



Estudo de Validade feito por Spectrum Assessments'

Avaliação de Índice Comportamental

Introdução

A Avaliação

O Índice Comportamental Spectrum Assessments foi desenvolvido pela equipe de especialistas mundiais em medição e análise comportamental da própria Spectrum Assessments TCC Phoenix, Arizona, EUA. Esta avaliação mede **4 estilos comportamentais** principais e mais **11 atributos combinados**. Estes quatro estilos são uma expansão sobre aqueles definidos no trabalho do **Dr. William Marston**. Esta avaliação apresenta um **grande avanço** com relação às outras ferramentas de medição comportamental, como o DISC, porque ela **não depende de um único questionário** para medir distintamente os dois aspectos diferentes dos seres humanos. Esta avaliação usa dois questionários direcionados para determinar **com maior precisão** os **estilos naturais** contra os **adaptados** (trabalho, escola, esportes, etc.) de uma pessoa.

Como o Instrumento é administrado

A **avaliação** é entregue em forma de um questionário de duas partes online. Cada questão tem 4 opções de respostas distintas que são classificadas pelo entrevistado na ordem da que **Mais Gosta** para a que **Menos Gosta**. A pontuação do questionário passa pela análise de posição para observar a relação de todas as quatro **escolhas e como elas são ordenadas** (não simplesmente a maior e a menor). Isso garante a medida mais precisa dos comportamentos de uma pessoa.

Validação

O que é Validade?

Ela indica o grau em que uma ferramenta mede o que foi projetada para medir. Existem metodologias bastante padronizadas que os pesquisadores usam para validar questionários e verificar o quão bem um instrumento está medindo o que ele pretende medir.

Métodos de Validação Múltipla

As avaliações da Spectrum Assessment usam métodos múltiplos para validar as avaliações. Estudos de validade são conduzidos usando dados **brutos de avaliação de medição, entrevistas individuais, questionários de pesquisa comparativas individuais e comparação de medidas para outras avaliações comparáveis** validadas no mercado. Para o cálculo da validade, utilizamos as estatísticas **SPSS** (*Statistical Package for the Social Sciences* - Pacote estatístico para as ciências sociais), o padrão mais renomado e preciso de cálculos estatísticos, adotado pela **IBM** em seu software (*IBM SPSS Statistics*).

Confiabilidade

A **confiabilidade** de uma avaliação é medida estatisticamente, calculando a consistência interna da ferramenta.

Consistência

A **consistência** avalia o grau de correlação entre as questões que professam medir a mesma coisa. Todos os itens em uma escala devem ser consistentes entre si. Na maioria dos casos, usando uma escala estatística chamada **Alfa de Cronbach** que é geralmente considerada como o melhor método para avaliar consistência interna. **Alfa de Cronbach** expressa o grau de correlação com um número específico, que tipicamente **varia entre 0.0 e 1.0**. Se o valor do **Alfa for 0.0, não há relação entre os itens** ou **declarações** em uma determinada escala. Por outro lado, se **todos os itens** ou declarações de um questionário forem **idênticos**, o valor de **Alfa será 1.0**, o que indica consistência interna absoluta (no entanto, isso também indica redundância nas declarações). O **Alfa de Cronbach** é calculado separadamente para cada uma das escalas da nossa Avaliação (Exemplo: S1, S2, S3 e S4) e mostrou repetidamente uma **consistência interna boa a excelente**.

As seguintes diretrizes são frequentemente usadas para isso:

- Valores **Alfa acima de 0.70** geralmente são considerados aceitáveis e bastante **satisfatórios** para uma avaliação precisa;
- Valores **Alfa acima de 0.80** são considerados **muito bons**.

Nota: Observe que os valores **Alfa** que são muito altos podem indicar que os itens de uma escala são redundantes ou muito semelhantes. Além disso, muitas avaliações comportamentais como o DISC utilizam apenas 1 questionário que validam, no entanto, eles produzem 2 dimensões (Natural e Adaptada) com base em 1 conjunto de entrada. O Índice de Comportamento Spectrum Assessments mede especificamente cada dimensão, portanto, valida as duas medidas separadamente.

Tabela 1

Escalas Naturais

- S1 = 0.87
- S2 = 0.84
- S3 = 0.82
- S4 = 0.83

Escalas Adaptadas

- S1 = 0.84
- S2 = 0.81
- S3 = 0.81
- S4 = 0.83

A pesquisa repetida produziu coeficientes **Alfa** semelhantes nas outras versões linguísticas que foram desenvolvidas em todo o mundo.

A Validade da Construção

Ela examina a validade de uma ferramenta em um nível altamente teórico. A **Construção** é uma ideia ou conceito abstrato (como influência, dominância ou conformidade) que é usado para dar sentido a nossa experiência. A escala S1 do Índice Comportamental, por exemplo, mede a construção de Dominância. Esta construção da Dominância, por sua vez, está teoricamente relacionada a uma variedade de outras construções. Por exemplo, é razoável assumir que alguém que seja muito dominante será classificado como mais agressivo por seus pares. Assim, a dominância e a classificação de pares de agressividade estão teoricamente ligadas. Consequentemente, se a nossa medida de dominância tem alta validade, ela deve correlacionar-se altamente com as classificações de agressividade de pares. Isto é essencialmente o que os pesquisadores fazem quando examinam a validade da construção. Primeiro, eles especificam uma série de relações teóricas (por exemplo, a construção de Dominância é teoricamente avaliada para as construções de X, Y e Z). Em seguida, eles testam essas relações teóricas empiricamente para ver se as relações realmente existem. Se as relações propostas existem, acredita-se que o instrumento tenha maior validade.

Intercorrelações de Escala

Existem várias maneiras de testar a validade de construção. Primeiro, podemos examinar a validade de um instrumento como um todo. Instrumentos como o Índice Comportamental propõem um modelo subjacente em que as escalas dentro da ferramenta têm uma relação específica entre si. Os pesquisadores **examinam a relação real** entre as escalas para ver se ela **reflete a relação teórica proposta pelo modelo**.

O modelo do Índice Comportamental propõe que as escalas adjacentes (por exemplo, S4/S3 ou S4/S1) terão correlações fracas a moderadas, ou seja, essas correlações devem ser consideravelmente menores do que as confiabilidades **Alpha** das escalas individuais. Por exemplo, a correlação entre as escalas S1 e S2 (-0.04) deve ser substancialmente menor do que a confiabilidade Alpha da escala S1 (0.84). Por outro lado, escalas complementares (por exemplo, S1/S3 ou S4/S2) são teoricamente opostas e, portanto, devem ter fortes correlações negativas.

A **Tabela 3** mostra os dados obtidos de uma amostra de 2014 de **4000 entrevistados**. As correlações entre as escalas **S1, S2, S3 e S4 para Natural e Adaptado** suportam esse modelo, ou seja, correções negativas fortes são observadas entre S4 e S2, e entre S3 e S1. Além disso, correções fracas são observadas entre pares de escalas adjacentes.

Tabela 3

Intercorrelações entre as escalas de Comportamentos Naturais

	S1	S2	S3	S4
• S1	1			
• S2	-0.04	1		
• S3	-0.78	-0.14	1	
• S4	-0.36	-0.64	0.04	1

Intercorrelações entre as escalas de Comportamentos Adaptados

	S1	S2	S3	S4
• S1	1			
• S2	-0.12	1		
• S3	-0.80	-0.08	1	
• S4	-0.35	-0.70	0.08	1

Os coeficientes de correlação variam de -1 a +1. Uma correlação de **+1 indica** que duas variáveis estão **perfeitamente correlacionadas positivamente**, de modo que, quando uma variável aumenta, a outra variável aumenta em uma quantidade proporcional. Uma correlação de **-1 indica** que duas variáveis estão **perfeitamente correlacionadas negativamente**, de modo que, à medida que uma variável aumenta, a outra variável diminui por uma quantidade proporcional. Uma correlação de **0 indica** que duas variáveis **não estão completamente relacionadas**. As seguintes diretrizes podem ajudá-lo a interpretar a força relativa desses coeficientes de correlação (tanto positivos como negativos).

- As correlações **muito fracas** variam de **0.0 a 0.2**,
- As correlações **fracas** variam de **0.2 a 0.4**,
- As correlações **moderadas** variam de **0.4 a 0.6**,
- As correlações **fortes** variam de **0.6 a 0.8** e
- As correlações **muito fortes** variam de **0.8 a 1.0**.

Validade de Conteúdo

A Validade de Conteúdo das avaliações utilizadas na psicometria pertence a indivíduos não treinados (profissionais não avaliadores) analisando uma avaliação e fazendo relatórios sobre a avaliação como um todo, bem como, em questões ou itens individuais, para medir se a avaliação mede aquilo que pretende medir. Isso é importante para que o entrevistado se conecte cognitivamente à linguagem verbal e possa avaliar com precisão e fazer julgamentos de valor comparativos ao classificar os itens para obter resultados mais precisos e significativos. Além disso, ao usar as avaliações para a seleção, é muito importante que a ela tenha uma validade elevada, de modo a evitar a criação de um impacto diverso.

Um tamanho de **amostra** estatisticamente significativo de **2000 indivíduos** foram entrevistados para determinar a **Validade de Conteúdo** do nosso Índice Comportamental para medir os 4 fatores de comportamento e produziu o seguinte resultado:

No geral a Validade de Conteúdo: Natural 99% e Adaptada 99%

Escalas Naturais

- S1 = 99%
- S2 = 99%
- S3 = 98%
- S4 = 98%

Escalas Adaptadas

- S1 = 100%
- S2 = 99%
- S3 = 99%
- S4 = 98%

Conformidade e legalidade

EEOC (U.S. Equal Employment Opportunity Commission)

A Comissão de Igualdade de Oportunidade de Emprego dos EUA (EEOC) assegura que esta avaliação está em conformidade com suas normas quando utilizada para seleção, pois contém um questionário específico segmentado em duas partes, que se relaciona com comportamentos de trabalho observáveis. A avaliação é livre de viés e não cria um impacto diferente em nenhum grupo protegido.

Resumo

O Índice Comportamental da Spectrum Assessments **é um instrumento altamente confiável, consistente e válido** para determinar as tendências comportamentais naturais e adaptadas de um entrevistado. Usado em conjunto com outras ferramentas validadas (como Fatores de Motivação e Índice de Vida Profissional), é uma **ferramenta altamente eficaz para coaching, desenvolvimento e seleção**.