

UTE HESSE



ESTUDO CORRELACIONAL ENTRE O HUMANGUIDE E BFP PARA  
O PERFIL DE EQUITADORES PROFISSIONAIS

ITATIBA  
2012

UTE HESSE

ESTUDO CORRELACIONAL ENTRE O HUMANGUIDE E BFP PARA  
O PERFIL DE EQUITADORES PROFISSIONAIS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-  
Graduação *Stricto Sensu* da Universidade São  
Francisco para obtenção do título de Mestre  
em Psicologia

ORIENTADOR: PROF. DR. CLÁUDIO GARCIA CAPITÃO

ITATIBA  
2012

155.2 Hesse, Ute  
H516e Estudo correlacional entre o HumanGuide e BFP para o perfil de equitadores profissionais. / Ute Hesse. -- Itatiba, 2012.  
133 p.

Dissertação (mestrado) – Programa de Pós-Graduação  
*Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco.  
Orientação de: Cláudio Garcia Capitão.

1. Avaliação psicológica. 2. Personalidade. 3. Psicologia organizacional. 4. Perfil motivacional. 5. Hipismo. I. Capitão, Cláudio Garcia. II. Título.


Ficha catalográfica elaborada pelas bibliotecárias do Setor de Processamento Técnico da Universidade São Francisco.

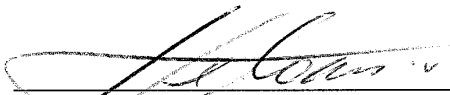


**UNIVERSIDADE SÃO FRANCISCO**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU***  
**EM PSICOLOGIA**

Ute Hesse defendeu a dissertação “ESTUDO CORRELACIONAL ENTRE O HUMAN GUIDE E BFP PARA O PERFIL DE EQUITADORES PROFISSIONAIS” aprovada pelo Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco em 31 de agosto de 2012 pela Banca Examinadora constituída por:

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Dr. Claudio Garcia Capitão  
Orientador e Presidente.

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Dr. Lucas de Francisco Carvalho  
Examinador

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Dr. José Roberto Montes Heloani  
Examinador

*“Dies Leben ist nicht ein Fromm sein, sondern ein Fromm werden,  
 nicht ein Gesund sein, sondern ein Gesund werden,  
 überhaupt nicht Wesen, sondern Werden,  
 nicht eine Ruhe, sondern eine Übung.  
 Wir sind´s noch nicht, wir werdens aber.  
 Es ist noch nicht getan und geschehen, es ist aber im Schwang.  
 Es ist nicht das Ende, es ist aber der Weg.”*

“Na vida  
 não se trata  
 de ser piedoso, mas de tornar-se piedoso,  
 de ser saudável, mas de tornar-se saudável.  
 De forma alguma  
 se trata  
 de simplesmente ser, mas sim de vir a ser.  
 A vida  
 não é tranquilidade, mas um exercício.  
 Nós ainda não somos, mas estamos nos tornando.  
 Ainda não está feito e nem aconteceu, mas está em curso.  
 Não é o fim, mas é o caminho.”

Martin Luther (WA, 7; 337, 30-35)

## **DEDICATÓRIA**

Dedico esta dissertação de mestrado ao meu marido André, a quem devo muito neste meu caminhar.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha família, em especial aos meus filhos, Jan e Dante por me incentivar e apoiar também neste projeto de mestrado. O apoio deles foi fundamental na superação dos momentos de dificuldades.

Ao Prof. Dr. Cláudio Garcia Capitão, meu orientador, pela sua disposição de acompanhar este estudo. Suas observações foram fundamentais ao identificar objetivos, como também na promoção de parâmetros e ainda estimular descobertas.

À Profa. Dr. Anna Elisa Villemor-Amaral pelo apoio e amizade durante todo o desenvolvimento deste trabalho.

À Giselle Welter, pela confiança depositada neste estudo e disponibilidade em orientar-me nas primeiras compreensões do funcionamento do HumanGuide e da teoria de Szondi.

À Luana Comito Muner, aluna da pós-graduação em avaliação psicológica e à Silvia Helena Couto, aluna da graduação em Psicologia, pelo apoio fundamental durante a consecução das análises estatísticas e das pesquisas no campo.

Aos amigos, que colaboraram para que as entrevistas com os equitadores profissionais pudessem ser feitas nas hípicas também em dias de torneios estaduais e nacionais.

Com vontade de compartilhar o conhecimento adquirido, agradeço *in memoriam* ao amigo José Luiz de Almeida Franco (Zé do Moinho), ele que sempre refletiu sobre tema do que é o destino.

Aos cavalos que não só contribuíram indiretamente com este trabalho, mas até os dias atuais contribuem com o desenvolvimento da Humanidade.

A todos que de alguma forma ajudaram para concretização deste trabalho meus sinceros agradecimentos.



## RESUMO

Hesse, U. (2012) *Estudo correlacional entre o HumanGuide e BFP para o perfil de equitadores profissionais*. Dissertação de Mestrado não publicada, Programa Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia, Universidade São Francisco, Itatiba, SP.

O presente estudo objetivou buscar evidências de validade para o instrumento HumanGuide (HG), trazendo em seu ensaio novos conhecimentos teóricos por meio da correlação entre os oito fatores e as facetas da Bateria Fatorial da Personalidade (BFP). Ambos os instrumentos avaliam a personalidade como construto, em que os fatores espelham semelhanças das características do perfil pessoal do indivíduo. Assim, verificou-se uma possível congruência na presença de correlações negativas ou positivas dos respectivos fatores em ambos os instrumentos. Ainda, o estudo objetivou identificar se as características das atividades profissionais do perfil de equitadores correspondem às descrições das necessidades apresentadas no manual. Conforme indicação no manual do HG, para cada um dos oito fatores, existe um perfil pessoal relativo à respectiva atividade profissional do indivíduo. Participaram deste estudo (N=78) equitadores profissionais, com idade entre 18 a 60 anos ( $M=36,06$ ;  $DP=9,42$ ). Por meio das análises estatísticas das variáveis externas com a BFP, foram encontradas 56 correlações com magnitude baixa e moderada de nível de significância de  $p \leq 0,05$  e  $p \leq 0,001$ . A análise da estrutura interna do HG confirmou 13 correlações significativas, das quais 7 foram convergentes com o manual. O fator Estabilidade do HG obteve média ( $M=1,82$ ), caracterizado como típico (+) nesta amostra, confirmando assim a indicação ocupacional descrita para este fator. Tais dados demonstraram a confiabilidade das sugestões profissionais encontradas no manual. O HG como instrumento informatizado, mostrou agilidade e economia no processo de avaliação. Observou-se ainda uma convergência entre os instrumentos, por meio das análises estatísticas do teste *t* de *Student*, ao identificar tendências dos equitadores profissionais e suas respectivas atividades do contexto equestre. Os resultados foram satisfatórios, e os pesquisadores consideram o HG adequado para prever possíveis comportamentos e característica do perfil motivacional, contribuindo, assim, para a Avaliação Psicológica no contexto organizacional e com uma maior convergência entre necessidades do indivíduo e os objetivos estratégicos das empresas.

*Palavras-chave:* Avaliação psicológica; Personalidade; Psicologia Organizacional; Perfil motivacional; Hipismo

## ABSTRACT

Hesse, U. (2012) *Co-relational study between the HumanGuide and BFP for the profile of the Professional horserider*. Unpublished master's thesis, Psychology Post-Graduate Program StrictoSensu, Universidade São Francisco, Itatiba, SP.

This study searched for evidence of validity for the HumanGuide (HG) instrument, approaching in its practice new theoretical knowledge based on the co-relation between the eight factors and dimensions of the BFP. Both instruments evaluate personality as a construct, in which factors mirror the semblances of the individual's own profile characteristics. This way, verification was made towards a possible congruence in the negative or positive presence of the factors presented. The study also aimed to identify if the motivational profile of the horseriders matches the indication presented in the manual. Based on the HG's manual indication, for each one of the eight factors there is a personal profile, related to the individual's professional activities. N=78 horseriders took part in this study, aging between 18 and 60 years (M=36,06; DP=9,42). Through statistical analysis of the external variables and the BFP, 56 co-relations with low ( $p \leq 0,05$ ) and moderate ( $p \leq 0,001$ ) significance were found. The analysis of intern consistency of the HG confirmed 13 significant co-relations, from which 7 were convergent towards the manual. HG's factor "stability" was rated (M=1,82), thus classifying it as "typical" (+) in the sample and confirming the occupational indication described for this factor. This data showed the reliability of the professional suggestions found in the manual. The HG, as an automated instrument, proved itself to be very quick and economic in the process of evaluation. Also, a convergence between the instruments was observed, by mean of the statistical analysis of the *t* test of *Student*, indentifying tendencies of professional horseriders and their respective equestrian activities. The results were satisfactory, and the researchers consider the HG to be useful in predicting behavior and characteristics of the motivational profile, directly contributing with the psychological evaluations in the organizational context and with wider convergence between an individual's needs and the strategic goals of an enterprise.

*Keywords:* Psychological evaluation; Personality; Organizational psychology; motivational profile; equestrian

## SUMÁRIO

<b>LISTA DE ANEXOS .....</b>	<b>xii</b>
<b>LISTA DE TABELAS.....</b>	<b>xiii</b>
<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
1.1. <i>O equitador profissional.....</i>	<i>1</i>
1.2. <i>Avaliação psicológica no contexto do trabalho .....</i>	<i>12</i>
1.3. <i>Personalidade e o Five-Factor Model.....</i>	<i>22</i>
1.4. <i>Personalidade, Teorias psicodinâmicas e Análise do Destino .....</i>	<i>31</i>
<b>2. OBJETIVOS.....</b>	<b>44</b>
2.1. <i>Geral .....</i>	<i>44</i>
2.2. <i>Específico.....</i>	<i>44</i>
<b>3. MÉTODO .....</b>	<b>45</b>
3.1. <i>Participantes .....</i>	<i>45</i>
3.2. <i>Instrumentos.....</i>	<i>47</i>
3.2.1. <i>HumanGuide – Welter (2011) .....</i>	<i>47</i>
3.2.2. <i>Bateria Fatorial de Personalidade – Nunes, Hutz e Nunes (2010) .....</i>	<i>51</i>
3.2.3. <i>Ficha de identificação.....</i>	<i>60</i>
3.3. <i>Procedimento .....</i>	<i>60</i>
<b>4. RESULTADOS E DISCUSSÃO .....</b>	<b>62</b>

4.1. Evidência de validade baseada nas relações com variáveis externas.....	63
4.2. Evidência de validade baseada na análise da estrutura interna do HumanGuide	82
4.3. Estatísticas descritivas e análise estatística pelo Teste t de Student .....	90
4.4. Análise estatística pelo Teste t de Student por gênero .....	97
4.5. Análise estatística pelo Teste t de Student por grupo de Hipismo Clássico e Rural .....	100
4.6. Análise estatística pelo Teste t de Student por grupo de faixa salarial.....	100
4.7. Análise estatística pelo Teste t de Student por grupo de vínculo empregatício ..	103
4.8. Análise estatística pelo Teste t de Student por grupo que participou em competições .....	103
4.9. Análise estatística pelo Teste t de Student por grupo que monta diariamente ou quem monta de 1 a 3 vezes por semana .....	105
4.10. Análise estatística pelo Teste t de Student por grupo que sente-se realizado profissionalmente no trabalho (maioria das vezes ou sempre).....	108
4.11. Análise estatística pelo Teste t de Student por grupo que sente prazer no que faz (maioria das vezes ou sempre) .....	110
4.12. Análise estatística pelo Teste t de Student por grupo que já teve dúvidas à respeito de sua escolha profissional (raramente ou nunca) .....	113
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>116</b>
<b>6. REFERÊNCIAS .....</b>	<b>120</b>

## LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Carta do Comitê de Ética.....	127
Anexo 2. Questionário de Identificação.....	128
Anexo 3. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (1ª via).....	130
Anexo 4. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (2ª via).....	131
Anexo 5. Análise da Estrutura Interna do HumanGuide Segundo seu Manual.....	132
Anexo 6. Análise de Conteúdo para HumanGuide e BFP.....	133

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1. <i>Áreas do inconsciente na compressão de Szondi - 1955 (segundo Jüttner, 2010).</i> .....	35
Tabela 2. <i>Vetores pulsionais da Análise do Destino (Szondi, 1987, Achtnich, 1999 &amp; Welter, 2011).</i> .....	38
Tabela 3. <i>Distribuição de frequência dos participantes conforme a área da atuação</i> .....	46
Tabela 4. <i>Motivo da escolha para ser equitador profissional</i> .....	46
Tabela 5. <i>Indicação à correlação entre os fatores do HG e Neuroticismo segundo a opinião dos juízes</i> .....	64
Tabela 6. <i>Correlação de Pearson (r) entre os fatores do HG e Neuroticismo da BFP (N=78)</i> .....	65
Tabela 7. <i>Indicação à correlação entre os fatores do HG e Extroversão segundo a opinião dos juízes</i> .....	68
Tabela 8. <i>Correlação de Pearson (r) entre os fatores do HG e Extroversão da BFP (N=78)</i> .....	69
Tabela 9. <i>Indicação à correlação entre os fatores do HG e Socialização segundo a opinião dos juízes</i> .....	72
Tabela 10. <i>Correlação de Pearson (r) entre os fatores do HG e Socialização da BFP (N=78)</i> .....	73
Tabela 11. <i>Indicação à correlação entre os fatores do HG e Realização segundo a opinião dos juízes</i> .....	76

Tabela 12. <i>Correlação de Pearson (r) entre os fatores do HG e Realização da BFP (N=78)</i>	77
Tabela 13. <i>Indicação à correlação entre os fatores do HG e Abertura segundo a opinião dos juízes</i>	80
Tabela 14. <i>Correlação de Pearson (r) entre os fatores do HG e Abertura da BFP (N=78).</i>	81
Tabela 15. <i>Coefficiente de correlação de Pearson (r) entre os fatores constituintes do HumanGuide</i>	83
Tabela 16. <i>Estatísticas descritivas dos resultados na BFP</i>	90
Tabela 17. <i>Estatísticas descritivas dos resultados no HumanGuide</i>	93
Tabela 18. <i>Diferença de média entre grupo mostra geral e equitadores</i>	94
Tabela 19. <i>Teste t de Student por gênero</i>	98
Tabela 20. <i>Diferença de média dos grupos, por faixa salarial (em reais), no teste t de Student.</i>	101
Tabela 21. <i>Diferença de média por grupo que participou de competições pelo teste t de Student.</i>	104
Tabela 22. <i>Diferença de média por grupo que monta cavalo diariamente ou 1 a 3 vezes por semana pelo teste t de Student</i>	106
Tabela 23. <i>Diferença de média entre grupo e realização profissional no trabalho</i>	109
Tabela 24. <i>Diferença de média entre grupos no quesito “possuir prazer no trabalho”</i>	111
Tabela 25. <i>Diferença de média entre grupo e dúvidas na escolha profissional</i>	114

# 1. INTRODUÇÃO

## 1.1. *O equitador profissional*

O setor equestre é uma atividade comercial que envolve a criação de cavalos, a instituição de centros de treinamento e de entidades desportivas, cuidados na elaboração da ração, veterinária e acessórios. Nos tempos atuais, os negócios relacionados ao mundo hípico movimentam 7,5 bilhões ao ano, segundo a Confederação Brasileira de Hipismo - CBH (Pisany-Ferry, 2010). O hipismo vem ganhando popularidade no Brasil pelo sucesso nacional e internacional dos atletas brasileiros. A CBH é o órgão com a responsabilidade de regulamentar, coordenar e fomentar oito dos esportes hípicos praticados no país. Nesse cenário, as tentativas de capacitar os equitadores profissionais são várias, e se busca, em cursos isolados, apresentar as áreas essenciais para formação técnica e emocional dos equitadores profissionais, sendo que o ofício espera ainda ser regulamentado no Brasil.

Na Europa, a tradição milenar de atividades relacionadas ao cavalo resultou na criação de instituições governamentais que assumiram o importante papel de formar os equitadores profissionais. A *Deutsche Reiterliche Vereinigung – (FN)* (Associação Equestre da Alemanha), por exemplo, criou o manual de regulamentos *Ausbildung und Prüfungs - Ordnung – (APO)*, que engloba doze dos esportes hípicos, alicerçando a capacitação técnica das pessoas que desejam trabalhar com cavalos. A APO (2000) exige dos futuros equitadores profissionais o nível de escolaridade do ensino médio completo, bom estado de saúde física e mental, disposição para assumir responsabilidades, bem como percepção aguçada no manejo do cavalo. O manual classifica categorias com diversos níveis e



titulações, e a mais alta é o certificado de equitador-gestor, em nível técnico, com a titulação de mestre (*Pferdewirtschaftsmeister*). O pré-requisito para essa capacitação é a comprovação de vasta experiência com cavalos, apresentação de ficha criminal livre de notificações, como também habilidades de liderança, respeito, força e persistência no seu perfil pessoal.

A Classificação Brasileira das Ocupações (CBO) descreve as atividades do trabalhador da pecuária equina junto com a de outros profissionais que lidam com animais de grande porte, como bovinos, asininos e muares. Não foram encontradas descrições específicas para o Equitador profissional pela CBO. Os trabalhadores da pecuária equina tais como: adestrador, campeiro, casqueador, cavalariaço, cavaleiro, encilhador, tratador e treinador, cuidam dos animais sob orientação de veterinários e técnicos. Eles são responsáveis pela saúde dos animais e auxiliam nos processos de reprodução dos mesmos. Também dedicam seu trabalho ao treinamento e preparação dos animais em eventos, efetuam manutenção de instalações e realizam tratos nas culturas de forrageiras, pasto e outras plantações para ração animal.

O exercício dessas ocupações requer do trabalhados ensino fundamental complementado por um curso profissionalizante de cerca de duzentas horas-aula. O desempenho pleno das atividades ocorre após três ou quatro anos de experiência. Órgãos governamentais de assistência e extensão rural, associações e instituições de formação profissional proporcionam cursos e eventos de atualização. A CBO classifica a ocupação do trabalhador da pecuária equina como atividades que se organizam em equipe sob supervisão. O trabalho ocorre a céu aberto, ou em instalações semifechadas, durante o dia. Em algumas atividades, os trabalhadores podem estar sujeitos à exposição de material tóxico e a riscos de acidentes provocados pelo contato com os animais. Entre as

competências pessoais de um profissional do cavalo são fundamentais a paciência no trato, força física para enfrentar as demandas do trabalho, além de sensibilidade no trato com os animais.

O cavalo é um dos poucos animais que marcaram presença desde sempre nas conquistas do Homem. Dados históricos comprovam sua contribuição na evolução do mundo. Mas seria possível perguntar o que o cavalo possui de especial a ponto de contribuir para a evolução da qualidade de vida do homem no mundo moderno. Ou refletir sobre o que motiva os equitadores profissionais para que se dediquem a vida na inserção no meio hípico e no encontro com o cavalo. Esse entrosamento acontece num mundo que a cada dia, com estonteante velocidade, apresenta novas tecnologias que perfeitamente dispensariam o uso deste animal como principal recurso nas batalhas de guerra, transporte e no trabalho agrícola. Por que o cavalo fascina as pessoas até hoje, atrai tanta atenção do público ao participar sempre provocando admiração nos desfiles ou eventos esportivos?

Historicamente o interesse do homem pelo cavalo nasceu na época das cavernas, quando o cavalo era caçado para compor o cardápio do homem primitivo que se alimentava de sua carne, também se servindo do seu couro como vestimenta. Com a evolução, por volta do ano 4000 a.C., o homem deixou de usar o cavalo como fonte de alimento e domesticou-o para o trabalho e transporte. Nessa época, o homem sobrevivia apenas pra atender e satisfazer suas necessidades básicas. Aos poucos reconheceu o cavalo como parceiro, merecedor de respeito e admiração. Assim, é possível observar uma transição na motivação do homem em seu relacionamento com o cavalo, que passou de elemento destinado à necessidade física de manutenção da vida a instrumento necessário à segurança, quando fez uso dele nos grandes conflitos armados. Há infinitas descrições de batalhas entre os povos, em que as tropas com a maior cavalaria chegaram à vitória, defendendo

assim seus lares e territórios. Sabe-se igualmente que os senadores de Roma, perto do fim do século VI a. C., tinham de pertencer à ordem equestre, a classe proprietária mais rica. (Goldsworthy, 2006)

Durante os séculos XI e XIV os militares não só eram adestrados na arte de lutar com a espada e outros armamentos disponíveis, como também possuíam habilidades incomuns no domínio dos seus cavalos. Eles iam à batalha protegendo-se com o escudo seguro na mão esquerda e na mão direita levavam a espada. Para dominar os seus cavalos, usavam a linguagem corporal. Tais habilidades originaram as festas e festivais celebrando o cavalo, como a corrida do *Palio* na cidade de Siena, na Itália, iniciada no século XVII, em honra a Nossa Senhora. O cavalo começa a ter um valor simbólico, ampliando seu valor extrapolando-se da esfera de utilidade concreta para as necessidades subjetivas, movendo-se para um campo de investigação vasto dos aspectos psicológicos da relação do homem com o cavalo (Hempfling, 2006).

O valor simbólico do cavalo representa amor, força, liberdade, imponência e beleza. Pensar em um cavalo galopando num belo campo, nos traz a sensação de liberdade. O cavalo é o animal que leva ao céu a carruagem dos deuses. Pégaso simboliza vitalidade e o unicórnio a pureza, imortalidade e espiritualidade. A simbologia em torno da imagem do cavalo é forte. O centauro é uma figura mitológica, um cavalo com tronco de homem, animal mítico criado provavelmente para demonstrar a simbiose entre cavalo e cavaleiro. Essa imagem revela a busca da satisfação das pulsões originais do inconsciente, revela o desejo dos impulsos primitivos na busca da integração com os a realidade externa (Scheidhacker, 1998). A autora deste trabalho compreende que o indivíduo, na relação com o cavalo, representa o seu próprio ego, cabendo ao cavalo representar os aspectos do id da pessoa.

O encontro simbólico do homem com o cavalo é marcado até hoje pela vontade de superar grandes desafios aliando a força de um com a agilidade física do outro, uma relação norteada por elementos que envolvem força, confiança e liderança. O cavalo proporciona, a cada instante, situações em que o equitador profissional, necessita aceitar os fatos decorrentes nem sempre previsíveis dessa aproximação, trabalhar mentalmente as frustrações que podem se originar desse contato e ser criativo na solução de problemas e na superação de limites propícios (Heinrich, 2008). A relação com o cavalo é desafiante, o fascínio pode gerar também questões complexas sobre o tema do poder, motivado pela disposição de obter satisfação no controle e influência sobre o outro (Büchel, 2009).

Desde os tempos antigos, a relação entre o Homem e o cavalo caracteriza-se por ser unilateral e ao mesmo tempo ambivalente. Unilateral porque o homem satisfaz nesta relação sua necessidade de aproximação, contato e amizade, projetando suas necessidades emocionais e psíquicas no cavalo, que se submete à exploração humana, decretada por situações circunstanciais ou aspectos culturais (Open-Rhrein, Kläschen & Dettling 2012). Estas colocações evidenciam a complexidade da relação Homem – Cavalo. O cavalo nos dias atuais, além de agregar valores comerciais nos cenários em que se insere, contribui ainda para a promoção pessoal dos interessados, até nos níveis da autorrealização.

Na busca da autorrealização e movidos por motivações psicológicas, os sacrifícios e investimentos feitos com os cavalos pelos equitadores profissionais, nem sempre são compreendidos por pessoas que não participam do mundo eqüestre e nem convive com aqueles que participam (Witter, 2001). As práticas profissionais no âmbito equestre são caracterizadas, portanto, por motivações multifatoriais que envolvem demandas sócio-econômicas, a busca da autoconfiança e aspectos de superioridade ou ainda do perfil motivacional, entre outros aspectos psicológicos.

A observação do grande comprometimento com o trabalho por parte dos equitadores, despertou a curiosidade de estudiosos do perfil motivacional dos profissionais em questão. O interesse desse estudo é discutir primordialmente se os equitadores apresentam naturalmente as características e habilidades inerentes ao trabalho exigido no contexto equestre, ou se eles encontram, por meio da diversidade do campo de atuação nessa profissão, a possibilidade de expressar os variados perfis ou sublimar necessidades pessoais. O exercício das atividades e funções específicas dessa profissão oferece, assim, àquele que realiza o trabalho, a possibilidade de satisfazer inclinações e tendências pessoais bem determinadas. Assim, os interesses e as habilidades inerentes a essa ocupação profissional atraem profissionais com aspirações correlatas, em que a exigência profissional deve corresponder a determinado perfil motivacional. Segundo Achtnich (1991, pag. 18), “se o profissional possui as capacidades e as inclinações exigidas, pode-se então presumir que ele permanecerá fiel à sua profissão e se tornará um profissional hábil e coroado de sucesso”.

Cada pessoa desenvolve ao longo da vida sua história individual composta de experiências e aprendizagem determinadas por características únicas. Cada estrutura individual de personalidade determina e distingue o que satisfaz ou causa medo, ou mesmo aversão no indivíduo. Pode-se afirmar que as diversas necessidades e exigências são satisfeitas de modo único em cada pessoa. Porém, na investigação científica dos aspectos psicológicos da motivação, é possível observar algumas características e necessidades comuns a todas as pessoas (Reinberg, 2008).

A motivação vista como um processo psicológico, pode ser explicada pela vontade do indivíduo em obter satisfação de determinada necessidade sua, particular. O perfil motivacional, por sua vez, caracteriza-se pela necessidade das tarefas executadas e dos

fatores motivacionais predominantes do indivíduo ao buscar satisfação e realização. Algumas necessidades podem ser compreendidas como déficit psicológico ou fisiológico, que mobiliza a pessoa na busca da realização, ou seja, a adoção de um comportamento que leva a um resultado satisfatório ante a necessidade ou exigência percebida como motivo de determinado comportamento. Necessidades não satisfeitas são motivadoras, de modo geral, do comportamento, gerando motivações com objetivos específicos. As pessoas se diferenciam nos seus motivos e escolhas, podendo ser classificados em dois tipos:

- a motivação intrínseca, vista como envolvimento da pessoa na obtenção de seu próprio bem ao assumir responsabilidades ou desenvolver habilidades na busca da autorrealização;

- as motivações extrínsecas, compreendidas por meio do controle de objetivos determinados ou direcionados por superiores, que muitas vezes incentivam comportamentos por meio de recompensas quando as metas são alcançadas (Hoffmann, 2006).

Murray (1938, citado por Reinberg, 2008) diferencia necessidades primárias – fisiológicas - das secundárias, que, segundo ele, são motivações direcionadas à realização, independência e necessidade de se relacionar no meio a que pertence. Essas necessidades secundárias surgem ao longo do desenvolvimento e podem ser observadas universalmente. Na abordagem de Murray, a motivação deve ser compreendida num âmbito mais amplo do que as necessidades pessoais, pois a relação que o indivíduo estabelece com o ambiente é complexa. Determinada situação pode ser vivenciada não apenas para atender necessidades individuais, mas tornar-se sensível à pressão do ambiente. Essa pressão pode significar alguma forma de ameaça e insegurança ou alguma forma de gratificação compensatória para a pessoa.

O organismo se desenvolve em estreita relação com o meio ambiente em que vive. Maslow (1968, citado por Bee, 1999) considerou tanto a motivação por déficit como a motivação independente. Dizia que as necessidades precisam ser satisfeitas a partir da base, manifestando-se numa hierarquia ascendente de cinco necessidades vitais, distintas entre aspectos psicológicos e biológicos:

1. Necessidades fisiológicas, ligadas ao funcionamento biológico e instintivo, imperativas na sobrevivência do indivíduo ou da espécie;

2. Necessidades de segurança, que espelham a premência de segurança com relação a perigos hostis e ameaças externas;

3. Necessidade de afeto e aceitação que objetiva dar e receber afeto, construir relações de emoção com outros indivíduos, proporcionar pertencimento;

4. Necessidade de respeito e reconhecimento, pela necessidade de confiar em si próprio na relação com o mundo e assim ser reconhecido e estimado pelos outros indivíduos;

5. Necessidade de se autorrealizar alcançando sua máxima capacidade e a satisfação total de seus potenciais.

Ao refletir sobre o perfil motivacional do profissional nessa pesquisa, pode-se observar que, no convívio com o cavalo, as necessidades pessoais do equitador tais como força, corporalidade, afeto, confiança, e autorrealização, bem como os de pertencer a um grupo, podem estar em evidência. Olhando, ainda, sob este prisma, atualmente os grandes concursos hípicas não só motivam o equitador profissional através da esfera comercial, mas também podem ser compreendidos pelos aspectos psicológicos do perfil motivacional. Fatores como a necessidade pela busca da conquista, do respeito aos outros e o

reconhecimento das capacidades pessoais, bem como do reconhecimento das outras pessoas, podem estar evidenciados nestes eventos esportivos (Witter, 2001).

A compreensão da motivação e das características da personalidade torna-se importante, na medida em que a maior consciência do perfil motivacional é base para a escolha profissional de forma condizente com os interesses e necessidades do indivíduo. O autoconhecimento das tendências e características individuais contribui com o desenvolvimento pessoal e profissional, e o perfil que corresponde com as demandas ocupacionais favorece a satisfação no trabalho. (Welter & Capitão, 2009). Nas situações em que não há compatibilidade entre as motivações e a tarefa a ser executada, o trabalho pode representar uma experiência negativa.

Csikszentmihalyi (2010) concluiu, a partir dos seus estudos, que há situações em que o trabalho pode ser experimentado sem que a pessoa necessite fazer sacrifícios na sua execução. O indivíduo pode passar horas desempenhando seu trabalho sem sentir nem mesmo suas necessidades fisiológicas, sendo compensado por um sentimento de grande prazer denominado de *flow - experiences* ou também 'fluxo', na tradução para o português (Reinberg, Vollmeyer & Engeser, 2003). Por meio dos seus estudos, os autores ainda afirmam que os indivíduos relatam satisfação e alegria em determinado trabalho, ou seja, uma experiência de 'fluxo', quando possuem as habilidades necessárias para tal.

Os motivos pelos quais as pessoas vivem experiências de 'fluxo', que são universais, decorre das necessidades psicológicas que são comuns a todos. Csikszentmihalyi (2010) apresenta oito fatores que devem ser considerados na experiência de 'fluxo'.

- 1) a tarefa não deve exigir habilidades que a pessoa não possui;
- 2) concentração para atividade;



- 3) objetivos claros;
- 4) feedback dos resultados alcançados;
- 5) devoção sem esforço;
- 6) sentimento prazeroso por meio do controle sobre a tarefa;
- 7) não temer se entregar na execução da tarefa;
- 8) auto-estima.

Em termos amplos, os fatores englobam aspectos da personalidade, nos quais o sentimento de satisfação da pessoa com aquilo que está fazendo é independente do trabalho ou tarefa realizada; a experiência de 'fluxo' ocorre nas situações em que existe o total envolvimento do indivíduo com a atividade (Welter, 2007).

Kenmo (2007) considerou que a satisfação pessoal e profissional depende do desenvolvimento da personalidade e do autoconhecimento. Sua vasta experiência como administrador, e posteriormente como consultor, fez com que ele se voltasse ao desenvolvimento de indivíduos, equipes e organizações, para o qual a teoria de Szondi (1972) era bastante útil na sua compreensão do comportamento humano. As considerações das forças mentais pulsionais, que podem ser descritas pela teoria de Szondi (1972/1987), foram fundamentais para Kenmo (2007) ao desenvolver um instrumento de avaliação do perfil motivacional.

Kenmo (2007) baseou-se nas conclusões de Achtnich (1991) que considerava importante, do ponto de vista da personalidade, a concordância entre o perfil pessoal e o perfil de exigência profissional. Uma determinada ocupação profissional pode ensejar ao indivíduo não só a autorrealização, como também a satisfação de aspectos emocionais e afetivos. Por exemplo, a superação de aspectos narcisistas, ou de autoestima baixa. Kenmo (2007) afirma que raramente há um único tipo de personalidade adequada para ocupar

determinado cargo. Portanto, é pouco útil tentar descrever um perfil ideal para determinada função, pois essa tentativa induz a pessoa a assumir um estilo que não corresponde à sua personalidade e, dessa forma, corre-se o risco de contraditar o perfil pessoal.

Na formulação de hipóteses do perfil pessoal do equitador profissional, pensa-se que o campo das possíveis atuações no trabalho equestre é amplo, não só pelo fato da existência da diversidade das modalidades esportivas, mas também por existir atuações específicas que exigem habilidades necessárias determinadas junto ao cavalo. Assim, no caso do equitador profissional atleta (competidor), um pode ter êxito por ser disciplinado, e outro pode ter êxito porque é destemido (Kenmo 2007), características distintas do perfil pessoal de cada um. Por outro lado, nos profissionais que ensinam a equitação (instrutor), há os que se realizam pela tendência de estabelecer relações marcadas pela proximidade e da vontade de ensinar, enquanto outros demonstram responsabilidades pelas suas obrigações colocando-se sempre à disposição.

Os instrumentos da avaliação psicológica que visam identificar o perfil pessoal objetivam o desenvolvimento individual das pessoas por meio do autoconhecimento. As técnicas são utilizadas nos dias atuais para minimizar as chances do indivíduo realizar mal as suas tarefas ou até de deixar de fazê-las por falta de interesse e motivação (Welter, 2011). A avaliação psicológica é um processo que busca identificar as habilidades necessárias para determinada função bem como engloba aspectos motivacionais e emocionais. Tais afirmações criam a hipótese de que o profissional encontra na profissão um campo em que possa atuar nas habilidades que esta exige. Quanto maior a coesão entre suas necessidades, o campo de atuação profissional e os aspectos que englobam inteligência, situação sócio-cultural e educacional da pessoa, mais se espera satisfação e empenho do indivíduo.

## *1.2. Avaliação psicológica no contexto do trabalho*

O sucesso das organizações não se resume mais no alcance de metas e redução de custo. Os responsáveis pelos resultados devem considerar as necessidades de todas as partes interessadas, ou seja, também as das pessoas envolvidas no processo de produção. Os valores organizacionais são diretamente influenciados pelo perfil dos colaboradores, composto por motivações, traços pessoais, valores culturais e história pessoal de cada indivíduo. Na atualidade pode ser observado que a maior preocupação dos gestores de pessoas, é quanto à sua capacidade de gerenciar as motivações destas junto às necessidades das organizações a quem prestam serviços, e encontrar estratégias para manter seus colaboradores com perfil adequado aos processos de trabalho (Teixeira, 2008).

É grande o esforço das empresas em manter seus colaboradores envolvidos com tarefas cada vez mais complexas, havendo uma tentativa de melhorar a qualidade de vida destes por meio de benefícios, tais como plano de saúde, vale-refeição, seguro de vida, cartões para aquisição de bens e serviços com desconto em folha. Entretanto, esses benefícios, por si só, não garantem a motivação do trabalhador, como também não atraem mais talentos para as organizações (Gramigna, 2007). Além de encontrar pessoas com currículo adequado, atualmente é fundamental que os gestores de pessoas tomem conhecimento das habilidades interpessoais necessárias para determinada função ou cargo, além de verificar se o perfil pessoal do candidato corresponde às expectativas da empresa.

O departamento dos Recursos Humanos (RH) das empresas ou consultores utiliza as medidas de personalidade, também chamadas de inventários de autorrelato, para atender a essa demanda. Os inventários de personalidade são utilizados em processos de seleção ou

reposicionamento dos candidatos com objetivo de avaliar as características de personalidade, conhecimentos e competências do colaborador. No momento em que a pessoa concorre a uma vaga, busca-se identificar o perfil pessoal e predizer o desempenho que a pessoa teria em atividades específicas associadas ao trabalho pretendido. O processo de seleção assim se torna mais do que uma simples contratação, ele é peça-chave para o sucesso profissional, na adequação da descrição de cargo e das competências exigidas por este (Pereira, Primi & Cobêro, 2003).

A utilização de um teste, segundo Jackson (1999), sempre pressupõe a contextualização dos objetivos da avaliação e a análise dos fatores sociais e culturais em que o sujeito avaliado está inserido. Os testes psicológicos são sempre técnicas complementares às estratégias do psicólogo na investigação e coletas de dados ao verificar hipóteses formuladas anteriormente, independentemente do instrumento utilizado, da forma de aplicação e da correção. “O objetivo da avaliação psicológica não é rotular, mas descrever por meio de técnicas reconhecidas e terminologia específica a melhor compreensão possível dos aspectos relevantes de uma pessoa, consoante com objetivos específicos das técnicas utilizadas e de acordo com conjunto de informações” (Tavares, 2003 p. 125). O teste é uma amostra do comportamento da pessoa. Pelo que se auferir nos resultados, pode-se desenvolver estratégias de atuação e inferências sobre o funcionamento emocional e cognitivo (Muniz, 2004).

Wiegran (2002) questiona os testes em relação às indicações de uso, uma vez que sua aplicação se caracteriza como intervenção e se devem garantir os direitos pessoais, ou seja, devem ser utilizados estritamente para avaliar os pré-requisitos e o perfil motivacional inerente ao cargo ou função, já pré-determinados pela organização. Goulart e Sampaio (1998), nesse mesmo sentido, alertam para o forte desconforto emocional que os testes

podem causar aos que forem avaliados. Para fortalecer este argumento, cita-se Soares (1986), que relata a situação do teste como fonte de ansiedade, além de depoimentos de frustração de pessoas que não foram aprovadas num processo de seleção por não terem passado pelo teste psicológico.

Assim a avaliação psicológica dentro das organizações também apresenta controvérsias, uma vez que há críticas a respeito das tentativas de manipulação das respostas à desejabilidade social por parte dos candidatos a determinado cargo. Os inventários, por exemplo, com escalas Likert, apresentam possibilidades de respostas extremas que os respondentes podem evitar por reconhecerem as mesmas como socialmente inconvenientes, ou, em contrapartida, reconhecê-las como favoráveis à autodescrição, ao querer mostrar-se prestativo ou simpático. Os indivíduos reconhecem e associam ao processo de avaliação psicológica, que os resultados obtidos nos testes podem ter impacto direto sobre o desenvolvimento profissional e da carreira (Welter, 2011).

Ao aperfeiçoar os inventários de personalidade, de mudança na apresentação dos itens como objetivo de reduzir a influência da desejabilidade social, o Estudo de Valores Allport-Vernon sugere, pela primeira vez, em 1931, a escolha forçada de um inventário autodescritivo (Urbina, 2007). Nos testes com formato de escolha forçada, o testando deve escolher entre dois ou mais itens, adotando, como critério de escolha, aqueles que mais se pareçam com ele. Em alguns casos o respondente deve fazer uma escolha positiva, indicando os itens preferidos em meio a um conjunto (Welter & Capitão, 2007b).

O método dos instrumentos que fazem uso da escolha forçada é denominado ipsativo, sendo que os valores dos escores neste processo de avaliação, são analisados em diferentes escalas. Dessa forma, em um teste ipsativo uma escala é a dos escores elevados e outra a dos baixos escores. Em termos estatísticos isto significa que não há média de escore

total nas escalas, como é caso do teste normativo. As escalas são interdependentes pois os resultados indicam quais traços são mais fortes no indivíduo.

Os resultados dos testes isaptivos não podem ser comparados com outras escalas e resultam sempre na mesma soma de escores, e leva assim à impossibilidade de comparação entre indivíduos (Welter & Capitão, 2007b). Apesar das polêmicas a respeito desse método, os autores Bartram (1996), Closs (1996) e Baron (1996), citados por Jackson (1999), acreditam que o testes ipsativos têm se mostrado úteis para estimular o autoconhecimento, pois por meio dos seus resultados, podem ser detectadas as tendências e preferências de determinadas atividades e situações do indivíduo.

Os primeiros registros de avaliação do perfil pessoal para determinado cargo foram encontrados nos exames competitivos desenvolvidos na China no ano 200 a.C. Eram realizados concursos públicos e as provas para seleção dos indivíduos merecedores de ocupar posições governamentais envolviam demonstrações de proficiência em música, uso do arco, habilidades de montaria, exames escritos sobre temas relacionados a leis, agricultura e geografia (Urbina, 2007).

Historicamente, percebe-se que o uso dos testes teve seu início no enfoque do trabalho clínico. Cattell (1975) afirma que os neuróticos e psicóticos, entre outros grupos especiais, revelam perfis diferentes das personalidades funcionais, tanto nas entrevistas clínicas como nos questionários. Descreve a relação das medidas de traços básicos da personalidade funcional, e em matéria de conceitos científicos, os testes desenvolveram-se a partir das classificações psicopatológicas, para posteriormente estabelecerem uma compreensão em termos de grau e traços das características da personalidade.

O desenvolvimento dos inventários de personalidade resultou em processo de avaliação que pode ser subdividida em três grandes áreas:

- transtornos de personalidade;
- fatores de personalidade;
- tipos de personalidade.

Nos dias atuais os inventários utilizados no contexto do trabalho buscam investigar os fatores predominantes da personalidade, e ao mesmo tempo pretendem identificar as características menos expressivas do comportamento da pessoa (Hossiep & Mühlhaus, 2005).

A construção dos inventários, como no caso dos inventários 16PF (Sixteen Personality Factor Questionnaire, Cattell, 1950) e o EPI (Eysenck Personality Inventory) criado por Eysenck (1969), contribuiu para maior clareza dos aspectos multifatoriais que envolvem a compreensão da personalidade (Asendorf, 2007). O desenvolvimento desses instrumentos, na tentativa de mensurar características da personalidade, pressupõe três sistemas de classificação:

- 1) delimitar a área das características (construto) a serem avaliados;
- 2) criação de uma lista de propriedades que representam o construto;
- 3) redução dos conteúdos do construto a uma dimensão que não converge com as demais (Asendorf, 2007).

Os inventários de personalidade são estudados para verificar sua validade e fidedignidade na identificação dos traços individuais e determinados estilos de comportamento (Ferreira & Santos, 2010). A teoria de Cattell (1975) é, de longe, a teoria de personalidade mais elaborada, baseada na análise fatorial. Seu sistema teórico incorporou muitas e diferentes variáveis para investigação da personalidade, resultando, com base na metodologia estatística em um grande número de construtos. As diversas

perspectivas teóricas e os métodos de consistência interna na seleção de itens por meio da análise fatorial contribuíram para o desenvolvimento dos inventários de personalidade.

Para Schultz e Schultz (2011), a análise fatorial de Cattell sempre pressupõe que o pesquisador escolha quais comportamentos deseja medir e quais testes deve usar nessa avaliação. A técnica da análise fatorial e o nível de significância estatística serão julgados como adequados ou não, dependendo dos fatores e traços escolhidos como construto de investigação. As críticas à teoria de Cattell não foram feitas ao método da análise fatorial, mas aos possíveis erros subjetivos na escolha dos construtos e análises estatísticas utilizadas na investigação da personalidade. “Todos os testes estão sujeitos a erros de medição, os resultados sempre devem ser considerados sobre a extensão destes” (Jackson, 1999, p. 108).

Face à complexidade da avaliação, a intenção do uso de testes sempre pressupõe evidências empíricas de validade. Noronha (2002) destaca entre os principais problemas apresentados pelos testes psicológicos, a difícil tarefa da definição do que o instrumento realmente mede e a complexidade dos pressupostos teóricos que subsidia a construção do instrumento. A dificuldade dos psicólogos para compreender os dados e para fazer relações entre os resultados encontrados nos diversos instrumentos utilizados é outro fator que interfere diretamente nos resultados obtidos na avaliação (Noronha, Freitas & Ottati, 2003).

O uso dos testes ganha legitimidade quando os instrumentos utilizados comprovam as suas qualidades psicométricas. Os mesmos devem ser adequados no que diz respeito aos seus propósitos, processos de mensuração e análise de dados, de forma a estarem adequados às especificações e traz o reconhecimento e credibilidade da comunidade científica do instrumento utilizado. Noronha e Vendramini (2003) fazem referência ao trabalho das instituições internacionais, como é o caso da Associação Psicológica



Americana (APA). Essas iniciativas fiscalizam, desde a década de 1950, os critérios estabelecidos para padronização e uso dos testes.

Em nível nacional, nesse sentido, o parecer favorável do Sistema de Avaliação dos Testes Psicológicos – SATEPSI é de grande importância, e garante a apresentação da fundamentação teórica do instrumento. O parecer favorável do SATEPSI ainda pressupõe a definição clara do construto avaliado, o sistema de correção e interpretação dos escores, e a descrição clara dos procedimentos de aplicação em um manual que contenha indicações à literatura científica justificando os meios para sua obtenção (Primi & Nunes, 2010).

Para o desenvolvimento de um instrumento de avaliação psicológica, a *American Educational Association*, a *American Psychological Association*, o *Nacional Council on Measurement in Education* (AREA, APA & NCME, 1999, p. 9) consideram que a “validade se refere ao grau no qual evidência e teoria sustentam as interpretações dos escores dos testes vinculados pelo propósito do uso dos testes”. Assim, a validade também é compreendida como o grau em que as evidências acumuladas sustentam a interpretação dos escores do teste em relação ao construto.

Internacionalmente, a terminologia dos tipos de validade denominou-se “fontes de evidência” de validade, com o objetivo de preservar o termo de validade como termo único, em que todas as fontes de validade trazem algo sobre a razão de determinado teste medir um construto. Portanto, não há mais um tipo específico de procedimento chamado validade de construto, mas sim fontes de evidência (APA AERA & NCME, 1999; Urbina, 2007). Neste sentido, o presente estudo objetiva seguir os tipos de evidências de validade propostos pelos *Standards* (APA, AERA & NCME, 1999), os quais podem ser categorizados em:

- (a) evidência com base no conteúdo do teste;

- (b) evidência com base na relação com outras variáveis;
- (c) evidência com base na estrutura interna;
- (d) evidência com base no processo de resposta e
- (e) evidências baseadas nas consequências de testagem.

No caso da evidência com base no conteúdo do teste, esta aparece por uma relação entre o conteúdo do teste e o domínio a ser avaliado. Um teste de personalidade, para avaliar a determinada tendência ou inclinação, precisa explicitar itens que descrevem tal característica. A validade buscada por meio de relação com outras variáveis é baseada pela relação entre escores do teste e outras variáveis. Nessa fonte de evidências, são buscadas relações entre os escores do teste e outras variáveis medindo as mesmas características, características correlacionadas ou características diferentes (Alves, Souza & Baptista, 2011).

Na investigação da evidência baseada na estrutura interna, a validade é buscada pela relação do próprio teste e seus itens, por meio da análise estatística. Cada item, para ser importante, deve correlacionar-se com o resultado final do teste. No caso da evidência com base no processo de resposta, a validade é buscada por meio dos dados dos processos mentais utilizados na execução das tarefas propostas pelo teste. Os padrões de resposta são comparados a um modelo para interpretação daquilo que é avaliado pelo teste. Ou ainda analisando-se as estratégias utilizadas pelo analisado ao preencher as respostas (Alves, Souza & Baptista, 2011).

Evidência com base nas consequências do teste não trazem propriamente resultados sobre a validade do teste, mas sobre a política social do impacto do instrumento utilizado. Na utilização de um teste, espera-se sempre que os resultados tragam alguns benefícios, seja para definir uma estratégia de intervenção terapêutica mais adequada, seja para uma

organização contratar um indivíduo que apresente um perfil próximo ao esperado (Nascimento, 2006).

O presente estudo insere-se nesse panorama de pesquisa ao buscar evidências de validade para o teste HumanGuide (HG). Este teste é um instrumento psicológico construído para avaliação da personalidade, com o objetivo de apreender o perfil motivacional do indivíduo. O HG foi desenvolvido por Kenmo (2007) e foi fundamentado em oito necessidades universais, pertencentes à teoria Szondiana da Análise do Destino. Além desta teoria, Kenmo (2007) também fundamentou o HG por meio do Teste de Szondi e do BBT-Testes de Fotos de Profissões, desenvolvido por Achtnich (1991). O HumanGuide foi introduzido no Brasil por Giselle Mueller-Roger Welter e validado pelo procedimento da análise fatorial, em que são apresentados como fatores do perfil motivacional (Welter, 2011).

- Sensibilidade;
- Força;
- Qualidade;
- Exposição;
- Imaginação;
- Estrutura;
- Estabilidade e
- Comunicação.

O presente estudo buscou evidências de validade para o HG considerando-o com base na sua relação com variáveis externas de construto similar, por meio da correlação com a Bateria Fatorial de Personalidade (BFP), de Nunes, Hutz e Nunes (2010). Ambos os instrumentos avaliam a personalidade como construto, em que os fatores espelham

semelhanças das características do perfil pessoal do indivíduo. Objetivou-se nas correlações verificar se há congruência na presença negativa ou positiva dos fatores apresentados, sendo que esta fonte de validade também é denominada convergente-discriminante (Nascimento 2006).

Ao buscar compreender a eficácia dos escores do HG em prever determinado critério, foi utilizado o processo de investigação de evidência de validade com base no conteúdo. Assim, no presente estudo foi investigada a validade pela fonte teste-critério, nas relações dos oito fatores pulsionais do HumanGuide e suas respectivas indicações às atividades profissionais estipuladas no manual do teste. Evocando em seu bojo novos conhecimentos teóricos a respeito do perfil motivacional de determinada profissão, este estudo levantou a hipótese que as possíveis preferências motivacionais dos equitadores profissionais encontradas deveriam ser convergentes com as indicações profissionais dos fatores Força e/ou Estabilidade.

No caso de uma avaliação no contexto organizacional para um cargo gerencial, por exemplo, uma habilidade a ser avaliada é a da liderança, com o objetivo de prever o desempenho desse candidato quando ocupar este cargo. No grupo dos equitadores profissionais, na orientação pulsional do fator Força do HG, por exemplo, há ação, determinação e assertividade, descrevendo ainda as características típicas da pessoa neste fator (como competitivo, direto, veloz, motriz, ansioso, rápido, forte, destemido, poderoso, impulsivo, agressivo, invasivo e duro) (Welter, 2011).

O fator Estabilidade é associado à lei de Lavoisier, segundo a qual “nada se cria, nada se perde, tudo se transforma” (Welter, 2011), apesar de se saber que não se pode aplicar um modelo da física, que hoje se mostra superado, nas variações de traços e característica de uma pessoa. Na orientação pulsional desse fator é manifesta a tendência ao

apego e conservação de vínculos e objetos. No contexto organizacional, tais tendências sugerem cargos que lidam com atividades rotineiras, como controle financeiro e contabilidade. Para os equitadores o fator Estabilidade pode predizer sua necessidade do forte apego ao animal, atividades rotineiras e vontade de colocar a “mão na massa”.

### *1.3. Personalidade e o Five-Factor Model*

A busca do autoconhecimento é tão antiga quanto o interesse da própria humanidade em explicar, em ampla gama de disciplinas científicas, a personalidade humana. A personalidade descreve a maneira como o indivíduo aparece para a maior parte das pessoas, em que medida ele é semelhante com alguns, e o quanto é único em seu modo de ser. Entre diversos paradigmas das teorias de personalidade, observa-se que grande parte delas considera que a personalidade dá ordem e congruência a todos os comportamentos diferentes apresentados pelo indivíduo. Nesse sentido, o funcionamento da personalidade pode ser mais ou menos bem sucedido, ou seja, a maneira como o indivíduo lida com as diversas situações cotidianas pode ser eficaz, com manifestações saudáveis da personalidade, ou ser, por outro lado, comprometida e trazer assim prejuízos importantes, o que pode caracterizar uma manifestação patológica da personalidade (Carvalho, 2008).

A proposta da psicologia da personalidade é compreender a pessoa como um todo. Nessa perspectiva as teorias podem se posicionar frente à singularidade do indivíduo, com estudos intensivos voltados às características da pessoa, como também podem projetar seus ensaios e compreensões frente aos diferentes aspectos do indivíduo em estudos nomotéticos. Estes estudos visam entender as diferenças da personalidade do indivíduo por

meio da análise do seu nível de adaptação, com referência nas semelhanças ou características comuns a um grupo (McAdams & Pals, 2006).

Na tentativa de definir a personalidade, observa-se que existem qualidades psicológicas centrais e inerentes na grande parte das teorias. Entretanto, há diferenças significativas no que diz respeito às teorias que buscam a compreensão do desenvolvimento da personalidade e seus estados iniciais, como é caso das considerações em Freud e seus contemporâneos. Por meio da observação, os médicos Charcot, Janet, Freud, Jung e McDougall, buscaram explicar a personalidade através dos sentimentos intuitivos e os *insights* das experiências clínicas. Os experimentalistas, tais como Helmholtz, Pavlov, Thorndike, Waston e Wundt ao invés disso não consideraram os processos mentais, valorizaram as ciências naturais com o rigor e a precisão da investigação delimitada e mensurável. Estas teorias experimentalistas possuem todo seu embasamento teórico na mensuração do comportamento evidente. (Hall, Lindzey & Campell, 2000).

A personalidade sob o ponto de vista da psicologia evolutiva é constituída com aval das ciências biológicas. Nessa compreensão, a natureza humana se expressa em termos de evolução, em que cada indivíduo é influenciado pela seleção natural ao resolver problemas individuais de adaptação. Na teoria que considera as disposições da personalidade, podem ser observadas tendências relativamente estáveis no tempo, também chamados de traços. Os traços expressam comportamentos em determinadas situações, sendo eles em geral bipolares, como extroversão, dominância, simpatia, vulnerabilidades entre outros (McAdams & Pals 2006).

Os diversos pressupostos teóricos se ocupam de problemáticas diferentes na compreensão da personalidade. Allport (1974) compreendeu que as disposições como emoções e estados de humor, eram os fatores centrais na definição do temperamento da

personalidade. A maioria das características do temperamento são relacionáveis com tendências e disposições físicas ao experimentar emoções ou estados de humor com maior frequência ou intensidade, estabilidade ou instabilidade. Mas tais propriedades emocionais não faziam referência, por exemplo, às características como a persistência ou de uma pessoa se manifestar motivada por determinada atuação profissional, indicando ainda restrições nesta definição ao compreender a personalidade.

Segundo Allport (1921), as características que constituem a personalidade abrangem aspectos psicológicos da inteligência, as emoções, a autoexpressão, o temperamento, atitudes de introversão e extroversão, como também a própria sociabilidade da pessoa. Todos estes fatores se compõem de uma mistura única de vários graus de traços com um padrão individual de funcionamento, sendo estes sempre influenciados pela interação com o meio.

O conceito de traço é de longe o conceito mais importante de Cattell (1975). O traço deve ser compreendido como uma “estrutura mental” para explicar regularidade ou consistência de um comportamento. A teoria de Traços por Cattell, citado por Hall, Lindzey e Campbell (2000), diferencia traço de “superfície”, que representam agrupamento de variáveis manifestas e que parecem ocorrer juntas, e traços de “origem”, que representam variáveis subjacentes que entram na determinação de múltiplas manifestações de superfície. Por meio da análise fatorial são identificados os traços de origem, que permitem investigar as variáveis ou fatores do comportamento exterior ou de superfície (Hall, Lindzey & Campbell, 2000). A teoria pode ser compreendida como uma pré-disposição relativamente estável e duradoura relacionada ao comportamento. Portanto, o objetivo da teoria do Traço é identificar, descrever e avaliar as diferenças entre as pessoas e contribuir desta forma o

desenvolvimento de leis que possam explicar o funcionamento pessoal em diferentes contextos: ambientais, individuais e sociais (Hutz, & cols.,1998).

“Os psicólogos se habituaram-se a definir três modalidades de traços, a saber, traços *cognitivos* ou *habilidades*, traços de *temperamento* ou *estilísticos*, e traços *dinâmicos*” (Catell, 1975 p. 161). Os traços de *habilidade* fazem referência com que eficácia a pessoa soluciona seus problemas, ou seja, à eficiência em superar situações difíceis. O traço *temperamento* faz referência ao estilo geral da pessoa e ao ritmo com que realiza as coisas, sendo que os traços *dinâmicos* referem-se ao porquê e o como as pessoas se motivam à fazer o que fazem.

Na linguagem cotidiana foram encontrados diversos adjetivos que podem ser usados para fazer referência a uma pessoa. Este fato levou a acreditar que há certa sabedoria no uso proverbial das pessoas ao falar da personalidade (hipótese léxica) que afirma que as diferenças individuais encontradas nas relações interpessoais podem ser identificadas e codificadas na linguagem. Tais fatores sugeriam que o desenvolvimento da linguagem em diferentes sociedades expressa uma preocupação em obter cinco conjuntos de informações sobre pessoas:

- 1) ativo e dominante,
- 2) socialmente agradável ou desagradável, amigável ou frio (distante)
- 3) responsável ou negligente,
- 4) louco, imprevisível ou normal e estável,
- 5) aberto a novas experiências ou desinteresse por tudo aquilo que não diz respeito à experiência cotidiana (Nunes, Hutz, & Nunes 2010).

Em cada tradição teórica podem ser observados princípios próprios na definição da personalidade. As conceituações são infinitas e muitas delas não são conciliáveis. O



pesquisador deve escolher seu referencial teórico, conforme objetivos e atuação, segundo opinião de McAdams e Pals (2006). A psicologia contemporânea, entretanto, possui uma compreensão mais integradora e abrangente dos temas multifatoriais da teoria e pesquisa sobre a personalidade. O modelo dos Cinco Grandes Fatores (CGF), também chamando “*Five-Factor Model (FFM)*” possui amplo esboço dos diferentes aspectos da personalidade. Esse modelo propõe uma visão integradora da personalidade, e engloba aspectos da psicologia ao considerar fatores da disposição, características pessoais, como também leva em conta a história e contexto cultural em que o indivíduo está inserido.

A origem do FFM agrupa características permanentes da personalidade, sendo esse desenvolvido primeiramente por McCrae e Costa (2003) em um programa extensivo de pesquisas. Os autores introduziram o termo Adaptação Característica “*characteristic adaptation*”, para se referir a padrões específicos de comportamento que são influenciados tanto por traços disposicionais como por variáveis situacionais, características que refletem o núcleo psicológico e permanente do indivíduo, e adaptações que ajudam o ajuste individual para as constantes mudanças no ambiente social.

O FFM possibilitou a interpretação da personalidade com indicadores de emoções e de comportamento, das quais foram observadas em diferentes culturas de uma forma estável e contínua. Ao longo do tempo mostrou-se grande satisfação na identificação de características da personalidade pelos cinco fatores, pois o método é considerado um modelo descritivo e integrativo (Hutz & cols., 1998). A diversidade de técnicas de avaliação, tais como a autoclassificação em testes objetivos e relatórios de observação do programa-pesquisa, levaram a encontrar consistentemente os mesmos traços, dando credibilidade para distinguir a diversidade dos aspectos da personalidade em cinco grandes fatores (Schultz & Schultz, 2011).

Internacionalmente, o inventário de personalidade mais conhecido, com base no modelo CGF, é o inventário NEO-PI-R desenvolvido na década de 1970, por Costa e McCrae. O NEO-PI-R é um questionário multidimensional que possui como objetivo avaliar cinco características gerais da personalidade:

- 1) Neuroticismo (N);
- 2) Extroversão (E);
- 3) Abertura à Experiência (O);
- 4) Amabilidade (A);
- 5) Conscienciosidade (C).

Estas cinco facetas são subdivididas em 30 subescalas. O inventário objetiva mensurar as dimensões mais gerais da personalidade, sendo indicado para processos de seleção, formação de equipes e desenvolvimento pessoal. A entrevista devolutiva possui o objetivo de relacionar os resultados obtidos pelo teste, às hipóteses iniciais e fazer eventuais formulações de novas perguntas. Estas podem se correlacionar com o perfil encontrado e com o desempenho. Portanto além do objetivo de identificar o perfil, o uso do inventário sempre pressupõe fornecer um *feedback* conciso e ponderado, uma vez que a descrição das características de personalidade é um fator entre outras variáveis (Lord, 2011).

No Brasil, o instrumento que também possui seu embasamento no FFM, é a Bateria Fatorial de Personalidade (BFP) idealizado pelos estudos de Nunes, Hutz e Nunes (2010). A BFP é um instrumento de avaliação de personalidade com indicação para pesquisa, avaliação clínica e psicodiagnóstico, avaliação no contexto da psicologia do trabalho e organizacional, avaliações de triagem em instituições de saúde, orientação profissional, psicologia forense, psicologia escolar e educacional e avaliação neuropsicológica.

Os dados eletrônicos da BVS-PSI ([www.bvs-psi.org.br/metaiah/search.php](http://www.bvs-psi.org.br/metaiah/search.php)), trazem uma quantidade significativa de pesquisas utilizando a BFP, as pesquisas são das mais diferentes áreas da psicologia e medicina, em que são correlacionados traços de personalidade com patologias, ou com talento musical, por exemplo. Mas também são encontradas pesquisas que se ocupam com novas evidências de validade do instrumento ao investigar um dos cinco fatores isoladamente como é o caso da Construção e validação da escala fatorial de Socialização no modelo dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade de Nunes e Hutz, (2007).

Na busca de fontes de validade para os Cinco Fatores, diversos estudos são citados no manual da BFP, os quais comprovam a eficácia do instrumento ao predizer determinados comportamentos. Como cada um dos traços de personalidade têm se mostrado uma variável importante que deve ser considerada no ambiente do trabalho, os estudos no contexto organizacional mostram resultados significativos. Os estudos meta-analíticos apontaram convergências entre os cinco fatores da BFP e outros instrumentos. Assim, os cinco fatores do FFM foram preditores de rotatividade no trabalho (*turnover*), segundo estudos de Salgado (2002), citado por Nunes, Hutz e Nunes (2010). O autor ainda argumenta que os fatores Extroversão, Realização e Neuroticismo relacionam-se com a avaliação que os superiores fazem do empenho no trabalho e o sucesso em um programa de treinamento. Outro trabalho que mostrou correlação entre os cinco fatores do FFM e comprometimento organizacional, foi de Bozionelos (2004), citado por Nunes, Hutz e Nunes (2010), em que os resultados encontrados justificam o envolvimento de empregados por elevados escores em Extroversão e Abertura.

A pesquisa de Cervo (2007) traz correlações com magnitudes significativas entre os cinco fatores do FFM e o desempenho no trabalho para o Brasil. Nesse estudo o fator

Extroversão mostrou-se congruente com a variável Comprometimento Organizacional. Os altos escores em Extroversão indicaram a busca por ocupações em posições centrais no ambiente de trabalho; as ambições e desejo de crescimento são satisfeitos por meio dessa variável. Mesmo que os fatores da personalidade e o desempenho no trabalho não mostrem níveis de significâncias elevados como abertura, busca por novidade e realização, têm verificado correlações com magnitudes mais elevadas entre os Cinco Fatores neste aspecto (Cervo, 2007).

Ainda o estudo realizado por Hutz e Donovan (2000), citado por Nunes, Hutz e Nunes (2010), apresentou as seguintes correlações entre personalidade e desempenho profissional: Neuroticismo ( $r=0,12$ ), Abertura a novas experiências ( $r=0,15$ ), Socialização ( $r=0,17$ ), Extroversão ( $r=0,17$ ) e Realização ( $r=0,18$ ), indicando que todos os cinco fatores de personalidade contribuem para o desempenho no trabalho. Tais resultados sugerem que por meio do FFM podem ser encontradas características da personalidade também nos equitadores profissionais, que sejam congruentes com as atividades inerentes ao trabalho equestre, ou ainda, que mostram correlações nas variáveis Realização e Extroversão que justificam o forte comprometimento observado por parte dessa classe profissional.

A pesquisa de evidência de validade da BFP, por meio da relação com a Escala de Autoeficácia para Atividades Ocupacionais (EAAOc) de Nunes (2009), mostrou correlações significativas com os subfatores da faceta Realização. A EAAOc é uma escala que avalia a autoeficácia para realização de atividades ocupacionais, interpretadas pelos tipos do RIASEC (ou seja: Realista, Investigador, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional) o que avalia a confiança na capacidade pessoal para fazer atividades, descritas pelos tipos RIASEC.

Por meio da observação das correlações encontradas entre fator R1- Competência (BFP) e AE para atividades Convencionais ( $r=0,30$ ), R2- Ponderação (BFP) e AE para atividades Convencionais ( $r=0,16$ ), como também R3- Empenho (BFP) e AE para atividades Convencionais ( $r=0,17$ ), objetivou-se investigar nesta pesquisa escores elevados em Realização também. Pois o construto da AE para atividades Convencionais descreve pessoas com um escore alto neste fator por valorizar a objetividade e pouca interação social. A confiança nesta área também é caracterizada pela realização de tarefas com grande detalhismo, com adoção de regras e normas claras e bem definidas (Nunes, Hutz e Nunes, 2010). Tais definições parecem ser condizentes com a população em questão nessa pesquisa e ao mesmo tempo com a caracterização do construto das variáveis da Estrutura (princípio racional) e Estabilidade (necessidade de conservar vínculos ou objetos) do HG.

Em vista do exposto, buscamos detectar características da personalidade, ou seja, do perfil motivacional dos equitadores profissionais e seu forte comprometimento no trabalho por meio das variáveis do HumanGuide. Pois as escolhas profissionais e preferências do equitador espelham tendências e necessidades que podem ser mensuradas por meio dos oito fatores deste instrumento, o qual na sua definição de conteúdo em cada fator, considera a teoria de personalidade Szondiana da Análise do Destino. Neste estudo abordou-se a perspectiva teórica psicodinâmica de Szondi (1972), com embasamento nos conceitos teóricos provenientes da psicologia constitucional, do tropismo, dos conceitos de fenótipo, do inconsciente familiar e da teoria das pulsões.

#### *1.4. Personalidade, Teorias psicodinâmicas e Análise do Destino*

A observação clínica dos médicos e psicoterapeutas, tais como Charcot, Freud e Janot, deram origem à compreensão do desenvolvimento da personalidade, também conhecida como teoria psicodinâmica. Os teóricos de ênfase psicodinâmica queriam compreender por que alguns indivíduos desenvolveram sintomas neuróticos na ausência de alterações orgânicas. Os estudiosos dessa vertente atribuíram aos motivos inconscientes a determinação dos comportamentos. Ou seja, na compreensão psicodinâmica da personalidade, o comportamento do indivíduo é influenciado pelos impulsos, desejos, emoções e percepções (Zimbard & Gerrig, 1999).

Freud acreditava nas forças inconscientes e nos impulsos sexuais e em conflitos inerentes à infância. Na sua teoria da primeira tópica, classificou o funcionamento psíquico em três domínios, o inconsciente, pré-consciente e consciente. Na segunda tópica Freud considera que toda manifestação do comportamento depende de uma estrutura que a suporte, por ele denominado aparelho psíquico, com as instâncias id, ego e superego (Freud, 1923/2006).

A primeira abordagem formal sobre a influência do desenvolvimento da personalidade foi elaborada por Freud, que considerou as experiências primárias da infância como determinantes na formação do caráter da pessoa adulta. Toda criança passa até a adolescência por uma série de estágios, em que cada estágio a energia dos impulsos está direcionada a uma parte corporal específica, assim como representações mentais adequadas a cada passagem. A promoção da satisfação das zonas erógenas passa pela fase oral, anal,

fálica, latência e por último a genital, já na idade da adolescência e vida adulta (Freud, 1915/1991).

Considerando a compreensão de Freud (1915/1991) sobre a personalidade, todas as atividades do indivíduo, incluindo experiências e comportamentos, têm sua origem no desenvolvimento da libido, ou seja, energia à disposição dos impulsos de vida ou sexuais, cuja tendência é a busca de satisfação para tais necessidades pulsionais que manifestam os processos psíquicos. No caso em que os impulsos não podem ser satisfeitos por determinado comportamento, a pressão interna não encontra alívio e, desta forma, conflitos podem ser gerados. Tais conflitos, segundo a teoria de Freud, podem provocar alterações que conotam aspectos patológicos da personalidade. (Schultz & Schultz, 2011).

O termo impulso migrou das ciências físicas para a psicologia e significa uma força sobre um corpo com efeito de curto prazo levando-o para algum lugar. Na psicologia, o termo impulso faz referência ao comportamento associado a uma reação espontânea e forte, com atitudes nem sempre controladas ou conscientes (Fröhlich 1998). A pulsão é um processo dinâmico entre uma força ou pressão. Freud (1915/1991), na análise e no destino das pulsões (*Trieb und Tribschicksale*), descreve a pulsão como ação desencadeadora para obter satisfação, em que diferencia a pulsão duradoura e constante dos estímulo neurológico instantâneo e de curta duração.

O termo *Trieb*, utilizado por Freud nos seus textos originais em alemão, traduz-se pela relação dinâmica entre forças para comportamentos assertivos à satisfação de determinada necessidade e a pressão percebida. Em português o termo adotado foi pulsão. Segundo Laplanche e Pontalis (2004), a pulsão é o processo dinâmico que consiste em uma pressão ou força (carga) energética, fator de motricidade que faz com que o organismo tenda para um objetivo. De acordo com Freud, é uma excitação corporal que gera a pulsão.

Seu objetivo consiste em suprir a tensão que existe na fonte pulsional e é no objeto (ou por causa do objeto) que a pulsão atinge sua meta (Laplanche & Pontalis, 2004).

Freud (1921/1991) primeiramente concebe os impulsos como inerentes à satisfação sexual, e os mesmos são voltados para o prazer orgânico e à procriação. Como tais impulsos sexuais necessitam ser restringidos, ou seja, não podem ser vividos plenamente na vida e em sociedade, Freud afirmava que os impulsos podem ser:

- 1) invertidos e encaminhados à direção contrária;
- 2) serem utilizados contra a própria pessoa;
- 3) serem negados e rejeitados, ou por fim
- 4) serem sublimados.

Freud sugeriu que a força pulsional, ao sofrer a inversão, pode se manifestar de maneira ativa ou passiva, ou fazer com que o indivíduo mude de objeto, ou seja, transforme a característica de sadismo em masoquismo, o desejo de observar em exibicionismo e o amor em ódio, por exemplo.

Jung (1921/1981) inspirou-se inicialmente, na teoria psicanalítica de seu colega e contemporâneo Freud, mas modificou a compreensão da personalidade ao propor que a motivação do homem deve ser entendida em termos de uma energia de vida criativa, ou seja, a libido, capaz de ser investida em muitas direções. No seu anseio teórico, Jung aprofundou-se nas peculiaridades das funções básicas da personalidade ao observar que os indivíduos possuem temperamentos distintos, classificando-os em dois modos de desenvolvimento da libido, introversão e extroversão. Na tipologia funcional de Jung o tipo extrovertido se orienta pelos dados que o mundo externo lhe oferece, “e o introvertido se diferencia do extrovertido por não orientar-se principalmente pelo objeto e pelo dado objetivo, mas por fatores subjetivos” (Jung, 1921/1981, p. 354).



A tipologia funcional de Jung descreve os vários tipos psicológicos a partir de determinada inclinação. Propôs na sua teoria a possibilidade de agrupar as pessoas conforme seu maior desenvolvimento em uma das quatro funções psicológicas: pensamento, sentimento, sensação, ou intuição. As quatro funções podem ser encontradas tanto no tipo introvertido como no extrovertido (Jung 1921/1981; Hall, Lindzey & Campell, 2000). Por outro lado, inspirando na teoria junguiana, Szondi (1987) descreve a subjacência à inclinação para determinadas funções psíquicas, e tanto ele como Jung concluíram que a inclinação é algo inato.

Szondi (1995) propõe à base da inclinação, uma herança genética de fatores pulsionais. Para o autor, na sua análise do destino, a inclinação é que guia o indivíduo na escolha dos amigos, do par amoroso, à profissão e o hobby na sua análise do destino (*Schicks-alanalyse*). Na compreensão da análise do destino, Szondi traz a ideia de que as escolhas dependem da dialética entre forças originadas pela genética, dos impulsos inconscientes e pela estrutura do “Eu”. A estrutura do “Eu” é descrita como fator racional das escolhas, sendo que ao invés das escolhas serem orientadas pela influência genética e pulsional, elas são chamadas de “Zwangschicksal” (destino de coerção ou obrigação), e são consideradas escolhas herdadas.

Ser feliz, na concepção de Szondi (1995), depende de três considerações fundamentais da dialética das forças conscientes e inconscientes:

1) a pessoa deve tomar consciência de que toda tendência racional, possui uma outra oposta, de caráter genética e pulsional,

2) a pessoa deve fazer um posicionamento diante da força oposta reconhecida,

3) deve ser reconhecido que o posicionamento da dialética das forças pode se manifestar em quatro formas:

- a) uma vez é afirmado e aceito;
- b) outra vez rejeitado, desvalorizando ou até mesmo negando;
- c) manifestação de um posicionamento ambivalente diante das tendências, descritas como estágio “*Weder-Noch*” (nem uma coisa nem outra) e, por último,
- d) opinião e posicionamento consciente diante da dialética das tendência opostas, sublimada na escolha da profissão, contatos sociais, expressão artística, trabalho científico ou mesmo na religião.

A análise do destino representa uma ponte entre as teorias psicodinâmicas e estudos genéticos. Esta teoria concebe um elo entre a compreensão de Freud e Jung, em que as três fundamentações pertencem às teorias psicodinâmicas ao considerar o inconsciente com forças pulsionais, podendo ser visto em síntese no quadro abaixo:

Tabela 1

*Áreas do inconsciente na compressão de Szondi - 1955 (segundo Jüttner, 2010)*

Pioneiros	Inconsciente	Conteúdo	Expressão
Freud	Pessoal	Complexo Deslocamento	Sintomas Caráter
Jung	Coletivo	Arquétipos	Símbolo
Szondi	Familiar	Antepassados	Escolha

Para Szondi (1972), o indivíduo deveria ser feliz escolhendo os caminhos importantes em sua vida e ser livre das influências dos estágios de desenvolvimento da personalidade e predisposições hereditárias. Na dialética das forças pulsionais, a liberdade representa a escolha por meio da consciência do seu destino (*Schicksalsbewußtsein*). A consciência deve ser despertada no indivíduo pois possibilita a condição necessária para que a livre escolha possa ser feita segundo a concepção Szondiana. Por meio da consciência

do destino a esperança de Szondi era contribuir com a humanização, objetivando o Vir-a-Ser (Jüttner, 2010).

Essa ideia também era a base que levou Szondi a desenvolver o seu Teste , no qual o autor objetivou determinar o perfil pulsional da pessoa. Szondi atribui à pulsão um sentido diferente daquele de Freud, discordando da afirmação de que existem duas pulsões, ou seja, a pulsão de vida e a pulsão de morte. Segundo Szondi existem quatro pulsões e muitas energias vitais (Martins, 2011), quatro vetores pulsionais que se constituem por meio de tendências polares, orientados uma vez para fora e outra vez para dentro, também denominados de forças centrífugas e centrípedas (Welter, 2011). Nos quatro vetores, a diferença entre estados doentios ou saudáveis da personalidade está na capacidade que o indivíduo possui de integrar os opostos pulsionais. A saúde mental depende da integração das forças polares e determina as diferenças entre expressões extremamente negativas e patológicas destas forças, ou expressões psicológicas bem adaptadas, ou ainda expressões extremamente positivas, socialmente desejáveis e promissoras na ocupação (Szondi, 1987).

A necessidade de possuir plenamente o objeto sexual é representada por meio da dinâmica do Vetor S (Sexual). Esse Vetor (S) está centrado no conflito entre pulsões de vida e morte (Eros e Thanatos), representando a sexualidade, sendo esta entendida como um misto de amor e agressão. As forças polares encontradas estão entre amor e agressão/dominação, passividade e atividade, feminino e masculino, sendo que, em relação ao objeto, tais forças representam uma busca para o objeto (atração) ou recuar (aversão). O Vetor P (Paroxismal) manifesta o conflito do encontro infalível com o princípio da Lei e as interdições do complexo Édipo. O Vetor (P) representa o processo psíquico por meio do qual o indivíduo é estimulado pelos afetos grosseiros que acumula (como raiva, ódio, ira, vingança, inveja e ciúme). Expressa a necessidade de sair em busca de algo por meio da

fuga ou ataque, como direcionamento da raiva acumulada passivamente contra si mesmo (Welter, 2011).

O Vetor Ego (Sch) representa a busca da satisfação tanto das demandas originais do *id* e a resolução do embate doloroso com os limites determinados pela realidade externa ou com o *superego*. A função do Ego é fazer a mediação entre as exigências instintivas do *id* e as demandas da realidade numa dinâmica caracterizada pela identificação ou a repressão. O Vetor C (Contato) representa a pulsão de agarrar-se ou desprender-se do objeto (carreira, profissão), apegar-se ou sair em busca destes. Expressa a pulsão de entrar em contato por meio da inserção naquilo que cerca o mundo, o sucesso e o fracasso, a sorte ou o azar. O Vetor (C) evidencia a pulsão para encontrar, tocar algo, apreender, experimentar, fruir (oralidade), sujar, macular (analidade), a necessidade de estar próximo e de avizinhar-se (sociabilidade) (Welter, 2011).

Tabela 2

*Vetores pulsionais da Análise do Destino (Szondi, 1987, Achnich, 1999 & Welter, 2011)*

<b>Vetor Sexual (S)</b>		
Fatores	<b>h = (Sensibilidade HG)</b>	<b>s = (Força HG)</b>
<b>I. <u>Expressão negativa e patológica</u></b>		
Pulsão patológica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>h</b> (hermafroditismo), homossexualidade</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>s</b> (sadismo), pederastia, sadomasoquismo</li> </ul>
Crime	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauduloso, espião, prostituição,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assassinato, roubo</li> </ul>
<b>II. <u>Expressões psicológicas adaptadas</u></b>		
Pulsão	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>h+</b> Eros, tendência para a sensibilidade individual, feminilidade, sentimento maternal, passividade</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>s+</b> Thanatos, tendências para o ser o hostil, líder, expressa masculinidade agressividade e atividade</li> </ul>
Profissão	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cabeleira, padeiro, camareiro, prestação de serviço</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Massagista, mecânico, Baterista, Policial e outros</li> </ul>
<b>III. <u>Expressões positivas, socialmente promissoras</u></b>		
Pulsão	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>h-</b>, tendência para a sensibilidade coletiva humanizada, cultura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>s-</b>, tendência para o civismo, cavalheirismo, auto-sacrifício, humildade ou humanismo</li> </ul>
Profissão	Ginecologista e magistério	Cirurgião, dentista e escultor

Continua...

Tabela 2. *Vetores pulsionais da Análise do Destino (Szondi, 1987, Achtnich, 1999 & Welter, 2011) ... continuação*

<b>Vetor Paroxismal (P)</b>		
<b>Fatores</b>	<b>e = (Qualidade - HG)</b>	<b>hy= (Exposição - HG)</b>
<b>I. <u>Expressão negativa e patológica</u></b>		
Pulsão patológica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• e (epilepsia), enxaqueca, enurese, asma, alergias,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• hy (histeria), fobia, terror noturno</li> </ul>
Crime	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cleptomania, Pytromanie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ardiloso</li> </ul>
<b>II. <u>Expressões psicológicas adaptadas</u></b>		
Pulsão	<ul style="list-style-type: none"> <li>• e-, Caim, tendência para o mal, raiva, ódio, ira, vingança, intolerância, valorização moral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• hy+, tendência para exhibir-se impudicamente, necessidade de, valorização estética exibicionismo,</li> </ul>
Profissão	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Piloto, bombeiro, competidor, marinheiro e outros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fotógrafo, moda, marketing e outros</li> </ul>
<b>III. <u>Expressões positivas, socialmente promissoras</u></b>		
Pulsão	<ul style="list-style-type: none"> <li>• e+, Abel, tendência para fazer o bem, justiça coletiva e tolerância, tolerância</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• hy-, tendência para o pudor coletivo</li> </ul>
Profissão	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Padre, terapeuta, assistente social e outros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Docência, político, ator e outros</li> </ul>
<b>Vetor do Ego (Sch)</b>		
<b>Fatores</b>	<b>k = (Estrutura - HG)</b>	<b>p= (Imaginação - HG)</b>
<b>I. <u>Expressão negativa e patológica</u></b>		
Pulsão patológica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• k (esquizofrenia catatônica) esquizóide, autismo, neurastenia, histeria de conversão</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• p (esquizofrenia paranóica) paranóia, demência senilparanóide, delírios de grandeza e religiosa, narkomania</li> </ul>
Crime	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assaltante, vagabundo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bandido com delirio de grandeza</li> </ul>

Continua ...

Tabela 2

*Vetores pulsionais da Análise do Destino (Szondi, 1987, Achtmich, 1999 & Welter, 2011) ...*  
*continuação*

II. <u>Expressões psicológicas adaptadas</u>		
Pulsão	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>k+</b> tendência egosístole, constrição do ego (ter), introjeção e incorporação, racionalidade</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>p+</b>tendência para expansão mental, tomar consciência, inflação do ego (ser), projeção</li> </ul>
Profissão	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnico, cartório, bibliotecário</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Detetive, advogado, farmacêutico</li> </ul>
III. <u>Expressões positivas, socialmente promissoras</u>		
Pulsão	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>k-</b>tendência para adaptação ao coletivo, recalcamento e negação</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>p-</b>tendência para unir-se a outrem, participação coletiva, humanismo</li> </ul>
Vetor do Contato (C)		
Fatores	<b>m = (Estabilidade - HG)</b>	<b>d = (Contato - HG)</b>
I. <u>Expressões psicológicas adaptadas</u>		
Pulsão patológica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>m</b> (mania), hipomaníaco, neurastenia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>d</b> (depressão), melancolia, instabilidade</li> </ul>
Crime	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impostor Bigamia, Dipsomania</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Roubo</li> </ul>
II. <u>Expressões psicológicas adaptadas</u>		
Pulsão	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>m+</b>, tendência para apoiar-se nas coisas e nas pessoas, para a verbalização e hedonismo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>d+</b>necessidade de reter ou sair em busca, tendência para aquisição de novos objetos, infidelidade</li> </ul>
Profissão	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pintor, tratador de animais, jardineiro, ceramista, colecionador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garçom, cozinheiro, músico, (instrumentos para soprar) vendedor, comprador</li> </ul>

Continua...

Tabela 2

*Vetores pulsionais da Análise do Destino (Szondi, 1987, Achtmich, 1999 & Welter, 2011) ...*  
*continuação*

---

III. Expressões positivas, socialmente promissoras

---

Pulsão	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>m-</b> tendência para separar-se, para a solidão</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>d-</b>, tendência para a renúncia ao novo objeto, fidelidade</li> </ul>
Profissão	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crítico, historiador, geólogo,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artista, orador, político</li> </ul>

---

Buscando-se a validade do HG, na base de dados eletrônica da BVS-PSI ([www.bvs-psi.org.br/metaiah/search.php](http://www.bvs-psi.org.br/metaiah/search.php)) que inclui artigos publicados no Scielo, Lilacs, PEPSIC, foi encontrado um único artigo de evidência de validade para o instrumento em questão, em que seguintes unitermos foram usados: “HumanGuide”, “Perfil Motivacional”, “Perfil Pessoal” e “Questionário Online”. A escassez de estudos de validade no Brasil para o HG, portanto, justifica o presente trabalho.

A pesquisa, com o título “HumanGuide: evidência de validade da versão brasileira”, objetivou apresentar os resultados de evidência de validade para o HG. Participaram desde estudo 815 profissionais de 20 empresas do estado de São Paulo e universitários de dois estados da Federação, sendo 418 homens e 397 mulheres, com idade média de 31 anos ( $DP= 8,8$ ), variando de 18 a 60 anos. Do total dos participantes, 87 profissionais de ambos os sexos, oriundos de três empresas diferentes do Estado de São Paulo, compreendendo os segmentos de navegação marítima, química e tecnologia da informação fizeram os testes Questionário Fatorial da Personalidade - 16PF e também o Teste de Fotos de Profissão -



BBT (Achnich, 1991). Foram 35 homens e 52 mulheres, com idade média de 29,4 anos (*DP* 8,2), variando de 18 a 58 anos (Welter & Capitão, 2007a)

O estudo mostrou que há forte indício de que a versão Brasileira do HG é um instrumento bastante promissor entre os instrumentos de avaliação informatizados para o contexto organizacional. O HG apresentou evidências positivas de validade de construto, consistência interna e precisão, sendo confirmadas oito entre doze hipóteses formuladas em relação às expectativas de correlação com o 16PF, tendo sido encontradas mais correlações positivas do que era esperado. Ao todo foram identificados 35 itens com correlações significativas, tanto positivas como negativas, entre os fatores do HG e os fatores do 16PF. Foi observada maior incidência de correlação dos fatores do teste HumanGuide com os fatores F (Preocupação, S urgência), G (Superego), H (desenvolvimento), N (Requinte) e Q3 (Disciplina) do 16PF. Embora as dimensões avaliadas pelo 16PF não sejam exatamente as mesmas avaliadas pelo HumanGuide, a indicação dos fatores do 16PF coincide com a indicação presente na dimensão (Fator) correspondente (Welter & Capitão, 2007a).

O mesmo estudo também buscou evidência de validade para o HG por meio de investigação da concomitância entre os fatores constituídos do teste e os fatores do BBT, que consiste em dois conjuntos de 96 fotografias, em branco e preto e em formato 10 cm por 10 cm, retratando pessoas desempenhando diferentes atividades profissionais, distribuídas em uma série masculina e feminina (Welter & Capitão, 2007a). A aplicação consiste em o testado escolher as fotografias com quais simpatiza e antipatiza, como também ele é solicitado a identificar as fotos que considera como indiferentes de acordo com seu critério pessoal. Cinco hipóteses levantadas para o BBT, foram encontradas ao nível de significância 0,01 e ao nível de significância 0,05 respectivamente, sendo que os

índices de consistência, por meio da análise fatorial, também apontaram para a validade do construto do instrumento (Welter & Capitão, 2007a)

Os resultados desta pesquisa podem ser também encontrados no manual do HG. Ao todo foram identificados nove correlações significativas, tanto positivas como negativas, entre o HumanGuide e os fatores do BBT, em que as magnitudes nas correlações se mostram baixas ou moderadas ( $< 0,5$ ) previsto por Welter (2011). Os resultados da análise concomitante dos fatores dos instrumentos, mostraram que os fatores *Qualidade* e o Fator Sh, *Extroversão* e Fator Z, Contatos e Fator O, no HumanGuide e BBT, respectivamente, expressam de modo semelhante o construto latente dessas dimensões, apesar das limitações decorrentes das diferenças entre características dos estímulos dos instrumentos (Welter, 2011).

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. *Geral*

- Buscar evidências da validade para o HumanGuide por meio de estudo de correlação itens a Bateria Fatorial de Personalidade - BFP.

### 2.2. *Específico*

- Correlacionar os itens do HumanGuide com os da Bateria Fatorial de Personalidade.
- Verificar possíveis “perfis” do equitador profissional, na tentativa de responder se há traços mais frequentes de personalidade nessa categoria profissional.
- Compreender o interesse do equitador profissional, na interface da motivação e incentivos inerentes à sua relação com o cavalo.

### 3. MÉTODO

#### 3.1. *Participantes*

Participaram deste estudo 78 equitadores profissionais do hipismo clássico e rural, escolhidos por critério de conveniência, com idade entre 18 a 60 anos ( $M=36,06$ ;  $DP=9,42$ ). Todos os participantes pertenciam à categoria de equitador profissional, e viviam dos ganhos do seu trabalho junto ao cavalo como instrutores de equitação, treinadores e/ou atletas de competições nas diversas modalidades do hipismo. Dos participantes, em sua formação acadêmica, 9% ( $N=7$ ) possuem o ensino médio incompleto, 23,1% ( $N=18$ ) ensino médio completo, 28% ( $N=22$ ) superior incompleto e 28% ( $N=31$ ) superior completo. Desta amostra 77% são do sexo masculino ( $N=60$ ). A Tabela 1 apresenta informações sobre as áreas de atuação dos profissionais, sendo que 80,8% ( $N=63$ ) dos participantes realizam suas atividades segundo critérios técnicos das modalidades do hipismo clássico, e o restante trabalha junto ao cavalo nas modalidades do hipismo clássico ou rural.

Por meio da Tabela 3 podem ser observadas as áreas de atuação dos participantes deste trabalho.

Tabela 3

*Distribuição de frequência dos participantes conforme a área da atuação*

<i>Área da atuação</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Treinador ou treinador e atleta	15	19,2
Instrutor ou treinador	13	16,7
Instrutor ou instrutor e atleta - Treinador, instrutor e outros		
Atleta	9	11,5
Outros	7	9,0
Todos	34	43,6
Total	78	100

A faixa salarial dos participantes variou, sendo que 29,5% ( $N= 23$ ) dos participantes deixaram de responder este item, 33,3% ( $N=26$ ) responderem que ganham entre R\$ 800,00 e R\$ 3,800,00. O restante 37,2 ( $N= 29$ ), ganha acima deste valor. A Tabela 4 mostra o motiva da escolha dos profissionais para o trabalho ocupacional do contexto equestre.

Tabela 4

*Motivo da escolha para ser equitador profissional*

<i>Motivo</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Vocação e Interesse	20	25,6
Realização e Amor	11	14,1
Amor	25	32,1
Todos	22	28,2
Total	78	100,0

## 3.2. *Instrumentos*

### 3.2.1. HumanGuide – Welter (2011)

O HG possui sua fundamentação teórica no teste de Szondi, um método projetivo criado em 1943 para diagnosticar os vetores pulsionais predominantes e as necessidades das pulsões, denominado Diagnóstico Experimental da Pulsão. Trata-se de um teste não verbal e consiste nas escolhas de fotografias, utilizado para confirmar hipóteses diagnósticas em casos psiquiátricos. O teste de Szondi é composto por quarenta e oito retratos de pacientes com transtornos mentais. Cada face possui um caráter evocador que permite explorar a capacidade de ressonância do indivíduo, em que o paciente psiquiátrico deve agir com um “gosto” ou “não gosto”. Segundo Szondi as oito categorias psiquiátricas da nosologia clássica correspondem à expressão doentia extrema, de oito fatores ou “sistemas de necessidades”, cuja escolha ou rejeição expressam a relativa tensão existente nesse sistema de necessidades, com origem nas pulsões (Welter, 2007).

O HumanGuide não avalia a expressão doentia extrema das necessidade pulsionais da pessoa, como é o objetivo do teste de Szondi. Segundo o manual técnico de Welter (2011), o HG tem como objetivo apreender o perfil motivacional de indivíduos adultos, considerando oito fatores de necessidades comuns à maior parte da população, com padrões motivacionais mais adaptativos e usuais. O HG vem ao encontro das necessidades do contexto organizacional dos dias atuais, seu conceito está intimamente relacionado à avaliação do comportamento e desempenho das pessoas. Consiste de 72 itens distribuídos em nove páginas, com oito afirmações cada. Cada afirmação corresponde a um dos oito fatores ou necessidades pulsionais, segundo a teoria Szondiana (Welter, 2011). Sua

aplicação não toma mais que 20 minutos dos entrevistados e é realizado sem supervisão direta, por meio de preenchimento eletrônico.

O HumanGuide foi desenvolvido conforme as diretrizes da Internacional Test Commission – ITC (2005), atendendo as questões técnicas e tecnológicas necessárias de um teste informatizado *on-line*. A capacitação técnica é exigida para o uso informatizado, em que as qualidades psicométricas do instrumento, as evidências de validade, correção, a análise e apresentação dos resultados foram estudadas cuidadosamente. Foram formuladas questões relativas ao controle da autenticidade da identidade do testando, pelo fato da avaliação ser informatizada e *online*. A segurança e privacidade do acesso do material do teste, transferência dos dados pessoais do testado pela internet, também são garantidas pelos programas de computação utilizados (Welter, 2011).

As características do perfil motivacional dos oito fatores do HG são denominadas de Sensibilidade, Força, Qualidade, Exposição, Estrutura, Imaginação, Estabilidade, e Contato (Kenmo 2007). Na Suécia, até os dias atuais, Rolf Kenmo trabalha na busca da promoção do autoconhecimento, conhecimento recíproco e concordância entre perfil pessoal e perfil de exigência profissional, do ponto de vista da personalidade. O HG foi introduzido no Brasil por meio dos estudos de evidência e validade de Welter (2007) e encontra-se entre os testes reconhecidos pelo Conselho Federal de Psicologia – CFP, consta como aprovado no Sistema de Avaliação dos Testes Psicológicos – SATEPSI.

Os oito fatores avaliados pelo questionário Perfil Pessoal HumaGuide podem ser típicos ou não típicos no perfil da pessoa, sendo que os fatores que se destacam nas extremidades serão determinantes para a análise quantitativa das principais tendências da pessoa. No questionário Perfil Pessoal do HumanGuide, o fator *Sensibilidade* é caracterizado pela necessidade principal de estabelecer contatos interpessoais, com forte

tendência da busca de proximidade física e psicológica. O fator Sensibilidade inclui também os comportamentos que buscam harmonizar o ambiente, sendo que pessoas com este perfil típico geralmente são sensíveis e possuem grande empatia. Este fator é característico de profissões que pedem proximidade com ou outro. No caso em que este fator seja menos típico, geralmente os indivíduos são mais motivados pelas próprias necessidades, evitando situações de intimidade e proximidade física ou psicológica (Welter, 2011).

O fator *Força* no teste é regido pelo princípio da agressividade, dominação e imposição, descreve pessoas com necessidade de buscar a constante transformação. Segundo Welter (2011), o fator inclui os adjetivos tais como atacar, superar, dominar, romper, lutar, vencer, entre outros. Se o fator aparece como não típico, o indivíduo costuma evitar situações de conflito e confronto direto. O fator indica o exercício de atividades profissionais como Direito, Construção civil, Medicina cirúrgica, Odontologia, área militar. Também indica aptidão para atividades que exigem força física, como no caso de esportes competitivos.

O fator *Qualidade* descreve pessoas com necessidade de fazer diferença entre outras, colocam-se à disposição para prestar algum tipo de ajuda ou auxílio (Welter, 2011). Esse fator está associado ao comportamento e ao sentimento de culpa, nesse sentido, ancorado no conceito psicanalítico do Superego. Os profissionais das áreas da saúde e educação geralmente possuem esta característica no seu perfil pessoal, como também pessoas que buscam realização no trabalho voluntário. Quando o fator aparece como não típico no perfil, revela acentuada necessidade de autonomia e independência; os indivíduos com escore menos elevado em *Qualidade*, tendem a ser qualificados como ativos, corajosos, audaciosos e que gostam de riscos (Achnicht, 1991).



O fator *Exposição* é regido pelo senso moral, em que as pessoas manifestam a necessidade de pertencer a um grupo, serem reconhecidas e admiradas pelo outro. No caso de o fator ser típico na pessoa indica que, para esta, é importante ter possibilidade de expor o que faz. Atividades profissionais que lidam com a imagem, ambientes espontâneos, de moda (estilistas, manequins, etc), e manifestam sagacidade atingem alto score neste fator (Kenmo, 2007). Por outro lado, pessoas com este fator não típico, revelam a necessidade que preferem não aparecer, mostram-se tímidos, com certa dificuldade para lidar com as expectativas dos outros (Welter, 2011).

O fator *Estrutura* indica a necessidade do controle do meio ambiente e de si mesmo. A pessoa que apresenta este fator típico busca adequar-se às normas, regras, parâmetros e procedimentos, com tendência voltada para atividades concretas, que possibilitam a avaliação e verificação das ações realizadas. Quando o fator aparece como não típico há indicação de uma pessoa menos racional e objetiva, em que pode mostrar dificuldades com a figura da autoridade (Welter, 2011). Profissionais com alto score em *Estrutura* apreciam atividades que são previsíveis, controláveis, com necessidade de lidar com fatos concretos.

O fator *Imaginação* indica potencial criativo. É encontrado em sujeitos que agem de forma irracional e intuitiva. Há constante desejo pelo novo, por meio de atividades de profissionais que exijam muita leitura, abstração e interpretação da realidade (Welter, 2011). O baixo índice desse fator sugere a aprendizagem e aquisição de conhecimento de forma solitária. A satisfação no trabalho para estas pessoas esta em atividades que não dependam da elaboração de projetos ou resolver problemas complexos.

Pessoas com o perfil pessoal típico da *Estabilidade* são dotadas de forte senso prático com base nas atividades cotidianas; apresentam a necessidade determinar atividades que iniciaram, mantendo visão de longo prazo, como é caso da atividade de pesquisa na

área médica ou biotecnológica (Welter, 2011). O fator de *Estabilidade* sugere pessoas que possuem um perfil pessoal conservador, valorizam a tradição e apresentam certa dificuldade em lidar com perdas de qualquer tipo, ou seja, prendem-se àquilo que é conhecido e habitual.

O fator *Contatos* corresponde à pessoas que apreciam as coisas boas da vida por meio da satisfação oral, da comunicação e da alimentação (Welter, 2011). O mesmo fator ainda está associado ao otimismo e ao trabalho em equipe. Quando o fator aparece como principal característica, indica que a pessoa possui a necessidade de expor suas ideias, negociar ou exercer liderança. Porém, quando o fator não é típico a pessoa prefere ambientes com poucas pessoas, sem necessidade de conversar e tende a ser lacônico ou a ficar calado.

### 3.2.2. Bateria Fatorial de Personalidade – Nunes, Hutz e Nunes (2010)

A Bateria Fatorial de Personalidade (BFP), é uma bateria de personalidade, e que também foi aprovada pelo Conselho Federal de Psicologia – CFP. O instrumento embasa-se no modelo dos Cinco Grandes Fatores – CGF, referido na literatura como *Big Five* ou *Five-Factor Model (FFM)*. O FFM é mundialmente aceito e é uma versão moderna da Teoria de Traços que representam um avanço conceptual e empírico no campo da personalidade, descrevendo dimensões humanas básicas de forma consistente e replicável (Nunes, Hutz & Giacconi, 2009). O teste foi desenvolvido por Nunes, Hutz e Nunes (2010), em que a elaboração das técnicas fatoriais possibilitou o respaldo empírico necessário para compreensão da personalidade descrita nos seguintes fatores: Neuroticismo, Extroversão, Socialização, Realização e Abertura (Nunes, Hutz, & Giacconi, 2009).

As pessoas descritas pelo senso comum como loucos, imprevisíveis ou normais e estáveis, apresentam características mensuradas na BFP pelo fator *Neuroticismo*. Este fator avalia ideias dissociadas da realidade, como também aspectos emocionais de ansiedade excessiva, e dificuldades em lidar com frustrações de desejos não realizados. O fator inclui itens como depressão, hostilidade e baixa autoestima, sendo que uma pontuação média na escala indica uma pessoa equilibrada e adaptada.

O fator *Neuroticismo* possui quatro subescalas, sendo que o fator N1 - *Vulnerabilidade* avalia a fragilidade emocional do indivíduo. Indica como esta pessoa vivencia o sofrimento decorrente da sua percepção e aceitação dos outros. Escores muito baixos em *Vulnerabilidade* caracterizam independência emocional. O indivíduo com tal escore usualmente não se importa com a opinião alheia, toma decisões sem levar em consideração a opinião do outro. Indivíduos com escore alto, tendem a apresentar baixa autoestima, e temem serem abandonados por decorrência dos erros que a insegurança inspira (Nunes, Hutz & Nunes, 2010).

O fator N2- *Instabilidade* avalia o limiar de irritabilidade do sujeito, suas variações de humor. Escores muito baixos em Instabilidade conotam pessoas com pouca alteração no humor e elevada tolerância à frustrações. Alto escore em *Instabilidade* indica que o indivíduo apresenta grande oscilação de humor sem motivo aparente, com tendência a impulsividade e tomada de decisões precipitadas, como também baixa tolerância a frustração (Nunes, Hutz & Nunes, 2010).

A subescala N3 - *Passividade/Falta de Energia* avalia a agilidade em tomar decisões, o empenho para resolver situações com rapidez. Indivíduos com baixo escore costumam ser proativos, solucionam problemas com agilidade, sendo conclusivos em suas tarefas. Sua motivação é intrínseca, independente de fatores externos para iniciar projetos e

levá-los adiante. Alto escore neste fator indica indivíduos com dificuldades de iniciativas, com dificuldades de realizar tarefas simples do seu cotidiano. São indivíduos que não tomam decisões com frequência e apresentam dificuldades de conclusão de suas tarefas ao se desmotivar com facilidade. Necessitam de estímulos externos para dar continuidade em seus projetos (Nunes, Hutz & Nunes, 2010).

O fator N4 - *Depressão* avalia a capacidade do indivíduo em lidar com situações difíceis, na elaboração dos sofrimentos psicológicos ocorridos ao longo da sua existência, descreve a percepção e perspectiva que o indivíduo possui em relação ao futuro. Indivíduos com escores baixos em *Depressão* tendem a minimizar problemas, acreditam em seu sucesso nas situações que representam dificuldades. Escore elevado em depressão conota indivíduos solitários que manifestam desesperança em relação ao futuro. Estes apresentam falta de objetivos claros e com percepção de uma vida monótona e sem emoção (Nunes, Hutz & Nunes, 2010).

As pessoas fazem referência ao outro como ativo e dominante, ou passivo e submisso, sendo denominado na BFP como fator *Extroversão*. Este fator indica as formas como as pessoas interagem com os demais, se elas são comunicativas, falantes, ativas, assertivas, responsáveis e gregárias. Ainda o fator *Extroversão* está correlacionado com as formas como as pessoas interagem de forma ativa e dominante ou passiva e submissa. As pessoas com alto escore neste fator tendem a ser ativas e assertivas; pessoas com baixo escore, reagem de forma indiferente, independente e quieta (Nunes, Hutz & Nunes, 2010).

A subescala E1 - *Nível de Comunicação* mensura a visão do indivíduo perante a sua expressividade, a comunicação no ato da palavra. Escores baixos demonstram pessoas com timidez latente, que não gostam de se expor em público e com dificuldades de expressão quando esta é inevitável. Alto escore em *Comunicação*, sugere pessoas com desenvoltura

para se expressar em público, com relacionamentos interpessoais intensos e ativos em grupo. Ainda se mostram de fácil intimidade, sentem-se confortáveis em serem observados e usualmente não têm medo de expor ideias novas (Nunes, Hutz & Nunes, 2010).

*Altivez* é o fator que descreve a subjetividade do indivíduo em relação ao seu valor e sua capacidade. Baixo escore em E2 – *Altivez* revela uma pessoa que não se exalta pelos bens que possui ou por meio das capacidades pessoais, e é caracterizada por ser humilde. Assim, ainda, indivíduos com baixo escore nesta subescala, podem apresentar dificuldades em assumir atributos favoráveis da sua personalidade, mesmo que sejam evidentes. Escores elevados neste fator mostram que o indivíduo apresenta uma necessidade de autoafirmação, sempre falando sobre seus bens e habilidades, atraindo pra si a atenção, imprimindo uma fantasia de ser alvo de inveja e cobiça do outro (Nunes, Hutz & Nunes, 2010).

A mensuração da subescala E3 – *Dinamismo - assertividade* conota a facilidade de planejar e executar, envolver-se em variadas funções e o nível de proatividade. Indivíduos com baixo escore em *Dinamismo - assertividade* tendem a demorar em tomar iniciativas, envolvendo-se em poucas atividades simultâneas, não associam seu bem estar ao fato de estar envolvido em algum tipo de atividade. Indivíduos com alto escore, entretanto, apresentam liderança, sendo proativos, mantendo-se envolvidos em múltiplas atividades mesmo quando estão de folga ou de férias, e apresentam uma tendência maior em serem assertivos (Nunes, Hutz & Nunes, 2010).

O conteúdo avaliado em E4- *Interações Sociais* demonstra a disponibilidade do indivíduo em ser sociável, buscar meios de intenção social como reuniões em grupo e atividades coletivas. Escores baixos em *Interações Sociais* indicam que o indivíduo sente-se bem em estar sozinho, tendem a não frequentar ambientes com grande concentração de pessoas ao evitar grandes estímulos ou emoções intensas. Quando o escore deste fator é alto

o indivíduo relata envolver-se rapidamente com os outros, preferir atividades coletivas pela necessidade de estar em grupo (Nunes, Hutz & Nunes, 2010).

O fator *Socialização* descreve a pessoa quanto ao estabelecimento de relações interpessoais, indica a qualidade de interação como, por exemplo, ser uma pessoa generosa, bondosa, prestativa e altruísta. Pessoas com alta presença de *Socialização* tendem a viver para ajudar aos outros. São responsáveis e empáticas, e acreditam que a maioria das outras pessoas agirá da mesma forma. Ao invés disso, pessoas com baixa *Socialização* podem ser cínicos, vingativos, manipuladores e vingativos (Nunes, Hutz & Nunes, 2010).

*Amabilidade* demonstra a empatia do indivíduo, sua disponibilidade em ser atencioso e educado com o outro. A subescala de S1 – *Amabilidade* expressa, assim, a amorosidade e o desprendimento nos relacionamentos interpessoais. Baixos escores em *Amabilidade* demonstra egocentrismo, pouca disponibilidade para o outro, podendo chegar à indiferença, hostilidade e pouca habilidade para lidar com situações delicadas. Escores elevados conotam indivíduos atenciosos com o próximo, envolvendo-se para o bem estar coletivo. O indivíduo com alto escore neste fator, geralmente é amável e costuma demonstrar afeto, sendo gentil em assuntos delicados e disponível à promoção do bem estar (Nunes, Hutz & Nunes, 2010).

A S2 - *Pró-sociabilidade* é o fator que descreve a disponibilidade do indivíduo para comportamentos de risco, agressividade, moral e questionamentos sobre regras e leis. Padrões de consumo de bebidas alcoólicas também podem ser associados com este fator. Indivíduos com baixo escore nesta subescala tendem a se envolver em situações de risco, ignorando a importância das regras sociais, chegando a desqualificar a importância de leis e suas consequências. Indivíduos com altos escores em *Pró-sociabilidade* indicam respeito ao outro, evitando pressões e agindo com franqueza. Estas pessoas mostram em geral

respeito às leis e tendem a não quebrar regras sociais, como também buscam evitar situações de risco (Nunes, Hutz & Nunes, 2010).

O subfator S3 – *Confiança* indica a confiança do indivíduo no outro, e acredita que as outras pessoas não vão prejudicá-lo. Sujeitos com escore baixo em *Confiança* tendem a ter dificuldades em confiar nos demais, apresentam fantasia que os outros os prejudicam independentemente das situações, sendo ciumentos e pouca disponibilidade para intimidade nas relações interpessoais. Assim, indivíduos com escore de *Confiança* alto, tendem a ter intimidade facilmente, a ponto de serem prejudicados por envolvimento ingênuo com pessoas menos bem intencionadas (Nunes, Hutz & Nunes, 2010).

O fator de *Realização* da BFP descreve componentes da personalidade que estão relacionados ao grau de organização, persistência, controle e motivação que tipicamente as pessoas apresentam. Pessoas altas em *Realização* tendem a ser organizadas, confiáveis, trabalhadores, decididas, pontuais, escrupulosas, ambiciosas, responsáveis e perseverantes. Pessoas com escores baixos não tem objetivos claros, tendem a ter pouco comprometimento e responsabilidade diante de tarefas (Nunes, Hutz & Nunes, 2010). Já pessoas com baixo índice de realização sugerem pouco comprometimento com tarefas e geralmente são descritas como preguiçosas, descuidadas, negligentes e hedonistas (Costa & Widiger, 2002 citados por Nunes, Hutz & Nunes, 2010).

A subescala R1 – *Competência* indica o afinco empregado pelo indivíduo em realizar seus objetivos e eventuais sacrifícios que tenha que enfrentar para alcançar seus propósitos. Envolve a subjetividade do indivíduo perante suas realizações em ações consideradas pelo mesmo como difíceis e importantes. Deste modo, indivíduos com baixo escore em *Competência* demonstram uma visão pejorativa a respeito de suas capacidades, evitando atividades complexas e desafiantes, com tendência em desistir quando surgem

obstáculos e necessidades de sacrifícios. Escores altos em *Competência* indicam para indivíduos com objetividade, que gostam de desafios e são proativos, realizando várias atividades ao acreditarem no seu potencial (Nunes, Hutz & Nunes, 2010).

A faceta R2- *Ponderação* descreve o cuidado do indivíduo ao se expressar ou defender seus interesses. Ao mesmo tempo esta faceta propõe avaliar o quão o indivíduo faz avaliações breves das possíveis consequências dos seus atos. Escores muito baixos indicam pessoas impulsivas, que não executam mentalmente a ação realizada, agindo sem pensar. "A impulsividade, nesse caso, não está relacionada necessariamente com a baixa tolerância à frustração ou com uma reação emocional negativa intensificada, mas sim com a falta de planejamento e organização de modo geral" (Nunes, Hutz & Nunes, 2010, p. 141). Escores altos em *Ponderação* demonstram indivíduos cuidadosos, que pensam antes de agir e tendem a controlar a impulsividade ao resolver situações.

A subescala R3 - *Empenho* permite observar o quão detalhista é o indivíduo ao realizar suas tarefas, o grau de exigência para consigo na qualidade da atividade realizada. Escores baixos em *Empenho* sugerem que o indivíduo não desprende energia suficiente para realização de seus projetos, suas ações são de qualidade comprometida podendo interferir no seu trabalho. Indivíduos com baixo escore nesta faceta, usualmente são descuidados e não demonstram comprometimento. Escores altos indicam indivíduos detalhistas, com necessidade de rever projetos antes de mostrá-los a outros. Os mesmos buscam a realização sem medir esforços ao apresentar desejo pelo reconhecimento de seus feitos (Nunes, Hutz & Nunes, 2010).

O interesse ou desinteresse para novas experiências no cotidiano são investigados pela BFP no quinto fator, denominado de *Abertura*. O índice positivo neste fator não é esperado em pessoas religiosas e dogmáticas, entretanto se correlaciona positivamente com



personalidades artísticas ou estéticas. A correlação negativa neste fator indica as pessoas que exercem posturas autoritárias e etnocêntricas.

A abertura do indivíduo a novas ideias e conceitos manifestada por meio da filosofia, fotografia, música, arte e todas as expressões de cultura, podem ser avaliados na subfaceta A1 – *Abertura a ideias*. Pessoas com baixo escore neste quesito manifestam uma postura rígida quanto aos seus conceitos e opiniões, tendem a ser mais conservadoras. Escores altos em abertura indicam indivíduos curiosos, com disposição ao novo, que discursam sobre filosofia e arte, gostam de atividades que lhe exijam imaginação ou fantasia (Nunes, Hutz & Nunes, 2010).

O *Liberalismo* indica a forma como o indivíduo lida com as supostas mudanças ocorridas ao longo do tempo perante suas crenças e valores morais, traz elementos da sua subjetividade quanto à diferença cultural e de valores. Escores muito baixos em A2 – *Liberalismo* sugere a descrição de indivíduos dogmáticos, que não adquirem facilmente novos conceitos sociais e valores ao longo da vida. Escores altos em *Liberalismo*, de forma oposta, indica indivíduos que demonstram acreditar que os valores sociais, éticos e legais, deveriam ser repensados ao longo do tempo e não acreditam que existam verdades absolutas ou valores inquestionáveis (Nunes, Hutz & Nunes, 2010).

A faceta A3 - *Busca por novidade* relata a forma como o indivíduo lida com a rotina, o quanto busca sair do cotidiano. Indivíduos com escore baixo em A3 demonstram uma resistência em sair da sua zona de conforto, em conhecer lugares onde nunca tenham ido, situações que não vivenciaram antes, como também se sentem confortáveis na rotina. Pessoas com escore alto em *Busca por novidade* relatam ficar entediadas com tarefas repetitivas ou quando não podem realizar novos eventos, e buscam sempre por novidades e desafios.

A evidência de validade da Bateria Fatorial de Personalidade se justifica pela fundamentação científica a partir dos estudos psicométricos e correlacionais com outros instrumentos ao mensurar os mesmos construtos, como também pelos estudos de validação dos fatores em escalas independente. No manual são citadas por Nunes, Hutz e Nunes (2010) mais de 20 pesquisas que comprovam sua validade, associando os traços de personalidade com estudos também voltados para o trabalho e para as organizações.

Peeters, Rutte, Tuijl e Reymem (2006, citados por Nunes, Hutz e Nunes, 2010), investigaram como a composição de equipe de trabalho, em termos de traço de personalidade dos membros, influencia a satisfação individual dos componentes com o trabalho em grupo. Participaram desde estudo 257 estudantes de Engenharia, que trabalharam juntos em 68 equipes distintas, em um projeto com três meses de duração. No nível individual, os traços de *Socialização* ( $b= 0,27$ ;  $p<0,03$ ) e *Neuroticismo* (estabilidade emocional,  $b=-0,58$ ;  $p<0,001$ ) contribuíram positivamente para a satisfação com o trabalho em grupo. Por fim, considerando a interação entre os traços individuais e a discrepância entre traços individuais e o grupo, apenas a *Extroversão* contribuiu positiva e significativamente ( $b= 0,07$ ;  $p<0,01$ ). (Nunes, Hutz & Nunes 2010).

Ainda, Ross, Rausch e Canada (2003), citados por Nunes, Hutz e Nunes (2010), investigaram a relação entre orientações básicas de sucesso (disposições estáveis para a busca do sucesso) e o FFM avaliado pelo NEO-PI-R (Costa & McCrae, 1992), com amostra de 251 adultos jovens. Os autores trabalharam com dois tipos principais de orientação para o sucesso: competição e cooperação. Foi possível observar que a *Socialização* foi o fator mais forte do FFM em relação aos demais, caracterizando diferenças entre várias orientações para o sucesso, sendo negativamente correlacionado com a hipercompetição e positivamente relacionado com cooperação. Assim, quanto maior

o nível de Socialização, maior a tendência à cooperação e menor à hipercompetição (Nunes, Hutz & Nunes, 2010).

### 3.2.3. Ficha de identificação

A ficha de identificação foi igual para todos os sujeitos e organizada de uma forma simples, visando caracterizar a amostra levantando informações a respeito da idade, sexo, data de nascimento e escolaridade do sujeito, bem como um histórico das suas atividades junto ao cavalo. Os participantes foram classificados em subgrupos pela prática profissional realizada junto ao cavalo; estes subgrupos foram divididos em hipismo clássico e hipismo rural. Ainda os participantes foram convidados a assinalar questões a respeito da própria percepção sobre a realização profissional e pessoal no trabalho junto ao cavalo.

## 3.3. *Procedimento*

Após a aprovação do projeto pelo Comitê de Ética da Universidade São Francisco (Protocolo de Aprovação CAAE nº 0338.0.142.000-11), os participantes foram selecionados de acordo com os cadastros da Federação Brasileira de Hipismo – FBH, da Federação Paulista de Hipismo – FPH, da ANDE - BRASIL – Associação Nacional de Equoterapia – Brasil e militares. Deu-se início à coleta de dados em encontros presenciais e, dependendo das circunstâncias do local, as aplicações foram feitas individualmente ou coletivamente. Uma vez assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido pelos profissionais e o preenchimento do questionário de identificação, foi aplicado, em primeiro

lugar, o teste HumanGuide utilizando computadores e internet do local de trabalho dos participantes, ou laptop conectado à internet da pesquisadora.

Em seguida foi distribuído o material do BFP, mais especialmente o caderno de aplicação e protocolo de respostas deste teste. Desta forma, foram obedecidas as instruções previstas nos manuais dos testes utilizados, sendo que o tempo para preenchimento da ficha de identificação e os inventários de personalidade foi de aproximadamente 50 minutos.

## 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

O estudo teve como objetivo verificar evidências de validade para o HumanGuide, e assim serão apresentados os resultados da análise das correlações de Pearson de seus fatores com os fatores da BFP. Em sequência serão apresentadas evidências de validade baseadas na estrutura interna do HG e ainda análise de evidência de validade por grupos extremos, realizada por meio do teste *t* de *Student*. Na análise foram consideradas as médias com amplitudes significativas pelos grupos extremos para os oito fatores do HG e as facetas da BFP, como também as médias da população geral segundo os manuais. Também foram feitas análises à luz das estatísticas descritivas, a fim de caracterizar a mostra em relação ao construto pesquisado, a personalidade e o perfil dos equitadores profissionais.

Serão também apresentados os resultados da análise de conteúdo entre os fatores do HG e da BFP. Esta análise teve como objetivo fornecer a interpretação e descrição sistemática dos significados atribuídos aos conteúdos de cada fator e subfacetas por três parecistas externos, a fim de avaliar qualitativamente as hipóteses de correlações entre os fatores dos dois instrumentos. Para investigação da análise dos conteúdos e correlação entre fatores foram criadas categorias em escala *likert* avariando de zero (discordância total) a 3 pontos (concordância total).

Ao identificar possíveis correlações dos fatores do HG com a BFP, por meio da análise de conteúdo, é importante ressaltar que alguns fatores da BFP são compostos pela combinação de mais um fator do HG. Por exemplo, Imaginação típica (+) combinada com Estabilidade atípica (-), considerando a polaridade nos fatores da BFP, obtém-se indicação de correlação no fator A3 – Busca por novidade. Ao mesmo tempo é possível afirmar que

os fatores da BFP podem ser multidimensionais em relação aos oito fatores do HG; assim os subfatores da faceta Realização, por exemplo, podem conter conteúdo do construto de fator Força (+), como também do fator Estrutura (+) ou do fator Imaginação (-). Os resultados da análise de conteúdo, com diversos níveis de correlação sugeridos entre os fatores, podem ser conferidos nas tabelas apresentadas.

#### *4.1. Evidência de validade baseada nas relações com variáveis externas*

No total podem ser observadas 56 correlações com nível de significância de magnitudes baixas e moderadas entre os fatores do HumanGuide e BFP; os resultados foram obtidos por meio dos dados da amostra total ( $N=78$ ). Na Tabela 5 pode-se observar 20 indicações de correlação, sendo que seis destas hipóteses confirmaram-se como importantes, mesmo depois de um juiz indicar que não haveria correlações para aquelas facetas. Por meio dos dados da referida Tabela 5 foram previstas correlações entre os fatores Estrutura (k) e Sensibilidade (h) com o fator geral Neuroticismo e subfatores, sendo que tais correlações não foram encontradas nos resultados finais (Tabela 6).

Tabela 5

*Indicação à correlação entre os fatores do HG e Neuroticismo segundo a opinião dos juízes*

BFP	HumanGuide							
	Sensibilidade	Força	Qualidade	Exposição	Estrutura	Imaginação	Estabilidade	Contato
N1– Vulnerabilidade	1	0	0	3	1	0	0	0
N2– Instabilidade	1	0	1	0	0	0	0	0
N3– Passividade	1	3	1	0	1	2	2	2
N4– Depressão	0	0	0	2	0	0	1	1
Neuroticismo	0	1	0	1	0	0	1	1

A Tabela 6 apresenta as correlações encontradas por meio das análises estatísticas entre os oitos fatores do HG com o fator geral Neuroticismo e 4 subfatores desta faceta.

Tabela 6

*Correlação de Pearson (r) entre os fatores do HG e Neuroticismo da BFP (N=78)*

BFP	HumanGuide							
	Sensibilidade	Força	Qualidade	Exposição	Estrutura	Imaginação	Estabilidade	Consciente
N1– Vulnerabilidade	0,13	-0,15	0,05	0,14	-0,11	-0,06	0,12	-0,08
N2– Instabilidade	-0,19	0,21	-0,26*	0,31**	0,06	0,08	-0,09	-0,28*
N3– Passividade	0,12	-0,27*	-0,14	0,24*	-0,21	0,32**	0,06	-0,11
N4– Depressão	-0,13	-0,03	0,00	0,09	-0,12	0,14	0,20	-0,25*
Neuroticismo	-0,04	-0,05	-0,16	0,30**	-0,11	0,16	0,06	-0,26*

\*Correlação significativa ao nível  $p \leq 0,05$     \*\*Correlação muito significativa ao nível  $p \leq 0,001$

Entre as nove correlações encontradas, seis foram previstas, sendo que a correlação do fator N3–Passividade com Força ( $r = -0,27$ ;  $p \leq 0,05$ ) teve maior frequência de indicação. Escores elevados em Força (k+) sugerem tendências à busca de transformação da realidade, em que baixos escores em N3–Passividade resultam na manifestação pró-ativa e forte motivação intrínseca. Por outro lado, alto escore em N3–Passividade mostrou correlação positiva ao nível de significância baixa com o fator Imaginação ( $r = 0,32$ ;  $p \leq 0,001$ ). A correlação positiva encontrada em N3–Passividade e Imaginação (p) caracteriza dificuldade de iniciar tarefas em virtude de que o fator Imaginação (p+) expressa necessidade da expansão do Ego, porém pode ficar no mundo das ideias por meio da



desorganização (Szondi, 1987). A combinação desses dois fatores pode expressar a tendência que os projetos permanecem no mundo das ideias.

Embora o HG não preveja avaliar o nível de adaptação da pessoa em relação aos sentimentos negativos ou situações de sofrimento psicológico, pode-se observar correlações entre Neuroticismo e Exposição ( $r= 0,30$ ;  $p\leq 0,001$ ). Este dado justifica-se pela hipótese encontrada na fundamentação teórica de Szondi (1995), em que o fator Exposição é derivado do Vetor Paroxismal (P), caracterizado pelos sentimentos negativos de ansiedade, ódio e raiva. Assim a correlação positiva, com nível de significância moderada, entre Exposição e N2 – Instabilidade ( $r= 0,31$ ;  $p\leq 0,001$ ), confirma a fundamentação teórica de Szondi (1972/1987). Ela faz referência ao fator Exposição (hy) como necessidade de manifestação dos afetos em momentos inesperados, descritos também como necessidade de fuga ou ataque. Este conceito é condizente com altos escores em N2 – Instabilidade, que expressam a necessidade dos indivíduos de agirem impulsivamente quando sentem desconforto emocional.

Assim, a correlação negativa entre Neuroticismo e Contato ( $r= - 0,26$ ;  $p\leq 0,05$ ) foi convergente, na medida que elevados escores em Contato (m+) indicam tendência ao otimismo e facilidade nas relações interpessoais, contrapondo aos altos escores no Neuroticismo que indicam um prejuízo significativo em relação à percepção do bem-estar da pessoa, com pouco recursos internos para lidar com sentimentos negativos. A análise da correlação negativa entre N4-Depressão e o fator Contato ( $r= - 0,25$ ;  $p\leq 0,05$ ) aponta que altos escores em N4-Depressão indicam expectativa negativa em relação ao futuro; por outro lado, alto escore em Contato (m+) representa necessidade para se apoiar nas coisas e nas pessoas com tendências ao otimismo (Welter, 2011).

A correlação negativa entre N2-Instabilidade e o fator Qualidade ( $r = -0,26$ ;  $p \leq 0,05$ ) é convergente na medida em que indivíduos com baixo escore em N2-Instabilidade apresentam alta tolerância a frustrações. Ao mesmo tempo, alto escore em Qualidade (e+) indica tendência para fazer o bem, a justiça coletiva e a tolerância (Welter, 2011).

Os resultados encontrados na faceta do Neuroticismo com os fatores do HG, portanto, trazem evidências de validade para o instrumento pela convergência das correlações encontradas, mesmo que o HG não possua o objetivo de avaliar possíveis predisposições para apresentar sofrimento psicológico. Os dados encontrados justificam-se pela sólida fundamentação teórica do HG, baseado na teoria da Análise do Destino de Szondi, que possui sua compreensão das tendências pessoais na avaliação clínica da expressão doentia das necessidades de pacientes psiquiátricos (Welter, 2011).

A Tabela 7 mostra as indicações, segundo a opinião dos juízes, das hipóteses de correlações entre os fatores do HumanGuide e do fator geral da Extroversão e subfatores. A correlação entre o fator E2 – Ativez e Exposição, como também E1- Nível de Comunicação com o fator Contato do HG obteve total concordância entre os juízes, pois tais correlações realmente foram encontradas. Foram confirmadas nove das hipóteses de correlações indicadas pelos juízes, entre 12 assinaladas no total.

Tabela 7

*Indicação à correlação entre os fatores do HG e Extroversão segundo a opinião dos juízes*

BFP	HumanGuide							
	Sensibi- lidade	Força	Quali- dade	Expo- sição	Estru- tura	Imagi- nação	Estabi- lidade	Con- tato
E1 – Nível de Comunicação	2	1	1	4	0	1	0	6
E2 – Altivez	1	1	0	6	0	0	1	0
E3 – Dinamismo- assertividade	1	4	1	1	1	2	1	2
E4 – Interação Social	1	3	1	4	0	2	0	5
Extroversão	0	2	0	4	0	1	0	4

A correlação positiva entre o fator E4- Interação Social e Contato ( $r= 0,47$ ;  $p \leq 0,001$ ) do HG obteve maior nível significância nos resultados apresentados na Tabela 8.

Tabela 8

*Correlação de Pearson (r) entre os fatores do HG e Extroversão da BFP (N=78)*

BFP	HumanGuide							
	Sensibilidade	Força	Qualidade	Exposição	Estrutura	Imaginação	Estabilidade	Con-tato
E1 – Nível de Comunicação	-0,28	0,18	-0,04	0,06	-0,09	0,07	-0,44**	0,27*
E2 – Altivez	-0,31**	0,27*	-0,21	0,36**	0,01	0,06	-0,33**	0,03
E3 – Dinamismo – assertividade	-0,03	0,20	-0,05	-0,01	0,11	-0,06	-0,38**	0,21
E4 – Interações Sociais	-0,07	0,17	-0,12	0,02	0,03	-0,09	-0,35**	0,47**
Extroversão	-0,15	0,28*	-0,14	0,15	0,01	-0,00	-0,50**	0,32**

\*Correlação significativa ao nível  $p \leq 0,05$  \*\*Correlação muito significativa ao nível  $p \leq 0,001$

O Vetor Contato (C), na definição de Szondi (1972), traduz o modo como o indivíduo se relaciona com os outros e com o mundo; traz a compreensão sobre as necessidades dos indivíduos buscarem contato, expressando características tais como: apreender, pegar e tocar (Estabilidade), ou avizinhar-se, estar próximo (Contato). A definição do construto da Extroversão converge com os fatores polares do Vetor Contato (C), por meio da necessidade de estabelecer relações interpessoais, ou não. Pois baixos escores nos três subfatores da Extroversão expressam que o indivíduo tem pouca vontade de falar sobre si (E1), necessita pouca atenção dos outros (E2) e prefere ficar sozinho (E4).

Tendências convergentes podem ser encontradas em baixo escore do fator Contato (m-) e altos escores em Estabilidade (d+).

Assim, as correlações negativas de magnitude moderada entre Estabilidade e Extroversão ( $r = -0,50$ ;  $p \leq 0,001$ ), como também em todos os subfatores, sugerem que quanto maior a tendência à necessidade de conservar e apegar-se à matéria, menor a probabilidade para a disponibilidade às relações interpessoais passageiras e superficiais, condizente com a definição de conteúdos de ambos os construtos dos instrumentos pesquisados. A correlação negativa entre Estabilidade e E2- Ativez ( $r = -0,33$ ;  $p \leq 0,001$ ) foi significativa, pois confirma a tendência a pouca necessidade de receber atenção dos outros (E2) e, ao mesmo tempo, altos escores em Estabilidade (d+) sugerem preferência por objetos concretos ao invés de contatos interpessoais.

O fator Estabilidade mostrou correlações negativas, todas de significância moderada, com os demais subfatores da faceta Extroversão, E1- Nível de Comunicação ( $r = -0,44$ ;  $p \leq 0,001$ ), E3 – Dinamismo ( $r = -0,38$ ;  $p \leq 0,001$ ) e E4- Interações Sociais ( $r = -0,35$ ;  $p \leq 0,001$ ). O baixo escore em E1 é condizente com alto escore em Estabilidade (d+), que denota tendência para constrangimento dos indivíduos que se veem em situações de exposição. Indivíduos com Estabilidade como fator dominante preferem se concentrar nas atividades práticas, vínculos duradouros, e evitam atividades diferentes ao mesmo tempo (E3). Ainda para as correlações negativas encontradas entre Estabilidade e subfatores da Extroversão, pode-se afirmar que baixos escores em E4-Interações Sociais acompanham altos escores em Estabilidade, pois em ambas as situações descritas pelos fatores, os indivíduos preferem ficar sozinhos ou em grupos pequenos (Nunes, Hutz & Nunes, 2010; Welter, 2011).

O fator Contato (m) possui força polar em relação ao fator Estabilidade (d), portanto é esperado que as correlações entre Extroversão, subfatores desta faceta e Contato do HG apresentem-se como positivas. É possível considerar, por meio da correlação positiva encontrada entre o fator Contato e Extroversão ( $r=0,32$ ;  $p\leq 0,001$ ), que há convergência nestes fatores em virtude da necessidade expressa de sociabilidade. A facilidade para falar em público é convergente também entre os instrumentos, e foi positiva a correlação entre os fatores Contato e E1 – Comunicação ( $r=0,27$ ;  $p\leq 0,05$ ). A necessidade de buscar o contato e apoio das pessoas (Contato d+) e a preferência para atividades em grupo (E4) foram convergentes e confirmadas nos resultados encontrados nos dois fatores, Contato e E4 – Interações Sociais ( $r=0,47$ ;  $p\leq 0,001$ ).

Ainda na faceta da Extroversão foi possível observar correlação positiva de magnitude moderada em E2 - Alti vez com Exposição ( $r= 0,36$ ;  $p\leq 0,001$ ), sendo os conteúdos definidos para o fator E2-Alti vez coincidem com a necessidade do indivíduo ser o centro das atenções. O construto com altos escores de E2 – Alti vez, complementa-se com a do fator Exposição, pois o construto refere-se à necessidade de receber atenção e ser visto pelos demais (Welter, 2011).

Os fatores Sensibilidade com E2 – Alti vez ( $r= -0,31$ ;  $p\leq 0,001$ ) apresentaram correlação negativa, ou seja, maior escore em Sensibilidade (h+), maior disponibilidade para os outros; menor escore em E2 -Alti vez, pouca necessidade de receber atenção dos outros. A pessoa com alto escore em Sensibilidade (h+) tende a ser bastante afetuosa, receptiva e adaptável (Welter, 2011), sem a crença de que os outros rivalizem ou que tenham a necessidade de chamar atenção sobre si e sobre as suas qualidades, como é caso de elevados escores em E2-Alti vez (Nunes, Hutz & Nunes, 2010).

Na Tabela 9 pode-se encontrar indicações de correlação entre o HG e o fator geral Socialização da BFP. Dentro das 18 hipóteses de correlação, sete foram confirmadas, em que Sensibilidade (h) e S1- Amabilidade tiveram maior correlação.

Tabela 9

*Indicação à correlação entre os fatores do HG e Socialização segundo a opinião dos juízes*

BFP	HumanGuide							
	Sensibi- lidade	Força	Quali- dade	Expo- sição	Estru- tura	Imagi- nação	Estabi- lidade	Con- tato
S1- Amabilidade	6	1	4	1	0	0	1	2
S2- Pró- sociabilidade	0	0	3	0	2	0	0	2
S3- Confiança	2	0	3	1	0	0	0	1
Socialização	4	0	3	1	1	1	0	2

Verifica-se que os resultados encontrados entre os fatores do HG e o escore geral Socialização apresentam 12 correlações com magnitude baixa ou moderada nesta faceta, entre elas sete foram positivas. Os fatores Estrutura e Contato não apresentam correlações de magnitude significativa com o escore geral de Socialização. Ainda com indicação à correlação para todos os subfatores da Socialização com Contato, tais hipóteses não foram encontradas nos resultados. Isto pode ser justificado pelo fato de que o construto Contato é definido pela tendência à alegria, abertura, otimismo e sociabilidade (Kenmo, 2007); a

Socialização tende à capacidade de intimidade, desejo de ajudar os demais, como também ao alto nível de altruísmo. Estas qualidades pertencem aos fatores Sensibilidade (h) e Qualidade (e) do HG. A multidimensionalidade destes dois fatores do HG sugere participação social por meio de uma contribuição positiva, esta também encontrada em altos escores dos subfatores da Socialização da BFP.

Tabela 10

*Correlação de Pearson (r) entre os fatores do HG e Socialização da BFP (N=78)*

BFP	HumanGuide							
	Sensibilidade	Força	Qualidade	Exposição	Estrutura	Imaginação	Estabilidade	Contato
S1– Amabilidade	0,23*	-0,10	0,15	-0,13	0,05	-0,17	-0,01	0,05
S2– Pró-sociabilidade	0,29*	-0,32**	0,46**	-0,49**	0,05	-0,27*	0,29*	0,16
S3– Confiança	0,24*	0,01	0,14	-0,22	-0,16	-0,07	-0,05	0,19
Socialização	0,37**	-0,20	0,37**	-0,43**	-0,05	-0,24*	0,12	0,21

\*Correlação significativa ao nível  $p \leq 0,05$     \*\*Correlação muito significativa ao nível  $p \leq 0,001$

Elevados escores em Sensibilidade (h+) manifestam tendência a harmonizar as situações por meio da necessidade em antecipar as demandas percebidas no ambientes e respectivas relações interpessoais; tais definições coincidem com as características descritas nos subfatores da Socialização. Portanto, pode-se notar que no fator Sensibilidade há



correlações positivas com todos os subfatores da Socialização: S1 – Amabilidade ( $r= 0,23$ ;  $p\leq 0,05$ ), S2 – Pró-sociabilidade ( $r= 0,29$ ;  $p\leq 0,05$ ), S3 – Confiança ( $r= 0,24$ ;  $p\leq 0,05$ ) e S– Socialização ( $r= 0,36$ ;  $p\leq 0,001$ ). Altos escores nos subfatores de Socialização descrevem indivíduos atenciosos e amáveis com os demais (S1), com tendência a apresentar uma postura franca (S2) e, ao mesmo tempo, condizente com a necessidade de harmonizar as relações, estabelecer contatos interpessoais calorosos, sendo manifestados por meio do fator Sensibilidade (h). Mas, por outro lado, a correlação positiva encontrada entre Sensibilidade (h+) e S3- Confiança pode ser indício de ingenuidade do indivíduo em relação aos demais e sua disponibilidade de ajudar. Condizentes com os estudos de Ross, Rausch e Canada (2003), citados por Nunes, Hutz e Nunes (2010) que apresentam a faceta da Socialização como o fator que se correlaciona positivamente com cooperação.

O fator Força com S3 - Pró-sociabilidade ( $r= -0,32$ ;  $p\leq 0,001$ ) mostrou correlação negativa ao nível de significância moderada. Padrões comportamentais assertivos e afirmativos podem ser eventualmente impositivos e autoritários por meio da dominância no fator Força (k+). Estes apresentam baixas correlações com Pró-sociabilidade, fator este caracterizado por atitudes que podem ser manipuladoras e desrespeitosas (Nunes, Hutz & Nunes, 2010).

Na correlação positiva entre Qualidade e o fator S2 - Pró-sociabilidade ( $r= 0,46$ ;  $p\leq 0,001$ ), ambos os fatores avaliam as características que são intrinsecamente ligadas à concordância ou confronto com leis e regras sociais, ou seja, manifestam o senso ético e moral das pessoas. Elevado escore em Qualidade (e+) expressa a vontade de querer ajudar sempre; por seu lado, S2-Pró-sociabilidade caracteriza pessoas que apresentam ingenuidade em relação aos outros. (Nunes, Hutz & Nunes, 2010).

A polaridade do fator Qualidade (e) e do fator Exposição (hy) no Vetor Paroxismal (P) da teoria Szondiana justifica a correlação negativa encontrada com S2 - Pró-sociabilidade e Exposição ( $r = -0,49$ ;  $p \leq 0,001$ ); portanto, elevados escores em Exposição (hy+) e baixos em Pró-sociabilidade indicam indivíduos com pouca preocupação em seguir as leis. Podem ser manipuladores, e fazem pressão sobre os outros, pela necessidade de serem admirados ou reconhecidos. Nesta constelação há tendência do indivíduo à necessidade de investir em estar em evidência e não na intimidade e proximidade com o outro (Nunes, Hutz & Nunes, 2010; Welter, 2011).

Por meio da correlação negativa encontrada entre o fator Imaginação e Socialização ( $r = -0,24$ ;  $p \leq 0,05$ ), os resultados sugerem que indivíduos com altos escores em Imaginação (p+) são mais desconfiados e inseguros em relação à própria imagem e desconfiança. Esses mesmos aspectos podem ser encontrados na definição de baixo escore em Extroversão e confirma que os instrumentos avaliam construtos semelhantes.

Na Tabela 12 podem ser observadas as correlações entre os fatores do HG com o fator Realização e seus subfatores, sendo que 15 destas foram também sugeridas previamente como hipótese por meio da análise de conteúdo (Tabela 11). Estes dados podem ser compreendidos como fortalecimento da hipótese de evidência de validade para o HG, por meio de variáveis externas.

Tabela 11

*Indicação à correlação entre os fatores do HG e Realização segundo a opinião dos juízes*

BFP	HumanGuide							
	Sensibi- lidade	Força	Quali- dade	Expo- sição	Estru- tura	Imagi- nação	Estabi- lidade	Con- tato
R1- Competência	1	5	1	0	4	3	1	0
R2- Ponderação	2	1	2	1	3	0	5	1
R3- Empenho	2	3	1	1	6	1	1	0
Realização	0	3	3	0	1	1	2	0

Ao analisar os resultados estatísticos entre as variáveis dos dois instrumentos, podem ser observado que há maior índice de convergência nesta faceta. Foram encontradas 17 correlações, nove positivas e oito negativas de amplitudes baixas e moderadas entre o HG e o fator Realização.

Tabela 12

*Correlação de Pearson (r) entre os fatores do HG e Realização da BFP (N=78)*

BFP	HumanGuide							
	Sensibilidade	Força	Qualidade	Exposição	Estrutura	Imaginação	Estabilidade	Con-tato
R1- Competência	-0,35**	0,34**	-0,01	-0,07	0,37**	-0,18	-0,09	-0,07
R2- Ponderação	0,06	-0,23*	0,43**	-0,28*	0,23*	-0,28*	0,24*	-0,04
R3- Empenho	-0,28*	0,09	0,24*	-0,03	0,54**	-0,36**	0,12	-0,31**
R – Realização	-0,20	0,01	0,35**	-0,20	0,48**	-0,37**	0,16	-0,17

\*Correlação significativa ao nível  $p \leq 0,05$     \*\*Correlação muito significativa ao nível  $p \leq 0,001$

A correlação positiva com maior amplitude da amostra foi observada no subfator R3-Empenho com Estrutura ( $r = 0,54$ ;  $p \leq 0,001$ ), confirmando a maior pontuação encontrada por meio da análise de conteúdo. A competência no fator Estrutura (k+) é composta por itens que descrevem inclinação para metas e para objetivos determinados (Welter, 2011), coerente com uma atitude ativa na busca dos objetivos encontradas em alto escore da variável R3-Empenho/Comprometimento. A inclinação ao detalhismo e exigência pessoal, presente em alto escore em R3 é convergente com a necessidade de perceber, observar e corrigir, encontrados no forte senso de realidade do fator Estrutura (k+) (Achnich, 1991).

A necessidade de ter controle, lida com coisas passíveis de verificação (k+) e ao mesmo tempo ponderar cuidadosamente possíveis consequências de ações por meio da avaliação, são tendências que podem ser correlacionadas positivamente entre os dois

instrumentos, segundo os resultados encontrados em Estrutura e R1-Competência ( $r= 0,37$ ;  $p\leq 0,001$ ). Constatou-se ainda, por meio de baixo escore em R1-Competência, que representa a falta de planejamento, presente no fator Estrutura (k) com baixo escore, ou até mesmo atípico (k-). A alta correlação entre o fator Estrutura (k), Realização e subfatores, confirma a hipótese de que é adequado acreditar que ambos os instrumentos avaliem o mesmo construto, na medida em que estes fatores expressam tendência ao planejamento, disciplina e controle, ou seja, senso de realidade. (Nunes, Hutz & Nunes, 2010; Welter, 2011)

Como os fatores Estrutura (k) e Imaginação (p) são variáveis bipolares do Vetor do Ego (Sch) na teoria de Szondi (1995), também se justifica ter encontrado correlações significativas negativas com o fator R - Realização e Imaginação ( $r= -0,37$ ;  $p\leq 0,001$ ). A correlação encontrada é evidenciada pela falta de planejamento, *perseverança* e organização em alto escore de Imaginação (p+) e baixos em Realização. O esforço de ser perfeccionista com tendência a querer planejar detalhadamente os passos para realizar uma tarefa, (Nunes, Hutz & Nunes, 2010), pertencem aos itens de alto escore em R3-Empenho/Comprometimento, sendo divergente do alto escore em Imaginação (p+). Tais afirmações podem ser justificadas na correlação negativa encontrada nestes dois fatores ( $r= -0,36$ ;  $p\leq 0,001$ ).

Foram observadas correlações no Vetor Sexual (S), (Szondi,1972), em ambas as variáveis polares da Força (s) e Sensibilidade (h). O resultado da correlação negativa em R1- Competência e Sensibilidade ( $r= -0,35$ ;  $p\leq 0,001$ ), reforça a hipóteses de que os indivíduos com elevados escores em Sensibilidade, tendem a apresentar baixos escores em Competência. Esse dado sugere que indivíduos complacentes, atenciosos, amáveis e diplomáticos (Kenmo, 2007) costumam possuir pouca disposição para atingir objetivos e

podem facilmente desistir frente a obstáculos (Nunes, Hutz, & Nunes 2010). Ao mesmo tempo, a associação de R1-Competência com Força ( $r= 0,34$ ;  $p\leq 0,001$ ), resultou em correlação positiva com magnitude moderada, o que expressa, quando há necessidade de agir pelo princípio da agressividade, dominação e imposição (Welter, 2011), os indivíduos tendem a não desistir. Os mesmos demonstram acreditar no seu potencial, gostam de atividades estruturadas e desafios.

Na sequência serão apresentados os dados obtidos por meio das análises dos fatores do HG, com o quinto escore geral, do fator Abertura e de seus subfatores. Esse fator expressa o quanto o indivíduo é imaginativo, diverte-se com novas ideias e valores não convencionais (Nunes, Hutz, & Nunes 2010). As cinco correlações encontradas nesta faceta podem ser melhor observadas na Tabela 14, sendo que as hipóteses de correlação sugeridas por meio dos juízes confirmaram-se para todos os subfatores que também podem ser visualizados (Tabela 13).

Tabela 13

*Indicação à correlação entre os fatores do HG e Abertura segundo a opinião dos juízes*

BFP	HumanGuide							
	Sensibilidade	Força	Qualidade	Exposição	Estrutura	Imaginação	Estabilidade	Contato
A1–Abertura a novas ideias	0	0	0	0	0	5	2	0
A2– Liberalismo	3	0	0	1	0	4	2	1
A2 –Busca por novidades	1	2	0	1	0	5	2	1
Abertura	0	0	0	0	0	4	2	0

A correlação observada entre A3 – Busca por novidade e Imaginação ( $r = 0,34$ ;  $p \leq 0,001$ ) foi significativa ao nível moderado e positiva. O presente dado corresponde à hipóteses de que A3 - Busca por novidade correlaciona-se com o fator Imaginação em virtude de que ambos os fatores expressam características de pessoas com afinidade para atividades de produção artística, que precisam de imaginação e criatividade. Na polaridade oposta da Imaginação, o fator Estrutura (k) expressa correlação negativa, ao nível de significância baixa com A3 – Busca por novidade ( $r = -0,22$ ;  $p \leq 0,05$ ).

Tabela 14

*Correlação de Pearson (r) entre os fatores do HG e Abertura da BFP (N=78)*

BFP	HumanGuide							
	Sensibilidade	Força	Qualidade	Exposição	Estrutura	Imaginação	Estabilidade	Contato
A1– Abertura a novas ideias	0,13	-0,04	0,19	0,05	-0,08	0,13	-0,40**	0,00
A2– Liberalismo	-0,04	-0,07	-0,02	0,17	-0,07	0,22	-0,14	-0,08
A3– Busca por novidade	-0,01	0,00	-0,13	0,11	-0,22*	0,34**	-0,35**	0,16
Abertura	0,04	-0,05	0,00	0,17	-0,20	0,36**	-0,46**	0,06

\*Correlação significativa ao nível  $p \leq 0,05$       \*\*Correlação muito significativa ao nível  $p \leq 0,001$

O fator Estabilidade (d) apresentou três correlações negativas ao nível de significância moderada, com A1 – Abertura a novas ideias ( $r = -0,40$ ;  $p \leq 0,001$ ), A3 – Busca por novidade ( $r = -0,35$ ;  $p \leq 0,001$ ) e Abertura ( $r = -0,46$ ;  $p \leq 0,001$ ). Tais dados sugerem que elevados escores em Estabilidade (d+), indicam tendência de buscar o convencional, o conservadorismo e a resistência a mudanças. Assim, estes resultados coincidem com a descrição teórica e confirmam a hipótese de que elevados escores em Estabilidade tendem à comportamentos menos flexíveis e pouca abertura para conhecer novos temas (Welter, 2007; Nunes, Hutz, & Nunes 2010).



#### 4.2. *Evidência de validade baseada na análise da estrutura interna do HumanGuide*

A investigação da estrutura interna do HumanGuide, teve como objetivo verificar se as correlações entre os fatores mostram conformidade com o construto teórico de Szondi (1972, 1987,1995). Na análise de correlação de *Pearson* buscou-se verificar as concomitâncias entre os oito fatores e suas respectivas polaridades nos quatro vetores pulsionais. Como as oito subescalas do HumanGuide são multidimensionais, ao representarem uma tendência específica do construto da personalidade, ou seja, dos aspectos motivacionais das necessidades pulsionais, as análises estatísticas da estrutura interna do HG, teve como objetivo buscar evidências de validade, comparando os resultados com a fundamentação teórica de Szondi (1972), como também com as correlação encontradas no manual.

As 28 correlações podem ser visualizadas na Tabela 13; foram encontradas, no total, 13 correlações ao nível de significância estatística. Ao comparar estas correlações com a mostra geral do manual (ANEXO 5), encontrou-se sete correlações em 11, que coincidem com a análise da estrutura interna apresentada nos estudos psicrométricos para evidência de validade do HG (Welter, 2011). Faz-se necessário apontar para o fato de que todas as correlações encontradas em ambas as amostras convergem integralmente (100%) no que diz respeito à polaridade das correlações em seu direcionamento, positivo (+) ou negativo (-). As correlações negativas encontradas no presente estudo são também negativas no manual do HG; por outro lado, nas correlações positivas esta afirmação é também verdadeira.

Como esperado, foram encontradas correlações positivas e negativas entre os oito fatores do HG, e os resultados vêm ao encontro das polaridades dos quatro vetores descrito na teoria original de Szondi (1972). Estas podem ser observadas entre os oitos subfatores do HG, correlações de forças centrífuga e centrípeta, tanto em relação à direção como também em magnitude. Por exemplo, quando há indicação negativa na frente do coeficiente, a correlação informa que o valor de uma variável aumenta, enquanto que o valor da variável associada diminui. Na ausência do indicador negativo na frente do coeficiente, ou seja, trata-se de correlação positiva, o valor das variáveis aumentam no mesmo sentido com a variável associada a ela (Welter, 2007).

Tabela 15

*Coefficiente de correlação de Pearson (r) entre os fatores constituintes do HumanGuide*

	Sensibilidade	Força	Qualidade	Exposição	Estrutura	Imaginação	Estabilidade	Contato
Sensibilidade	1	-	-	-	-	-	-	-
Força	-0,34*	1	-	-	-	-	-	-
Qualidade	0,18	-0,32*	1	-	-	-	-	-
Exposição	-0,24*	0,08	-0,48**	1	-	-	-	-
Estrutura	-0,32*	0,02	0,19	-0,27*	1	-	-	-
Imaginação	-0,11	-0,16	-0,38**	0,16	-0,47**	1	-	-
Estabilidade	0,00	-0,35*	0,17	-0,39**	0,28*	-0,23	1	-
Contato	-0,01	-0,04	-0,19	0,04	-0,33*	-0,05	-0,34*	1

\*Correlação significativa ao nível  $p \leq 0,05$

\*\*Correlação muito significativa ao nível  $p \leq 0,001$

O primeiro fator analisado do HumanGuide foi Sensibilidade (h), que expressa uma atitude complacente e compreensiva frente às relações interpessoais. Na teoria Szondiana, o construto teórico do fator Sensibilidade é representado pela força pulsional do Vetor Sexual (S) com orientação centrífuga. As inclinações no fator Sensibilidade (h+) tendem para perfis com características típicas, tais como ser atencioso e receptivo (Kenmo, 2007). Esse fator apresentou correlação negativa e significativa com o fator Força ( $r=-0,34$ ;  $p\leq 0,001$ ), que se refere à necessidade de atuar sobre a realidade, no sentido de transformá-la para que atenda às próprias necessidades por meio da objetividade, ordem disciplina e assertividade (Kenmo, 2007; Welter, 2011). Altos escores no fator Força (s+) expressam tendência a atitudes diretas, ativas e francas (Welter, 2007).

A correlação encontrada entre a variável Sensibilidade com Força sugere que indivíduos com necessidade de serem cuidadosos e receptivos em relação aos outros, tendem a evitar comportamentos voltados à ação e assertividade. As tendências observadas em elevados escores de Sensibilidade (h+) expressam, ainda, atitudes mais passivas, com maior facilidade de acolher e adaptar-se, ao invés transformar, como é caso em altos escores no fator Força (s+) (Szondi, 1995).

Os fatores Sensibilidade e Força correspondem na teoria de Szondi (1972) ao Vetor Sexual (S), caracterizado pela dinâmica entre pulsões de vida e morte (Eros e Thanatos), determinada pela ambivalência entre amor e agressão, atividade e passividade. A correlação encontrada entre esses dois fatores coincide com a hipótese subjacente a esses fatores, indicando que os indivíduos com escores elevados no fator Sensibilidade tendem a apresentar escores baixos no correspondente fator polar Força (Welter, 2007). Os resultados encontrados confirmam a hipótese de polaridade desses fatores encontrados também na fundamentação teórica do manual do HG, (Welter, 2011).

A correlação negativa encontrada entre Sensibilidade e Exposição ( $r=-0,24$ ;  $p\leq 0,05$ ), indica que indivíduos com tendência acentuada à sensibilidade afetiva e tátil desejam estar próximos aos outros em atmosfera calorosa, ao invés de ser o centro das atenções. Ao mesmo tempo em que eles necessitam ser menos reconhecidos pelos outros, buscam nas relações interpessoais atender a necessidade de proximidade psicológica, não tendem a valorizar situações em que atraem atenção (Welter, 2007). O fator Exposição (hy+) expressa a necessidade de ser carismático, espontâneo e orgulhoso; indivíduos com elevados escores neste fator manifestam necessidade de serem vistos e aceitos pelos outros (Kenmo, 2007).

Ainda pode ser observado entre o fator Sensibilidade e Estrutura ( $r=-0,32$ ;  $p\leq 0,05$ ) uma correlação negativa, sendo que o perfil motivacional com maior inclinação ao fator Sensibilidade (hy+) se mostra mais subjetivo e menos propenso a se orientar por regras e normas, caracterizando-se por uma atitude menos contida (Welter, 2007). O fator Estrutura (k+) expressa a necessidade de o indivíduo ter controle sobre a realidade, adaptando-se às normas e regras, com o objetivo de produzir algo concreto e útil, que possa ser verificado empiricamente (Welter, 2007). A correlação negativa encontrada entre o fator Sensibilidade e o fator Estrutura expressa que quando maior o escore encontrado em Estrutura, maior inclinação à organização, racionalidade e objetividade, com menores tendências comportamentais à sensibilidade afetiva e tátil o indivíduo apresenta.

O próximo fator analisado foi Força (s). Este pertence ao mesmo Vetor Sexual (S) da teoria de Szondi (1972), porém, com forças polares em relação ao fator Sensibilidade. O Vetor Sexual (S) representa a corporalidade, portanto, no caso do fator Força, expressa a necessidades da energia física e é caracterizado por inclinação à atividade, competição, força e aceleração. Indivíduos com escores elevados neste fator tendem ser diretos e

impacientes e por esse motivo requerem informação honesta para poderem aceitar qualquer objeção (Kenmo, 2007).

A correlação negativa entre fator Força e o fator Qualidade ( $r = -0,32$ ;  $p \leq 0,001$ ) indica que indivíduos com escores em Qualidade (e-) atípico tendem a ser enérgicos, dinâmicos, com necessidade de ação, tais como voar, correr, saltar e mesmo montar cavalo (Achnich, 1991). O fator Qualidade ao ser atípico, revela acentuada necessidade de autonomia; por outro lado, altos escores em Força correspondem a pessoas determinadas (Welter, 2011). O fator Estabilidade (d) expressa a tendência de apego à tradição, vínculos duradouros, com inclinação à menor flexibilidade e disposição para mudanças. A correlação negativa entre o fator Força (k+) e escores elevados no fator Estabilidade ( $r = -0,35$ ;  $p \leq 0,05$ ) sugerem perfis com comportamento caracterizado por ações diretas e vontade de reagir sempre (Welter, 2007).

Os próximos fatores analisados do teste HumanGuide por meio do coeficiente de correlação de *Pearson* foram Qualidade (e) e Exposição (hy); estes correspondem ao Vetor Paroxismal na teoria de Szondi (1972). Esse vetor representa os processos psíquicos pelo qual o indivíduo é estimulado por afetos grosseiros (Welter, 2011). Enquanto o fator Qualidade expressa tendência altruísta e benevolente, com disponibilidade para dar de si e acumular os afetos, o fator Exposição expressa necessidade de reconhecimento externo, com tendência a externar os afetos e a apresentar um comportamento mais individualista, o qual favorece a própria visibilidade (Welter, 2007). As correlações negativas entre Qualidade ( $r = -0,48$ ;  $p \leq 0,001$ ) com Exposição coincidem com a polaridade atribuída pela tendência de contribuir positivamente com a coletividade e pela tendência de almejar ser visto e notado pelos outros.

A correlação negativa do fator Qualidade com o fator Imaginação ( $r = -0,38$ ;  $p \leq 0,001$ ), no caso de que a Qualidade (e+) é o fator característico, indica o quanto uma pessoa é confiável, altruísta e responsável, a ponto de deixar suas próprias necessidades em segundo plano para ajudar os outros. O fator Imaginação manifesta o interesse pelo novo e desconhecido, em que as pessoas procuram preservar sua liberdade (Kenmo, 2007). Escores altos em Imaginação (p+) revelam compreensão psicológica, mas tais características, ou seja, as atitudes tendem a pertencer ao mundo das ideias.

Os resultados com nível significativo de correlação no fator Exposição (hy) com os demais subfatores do HG indicaram correlação negativa com o fator Estrutura ( $r = -0,27$ ;  $p \leq 0,05$ ). Elevados escores em Estrutura (k+), sugerem acentuada necessidade de expressar comportamentos voltados para ordenar, registrar e avaliar (Achnich, 1991). A correlação negativa encontrada entre os dois fatores, quando o fator Exposição (hy+) é dominante, sugere a tendência para comportamentos propensos a mostrar valores próprios ou de produtos, sem colocar o foco na qualidade. Dessa forma, justifica-se a correlação negativa encontrada entre estes dois fatores.

O fator Exposição, que tem orientação centrífuga, demonstrou correlação negativa, de nível de significância moderada, com o fator Estabilidade ( $r = -0,39$ ;  $p \leq 0,001$ ). Este, por sua vez, possui orientação centrípeta, pertencente ao Vetor Contato (C) (Szondi, 1987) refere atividades mais operacionais, pouco valorizadas socialmente (Achnich, 1991). A correlação negativa encontrada pelos dados indica que elevados escores em Exposição (hy+) apontam para características não conservadoras orientadas para o momento presente, privilegiando a imagem, o *glamour*, em detrimento do antigo, velho, muitas vezes empoeirado e sujo (Welter, 2007).

O Vetor do Ego (Sch) na teoria szondiana, refere-se à polaridade entre a busca da satisfação das demandas originais do *id* e resolução dos limites determinados pela realidade externa ou com o *superego*, conceitos derivados da teoria de Freud (1923/2006). O vetor é composto pelos fatores da Imaginação (p), com força centrípeta e Estrutura (k) com força centrífuga. Os resultados mostram forças polares, confirmando assim a fundamentação teórica.

A correlação negativa entre os fatores Estrutura e Imaginação ( $r = -0,47$ ;  $p \leq 0,001$ ) indica, no caso do fator Estrutura (k+), tendências a características voltadas para as práticas que exigem denominar, descrever, anotar e controlar, portanto, menor tendência à especulação filosófica, imaginação e reflexão (Achnich, 1991). Esta correlação negativa indica também, indivíduos com baixo escore em Estrutura, uma menor necessidade de lidar com coisas novas e criativas. Este fato converge com o caso da Imaginação (p-). A correlação negativa encontrada entre Estrutura e Imaginação possibilita levantar nova evidência de validade para o teste, na medida em que confirma a hipótese da polaridade das forças entre os dois fatores sugerida na teoria de Szondi (1972). Os novos dados encontrados sustentam o construto teórico subjacente ao teste e complementam os estudos de Welter (2007). A autora, na investigação das concomitâncias dos fatores do HumanGuide que correspondem ao Vetor do Ego na teoria szondiana, Estrutura e Imaginação, não confirmou a referida hipótese teórica, pois a correlação negativa entre os dois fatores não foi encontrada, ao contrário do resultado encontrado no presente estudo.

Pessoas com escores elevados em Estrutura (k+) são pessoas retraídas e reservadas, com forte controle sobre a expressão dos sentimentos e dos afetos, pautando-se pelo controle, disciplina e seriedade (Achnich, 1991; Welter, 2007). A correlação positiva observada em relação ao fator Estrutura e Estabilidade ( $r = 0,28$ ;  $p \leq 0,05$ ) aponta que altos

escores em Estrutura (k+), por um lado, manifestam comportamentos à organização, como ser realista, metódico e disciplinado; ao mesmo tempo soma-se com os altos níveis em Estabilidade (d+), que expressam afinidade com atividades cíclicas, cujo resultado é expresso também em quantidade (Welter, 2011). Foi observada, ainda, uma correlação negativa significativa do fator Estrutura com o fator Contatos ( $r=-0,33$ ;  $p\leq 0,05$ ); este resultado expressa possível inclinação das pessoas que apresentam escores elevados em Estrutura (k+) a preferir ambientes com poucas pessoas e atividades nas quais possam trabalhar só, sem a necessidade de conversar, e que possibilitam atividades de análise e com atenção concentrada (Welter, 2007; 2011).

A investigação das correlações entre os fatores do HumanGuide e do Vetor do Contato Szondi (1972), confirmou-se por meio da correlação negativa encontrada entre os fatores Estabilidade e Contato ( $r=-0,34$ ;  $p\leq 0,05$ ). Ambos os fatores pertencem ao Vetor Contato (C) com forças polares; a correlação negativa entre estes é prevista nas formulações teóricas de Szondi (1972). A fundamentação teórica afirma que indivíduos com elevados escores no fator Contato (m+) tendem a ser extrovertidos, com necessidade de buscar novos vínculos afetivos e desejam interação social. Entretanto, um elevado escore em Estabilidade (d+) indica a necessidade do indivíduo de permanecer com os vínculos afetivos por períodos prolongados de tempo, demonstrando pouca espontaneidade e características associadas à rigidez (Achnich, 1991; Kenmo, 2007; Welter, 2011).

De modo geral, os dados encontrados reafirmam novas fontes de evidência de validade para o HG. Cabe aqui ressaltar que os resultados encontrados foram analisados sob o prisma teórico, justificando as correlações encontradas para cada variável ao considerar os respectivos vetores e forças polares, como a definição de conteúdo dos construtos. Mesmo que os oito fatores do HumanGuide componham o perfil motivacional com forças



polares sugeridas na teoria, é possível de se encontrar dos perfis com alto escore em Sensibilidade (h+) e em Força (s+). Indivíduos com este perfil demonstram serem receptivos, adaptáveis, com propensão a atender às solicitações dos outros (h+); suas ações, por outro lado, são caracterizadas pela necessidade de realização (s+). Assim, o indivíduo com este perfil, ou seja, com os dois fatores predominantes, não deixa de colocar em prática suas habilidades de afirmação e imposição para atingir seus objetivos (s+), porém, ao mesmo tempo, leva em consideração o impacto que sua decisão produz nas pessoas (h+) (Achnich, 1991; Welter, 2007).

#### 4.3. *Estatísticas descritivas e análise estatística pelo Teste t de Student*

As médias encontradas entre os fatores e subfatores da BFP encontram-se na Tabela 16. Os resultados revelam que o fator R1 – Competência foi o único fator em a média da amostra é mais alta do que a encontrada na população geral do manual da BFP (página de 107 a 111).

Tabela 16

##### *Estatísticas descritivas dos resultados na BFP*

	<i>N</i>	Mínimo	Máximo	<i>M</i>	<i>DP</i>
BFP - N1 Vulnerabilidade	78	1,22	5,67	2,97	0,98
BFP - N2 Instabilidade	78	1,00	6,67	3,50	1,45
BFP - N3 Passividade	78	1,17	5,67	3,24	1,02
BFP - N4 Depressão	78	1,00	4,00	2,02	0,68
BFP – N Neuroticismo	78	1,43	4,94	2,93	0,73

Continua...

Tabela 16

*Estatísticas descritivas dos resultados na BFP ... continuação*

	<i>N</i>	Mínimo	Máximo	<i>M</i>	<i>DP</i>
BFP - E1 Nível de comunicação	78	1,83	6,67	4,48	1,13
BFP - E2 Altivez	78	1,57	6,43	3,80	1,06
BFP - E3 Dinamismo- assertividade	78	3,00	7,00	5,28	0,98
BFP - E4 Interações sociais	78	2,57	6,71	4,93	0,93
BFP – E Extroversão	78	2,56	6,29	4,62	0,77
BFP - S1 Amabilidade	78	4,25	6,83	5,86	0,59
BFP - S2 Pró-sociabilidade	78	2,63	6,88	5,32	0,92
BFP - S3 Confiança	78	2,00	6,75	4,68	1,00
BFP – S Socialização	78	3,79	6,44	5,29	0,58
BFP - R1 Competência	78	3,60	7,00	5,77	0,66
BFP - R2 Ponderação	78	1,75	7,00	4,77	1,22
BFP - R3 Empenho	78	2,29	6,86	5,39	0,88
BFP – Realização	78	2,71	6,61	5,31	0,69
BFP - A1 Abertura a ideias	78	2,30	6,40	4,48	0,91
BFP - A2 Liberalismo	78	2,57	6,71	4,66	0,93
BFP - A3 Busca por novidade	78	1,17	6,83	4,12	1,13
BFP - A Abertura	78	2,73	6,08	4,42	0,64

Na Tabela 16 é possível observar que os participantes da pesquisa apresentaram resultados dentro da média geral da amostra da BFP nos demais fatores e subfatores

(Nunes, Hutz, & Nunes, 2010). A média encontrada no fator R1- Competência ( $M= 5,77$ ) da faceta Realização indica que os equitadores profissionais são pessoas que tendem a acreditar no seu potencial para realizar várias tarefas ao mesmo tempo, gostam de atividades complexas e desafiadoras, como também apontam que os equitadores tendem a ser pessoas que possuem clareza sobre seus objetivos de vida.

Importante observar que na pesquisa foram avaliados profissionais do meio equestre, por amostra de conveniência. Os indivíduos participaram voluntariamente, pressupondo que possuíam padrões motivacionais saudáveis esperados na nossa sociedade. Por meio dos dados, pode-se afirmar, que na média, a categoria profissional em questão atendeu a esta exigência. Na faceta do Neuroticismo e subfatores, todas as médias encontradas são semelhantes aos padrões comportamentais, cognitivos e emocionais comuns à maior parte da população, indicando que a classe profissional em questão apresenta padrões adaptativos e usuais.

Portanto, os dados encontrados para o grupo em questão expressam boa adaptação, sem indicação de sofrimento psíquico. Os resultados indicam autorealização e satisfação dos equitadores profissionais com a sua profissão, também sugerem que os diversos perfis motivacionais são absorvidos por meio da diversidade das atividades que podem ser desenvolvidos no contexto equestre. Ao analisar os dados sob o prisma da grande motivação observada para o trabalho nesta categoria ocupacional, sugere-se que tais indivíduos, por meio do trabalho, expressam suas tendências e necessidades do respectivo perfil motivacional. Ou seja, quanto maior a convergência entre perfil e as habilidades necessárias para a atividade fim, maior a autorealização, a satisfação pessoal e, portanto, melhores condições de adaptação, que podem indicar menor intensidade ou presença de sofrimento psíquico.

Na Tabela 17 podem ser observados os valores Mínimos no HG, estes não alcançam a polaridade atípica (-) com nove pontos nos fatores Força, Sensibilidade, Exposição, Estrutura, Estabilidade e Contato. Trata-se de um dado importante, pois na medida em que a população geral apresenta nestes mesmos fatores pontuações em ambos os sentidos polares nos extremos com nove pontos positivos, típicos (+) ou negativos, atípicos (-) (Welter, 2012).

Tabela 17

*Estatísticas descritivas dos resultados no HumanGuide*

	N	Mínimo	Máximo	M	DP
HG – Força	78	-3	9	2,65	3,19
HG – Sensibilidade	78	-2	9	3,82	2,75
HG – Exposição	78	-6	8	-0,36	3,57
HG – Qualidade	78	-5	9	4,12	2,95
HG – Imaginação	78	-7	9	1,32	3,77
HG – Estrutura	78	-7	8	2,47	3,16
HG – Contato	78	-4	9	2,44	2,88
HG – Estabilidade	78	-5	9	1,82	3,01

Os valores negativos mais próximos de zero encontrados sugerem uma maior homogeneidade no grupo. As tendências encontradas para os fatores em questão expressam maior afirmação pelo grupo profissional avaliado. Por exemplo, a relação com o cavalo exige, nos treinamentos diários, maior Força (s) ao montá-lo e, ao mesmo tempo,

Sensibilidade (h) na busca da maior performance do animal. Exposição (hy) e Contato (m) sugerem que as atividades podem ser exercida na medida em que o contexto do trabalho do equitador profissional possui situações que permitam o surgimento das respectivas tendências, como no caso de competição e do comércio do cavalo.

Por meio da análise das magnitudes negativas menos extremas da amostra, pode-se observar um escore de maior intensidade no fator Estrutura (Mínimo= -7), em relação à população geral (Mínimo= -9) (Welter, 2012). Este resultado assinala que o equitador profissional possui uma maior tendência à objetividade, ordem, disciplina e controle (Kenmo, 2007).

Os resultados da Tabela 18, traz a análise aferida pelo Teste *t* de *Student* entre a amostra geral do HG e o grupo de equitadores profissionais. Os dados da amostra geral ( $N=2142$ ), 55,1% do sexo masculino ( $N=1.180$ ) e 44,9% do sexo feminino ( $N=958$ ), com a média de idade de 34 anos, foram obtidos por meio do banco de dados de Welter (2012).

Tabela 18

*Diferença de média entre grupo mostra geral e equitadores*

Fatores	Grupo	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>t</i>	<i>p</i>																			
HG - Qualidade	Amostra geral	2142	4,82	2,48	-2,11	0,038																			
	Equitadores	78	4,12	2,95			HG - Imaginação	Amostra geral	2142	2,55	3,14	-2,88	0,005	Equitadores	78	1,32	3,01	HG - Estabilidade	Amostra geral	2142	-0,35	3,83	6,37	0,000	Equitadores
HG - Imaginação	Amostra geral	2142	2,55	3,14	-2,88	0,005																			
	Equitadores	78	1,32	3,01			HG - Estabilidade	Amostra geral	2142	-0,35	3,83	6,37	0,000	Equitadores	78	1,82	3,01								
HG - Estabilidade	Amostra geral	2142	-0,35	3,83	6,37	0,000																			
	Equitadores	78	1,82	3,01																					

Na Tabela 18 observa-se diferenças de médias nos fatores Qualidade, Imaginação e Estabilidade. A média do fator Qualidade (e) no grupo da amostra pesquisada foi mais baixa do que a encontrada na população geral; embora o teste *t* evidencie que há diferenças de médias entre os grupos, o fator foi classificado como típico (+) em ambos os grupos. As médias mais baixas ou negativas, atípicas (e-) encontradas no fator Qualidade representam a necessidade dos profissionais de correr risco ou de arriscar-se, fazer coisas perigosas, como é caso de saltar e montar a cavalo (Achnich, 1991).

O fator Imaginação (p) nos equitadores profissionais apresentou diferença de média ( $M=1,32$ ) em relação à população geral ( $M=2,55$ ). O perfil motivacional do equitador profissional, portanto, sugere menos necessidade de filosofar, imaginar ou refletir. A pesquisa possibilitou constatar que, enquanto o score de Imaginação decai, eleva-se a Estabilidade (m+). Na previsão das tendências comportamentais, e dentro das possibilidades interpretativas do instrumento, os indivíduos da amostra apresentam maior senso prático e estabilidade nos vínculos afetivos, do que pensamentos abstratos, que poderiam levá-los ao risco de desorganização mental e afetiva.

Os resultados encontrados no grupo da pesquisa mostram que fator Estabilidade como típico (+), ( $M= 1,82$ ), ao contrário do que se observa na população geral, ou seja, fator atípico (m-), ( $M= -0,35$ ). As pessoas com o fator Estabilidade (m+) como típico sentem-se atraídas por atividades ligadas à matéria, ao passado, à posse, ao orgânico, químico, histórico ou financeiro, pois se permitem lembrar o passado e interesse pela a origem das coisas. Ainda no que se refere as pessoas com fator Estabilidade típico (+), estas expressam a necessidade de contato direto com o objeto seu de trabalho, realizar atividades cujo resultado é expresso em quantidades e apresentam afinidade com atividades cíclicas e rotineiras (Welter, 2011).

Achtnich (1991) formula que a inclinação para uma profissão é semelhante a um campo magnético, que atrai as pessoas com aspirações semelhantes. O alto escore encontra do fator Estabilidade parece confirmar a formulação do autor. O trabalho do equitador profissional possibilita a satisfação de inclinações relacionadas ao seu perfil. Na pesquisa, este perfil foi observado pelos altos escores encontrados no fator Estabilidade (m+). Este indica indivíduos que gostam do contato com o animal, de exercer atividades rotineiras ou que exigem paciência (Achtnich, 1991). Ao mesmo tempo, manifestaram possuir hábitos arraigados, conservadores, firmeza seriedade e que se ligam à realidade com mais intensidade (Kenmo, 2007).

É importante ressaltar que, entre as atividades operacionais indicadas para o fator Estabilidade, o manual sugere a agronomia como uma profissão adequada, entre outras. Este dado é importante na medida em que possibilita vislumbrar evidência de validade e confiabilidade às indicações operacionais para os oito fatores sugeridos pelo manual do HG (Welter, 2011). Os resultados encontrados sugerem que aqueles que exercem a profissão de equitador tem afinidade em lidar com coisas concretas e palpáveis, de pôr a “mão na massa” (Welter, 2011).

Ao mesmo tempo, é possível afirmar que o trabalho junto ao cavalo em seu amplo contexto, possibilita satisfazer outras inclinações profissionais. Por exemplo, no caso daqueles que participam de competições esportivas inerentes a esta profissão, a necessidade dominante é a força física, de realizar o melhor possível, características descritas pelo fator Força (s+). Por outro lado, a inclinação à necessidade de estar em ambientes glamorosos e bonitos, de ser reconhecido e admirado por meio da exposição daquilo que faz, são tendências descritas pelo fator Exposição (hy+).

Ainda, aqueles que possuem Contato (m+) como fator dominante, no mesmo contexto equestre, podem expressar sua necessidade de socialização e comunicação por meio da comercialização de cavalos. Ou mesmo indivíduos com necessidade de estabelecer contatos interpessoais cuidadosos e dedicados, característica do fator Sensibilidade (h+), podem acompanhar seus alunos na escola de equitação, nos eventos esportivos. Essa condição corrobora para a formulação de Kenmo (2007), ou seja, de que raramente há um único tipo de personalidade adequada para ocupar um determinado cargo.

Csikszentmihalyi (2010) teoriza que a pessoa pode sentir prazer em todas as atividades humanas, desde que possua as habilidades e as capacidades necessárias para corresponder ao que uma determinada posição ou profissão exige. Os resultados sugerem, dentro do contexto teórico especificado pelo autor, que o ambiente do trabalho equestre é de caráter multifatorial e assim possibilita englobar os mais diversos perfis motivacionais. O grande comprometimento observado por parte dos equitadores no trabalho talvez possa ser explicado pelo fato de que eles vivem experiências de “fluxo”, na medida em que possuem as habilidades necessárias inerentes à diversidade encontrada para esta. No contexto equestre, que por sinal é bastante versátil, vem ao encontro do perfil motivacional do equitador, confirmando as considerações feitas anteriormente. Importante ressaltar que o objetivo do HG é o de possibilitar a adequação do perfil para o contexto organizacional.

#### *4.4. Análise estatística pelo Teste t de Student por gênero*

O teste t de *Student* foi realizado para verificar diferenças de médias por sexo em ambos os instrumentos. A análise estatística mostrou diferenças de médias, com amplitudes



significativas, entre a população de mulheres e homens nas subescalas da BFP e fatores do HG, que podem ser melhor visualizadas na tabela abaixo.

Tabela 19

*Teste t de Student por gênero*

Fatores	Sexo	N	M	DP	t	p
BFP	Feminino	18	3,42	1,13	2,28	0,025
N1-Vulnerabilidade	Masculino	60	2,84	0,90		
BFP	Feminino	18	5,64	0,60	2,14	0,037
S2- Pró-sociabilidade	Masculino	60	5,23	0,99		
BFP	Feminino	18	5,44	0,72	2,48	0,015
R1- Competência	Masculino	60	5,88	0,62		
BFP	Feminino	18	5,13	0,78	3,66	0,000
A1- Abertura a nova ideias	Masculino	60	4,29	0,87		
BFP	Feminino	18	4,62	0,98	2,16	0,034
A3- Busca por novidades	Masculino	60	3,98	1,14		
BFP	Feminino	18	4,86	0,56	3,50	0,001
Abertura	Masculino	60	4,29	0,62		
HG	Feminino	18	5,50	2,99	3,10	0,003
Sensibilidade	Masculino	60	3,32	2,49		
HG	Feminino	18	0,11	2,32	2,87	0,005
Estabilidade	Masculino	60	2,33	3,02		

As amazonas demonstraram altos escores em A1 – Abertura a novas ideias em relação às mulheres da população em geral, sendo que estas médias podem ser conferidas no manual da BFP na página 121. Níveis altos em Abertura a novas ideias, sugerem pessoas que gostam de atividades que exigem imaginação e fantasia. Por outro lado, os cavaleiros demonstraram baixos escores em A3 – Busca por novidades, encontrados no manual da BFP à página 116. Pessoas com baixos níveis neste subfator podem sentir-se desconfortáveis com a queda da rotina e possuem pouco interesse em fazer coisas que nunca fizeram antes. Para os fatores do HG, tais demarcações não foram evidenciadas em virtude de que o HG é fundamentado em medidas ipsativas, que não comparam medidas entre sujeitos, mas sim intrasujeito.

Analisando as diferenças de médias verificou-se coerência entre dados dos construtos com a fundamentação teórica do HG e da BFP. Assim, as médias das mulheres nos subfatores A1- Abertura a novas ideias ( $M=5,13$ ), A3-Busca por novidades ( $M=4,62$ ) e fator geral Abertura ( $M=4,86$ ) da BFP, forma mais elevadas do que as encontradas nos homens; ao mesmo tempo, no fator Estabilidade do HG, as mulheres possuem escores mais baixos. Estes resultados ocorrem com tendência inversa nos mesmos fatores no grupo dos homens e reafirmam a correlação negativa encontrada anteriormente na Tabela 12, entre o fator Estabilidade do HG, e os subfatores A1 e A3 como do fator Abertura da BFP.

Ao analisar as médias dos fatores Sensibilidade e Estabilidade do HG, pode-se observar no grupo de mulheres médias elevadas em Sensibilidade (h+), mas, ao mesmo tempo, elas apresentam médias baixas no fator Estabilidade (d). No grupo dos homens as médias nos respectivos fatores apontam para tendências no sentido contrário. As tendências inversas entre o fator Sensibilidade e Estabilidade podem ser confirmadas na análise da estrutura interna do manual do HG (Welter, 2011).

#### 4.5. *Análise estatística pelo Teste t de Student por grupo de Hipismo Clássico e Rural*

Os participantes foram classificados por modalidades, segundo a Federação Brasileira de Hipismo - FBH, em que dois grandes grupos que englobam todas as modalidades praticadas no esporte hípico no Brasil, aqui denominados de Hipismo Clássico e Hipismo Rural. No teste t de *Student* não foram encontradas diferenças significativas de médias entre os grupos. As necessidades e tendências dos profissionais em relação ao cavalo e seu contexto, são independentes da modalidade. Mas cabe ressaltar que no perfil individual podem ser encontrados perfis que correspondam à características e tendências específicas. Esta diversidade de perfis pode ser sublimada na diversidade das atividades fim junto ao cavalo, como descrita anteriormente.

#### 4.6. *Análise estatística pelo Teste t de Student por grupo de faixa salarial*

O teste t de *Student* também foi realizado para verificar possíveis diferenças de média entre os equitadores profissionais com faixa salarial de R\$ 800,00 a R\$ 3.800,00 e aqueles que ganham acima deste valor. As diferenças de médias nos fatores da BFP e HG podem ser observadas na tabela a abaixo.

Na Tabela 20 pode ser observado que o grupo de equitadores que ganha acima de R\$ 3.800,00, obteve resultados abaixo da média geral do manual da BFP, no subfator N1– Vulnerabilidade. Escores baixos em Vulnerabilidade caracterizam grande independência emocional, em que as pessoas pouco se preocupam com a opinião dos outros, e enfrentam

problemas sem levar em conta os demais. Ao mesmo tempo este grupo mostrou por meio dos resultados, níveis altos em Extroversão, confirmando a tendência de serem ativas e assertivas.

Tabela 20

*Diferença de média dos grupos, por faixa salarial (em reais), no teste t de Student*

Fatores	Faixa Salarial	N	M	DP	t	p
BFP	Até 3.800,00	26	3,24	0,77	2,66	0,010
N1- Vulnerabilidade	Acima de 3.800,00	29	2,63	0,92		
BFPE1 - Nível de comunicação	Até 3.800,00	26	4,16	1,08	- 2,17	0,034
	Acima de 3.800,00	29	4,83	1,19		
BFP	Até 3.800,00	26	3,52	1,00	-2,17	0,034
E2- Altivez	Acima de 3.800,00	29	4,13	1,09		
BFP	Até 3.800,00	26	5,01	0,89	-2,39	0,020
S3- Confiança	Acima de 3.800,00	29	4,39	1,02		
BFP	Até 3.800,00	26	4,40	0,85	- 2,22	0,030
Extroversão	Acima de 3.800,00	29	4,88	0,77		
HG	Até 3.800,00	26	1,82	3,59	-2,47	0,017
Estrutura	Acima de 3.800,00	29	3,87	2,33		
HG	Até 3.800,00	26	3,55	1,82	2,49	0,016
Contato	Acima de 3.800,00	29	1,84	3,17		

As análises observadas na Tabela 20 buscam contribuir com novas evidências de validade para o HG, e objetivaram verificar a eficiência do instrumento ao predizer comportamentos e desempenho nos fatores encontrados. Ao investigar a definição dos construtos dos fatores da BFP sob o prisma das médias do grupo que ganha acima de R\$ 3.800,00 por mês, pode-se observar um perfil com tendência à independência emocional (N1-Vulnerabilidade,  $M=2,63$ ) e Extroversão ( $M=4,88$ ), sendo que esses fatores indicam maior necessidade de ser ativo e dominante (Nunes, Hutz & Nunes, 2010). Por outro lado, o fator Estrutura do HG expressa tendências à racionalidade e formalidade. Indivíduos com elevado escore neste fator possuem maior afinidade para cobrança, elaborar orçamentos, elaboração de contratos e saber cobrar ativamente (Welter, 2011).

As tendências das médias observadas entre os fatores Estrutura (k) e Contato (m) do HG, entre os dois grupos, reafirmam as correlações encontradas e apresentada na Tabela 15. Também pode-se observar que o grupo que ganha mais possui o fator Contato com média mais baixa ( $M=1,84$ ). Tais dados se justificam em virtude da avaliação do desempenho em relação à faixa salarial, ou seja, alto escore no fator Contato (m+) no manual do HG representa a necessidade de ter contato, expressa a necessidade do indivíduo buscar apoio nas pessoas e tendência à dependência em relação ao outro ou ao grupo. Os indivíduos que ganham mais, portanto, apresentam média inferior neste fator, pois possuem menor inclinação para comportamentos orientados à socialização e informalidade nas relações, do que para realização, como é caso do fator Estrutura ( $M=3,87$ ), com médias mais elevadas.

#### 4.7. *Análise estatística pelo Teste t de Student por grupo de vínculo empregatício*

Com objetivo de prever comportamentos para o HG, comparou-se as médias dos equitadores profissionais que possuem vínculo empregatício e daqueles que trabalham como autônomos. Por meio dos resultados encontrou-se unicamente no fator Exposição ( $t = -2,41$ ;  $p = 0,019$ ) do HG a média com amplitude significativa pelo teste t de *Student*. Os sujeitos com vínculo empregatício ( $N = 29$ ) possuem o fator Exposição ( $M = -1,59$ ) como atípico (hy-). Os profissionais que trabalham como autônomos ( $N = 49$ ) possuem o fator Exposição ( $M = 0,37$ ) como típico (hy+), sugerindo a necessidade de afirmação e construção de marca pessoal (Welter, 2011).

#### 4.8. *Análise estatística pelo Teste t de Student por grupo que participou em competições*

O teste t de *Student* foi realizado para verificar possíveis diferenças de média entre os equitadores profissionais que participam de concursos esportivos. Objetivou-se verificar coerência entre previsão de tendências comportamentais por meio fundamentos teóricos e médias encontradas nos fatores mencionados na Tabela 21.

Tabela 21

*Diferença de média por grupo que participou de competições pelo teste t de Student*

Fator	Participou	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
BFP	Sim	58	2,81	0,92	-2,44	0,017
N1- Vulnerabilidade	Não	20	3,43	1,07		
BFP	Sim	58	5,88	0,65	2,37	0,020
R1- Competência	Não	20	5,48	0,67		
BFP	Sim	58	5,43	0,60	2,05	0,051
Realização	Não	20	5,00	0,88		
HG	sim	58	0,79	4,05	-2,82	0,006
Imaginação	não	20	2,85	2,23		
HG	sim	58	2,93	3,12	2,22	0,029
Estrutura	não	20	1,15	3,01		

Entre os profissionais que participam de competições pode-se observar, por meio das médias, que equitadores que competem possuem tendência a serem pouco preocupados com as opiniões alheias, N1 – Vulnerabilidade ( $M= 2,81$ ); tendem a acreditar no seu potencial, R1- Competência ( $M=5,88$ ), com motivação para a perseverança, capacidade de planejamento de ações em função de uma meta, como também tendem a ser ambiciosos, esforçados e muito dedicados ao trabalho (Nunes, Hutz & Nunes, 2010). Em relação aos fatores determinados por meio da análise de teste *t* nos dois grupos, pode-se ser observar nos competidores maiores médias em Estrutura ( $M= 2,93$ ) e menores em Imaginação ( $M=0,79$ ) no HG. Ambos os fatores pertencem ao Vetor do Ego (Sch), com tendência à polaridade nestes fatores descritos na fundamentação teórica (Szondi, 1972; Achtnich, 1991 e Welter, 2011). Por meio da análise do construto dos fatores Estrutura (k) e Imaginação (p)

e respectivas médias mencionadas, sugere-se que, de modo geral, os equitadores profissionais que participam de competições possuem maior necessidade de serem pragmáticos, com pouca propensão para teorizar, mas sim para realizar. Pode ser considerado como dado importante na tentativa de predizer comportamentos, sendo que as correlações encontradas para estes dois fatores, foram também confirmadas anteriormente (Tabela 15).

#### *4.9. Análise estatística pelo Teste t de Student por grupo que monta diariamente ou quem monta de 1 a 3 vezes por semana*

Para verificar possíveis diferenças de médias entre os equitadores profissionais que montam diariamente mais do que um cavalo (diferentes ou não) e aquele grupo de indivíduos que montam de 1 a 3 vezes por semana, foi realizada a análise estatística por meio do teste *t* de *Student*. Na Tabela 22 pode-se observar os fatores em que não foram encontradas igualdades de médias entre os grupos, em ambos os instrumentos.



Tabela 22

*Diferença de média por grupo que monta cavalo diariamente ou 1 a 3 vezes por semana pelo teste t de Student*

Fator	Monta a cavalo	N	M	DP	t	p
BFP	1 a 3 vezes	16	5,08	1,20		
E1 Nível de Comunicação	Diariamente	62	4,33	1,08	2,41	0,018
BFP	1 a 3 vezes	16	5,45	0,75		
R1 – Competência	Diariamente	62	5,87	0,62	-2,25	0,027
BFP	1 a 3 vezes	16	4,78	1,19		
R3 – Empenho	Diariamente	62	5,56	0,72	-3,33	0,001
BFP	1 a 3 vezes	16	4,92	0,87		
Realização	Diariamente	62	5,42	0,60	-2,66	0,010
HG	1 a 3 vezes	16	3,13	2,68		
Imaginação	Diariamente	62	0,85	3,87	2,20	0,031
HG	1 a 3 vezes	16	0,06	3,02		
Estrutura	Diariamente	62	3,10	2,91	-3,68	0,000
HG	1 a 3 vezes	16	0,06	2,49		
Estabilidade	Diariamente	62	2,27	2,98	-2,73	0,008

Os profissionais que montam todos os dias mais do que um cavalo apresentam médias em R1- Competência ( $M=5,87$ ), padrões de comportamento que expressam a capacidade para realizar ações consideradas difíceis. A média no fator R3 – Empenho ( $M=5,56$ ) indica tendência a atividades que solicitam alto nível de exigência pessoal e

qualidade nas tarefas realizadas, ou seja, inclinação para a realização de atividades profissionais. Os profissionais deste grupo gostam de obter reconhecimento por seu esforço e, usualmente, são perfeccionistas (Nunes, Hutz & Nunes, 2010). A equitação sublima tais aspectos nos treinos diários, em que o desenvolvimento da performance do conjunto depende dos detalhes.

Nos fatores mencionados no HG, os equitadores que montam todos os dias são mais racionais e objetivos, com média baixa no fator Imaginação ( $M=0,85$ ) e média alta no fator Estrutura ( $M=3,10$ ). Tal resultado é condizente com os anteriores e com a fundamentação teórica do teste. Os oito fatores do HumanGuide pretendem ser universais, sendo que no Vetor do Ego (Sch) da teoria Szondiana, altos escores em Estrutura (k+) expressam perfis com atitudes seguras. A eficácia nas situações que exigem controle e poder, portanto, não representa uma dificuldade para o grupo de indivíduos que montam diariamente.

Porém, pautando-se na teoria da Análise do Destino, altos escores no fator Estrutura (k+), também podem representar tendência ao narcisismo (“eu quero possuir”), aspecto manifestado por meio de padrões comportamentais e emocionais menos adaptativos, sugerindo sofrimentos psicológicos (Szondi, 1987; Grämiger, 2010). O HumanGuide não objetiva identificar tais padrões comportamentais e emocionais menos adaptativos. Para o grupo em questão, a hipótese de tendência ao narcisismo em virtude das médias mais altas encontradas no fator Estrutura (k+), não se justifica. Pensar que o interesse na interface com o cavalo justifica-se em razão de necessidades voltadas para o narcisismo não se confirmou, pois os resultados encontrados por meio da BFP não indicam médias desiguais no fator geral Neuroticismo. A ausência de resultados que comprovem indicadores para possíveis sofrimentos psicológicos dos equitadores que montam diariamente não pode ser constada no presente estudo.

O fator Estabilidade ( $M=2,27$ ) apresentou média mais alta no grupo que monta diariamente, resultado este que esta adequado ao perfil motivacional do equitador profissional, analisado anteriormente. O equitador aqui expressa a necessidade de ser fiel ao “objeto”, o cavalo no caso, nos seus treinamentos diários, reafirmando as análises anteriores.

*4.10. Análise estatística pelo Teste  $t$  de Student por grupo que sente-se realizado profissionalmente no trabalho (maioria das vezes ou sempre)*

A Tabela 23 apresenta as diferenças significativas de médias encontradas por meio do teste  $t$  de *Student*, referente ao grupo de profissionais que se sentem na “maioria das vezes” realizados profissionalmente, e, por outro lado, o grupo que se sente “sempre” realizado com o trabalho. Na formação destes dois grupos objetivou-se verificar a possibilidade do HG identificar a correlação entre perfil motivacional e realização profissional.

Tabela 23

*Diferença de média entre grupo e realização profissional no trabalho*

Fatores	Sente-se realizado profissionalmente	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
BFP	Maioria das vezes	39	3,59	0,93	3,21	0,002
N3 - Passividade	Sempre	36	2,87	1,02		
BFP	Maioria das vezes	39	2,22	0,73	2,47	0,016
N4 - Depressão	Sempre	36	1,83	0,60		
BFP	Maioria das vezes	39	3,17	0,74	2,73	0,008
Neuroticismo	Sempre	36	2,72	0,68		
BFP - E3	Maioria das vezes	39	4,92	1,06	-368	0,000
Dinamismo/assertividade	Sempre	36	5,70	0,74		
BFP	Maioria das vezes	39	4,54	0,95	-4,37	0,000
E4 - Interação social	Sempre	36	5,39	0,72		
BFP	Maioria das vezes	39	4,37	0,87	-3,13	0,002
Extroversão	Sempre	36	4,91	0,58		
BFP	Maioria das vezes	39	5,57	0,69	-2,94	0,004
R1 - Competência	Sempre	36	6,01	0,59		
BFP	Maioria das vezes	39	5,15	0,70	-2,25	0,027
Realização	Sempre	36	5,50	0,68		

Os resultados das diferentes amplitudes das médias encontradas entre os dois grupos podem ser observados nos fatores da BFP. Segundo a análise do teste *t* de *Student*, foi

encontrada igualdade de médias em todos os oitos fatores do HG, o que resultou na ausência de dimensões dos fatores nesta tabela. Este dado pode ser justificado pelo fato de que o instrumento visa responder “como” os indivíduos fazem, ou seja, objetiva responder quais são as necessidades latentes do perfil pessoal de cada pessoa; entretanto, a pergunta pela realização profissional objetiva responder “por quê” as pessoas fazem determinado trabalho.

As diferenças de médias encontradas nos fatores da BFP sugerem que aqueles indivíduos do grupo que se sentem “sempre” realizados profissionalmente possuem tendências a um perfil com motivação intrínseca e comportamentos proativos. A média na variável E3-Dinamismo ( $M= 5,70$ ) indica que os indivíduos que sentem “sempre” prazer no que fazem possuem grande disposição para o trabalho, envolvem-se em várias atividades simultaneamente e preferem, mesmo em folga ou nas férias, manter-se ocupados com atividades variadas (Nunes, Hutz & Nunes, 2010). Tais características condizem com as exigências inerentes à profissão. Os componentes deste mesmo grupo expressam inclinação para gostar de atividades complexas e desafiadoras, possuem consciência de que é preciso fazer alguns sacrifícios pessoais para obter os resultados esperados, como visto na média do fator R1- Competência ( $M=6,01$ ).

#### *4.11. Análise estatística pelo Teste $t$ de Student por grupo que sente prazer no que faz (maioria das vezes ou sempre)*

O objetivo da análise estatística da Tabela 24, por meio do teste  $t$  de *Student*, visou identificar se o fato de o indivíduo sentir “prazer” no trabalho poderia ser associado a um

ou mais fatores da BFP ou do HG. A partir das diferenças de médias encontradas, os resultados foram analisados sob o prisma de uma possível coesão dos construtos nos fatores encontrados nos dois instrumentos.

Tabela 24

*Diferença de média entre grupos no quesito “possuir prazer no trabalho”*

Fatores	Sente prazer	N	M	DP	t	p
BFP	Maioria das vezes	14	3,64	1,08	2,62	0,011
N3 - Passividade	Sempre	64	3,16	1,00		
BFP	Maioria das vezes	14	3,29	0,86	2,00	0,049
Neuroticismo	Sempre	64	2,86	0,69		
BFP - E3	Maioria das vezes	14	4,76	0,89	-2,28	0,025
Dinamismo/assertividade	Sempre	64	5,40	0,97		
BFP	Maioria das vezes	14	4,41	1,04	-2,41	0,018
E4 - Interações Sociais	Sempre	64	5,05	0,88		
BFP	Maioria das vezes	14	5,38	0,65	-2,50	0,015
R1 - Competência	Sempre	64	5,86	0,65		
BFP	Maioria das vezes	14	4,92	1,09	-2,28	0,025
R3 – Empenho	Sempre	64	5,50	0,81		
HG – Estrutura	Maioria das vezes	14	0,57	3,756	-2,57	0,012
	Sempre	64	2,89	2,896		

Os resultados sugerem que o grupo que sente “prazer” no que faz possui percepção favorável de si mesmo, acreditando na sua capacidade de realizar ações consideradas difíceis e importantes, R1- Competência ( $M=5,86$ ), (Nunes, Hutz & Nunes, 2010). Também os resultados, por parte deste grupo, expressam comprometimento no que é realizado, possui gosto por manter organizados os objetos pessoais ou de trabalho, com existência de automotivação para o cumprimento das tarefas, R3-Empenho ( $M= 5,50$ ).

Entre os oito fatores do HG, a não igualdade de média foi encontrada no fator Estrutura (k+), pode-se observar que a média do grupo de profissionais que sentem “sempre” prazer no trabalho possui score mais alto neste fator. O fator Estrutura corresponde ao construto dos fatores encontrados na BFP (R1 e R3), na medida em que também expressa a necessidade de ter controle sobre o meio ambiente e sobre si mesmo (Welter, 2011). Interessante observar que o fator Estrutura vem sendo mencionado com frequência relacionado com os subfatores da Realização. Assim, os resultados encontrados confirmam que os fatores da BFP possuem definições para os seus respectivos construtos de caráter multidimensional em relação à definição dos oito construtos do HG. Por outro lado, é possível afirmar que a faceta Realização e seus subfatores possuem conteúdos próximos à definição do fator Estrutura, como também do fator Força do HG, como pode ser visualizado na Tabela 24.

*4.12. Análise estatística pelo Teste t de Student por grupo que já teve dúvidas à respeito de sua escolha profissional (raramente ou nunca)*

Associar a pergunta: “Já tive dúvida da escolha profissional?” com traço de personalidade por meio da análise estatística dos dois instrumentos objetivou verificar possíveis tendências comportamentais nos indivíduos dos dois grupos, como também verificar coesão entre os fatores com diferenças de médias por meio do teste t de *Student*.

Na Tabela 25, pode-se observar que a hipótese da múltipla dimensionalidade encontrada entre a faceta Realização e seus subfatores com os fatores Estrutura (k) e Força (s) do HG, já mencionado anteriormente, confirma-se. Os dados encontrados justificam assim mencionar o fator R1- Competência ( $M=5,93$ ) da BFP, em que as respectivas definições de seu construto, mostram-se próximos ao fator Força do HG. Neste sentido, ainda cabe ressaltar que tais hipóteses, da múltipla dimensionalidade nas facetas da BFP em relação aos fatores do HG, foram também constatadas por meio das correlações de *Pearson* positivas, apresentadas na Tabela 12. Neste caso, são equivalentes para o fator Força como para Estrutura.



Tabela 25

*Diferença de média entre grupo e dúvidas na escolha profissional*

Fatores	Já teve dúvida	N	M	DP	t	p
BFP - E4 Interações Sociais	Nunca	43	5,19	0,93	2,20	0,031
	Raramente	32	4,73	0,84		
BFP Extroversão	Nunca	43	4,84	0,71	2,29	0,025
	Raramente	32	4,44	0,80		
BFP R1 - Competência	Nunca	43	5,93	0,57	2,27	0,026
	Raramente	32	5,58	0,77		
HG - Força	Nunca	43	3,49	2,85	2,11	0,038
	Raramente	32	2,00	3,23		

Na busca de novas evidências de validade para o HG por meio da previsão de comportamentos, pode-se confirmar a determinação dos indivíduos que “nunca” tiveram dúvidas em relação à sua escolha profissional, por meio das médias encontradas, com nível de significância elevado no fator Força (s+), como também médias elevadas em R1-Competência e Extroversão. Assim, estes profissionais expressam serem determinados na perseguição por objetivos definidos, como previsto no manual (Welter, 2011).

Por meio dos resultados das análises estatísticas do teste *t* de *Student*, pode-se afirmar que há evidência de validade convergente entre os construtos do fator geral Realização, Extroversão e subfatores, com os fatores Estrutura (k+) e Força (S+) do HG. Por meio dos resultados, ainda pode-se afirmar que cada perfil motivacional é único, nos quais os mais diversos interesses e motivações do indivíduo podem ser satisfeitos na

interface da relação com o cavalo. Porém, também pode-se pensar que grande parte dos equitadores profissionais possui perfil motivacional dotado de acentuado senso prático, e percebe, nas atividades rotineiras e mais simples, a base do seu trabalho. Ao mesmo tempo, estes possuem disposição para superar obstáculos que possam interferir no cumprimento de seus objetivos, além de demonstrarem ações diretas e firmes sobre a realidade em que produzem transformações significativas e concretas no dia a dia do seu trabalho.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os testes de personalidade para o contexto organizacional que possam predizer com certa margem de segurança as necessidades e características individuais, ou seja, que possuam estudos de validade e de fidedignidade, ainda são escassos no Brasil. O presente estudo objetivou contribuir com novas fontes de evidência de validade para o teste HumanGuide, um instrumento relativamente novo no país e o único até a presente data que é totalmente informatizado. O HumanGuide visa apreender o perfil motivacional do indivíduo e ao mesmo tempo contribuir com maior agilidade e economia no processo de avaliação. A realização pessoal por meio do trabalho é determinante para a produtividade, e pressupõe, por meio da avaliação do perfil, disponibilizar informações seguras, que possibilitem a adequação entre as necessidades pessoais e os objetivos estratégicos da empresa.

Os resultados encontrados na presente pesquisa atenderam ao objetivo geral, pelos fortes índices de correlações encontradas entre os fatores do HumanGuide e as variáveis externas dos fatores da BFP. Entre os dois instrumentos foram encontradas 56 correlações no total, com 43 correlações convergentes com as análises formuladas anteriormente pelos juízes na análise de conteúdo. As correlações encontradas na faceta do Neuroticismo da BFP com o HG justificam-se em virtude de que ambos os instrumentos possuem fundamentação teórica elencadas na observação das manifestações patológicas da personalidade.

A faceta Realização da BFP mostrou maior convergência com os fatores do HG, sendo que do total das 17 correlações encontradas, 16 foram previstas nas hipóteses

formuladas anteriormente. O alto nível de convergência encontrado no escore geral de Realização é bastante favorável para o HG, especialmente no seu propósito de apreender o perfil motivacional para o trabalho. Os dados encontrados trazem evidência de validade para o HG na medida em que o conteúdo definido para o construto dos seus respectivos fatores foi voltado para as motivações intrínsecas, configurando as necessidades, tendências e inclinações ao sucesso e à realização. O escore geral de Realização e subfatores mostraram-se adequados a estes objetivos.

Os resultados encontrados sugerem que o HG possui embasamento teórico consistente e atende à complexidade da definição do construto, ou seja, atende a dimensão multifatorial da personalidade ao apreender o perfil motivacional da pessoa. O alto nível de correlação entre o HG e a BFP sustenta tais afirmações. É importante observar que a avaliação dos traços de personalidade por meio da BFP considera cinco grandes fatores gerais, e esses, por meio das pesquisas psicométricas, comprovam evidência de validade.

O cálculo do coeficiente da consistência interna dos oito fatores do HG mencionou 13 correlações. Os resultados são convergentes com sete correlações encontradas entre os fatores constituintes do manual (Welter, 2011). As inclinações das correlações interitens para o lado (+) ou (-), correspondem em todos os itens em ambos os cálculos. A semelhança dos estudos psicométricos da autora e a coesão com os resultados encontrados nesta pesquisa são dados de evidência de validade bastante favoráveis ao uso do HG.

A média encontrada do fator Estabilidade confirmou a homogeneidade em relação à inclinação profissional do grupo pesquisado. O fator Estabilidade, por ser típico (+) nesta mostra específica, traz confiabilidade para as sugestões ocupacionais encontradas para cada um dos oito fatores HG. Para o objetivo do teste em prever comportamentos e tendências por meio do perfil motivacional, também foram encontrados resultados significativos. De

modo geral, o estudo mostrou que há novas fontes de validade e que assim o objetivo geral do estudo foi alcançado.

O HumanGuide é um instrumento de avaliação informatizado bastante promissor, trazendo maior economia e agilidade para o processo de avaliação psicológica dentro do contexto organizacional. Cabe aqui a ressalva de que durante a coleta de dados foram encontrados diversos locais que ainda não dispõem dos recursos necessários para a aplicação do teste, como computador e acesso à Internet. Apesar da fácil aplicação, com respostas “Sim”, “Não” e deixar em branco “-----“, foi possível observar que as palavras “incumbir” e “ordeiro”, presentes em duas das 72 perguntas, causaram frequentes dúvidas nos participantes da pesquisa. Tais observações levantam a hipótese de que seria importante fazer uma revisão da terminologia utilizada na definição do construto dos itens avaliados.

O objetivo de identificar se há possíveis “perfis” do equitador profissional foi atingido, quando se comparou as médias dos participantes, em ambos os instrumentos, com às da população em geral. Os resultados indicam a inclinação e tendência do perfil motivacional como caracterizado por atitudes ativas na busca dos objetivos profissionais. Expressam que o equitador profissional demonstra ter consciência e disposição para fazer sacrifícios pessoais para alcançar os objetivos almejados, como também apresentam forte senso prático. A busca por vínculos duradores, gostar de atividades rotineiras e dispor de visão de longo prazo, além de paciência para realizar as tarefas, parecem ser características da amostra pesquisada. Os resultados específicos por meio das análises do teste t se *Student* sugerem que há forte correlação entre o fator Estrutura do HG e o escore geral da Realização e subfatores. Tais resultados apontam para certa inclinação do perfil motivacional, ou seja, a racionalidade, como também alto nível de exigência pessoal e

necessidade de ter o controle sobre a realidade e disciplina requerida para realizar os treinos diários.

Para maior compreensão do interesse do equitador profissional, na interface da motivação e incentivos inerentes à relação com o cavalo, os resultados sugerem que o contexto equestre é versátil, de tal forma que os mais diversos interesses, necessidades e tendências, podem ser absorvidas nesta relação. As hipóteses de que os equitadores sublimam, na sua relação com o cavalo, aspectos do seu narcisismo e a necessidade de se vangloriar, não foram confirmadas. Tais tendências, entretanto, podem ser encontradas isoladamente em alguns profissionais analisados.

As fontes de evidência de validade encontradas no presente estudo estimulam o uso do HumanGuide, indicam que o instrumento, nos seus propósitos da avaliação psicológica no contexto organizacional, abre-se para outras possibilidades de estudos que possam trazer novos dados para investigação da relação entre indicadores ocupacionais e as tendências descritas pelo HumanGuide. Pensa-se necessário que novas pesquisas possam averiguar com que magnitude a satisfação e a produtividade podem estar relacionadas, como também, utilizar-se de outros instrumentos que consigam constatar, ou até mesmo prever, o sofrimento psicológico no contexto organizacional.

Sabe-se que este último é muito variável, com condições de trabalho nem sempre favoráveis ou adequadas para a realização da pessoa por meio do trabalho. Na forma pela qual a nossa sociedade está organizada, pensa-se no lucro, na mais valia e muito pouco na felicidade e bem estar das pessoas. A Avaliação Psicológica no contexto do trabalho tem um futuro promissor, porém de grande responsabilidade. Não se trata apenas de colocar o homem certo no lugar certo, mas a pessoa com as suas necessidades e desejos, em condições laborais que atendam às suas inclinações.

## 6. REFERÊNCIAS

- Achtnich, M. (1991). *BBT - Teste de Fotos de Profissão*. São Paulo: Centro Editor de Testes em Psicologia.
- Allport, F. H, & Allport, G. W. (1921). Personality Traits: Their Classification and Measurement, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 16, 6-40.
- Allport, G. W. (1974). *Personalidade: Padrões de Desenvolvimento*. São Paulo: EPU.
- Ambiel, R. A. M., Rabela, I. S., Pacanaro, S. V., Alves. G. A. S., & Leme, I. F. A. (2011). Avaliação Psicológica. Em G. A. S. Alves, M. S. Souza, & M. N. Baptista. *Validade e precisão de testes psicológicos*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- American Educational Research Association, American Psychological Association, National Council on Measurement in Education (1999). *Standards for Educational and Psychological Testing*. Washington, DC: American Educational Research Association.
- APO Ausbildung – und Prüfungs – Ordnung (2000). *Regelwerk für Ausbildung und Prüfung im Deutschen Pferdesport*. (2ª edição). Warendorf: FN Verlag der Deutsche Reiterliche Vereine.V. (FN).
- Asendorf, J. B. (2007). *Psychologie der Persönlichkeit*. (4ª edição). Heidelberg: Springer MedizinVerlag.
- Bee, H. (1999). *O Ciclo Vital*. (R. Garcez, Trad.). Porto Alegre: Editora Artes Médicas.
- Büchel, K. (2009). *Pferdegestützte Führungskräfte-seminare*. Hamburg: ©IGEL Verlag GmbH.

- Carvalho, L. F. (2008). *Construção e Validação do Inventário dimensional dos Transtornos da Personalidade*. Dissertação de Mestrado, Universidade São Francisco, Itatiba, São Paulo.
- Cattell, R. B. (1975). *Análise Científica da Personalidade*. (Trad. E. M. Andrade). São Paulo: IBRASA.
- Cervo, C. S. (2007). *Características de Personalidade e Comprometimento Organizacional*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Rio Grande do Sul.
- Classificação Brasileira de Ocupações - CBO (2012). *Trabalhadores na pecuária de animais de grande porte*. Recuperado: 26 de fevereiro de 2012. Disponível: <http://www.mtecbo.gov.br/>.
- Costa, P.T., Jr. & McCrae, R.R. (1992) *Revised NEO Personality Inventory and NEO Five Fator Inventory professional manual*. Odessa. FL. Psychological Assessment Resources
- Csikszentmihalyi, M. (2010). *Flow – Das Geheimnis des Glücks*. (15ª edição). Stuttgart: Klett– Cotta.
- Ferreira, M. C., & Santos, A. A. (2010). *Avaliação no contexto organizacional e do trabalho: Avaliação psicologia – Diretrizes na Regulamentação da Profissão*. Brasília: Conselho Federal de Psicologia.
- Freud, S. (1915/1991). *Gesammelte Werke aus den Jahren 1913-1917*. (18ª edição). Frankfurt AM Main: ©Fischer Verlag.
- Freud, S. (1923/2006). *Werkausgabe in zwei Bänden: Elemente der Psychoanalyse*. (Vol. 1). Frankfurt am Main: ©Fischer Verlag.



- Fröhlich, W.D. (1998). *Wörterbuch Psychologie*. (22ª edição). München: Deutscher TaschenbuchVerlag.
- Goldsworthy, A. (2006). *César – A vida de um soberano*. Rio de Janeiro: Editora Record Ltda.
- Goulart, J. B., & Sampaio, J. R. (1998) *Psicologia do Trabalho e Gestão de Recursos Humano: Estudos Contemporâneos*. São Paulo: Editora Casa do Psicólogo.
- Gramigan, M. R. (2007). *Modelo de Competência e Gestão dos Talentos*. (2ª edição). São Paulo: Pearson Prentice Hall.
- Grämiger, J. (2010). Fanatismus und Idealismus. *Zeitschrift für Schicksalsanalyse und Beiträge zur Tiefenpsychologie Szondi Institut*. Zürich: Versus Verlag.
- Hall, C. S, Lindzey, G., & Campell, J. B. (2000). *Teorias da Personalidade*. (4ª edição). Porto Alegre: Artemed.
- Heinrich, F. (2008). *Horse – Sense*. (2ª edição). Wien: Amalthea SignumVerlag GmbH
- Hempfling, K.F. (2006). *Mit Pferdentanzen*. (2ª edição). Stuttgart: Franckh-Kosmos Verlags – GmgH & CO. KG.
- Hoffmann, S. (2006). *Classical Motivation Theories – Similarities and Differences Between Them*. Norerstedt: Books Demand. GmbH.
- Hossiep, R., & Mühlhaus, O. (2005) *Personalauswahl und – entwicklung mit Persönlichkeitstests*. (5ª edição). Göttingen: Hofgreffe Verlag GmbH & Co. KG.
- Hutz, C. S., Nunes, C. H., Silveira, A. D., Serra, J., Anton, M., & Wieczorck, L. S. (1998). O Desenvolvimento de Marcadores para Avaliação da Personalidade no Modelo dos Cinco Grandes Fatores. *Psicologia Reflexão e crítica*, 11(2), 80-93.

- Internacional Test Commission – ITC (2005). International Guidelines on Computer-Based and Internet Delivered Testing. *Recuperado: 29 de maio de 2011. Disponível: <http://www.intestcom.org/guidelines/index.php>.*
- Jackson, C. (1999). *Testen und getestet werden*. Göttingen: Verlag Hans Hubert.
- Jung, C. G. (1921/1981). *Tipos Psicológicos*. (4ª edição). Rio de Janeiro: Zahar Editores.
- Jüttner, F. (2010). *Wähle, was Du bist*. (2ª edição). Zürich: Szondi Verlag.
- Kenmo, R. (2007). *Deixe a personalidade florescer – Um caminho para equilibrar seu espaço vital*. (G. M. Welter, Trad.). (1ª edição). São Paulo: All Books.
- Laplanche, J., & Pontalis, J. B. (2004). *Vocabulário da Psicanálise*. (2ª edição). São Paulo: Editora Martins Fontes.
- Lord, W. (2011). *Das NEO-Persönlichkeitsinventar in der berufsbezogenen Anwendung*. Göttingen: Hogrefe Ltda.
- McAdams, D. P., & Pals, J.L. (2006). A New Big Five - Fundamental Principles for an Integrative Science of Personality. *American Psychological Association* 61(3), 204–217.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2003). *Personality in Adulthood. A Five – Factor Theory Perspective*. (2ª edição). New York: Guilford Press.
- Muniz, J. (2004). La validación de los tests. *Metodología de las Ciencias Del Comportamiento*, 5(2), 121-141.
- Nascimento, M. M. (2006). *Evidências de validade para o Teste de Inteligência Emocional MSCEIT em Policiais*. Dissertação de Mestrado, Universidade São Francisco, Itatiba, São Paulo.

- Noronha, A. P. P., & Vendramini, C. M. M. (2003). Parâmetros Psicométricos: Estudo Comparativo entre Testes de Inteligência e de Personalidade. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 16(1), 177-182.
- Noronha, A. P. P. (2002). Os problemas mais graves e mais frequentes no uso dos Testes Psicológicos. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 15(1), 135-142.
- Noronha, A. P. P., Freitas, F. A., & Ottati, F. (2002). Análise de Instrumentos de Avaliação de Interesses Profissionais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(3), 287-291.
- Nunes, C. H. S., Hutz, C. S., & Giacomoni, C.H. (2009). Associação entre bem estar subjetivo e personalidade dos cinco grandes fatores. *Avaliação Psicológica*, 8(1), 99-108.
- Nunes, C. H. S., Hutz, C. S., & Nunes, M. F. O. (2010). *Bateria Fatorial de Personalidade - Manual Técnico*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Nunes, C. H. S., & Hutz, C. S. (2007). Construção e validação da escala fatorial de Socialização no modelo dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 20 (1),
- Nunes, M.F.O. (2009). *Estudos Psicométricos da Escala de Auto-eficácia para Atividades Ocupacionais*. Tese de Doutorado, Universidade São Francisco, Itatiba, São Paulo.
- Opgen-Rhein, C., Kläschen, M., & Dettling, M. (2012). *Pferdegestützte Therapie bei psychischen Erkrankungen*. Stuttgart: Schattauer GmbH.
- Pereira, F. M., Primi, R. & Cobêro, C. (2003). Validade de testes utilizados em seleção de pessoal segundo recrutadores. *Psicologia: Teoria e Prática*, 5(2), 83-98.
- Pisani-Ferry, J. (2010). *Indústria movimenta por ano R\$ 7,5 bi*. Recuperado: 28 de maio de 2011. Disponível: <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/mercado/me2612201011.htm>.
- Reinberg, F. (2008). *Motivation*. (7ª edição). Stuttgart: Kohlhammer GmbH.

- Reinberg, F., Vollmeyer, R., & Enger, S. (2003). Die Erfassung des Flow-Erlebnisses. (p. 261 - 279) Em: J. Stiensmeier - Pelster & Reinberg, F. (Orgs.) *Diagnostik von Motivation und Selbstkonzept (Test und Trends N.F. 2)*. Göttingen: Hofgrefe.
- Santos, A., Anache, A.A., Villemor-Amaral, A. E., Werlang, S. G, Reppold, C. T., Nunes, C. H. S, Tavares, M., Ferreira, M.C., & Primi, R. (2010) Avaliação Psicológica – Diretrizes na Regulamentação da Profissão. Em C. H. S, Nunes, & R. Primi. *O Satepsi: desafios e propostas de aprimoramento*. Brasília: Conselho Federal de Psicologia.
- Scheidhacker M. (1998). *Ich träumte von einem weisen Schimmel, der mir den Weg zeigte*. München: BKH Haar.
- Schultz, P., & Schultz, S. E. (2011). *Teorias de Personalidade*. (2ª edição). São Paulo: Cengage – Learning.
- Soares, A. S. (1986). *O Autoritarismo nos processos de recrutamento e seleção das organizações*. São Paulo: FEA/USP
- Szondi, L. (1972). *Lehrbuch der experimentellen Triebdiagnostik*. (3ª edição). Bern Stuttgart; Wien: Verlag Hans Hubert.
- Szondi, L. (1987). *Schicksals-analyse, Wahl in der Liebe, Freundschaft, Beruf, Krankheit und Tod*. Basel-Stuttgart: Schabe & Co AG – Verlag.
- Szondi, L. (1995). *Freiheit und Zwang im Schicksal des Einzelnen*. (3ª edição). Bern; Göttingen; Toronto; Seattel: Verlag Hans Huber.
- Tavares, M. (2003). Validade clínica. *Pisco-USF*, 8(2), 125-136.
- Teixeira, M. L.M. (2008). *Valores Humanos & Gestão: Novas perspectivas*. São Paulo: Editora Senac.
- Urbina, S. (2007). *Fundamentos da Testagem Psicológica*. Porto-Alegre: Artmed.

- Welter, G. M., & Capitão, C.G. (2007a). HumanGuide: evidência de validade da versão brasileira. *PSIC - Revista de Psicologia da Vetor Editora*, 8(2), 139-150.
- Welter, G. M., & Capitão, C.G. (2007b). Medidas ipsativas na avaliação psicológica. *Avaliação Psicológica*, 6(2), 157-165.
- Welter, G. M., & Capitão, C. G. (2009). Inclinação Profissional e Personalidade: Estudo de Correlação entre Medidas desses Construtos. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 29(3), 588-601.
- Welter, G. M. (2007). *HumanGuide: Evidências de validade da versão Brasileira*. Dissertação de Mestrado, Universidade São Francisco, Itatiba, São Paulo.
- Welter, G. M. (2011). *HumanGuide: Perfil Pessoal*. São Paulo: Editora Vetor.
- Welter, G.M. (2012). *Estudo de caso: Aplicação do HumanGuide no processo de aprimoramento dos critérios de seleção de pessoas*. Trabalho apresentado no CBPOT - Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho, Brasil, São Paulo.
- Wiegran, G. (2002). *Individuelle Mitarbeiterführung*. Marbug: editor TectumVerlag.
- Witter, R.F. (2001). *Horse Power*. Cham: Müller RüschnikonVerlags AG.
- Zimbard G., & Gerrig, J. (1999). *Psychologie*. (7ª edição). Berlin: Springer-Verlag,

## ANEXO 1. CARTA DO COMITÊ DE ÉTICA



**Comitê de Ética em Pesquisa – CEP**

Bragança Paulista, 22 de Setembro de 2011

**COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA**

**Projeto de Pesquisa:** ESTUDO CORRELACIONAL ENTRE O HUMANGUIDE E BFP NO PERFIL DE EQUITADORES PROFISSIONAIS.

**Curso:** Psicologia

**Grupo:** III

**Autor (es):** Prof. Claudio Garcia Capitão; Ute Hesse

**Instituição:** Universidade São Francisco

**Protocolo CAAE:** 0338.0.142.000-11

Prezado (a) (s) Pesquisador (a) (s),

O Comitê de Ética em Pesquisa – CEP, da Universidade São Francisco, analisou em reunião extraordinária dia **22/09/2011** o projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade de Vossa Senhoria.

Este Comitê, acatando o parecer do relator indicado, apresenta-lhe o seguinte resultado:

**Parecer:** APROVADO

Atenciosamente,

**Marcelo Lima Ribeiro**  
**Coordenador do Comitê de Ética em Pesquisa - USF**  
**Universidade São Francisco**

*Qualquer alteração no protocolo de pesquisa, deve ser comunicado e enviado ao CEP\_USF.*

*Ao término do desenvolvimento do estudo o (a) pesquisador (a) responsável deverá enviar ao CEP-USF o relatório consolidado de conclusão do mesmo.*

CÂMPUS DE BRAGANÇA PAULISTA Av. São Francisco de Assis, 218 - CEP 12916-900 Fone (11) 4034-8000 - FAX (11) 4034-1825  
 CÂMPUS DE CAMPINAS Rua Waldemar César da Silveira, 105 - Cura D'Arns CEP 13045-270 (19) 3779-3300  
 CÂMPUS DE ITATIBA Rua Alexandre Rodrigues Barbosa, 45 - CEP 13251-900 Fone (11) 4534-8000 - FAX (11) 4524-1933  
 CÂMPUS DO PARI - SÃO PAULO Rua Hannemann, 352 - Pari - CEP 03031-040 Fone (11) 3315-2000 - FAX (11) 3315-2036

## ANEXO 2. QUESTIONÁRIO DE IDENTIFICAÇÃO

### Questionário de Identificação

<b>CEP:</b> <b>Tel:</b>	<b>Data Nasci:</b> ___/___/___
----------------------------	--------------------------------

**Sexo:** ( ) Masculino, ( ) Feminino

**Idade:** \_\_\_\_\_

**Nível de escolaridade:** ( ) médio incompleto, ( ) médio completo,  
( ) superior incompleto, ( ) superior completo – nome do curso: \_\_\_\_\_

**Formação adicional:** ( ) especialização, ( ) pós, ( ) mestrado, ( ) doutorado: Nome do curso: \_\_\_\_\_

**Estado civil:** ( ) Solteiro ( ) Casado ( ) Viúvo ( ) Desquitado/Divorciado  
( ) Outros: \_\_\_\_\_

**Filhos:** ( ) Um ( ) Dois ( ) Três ( ) Quatro ou mais  
( ) Sem filhos

- Assinale todos os **itens** com que correspondem com sua atuação junto ao cavalo:

**Trabalho como:** ( ) Treinador, ( ) Instrutor, ( ) Atleta, ( ) outros: \_\_\_\_\_

**Monta a cavalo:**

- ( ) Diariamente, 1 a 3 cavalos por dia, ( ) 4 a 6 cavalos por dia, ( ) 7 ou mais cavalos por dia,
- ( ) 3 vezes por semana – numero de cavalos \_\_\_\_\_
- ( ) 2 vezes por semana – numero de cavalos \_\_\_\_\_
- ( ) 1 vez por semana – numero de cavalos \_\_\_\_\_

**Prática:** ( ) Adestramento, ( ) Salto, ( ) Enduro, ( ) CCE, ( ) Volteio,  
( ) Tambor, ( ) Paraquestre, ( ) Rédeas, ( ) Atrelagem, ( ) Laço, ( ) Provas de marchas, ( ) Freio de ouro, ( ) Equitação de trabalho, ( ) Guia de cavalgadas,  
( ) Outras: \_\_\_\_\_

**Faixa salarial como equitador profissional:** ( ) R\$ 800,00 a R\$1.800,00 - ( ) R\$1.800,00 a R\$ 2.800,00 - ( ) R\$2.800,00 a R\$ 3.800,00 - ( ) R\$4.800,00 a R\$ 5.800,00 – ( ) acima de R\$6.000,00.

**Relaciona-se** com cavalos desde os \_\_\_\_\_ anos de idade

**Por que escolheu ser equitador profissional?**

( ) Vocaçao, ( ) interesse na área, ( ) realização pessoal, ( ) amor por cavalos, ( ) outros: \_\_\_\_\_

- Assinala com um **X** na opção que mais se aproxime da sua percepção:

	Nunca	Raramente	Na maioria das vezes	Sempre
Sinto-me realizado <b>profissionalmente</b> no trabalho				
Sinto-me realizado <b>pessoalmente</b> no trabalho				
Sinto <b>prazer</b> no que faço				
Já tive <b>dúvida</b> a respeito da minha escolha profissional				
Já pensei em <b>deixar</b> de me relacionar com os cavalos				

- Responda com **sim** ou **não** as seguintes perguntas:

**Consegue obter os recursos necessários à sua subsistência e dos seus dependentes com o trabalho junto ao cavalo?** ( ) Sim, ( ) Não, ( ) Parcialmente

Se for “**não**” ou “**parcialmente**”, quais atividades que completam a sua renda mensal:

---



---



---

**Possui um vínculo empregatício no seu trabalho?** ( ) Sim, ( ) Não

**Ministra cursos sobre cavalos e equitação?** ( ) Sim ( ) Não

**Participou de cursos técnicos para ser equitador profissional?** ( ) Sim ( ) Não

Se for “**sim**”, quais foram os principais cursos ou clínicas de capacitação que participou:

---



---



---

**Participou nos últimos seis meses em competições ou concursos esportivos?**

( ) Sim ( ) Não

Se for sim, quais foram os principais eventos que participou,

---



---



---



---



## ANEXO 3. TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

(1ª VIA)

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (1ª VIA)**  
**ÁREA DE CIÊNCIAS HUMANAS E EXATAS**  
**COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA – UNIVERSIDADE SÃO FRANCISCO**

PROJETO - ESTUDO CORRELACIONAL ENTRE O HUMANGUIDE E BFP NO PERFIL DE  
 EQUITADORES PROFISSIONAIS

Eu, \_\_\_\_\_ abaixo assinado, portador do  
 R.G. \_\_\_\_\_, e-mail \_\_\_\_\_ dou meu  
 consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário(a) do projeto de pesquisa supra-citado, sob  
 a responsabilidade do pesquisador Professor Dr. Cláudio Garcia Capitão, professor da graduação em  
 Psicologia e do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco e da  
 aluna Ute Hesse, do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco.

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

1. O objetivo da pesquisa é verificar evidências de validade para o Teste HumaGuide e a Bateria Fatorial de Personalidade – BFP.
2. Durante o estudo os participantes da pesquisa serão solicitados a responder os seguintes instrumentos: Questionário de identificação, Teste HumaGuide e a Bateria Fatorial de Personalidade – BFP. O tempo estimado para responder os instrumentos é de 50 minutos.
3. Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a sua participação na referida pesquisa.
4. A resposta a estes instrumentos não apresentam riscos conhecidos à sua saúde física e mental, mas podem causar desconforto emocional.
5. Estou livre para interromper a qualquer momento sua participação na pesquisa, bem como ele(a) estará livre para interromper a sua participação, não havendo qualquer prejuízo decorrente desta decisão.
6. Seus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada.
7. Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelos telefones: (11) 24548981 ou (11) 24548028 em Bragança Paulista.
8. Poderei entrar em contato com o responsável pelo estudo, Ute Hesse, sempre que julgar necessário pelo telefone (11) 9559-0830.
9. Este Termo de Consentimento é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com o pesquisador responsável.

Itatiba, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2012

\_\_\_\_\_  
 Assinatura do responsável

\_\_\_\_\_  
 Assinatura da pesquisadora

## ANEXO 4. TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

(2ª VIA)

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (2ª VIA)**  
**ÁREA DE CIÊNCIAS HUMANAS E EXATAS**  
**COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA – UNIVERSIDADE SÃO FRANCISCO**

PROJETO - ESTUDO CORRELACIONAL ENTRE O HUMANGUIDE E BFP NO PERFIL DE  
EQUITADORES PROFISSIONAIS

Eu, \_\_\_\_\_ abaixo assinado, portador do  
R.G. \_\_\_\_\_, e-mail \_\_\_\_\_ dou meu  
consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário(a) do projeto de pesquisa supra-citado, sob  
a responsabilidade do pesquisador Professor Dr. Cláudio Garcia Capitão, professor da graduação em  
Psicologia e do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco e da  
aluna Ute Hesse, do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco.

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

1. O objetivo da pesquisa é verificar evidências de validade para o Teste HumaGuide e a Bateria Fatorial de Personalidade – BFP.
2. Durante o estudo os participantes da pesquisa serão solicitados a responder os seguintes instrumentos: Questionário de identificação, Teste HumaGuide e a Bateria Fatorial de Personalidade – BFP. O tempo estimado para responder os instrumentos é de 50 minutos.
3. Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a sua participação na referida pesquisa.
4. A resposta a estes instrumentos não apresentam riscos conhecidos à sua saúde física e mental, mas podem causar desconforto emocional.
5. Estou livre para interromper a qualquer momento sua participação na pesquisa, bem como ele(a) estará livre para interromper a sua participação, não havendo qualquer prejuízo decorrente desta decisão.
6. Seus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada.
7. Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelos telefones: (11) 24548981 ou (11) 24548028 em Bragança Paulista.
8. Poderei entrar em contato com o responsável pelo estudo, Ute Hesse, sempre que julgar necessário pelo telefone (11) 9559-0830.
9. Este Termo de Consentimento é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com o pesquisador responsável.

Itatiba, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2012

\_\_\_\_\_  
Assinatura do responsável

\_\_\_\_\_  
Assinatura da pesquisadora

**ANEXO 5. ANÁLISE DA ESTRUTURA INTERNA DO HUMANGUIDE**  
**SEGUNDO SEU MANUAL**

Correlações não paramétricas bicaudais de *Spearman rho*  
entre os fatores constituintes do HumanGuide p. 37

	Sensibi- lidade	Força	Quali- dade	Expo- sição	Estru- tura	Imagi- nação	Estabi- lidade	Con- tato
Sensibilidade	1	-	-	-	-	-	-	-
Força	-0,434**	1	-	-	-	-	-	-
Qualidade	0,045	-0,169	1	-	-	-	-	-
Exposição	-0,103	0,081	-0,351**	1	-	-	-	-
Estrutura	-0,386**	0,041	0,307**	-0,461**	1	-	-	-
Imaginação	-0,333**	-0,176	-0,153	0,097	-0,027	1	-	-
Estabilidade	0,053	-0,455**	0,072	-0,319**	0,064	-0,354**	1	-
Contato	-0,166	-0,097	-0,418**	0,159	-0,513**	-0,205	-0,207	1

\*Correlação significativa ao nível  $p \leq 0,05$     \*\*Correlação significativa ao nível  $p \leq 0,001$

## ANEXO 6. ANÁLISE DE CONTEÚDO PARA HUMANGUIDE E BFP

### Análise de conteúdo para HumanGuide e BFP

Legenda para classificar a correlação:

Não há correlação = 0    Correlação parcial = 1    Correlação = 2

	BFP	HumanGuide							
		Sensibi- lidade	Força	Quali- dade	Expo- sição	Estru- tura	Imagi- nação	Estabi- lidade	Con- tato
N1	Vulnerabilidade								
N2	Instabilidade								
N3	Passividade								
N4	Depressão								
	<b>Neuroticismo</b>								
E1	Nível de Comunicação								
E2	Altivez								
E3	Dinamismo- assertividade								
E4	Interação Social								
	<b>Extroversão</b>								
S1	Amabilidade								
S2	Pró- sociabilidade								
S3	Confiança								
	<b>Socialização</b>								
R1	Competência								
R2	Ponderação								
R3	Empenho								
	<b>Realização</b>								
A1	Abertura a novas ideias								
A2	Liberalismo								
A3	Busca de novidades								
	<b>Abertura</b>								