

**Cristina Ap. Medeiros Nunes da Silva**



**Controle de Respostas Socialmente Desejáveis no BFI-2 no  
Contexto de Recrutamento e Seleção**

**Campinas**

**2024**

**Cristina Ap. Medeiros Nunes da Silva**

**Controle de Respostas Socialmente Desejáveis no BFI-2 no**

**Contexto de Recrutamento e Seleção**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco, Área de Concentração - Avaliação Psicológica, para obtenção do título de Doutora em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Nelson Hauck Filho

**Campinas**

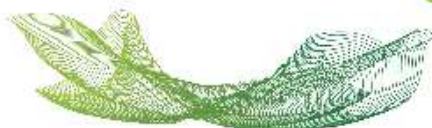
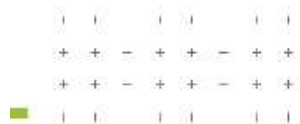
**2024**

155.2 S579c	<p>Silva, Cristina Aparecida Medeiros Nunes da Controle de respostas socialmente desejáveis no BFI-2 no contexto de recrutamento e seleção / Cristina Aparecida Medeiros Nunes da Silva. – Campinas, 2024. 98 p.</p> <p>Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i> em Psicologia da Universidade São Francisco. Orientação de: Nelson Hauck Filho.</p> <p>1. Personalidade. 2. BFI-2. 3. Recrutamento e seleção. 4. Neutralização. 5. Aquiescência. I. Filho, Nelson Hauck. II. Título.</p>
----------------	--

# UNIVERSIDADE SÃO FRANCISCO

## PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU *EM PSICOLOGIA*

### *MESTRADO/DOCTORADO*



Educando  
para a paz

### PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM PSICOLOGIA

Cristina Aparecida Medeiros Nunes da Silva defendeu a tese "CONTROLE DE RESPOSTAS SOCIALMENTE DESEJÁVEIS NO BFI-2 NO CONTEXTO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO" aprovada pelo Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco em 23 de fevereiro de 2024 pela Banca Examinadora constituída por:

Prof. Dr. Nelson Hauck Filho  
Orientador e Presidente

Prof. Dr. Lucas de Francisco Carvalho  
Examinador

Prof. Dr. Víthor Rosa Franco  
Examinador

Prof. Dr. Cristian Zanon  
Examinador

Profa. Dra. Clarissa Pinto Pizarro de Freitas  
Examinadora

Profa. Dra. Tatiana de Cássia Nakano  
Examinadora

## **Agradecimentos**

Quero expressar minha sincera gratidão a todos que contribuíram para o sucesso desta jornada acadêmica e pessoal.

Em primeiro lugar, agradeço a Deus, fonte inesgotável de força e inspiração, por guiar meus passos e iluminar meu caminho ao longo desta jornada desafiadora.

Ao meu marido, Rogério, quero expressar meu profundo agradecimento pela paciência, apoio incondicional e compreensão durante os momentos de dedicação intensa a este projeto. Sua presença foi minha âncora, tornando essa jornada mais significativa.

Aos meus filhos Gabriel e Henrique, que trouxeram alegria e luz aos dias mais desafiadores, agradeço por serem a razão pela qual busquei alcançar este objetivo. Suas presenças constantes foi meu combustível.

Minha mãe, Ilma, merece um agradecimento especial. Sua sabedoria, amor incondicional e encorajamento foram fundamentais para a minha trajetória acadêmica. Sempre acreditei que poderia alcançar grandes feitos por causa do seu exemplo.

Ao meu orientador, Nelson, agradeço pela orientação sábia, paciência e pelo compartilhamento generoso de conhecimento. Sua mentoria foi crucial para o desenvolvimento desta tese, e sou profundamente grata por sua dedicação.

Por fim, expresso meu reconhecimento à Universidade São Francisco, pela oportunidade e por proporcionar um ambiente acadêmico propício para o crescimento e aprendizado. Agradeço a todos os professores, colegas e funcionários que contribuíram para a minha formação.

Este trabalho é resultado do esforço coletivo de muitas pessoas, e sou grata por ter tido a oportunidade de contar com o apoio de cada um de vocês.

## Resumo

Silva, C. A. M. N. (2024). *Controle de respostas socialmente desejáveis no BFI-2 no contexto de recrutamento e seleção*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia, Universidade São Francisco, Campinas, São Paulo.

O modelo dos cinco grandes fatores avalia os cinco domínios básicos da personalidade: Extroversão, Amabilidade, Conscienciosidade, Afetividade Negativa e Abertura à Experiência. Seus fatores estão relacionados ao trabalho, de modo que a avaliação da personalidade pode fazer parte das etapas de seleção de muitas organizações, principalmente por meio de medidas em autorrelato. Porém, instrumentos de autorrelato são vulneráveis a respostas socialmente desejáveis, os indivíduos podem optar pelas respostas mais bem aceitas socialmente. Em circunstâncias de teste de alta motivação (“high stakes”), os candidatos tendem a apresentar mais respostas socialmente desejáveis. Uma maneira de prevenir respostas socialmente desejáveis é mediante a neutralização valorativa, uma técnica para controlar a desejabilidade social por meio da reescrita dos itens. Diante disso, esta tese teve como objetivo a construção de um instrumento de autorrelato de avaliação da personalidade que seja menos suscetível ao viés da desejabilidade social, tendo como base o Big Five Inventory 2 (BFI-2). A presente tese foi dividida em dois estudos. No primeiro, o objetivo foi examinar a influência da aquiescência na configuração fatorial do BFI-2 em uma amostra brasileira. Adicionalmente, realizou-se uma análise fatorial exploratória bifatorial para avaliar a predominância de um fator geral e para verificar se os cinco grandes fatores são identificados mesmo após o controle desse fator global. Os resultados desta pesquisa revelaram que o controle da aquiescência exerceu um impacto significativo na estrutura fatorial do BFI-2 em uma amostra brasileira. A análise indicou que os modelos de 5 fatores com controle de aquiescência e bifator com controle de aquiescência superaram o modelo de 5 fatores simples. A alta correlação entre as cargas do fator geral e avaliações externas dos itens quanto à desejabilidade social sugere que esse fator pode captar tendências de respostas socialmente desejáveis. No segundo estudo, o propósito foi investigar a viabilidade do uso de itens neutralizados na avaliação da personalidade em um ambiente de seleção de pessoal. O estudo buscou 1) analisar se os itens neutralizados exibem uma frequência maior de respostas de concordância em comparação com os itens originais do BFI-2, 2) determinar se o fator geral explica uma variância superior no BFI-2 original em comparação com os itens neutralizados e 3) avaliar se os itens neutralizados demonstram correlações inferiores com uma medida externa de desejabilidade social em comparação com o BFI-2. Os resultados revelaram que os itens neutralizados receberam menos respostas de concordância, sugerindo uma possível redução na influência da desejabilidade social. A consistência interna dos fatores foi comparável entre os itens neutralizados e o BFI-2 original. Os resultados das correlações foram parecidos em ambos os instrumentos, sendo a maioria das correlações de magnitude fraca. As correlações com as Escalas Egoísta e Moralista indicaram a redução da influência da desejabilidade social nos itens neutralizados, mas questionam a qualidade dessas escalas como representativas de desejabilidade social. Os resultados apresentaram oportunidades promissoras para o aprimoramento das estratégias de avaliação de personalidade, indicando que a neutralização valorativa pode desempenhar um papel valioso na obtenção de respostas mais autênticas e isentas de vieses.

**Palavras-chave:** personalidade, BFI-2, recrutamento e seleção, neutralização, aquiescência.

## Abstract

Silva, C. A. M. N. (2024). Control of Socially Desirable Responses in the BFI-2 in the Context of Recruitment and Selection. Doctoral Thesis, Stricto Sensu Post-graduate Program in Psychology, São Francisco University, Campinas, São Paulo.

The Five-Factor Model assesses the fundamental personality domains: Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Negative Affectivity, and Openness to Experience. Given the relevance of personality assessment in the workplace, particularly through self-report measures, susceptibility to socially desirable responses poses a challenge. In high-stakes testing scenarios, individuals may exhibit heightened socially desirable responses. This thesis aimed to construct a self-report personality assessment instrument less susceptible to social desirability bias, building upon the Big Five Inventory 2 (BFI-2). The thesis comprised two studies. The first study examined the influence of acquiescence on the factorial configuration of the BFI-2 in a Brazilian sample. Additionally, a bifactor exploratory factor analysis was conducted to assess the predominance of a general factor and to verify if the five major factors were identified even after controlling for this global factor. Results revealed that controlling for acquiescence significantly impacted the factorial structure of the BFI-2 in a Brazilian sample. Models with acquiescence control, both in the five-factor and bifactor configurations, outperformed the simple five-factor model. The high correlation between general factor loadings and external ratings of items for social desirability suggests its ability to capture socially desirable response tendencies. In the second study, the goal was to investigate the feasibility of using neutralized items in personality assessment in a personnel selection context. The study aimed to 1) analyze whether neutralized items exhibit a higher frequency of agreement responses compared to original BFI-2 items, 2) determine if the general factor explains superior variance in the original BFI-2 compared to neutralized items, and 3) assess whether neutralized items demonstrate lower correlations with an external measure of social desirability compared to the BFI-2. Results indicated that neutralized items received fewer agreement responses, suggesting a potential reduction in social desirability influence. Internal consistency of factors was comparable between neutralized items and the original BFI-2. Correlation results were similar between both instruments, with mostly weak-magnitude correlations. Correlations with Egoistic and Moralistic Scales indicated reduced social desirability influence in neutralized items, raising questions about the scales' representativeness of social desirability. The findings presented promising opportunities for enhancing personality assessment strategies, indicating that value-neutralization can play a valuable role in obtaining more authentic and unbiased responses.

**Keywords:** personality, BFI-2, recruitment and selection, neutralization, acquiescence.

## Resumen

Silva, C. A. M. N. (2024). Control de respuestas socialmente deseables en el BFI-2 en el contexto de reclutamiento y selección. Tesis de Doctorado, Programa de Posgrado Stricto Sensu en Psicología, Universidad São Francisco, Campinas, São Paulo.

El modelo de los Cinco Grandes Factores evalúa los dominios fundamentales de la personalidad: Extraversión, Amabilidad, Conciencia, Afectividad Negativa y Apertura a la Experiencia. Dada la relevancia de la evaluación de la personalidad en el ámbito laboral, especialmente a través de medidas de autorreporte, la susceptibilidad a respuestas socialmente deseables plantea un desafío. En escenarios de pruebas de alto riesgo, las personas pueden exhibir respuestas socialmente deseables exacerbadas. Esta tesis tuvo como objetivo construir un instrumento de evaluación de la personalidad de autorreporte menos susceptible al sesgo de deseabilidad social, basándose en el Inventario de los Cinco Grandes 2 (BFI-2). La tesis comprendió dos estudios. El primero examinó la influencia de la aquiescencia en la configuración factorial del BFI-2 en una muestra brasileña. Además, se realizó un análisis factorial exploratorio bifactorial para evaluar la predominancia de un factor general y para verificar si los cinco grandes factores se identificaron incluso después de controlar este factor global. Los resultados revelaron que controlar la aquiescencia impactó significativamente en la estructura factorial del BFI-2 en una muestra brasileña. Los modelos con control de aquiescencia, tanto en configuraciones de cinco factores como bifactoriales, superaron al modelo simple de cinco factores. La alta correlación entre las cargas del factor general y las evaluaciones externas de los ítems en cuanto a la deseabilidad social sugiere su capacidad para captar tendencias de respuestas socialmente deseables. En el segundo estudio, el objetivo fue investigar la viabilidad del uso de ítems neutralizados en la evaluación de la personalidad en un contexto de selección de personal. El estudio buscó 1) analizar si los ítems neutralizados muestran una frecuencia mayor de respuestas de acuerdo en comparación con los ítems originales del BFI-2, 2) determinar si el factor general explica una varianza superior en el BFI-2 original en comparación con los ítems neutralizados y 3) evaluar si los ítems neutralizados muestran correlaciones inferiores con una medida externa de deseabilidad social en comparación con el BFI-2. Los resultados indicaron que los ítems neutralizados recibieron menos respuestas de acuerdo, sugiriendo una posible reducción en la influencia de la deseabilidad social. La consistencia interna de los factores fue comparable entre los ítems neutralizados y el BFI-2 original. Los resultados de las correlaciones fueron similares entre ambos instrumentos, con la mayoría de las correlaciones de magnitud débil. Las correlaciones con las Escalas Egoísta y Moralista indicaron una reducción de la influencia de la deseabilidad social en los ítems neutralizados, cuestionando la calidad de estas escalas como representativas de la deseabilidad social. Los hallazgos presentaron oportunidades prometedoras para mejorar las estrategias de evaluación de la personalidad, indicando que la neutralización de valor puede desempeñar un papel valioso en la obtención de respuestas más auténticas y libres de sesgos.

**Palabras clave:** personalidad, BFI-2, reclutamiento y selección, neutralización, aquiescencia.