



Ispas

Instituto Universitário
de Ciências Psicológicas,
Sociais e da Vida

Follow the Light: Dark e Light Triad como preditores da progressão na carreira

LEONOR BASÍLIO

Orientador de Dissertação:

PROFESSORA DOUTORA ANA SABINO

Coordenador de Seminário de Dissertação:

PROFESSORA DOUTORA ANA SABINO

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de:

Mestre em Psicologia

Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

2024

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação da Professora Doutora Ana Sabino, apresentada no ISPA – Instituto Universitário para obtenção de grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações.

Agradecimentos

Em primeiro lugar, queria agradecer profundamente aos meus pais - Paula e João - pela confiança que depositaram em mim e pelo apoio constante ao longo de todo o meu percurso. Agradeço ao meu namorado, Afonso Barreiros, por se ter revelado um pilar de apoio e por toda a compreensão, carinho e presença inabalável nesta fase final académica.

Quero também agradecer em especial às minhas amigas Rita, Carolina e Patrícia. As vossas palavras de incentivo e os vossos conselhos ajudaram-me a conseguir terminar este projeto. À Joana, amiga e melhor colega que poderia ter ao longo deste mestrado, expressei muita gratidão por ter a possibilidade de experienciar o companheirismo e partilha de frustrações nos momentos mais desafiantes.

Por fim, dirijo o meu maior agradecimento aos meus orientadores da dissertação e do estágio, respetivamente Ana Sabino e Pedro Almeida, pela orientação académica e psicológica e pela compreensão e perseverança perante os meus percalços. Acima de tudo, agradeço à professora Ana Sabino por acompanhar de perto todo o trabalho realizado, o seu rigor e apoio foram determinantes para a qualidade deste projeto.

A toda a gente que, de algum modo, esteve presente neste processo, o meu profundo obrigado.

Resumo

Este estudo analisou a influência dos traços de personalidade, especificamente a Dark Triad (maquiavelismo, narcisismo e psicopatia) e a Light Triad (humanismo, fé na humanidade e kantianismo), na progressão na carreira. Apesar da literatura sugerir benefícios de curto prazo para a Dark Triad em ambientes competitivos e vantagens de longo prazo para a Light Triad na criação de uma carreira sustentável, as pesquisas empíricas que comparam as duas continuam escassas. Uma amostra não probabilística por conveniência de 188 adultos trabalhadores preencheu a versão portuguesa validada das escalas: *Dirty Dozen* (DD); a *Light Triad Scale* (LTS); e a *Career Growth Scale* (CGS). Acompanhado por indicadores objetivos de progressão, tais como o número de promoções e o tempo entre elas. Contrariamente às hipóteses, os resultados sugeriram que nenhuma das características *dark* previa positivamente a progressão na carreira — o traço humanismo da Light Triad apareceu como o único indicador positivo consistente, correlacionando-se com os indicadores objetivos e percetivos de crescimento na carreira. Estes resultados destacam a importância crescente das disposições pró-sociais para o progresso profissional, desafiando as suposições tradicionais de que tendências manipuladoras ou assertivas levam a um sucesso profissional mais rápido.

Palavras-Chave: Dark Triad, Light Triad, humanismo, Progressão na carreira, Comportamento Organizacional

Abstract

This study examined the influence of personality traits, specifically the Dark Triad (machivellianism, narcissism and psychopathy) and the Light Triad (humanism, faith in humanity and kantianism), on career progression. Despite prior literature suggesting short-term benefits for Dark Triad in competitive environments and long-term advantages for Light Triad in creating sustainable career, empirical research comparing these two remains scarce. A non-probabilistic convenience sample of 188 working adults completed the validated portuguese version of: the Dirty Dozen (DD); the Light Triad Scale (LTS); and the Career Growth Scale (CGS). This paired alongside with objective indicators for progression, such as number of promotions and time between them. Contrary to the hypotheses, the findings proposed that none of the dark traits positively predicted career progression – the trait humanism from the Light Triad appeared as the only consistent positive predictor, correlating with both the objective and perceptive indicators of career growth. These results highlight the growing importance of prosocial dispositions for professional progress, challenging traditional assumptions that manipulative or assertive tendencies lead to faster career success. The present investigation brings contributes to organizational psychology by emphasizing the theoretical and practical relevance of prosocial values in contemporary career development.

Keywords: Dark Triad, Light Triad, Humanism, Career Progression, Organizational Behaviour

Índice

Introdução	1
Revisão da Literatura	4
Personalidade	4
Dark Triad	5
Narcisismo	5
Maquiavelismo	6
Psicopatia	7
Escala Dark Triad	8
Light Triad	9
Kantianismo.....	10
Humanismo	11
Fé na Humanidade	12
Escala Light Triad	12
Progressão na carreira	14
Escala de Progressão na carreira	15
Dark Triad vs Light Triad na Progressão na carreira	16
Método	19
Delineamento	19
Amostra	19
Instrumentos	20
<i>Dirty Dozen</i>	20
<i>Light Triad Scale</i>	21
<i>Career Growth Scale</i>	21

Procedimento	22
Resultados	26
Análises das propriedades psicométricas	26
Dark Triad	26
Light Triad	26
Progressão na Carreira	27
Estatísticas Descritivas das Variáveis	27
Análise de Diferenças entre Grupos	29
ANOVA's	29
Teste de Hipóteses	30
Discussão	32
Limitações e Estudos Futuros	35
Implicações Teóricas e Práticas	36
Conclusão	38
Referências	39
Anexos	48

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Escala Dark Triad	20
Tabela 2 – Escala Light Triad	21
Tabela 3 – Escala Progressão na Carreira	22
Tabela 4 – Médias, Desvios-Padrão e Associação entre variáveis	27
Tabela 5 – Assimetria e Curtose	29
Tabela 6 – Regressões lineares simples entre a Dark Triad, a Light Triad e a CGD	30
Tabela 7 – Regressões lineares simples entre a Dark Triad, a Light Triad e a CGRP	31

Introdução

As características da personalidade influenciam inúmeros aspetos da vida pessoal e profissional, tanto no modo como o indivíduo interage socialmente (Bartholomeu et al., 2008), como nas escolhas de carreira ou até na forma como lida com desafios pessoais e/ou organizacionais (Seibert & Kraimer, 2001). Em contexto organizacional, onde a performance e os relacionamentos profissionais são determinantes, estas diferenças individuais podem resultar em diferentes níveis de sucesso (Judge et al., 1999).

Na área da Psicologia, existem modelos clássicos que ajudam a explicar e instrumentalizar a personalidade. O modelo dos Big Five, é um dos mais conhecidos e é composto pelos seguintes traços – neuroticismo, extroversão, abertura à experiência, amabilidade e conscienciosidade. Esta teoria defende que os traços são universais e estáveis na personalidade humana, tendo por base uma lógica de análise estatística para identificação de padrões comportamentais (Costa e McCrae, 1996). Outro modelo amplamente conhecido é o PEN ou Big Three, mais antiquado e com um maior foco na base biológica e hereditária da personalidade. Este era composto pelo – psicoticismo, extroversão e neuroticismo - (Eysenck, 1991).

Além destes modelos mais tradicionais, duas teorias têm recebido uma crescente atenção na área de investigação - a Dark Triad e a Light Triad. Estas teorias emergem como alternativas aos modelos clássicos, representando extremos opostos do espectro comportamental (Kaufman, Yaden, Hyde e Tsukayama, 2019).

Nas últimas décadas, a investigação relacionada com a personalidade tem sido mais direcionada para traços considerados socialmente aversivos, como por exemplo – o narcisismo, a psicopatia e o maquiavelismo – este conjunto compõe o que Paulhus e Williams (2002) chamaram de Dark Triad. Incluindo algumas das vertentes mais obscuras

da personalidade, tem características como a manipulação, o egocentrismo e a frieza emocional. Posteriormente, Kaufman et al. (2019), estudaram o lado mais positivo do espectro comportamental, construindo a chamada Light Triad. Neste caso, a tríade era composta pelos seguintes traços – kantianismo, humanismo e fé na humanidade. Destacando alguns dos traços mais benéficos e orientados para o crescimento pessoal, a Light Triad apresenta características comuns como a empatia, a sensação de autorrealização e a autenticidade.

O desempenho e progresso profissional pode ser influenciado pelas inúmeras características da personalidade, sendo que os efeitos são também moldados pelo contexto organizacional (Seibert & Kraimer, 2001). Por exemplo, na Dark Triad, os sujeitos podem progredir mais rápido em cargos onde a assertividade e a manipulação são benéficos, embora isso possa afetar a vertente social e o bem-estar a longo prazo (Kaufman et al., 2019). Já na Light Triad, os sujeitos têm mais facilidade em trabalhar em equipa, pois são altamente colaborativos, e atuam de forma mais ética, diminuindo conflitos interpessoais. No entanto, podem ser considerados menos competitivos em ambientes organizacionais mais agressivos (Kaufman et al., 2019).

De acordo com Weng et al. (2010), o progresso profissional pode ser definido através de quatro fatores: o progresso em metas profissionais; o desenvolvimento de competências profissionais; a velocidade de promoção; e o crescimento da remuneração. Neste sentido, podemos afirmar que a progressão é resultado tanto do empenho do colaborador em atingir objetivos e desenvolver competências, como dos esforços da organização em recompensar através de promoções e aumentos salariais. Também pode ser definido pela percepção que uma pessoa tem das suas oportunidades de desenvolvimento dentro das organizações (Jans, 1989, cit. por Weng et al., 2010).

Apesar do crescente interesse académico nestas variáveis, ainda existe uma lacuna significativa na literatura em relação ao impacto da Dark e Light Triad no contexto profissional. A maioria das investigações foca-se na exploração isolada de cada tríade, ignorando os potenciais efeitos da interação e comparação direta. Neste sentido, também não existem dados que expliquem a forma como estas características influenciam a velocidade de progressão na carreira em diferentes contextos organizacionais.

Esta investigação tem o objetivo de avaliar a influência dos traços *dark* e *light* na progressão de carreira, tendo em conta o desenvolvimento profissional e pessoal. Procura ainda compreender se a progressão é mais determinada por traços pró-sociais ou traços antissociais. O estudo oferece *insights* para a psicologia organizacional, aprofundando a compreensão do papel da personalidade na carreira. Também oferece *insights* práticos para profissionais da área de recursos humanos e líderes, que poderão beneficiar destas conclusões para construírem abordagens mais eficazes na gestão de colaboradores e de desempenho.

Revisão da Literatura

Personalidade

A personalidade pode ser definida como um conjunto de características consideravelmente estáveis que atuam sobre os sentimentos, pensamentos e comportamentos ao longo da vida. A perspectiva clássica da personalidade defendia que esta era estática e determinada biologicamente, ao contrário de estudos mais recentes, que revelam a sua continuidade e maleabilidade ao longo da vida (Roberts et al., 2007). A personalidade é então o resultado de uma interação dinâmica entre a genética e o contexto, que pode ser influenciada por contextos socioculturais e características pessoais.

No estudo de Damian et al. (2019), demonstraram que com o passar dos anos a maioria dos indivíduos experienciaram mudanças em múltiplos traços (e.g. estabilidade emocional), variando de acordo com os diferentes contextos e experiências sociais. Tendencialmente estas alterações refletiram trajetórias de crescente maturidade, como por exemplo, o aumento da conscienciosidade. Na mesma linha de raciocínio, Geukes et al. (2018), propuseram um modelo que explica como os traços de personalidade desenvolvem-se através da repetição de padrões de estados mentais e comportamentais em interação com determinados eventos pessoais.

Este tema tem sido alvo de investigação, sendo o objetivo compreender como os traços influenciam a mente e o comportamento. Neste sentido, surgiram várias teorias e modelos, com o objetivo de identificar que dimensões estruturam a personalidade. Um dos mais conhecidos é o modelo dos Big Five. A sua origem remonta para 1960, sendo este trabalho reeditado por Tupes e Christal (1992) que identificaram cinco dimensões: estabilidade emocional; extroversão; afabilidade; conscienciosidade; e cultura - posteriormente chamado de abertura à experiência. Este modelo foi eficaz na descrição da

personalidade, sendo um dos mais robustos e empiricamente validados. O Big Five tem um elevado valor preditivo para áreas como o desempenho profissional ou a qualidade relacional (Roberts et al., 2007).

“Esta análise deixa bem claro que traços específicos da personalidade predizem resultados importantes na vida, como mortalidade, divórcio e sucesso no trabalho.” (Roberts et al., 2007, p.336).

Previamente, o modelo PEN ou Big Three, apresentou uma perspectiva complementar focando-se na origem biológica da personalidade (Eysenck, 1991). Este modelo defende que níveis elevados de neuroticismo relacionam-se com uma menor estabilidade emocional e uma maior suscetibilidade a stress no trabalho (Zuckerman et al., 1993). No caso da extroversão, tal como no Big Five, é um traço promotor de relações profissionais positivas (Judge et al., 1999; Seibert & Kraimer, 2001). E o psicoticismo tem sido associado à criatividade e a comportamentos de risco (Eysenck, 1991; Eysenck, 1993).

Para além das abordagens mais clássicas, que destacam traços mais adaptativos, atualmente a investigação tem-se dedicado cada vez mais a tentar compreender traços considerados mais aversivos.

Dark Triad

Os investigadores Paulhus e Williams (2002), introduziram o modelo da Dark Triad, composto pelo narcisismo, maquiavelismo e psicopatia. A conceptualização deste modelo passou pela junção de traços que embora não atinjam critérios patológicos, refletem tendências para a frieza emocional, egocentrismo e manipulação.

Narcisismo

O narcisismo subclínico é caracterizado pelo padrão de grandiosidade e vaidade, necessidade de admiração e pela tendência para a exploração e manipulação interpessoal

(Morf & Rhodewalt, 2001). Contrariamente à versão patológica, este manifesta-se em indivíduos com um funcionamento considerado normativo, sendo avaliado através de instrumentos como o *Narcissistic Personality Inventory* (NPI), desenvolvido por Raskin e Hall (1979).

Morf e Rhodewalt (2001) propõem que o narcisismo funciona como um sistema de autorregulação dinâmica, sustentado por uma autoimagem onde estão presentes tanto sentimentos de grandiosidade como de vulnerabilidade. Esta fragilidade estrutural leva os narcisistas a dependerem da validação externa, para sustentarem a perceção do seu próprio valor. Socialmente, as interações sociais tendem a ser um meio para obter feedback positivo, o que muitas vezes afeta a qualidade das relações. No entanto, o esforço contínuo para o enaltecimento pode gerar comportamentos contraproducentes que levam o indivíduo a construir um *self* instável e reativo, dependente da aprovação de outros.

Através deste processo, os indivíduos narcisistas podem parecer agradáveis e carismáticos a curto prazo, mas com o decorrer do tempo essa impressão tende a mudar, pois demonstram ser menos empáticos e mais frios, denegrindo os seus relacionamentos (Spain et al., 2013). Contudo, empiricamente este é o traço da Dark Triad que tem recebido mais atenção no contexto organizacional, em parte pela sua relação ambígua com comportamentos de influência, liderança e dificuldades nos relacionamentos (Spain et al., 2013).

Maquiavelismo

Passando para o segundo traço da tríade - o maquiavelismo. De acordo com Christie e Geis (1970, cit. por Jones & Paulhus, 2009), é caracterizado pela frieza emocional, manipulação estratégica e pelo cinismo nos relacionamentos. Tendo como inspiração o trabalho de Nicolau Maquiavel, o maquiavelismo foi primeiro desenvolvido como um

instrumento psicométrico – a escala Mach-IV – que avalia o nível de concordância entre crenças pragmáticas e manipuladoras no comportamento social (Jones & Paulhus, 2009).

Indivíduos com elevados níveis deste traço tendem a fazer uso de táticas manipulativas, como a persuasão indireta ou o uso instrumental de relacionamentos interpessoais para atingirem os seus objetivos pessoais. Destacam-se ainda por serem frios, calculistas, exploradores e oportunistas (Jones & Paulhus, 2009).

Em contextos sociais, tal como já foi referido, os indivíduos maquiavélicos têm uma predisposição para adotar comportamentos manipuladores e exploradores, que favorecem interações de curto prazo. Porém, tendem a prejudicar relacionamentos mais longos que envolvam confiança e reciprocidade (Wilson et al., 1996). Em contextos profissionais, este traço revela-se particularmente ambíguo. Apesar de existirem estudos que indicam que estes indivíduos podem ser bem sucedidos nas organizações, como por exemplo em ambientes de maior improvisação e negociação, eles tendem a apresentar níveis mais baixos de satisfação e desempenho em ambientes muito regulamentados e supervisionados (Shultz, 1993, cit. por Wilson et al., 1996).

O maquiavelismo é por tanto um traço altamente sensível ao contexto, onde os efeitos do comportamento variam em função das exigências relacionais e ambientais.

Psicopatia

Por último, a psicopatia é um dos traços mais controversos, alvo de inúmeros estudos há mais de dois séculos. Originalmente Philippe Pinel descreveu-a como uma espécie de “mania sem delírio” (Charland, 2007), porém a sua definição progrediu e passou a ser entendida como uma condição marcada pela ausência de empatia e remorsos, pelo défice afetivo e pela aparência de normalidade social (Cleckley, 1988; Lino et al., 2022). Com base nesta caracterização, Robert Hare desenvolveu o teste - *Psychopathy Checklist* (PCL) –

utilizado para distinguir fatores afetivos/interpessoais de comportamentais/antissociais (Hare, 1980).

A psicopatia, tal como outros traços, não se limita a populações patológicas. Na psicopatia subclínica, existe uma expressão dos traços clássicos (e.g. insensibilidade social e manipulação), sem manifestações significativas de comportamentos disfuncionais ou ilegais, podendo o indivíduo parecer socialmente adequado ou até carismático (Lilienfeld e Andrews, 1996). No estudo de Lilienfeld e Andrews (1996), destacam a importância de analisar o traço em indivíduos adaptados funcionalmente, com instrumentos como o *Psychopathic Personality Inventory* (PPI), pois permite a identificação da chamada psicopatia subclínica presente na Dark Triad.

Nas organizações, a presença de indivíduos com este traço tem sido objeto de crescente preocupação, dado que possuem uma alta capacidade de ascenderem a cargos de liderança, apesar da sua disfuncionalidade. Boddy (2015), nos seus estudos afirma que os “psicopatas corporativos” representam uma ameaça ao bem-estar no trabalho e à ética profissional, pois muitas vezes adotam práticas como o abuso de poder e a fraude. Na mesma linha de raciocínio, Babiak e Hare (2006), descrevem como a sua natureza manipulativa ajuda este tipo de sujeitos a ganharem a confiança dos seus colegas, através do uso de traços socialmente desejáveis (e.g. assertividade e competências de decisão), enquanto ocultam os mais destrutivos (e.g. irresponsabilidade e impulsividade).

Escala Dark Triad

No que toca à avaliação psicométrica dos traços da Dark Triad, existem diversas escalas que pretendem captar a complexidade de cada traço, o que abriu a discussão para perceber que instrumentos são mais adequados e precisos. Tradicionalmente, eram utilizadas escalas de autorrelato extensas, precisas e multifacetadas, onde aplicavam a escala de cada um dos

traços, como o Mach-IV para o maquiavelismo, o NPI para o narcisismo e o *Self-Report Psychopathy* (SRP) para a psicopatia, para compreenderem profundamente a presença do traço no indivíduo (Paulhus e Jones, 2015).

Mais recentemente, os investigadores começaram a perceber que este método de avaliação era pouco prático e em certo nível prejudicial para a eficácia da aplicação, principalmente devido à extensão de cada escala, o que implicava longos tempos de resposta. Deste modo, começaram a recorrer a escalas mais curtas e globais, como a *Dirty Dozen* (DD) e a *Short Dark Triad* (SD3) (Paulhus e Jones, 2015).

Em concreto, a escala *Dirty Dozen*, tem demonstrado diversas vantagens, como a sua curta estrutura, estabilidade em diferentes países (e.g. incluindo Portugal (Macedo et al., 2017) e robustidade estatística (Postigo et al., 2024). Alguns autores consideram esta escala superficial (Jonason e Luévano, 2013; Kajonius et al., 2016), no entanto diversos estudos demonstram que a DD consegue, de forma curta e concisa, reter o núcleo de representação dos três traços da tríade, permitindo uma avaliação eficaz e confiável (Moreira et al., 2024; Pechorro et al., 2019). Em comparação, a *Short Dark Triad*, composta por um pouco mais do dobro dos itens da *Dirty Dozen*, apresenta-se como uma alternativa com maior profundidade e com altos níveis de fiabilidade (Paulhus e Jones, 2015). Em determinados estudos, esta escala chega a apresentar melhores resultados estatísticos (Maples, Lamkin e Miller, 2014), no entanto a DD continua a ser mais recomendada, devido à sua curta composição (Postigo et al., 2024; Pechorro et al., 2019).

Light Triad

No passado, existiu um vasto desenvolvimento empírico em torno dos traços mais *dark* da personalidade, mas recentemente há uma crescente valorização da investigação de traços mais pró-sociais. Kaufman et al. (2019), impulsionaram o tema ao introduzir o

conceito da Light Triad, apresentada como o oposto da Dark Triad. Esta nova tríade está associada a comportamentos mais éticos e cooperativos, com manifestações de compaixão e benevolência.

A Light Triad é composta por três traços – o kantianismo, o humanismo e a fé na humanidade. Através do aprofundamento da investigação, vários estudos provaram que a Light Triad estava associada a maiores níveis de satisfação, autenticidade e empatia (Lukic e Zivanovic, 2021; Neumann et al., 2020). Porém, Kaufman et. al (2019), sugerem que as tríades não são mutuamente exclusivas, ou seja que a presença de traços *light* não implica a ausência de traços *dark*.

Kantianismo

O kantianismo, remete para a tendência de um indivíduo tratar os outros como fins e não como meios para atingir objetivos pessoais (Lukic e Zivanovic, 2021). Este traço assenta em princípios de dignidade intrínseca e de ação guiada pelo dever ético, tal como Immanuel Kant postulava nos princípios de filosofia moral.

Em estudos recentes, este traço tem sido conceptualizado como um indicador de orientação ética e genuína nos relacionamentos, sendo associado a comportamentos de respeito, autenticidade e rejeição à manipulação instrumental (Lukic e Zivanovic, 2021; Kaufman et al., 2019). A investigação atual tem procurado compreender a expressão do kantianismo em contextos sociais e profissionais, embora seja pouco evidente o seu impacto direto.

Por exemplo, Johar, Fuad e Abdullah (2022), verificaram que, em contexto organizacional, o kantianismo não apresentou uma relação significativa com a eficácia das equipas, ao contrário dos restantes traços da Light Triad. No entanto, é expectável que seja um indivíduo orientado para uma conduta ética, assente na transparência, cooperação e

respeito pelos colegas e superiores, promovendo ambientes profissionais de confiança. É importante aprofundar os estudos nesta temática, para compreendermos melhor o seu papel funcional em dinâmicas de trabalho coletivo.

Humanismo

O humanismo, remete para indivíduos que valorizam a dignidade, singularidade e valor dos outros, adotando comportamentos empáticos, com demonstração de compaixão e respeito. Indivíduos humanistas têm uma disposição mais positiva e benevolente e tendem a acreditar que todas as pessoas têm valor intrínseco e merecem consideração (Kaufman et al., 2019; Neumann et al., 2020). Nos relacionamentos interpessoais, traduz-se no estabelecimento de relações significativas e cooperativas, baseadas em valores como a autenticidade e igualdade (Hudson, 2022; Kaufman et al., 2019; Neumann et al., 2020).

Kuehnel (2024), descreve o humanismo como uma visão do indivíduo enquanto parte integrante da natureza e da história, destacando a capacidade de mudança e desenvolvimento moral. Autores como William James, inspiraram uma perspectiva mais naturalista onde as pessoas são vistas como seres racionais e conscientes, que simultaneamente estão dependentes do mundo natural e social, reconhecendo uma continuidade entre a espécie humana e o resto da vida no planeta (Kuehnel, 2024).

No contexto organizacional, é expectável que os humanistas priorizem o estabelecimento de relacionamentos profissionais cooperativos, baseados na confiança, o que facilita o trabalho em equipa. Também é esperado que procurem o bem-estar coletivo e a transformação do meio com base em princípios morais, principalmente em contextos onde existe hostilidade ou injustiça. Tendo por base o conhecimento que temos dos comportamentos sociais dos humanistas, é plausível considerar que contribuam ativamente para a construção de culturas organizacionais positivas, baseadas na ética profissional.

Fé na Humanidade

Por último, a fé na humanidade (FH), é um traço caracterizado pela crença de que todos os indivíduos são fundamentalmente bons e confiáveis, e que mesmo perante falhas ou diferenças de valores, apresentam potencial moral (Tweed et al., 2020). Segundo Preston-Roedder (2014), a FH não deve ser confundida com uma crença ingênua de que todos são sempre bons e corretos, mas antes uma disposição deliberada de reconhecimento de valor e dignidade. Esta fé ajuda as pessoas a resistirem às tentações do cinismo e da generalização negativa, pois o indivíduo tenta manter uma atitude de abertura interpretativa, procurando o bem e acreditando que esse é real e cultivável. O autor acrescenta ainda, que a fé na humanidade envolve comportamentos coerentes com a visão moral positiva - é preciso viver de acordo com a crença e acreditar que os outros vivem segundo os mesmo princípios.

Contrariamente ao kantianismo, a fé na humanidade demonstrou ter uma relevância empírica significativa em comportamentos pró-sociais. Capraro et al. (2014), notaram que pessoas com maiores níveis deste traço eram mais propensas a cooperar quando deparadas com dilemas sociais. Adicionalmente, em contextos organizacionais, quando líderes implementam intervenções baseadas nas forças dos seus colaboradores, demonstrando fé nas suas capacidades, existe uma maior tendência de climas profissionais positivos, maior bem-estar e *engagement* no trabalho (Tweed et al.,2020).

Escala Light Triad

Atualmente, a *Light Triad Scale* (LTS), desenvolvida por Kaufman et al. (2019), permanece como o único instrumento psicométrico fiável e válido na medição dos traços da Light Triad. Contudo, este instrumento é amplamente aplicado pelo mundo(e.g. Polónia [Gerymski e Krok, 2019], Espanha [Stavraki, Atacho-Mata, Bajo e Díaz, 2022] e Brasil

[Barros, Bonfá-Araujo e Noronha, 2022]), mantendo uma tendência de resultados estatísticos consistentes, incluindo em Portugal (Samouqueiro, 2020; Pechorro et al., 2024).

Progressão na carreira

Com o passar das décadas, o conceito de carreira tem evoluído acompanhado de novas tendências no contexto organizacional, refletindo não só as alterações sociais e culturais, como as alterações económicas que moldam e influenciam a vida profissional. Tradicionalmente, a carreira compreendia uma trajetória linear e estável, com bastante previsibilidade, onde o sucesso profissional era medido objetivamente por promoções e remunerações e a passagem por diversas organizações era considerado negativo e disruptivo (Salvador e Ambiel, 2019).

Ao ritmo das novas dinâmicas do mercado de trabalho e do mundo contemporâneo, marcados pela instabilidade e flexibilidade, a carreira sofreu profundas alterações, passando a ser vista como um processo mais subjetivo e não linear, integrando as motivações e objetivos pessoais (Ribeiro, 2023). Atualmente, os percursos profissionais são marcados por diversas experiências, tanto em diferentes áreas de atuação, como em diferentes organizações.

A chamada “carreira proteana”, surgiu num livro escrito por Hall em 1976 (cit. por Hall, 2004) e tornou-se numa das abordagens mais influentes da literatura atual. Neste modelo de trabalho, as decisões e comportamentos são guiados por valores pessoais e o indivíduo é o principal responsável pela gestão da sua carreira (Hall, 2004). Outro exemplo, é a carreira *Boundaryless*, que desafia as tendências profissionais mais tradicionais, passando a colocar o foco na mobilidade física e psicológica entre diferentes contextos e organizações (Crocitto e Arthur, 1998).

Mais recentemente, surgiu o conceito de “carreira híbrida”, definido pela fusão de características tradicionais com algumas mais flexíveis, como a autonomia e a polivalência (Ribeiro, 2023). Este *rebranding* facilitou a compreensão das novas trajetórias profissionais, mais complexas e subjetivas, onde permanece o trabalho formal e onde o empreendedorismo e a criatividade coexistem.

A redefinição dos percursos profissionais descentralizou o foco dos estudos, obrigando os investigadores a terem uma compreensão mais holística e individualizada da progressão na carreira. Passa a ser necessário incorporar dimensões mais subjetivas, contextuais e psicológicas, para além das mais óbvias e objetivas (e.g. adaptabilidade profissional e autoeficácia) (Salvador e Ambiel, 2019).

No âmbito do estudo dos percursos profissionais, a progressão na carreira tem sido um indicador-chave da perceção de desenvolvimento e sucesso. Diversos estudos sugerem que a oportunidade de crescimento influencia positivamente a satisfação no trabalho e o compromisso organizacional. No estudo de Jawahar (2012), o autor identificou que as oportunidades de crescimento tinham o efeito mediador entre as oportunidades proporcionadas pela empresa e a manifestação de comportamentos de cidadania organizacional (CCO).

Escala Progressão na Carreira

Nas últimas décadas, este tema tem vindo a consolidar-se como uma área emergente de investigação, impulsionada pela crescente tendência da flexibilização dos percursos profissionais (Weng et al., 2010). Para avaliar esta perceção de progresso, Weng e Hu (2009), desenvolveram uma escala multidimensional - a *Career Growth Scale* (CGS) – composta por quatro dimensões: a progressão face a objetivos profissionais; o desenvolvimento de competências profissionais; a velocidade de promoção; e o crescimento da remuneração.

Esta escala tem sido amplamente adaptada a diversos contextos culturais, nomeadamente na China e na Coreia do Sul, onde se apresentou fiável e robusta na avaliação da perceção do crescimento profissional (Kim et al., 2016; Weng et al., 2010). Em Portugal, foi aplicada a uma amostra de estudantes universitários, sendo também validada estatisticamente. Nesta versão, os itens originais foram reagrupados em apenas duas dimensões – desenvolvimento pessoal e progressão na carreira; e remuneração e promoção. Esta estrutura possibilita uma leitura mais integrada da progressão enquanto fenómeno psicossocial, ao realizar a articulação entre fatores intrínsecos de autorrealização e fatores extrínsecos de valorização organizacional (Rodrigues, Santos e Gomes, 2017).

A evidência empírica tem demonstrado de forma consistente que a perceção de progresso constitui um fator determinante para diversas variáveis organizacionais, como o compromisso, a satisfação no trabalho e o turnover (Weng et al., 2010; Jawahar, 2012). Ao estudarem a CGS, Weng et al. (2010) demonstraram que existia uma associação positiva significativa com o compromisso organizacional, uma vez que os colaboradores que percecionavam a presença de progresso tinham a tendência para estabelecer vínculos mais fortes com a organização.

Segundo Weng e McElroy (2012), a progressão na carreira apresenta-se como um fator protetor contra o turnover. Neste estudo, verificaram que as dimensões da *Career Growth Scale* apresentavam uma relação negativa significativa com a intenção de saída, sendo parcialmente mediada pelo compromisso organizacional – ou seja, se os colaboradores percecionarem que o seu local de trabalho está ativamente a contribuir para o seu crescimento profissional, sentem-se mais satisfeitos e por sua vez têm menos intenções de mudarem de organização. No mesmo sentido Jawahar (2012), demonstrou que a satisfação com oportunidades de progresso é um mediador na relação entre os recursos disponibilizados pela

empresa e comportamentos de cidadania organizacional, o que reforça o papel da percepção de crescimento como uma variável promotora do envolvimento e bem-estar profissional.

Dark Triad vs Light Triad na Progressão na Carreira

Com o aumento do *core* de investigação sobre as carreiras, que passou a incorporar fatores mais subjetivos, os traços de personalidade demonstraram ser cruciais na explicação das trajetórias profissionais, determinando não só os diferentes caminhos como as diferentes velocidades de progressão e desenvolvimento (Seibert e Kraimer, 2001).

Os dados empíricos têm vindo a confirmar uma relação entre o sucesso profissional, tanto extrínseco como intrínseco, com traços como a conscienciosidade e o neuroticismo dos Big Five (Francescato et al., 2020; Seibert e Kraimer, 2001). Seguindo este contexto, estudos mais recentes têm procurado compreender o papel de traços menos convencionais, como os da Dark Triad, que leva também ao destaque dos traços da Light Triad na progressão de carreira (Kaufman et al., 2019).

De acordo com Kaufman et al. (2019), indivíduos com cotações mais elevadas na Dark Triad têm comportamentos mais competitivos, mais estratégicos e, por vezes, mais antiéticos. Esta forma de agir pode trazer benefícios organizacionais de curto prazo, em casos onde existe alta competitividade. Os investigadores afirmam ainda, que participantes com cotações mais elevadas nesta tríade apresentaram maiores capacidades de assertividade e liderança (Kaufman et al., 2019). No artigo, concluíram que estes traços facilitam resultados rápidos, sendo esta relação mais forte em cargos onde é exigida assertividade e o uso de uma abordagem mais utilitarista.

A predisposição para o risco, a autoconfiança e a capacidade de influenciar, persuadir e manipular são algumas das competências destacadas nos traços da Dark Triad (Jonason et al., 2013; Kaufman et al., 2019). Diller et al. (2021), revelaram que existe uma correlação

positiva entre cotações elevadas no traço narcisista e a ocupação de cargos de liderança, o que sugere que pelo menos a curto prazo, determinadas características mais “sombrias” podem acelerar o reconhecimento e progresso em contextos organizacionais.

Contudo, a longo prazo existem consequências evidentes: a presença prolongada de líderes *dark* está associada a ambientes profissionais mais tóxicos; a maiores níveis de burnout grupal; e a menor ética organizacional (Spain et al., 2013; Boddy et al., 2010). No estudo de O’Boyle et al. (2012), também correlacionaram negativamente a psicopatia e o maquiavelismo com a performance cooperativa e comportamentos de cidadania organizacional.

Normalmente associados a pessoas mais empáticas, os indivíduos com cotações mais elevadas na Light Triad, são altamente cooperativos com comportamentos mais éticos (Kaufman et al., 2019). Tendem a apresentar maiores níveis de satisfação pessoal, a relacionar-se melhor interpessoalmente, a fomentarem ambientes de trabalho motivadores e a influenciarem com base na confiança, promovendo um desenvolvimento de carreira mais sustentável e potenciando o progresso em culturas organizacionais que valorizam a ética, o bem-estar e a estabilidade coletiva (Kaufman et al., 2019; Sacavém e Machado, 2023).

No estudo de Johar, Fuad e Abdullah (2022), foi encontrada uma correlação positiva entre dois traços da Light Triad - o humanismo e a fé na humanidade - e a eficácia das equipas, uma variável que potencia resultados e o progresso profissional. Adicionalmente, Sacavém e Machado (2023) mencionam um alinhamento entre a Light Triad e estilos de liderança contemporâneos, como a liderança transformacional e a *coach*, com princípios mais valorizados pelas organizações atualmente. Por fim, Francescato et al. (2020), demonstraram que traços pró-sociais, semelhantes aos da Light Triad (e.g. afabilidade e valores humanistas), estão associados a uma maior perceção de eficácia e sucesso de carreira

subjetivo. O estudo evidencia que comportamentos pró-sociais, como a promoção de relacionamentos positivos, podem facilitar indiretamente o progresso profissional.

Resumindo, a revisão de literatura demonstrou que ambas as tríades têm impacto nas carreiras, embora de forma distinta. Os traços *dark* parecem promover um progresso mais rápido, facilitando o acesso a posições de liderança, especialmente em contextos competitivos que dependem de resultados rápidos (Diller et al., 2021; Spain, Harms e LeBreton, 2014). Os traços *light* destacam-se por facilitarem ambientes colaborativos e éticos, com carreiras mais sustentáveis e por terem resultados mais positivos a longo prazo, em termos de eficácia coletiva e potencialmente de desempenho organizacional (Francescato et al., 2020; Johar, Fuad e Abdullah, 2022; Sacavém e Machado, 2023).

Ainda assim, não foi encontrada literatura que estabelecesse uma comparação direta de ambas as tríades no que respeita ao seu impacto no progresso profissional. Esta lacuna representa uma oportunidade para estudos futuros longitudinais que consigam clarificar os efeitos que estes traços têm nas carreiras, fazendo a distinção entre resultados de curto e longo prazo.

H1: Os traços da Dark Triad influenciam positivamente as dimensões da progressão na carreira.

H2: Os traços da Light Triad influenciam negativamente as dimensões da progressão na carreira.

H3: Os traços da Light Triad apresentam uma influencia mais negativa com as dimensões da progressão na carreira que os traços da Dark Triad.

Método

Delineamento

O estudo segue uma abordagem de natureza não-experimental, com um delineamento quantitativo, correlacional e hipotético-dedutivo. (Marôco, 2018).

Amostra

O presente estudo teve um total de 267 participantes, recrutados através de uma amostra não probabilística por conveniência. No entanto, após aplicar critérios de inclusão e exclusão foram removidas 79 respostas, o que levou a amostra final a ser composta por 188 participantes. As idades variaram entre os 20 e os 64 anos ($M = 40.73$, $DP = 9.862$). Relativamente ao género, 59% identificaram-se como mulheres, e os restantes 41% como homens, sendo que nenhum participante selecionou as opções “Outro” e “Prefiro não dizer”. Em termos de escolaridade, 11.2% completaram o ensino secundário, 29.8% a licenciatura, 21.3% a pós-graduação, 27.7% o mestrado, 5.3% o “*Master of Business Administration*” (MBA) e 4.8% o doutoramento ou pós-doutoramento. No que toca à experiência profissional, 27.3% dos participantes tiveram até 10 anos de experiência, 34.2% entre 11 e 20 anos e 38.5% mais de 20 anos, o que demonstra uma representação equilibrada de diferentes extensões de carreiras. Em termos de número de promoções, 30.6% tiveram até duas promoções, 35% três ou quatro promoções e 34.4% cinco ou mais. Já para o tempo entre promoções 15.8% afirmaram uma média de 1 ano entre promoções, 24.1% dois anos, 18.4% três anos, 25.9% quatro ou cinco anos e 15.8% seis anos ou mais (Anexo D.2).

Instrumentos

De forma a uniformizar o formato de resposta do questionário elaborado e de reduzir a complexidade do preenchimento para os participantes, todas as escalas foram adaptadas para um formato tipo Likert de 5 pontos, variando entre 1 “Concordo fortemente” e 5 “Discordo fortemente”.

Dirty Dozen (DD) – Dark Triad

Para esta tríade foi utilizada a adaptação para a população portuguesa da escala de Jonason e Webster (2010), elaborada por Macedo et al. (2017) (Tabela 1). Composta por 12 itens, esta escala divide-se em três subescalas: maquiavelismo (itens 1, 2, 3 e 4), narcisismo (itens 5, 6, 7 e 8) e psicopatia (itens 9, 10, 11 e 12) - nenhum dos itens é invertido. O valor global da DD é obtido através da junção dos valores das subescalas que representam os três traços da Dark Triad.

Tabela 1

Escala Dark Triad

Dimensões	Itens
Maquiavelismo	1. Tenho tendência a levar as outras pessoas a fazerem o que eu quero. 2. Já enganei ou menti para obter o que eu queria. 3. Já elogiei (engraxeiei) pessoas para obter o que eu queria. 4. Tenho tendência a usar as outras pessoas em meu benefício pessoal.
Narcisismo	5. Tenho tendência a querer que as outras pessoas sintam admiração. 6. Tenho tendência a querer que as outras pessoas me prestem atenção. 7. Tenho tendência a querer ter prestígio ou estatuto social alto. 8. Tenho tendência a esperar que os outros me façam favores especiais.
Psicopatia	9. Tenho tendência a não sentir remorsos ou arrependimento. 10. Tenho tendência a não me preocupar com o que é certo ou errado. 11. Tenho tendência a ser uma pessoa insensível ou fria. 12. Tenho tendência a não me importar com as regras e normas sociais.

Light triad Scale (LTS) – Light Triad

A medição da Light Triad foi realizada com auxílio da versão portuguesa da escala de Kaufman et al. (2019), desenvolvida por Samouqueiro (2020) (Tabela 2). A LTS agrupa 13 itens, divididos pelas três subescalas que representam os traços *light*: fé na humanidade (itens 1, 2, 3 e 4), humanismo (itens 5, 6, 7 e 8) e kantianismo (9, 10, 11, 12 e 13) - não existem itens invertidos.

Tabela 2

Escala Light Triad

Dimensões	Itens
Fé na humanidade	1. Eu costumo ver o melhor nas pessoas. 2. Eu tendo a confiar que as outras pessoas lidarão comigo de forma justa. 3. Eu penso que a maioria das pessoas é boa. 4. Eu tenho facilidade em perdoar as pessoas que me magoam.
Humanismo	5. Eu tendo a admirar os outros. 6. Eu tendo a felicitar as pessoas pelo seu sucesso. 7. Eu tendo a valorizar os outros. 8. Eu gosto de falar com as pessoas independentemente da sua condição social.
Kantianismo	9. Quando eu ajudo as pessoas, não o faço com segundas intenções. 10. Eu não me sinto confortável a manipular os outros de modo a conseguir algo que quero. 11. Eu nunca prejudico os outros para alcançar os meus objetivos. 12. Quando eu falo com as pessoas, raramente penso naquilo que posso obter delas. 13. Eu prefiro honestidade em vez de charme.

Career Growth Scale (CGS) – Progressão na Carreira

Já na avaliação da progressão na carreira, a escala escolhida foi a de Weng e Hu (2009), posteriormente adaptada para a população portuguesa por Rodrigues, Santos e Gomes (2017) (Tabela 3). Esta escala é constituída por 12 itens, com duas subescalas: desenvolvimento

pessoal e progressão na carreira (CGD) (itens 1, 2, 3, 4, 5 e 6) e remuneração e promoção (CGRP) (itens 7, 8, 9, 10, 11 e 12).

Tabela 3

Escala Progressão na Carreira

Dimensões	Itens
Desenvolvimento pessoal e Progressão na Carreira	<ol style="list-style-type: none">1. O meu trabalho atual encontra-se mais perto dos meus objetivos de carreira.2. O meu trabalho atual encoraja-me a ganhar continuamente novas competências relacionadas com o meu trabalho.3. O meu trabalho atual encoraja-me a ganhar continuamente novos conhecimentos relacionados com o meu trabalho4. O meu trabalho atual encoraja-me a acumular experiências de trabalho mais ricas.5. O meu trabalho atual é relevante para os meus objetivos de carreira e crescimento profissional.6. O meu trabalho atual proporciona-me boas oportunidades para realizar os meus objetivos de carreira.
Remuneração e Promoção	<ol style="list-style-type: none">7. A minha velocidade de promoção relativa à organização onde estou atualmente é rápida.8. A probabilidade de ser promovido na atual organização onde me encontro é alta.9. O meu salário aumenta rapidamente na organização onde me encontro atualmente.10. Na presente organização onde me encontro, a possibilidade de o meu salário ser aumentado é muito grande.11. Em comparação com os meus colegas, o meu salário aumenta mais rapidamente.12. Em comparação com os meus colegas, estou a ser promovido mais rapidamente.

Procedimento

O questionário desta investigação foi elaborado na plataforma *Qualtrics*, um software amplamente utilizado academicamente. A sua estrutura seguiu uma lógica sequencial, começando por apresentar o consentimento informado, no qual apresentavam-se sucintamente os objetivos do estudo, a natureza voluntária da participação e as garantias de

confidencialidade e anonimato (Anexo A.1). Depois de consentirem, os participantes prosseguiram com o estudo.

A primeira secção do formulário era a de questões sociodemográficas (Anexo A.2), nomeadamente o género, a idade, as habilitações literárias, os anos de experiência profissional, o número de promoções profissionais e o tempo médio entre estas. Só depois seriam convidados a preencher as escalas psicométricas em estudo: primeiro a *Dirty Dozen*, para a avaliação da Dark Triad; de seguida a *Light Triad Scale*; e no fim a *Career Growth Scale* para avaliar a progressão profissional. Todas estas escalas foram previamente validadas para a população portuguesa e aplicadas na presente investigação.

A divulgação do formulário decorreu entre dezembro de 2024 e fevereiro de 2025, através de redes sociais, como o LinkedIn, Facebook e Instagram.

Para determinar o número mínimo de participantes que garante a validade estatística do estudo, foi utilizado o software *G-Power* 3.1.. Este tipo de cálculo assegura a adequabilidade da amostra e a confiabilidade dos resultados obtidos (Faul et al., 2009). Foi realizado o teste correlacional F (Linear multiple regression: Fixer model, R² deviation from zero) – considerando um efeito médio ($f^2 = 0,25$), um nível de significância ($\alpha = 0.05$), um poder estatístico ($1 - \beta = 0,80$) e um total de seis preditores – estimou-se que seriam necessários, pelo menos, 98 participantes (Anexo B). Dado que foram recolhidas 269 respostas e 188 foram consideradas válidas, foi possível avançar com o estudo.

No que diz respeito à extração de resultados, o primeiro passo foi exportar as bases de dados do *Qualtrics* para o *IBM SPSS Statistics*. Nesta fase, utilizámos o programa para limpar a base de dados, removendo os participantes que não preencheram o critério de inclusão de um mínimo de 3 anos de experiência profissional e o critério de exclusão de preenchimento incompleto dos formulários. Foram ainda revistas variáveis sociodemográficas como a idade,

o número de promoções e o tempo entre promoções, para garantir que os formatos numéricos eram consistentes.

Após realizada a limpeza e formatação dos dados, foram conduzidas as análises preliminares dos resultados no SPSS, onde foi averiguado a sensibilidade das medidas - mínimo, máximo, média, mediana, índice de assimetria $< |3|$ e índice de curtose $< |8|$ (Kline, 2016) - a consistência interna das escalas através do alfa de Cronbach – considerou-se alfa excelente .9, bom .8, satisfatório .7, fraco .6 e inaceitável $>.6$ (Marôco, 2018) - e as correlações entre variáveis com a correlação de Spearman – correlação era considerada perfeita se r estivesse entre 1 e .8, forte entre .7 e .5, moderada entre .4 e .1 e nula se $r = 0$.

Posteriormente, recorrendo ao programa *Jamovi*, optou-se por realizar diretamente uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC), para confirmar a estrutura fatorial - não foi considerado imperativo validar a coerência do agrupamento dos itens uma vez que todas as escalas já foram diversamente testadas em outros estudos. No final, para testar o modelo e as respectivas hipóteses em estudo, foram realizadas as ANOVA para comparar as diferenças entre grupos e as regressões lineares para verificar os efeitos diretos das variáveis. Antes de realizar estes dois tipos de análises verificou-se os pressupostos de normalidade – tendo em conta que a amostra tinha mais de 30 participantes, segundo o Teorema do Limite Central, apenas no pressuposto da normalidade, podem ser usados mesmo que os dados não indiquem uma distribuição normal (Field, 2018) - e homogeneidade de variância – onde a significância foi verificada através do p-value ($p > .05$) (Marôco, 2018).

Para as ANOVA's, após verificada a significância recorreu-se aos testes de post-hoc de Games-Howell e Tukey (Marôco, 2018), com o objetivo de analisar entre que grupos residiam as diferenças. Para as regressões lineares avaliou-se o coeficiente estandardizado

(β), o coeficiente de determinação ajustado (R^2) – para verificar a influência das tríades sobre as duas dimensões da progressão na carreira - e a significância ($p \leq .05$) (Marôco, 2018).

Resultados

Análises das Propriedades Psicométricas

Dark Triad

No sentido de avaliar a validade da escala recorreu-se a uma análise fatorial confirmatória (AFC), onde foram testadas duas soluções: a primeira foi a solução teórica a três fatores (maquiavelismo/Narcisismo/psicopatia), cujo apresentou o seguinte ajustamento ($\chi^2/gf = 1.681$; CFI = .931; RMSEA = .06); a segunda foi o modelo unidimensional (Dark Triad) que resultou no seguinte ajustamento ($\chi^2/gf = 3.87$; CFI = .665; RMSEA = .123). Tendo em conta ambos os modelos e o objetivo do estudo, optou-se pela solução teórica (Anexo C.2). Ao verificar o alfa de cronbach para avaliar a fiabilidade obtiveram-se os seguintes coeficientes: maquiavelismo = .66; narcisismo = .70; e psicopatia = .56 (Anexo C.1). Estes valores representam uma fiabilidade próxima do critério mínimo de $\alpha = .70$ (Marôco, 2018).

Light Triad

Para qualificar a validade desta escala optou-se por uma análise fatorial confirmatória, testando duas soluções: a solução teórica com três fatores (fé na humanidade/ humanismo/ kantianismo), que resultou nos seguintes valores de ajustamento ($\chi^2/gf = 1.803$; CFI = .936; RMSEA = .07); o outro modelo era unidimensional (Light Triad) e apresentou o seguinte ajustamento ($\chi^2/gf = 11.648$; CFI = .697; RMSEA = .238). O modelo escolhido foi a solução teórica (Anexo C.4). Na avaliação da fiabilidade verificaram-se os seguintes coeficientes de alfa de cronbach: fé na humanidade = .73; humanismo = .73; e kantianismo = .82. Nesta escala os valores de fiabilidade são considerados satisfatórios a bons (Marôco, 2018) (Anexo C.1).

Progressão na Carreira

Tal como nas variáveis anteriores, realizou-se uma AFC e foram analisadas duas opções: a primeira solução foi a teórica com dois fatores (Desenvolvimento pessoal e progressão na carreira/ Remuneração e promoção) que obteve o seguinte ajustamento ($\chi^2/gf = 1.56$; CFI = .986; RMSEA = .054); a segunda opção, a solução unidimensional apresentou o seguinte ajustamento ($\chi^2/gf = 11.648$; CFI = .697; RMSEA = .238). Optou-se pela solução teórica (Anexo C.6). Ao avaliar a fiabilidade com os coeficientes do alfa de cronbach alcançaram-se os seguintes valores: desenvolvimento e progressão na carreira = .94; e remuneração e promoção = .89. Ambos os valores apresentaram bons índices de consistência interna (Marôco, 2018) (Anexo C.1).

Estatísticas Descritivas das Variáveis (Anexo D.1)

De modo a compreender a tendência das respostas recolhidas nos diferentes construtos avaliados, realizou-se uma análise estatística descritiva das escalas (Tabela 4)(Anexo D.1).

Tabela 4

Médias, Desvios-Padrão e Associação entre variáveis

	M	DP	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1. Maquiavelismo	3.54	.72	(.66)							
2. Narcisismo	3.24	.75	.49**	(.70)						
3. Psicopatia	4.30	.55	.31**	.13	(.56)					
4. Fé Humanidade	2.44	.7	-.25**	-.11	-.21**	(.73)				
5. Humanismo	1.76	.47	-.13	-.02	-.15*	.4**	(.73)			
6. Kantianismo	1.76	.61	-.58**	-.4**	-.29**	.34**	.41**	(.82)		
7. CGD	2.14	.91	.06	.09	-.09	.18*	.36**	-.02	(.94)	
8. CGRP	3.16	.89	.11	.16*	-.03	0.1	.19**	-.08	.54**	(.89)

** A correlação é significativa no nível 0.01 (2 extremidades)

* A correlação é significativa no nível 0.05 (2 extremidades).

(α) α de Cronbach

Nota: CGD – Desenvolvimento pessoal e progressão na carreira; CGRP – Remuneração e promoção.

No geral, as médias ficaram concentradas no ponto central da escala. A psicopatia apresentou a média com o valor mais alto ($M = 4.30$, $DP = .55$), estando claramente acima do ponto central da escala, o que revela mais respostas “Discordo”/”Discordo fortemente”. Pelo contrário, o humanismo ($M = 1.76$, $DP = .47$) e o kantianismo ($M = 1.76$, $DP = .61$) obtiveram valores abaixo do ponto central de escala, indicando uma tendência para respostas mais baixas (“Concordo fortemente”/”Concordo”).

Ao avaliar as correlações da Dark Triad, observou-se que o maquiavelismo apresentou uma correlação positiva fraca com o tempo entre promoções ($r = .161$, $p = .044$) e o Narcisismo uma correlação positiva fraca com a dimensão remuneração e promoção da CGS ($r = .163$, $p = .026$) (Anexo D.3). Não foram identificadas associações significativas entre a psicopatia e as variáveis relacionadas com a progressão na carreira.

Em relação à Light Triad, as análises demonstraram uma correlação positiva moderada entre o humanismo e a dimensão desenvolvimento pessoal e progressão da CGS ($r = .358$, $p < .001$) e uma correlação positiva fraca com a dimensão remuneração e promoção desta escala ($r = .192$, $p = .008$) (Anexo D.3). A fé na humanidade apresentou igualmente uma correlação positiva fraca com a dimensão CGD da escala *Career Growth* ($r = .184$, $p = .011$) (Anexo D.3). O kantianismo, tal como a psicopatia, não apresentou associações significativas.

Ao nível das correlações entre os indicadores percecionados (CGS) e objetivos (Número e Tempo entre promoções) de progressão na carreira, é possível destacar uma correlação negativa moderada entre a dimensão CGD e o número de promoções ($r = -.309$, $p < .001$) (Anexo D.3), não existindo evidência de uma com o tempo entre promoções. Na dimensão remuneração e progressão da CGS identificou-se uma relação negativa moderada

com o número de promoções ($r = -.249, p = .002$) e uma correlação positiva moderada com o tempo entre moderações ($r = .204, p = .010$) (Anexo D.3).

Tendo em conta os valores referência propostos por Marôco (2018), a maioria das correlações situam-se entre o nível fraco ($< .20$) e o moderado ($.20 \leq |r| < .50$).

Relativamente aos níveis de assimetria e curtose: Os coeficientes de assimetria variaram entre $-.73$ (psicopatia) e 1.23 (kantianismo); e os de curtose entre $-.42$ (Remuneração e promoção) e 3.50 (kantianismo). Ambas as estatísticas cumpriram os requisitos estabelecidos por Kline (2016) de valores de assimetria $\leq |3|$ e curtose $\leq |8|$.

Tabela 5
Assimetria e Curtose

	Assimetria	Curtose
Maquiavelismo	-.6	.35
Narcisismo	.05	.11
Psicopatia	-.73	.43
Fé na Humanidade	.51	.27
Humanismo	.36	-.01
Kantianismo	1.23	3.5
Desenvolvimento pessoal e progressão na carreira	.96	1.02
Remuneração e promoção	.12	-.42

Análise de Diferenças entre Grupos

ANOVA's

De forma a complementar as análises e aprofundar os resultados foram realizadas análises de variância, onde se identificaram valores significativos em algumas variáveis.

Em relação ao número de promoções, a única dimensão que demonstrou diferenças significativas foi a psicopatia $F(2,157) = 3.96, p = .021$ (Anexo E.1). Apesar de não ser verificado o pressuposto da normalidade ($p < .001$), foi confirmada a homogeneidade das

variâncias ($p = .115$) (Anexo E.1). O teste post-hoc de Tukey, reportou valores menos elevados de psicopatia nos participantes com “até 2 promoções” ($M = 4.38$, $DP = .5$), em comparação com os participantes com “3 e 4 promoções” ($M = 4.11$, $DP = .64$, $p = .031$) – no entanto esta tendência não se replicou para o grupo de “+ de 5 promoções”, revelando uma relação não linear entre a psicopatia e o número de promoções (Anexo E.1).

De forma semelhante, no tempo entre promoções apenas o humanismo revelou diferenças significantes $F(4, 72.5) = 3.10$, $p = .020$ (Anexo F.2). Em termos dos pressupostos estatísticos, verificou-se o pressuposto da normalidade ($p = .081$) mas o da homogeneidade das variâncias não foi cumprido ($p = .048$) (Anexo F.2). O teste de Games-Howell reportou valores superiores de humanismo em participantes com “3 anos entre promoções” ($M = 1.61$, $DP = .3$) comparativamente ao grupo dos “4 ou 5 anos entre promoções” ($M = 1.94$, $DP = .5$, $p = .01$) (Anexo F.2).

Teste de Hipóteses

Com intuito de testar de forma mais direta as hipóteses em estudo, foram realizadas duas regressões lineares múltiplas (Tabela 6 e 7) para avaliar a relação entre as escalas da Dark Triad, da Light Triad e da Progressão na Carreira.

Tabela 6

Regressões lineares simples entre a Dark Triad, a Light Triad e a CGD

Hipótese	Variável Preditora	Variável Critério	β	p	Conclusão
H1	Maquiavelismo	CGD	.04	.662	Não confirmada
	Narcisismo		.04	.625	Não confirmada
	Psicopatia		-.05	.458	Não confirmada
	Fé Humanidade		.05	.510	Não confirmada
	Humanismo		.38	<.001	Confirmada
	Kantianismo		-.08	.417	Não confirmada

Nota: DT – Dark Triad; LT – Light Triad; CGD – Desenvolvimento Pessoal e Progressão na Carreira;

A primeira regressão linear testou se as dimensões das duas tríades prediziam o “desenvolvimento pessoal e progressão” (CGD) da *Career Growth Scale*. Este modelo relatou significância ($R^2 = .148$), ao explicar cerca de 15% da variância de CGD (Anexo G.1). De todos os preditores, apenas o humanismo demonstrou ser significativo, com um contributo positivo para a dimensão da CGS ($\beta = .38, p < .001$) (Tabela 6)

Tabela 7

Regressões lineares simples entre a Dark Triad, a Light Triad e a CGRP

Hipótese	Variável Preditora	Variável Critério	β	p	Conclusão
H2	Maquiavelismo	CGRP	.02	.841	Não confirmada
	Narcisismo		.09	.319	Não confirmada
	Psicopatia		-.01	.902	Não confirmada
	Fé Humanidade		.04	.593	Não confirmada
	Humanismo		.24	.005	Confirmada
	Kantianismo		-.12	.263	Não confirmada

Nota: DT – Dark Triad; LT – Light Triad; CGD – Remuneração e promoção

A segunda regressão linear avaliou a associação entre as duas tríades e a “remuneração e promoção” (CGRP) da *Career Growth Scale*. Também este modelo demonstrou ser significativo ($R^2 = .070$), explicando 7% da variância de CGRP (Anexo G.2). Tal como na primeira regressão, só o humanismo comprovou ser um preditor significante com um contributo positivo ($\beta = .24, p = .005$) (Tabela 7).

Todas as hipóteses em estudo foram rejeitadas. Na amostra em estudo, o humanismo da Light Triad foi o único traço com a capacidade de predizer de forma consistente e significativo as variáveis objetivas e percebidas de progressão na carreira.

Discussão

Como sugeriu Paul Meehl (1990). “tudo está relacionado, em certa medida, com tudo o resto”. Esta observação reforçou a ideia de que na investigação empírica em ciências sociais e biológicas, a maioria das variáveis estão interligadas através de fatores genéticos e ambientais. Fica então a questão, será que esta tendência se manifestou neste caso?

Este estudo procurou compreender a relação dos traços de personalidade com a progressão na carreira. Mais concretamente, pretendia perceber a correlação da Dark e Light Triad com a progressão profissional, recorrendo a dimensões objetivas – número e tempo entre promoções – e percetivas – *Career Growth Scale*. Adicionalmente, tinha o objetivo de clarificar qual das tríades tinha um impacto mais positivo. Tendo em conta a literatura existente formularam-se três hipóteses.

A primeira hipótese - “H1: Os traços da Dark Triad influenciam positivamente as dimensões da progressão na carreira.” - foi sustentada pela ideia de que estes indivíduos ascendem mais rápido a posições de liderança (Diller et al., 2021), e que no geral progredem rápido em ambientes competitivos (Kaufman et al., 2019), algo que caracteriza uma grande parte das organizações atualmente. Como referido na revisão de literatura, vários artigos apontam para uma predisposição para tomarem riscos e para serem mais confiantes, algo que por exemplo Jonason et al. (2013), consideram determinante para aproveitamento de oportunidades de promoção. Ainda assim, algo que muitos autores observam é que estes benefícios apenas se manifestam a curto prazo na carreira (Diller et al., 2021). O que significa que apesar de serem mais facilmente promovidos, isso poderá significar um maior número de mudanças laborais.

Embora a literatura aponte para a Dark Triad como preditora de rápidas ascensões profissionais, os resultados indicam que nesta amostra, a predominância deste traço não se traduziu em melhores progressões. A psicopatia apresentou diferenças significativas entre os grupos “até 2 promoções” e “3 e 4 promoções”. Contudo, esta relação não foi linear, sendo que no grupo “+ de 5 promoções” não se verificaram diferenças significativas e a média voltou a subir, refletindo níveis inferiores do traço (Anexo E.1). Assim, não foi possível concluir que maiores níveis de psicopatia resultavam em mais promoções.

A segunda hipótese – “H2: Os traços da Light Triad influenciam negativamente as dimensões da progressão na carreira.” - partiu da ideia de que, embora a Light Triad na literatura tenha comprovado sistematicamente uma boa contribuição para a performance e para a criação de culturas saudáveis e positivas (Johar, Fuad e Abdullah, 2022; Kaufman et al., 2019; Sacavém e Machado, 2023), os resultados de progressão poderiam ser mais lentos em ambientes competitivos, algo que representa adequadamente o ambiente corporativo.

Surpreendentemente, esta hipótese também não foi suportada. De todos os traços, o humanismo foi o único preditor que de forma consistente estabeleceu relações positivas com ambas as variáveis de progressão profissional da *Career Growth Scale*. Estas análises sugerem que características como a colaboração, a empatia e o respeito devem ser valorizadas e incentivadas em contextos organizacionais, a fim de progressões mais consistentes ao longo da carreira.

A terceira hipótese – “H3: Os traços da Light Triad apresentam uma influencia mais negativa com as dimensões da progressão na carreira que os traços da *Dark Triad*.” – foi fundamentada com a premissa de que a Dark Triad poderia impulsionar progressões mais rápidas, (Diller et al., 2021) pelo menos a curto prazo. Enquanto a Light Triad tenderia a estar associada a uma progressão profissional mais lenta, apesar de mais sustentável (Kaufman et

al., 2019; Sacavém e Machado, 2023). Seria então expectável que em termos de indicadores de progressão a Light Triad apontasse para correlações mais negativas que a Dark Triad.

Mais uma vez, os resultados não confirmaram a hipótese em questão. Ao comparar empiricamente estes construtos, concluiu-se que a Light Triad - principalmente por causa do humanismo – apresentou efeitos mais positivos que a Dark Triad nos indicadores percetivos de progressão na carreira. No caso dos indicadores objetivos, a psicopatia apresentou uma associação positiva com o número de promoções, mas esta relação não foi nem consistente nem linear, já que apenas dois grupos apresentaram diferença significativas. A análise mais robusta do estudo – regressão linear – demonstrou que enquanto na Light Triad o humanismo explicava uma parte significativa da *Career Growth Scale*, na Dark Triad nenhum traço apresentou valores relevantes.

Existem diversas razões que podem explicar os resultados, seja a nível metodológico como teórico. A *Dirty Dozen*, apesar de válida, é uma escala frequentemente criticada por captar a Dark Triad de forma superficial (Jonason e Luévano, 2013; Kajonius et al., 2016), o que pode ter limitado a identificação de efeitos mais subtis. Também os indicadores objetivos de progressão na carreira – número e tempo entre promoções – podem ter influenciado os resultados, a sua simplicidade e o autorrelato permitem diferentes interpretações sobre o que constitui exatamente uma promoção, reduzindo a precisão dos resultados. Do ponto de vista teórico, é importante ter em conta que os efeitos da Dark Triad reportados na revisão de literatura, assentam sobretudo em contextos organizacionais altamente competitivos, algo que não foi controlado no presente estudo. Deste modo, a ausência de efeitos positivos consistentes na Dark Triad pode refletir tanto as limitações do desenho metodológico, como uma possível valorização crescente de traços pró-sociais em contextos organizacionais.

Limitações e Estudos futuros

Embora este estudo apresente contributos importantes, é crucial reconhecer as suas limitações, que condicionam a generalização dos resultados.

O delineamento correlacional e transversal impossibilita a dedução de causalidades. Este tipo de investigações não permitem uma recolha de dados contínuos mais profundos, como é o caso dos estudos longitudinais. Deste modo, não é possível concluir com certezas que o humanismo cause progressão ou que a psicopatia a prejudica, apenas podemos afirmar que existe uma associação na amostra. Futuramente seria importante recorrer a metodologias longitudinais, para que se consiga clarificar os efeitos a curto e longo prazo e para se obter um maior acompanhamento dos participantes, conseguindo análises mais robustas.

A uniformização do número de pontos das escalas tipo Likert pode ter influenciado a sensibilidade de resposta das escalas. Ao reduzir o número de opções, perde-se algum detalhe na perceção dos indivíduos, o que por sua vez pode diminuir a identificação de diferenças mais pequenas entre variáveis. Apesar de contribuir para a coerência do questionários, esta alteração pode ter afetado ligeiramente não só a validade e sensibilidade das escalas, como a análise dos resultados.

A utilização da escala *Career Growth* também se pode apresentar como uma limitação. Apesar de ter sido validada para a população portuguesa, esta versão da escala apenas inclui duas das quatro dimensões originais. O facto de se simplificar o instrumento pode levar a redução de sensibilidade, o que limita a análises de aspetos como a perceção de velocidade de promoção ou o desenvolvimento de competências. No caso da velocidade, a presente investigação incorporou novos itens para avaliação – Número e Tempo entre promoções – mas estão bastante simplificados o que acaba por diminuir a riqueza da informação e a compreensão das trajetórias. Em estudos futuros, é crucial testar instrumentos mais

completos que permitam uma recolha de dados mais ricos ou complementar o uso desta escala com um maior número de indicadores objetivos de progressão.

Outra limitação identificada foi a utilização de instrumentos de autorrelato. Recorrer apenas a escalas deste género introduz enviesamentos de desejabilidade social, sobretudo nos itens das tríades onde toca em temáticas sensíveis, como a empatia e a ética. Empiricamente, no futuro seria relevante integrar métodos mistos, tanto de autorrelato como de heteroavaliação, reduzindo as limitações e enriquecendo os dados com por exemplo, feedback de superiores.

A falta de variáveis contextuais também pode ser um problema – e.g. clima e cultura, estilos de liderança, setores de atividade). Estes tipo de variáveis poderia atuar como moderador ou mediador da relação entre a personalidade e a progressão na carreira, tendo igualmente o potencial de alterar a direção e intensidade das correlações encontradas. Uma sugestão para futuros estudos seria explorar estes fatores enquanto moderadores ou mediadores testando por exemplo, se líderes humanistas são mais eficazes em culturas cooperativas ou em ambientes altamente competitivos.

Importante destacar que as limitações descritas não invalidam os resultados obtidos, mas indicam a necessidade de estudos mais abrangentes e longitudinais. Assim, seria possível aprofundar a compreensão da influência das tríades na progressão profissional.

Implicações teóricas e práticas

Do ponto de vista teórico, os resultados testam algumas das expectativas formuladas na literatura recente acerca dos ganhos a curto prazo associados à Dark Triad. Na revisão de literatura, foi clara a tendência para os autores sugerirem que esta tríade impulsionava progressões rápidas (Kaufman et al., 2019, Jonason et al., 2013; Diller et al., 2021). Este

estudo vem contrariar esta relação, destacando a importância de repensar o papel destes traços mais obscuros nas carreiras.

Paralelamente, o facto do humanismo ser o único preditor positivo e consistente também corrobora o valor teórico da Light Triad. Os resultados reforçaram a ideia de que atualmente as carreiras não se constroem em volta da agressividade estratégica, mas antes em volta de competências relacionais e éticas. Também convergem com as perspectivas que valorizam modelos de carreira onde a autenticidade e a responsabilidade individual desempenham papéis centrais, como as carreiras proteanas e boundaryless mencionadas na revisão literária.

Já em termos práticos, as correlações encontradas têm implicações diretas para a área gestão de recursos humanos. A associação negativa entre a psicopatia e as promoções enfatiza os riscos de sobrevalorizar traços como o carisma ou assertividade sem ter em conta os custos relacionais da equipa a longo prazo. Em contraste, o humanismo suportou a ideia de que devem ser mais valorizadas competências associadas a este traço (e.g. empatia e respeito), devendo ser incorporadas nos critérios de recrutamento e seleção, oportunidades de promoção e em programas de formação de liderança.

No contexto laboral contemporâneo, onde se encontram muitas equipas de trabalho híbrido ou remoto, os riscos de isolamento social e de perda de confiança interpessoal são cada vez mais elevados. Este estudo contribui para a ideia de que as empresas devem desenvolver práticas de liderança e colaboração com base em traços pró-sociais. A valorização destas competências pode ser fundamental para manter a coesão e a confiança das equipas, o que por sua vez impacta também a sua eficácia.

Conclusão

Esta dissertação acabou por ser uma surpresa científica ao revelar que, contrariamente ao que a literatura sustenta, os traços da Dark Triad não foram facilitadores da progressão, nem mesmo a curto prazo. Foi então o humanismo, da Light Triad que surgiu como único preditor positivo, o que representou uma curiosa inversão face às expectativas teóricas.

Estas conclusões despertam uma reflexão importante: poderá estar a decorrer uma mudança radical das tradicionais dinâmicas organizacionais? Onde em vez de se valorizar a manipulação e a assertividade, o paradigma muda para o enaltecimento da empatia, da ética e da cooperação? Se for o caso, este estudo acrescentou evidência empírica de que o verdadeiro “motor” de progressão profissional duradoura reside nas disposições pró-sociais, mais concretamente nas humanistas, que demonstraram uma capacidade para carreiras mais significativas.

Referências

- Babiak, P., & Hare, R. D. (2006). *Snakes in suits: When psychopaths go to work*. New York, NY: HarperCollins.
- Bartholomeu, Daniel & Nunes, Carlos & Machado, Afonso. (2008). Traços de personalidade e habilidades sociais em universitários Personality traits and social skills in college students. *Psico-USF*. 13. <http://doi.org/10.1590/S1413-82712008000100006>
- Boddy, C.R.. (2010). Corporate Psychopaths and organizational type. *Journal of Public Affairs*. 10. 300 – <https://doi.org/312.10.1002/pa.365>
- Boddy, C. R. (2015). Organisational psychopaths: A ten year update. *Management Decision*, 53(10), 2407–2432. <https://doi.org/10.1108/MD-04-2015-0114>
- Capraro, V., Smyth, C., Mylona, K., & Niblo, G. A. (2014). Benevolent characteristics promote cooperative behaviour among humans. *PloS one*, 9(8), e102881. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0102881>
- Charland, Louis. (2018). Lost in myth, lost in translation: Philippe Pinel’s 1809 Medico-Philosophical Treatise on Mental Alienation. *International Journal of Mental Health*. 47. 1-5. <https://doi.org/10.1080/00207411.2018.1483053>
- Cleckley, H. M. (1988). *The mask of sanity: An attempt to clarify some issues about the so-called psychopathic personality* (5th ed.). Emily S. Cleckley.
- Crocitto, Madeline & Arthur, Michael. (1998). The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era. *The Academy of Management Review*. 23. <https://doi.org/176.10.2307/259107>

- Damian, R. I., Spengler, M., Sutu, A., & Roberts, B. W. (2019). Sixteen going on sixty-six: A longitudinal study of personality stability and change across 50 years. *Journal of personality and social psychology*, *117*(3), 674–695. <https://doi.org/10.1037/pspp0000210>
- De Oliveira Barros, L., Bonfá-Araujo, B., & Noronha, A. P. P. (2021). Light Triad Scale: Propriedades psicométricas da versão português-brasileira e a relação com aspectos positivos. *Revista Psicologia Em Pesquisa*, *16*(1), 1–21. <https://doi.org/10.34019/1982-1247.2022.v16.31427>
- Diller, Sandra & Czibor, Andrea & Szabó, Zsolt & Restás, Péter & Jonas, Eva & Frey, Dieter. (2021). The positive connection between dark triad traits and leadership levels in self- and other-ratings. *Leadership, Education, Personality: An Interdisciplinary Journal*. 3. <https://doi.org/10.1365/s42681-021-00025-6>
- Eysenck, H. J. (1991). Dimensions of personality: 16, 5 or 3? Criteria for a taxonomic paradigm. *Personality and Individual Differences*, *12*(8), 773–790. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(91\)90144-Z](https://doi.org/10.1016/0191-8869(91)90144-Z)
- Eysenck, H. J. (1993): Creativity and Personality: Suggestions for a Theory, *Psychological Inquiry: An International Journal for the Advancement of Psychological Theory*, *4*:3, 147-178
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, *41*(4), 1149–1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). SAGE Publications.

- Francescato, Donata & Lauriola, Marco & Giacomantonio, Mauro & Mebane, Minou. (2020). Do personality traits and personal values predict career efficacy and career progression of successful political women? An exploratory study. *Personality and Individual Differences*. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109918>
- Gerymski, R., & Krok, D. (2019). Psychometric properties and validation of the Polish adaptation of the Light Triad Scale. *Current Issues in Personality Psychology*, 7(4), 341–354. <https://doi.org/10.5114/cipp.2019.92960>
- Geukes, K., van Zalk, M., & Back, M. D. (2018). Understanding personality development: An integrative state process model. *International Journal of Behavioral Development*, 42(1), 43–51. <https://doi.org/10.1177/0165025416677847>
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Hare, R. D. (1980). A research scale for the assessment of psychopathy in criminal populations. *Personality and Individual Differences*, 1(2), 111–119. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(80\)90028-8](https://doi.org/10.1016/0191-8869(80)90028-8)
- Hudson N. W. (2023). Lighten the darkness: Personality interventions targeting agreeableness also reduce participants' levels of the dark triad. *Journal of personality*, 91(4), 901–916. <https://doi.org/10.1111/jopy.12714>
- Jawahar, I.. (2012). Mediating Role of Satisfaction with Growth Opportunities on the Relationship Between Employee Development Opportunities and Citizenship Behaviors and Burnout. *Journal of Applied Social Psychology*. 42. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00939.x>

- Johar, N. H. J., Fuad, N. a. M., & Abdullah, A. (2022). Light triad personality and team effectiveness. *International Journal of Business and Management*, 6(6), 34–38. <https://doi.org/10.26666/rmp.ijbm.2022.6.5>
- Jonason, Peter Karl & Kaufman, S.B. & Webster, Gregory & Geher, G.. (2013). What lies beneath the Dark Triad Dirty Dozen: Varied relations with the Big Five. *Individual Differences Research*. 11. 81-90.
- Jonason, P. K., & Luévano, V. X. (2013). Walking the thin line between efficiency and accuracy: Validity and structural properties of the Dirty Dozen. *Personality and Individual Differences*, 55(1), 76–81. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.02.010>
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2009). Machiavellianism. In M. R. Leary & R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of individual differences in social behavior* (pp. 93–108). The Guilford Press.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The Big Five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621–652. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00174.x>
- Kajonius, P. J., Persson, B. N., Rosenberg, P., & Garcia, D. (2016). The (mis)measurement of the Dark Triad Dirty Dozen: exploitation at the core of the scale. *PeerJ*, 4, e1748. <https://doi.org/10.7717/peerj.1748>
- Kaufman, Scott & Yaden, David & Hyde, Elizabeth & Tsukayama, Eli. (2019). The Light vs. Dark Triad of Personality: Contrasting Two Very Different Profiles of Human Nature. *Frontiers in Psychology*. 10. 467. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00467>
- Kim, Boyoung & Rhee, Eunjeong & Ha, Gyuyoung & Jung, Sun & Daeyeon, Cho & Lee, Hong & Lee, Sang. (2015). Cross-Cultural Validation of the Career Growth Scale for

- Korean Employees. *Journal of Career Development*, 43.
<https://doi.org/10.1177/0894845314568310>
- Kuehnel, R. H. (2024). Humanism at a crossroads. *The Journal of Mind and Behavior*, 45(3–4), 313–344. The Institute of Mind and Behavior, Inc.
- Lilienfeld, S. O., & Andrews, B. P. (1996). Development and Preliminary Validation of a Self-Report Measure of Psychopathic Personality Traits in Noncriminal Population. *Journal of Personality Assessment*, 66(3), 488–524.
https://doi.org/10.1207/s15327752jpa6603_3
- Lino, D., Dantas, L. d. F., Silva, V. O., & Lobato, A. (2022). Psicopatia e Crime: São Todos os Homicidas Psicopatas? [Psychopathy and crime: Are all murderers psychopaths?]. *Avaliação Psicológica*, 21(2), 187–196.
- Lukić, P., & Živanović, M. (2021). Shedding light on the Light Triad: Further evidence on structural, construct, and predictive validity of the Light Triad. *Personality and Individual Differences*, 178, Article 110876. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110876>
- Macedo, A., Araújo, A. I., Cabaços, C., Brito, M. J., Mendonça, L., & Pereira, A. T. (2017). Personality Dark Triad: Portuguese Validation of the Dirty Dozen. *European Psychiatry*, 41(S1), S711–S711. <https://doi.org/10.1016/j.eurpsy.2017.01.1268>
- Maples, J. L., Lamkin, J., & Miller, J. D. (2014). A test of two brief measures of the dark triad: the dirty dozen and short dark triad. *Psychological assessment*, 26(1), 326–331.
<https://doi.org/10.1037/a0035084>
- Marôco, J. (2018). *Análise Estatística com o SPSS Statistics.: 7ª edição*. ReportNumber, Lda.
- McCrae, Robert & Costa, Paul. (1996). The five factor model of personality: Theoretical Perspective.

- Moreira, D., Azeredo, A., Ramião, E., Figueiredo, P., Barroso, R., & Barbosa, F. (2024). Systematic exploration of antisocial behavior. *European Psychologist*, 29(2), 108–122. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000527>
- Morf, C. C., & Rhodewalt, F. (2001). Unraveling the paradoxes of narcissism: A dynamic self-regulatory processing model. *Psychological Inquiry*, 12(4), 177–196. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1204_1
- Neumann, C., Kaufman, S.B., Brinke, L.T., Yaden, D.B., Hyde, E., & Tsykayama, E. (2020). Light and dark trait subtypes of human personality – A multi-study person-centered approach. *Personality and Individual Differences*, 164. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110121>
- O'Boyle, E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C., & McDaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the Dark Triad and work behavior: a social exchange perspective. *The Journal of applied psychology*, 97(3), 557–579. <https://doi.org/10.1037/a0025679>
- Paulhus, Delroy & Williams, Kevin. (2002). The Dark Triad of Personality: Narcissism, Machiavellianism, and Psychopathy. *Journal of Research in Personality*. 36. 556-563. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)
- Paulhus, D. L., & Jones, D. N. (2015). Measures of dark personalities. In G. J. Boyle, D. H. Saklofske, & G. Matthews (Eds.), *Measures of personality and social psychological constructs* (pp. 562–594). Elsevier Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-386915-9.00020-6>
- Pechorro, P., Jonason, P. K., Raposo, V., & Maroco, J. (2019). Dirty dozen: A concise measure of dark triad traits among at-risk youths. *Current Psychology*, 40(7), 3522–3531. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00288-9>

- Pechorro, P., Baptista, M. N., Bonfá-Araujo, B., Nunes, C., & DeLisi, M. (2024). Screening for Light Personalities in Portugal: A Cross-Cultural Validation of the Light Triad Scale With an At-risk-of-delinquency Sample. *International journal of offender therapy and comparative criminology*, 306624X241228234. Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/0306624X241228234>
- Postigo, Á., García-Fernández, J., Cuesta, M., Recio, P., Barría-González, J., & Lozano, L. M. (2024). Giving Meaning to the Dark Triad: Comparison of Different Factor Structures of the Dirty Dozen Through Eight Regions of the World. *Assessment*, 31(6), 1218–1232. <https://doi.org/10.1177/10731911231209282>
- Preston-Roedder, R. (2013). Faith in humanity. *Philosophy and Phenomenological Research*, 87(3), 664–687. <https://doi.org/10.1111/phpr.12024>
- Ribeiro, M. A. (2023). *Carreiras Híbridas: Proposta de Conceituação a partir de Revisão Integrativa de Literatura*. <https://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/article/view/23972>
- Roberts, B. W., Kuncel, N. R., Shiner, R., Caspi, A., & Goldberg, L. R. (2007). The Power of Personality: The Comparative Validity of Personality Traits, Socioeconomic Status, and Cognitive Ability for Predicting Important Life Outcomes. *Perspectives on psychological science : a journal of the Association for Psychological Science*, 2(4), 313–345. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2007.00047.x>
- Rodrigues, R. I., Santos, J. M. dos, & Gomes, C. (2017). Relação entre as soft skills e o desenvolvimento de carreira:: o efeito moderador das expetativas de carreira entre estudantes de gestão de recursos humanos. *Public Sciences & Policies*, 3(2), 37–63. <https://doi.org/10.33167/2184-0644.CPP2017.VIIIN2/pp.37-63>

- Sacavém, António & Machado, Andreia. (2023). DARK TRIAD VERSUS LIGHT TRIAD: LEADERSHIP BUILDING. 12. 54-71. <https://doi.org/10.34624/ilcj.v13i2.31107>
- Salvador, Ana Paula; Ambiel, Rodolfo Augusto Matteo. (2019). Adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional: relações com variações de carreira. *Avaliação Psicológica*, 18 (3), 256-263. <https://doi.org/10.15689/ap.2019.1803.16853.05>
- Samouqueiro, J. F. L. (2020). *A cara e a coroa da personalidade : adaptação da light triad scale para a população portuguesa*. <http://hdl.handle.net/10400.12/7759>
- Seibert, Scott & Kraimer, Maria. (2001). The Five-Factor Model of Personality and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*. 58. 1-21. <http://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1757>
- Spain, Seth & Harms, Peter & LeBreton, James. (2014). The dark side of personality at work. *Journal of Organizational Behavior*. 35. S41 - S60. <https://doi.org/10.1002/job.1894>
- Stavraki, M., Artacho-Mata, E., Bajo, M., & Díaz, D. (2022). The dark and light of human nature: Spanish adaptation of the light triad scale and its relationship with psychological well-being. *Current Psychology*, 42(31), 26979–26988. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03732-5>
- Tupes, E. C., & Christal, R. E. (1992). Recurrent personality factors based on trait ratings. *Journal of Personality*, 60(2), 225–251. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00973.x>
- Zuckerman, Marvin & Kuhlman, David & Joireman, Jeff & Teta, Paul & Kraft, Michael. (1993). A Comparison of Three Structural Models for Personality: The Big Three, the Big Five, and the Alternative Five. *Journal of Personality and Social Psychology*. 65. 757-768. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.65.4.757>

- Tweed, R. G., Mah, E. Y., & Conway, L. G. (2020). Bringing coherence to positive psychology: Faith in humanity. *The Journal of Positive Psychology, 16*(3), 298–309. <https://doi.org/10.1080/17439760.2020.1725605>
- Weng, Q., McElroy, J. C., Morrow, P. C., & Liu, R. (2010). The relationship between carbodyeer growth and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 77*(3), 391–400. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.05.003>
- Weng, Q., & McElroy, J. C. (2012). Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 256–265. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.014>
- Weng, Q., & Hu, B. (2009). The Structure of Career Growth and Its Impact on Employees' Turnover Intention. *Industrial Engineering and Management, 14*, 97-104.
- Wilson, D. S., Near, D., & Miller, R. R. (1996). Machiavellianism: A synthesis of the evolutionary and psychological literatures. *Psychological Bulletin, 119*(2), 285–299. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.119.2.285>

Anexos

Anexo A – Questionário Qualtrics

Anexo A.1 – Instruções Principais e Consentimento Informado

Bem-vindo(a)!

Gostaria de convidá-lo(a) a participar neste estudo no âmbito da realização da Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações no ISPA – Instituto Universitário. O objetivo é investigar o impacto de diferentes traços de personalidade na progressão na carreira.

O questionário tem uma duração aproximada de 8 minutos e destina-se a indivíduos que possuam no mínimo 3 anos de experiência profissional. Pedimos que responda com a maior sinceridade e espontaneidade possível.

A sua participação é totalmente anónima e confidencial, não sendo recolhidos identificadores diretos, em conformidade com o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD). Os seus dados serão armazenados de forma codificada (e.g., Participante 3, género masculino, 20 anos) e utilizados exclusivamente para fins deste estudo.

Não existem riscos ou benefícios diretos associados à participação, sendo esta voluntária e podendo desistir a qualquer momento.

Agradeço desde já a sua colaboração!

Leonor Basílio
28908@alunos.ispa.pt

Li e aceito participar no estudo.

Confirmo que tenho, no mínimo, 3 anos de experiência profissional.



Anexo A.2 – Questões Sociodemográficas

Começamos por lhe pedir que responda a algumas questões sobre si:



Indique o seu género:

Feminino

Masculino

Outro

Prefiro não dizer



Indique a sua idade:



Indique o seu nível de formação académica:

Até Ensino Secundário

Licenciatura

Pós-Graduação

Mestrado

MBA "Master of Business Administration"

Doutoramento

Pós-Doutoramento



Indique o número de anos de experiência profissional:



Indique o número de promoções que já teve desde o início da sua carreira:



Indique o tempo médio entre promoções (em anos, se for menos de um ano, coloque em meses):



Anexo A.3 – Escala Dark Triad

Abaixo encontram-se algumas afirmações acerca da sua personalidade. Indique qual o seu grau de discordância/concordância com cada uma delas.



Tenho tendência a levar as outras pessoas a fazerem o que eu quero.

Concordo fortemente

Concordo

Nem discordo nem concordo

Discordo

Discordo fortemente



Já enganei ou menti para obter o que eu queria.

Concordo fortemente

Concordo

Nem discordo nem concordo

Discordo

Discordo fortemente



Já elogiei (engraxei) pessoas para obter o que eu queria.

Concordo fortemente

Concordo

Nem discordo nem concordo

Discordo

Discordo fortemente



Tenho tendência a usar as outras pessoas em meu benefício pessoal.

Concordo fortemente

Concordo

Nem discordo nem concordo

Discordo

Discordo fortemente



Tenho tendência a querer que as outras pessoas sintam admiração.

Concordo fortemente

Concordo

Nem discordo nem concordo

Discordo

Discordo fortemente



Tenho tendência a querer que as outras pessoas me prestem atenção.

Concordo fortemente

Concordo

Nem discordo nem concordo

Discordo

Discordo fortemente



Tenho tendência a querer ter prestígio ou estatuto social alto.

Concordo fortemente

Concordo

Nem discordo nem concordo

Discordo

Discordo fortemente



Tenho tendência a esperar que os outros me façam favores especiais.

Concordo fortemente

Concordo

Nem discordo nem concordo

Discordo

Discordo fortemente



Tenho tendência a não sentir remorsos ou arrependimento.

Concordo fortemente

Concordo

Nem discordo nem concordo

Discordo

Discordo fortemente



Tenho tendência a não me preocupar com o que é certo ou errado.

Concordo fortemente

Concordo

Nem discordo nem concordo

Discordo

Discordo fortemente



Tenho tendência a ser uma pessoa insensível ou fria.

Concordo fortemente

Concordo

Nem discordo nem concordo

Discordo

Discordo fortemente



Tenho tendência a não me importar com as regras e normas sociais.

Concordo fortemente

Concordo

Nem discordo nem concordo

Discordo

Discordo fortemente



Anexo A.4 – Escala Light Triad

Eu costumo ver o melhor nas pessoas.

Concordo fortemente

Concordo

Nem discordo nem concordo

Discordo

Discordo fortemente



Eu tendo a confiar que as outras pessoas lidarão comigo de forma justa.

- Concordo fortemente
- Concordo
- Nem discordo nem concordo
- Discordo
- Discordo fortemente



Eu penso que a maioria das pessoas é boa.

- Concordo fortemente
- Concordo
- Nem discordo nem concordo
- Discordo
- Discordo fortemente



Eu tenho facilidade em perdoar as pessoas que me magoam.

- Concordo fortemente
- Concordo
- Nem discordo nem concordo
- Discordo
- Discordo fortemente



Eu tendo a admirar os outros.

Concordo fortemente

Concordo

Nem discordo nem concordo

Discordo

Discordo fortemente



Eu tendo a felicitar as pessoas pelo seu sucesso.

Concordo fortemente

Concordo

Nem discordo nem concordo

Discordo

Discordo fortemente



Eu tendo a valorizar os outros.

Concordo fortemente

Concordo

Nem discordo nem concordo

Discordo

Discordo fortemente



Eu gosto de falar com as pessoas independentemente da sua condição social.

Concordo fortemente

Concordo

Nem discordo nem concordo

Discordo

Discordo fortemente



Quando eu ajudo as pessoas, não o faço com segundas intenções.

Concordo fortemente

Concordo

Nem discordo nem concordo

Discordo

Discordo fortemente



Eu não me sinto confortável a manipular os outros de modo a conseguir algo que quero.

Concordo fortemente

Concordo

Nem discordo nem concordo

Discordo

Discordo fortemente



Eu nunca prejudico os outros para alcançar os meus objetivos.

- Concordo fortemente
- Concordo
- Nem discordo nem concordo
- Discordo
- Discordo fortemente



Quando eu falo com as pessoas, raramente penso naquilo que posso obter delas.

- Concordo fortemente
- Concordo
- Nem discordo nem concordo
- Discordo
- Discordo fortemente



Eu prefiro honestidade em vez de charme.

- Concordo fortemente
- Concordo
- Nem discordo nem concordo
- Discordo
- Discordo fortemente



Anexo A.5 – Escala Progressão na Carreira

De seguida, encontrará algumas afirmações relacionadas à sua carreira e experiência profissional. Indique qual o seu grau de discordância/concordância com cada uma delas.

O meu trabalho atual encontra-se mais perto dos meus objetivos de carreira.

Concordo fortemente

Concordo

Nem concordo nem discordo

Discordo

Discordo fortemente

O meu trabalho atual encoraja-me a ganhar continuamente novas competências relacionadas com o meu trabalho.

Concordo fortemente

Concordo

Nem concordo nem discordo

Discordo

Discordo fortemente

O meu trabalho atual encoraja-me a ganhar continuamente novos conhecimentos relacionados com o meu trabalho.

Concordo fortemente

Concordo

Nem concordo nem discordo

Discordo

Discordo fortemente

O meu trabalho atual encoraja-me a acumular experiências de trabalho mais ricas.

Concordo fortemente

Concordo

Nem concordo nem discordo

Discordo

Discordo fortemente

O meu trabalho atual é relevante para os meus objetivos de carreira e crescimento profissional.

Concordo fortemente

Concordo

Nem concordo nem discordo

Discordo

Discordo fortemente

O meu trabalho atual proporciona-me boas oportunidades para realizar os meus objetivos de carreira.

Concordo fortemente

Concordo

Nem concordo nem discordo

Discordo

Discordo fortemente

A minha velocidade de promoção relativa à organização onde estou atualmente é rápida.

Concordo fortemente

Concordo

Nem concordo nem discordo

Discordo

Discordo fortemente

A probabilidade de ser promovido na atual organização onde me encontro é alta.

Concordo fortemente

Concordo

Nem concordo nem discordo

Discordo

Discordo fortemente

O meu salário aumenta rapidamente na organização onde me encontro atualmente.

- Concordo fortemente
- Concordo
- Nem concordo nem discordo
- Discordo
- Discordo fortemente

Na presente organização onde me encontro, a possibilidade de o meu salário ser aumentado é muito grande.

- Concordo fortemente
- Concordo
- Nem concordo nem discordo
- Discordo
- Discordo fortemente

Em comparação com os meus colegas, o meu salário aumenta mais rapidamente.

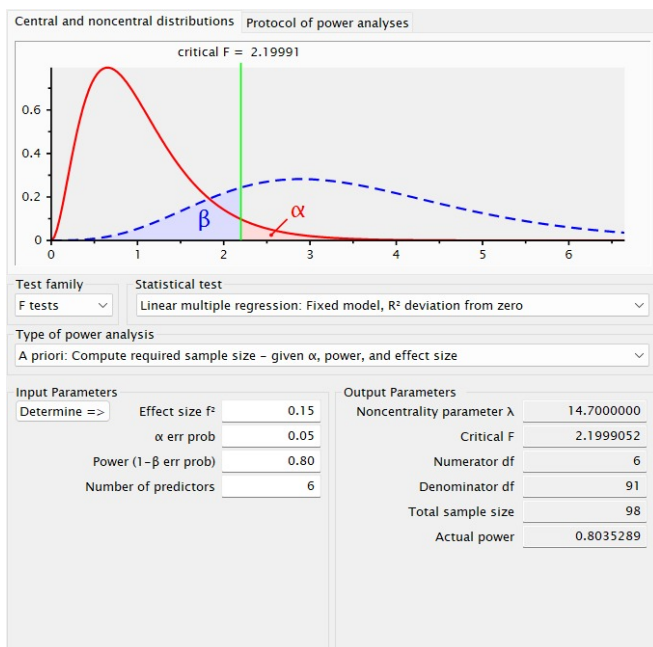
- Concordo fortemente
- Concordo
- Nem concordo nem discordo
- Discordo
- Discordo fortemente

Em comparação com os meus colegas, estou a ser promovido mais rapidamente.

- Concordo fortemente
- Concordo
- Nem concordo nem discordo
- Discordo
- Discordo fortemente



Anexo B – Output G-Power



Anexo C – Análise Fatorial Confirmatória

Anexo C.1 – Output Alfa de Cronbach

Escala: Maquiavelismo

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,660	4

Escala: Narcisismo

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,695	4

Escala: Psicopatia

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,560	4

Escala: Fé na Humanidade**Estatísticas de confiabilidade**

Alfa de Cronbach	N de itens
,729	4

Escala: Humanismo**Estatísticas de confiabilidade**

Alfa de Cronbach	N de itens
,729	4

Escala: Kantianismo**Estatísticas de confiabilidade**

Alfa de Cronbach	N de itens
,815	5

Escala: Desenvolvimento pessoal e progressão na carreira**Estatísticas de confiabilidade**

Alfa de Cronbach	N de itens
,941	6

Escala: Remuneração e Promoção**Estatísticas de confiabilidade**

Alfa de Cronbach	N de itens
,892	6

Anexo C.2 – Output Análise Fatorial Confirmatória – Dark Triad**Análise Fatorial Confirmatória**

Pesos fatoriais						
Fator	Indicador	Estimativas	Erro-padrão	Z	p	Estimativas Estand.
Maquiavelismo	DTM1	0.308	0.0770	4.00	< .001	0.353
	DTM2	0.693	0.0822	8.43	< .001	0.626
	DTM3	0.629	0.0915	6.88	< .001	0.526
	DTM4	0.689	0.0632	10.90	< .001	0.805
Narcisismo	DTN1	0.477	0.0830	5.75	< .001	0.450
	DTN2	0.418	0.0807	5.17	< .001	0.401
	DTN3	1.003	0.1105	9.07	< .001	0.905
	DTN4	0.672	0.0965	6.96	< .001	0.724
Psicopatia	DTP1	0.379	0.0862	4.40	< .001	0.382
	DTP2	0.411	0.0539	7.61	< .001	0.699
	DTP3	0.354	0.0808	4.39	< .001	0.386
	DTP4	0.489	0.0699	6.99	< .001	0.620

[3]

Estimativas fatoriais

Covariâncias fatoriais						
		Estimativas	Erro-padrão	Z	p	Estimativas Estand.
Maquiavelismo	Maquiavelismo	1.000*				
	Narcisismo	0.703	0.0786	8.95	< .001	0.703
	Psicopatia	0.447	0.0942	4.75	< .001	0.447
Narcisismo	Narcisismo	1.000*				
	Psicopatia	0.179	0.0913	1.96	0.050	0.179
Psicopatia	Psicopatia	1.000*				

* parâmetro fixo

Ajustamento do Modelo

Teste ao Ajustamento Exato		
χ^2	gl	p
79.0	47	0.002

Medidas de Ajustamento				
CFI	TLI	RMSEA	IC 90% RMSEA	
			Lim. Inferior	Superior
0.931	0.903	0.0601	0.0358	0.0827

Performance do Modelo Post-Hoc

Índices de Modificação

Índices de modificação - Pesos fatoriais			
	Maquiavelismo	Narcisismo	Psicopatia
DTM1		30.372	0.0590
DTM2		56.647	2.2714
DTM3		67.430	0.2344
DTM4			9.1419
DTN1	13.341		0.3815
DTN2	4.265		1.5417
DTN3			
DTN4			
DTP1	0.643	0.747	
DTP2	1.638	2.604	
DTP3	5.056	14.858	
DTP4	0.256	10.209	

Índices de Modificação - Covariâncias entre resíduos												
	DTM1	DTM2	DTM3	DTM4	DTN1	DTN2	DTN3	DTN4	DTP1	DTP2	DTP3	DTP4
DTM1		2.74	0.276		0.0464	4.225			0.0317	1.220	0.277	1.512
DTM2				7.33	0.1299	0.600			0.2788	0.449	5.773	1.350
DTM3				15.26	2.7390	4.933	277	241	0.5574	0.552	1.883	3.472
DTM4					20.7589	9.291			6.0708	0.437	6.875	8.329
DTN1									1.8839	0.603	0.186	3.543
DTN2									1.1720	2.918	0.442	0.109
DTN3									20.9392	2.238	28.125	71.744
DTN4									18.9368	0.985	21.777	70.028
DTP1										2.487	0.520	1.001
DTP2											0.770	0.205
DTP3												9.80e-5
DTP4												

Anexo C.3 – Output Análise Fatorial Confirmatória – Dark Triad (versão unidimensional)

Análise Fatorial Confirmatória

Pesos fatoriais						
Fator	Indicador	Estimativas	Erro-padrão	Z	p	Estimativas Estand.
Dark Triad	DTM1	0.266	0.0702	3.78	< .001	0.304
	DTM2	0.730	0.0806	9.05	< .001	0.659
	DTM3	0.716	0.0885	8.08	< .001	0.599
	DTM4	0.633	0.0596	10.62	< .001	0.740
	DTN1	0.421	0.0852	4.95	< .001	0.397
	DTN2	0.391	0.0838	4.66	< .001	0.375
	DTN3	0.665	0.0833	7.99	< .001	0.600
	DTN4	0.538	0.0686	7.85	< .001	0.580
	DTP1	0.103	0.0807	1.28	0.200	0.104
	DTP2	0.168	0.0473	3.54	< .001	0.285
	DTP3	0.279	0.0730	3.82	< .001	0.304
	DTP4	0.250	0.0632	3.96	< .001	0.317

[8]

Estimativas fatoriais

Covariâncias fatoriais						
		Estimativas	Erro-padrão	Z	p	Estimativas Estand.
Dark Triad	Dark Triad	1.00*				

* parâmetro fixo

Ajustamento do Modelo

Teste ao Ajustamento Exato		
χ^2	gl	p
209	54	< .001

Medidas de Ajustamento				
CFI	TLI	RMSEA	IC 90% RMSEA	
			Lim. Inferior	Superior
0.665	0.591	0.123	0.106	0.141

Performance do Modelo Post-Hoc

Índices de Modificação

Índices de Modificação - Covariâncias entre resíduos

	DTM1	DTM2	DTM3	DTM4	DTN1	DTN2	DTN3	DTN4	DTP1	DTP2	DTP3	DTP4
DTM1		2.02	2.50	2.400	2.52	6.713	16.6749	1.6036	0.0267	1.0578	0.498	8.73e-4
DTM2			16.43	2.414	10.00	10.789	0.1310	2.9690	0.6511	0.2239	3.463	1.180
DTM3				0.151	1.84	0.538	5.9586	0.0435	0.1678	0.4718	1.732	0.192
DTM4					2.51	4.189	0.0929	0.9987	0.9634	0.8363	4.251	0.732
DTN1						30.211	16.7653	1.0100	2.9091	3.3078	0.472	1.465
DTN2							8.3481	1.7726	1.9693	0.0887	0.581	3.317
DTN3								0.4145	0.2548	10.4100	0.226	13.776
DTN4									0.7692	0.1044	0.205	2.501
DTP1										16.6525	5.115	6.063
DTP2											5.829	27.859
DTP3												4.992
DTP4												

Anexo C.4 – Output Análise Fatorial Confirmatória – Light Triad

Análise Fatorial Confirmatória

Pesos fatoriais						
Fator	Indicador	Estimativas	Erro-padrão	Z	p	Estimativas Estand.
Fé na Humanidade	LTFH1	0.714	0.0681	10.48	< .001	0.867
	LTFH2	0.538	0.0625	8.61	< .001	0.643
	LTFH3	0.786	0.0809	9.71	< .001	0.817
	LTFH4	0.461	0.0846	5.45	< .001	0.408
Humanismo	LTH1	0.382	0.0556	6.87	< .001	0.517
	LTH2	0.457	0.0420	10.89	< .001	0.754
	LTH3	0.479	0.0397	12.08	< .001	0.821
	LTH4	0.299	0.0442	6.76	< .001	0.510
Kantianismo	LTK1	0.534	0.0499	10.69	< .001	0.735
	LTK2	0.661	0.0652	10.14	< .001	0.702
	LTK3	0.518	0.0574	9.01	< .001	0.642
	LTK4	0.624	0.0598	10.44	< .001	0.718
	LTK5	0.408	0.0447	9.13	< .001	0.646

[3]

Estimativas fatoriais

Covariâncias fatoriais						
		Estimativas	Erro-padrão	Z	p	Estimativas Estand.
Fé na Humanidade	Fé na Humanidade	1.000*				
	Humanismo	0.516	0.0709	7.28	< .001	0.516
	Kantianismo	0.434	0.0756	5.74	< .001	0.434
Humanismo	Humanismo	1.000*				
	Kantianismo	0.549	0.0707	7.76	< .001	0.549
Kantianismo	Kantianismo	1.000*				

* parâmetro fixo

Ajustamento do Modelo

Teste ao Ajustamento Exato

χ^2	gl	p
110	61	< .001

Medidas de Ajustamento

CFI	TLI	RMSEA	IC 90% RMSEA	
			Lim. Inferior	Superior
0.936	0.918	0.0655	0.0455	0.0849

Performance do Modelo Post-Hoc

Índices de Modificação

Índices de modificação - Pesos fatoriais

	Fé na Humanidade	Humanismo	Kantianismo
LTFH1		11.923	0.00391
LTFH2		0.556	2.48919
LTFH3		10.341	1.28279
LTFH4		0.180	0.19139
LTH1	5.157		0.23132
LTH2	4.098		3.33089
LTH3	0.245		1.69760
LTH4	2.27e-4		1.44468
LTK1	0.251	16.177	
LTK2	0.533	8.982	
LTK3	0.131	0.139	
LTK4	0.142	3.685	
LTK5	0.387	1.339	

Índices de Modificação - Covariâncias entre resíduos

	LTFH1	LTFH2	LTFH3	LTFH4	LTH1	LTH2	LTH3	LTH4	LTK1	LTK2	LTK3	LTK4	LTK5
LTFH1		0.566		4.446	3.7707	2.5567	4.76e-4	0.1831	0.3576	1.342	0.22071	1.2726	2.90171
LTFH2			0.679	0.109	1.2847	2.5665	0.09146	0.0264	0.2086	7.274	0.91385	2.1505	1.80558
LTFH3				5.755	0.3407	4.8190	0.00413	0.0112	4.9813	0.526	1.08740	1.1586	0.07259
LTFH4					0.0255	0.0702	0.73223	1.1774	0.5802	0.540	0.00964	4.1934	0.01754
LTH1						0.4706	1.50794	0.2203	0.5056	0.269	0.37333	2.0332	0.49223
LTH2							1.24384	1.2272	0.0950	3.247	0.15484	0.4911	0.31748
LTH3								1.8631	1.1882	1.243	0.00181	0.0249	0.90988
LTH4									14.2956	0.210	0.33202	0.9705	0.68126
LTK1										0.173	6.42153	0.2172	0.00821
LTK2											0.36545	0.5681	0.11065
LTK3												2.8234	0.52134
LTK4													0.41559
LTK5													

Anexo C.5 – Output Análise Fatorial Confirmatória – Light Triad (versão unidimensional)

Análise Fatorial Confirmatória

Pesos fatoriais

Fator	Indicador	Estimativas	Erro-padrão	Z	p	Estimativas Estand.
Light Triad	LTFH1	0.496	0.0600	8.27	< .001	0.603
	LTFH2	0.412	0.0628	6.55	< .001	0.492
	LTFH3	0.458	0.0727	6.31	< .001	0.477
	LTFH4	0.326	0.0880	3.71	< .001	0.289
	LTH1	0.331	0.0560	5.92	< .001	0.449
	LTH2	0.335	0.0450	7.43	< .001	0.552
	LTH3	0.385	0.0413	9.32	< .001	0.659
	LTH4	0.270	0.0439	6.16	< .001	0.461
	LTK1	0.522	0.0496	10.53	< .001	0.719
	LTK2	0.554	0.0690	8.02	< .001	0.589
	LTK3	0.437	0.0593	7.37	< .001	0.542
	LTK4	0.505	0.0637	7.92	< .001	0.581
	LTK5	0.369	0.0455	8.11	< .001	0.585

[3]

Estimativas fatoriais

Covariâncias fatoriais

		Estimativas	Erro-padrão	Z	p	Estimativas Estand.
Light Triad	Light Triad	1.00*				

* parâmetro fixo

Ajustamento do Modelo

Teste ao Ajustamento Exato

χ^2	gl	p
313	65	< .001

Medidas de Ajustamento

CFI	TLI	RMSEA	IC 90% RMSEA	
			Lim. Inferior	Superior
0.678	0.614	0.142	0.127	0.158

Performance do Modelo Post-Hoc

Índices de Modificação

Índices de Modificação - Covariâncias entre resíduos

	LTFH1	LTFH2	LTFH3	LTFH4	LTH1	LTH2	LTH3	LTH4	LTK1	LTK2	LTK3	LTK4	LTK5
LTFH1		28.3	19.6	4.37	8.70176	1.84	1.286	6.00e-4	7.8840	3.8506	6.3865	3.344	12.300
LTFH2			34.0	3.29	1.21078	6.45	2.744	2.026	4.3901	1.6502	3.9638	4.787	0.553
LTFH3				22.24	0.00527	5.57	0.626	1.274	11.8087	0.0132	0.3150	0.824	1.962
LTFH4					0.47256	1.02e-4	0.341	1.579	1.6471	0.1134	1.4845	7.553	2.582
LTH1						10.22	5.272	0.377	1.1402	9.1434	4.3466	9.923	0.682
LTH2							43.163	10.468	0.7407	17.4594	1.7013	6.951	0.706
LTH3								3.658	0.0746	16.3917	2.3889	4.987	0.366
LTH4									7.7973	4.7934	1.9051	4.062	2.179
LTK1										9.0205	0.0919	8.239	2.276
LTK2											11.1102	17.663	5.339
LTK3												18.480	7.359
LTK4													5.898
LTK5													

Anexo C.6 – Output Análise Fatorial Confirmatória – Progressão na Carreira

Análise Fatorial Confirmatória

Pesos fatoriais						
Fator	Indicador	Estimativas	Erro-padrão	Z	p	Estimativas Estand.
Desenvol. pessoal e Progressão na carreira	CGD1	0.954	0.0671	14.23	<.001	0.850
	CGD2	0.889	0.0626	14.19	<.001	0.848
	CGD3	0.793	0.0624	12.72	<.001	0.791
	CGD4	0.801	0.0661	12.12	<.001	0.766
	CGD5	0.732	0.0541	13.53	<.001	0.822
	CGD6	0.990	0.0614	16.12	<.001	0.917
Remuneração e Promoção	CGRP1	0.887	0.0704	12.60	<.001	0.806
	CGRP2	0.916	0.0732	12.50	<.001	0.798
	CGRP3	0.896	0.0729	12.29	<.001	0.795
	CGRP4	0.904	0.0751	12.04	<.001	0.784
	CGRP5	0.602	0.0743	8.10	<.001	0.576
	CGRP6	0.631	0.0713	8.85	<.001	0.619

[3]

Estimativas fatoriais

Covariâncias fatoriais						
		Estimativas	Erro-padrão	Z	p	Estimativas Estand.
Desenvol. pessoal e Progressão na carreira	Desenvol. pessoal e Progressão na carreira	1.000*				
	Remuneração e Promoção	0.683	0.0480	14.2	<.001	0.683
Remuneração e Promoção	Remuneração e Promoção	1.000*				

* parâmetro fixo

Ajustamento do Modelo

Teste ao Ajustamento Exato		
χ^2	gl	p
74.7	48	0.008

Medidas de Ajustamento				
CFI	TLI	RMSEA	IC 90% RMSEA	
			Lim. Inferior	Superior
0.986	0.981	0.0544	0.0282	0.0775

Performance do Modelo Post-Hoc

Índices de Modificação

Índices de modificação - Pesos fatoriais		
	Desenvol. pessoal e Progressão na carreira	Remuneração e Promoção
CGD1		0.422
CGD2		0.468
CGD3		0.375
CGD4		1.278
CGD5		1.014
CGD6		0.285
CGRP1	0.15678	
CGRP2	0.29064	
CGRP3	0.00178	
CGRP4	0.05891	
CGRP5	0.59371	
CGRP6	4.47281	

Índices de Modificação - Covariâncias entre resíduos												
	CGD1	CGD2	CGD3	CGD4	CGD5	CGD6	CGRP1	CGRP2	CGRP3	CGRP4	CGRP5	CGRP6
CGD1					0.4720	1.584	0.910	4.828	3.7255	0.239	0.2572	0.191
CGD2	0.274		0.224	1.54	0.4353	0.184	0.376	1.909	5.08e-7	2.417	0.5227	1.552
CGD3		0.0106		0.389	0.148	1.986	0.0839	1.997	2.1556	1.001		
CGD4			0.0137		0.370	1.876	1.924	0.3016	0.324	1.4067	1.856	
CGD5				0.1418		4.346	0.432	5.1003	1.649	4.3073	0.279	
CGD6					0.0137		1.734	0.0619	0.181	0.6492	2.249	
CGRP1								2.766	0.8311	0.698	7.6372	9.433
CGRP2									0.1888	0.105	0.0496	4.069
CGRP3											0.2936	0.795
CGRP4											1.0391	0.327
CGRP5												
CGRP6												

Anexo C.6 – Output Análise Fatorial Confirmatória – Progressão na Carreira (versão unidimensional)

Análise Fatorial Confirmatória

Pesos fatoriais

Fator	Indicador	Estimativas	Erro-padrão	Z	p	Estimativas Estand.
Progressão Carreira	CGD1	0.906	0.0684	13.25	< .001	0.807
	CGD2	0.961	0.0591	16.25	< .001	0.917
	CGD3	0.896	0.0577	15.52	< .001	0.894
	CGD4	0.885	0.0621	14.25	< .001	0.846
	CGD5	0.674	0.0559	12.06	< .001	0.757
	CGD6	0.925	0.0637	14.52	< .001	0.856
	CGRP1	0.666	0.0747	8.92	< .001	0.605
	CGRP2	0.701	0.0775	9.05	< .001	0.611
	CGRP3	0.680	0.0768	8.86	< .001	0.603
	CGRP4	0.687	0.0788	8.72	< .001	0.596
	CGRP5	0.475	0.0740	6.42	< .001	0.455
	CGRP6	0.427	0.0732	5.84	< .001	0.419

[9]

Estimativas fatoriais

Covariâncias fatoriais

		Estimativas	Erro-padrão	Z	p	Estimativas Estand.
Progressão Carreira	Progressão Carreira	1.00*				

* parâmetro fixo

Ajustamento do Modelo

Teste ao Ajustamento Exato

χ^2	gl	p
629	54	< .001

Medidas de Ajustamento

CFI	TLI	RMSEA	IC 90% RMSEA	
			Lim. Inferior	Superior
0.697	0.630	0.238	0.221	0.255

Performance do Modelo Post-Hoc

Índices de Modificação

Índices de Modificação - Covariâncias entre resíduos

	CGD1	CGD2	CGD3	CGD4	CGD5	CGD6	CGRP1	CGRP2	CGRP3	CGRP4	CGRP5	CGRP6
CGD1		0.501	6.66	5.79	14.84	16.789	0.210	2.39905	0.867	0.0296	2.390	0.704
CGD2			87.63	6.93	1.45	0.200	19.188	8.88393	24.254	28.7879	5.958	6.772
CGD3				22.04	6.79	10.312	13.554	12.66850	11.541	9.8231	1.165	7.245
CGD4					1.38	0.934	0.978	0.66055	7.963	7.7034	0.563	5.444
CGD5						28.677	0.426	1.07424	3.444	0.3358	9.718	3.453
CGD6							1.653	0.00484	0.195	0.0852	3.821	4.659
CGRP1								44.81883	29.447	27.9369	9.530	31.829
CGRP2									33.844	34.3808	7.985	10.767
CGRP3										106.4306	26.376	34.185
CGRP4											23.713	27.473
CGRP5												95.623
CGRP6												

Anexo D – Análises Descritivas

Anexo D.1 - Estatísticas Descritivas

	Estatísticas Descritivas								
	N Estatística	Mínimo Estatística	Máximo Estatística	Média Estatística	Desvio padrão Estatística	Assimetria		Curtose	
						Estatística	Erro Padrão	Estatística	Erro Padrão
DTM	188	1,25	5,00	3,5399	,71864	-,597	,177	,346	,353
DTN	188	1,00	5,00	3,2367	,75144	,047	,177	,106	,353
DTP	188	2,25	5,00	4,2979	,55001	-,734	,177	,429	,353
LTFH	188	1,00	4,75	2,4375	,70409	,510	,177	,270	,353
LTH	188	1,00	3,25	1,7646	,47051	,357	,177	-,014	,353
LTK	188	1,00	5,00	1,7638	,60935	1,226	,177	3,501	,353
CGD	188	1,00	5,00	2,1427	,91166	,956	,177	1,019	,353
CGRP	188	1,00	5,00	3,1560	,88856	,119	,177	-,420	,353
N válido (de lista)	188								

Anexo D.2 – Frequências das variáveis

Estatísticas					
		NProm2	Idade2	AnosExp2	TempoProm2
N	Válido	160	187	187	158
	Omisso	28	1	1	30

Tabela de Frequências

NProm2					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Até 2 promoções	49	26,1	30,6	30,6
	3 e 4 promoções	56	29,8	35,0	65,6
	+ de 5 promoções	55	29,3	34,4	100,0
	Total	160	85,1	100,0	
Omisso	Sistema	28	14,9		
Total		188	100,0		

Idade2					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	até 34 anos	54	28,7	28,9	28,9
	entre 35 e 44 anos	64	34,0	34,2	63,1
	45 anos ou +	69	36,7	36,9	100,0
	Total	187	99,5	100,0	
Omisso	Sistema	1	,5		
Total		188	100,0		

AnosExp2

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	até 10 anos de experiência profissional	51	27,1	27,3	27,3
	entre 11 e 20 anos de experiência profissional	64	34,0	34,2	61,5
	20 ou + anos de experiência profissional	72	38,3	38,5	100,0
	Total	187	99,5	100,0	
Omisso	Sistema	1	,5		
Total		188	100,0		

TempoProm2

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	1 ano entre promoções	25	13,3	15,8	15,8
	2 anos entre promoções	38	20,2	24,1	39,9
	3 anos entre promoções	29	15,4	18,4	58,2
	4 ou 5 anos entre promoções	41	21,8	25,9	84,2
	6 ou + anos entre promoções	25	13,3	15,8	100,0
	Total	158	84,0	100,0	
Omisso	Sistema	30	16,0		
Total		188	100,0		

G_nero

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Feminino	111	59,0	59,0	59,0
	Masculino	77	41,0	41,0	100,0
Total		188	100,0	100,0	

Anexo D.3 – Correlações entre variáveis – Spearman

Correlações

		DTM	DTN	DTP	LTFH	LTH	LTK	CGD	CGRP	
rô de Spearman	DTM	Coeficiente de Correlação	--							
		Sig. (2 extremidades)	.							
		N	188							
	DTN	Coeficiente de Correlação	,489**	--						
		Sig. (2 extremidades)	<,001	.						
		N	188	188						
	DTP	Coeficiente de Correlação	,313**	,127	--					
		Sig. (2 extremidades)	<,001	,083	.					
		N	188	188	188					
	LTFH	Coeficiente de Correlação	-,254**	-,113	-,206**	--				
		Sig. (2 extremidades)	<,001	,122	,005	.				
		N	188	188	188	188				
	LTH	Coeficiente de Correlação	-,132	-,024	-,150*	,403**	--			
		Sig. (2 extremidades)	,070	,746	,040	<,001	.			
		N	188	188	188	188	188			
	LTK	Coeficiente de Correlação	-,579**	-,397**	-,292**	,340**	,412**	--		
		Sig. (2 extremidades)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	.		
		N	188	188	188	188	188	188		
	CGD	Coeficiente de Correlação	,059	,086	-,091	,184*	,358**	-,015	--	
		Sig. (2 extremidades)	,421	,242	,214	,011	<,001	,838	.	
		N	188	188	188	188	188	188		
	CGRP	Coeficiente de Correlação	,106	,163*	-,033	,099	,192**	-,083	,537**	--
		Sig. (2 extremidades)	,148	,026	,655	,174	,008	,257	<,001	.
		N	188	188	188	188	188	188	188	

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Correlações

			DTM	DTN	DTP	CGD	CGRP	NProm2	TempoProm2
rô de Spearman	DTM	Coefficiente de Correlação	1,000	,489**	,313**	,059	,106	-,123	,161*
		Sig. (2 extremidades)	.	<,001	<,001	,421	,148	,122	,044
		N	188	188	188	188	188	160	158
	DTN	Coefficiente de Correlação	,489**	1,000	,127	,086	,163*	-,082	,173*
		Sig. (2 extremidades)	<,001	.	,083	,242	,026	,305	,030
		N	188	188	188	188	188	160	158
	DTP	Coefficiente de Correlação	,313**	,127	1,000	-,091	-,033	-,028	,127
		Sig. (2 extremidades)	<,001	,083	.	,214	,655	,723	,111
		N	188	188	188	188	188	160	158
	CGD	Coefficiente de Correlação	,059	,086	-,091	1,000	,537**	-,309**	,063
		Sig. (2 extremidades)	,421	,242	,214	.	<,001	<,001	,434
		N	188	188	188	188	188	160	158
	CGRP	Coefficiente de Correlação	,106	,163*	-,033	,537**	1,000	-,249**	,204*
		Sig. (2 extremidades)	,148	,026	,655	<,001	.	,002	,010
		N	188	188	188	188	188	160	158
	NProm2	Coefficiente de Correlação	-,123	-,082	-,028	-,309**	-,249**	1,000	,041
		Sig. (2 extremidades)	,122	,305	,723	<,001	,002	.	,617
		N	160	160	160	160	160	160	151
	TempoProm2	Coefficiente de Correlação	,161*	,173*	,127	,063	,204*	,041	1,000
		Sig. (2 extremidades)	,044	,030	,111	,434	,010	,617	.
		N	158	158	158	158	158	151	158

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Correlações

			LTFH	LTH	LTK	CGD	CGRP	NProm2	TempoProm2
rô de Spearman	LTFH	Coefficiente de Correlação	1,000	,403**	,340**	,184*	,099	,026	,060
		Sig. (2 extremidades)	.	<,001	<,001	,011	,174	,748	,455
		N	188	188	188	188	188	160	158
	LTH	Coefficiente de Correlação	,403**	1,000	,412**	,358**	,192**	-,068	,135
		Sig. (2 extremidades)	<,001	.	<,001	<,001	,008	,393	,091
		N	188	188	188	188	188	160	158
	LTK	Coefficiente de Correlação	,340**	,412**	1,000	-,015	-,083	,126	-,143
		Sig. (2 extremidades)	<,001	<,001	.	,838	,257	,112	,072
		N	188	188	188	188	188	160	158
	CGD	Coefficiente de Correlação	,184*	,358**	-,015	1,000	,537**	-,309**	,063
		Sig. (2 extremidades)	,011	<,001	,838	.	<,001	<,001	,434
		N	188	188	188	188	188	160	158
	CGRP	Coefficiente de Correlação	,099	,192**	-,083	,537**	1,000	-,249**	,204*
		Sig. (2 extremidades)	,174	,008	,257	<,001	.	,002	,010
		N	188	188	188	188	188	160	158
	NProm2	Coefficiente de Correlação	,026	-,068	,126	-,309**	-,249**	1,000	,041
		Sig. (2 extremidades)	,748	,393	,112	<,001	,002	.	,617
		N	160	160	160	160	160	160	151
	TempoProm2	Coefficiente de Correlação	,060	,135	-,143	,063	,204*	,041	1,000
		Sig. (2 extremidades)	,455	,091	,072	,434	,010	,617	.
		N	158	158	158	158	158	151	158

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Anexo E – Diferenças entre grupos – Dark Triad

Anexo E.1 – Anova Dark Triad e Número de promoções

ANOVA a um fator

ANOVA a um fator (Fisher)

	F	gl1	gl2	p
DTM	1.416	2	157	0.246
DTN	0.476	2	157	0.622
DTP	3.959	2	157	0.021

Descritivas de Grupo

	NProm2	N	Média	Desvio-padrão	Erro-padrão
DTM	Até 2 promoções	49	3.66	0.741	0.1058
	3 e 4 promoções	56	3.43	0.784	0.1048
	+ de 5 promoções	55	3.48	0.619	0.0834
DTN	Até 2 promoções	49	3.29	0.750	0.1071
	3 e 4 promoções	56	3.25	0.769	0.1028
	+ de 5 promoções	55	3.15	0.734	0.0989
DTP	Até 2 promoções	49	4.38	0.498	0.0711
	3 e 4 promoções	56	4.11	0.639	0.0855
	+ de 5 promoções	55	4.35	0.470	0.0634

Verificação de Pressupostos

Teste à Normalidade (Shapiro-Wilk)

	W	p
DTM	0.965	< .001
DTN	0.991	0.420
DTP	0.956	< .001

Nota. Um p-value pequeno sugere a violação do pressuposto da normalidade

Teste à Homogeneidade de Variâncias (Levene)

	F	gl1	gl2	p
DTM	1.307	2	157	0.274
DTN	0.106	2	157	0.900
DTP	2.194	2	157	0.115

[3]

Testes Post Hoc

Teste Post-Hoc de Tukey – DTM

		Até 2 promoções	3 e 4 promoções	+ de 5 promoções
Até 2 promoções	Diferença média	—	0.225	0.1809
	valor t	—	1.60	1.284
	gl	—	157	157
	p-value	—	0.247	0.407
3 e 4 promoções	Diferença média		—	-0.0442
	valor t		—	-0.325
	gl		—	157
	p-value		—	0.944
+ de 5 promoções	Diferença média			—
	valor t			—
	gl			—
	p-value			—

Teste Post-Hoc de Tukey – DTN

		Até 2 promoções	3 e 4 promoções	+ de 5 promoções
Até 2 promoções	Diferença média	—	0.0313	0.136
	valor t	—	0.213	0.919
	gl	—	157	157
	p-value	—	0.975	0.629
3 e 4 promoções	Diferença média		—	0.104
	valor t		—	0.732
	gl		—	157
	p-value		—	0.745
+ de 5 promoções	Diferença média			—
	valor t			—
	gl			—
	p-value			—

Teste Post-Hoc de Tukey – DTP

		Até 2 promoções	3 e 4 promoções	+ de 5 promoções
Até 2 promoções	Diferença média	—	0.271	0.0372
	valor t	—	2.55	0.349
	gl	—	157	157
	p-value	—	0.031	0.935
3 e 4 promoções	Diferença média		—	-0.2338
	valor t		—	-2,268
	gl		—	157
	p-value		—	0.063
+ de 5 promoções	Diferença média			—
	valor t			—
	gl			—
	p-value			—

Anexo E.2 – Anova Dark Triad e Tempo entre promoções

ANOVA a um fator

ANOVA a um fator (Welch)

	F	gl1	gl2	p
DTM	2.35	4	68.4	0.063
DTN	1.41	4	70.2	0.240
DTP	1.29	4	70.0	0.284

Descritivas de Grupo

	TempoProm2	N	Média	Desvio-padrão	Erro-padrão
DTM	1 ano entre promoções	25	3.15	0.952	0.1904
	2 anos entre promoções	38	3.59	0.600	0.0973
	3 anos entre promoções	29	3.43	0.834	0.1549
	4 ou 5 anos entre promoções	41	3.74	0.533	0.0833
	6 ou + anos entre promoções	25	3.65	0.617	0.1233
DTN	1 ano entre promoções	25	3.05	0.767	0.1534
	2 anos entre promoções	38	3.16	0.740	0.1201
	3 anos entre promoções	29	3.19	0.870	0.1616
	4 ou 5 anos entre promoções	41	3.42	0.676	0.1056
	6 ou + anos entre promoções	25	3.40	0.781	0.1561
DTP	1 ano entre promoções	25	4.12	0.617	0.1234
	2 anos entre promoções	38	4.32	0.526	0.0853
	3 anos entre promoções	29	4.23	0.684	0.1271
	4 ou 5 anos entre promoções	41	4.32	0.445	0.0694
	6 ou + anos entre promoções	25	4.45	0.439	0.0878

Verificação de Pressupostos

Teste à Normalidade (Shapiro-Wilk)

	W	p
DTM	0.985	0.079
DTN	0.992	0.496
DTP	0.962	< .001

Nota. Um p-value pequeno sugere a violação do pressuposto da normalidade

Teste à Homogeneidade de Variâncias (Levene)

	F	gl1	gl2	p
DTM	3.88	4	153	0.005
DTN	1.06	4	153	0.379
DTP	2.70	4	153	0.033

[3]

Testes Post Hoc

Teste Post-hoc de Games-Howell		1 ano entre promoções	2 anos entre promoções	3 anos entre promoções	4 ou 5 anos entre promoções	6 ou + anos entre promoções
1 ano entre promoções	Diferença média	—	-0.442	-0.281	-0.588	-0.5000
	valor t	—	-2.07	-1.145	-2.83	-2.204
	gl	—	36.5	48.2	33.3	41.1
	p-value	—	0.256	0.782	0.057	0.199
2 anos entre promoções	Diferença média	—	—	0.161	-0.146	-0.0579
	valor t	—	—	0.881	-1.14	-0.369
	gl	—	—	48.7	74.2	50.5
	p-value	—	—	0.903	0.786	0.996
3 anos entre promoções	Diferença média	—	—	—	-0.307	-0.2190
	valor t	—	—	—	-1.74	-1.106
	gl	—	—	—	43.9	50.9
	p-value	—	—	—	0.418	0.803
4 ou 5 anos entre promoções	Diferença média	—	—	—	—	0.0878
	valor t	—	—	—	—	0.590
	gl	—	—	—	—	45.2
	p-value	—	—	—	—	0.976
6 ou + anos entre promoções	Diferença média	—	—	—	—	—
	valor t	—	—	—	—	—
	gl	—	—	—	—	—
	p-value	—	—	—	—	—

Teste Post-hoc de Games-Howell		1 ano entre promoções	2 anos entre promoções	3 anos entre promoções	4 ou 5 anos entre promoções	6 ou + anos entre promoções
1 ano entre promoções	Diferença média	—	-0.114	-0.1397	-0.371	-0.3500
	valor t	—	-0.587	-0.627	-1.99	-1.599
	gl	—	50.2	52.0	46.0	48.0
	p-value	—	0.976	0.970	0.287	0.505
2 anos entre promoções	Diferença média	—	—	-0.0252	-0.256	-0.2355
	valor t	—	—	-0.125	-1.60	-1.196
	gl	—	—	54.8	74.9	49.6
	p-value	—	—	1.000	0.501	0.754
3 anos entre promoções	Diferença média	—	—	—	-0.231	-0.2103
	valor t	—	—	—	-1.20	-0.936
	gl	—	—	—	50.6	51.9
	p-value	—	—	—	0.753	0.881
4 ou 5 anos entre promoções	Diferença média	—	—	—	—	0.0207
	valor t	—	—	—	—	0.110
	gl	—	—	—	—	45.3
	p-value	—	—	—	—	1.000
6 ou + anos entre promoções	Diferença média	—	—	—	—	—
	valor t	—	—	—	—	—
	gl	—	—	—	—	—
	p-value	—	—	—	—	—

Teste Post-hoc de Games-Howell		1 ano entre promoções	2 anos entre promoções	3 anos entre promoções	4 ou 5 anos entre promoções	6 ou + anos entre promoções
1 ano entre promoções	Diferença média	—	-0.202	-0.1128	-0.2032	-0.330
	valor t	—	-1.35	-0.636	-1.43471	-2.18
	gl	—	45.7	51.9	39.2	43.3
	p-value	—	0.663	0.968	0.610	0.207
2 anos entre promoções	Diferença média	—	—	0.0896	-8.02e-4	-0.128
	valor t	—	—	0.585	-0.00729	-1.04
	gl	—	—	51.1	72.7	57.5
	p-value	—	—	0.977	1.000	0.835
3 anos entre promoções	Diferença média	—	—	—	-0.0904	-0.217
	valor t	—	—	—	-0.62430	-1.41
	gl	—	—	—	44.4	48.3
	p-value	—	—	—	0.970	0.627
4 ou 5 anos entre promoções	Diferença média	—	—	—	—	-0.127
	valor t	—	—	—	—	-1.13
	gl	—	—	—	—	51.4
	p-value	—	—	—	—	0.788
6 ou + anos entre promoções	Diferença média	—	—	—	—	—
	valor t	—	—	—	—	—
	gl	—	—	—	—	—
	p-value	—	—	—	—	—

Anexo F – Diferenças entre grupos – Light Triad

Anexo F.1 – Anova Light Triad e Número de promoções

ANOVA a um fator

ANOVA a um fator (Fisher)

	F	gl1	gl2	p
LTFH	0.524	2	157	0.593
LTH	0.257	2	157	0.774
LTK	0.995	2	157	0.372

Descritivas de Grupo

	NProm2	N	Média	Desvio-padrão	Erro-padrão
LTFH	Até 2 promoções	49	2.43	0.743	0.1061
	3 e 4 promoções	56	2.56	0.675	0.0902
	+ de 5 promoções	55	2.46	0.691	0.0932
LTH	Até 2 promoções	49	1.82	0.441	0.0630
	3 e 4 promoções	56	1.82	0.466	0.0623
	+ de 5 promoções	55	1.76	0.487	0.0657
LTK	Até 2 promoções	49	1.69	0.702	0.1003
	3 e 4 promoções	56	1.85	0.586	0.0783
	+ de 5 promoções	55	1.81	0.544	0.0734

Verificação de Pressupostos

Teste à Normalidade (Shapiro-Wilk)

	W	p
LTFH	0.979	0.015
LTH	0.970	0.002
LTK	0.912	< .001

Nota. Um p-value pequeno sugere a violação do pressuposto da normalidade

Teste à Homogeneidade de Variâncias (Levene)

	F	gl1	gl2	p
LTFH	0.174	2	157	0.840
LTH	0.335	2	157	0.716
LTK	0.368	2	157	0.693

[3]

Testes Post Hoc

Teste Post-Hoc de Tukey – LTFH

		Até 2 promoções	3 e 4 promoções	+ de 5 promoções
Até 2 promoções	Diferença média	—	-0.134	-0.0351
	valor t	—	-0.976	-0.254
	gl	—	157	157
	p-value	—	0.593	0.965
3 e 4 promoções	Diferença média	—	—	0.0989
	valor t	—	—	0.742
	gl	—	—	157
	p-value	—	—	0.739
+ de 5 promoções	Diferença média	—	—	—
	valor t	—	—	—
	gl	—	—	—
	p-value	—	—	—

Teste Post-Hoc de Tukey – LTH

		Até 2 promoções	3 e 4 promoções	+ de 5 promoções
Até 2 promoções	Diferença média	—	-0.00510	0.0527
	valor t	—	-0.0560	0.575
	gl	—	157	157
	p-value	—	0.998	0.833
3 e 4 promoções	Diferença média	—	—	0.0578
	valor t	—	—	0.653
	gl	—	—	157
	p-value	—	—	0.791
+ de 5 promoções	Diferença média	—	—	—
	valor t	—	—	—
	gl	—	—	—
	p-value	—	—	—

Teste Post-Hoc de Tukey – LTK

		Até 2 promoções	3 e 4 promoções	+ de 5 promoções
Até 2 promoções	Diferença média	—	-0.161	-0.1288
	valor t	—	-1.35	-1.074
	gl	—	157	157
	p-value	—	0.372	0.532
3 e 4 promoções	Diferença média	—	—	0.0319
	valor t	—	—	0.275
	gl	—	—	157
	p-value	—	—	0.959
+ de 5 promoções	Diferença média	—	—	—
	valor t	—	—	—
	gl	—	—	—
	p-value	—	—	—

Anexo F.2 – Anova Light Triad e Tempo entre promoções

ANOVA a um fator

ANOVA a um fator (Welch)

	F	gl1	gl2	p
LTFH	0.425	4	71.2	0.790
LTH	3.104	4	72.5	0.020
LTK	1.327	4	69.3	0.269

Descritivas de Grupo

	TempoProm2	N	Média	Desvio-padrão	Erro-padrão
LTFH	1 ano entre promoções	25	2.59	0.907	0.1814
	2 anos entre promoções	38	2.39	0.727	0.1180
	3 anos entre promoções	29	2.40	0.702	0.1304
	4 ou 5 anos entre promoções	41	2.54	0.630	0.0983
	6 ou + anos entre promoções	25	2.45	0.500	0.1000
LTH	1 ano entre promoções	25	1.69	0.469	0.0939
	2 anos entre promoções	38	1.80	0.523	0.0848
	3 anos entre promoções	29	1.61	0.303	0.0563
	4 ou 5 anos entre promoções	41	1.94	0.502	0.0785
	6 ou + anos entre promoções	25	1.79	0.373	0.0746
LTK	1 ano entre promoções	25	2.01	0.921	0.1842
	2 anos entre promoções	38	1.79	0.484	0.0786
	3 anos entre promoções	29	1.72	0.642	0.1193
	4 ou 5 anos entre promoções	41	1.62	0.475	0.0742
	6 ou + anos entre promoções	25	1.67	0.439	0.0878

Verificação de Pressupostos

Teste à Normalidade (Shapiro-Wilk)

	W	p
LTFH	0.980	0.021
LTH	0.985	0.081
LTK	0.937	< .001

Nota. Um p-value pequeno sugere a violação do pressuposto da normalidade

Teste à Homogeneidade de Variâncias (Levene)

	F	gl1	gl2	p
LTFH	2.72	4	153	0.032
LTH	2.46	4	153	0.048
LTK	3.43	4	153	0.010

[3]

Testes Post Hoc

Teste Post-hoc de Games-Howell

		1 ano entre promoções	2 anos entre promoções	3 anos entre promoções	4 ou 5 anos entre promoções	6 ou + anos entre promoções
1 ano entre promoções	Diferença média	—	0.195	0.19345	0.0473	0.1400
	valor t	—	0.902	0.8660	0.229	0.676
	gl	—	43.6	44.9	38.2	37.4
	p-value	—	0.894	0.908	0.999	0.960
2 anos entre promoções	Diferença média	—	—	-0.00181	-0.1479	-0.0553
	valor t	—	—	-0.0103	-0.963	-0.357
	gl	—	—	61.4	73.5	60.8
	p-value	—	—	1.000	0.871	0.996
3 anos entre promoções	Diferença média	—	—	—	-0.1461	-0.0534
	valor t	—	—	—	-0.895	-0.325
	gl	—	—	—	56.2	50.3
	p-value	—	—	—	0.898	0.998
4 ou 5 anos entre promoções	Diferença média	—	—	—	—	0.0927
	valor t	—	—	—	—	0.661
	gl	—	—	—	—	59.5
	p-value	—	—	—	—	0.964
6 ou + anos entre promoções	Diferença média	—	—	—	—	—
	valor t	—	—	—	—	—
	gl	—	—	—	—	—
	p-value	—	—	—	—	—

Teste Post-hoc de Games-Howell

		1 ano entre promoções	2 anos entre promoções	3 anos entre promoções	4 ou 5 anos entre promoções	6 ou + anos entre promoções
1 ano entre promoções	Diferença média	—	-0.106	0.0779	-0.249	-0.10000
	valor t	—	-0.839	0.712	-2.04	-0.8343
	gl	—	55.3	39.9	53.6	45.7
	p-value	—	0.917	0.953	0.263	0.919
2 anos entre promoções	Diferença média	—	—	0.1840	-0.143	0.00605
	valor t	—	—	1.808	-1.24	0.0536
	gl	—	—	61.1	76.0	60.5
	p-value	—	—	0.379	0.730	1.000
3 anos entre promoções	Diferença média	—	—	—	-0.327	-0.17793
	valor t	—	—	—	-3.39	-1.9046
	gl	—	—	—	66.6	46.3
	p-value	—	—	—	0.010	0.329
4 ou 5 anos entre promoções	Diferença média	—	—	—	—	0.14902
	valor t	—	—	—	—	1.3768
	gl	—	—	—	—	61.4
	p-value	—	—	—	—	0.645
6 ou + anos entre promoções	Diferença média	—	—	—	—	—
	valor t	—	—	—	—	—
	gl	—	—	—	—	—
	p-value	—	—	—	—	—

Teste Post-hoc de Games-Howell

		1 ano entre promoções	2 anos entre promoções	3 anos entre promoções	4 ou 5 anos entre promoções	6 ou + anos entre promoções
1 ano entre promoções	Diferença média	—	0.213	0.2839	0.388	0.3360
	valor t	—	1.06	1.294	1.956	1.646
	gl	—	32.8	42.0	31.9	34.4
	p-value	—	0.823	0.697	0.310	0.479
2 anos entre promoções	Diferença média	—	—	0.0706	0.175	0.1227
	valor t	—	—	0.494	1.622	1.041
	gl	—	—	50.4	76.3	54.9
	p-value	—	—	0.988	0.488	0.835
3 anos entre promoções	Diferença média	—	—	—	0.105	0.0521
	valor t	—	—	—	0.745	0.352
	gl	—	—	—	48.7	49.6
	p-value	—	—	—	0.945	0.997
4 ou 5 anos entre promoções	Diferença média	—	—	—	—	-0.0525
	valor t	—	—	—	—	-0.457
	gl	—	—	—	—	54.0
	p-value	—	—	—	—	0.991
6 ou + anos entre promoções	Diferença média	—	—	—	—	—
	valor t	—	—	—	—	—
	gl	—	—	—	—	—
	p-value	—	—	—	—	—

Anexo G – Regressões Lineares

Anexo G.1 – Regressão Linear Dark Triad, Light Triad e CGD

Regressão Linear

Medidas de Ajustamento do Modelo

Modelo	R	R ²
1	0.385	0.148

Coefficientes do Modelo - CGD

Preditor	Estimativas	Erro-padrão	t	p	Estimativas Estand.
Intercepto	0.9389	0.8152	1.152	0.251	
DTM	0.0541	0.1237	0.438	0.662	0.0427
DTN	0.0486	0.0992	0.490	0.625	0.0401
DTP	-0.0892	0.1201	-0.743	0.458	-0.0538
LTFH	0.0671	0.1015	0.660	0.510	0.0518
LTH	0.7315	0.1564	4.677	< .001	0.3775
LTK	-0.1225	0.1504	-0.814	0.417	-0.0819

Verificação de Pressupostos

Estatísticas de Colinearidade

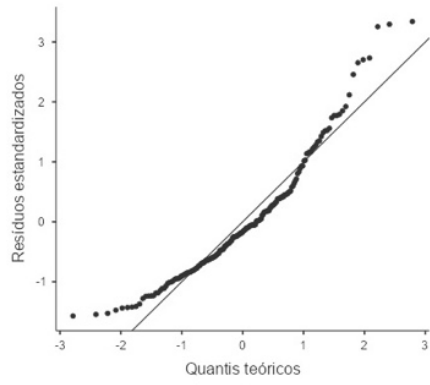
	VIF	Tolerância
DTM	2.02	0.495
DTN	1.42	0.704
DTP	1.11	0.897
LTFH	1.31	0.765
LTH	1.38	0.722
LTK	2.15	0.465

[3]

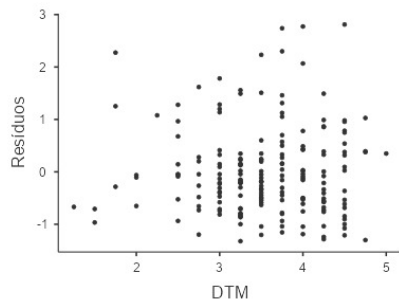
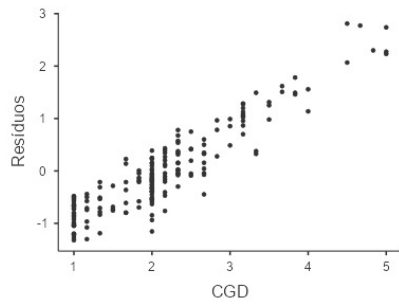
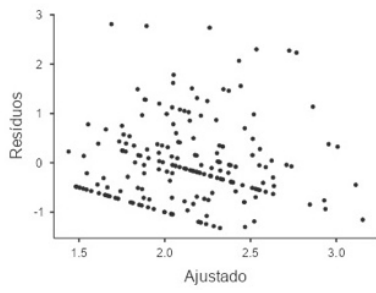
Teste à Normalidade (Shapiro-Wilk)

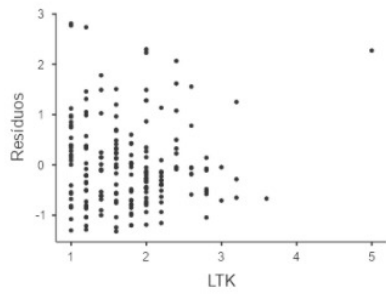
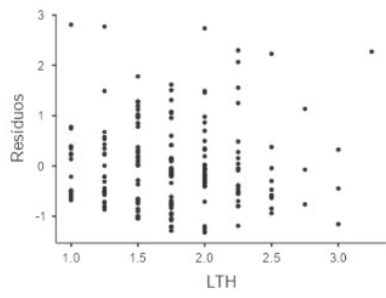
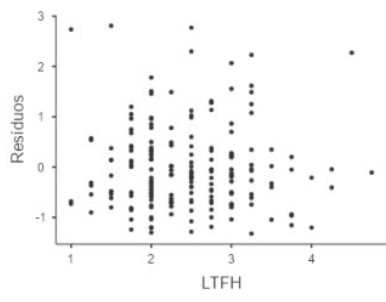
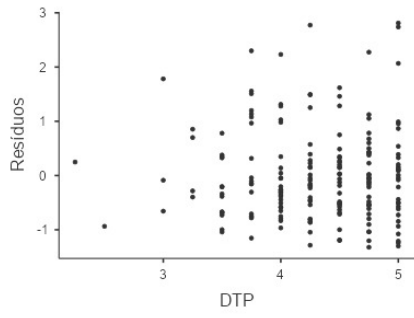
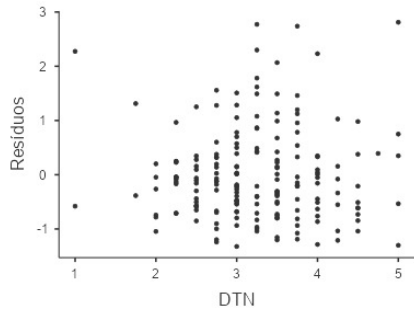
Estatística	p
0.930	< .001

Gráfico Q-Q



Gráficos de Residuos





Anexo G.2 – Regressão Linear Dark Triad, Light Triad e CGRP

Regressão Linear

Medidas de Ajustamento do Modelo

Modelo	R	R ²
1	0.264	0.0699

Coefficientes do Modelo - CGRP

Preditor	Estimativas	Erro-padrão	t	p	Estimativas Estand.
Intercepto	2.1752	0.830	2.620	0.010	
DTM	0.0253	0.126	0.201	0.841	0.02045
DTN	0.1010	0.101	0.999	0.319	0.08538
DTP	-0.0152	0.122	-0.124	0.902	-0.00938
LTFH	0.0554	0.103	0.535	0.593	0.04386
LTH	0.4522	0.159	2.839	0.005	0.23943
LTK	-0.1719	0.153	-1.122	0.263	-0.11786

Verificação de Pressupostos

Estatísticas de Colinearidade

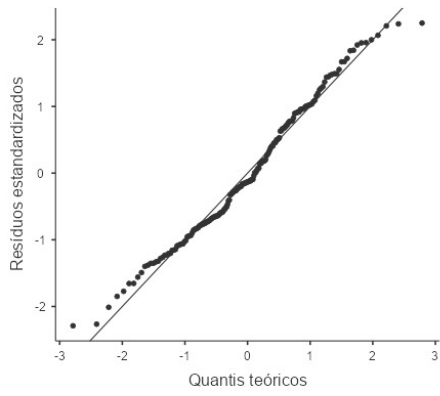
	VIF	Tolerância
DTM	2.02	0.495
DTN	1.42	0.704
DTP	1.11	0.897
LTFH	1.31	0.765
LTH	1.38	0.722
LTK	2.15	0.465

[3]

Teste à Normalidade (Shapiro-Wilk)

Estatística	p
0.984	0.028

Gráfico Q-Q



Gráficos de Resíduos

