significativas</i>	-	-	-	-
C3	Maquiavelianismo	0,026	-0,152	-2,237	0,023
C4 (R)	<i>Não houve predições significativas</i>	-	-	-	-
C5 (R)	<i>Não houve predições significativas</i>	-	-	-	-
C6 (R)	<i>Não houve predições significativas</i>	-	-	-	-
C7	<i>Não houve predições significativas</i>	-	-	-	-
C8 (R)	<i>Não houve predições significativas</i>	-	-	-	-

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: *p<0,05; **p<0,01.

Baseando-se nos resultados dos testes de regressão linear múltipla sumarizados na Tabela 4, infere-se, primeiramente, que baixos escores quanto ao traço da Psicopatia são

capazes de predizer 4,4% do quanto os colaboradores da amostra ficariam felizes em passar o resto de suas carreiras na organização em que estão inseridos. Segundo, infere-se que baixos escores quanto ao traço do Maquiavelianismo são capazes de predizer 2,3% do quanto os colaboradores sentem como se os problemas da organização em que estão inseridos fossem seus. É importante salientar que esses percentuais de poder explicativo, embora aparentemente baixos, são considerados significativos no campo das ciências sociais e em estudos de comportamento humano, devido à complexidade deste (BAKKER *et al.*, 2019).

Em uma de suas definições, a Psicopatia é considerada um conjunto de comportamentos associados à impulsividade, ausência de remorso, frieza emocional e atitudes antissociais (BURNS *et al.*, 2015; HARE, 1983). No tocante às características relacionadas às atividades laborais, Wexler (2008) afirma que as pessoas caracterizadas pelo traço de Psicopatia tendem a desenvolver determinadas capacidades, tais como realizar tarefas complexas e adotar uma postura imparcial quando decisões com alto grau de complexidade são exigidas. Ainda nesse sentido, o autor complementa, afirmando que esses indivíduos apresentam facilidade para adquirir lealdade de seus colegas, possibilitando que estes alcancem seus objetivos através da rede de *networking* que constroem. Monteiro (2017) ainda frisa que os indivíduos podem variar em diferentes graus e manifestações da Psicopatia, dentre as características já definidas desse traço.

Essas características atribuídas pela literatura à Psicopatia respaldam o achado da presente pesquisa no sentido de que altos escores nesse traço sombrio de personalidade reduzem a probabilidade de o colaborador se satisfazer em permanecer na organização pelo resto de sua carreira profissional, opondo-se à essência do comprometimento organizacional, o qual é compreendido como engajamento, adesão e forte sentimento de pertença e vínculo do colaborador para com a empresa (BASTOS, 1994). Por conseguinte, grande parte dos estudos acerca da temática do comprometimento organizacional pressupõe que níveis elevados de comprometimento das pessoas para com as organizações das quais fazem parte é observado como um comportamento positivo que agrega valor tanto para a organização, quanto para o próprio indivíduo. Bastos (1993) ainda complementa ao afirmar que comprometimento organizacional é uma condição de reconhecimento do indivíduo para com a organização e os objetivos desta, sendo que, para o alcance desses objetivos, o indivíduo sente o desejo de permanecer como um componente da organização.

Indivíduos caracterizados pelo Maquiavelianismo, por sua vez, tendem a apresentar características de pessoas que utilizam de estratégias e de manipulação, visando alcançar objetivos próprios, por vezes não demonstrando devida preocupação com a ética

(JONES; PAULHUS, 2009). Outra característica pertinente a esses indivíduos é sua perspectiva pessimista das pessoas (KISH-GEPHART; HARRISON; TREVIÑO, 2010) e, assim, como ocorre na Psicopatia, há uma diferenciação quanto ao grau de Maquiavelianismo do indivíduo, havendo indivíduos com maior habilidade para a manipulação (WILSON; NEAR; MILLER, 1996).

Essas características atribuídas pela literatura ao Maquiavelianismo respaldam o achado da presente pesquisa no sentido de que altos escores nesse traço sombrio de personalidade reduzem a probabilidade de o colaborador sentir como se os problemas da organização fossem seus próprios problemas, também se opondo à essência do comprometimento organizacional, o qual se manifesta pelo alto entrecruzamento entre os objetivos e desafios organizacionais e os objetivos e desafios individuais dos colaboradores (MEYER; HERSCOVITCH, 2001; FARIA, 2007).

Os resultados do presente estudo reforçam a literatura da área de Comportamento Organizacional e constituem mais uma evidência teórico-empírica que aponta que comportamentos e atitudes humanas são influenciados pelo perfil psicológico dos indivíduos, tais como pelos seus traços de personalidade.

5 CONCLUSÃO

O objetivo geral do presente estudo foi alcançado com sucesso, a saber: testar, estatisticamente, a influência de traços sombrios de personalidade de servidores públicos e colaboradores terceirizados da Universidade Federal de Minas Gerais – *Campus* Montes Claros – MG em seu comprometimento organizacional. A referida influência foi discutida, em uma esfera mais ampla, à luz das temáticas do comprometimento organizacional e de traços de personalidade e, mais especificamente, baseando-se em pesquisas empíricas prévias acerca da temática. Ademais, obteve-se sucesso no alcance dos objetivos específicos. Procedeu-se com uma revisão bibliográfica sobre os temas traços sombrios de personalidade e comprometimento organizacional, permitindo a elaboração de hipóteses as quais foram testadas empiricamente. Também foram explorados e discutidos, teoricamente, quais traços sombrios de personalidade apresentam correlações com o comprometimento organizacional.

O interesse em estudar as relações entre traços de personalidade e comprometimento organizacional baseou-se em evidências teórico-empíricas que apontam que comportamentos e atitudes humanas são influenciados pelo perfil psicológico dos indivíduos, tais como pelos seus traços de personalidade. Permitiu-se aprofundar a compreensão quanto ao papel dos traços sombrios de personalidade, não tão comumente explorados como outros modelos básicos de personalidade, na predição do comprometimento organizacional, trazendo conclusões que complementam achados de pesquisas anteriores.

Como detalhado na seção de resultados, identificou-se que o traço de personalidade Psicopatia é capaz de explicar uma fração da variabilidade do quanto colaboradores se comprometem com a organização no sentido de se sentirem felizes em passar o restante de suas carreiras na mesma. Ademais, identificou-se que o traço de personalidade Maquiavelianismo é capaz de explicar uma fração da variabilidade do quanto colaboradores se comprometem com a organização no sentido de sentirem como se os problemas da organização fossem os seus próprios problemas.

Os resultados empíricos da presente pesquisa apresentam implicações teóricas ao aprofundar a discussão acerca da influência de traços sombrios de personalidade de colaboradores em comportamentos e atitudes, tais como o comprometimento organizacional. Este estudo sugere características internas importantes dos colaboradores que influenciam o comprometimento organizacional dos mesmos, propondo traços específicos que podem compor, por exemplo, estudos futuros que almejem construir modelos teóricos explicativos mais completos do comprometimento organizacional. Ademais, os resultados empíricos do

presente estudo apresentam implicações práticas e que podem ser importantes, por exemplo, para a área de gestão de pessoas. Por exemplo, os resultados sugerem que a mensuração, em processos de recrutamento e seleção, dos traços da Psicopatia e do Maquiavelianismo – mesmo em variações subclínicas – é interessante no sentido de prever quais candidatos apresentam maior probabilidade de se comprometerem com a organização caso sejam contratados.

Os achados desta pesquisa sugerem como o estudo da associação entre o comprometimento organizacional e traços de personalidade pode ser importante para compreender, com maior profundidade, as relações dos colaboradores com as organizações das quais fazem parte, jogando luz em fatores intrínsecos dos colaboradores capazes de influenciar o comprometimento organizacional dos mesmos.

Uma limitação natural da presente pesquisa diz respeito às respostas dos participantes do estudo ao questionário *Dark Triad Dirty Dozen* (DTDD), o qual mensurou os traços sombrios de personalidade, que podem não ter sido totalmente precisas, uma vez que indivíduos com alta pontuação em Psicopatia, Maquiavelianismo e Narcisismo podem ter mentido ou dado respostas socialmente desejáveis ao responder o questionário.

Ademais, a pesquisa realizada limitou-se à obtenção de dados quantitativos, obtidos através da aplicação de questionários aos colaboradores da organização pesquisada. Esta pode ser complementada, em estudos ulteriores, pela coleta de dados qualitativos, como pela realização de entrevistas, tornando possível a comparação com os dados obtidos por meio do questionário aplicado. Ademais, sugere-se, como oportunidade de pesquisas futuras, a investigação de outras características internas psicológicas dos colaboradores, como valores pessoais por exemplo, e a capacidade de os mesmos influenciarem o nível de comprometimento organizacional.

REFERÊNCIAS

ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitments to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, v. 63, n. 1, p. 1-18, 1990.

ANDRADE, J. M. **Evidências de validade do inventário dos cinco grandes fatores de personalidade para o Brasil**. 2008. 153 f., Tese de Doutorado (Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia, Brasília, 2008. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/1751/1/2008_JosembergMouraAndrade.pdf. Acesso em: 20 fev. 2021.

AZIZLI, N.; ATKINSON, B. E.; BAUGHMAN, H. M.; CHIN, K.; VERNON, P. A.; HARRIS, E.; VESELKA, L. Lies and crime: Dark Triad, misconduct, and high-stakes deception. **Personality and Individual Differences**, v. 89, p. 34-39, 2016.

BAKKER, A.; CAI, J.; ENGLISH, L.; KAISER, G.; MESA, V.; DOOREN, W. V. Beyond small, medium, or large: points of consideration when interpreting effect sizes. **Educational Studies in Mathematics**, v. 102, p. 1-8, 2019.

BANDEIRA, M.; MARQUES, A.; VEIGA, R. As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo na ECT/MG. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 4 n.2, p. 133-157, 2000.

BARRICK, M. R.; MOUNT, M. K. Yes, personality matters: Moving on to more important matters. **Human Performance**, v. 18, n. 4, p. 359-372, 2005.

BARRICK, M. R.; MOUNT, M. K.; JUDGE, T. A. Personality and Performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? **International Journal of Selection and Assessment**, v. 9, n.1-2, p. 9-30, 2001.

BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional: seus antecedentes em distintos setores da administração e grupos ocupacionais. **Temas em Psicologia**, v. 1, n.1, p. 73-90, 1994.

BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cerca essa tradição de pesquisa. **Revista da Administração de Empresas**. v. 33, n.3, p. 52-64, 1993.

BASTOS, A. V. B; BORGES-ANDRADE, J. Comprometimento com o trabalho: padrões em diferentes contextos organizacionais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 42, n.2, p. 31-41, 2002.

BAUGHMAN, H. M.; JONASON, P. K.; LYONS, M.; VERNON, P. A. Liar liar pants on fire: Cheater strategies linked to the Dark Triad. **Personality and Individual Differences**, v. 71, p. 35-38, 2014.

BERGMAN, S. M.; FEARRINGTON, M. E.; DAVENPORT, S. W.; BERGMAN, J. Z. Millennials, narcissism, and social networking: What narcissists do on social networking sites and why. **Personality and Individual Differences**, v. 50, n.5, p. 706-711, 2011.

BORGES, R. G.; MARQUES, A. L.; ADORNO, R. D. Investigando as relações entre as políticas de RH, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho. **Revista de Administração Contemporânea - RAC**, v. 9, n.4, p. 157-174, 2005.

BREWER, G.; ABELL, L. Machiavellianism and sexual behavior: Motivations, deception and infidelity. **Personality and Individual Differences**, v. 74, p. 186-191, 2015.

BRISLIN, S. J.; DRISLANE, L. E.; SMITH, S. T.; EDENS, J. F.; PATRICK, C. J. Development and validation of triarchic psychopathy scales from the Multidimensional Personality Questionnaire. **Psychological Assessment**, v. 27, n.3, p. 838-851, 2015.

BURNS, S.; ROBERTS, L. D.; EDGAN, S.; KANE, R. Evaluating emotion processing and trait anxiety as predictors of non-criminal psychopathy. **Personality and Individual Differences**, v. 81, p. 148-154, 2015.

CHIM, D. S. **Estudo sobre o perfil empreendedor de estudantes de computação do Instituto de Informática da UFRGS – uma análise de dados utilizando o modelo Big Five**. 2018. 57. Trabalho de Conclusão de Curso (Engenharia de Computação) – Instituto de Informática, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018.

CHRISTIE, R.; GEIS, F. **Studies in Machiavellianism**. New York: Academic Press, 1970.

COSTA, F. M.; BASTOS, A. V. B. Comprometimento Organizacional: bases para uma abordagem processual. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 30, n.3, p. 329-337, 2014.

COSTA, P. T. Jr.; MCCRAE, R. R. The revised NEO personality inventory (NEO-PI-R). In: BOYLE, J. G.; MATTHEWS, G.; SAKLOFSKE, D. H. (Orgs.). **The SAGE Handbook of Personality Theory and Assessment** (Cap. 9, pp. 179-198). London, UK: Sage, 2008.

CZARNA, A. Z.; WROBEL, M.; DUFNER, M.; ZEIGLER-Hill, V. Narcissism and emotional contagion: Do narcissists “catch” the emotions of others? **Social Psychological and Personality Science**, v. 6, n.3, p. 318-324, 2015.

CZIBOR, A.; SZABO, Z. P.; JONES, D. N.; ZSIDO, A. N.; PAAL, T.; SZIJJARTO, L.; CARRE, J. R.; BERECZKEY, T. Male and female face of Machiavellianism: Opportunism or anxiety? **Personality and Individual Differences**, v. 117, n. 15, p. 221-229, 2017.

DRISLANE, L. E.; PATRICK, C. J.; SOURANDER, A.; SILLANMÄKKI, L.; AGGEN, S. H.; ELONHEIMO, H.; PARKKOLA, K.; MULTIMÄKKI, P. Distinct variants of extreme psychopathic individuals in society at large: Evidence from a population-based sample. **Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment**, v. 5, n.2, 154-163, 2014.

FARIA C. O comprometimento Organizacional na Gestão Pública: um estudo de caso em uma Universidade Estadual. In: XXXI Encontro da ANPAD, 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro, ANPAD, 2007. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR-B2619.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2021.

FERGUSON, E.; HECKMAN, J. J.; CORR, P. Editorial: Personality and economics: Overview and proposed framework. **Personality and Individual Differences**, v. 51, n. 3, p. 201–209, 2011.

FERREIRA, T. B.; BUIAR, J. A.; FERNANDES, M. A.; PIMENTEL, A. R.; OLIVEIRA, L. E. S. Detecção automática de traços de personalidade e recomendação de agrupamento com o modelo Big Five. In: VII CONGRESSO BRASILEIRO DE INFORMÁTICA NA

EDUCAÇÃO, 29, 2018, Fortaleza. **Anais...** Fortaleza, SBIE, 2018. Disponível em: <http://br-ie.org/pub/index.php/sbie/article/view/8126>. Acesso em 01 set. 2021.

FIELD, A. **Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics**. London: Sage Publications. 2013.

FU, W.; DESHPANDE, S. P. The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company. **Journal of Business Ethics**, v. 124, n.2, p. 339-349, 2014.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. Ed. São Paulo: Atlas S. A. 2010.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. Ed. São Paulo: Editora Atlas S. A., 2008.

GOMES, C. M. A; GOLINO, H. F. Relações hierárquicas entre os Traços Amplos do Big Five. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 25, n. 3, p. 445-456, 2012.

HAIR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HARE, R. D. Diagnosis of antisocial personality disorder in two prison populations. **American Journal of Psychiatry**. v. 140, n. 7, p. 887-890, 1983.

HARE, R. D.; NEUMANN, C. S. Psychopathy: Assessment and forensic implications. **Canadian Journal of Psychiatry**, v. 54, n.12, p. 791-802, 2009.

HAUCK, N.; SALVADOR-SILVA, R.; TEIXEIRA, M. A. Análise psicométrica preliminar de um instrumento de autorrelato para avaliar traços de psicopatia. **Psico-USF**, v. 20, n.2, p. 333-348, 2015.

HOGAN, R. Personality psychology for organizational researchers. In: SCHNEIDER, B.; SMITH, D. (Orgs.). **Personality and Organizations** (Cap.1, pp. 3-21), Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2004.

HOLTZMAN, N. S.; VAZIRE, S.; MEHL, M. R. Sounds like a narcissistic: Behavioral manifestations of narcissism in everyday life. **Journal of Research in Personality**, v. 44, n.4, 478-484, 2010.

HUANG, Y.; LIANG, C. A comparative study between the Dark Triad of personality and the Big Five. **Canadian Social Science**, v. 11, n.1, p. 93-98, 2015.

ILIES, R.; ARVEY, R. D.; BOUCHARD, T. J. Darwinism, behavioral genetics, and organizational behavior: a review and agenda for future research. **Journal of Organizational Behavior**, v. 27, n. 2, 2006.

JONASON, P. K.; LI, N. P.; TEICHER, E. A. Who is James Bond? The Dark Triad as an agentic social style. **Individual Differences Research**, v. 8, n.2, p. 111-120, 2010.

JONASON, P. K.; MIDDLETON, J. P. Dark Triad: The "dark side" of human personality. **International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences**, v. 5, p. 671-675, 2015.

JONASON, P. K.; WEBSTER, G. D. The Dirty Dozen: A concise measure of the Dark Triad. **Psychological Assessment**, v. 22, n. 2, p. 420-432, 2010.

JONASON, P. K.; WEBSTER, G. D.; SCHMITT, D. P.; LI, N. P.; CRYSEL, L. The antihero in popular culture: Life History Theory and the Dark Triad personality traits. **Review of General Psychology**, v. 16, n. 2, p. 192-199, 2012.

JONES, D. N.; PAULHUS, D. L. Differentiating the dark triad within the interpersonal circumplex. In: HOROWITZ, L. M.; STRACK, S. **Handbook of interpersonal psychology**. New York, Wiley and Sons, 2009. p. 249-269.

JUDGE, T. A.; KLINGER, R.; SIMON, L. S.; YANG, I. W. F. The contributions of personality to organizational behavior and psychology: findings, criticisms, and future research directions. **Social and Personality Psychology Compass**, v. 2, n. 5, p. 1982-200, 2008.

KAUARK, F. S.; MANHÃES, F. C.; MEDEIROS, C. H. **Metodologia da Pesquisa: Um guia prático**. Itabuna-BA: Via Litterarum, 2010.

KISH-GEPHART, J.; HARRISON, D. A.; TREVIÑO, L. K. Bad apples, bad cases, and bad barrels: Meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work. **Journal of Applied Psychology**, v. 95, n.1, p. 1-31, 2010.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5. Ed. São Paulo: Editora Atlas S. A., 2003.

LAMBE, S.; HAMILTON-GIACHRITSIS, C.; GARNER, E.; WALKER, J. The role of narcissism in aggression and violence: A systematic review. **Trauma, Violence, & Abuse**, v. 19, n.2, p. 209-230, 2016.

LEBRETON, J. M.; BINNING, J. F.; ADORNO, A. J. Subclinical psychopaths. In THOMAS, J. C.; SEGAL, D. **Comprehensive Handbook of Personality and Psychopathology: Personality and everyday functioning**. 1 ed. New York: Wiley, 2006. p. 388-411.

LEE, K.; ASHTON, M. C. The Dark Triad, the Big Five, and the HEXACO model. **Personality and Individual Differences**, v. 67, p. 2-5, 2014.

LILIENFELD, S. O.; WATTS, A. L.; SMITH, S. F. Successful psychopathy: A scientific status report. **Current Directions in Psychopathological Science**, v. 24, n.4, p. 298-303, 2015.

LILIENFELD, S. O.; WIDOWS, M. R. **Psychopathic Personality Inventory Revised: Professional manual**. Lutz, FL: Psychological Assessment Resources, 2005.

MACDONALD, K. B. Evolution, culture, and the five-factor model. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, v. 12, n. 3, p. 525-567, 1998.

MCILWAIN, D. Bypassing empathy: A Machiavellian theory of mind and sneaky power. In REPACHOLI, B.; SLAUGHTER, V. **Individual Differences in Theory of Mind: Implications for Typical and Atypical**, 2003.

MEDEIROS, C.; ALBUQUERQUE, L.; SIQUEIRA, M.; MARQUES, G. Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. **Revista de Administração Contemporânea - RAC**, v. 7, n. 4, p. 187-209, 2003.

- MEYER, J.; ALLEN, N.; SMITH, C. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. **Journal of Applied Psychology**, v. 78, n.4, p. 538-551, 1993.
- MILES, J.; SHEVLIN, M. **Applying regression and correlation**. London: Sage Publications, 2001.
- MILLER, J. D.; CAMPBELL, W. K. Comparing clinical and social- personality conceptualizations of narcissism. **Journal of Personality**, v. 76, n.3, p. 449-476, 2008.
- MONTEIRO, R. P. **Tríade Sombria da Personalidade: Conceitos, Medição e Correlatos**. Tese de Doutorado, Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba, PB, Brasil, 2017.
- MONTEIRO, R. P.; GOUVEIA, R. S. V.; PATRICK, C. J.; CARVALHO, H. W.; MEDEIROS, E. D.; PIMENTEL, C. E.; GOUVEIA, V. V. A psicopatia no contexto dos cinco grandes fatores da personalidade. **Psico (PUC-RS)**, v. 46, n.4, p. 470-480, 2015.
- MOWDAY, R. T; PORTER, L.W.; STEERS, R. M. **Employee-Organization linkages: The Psychology of commitment, absenteeism, and turnover**. New York: Academic Press, 1982.
- NUNES, C. H. S.; HUTZ, C. S. Construção e validação da escala fatorial de socialização no modelo dos cinco grandes fatores de personalidade. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 20, n.1, p. 20-25, 2007.
- O'BOYLE, E.; FORSYTH, D. R.; BANKS, G.; MCDANIEL, M. A. A Meta-Analysis of the Dark Triad and Work Behavior: A Social Exchange Perspective. **Journal of Applied Psychology**, v. 97, n.3, p. 557-579, 2011.
- OLIVEIRA, M.; M. **Como fazer projetos relatórios monografias, dissertações e teses**. 5ª Ed. Rio de Janeiro: Eusevier, 2011. p. 185.
- ONES, D. S.; DILCHERT, S.; VISWESVARAN, C.; JUDGE, T. A. In support of personality assessment in organizational settings. **Personnel Psychology**, v. 60, n.4, p. 995-1027, 2007.
- PAAL, T.; BEREZKEI, T. Adult theory of mind, cooperation, Machiavellianism: The effect of mindreading on social relations. **Personality and Individual Differences**. v. 43, n. 3, p. 541-551, 2007.
- PARKES, K. R.; RAZAVI, T. D. B. Personality and attitudinal variables as predictors of voluntary union membership. **Personality and Individual Differences**, v. 37, n.6, p. 333-347, (2004).
- PATRICK, C. J. **Handbook of psycopathy**. New York: Guilford Press. 2006.
- PAULHUS, D. L.; WILLIAMS, K. M. The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and Psychopathy. **Journal of Research in Personality**, v. 36, p. 556-563, 2002.
- PERVIN, L. A.; JOHN, O. P. **Personalidade: Teoria e pesquisa**. 8 ed. Porto Alegre: Editora Artmed, 2004. 492 p.
- PETERSON, M. F.; BARRETO, T. S.; SMITH, P. B. Revised sources of guidance measures: Six events and demographic controls. In: ROLAND-LÉVY, C.; DENOUX, P.; VOYER, B.; BOSKI, P.; GABRENYA, J.; W. K. (Orgs.), **Unity, diversity and culture: Research and**

Scholarship Selected from the 22nd Congress of the International Association for Cross-Cultural Psychology (pp. 213-217). Melbourne, FL: International Association for Cross-Cultural Psychology, 2016.

PILCH, I.; TURSKA, E. Relationships between Machiavellianism, organizational culture, and workplace bullying: Emotional abuse from the target's and the perpetrator's perspective. **Journal of Business Ethics**, v. 128, n.1, p. 83-93, 2016.

PINHO, A. P. M.; BASTOS, A. V. B.; ROWE, D. E. O. Diferentes vínculos organizacionais: explorando concepções, fatores organizacionais antecedentes e práticas de gestão. **Organizações & Sociedade**, v. 22, n.75, 2015.

SHULTZ, D. P.; SCHULTZ, S. E. **Teoria da personalidade**. São Paulo: Thompson Learning Edições, 2006.

SIQUEIRA, M.; GOMIDE JÚNIOR, S. Vínculos do Indivíduo com o Trabalho e a Organização. In: J.C. ZANELLI; J.E. BORGES-ANDRADE; AV. BASTOS. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S. **Using multivariate statistics**. New York: Harper Collins, 2001.

TAMAYO, A.; SOUZA, M.; VILAR, L.; RAMOS, J.; ALBERNAZ, J.; FERREIRA, N. Prioridades axiológicas e comprometimento organizacional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 17, n.1, p. 27-35, 2001.

VARGAS, K. S.; BIRRER, J. A.; MINELLO, I. F. Estilos de Aprendizagem e Níveis de Comprometimento Organizacional: Uma Abordagem com Residentes Multiprofissionais da Saúde. **Rev. Adm. UFSM, Santa Maria**, v. 5, n. 3, p. 589-606, 2012.

WEST, S. G.; FINCH, J. F.; CURRAN, P. J. Structural equation models with non-normal variables. In: HOYLE, R. H. (Org.). **Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications** (pp. 56–75). Thousand Oaks, CA: Sage, 1995.

WETZEL, E.; ROBINS, R. W. Are parenting practices associated with the development of narcissism? Findings from a longitudinal study of Mexican-origin youth. **Journal of Research in Personality**, v. 63, p. 84-94, 2016.

WEXLER, M. N. Conjectures on systemic psychopathy: reframing the contemporary corporation. **Society and Business Review**, v. 3, n. 3, p. 224-238, 2008.

WILSON, D. S.; NEAR, D.; MILLER, R. R. Machiavellianism: A synthesis of the evolutionary and psychological literatures. **Psychological Bulletin**. v. 119, n. 2, p. 285-299, 1996.

ZEIGLER-HILL, V.; MARCUS, D. K. A bright future for dark personality features? In: ZEIGLER-HILL, V.; MARCUS, D. K. (Orgs.). **The Dark Side of Personality: Science and Practice in Social, Personality, and Clinical Psychology**. Washington, D. C.: American Psychological Association (v. 1, p. 3-22), 2016.

ANEXO I – Instrumento de coleta de dados para traços sombrios de personalidade: *Dark Triad Dirty Dozen* (JONASON; WEBSTER, 2010).

	1	2	3	4	5
	Discordo Fortemente	Discordo	Nem Concordo Nem Discordo	Concordo	Concordo Fortemente
1) Costumo manipular os outros para conseguir o que quero.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) Costumo usar enganações ou mentiras para conseguir o que quero.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) Costumo bajular as pessoas para conseguir o que quero.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) Costumo explorar outras pessoas para meu próprio benefício.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) Eu tendo a ter falta de remorso.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) Costumo não me preocupar com a moralidade de minhas ações.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) Eu tendo a ser insensível ou indiferente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8) Eu costumo ser cínico.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9) Eu tendo a querer que os outros me admirem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10) Eu tendo a querer que os outros prestem atenção em mim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11) Eu tendo a buscar prestígio ou status.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12) Costumo esperar favores especiais dos outros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

