

## TRAÇOS SOMBRIOS DE PERSONALIDADE EXERCEM INFLUÊNCIA NO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL DE TRABALHADORES?

*DO DARK PERSONALITY TRAITS EXERCISE INFLUENCE ON WORKERS' ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT?*

André Luiz Mendes ATHAYDE  
Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)  
andreluizathayde@ufmg.br

Pedro Henrique Oliveira ALVES  
Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)  
peu505@gmail.com

Aprovado em 12/2023

### Resumo

O objetivo deste estudo foi testar a influência de traços sombrios de personalidade no comprometimento organizacional de trabalhadores de uma universidade. A amostra foi composta por 220 participantes entre técnicos-administrativos, docentes e colaboradores terceirizados. Executaram-se testes de correlação e regressões lineares múltiplas a fim de explorar o quanto a variabilidade do comprometimento organizacional dos participantes poderia ser explicada por seus traços sombrios de personalidade (Psicopatia, Maquiavelismo e Narcisismo). Os resultados apontaram que a Psicopatia influencia negativamente o quanto os trabalhadores se comprometem com a organização no sentido de se sentirem menos felizes em passar o restante de suas carreiras na mesma. Ademais, identificou-se o Maquiavelismo influencia negativamente o quanto trabalhadores se comprometem com a organização no sentido de não sentirem como se os problemas da organização fossem os seus próprios problemas. Os achados apresentam implicações práticas, em especial para a área de gestão de pessoas.

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

<http://periodicos.unifacef.com.br/index.php/rea>

## Abstract

*This study aimed to test the influence of dark personality traits on the organizational commitment of university workers. The sample consisted of 220 participants, including administrative staff, professors, and outsourced employees. We performed correlation tests and multiple linear regressions to explore how much the variability of the participants' organizational commitment could be explained by their dark personality traits (Psychopathy, Machiavellianism, and Narcissism). The results showed that Psychopathy negatively influences how much workers are committed to the organization in the sense of not feeling happy to spend the rest of their careers in it. Furthermore, Machiavellianism negatively influences how much employees commit to the organization in the sense of not feeling as if the organization's problems were their problems. The findings have practical implications, especially for the area of people management.*

**Keywords:** *Dark personality traits. Organizational commitment. Correlation study. Prediction study. Organizational behavior.*

## 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 Maquiavelismo 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 consideravelmente explorado na literatura (p. ex.: GOMES; GOLINO, 2012; FERREIRA *et al.* 2018; CHIM, 2018).

É fundamental destacar que há níveis clínicos ou extremos de Psicopatia, Maquiavelismo e Narcisismo que dificultam ou impedem que indivíduos vivam normalmente em sociedade (LEBRETON; BINNING; ADORNO, 2006), todavia, não se pode olvidar 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 (LILIENFELD; WATTS; SMITH, 2015).

Os traços de personalidade têm sido apontados pela literatura como 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 (p. ex.: ATHAYDE; TORRES; THOMASON, 2022a; 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 trabalhadores 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: Traços sombrios de personalidade exercem influência no comprometimento organizacional de trabalhadores?

O objetivo geral desta pesquisa foi testar a influência de traços sombrios de personalidade no comprometimento organizacional de trabalhadores de uma universidade. 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 trabalhadores 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, bem como as hipóteses levantadas com respaldo teórico. Logo após, apresentar-se-ão os procedimentos metodológicos adotados na pesquisa, tais como 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.

## **REFERENCIAL TEÓRICO**

### **Traços sombrios 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 (p. ex.: BARRICK; MOUNT; JUDGE, 2001; ILIES; ARVEY; BOUCHARD, 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.

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. Todavia, 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).

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).

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.

Já os maquiavélicos possuem uma perspectiva pessimista das pessoas e são tendenciosos a agirem sem muita concordância com a ética (KISH-GEPHART; HARRISON; TREVIÑO, 2010). São pessoas oportunistas, calculistas e que manipulam e trapaceiam para atingirem seus objetivos. O’Boyle et al. (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).

O Narcisismo, por sua vez, nem sempre é tratado de forma patológica, como afirmam Miller e Campbell (2008). Assim como a Psicopatia e o Maquiavelismo, 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.

### **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 (1990) de que o comprometimento organizacional se desmembra em três componentes, isto é, em três subtipos: afetivo, instrumental e normativo.

Estudiosos definem o comprometimento afetivo como um elo emocional existente na relação entre o colaborador e a organização (BASTOS; BORGES-ANDRADE, 2002; BANDEIRA; MARQUES; VEIGA, 2000; BASTOS, 1994; MEYER; ALLEN; SMITH, 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; MARQUES; VEIGA, 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; MARQUES; ADORNO, 2005; MEDEIROS et al., 2003; TAMAYO et al., 2001).

Já 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 (BASTOS, 1994). 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 e Gomide Jr. (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, Allen e Smith (1993) expõem que perdas diversas para o colaborador, sejam estas de promoções, privilégios ou benefícios exemplificam os custos de saída. Quando esses investimentos são reconhecidos, o colaborador sente-se impulsionado a permanecer na organização.

O comprometimento normativo, por sua vez, compreende 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, Marques e Veiga (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 trabalhadores. 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.

### **Hipóteses do estudo**

Respaldoando-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 1.

Quadro 1 – Hipóteses do estudo

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

Fonte: Autores

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 trabalhadores 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 Maquiavelismo 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 trabalhadores 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.

### **PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

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. Quanto aos procedimentos técnicos, esta pesquisa trata-se de 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, 2010).



A amostra foi composta por trabalhadores de uma universidade escolhida questões de acessibilidade. É importante salientar que técnicos-administrativos, docentes e colaboradores terceirizados serão tratados como “trabalhadores” nesta pesquisa, uma vez que não se pretendeu realizar tal distinção, sendo tratados todos como uma única amostra. Tomaram-se, como amostra do estudo, 220 trabalhadores. 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).

Inicialmente, os trabalhadores 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 (p. ex.: ATHAYDE; TORRES; THOMASON, 2022b; PETERSON; BARRETO; SMITH, 2016;). 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). 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” (Maquiavelismo); “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), 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, sumarizados no Quadro 2.

***Quadro 2 – Descrição dos itens relativos ao comprometimento organizacional.***

<b>Item do questionário</b>	<b>Descrição</b>
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: Autores

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. Esse fato foi levado em consideração na interpretação dos resultados de correlação e de predição.

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. Em seguida, testes de correlação de Spearman ( $\rho$ ) 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 trabalhadores poderia 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.

## RESULTADOS E ANÁLISE

### 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	Com subordinados	53.6
	Sem subordinados	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). Concernente aos traços sombrios de personalidade – Psicopatia, Maquiavelismo 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).

### Análise de correlações

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.

Tabela 3 – Matriz de correlação

		Psicopatia	Maquiavelismo	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; R = escala invertida.

Primeiramente, identificou-se correlação estatisticamente significativa entre C1 e Psicopatia ( $\rho = -0,217$ ;  $p < 0,001$ ). Esse resultado aponta que os trabalhadores 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, não consideram que ficariam felizes em passar o resto de sua carreira na organização em que estão inseridos.

Segundo, identificou-se correlação estatisticamente significativa entre C1 e Maquiavelismo ( $\rho = -0,173$ ;  $p < 0,01$ ). Esse resultado aponta que os trabalhadores que apresentaram pontuação mais alta para o Maquiavelismo, isto é, caracterizados por serem oportunistas, calculistas, que manipulam e trapaceiam para atingirem seus objetivos e sem muita concordância com a ética, também não consideram que ficariam felizes em passar o resto de sua carreira na organização em que estão inseridos.

Terceiro, identificou-se correlação estatisticamente significativa entre C2 e Psicopatia ( $\rho = -0,158$ ;  $p < 0,019$ ). Esse resultado aponta que os trabalhadores 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, não falam muito sobre a organização em que estão inseridos com pessoas fora dela.

Por fim, identificou-se correlação estatisticamente significativa entre C3 e Maquiavelismo ( $\rho = -0,156$ ;  $p < 0,023$ ). Esse resultado aponta que os trabalhadores que apresentaram pontuação mais alta para o Maquiavelismo, isto é, caracterizados por serem oportunistas, calculistas, que manipulam e trapaceiam para atingirem seus objetivos e sem muita concordância com a ética, não sentem 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 Maquiavelismo 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 Maquiavelismo e dois itens relacionados ao comprometimento organizacional (C1 e C3).

### **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 trabalhadores 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 – Regressões linear múltipla

Itens relacionados ao comprometimento organizacional	Traços sombrios de personalidade	Sig	$\beta$	t	R <sup>2</sup>
C1	Psicopatia	0,002	-0,210	-3,170	0,044
C2	<i>Não houve predições significativas</i>	-	-	-	-
C3	Maquiavelismo	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: \* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ ; R = escala invertida.

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 trabalhadores 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 Maquiavelismo são capazes de predizer 2,3% do quanto os trabalhadores 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). 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 trabalhador 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 Maquiavelismo, 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; CZIBOR et al., 2017). 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 Maquiavelismo do indivíduo, havendo indivíduos com maior ou menor habilidade para a manipulação (WILSON; NEAR; MILLER, 1996).

Essas características atribuídas pela literatura ao Maquiavelismo 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 trabalhadores (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 podem ser influenciados pelo perfil psicológico dos indivíduos, tais como pelos seus traços de personalidade.

## **CONCLUSÃO**

O objetivo geral do presente estudo foi alcançado, a saber testar a influência de traços sombrios de personalidade no comprometimento organizacional de trabalhadores de uma universidade. Permitiu-se aprofundar a compreensão quanto à possível influência dos traços sombrios de personalidade no ambiente organizacional, não tão comumente explorados como outros modelos básicos de personalidade, trazendo conclusões que complementam achados de pesquisas anteriores.

Os resultados empíricos da presente pesquisa apresentam implicações teóricas ao aprofundar a discussão acerca da influência de traços sombrios de personalidade de trabalhadores em comportamentos e atitudes, tais como o comprometimento organizacional. Este estudo sugere características internas importantes dos trabalhadores 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, sugere-se, como oportunidade de pesquisas futuras, a investigação de outras características internas psicológicas dos trabalhadores, como valores pessoais por exemplo, e a sua possível influência no nível de comprometimento organizacional.

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 Maquiavelismo – mesmo em variações subclínicas – é relevante no sentido de prever quais candidatos apresentariam menor 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 trabalhadores com as organizações das quais fazem parte, jogando luz em fatores intrínsecos dos trabalhadores capazes de influenciar o comprometimento organizacional dos mesmos.

## 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.
- ATHAYDE, A. L. M.; TORRES, C. V.; THOMASON, S. J. Dark personality traits and the use of sources of guidance at work: a comparison between the United States and Brazil. *Revista de Administração da UFSM*, v. 15, p. 200-215, 2022a. URL: <https://periodicos.ufsm.br/reaufsm/article/view/65100/47901>
- ATHAYDE, A. L. M.; TORRES, C. V.; THOMASON, S. J. Psychological profile and sources of guidance at work. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, v. 16, p. 14-28, 2022b. URL: <https://periodicos.uff.br/pca/article/view/55133/32686>
- 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: 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. 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; 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.
- 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.
- 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.

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.; 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, p. 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, p. 249-269, 2009.

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.

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.

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. (Orgs). *Comprehensive Handbook of Personality and Psychopathology: Personality and everyday functioning* (pp. 388-411). 1 ed. New York: Wiley, 2006.

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 Psychological 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.

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.

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*. 5. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

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.

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.

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.

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.

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; A. V. BASTOS (Orgs.). *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.

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* (v. 1, p. 3-22). Washington, D. C.: American Psychological Association, 2016.