

Evaluación del individualismo-colectivismo vertical-horizontal en Brasil: una propuesta de medida

Claudio Vaz Torres

Amalia Raquel Pérez-Nebra

Resumen

La literatura viene mostrando que el individualismo-colectivismo en las manifestaciones horizontales y verticales es un importante constructo para trabajar en diferentes organizaciones. Considerando las dimensiones brasileras, la cultura organizacional es un relevante predictor de una serie de comportamientos. Todavía, no hay un instrumento válido para Brasil con este nivel de análisis. Así el objetivo de este trabajo fue testear y adaptar un instrumento de medida a muestras brasileñas. Un estudio piloto buscó investigar si la escala de Singelis, Triandis, Bhawuk, y Gelfand (1995), propuesta originalmente, sería lo suficientemente sensible para captar las diferencias entre sujetos de Brasil y del Estados Unidos de América. Se encontraron dificultades en el uso de la escala, porque sus índices no eran fiables. El estudio siguiente fue realizado con dos objetivos: (a) verificar la estructura factorial de la escala original traducida para Brasil, tanto como el grado de discriminación de sus ítems; (b) probar una adaptación de esta escala a partir de un análisis que no tiene aún demostrada su validez en la literatura de escalas de comparación cultural (i.e., Teoría de Respuesta al Ítem - TRI). Como resultado se encontraron índices equivalentes. La escala adaptada presentó los mismos cuatro factores de la escala original, con mejor confiabilidad.

Palabras clave: Individualismo-Colectivismo - Vertical-Horizontal - Valores Humanos

Assessing vertical-horizontal individualism-collectivism in Brazil: an instrument proposed.

Abstract

The aim of this research was to test and adapt a measure of culture for the Brazilian context. The literature shows that individualism-collectivism, and its horizontal-vertical manifestation, are important constructs to different organizational cultures. Considering the Brazilian cultural dimensions, culture is an important predictor of several important behaviors in large organizations. Data from the United States and Brazil were extracted and compared, the latter used as an example of a collectivist culture, different from those located in the Asian region. A pilot study investigated whether there would be any evidence that Singelis, Triandis, Bhawuk, and Gelfand's (1995) original scale would be sensitive enough to capture differences between Brazilian and American respondents regarding their cultural patterns, as well as verifying if the quality of the translation/back-translation procedure. As a result, serious difficulties and limitations were found, such as low reliability indexes obtained. Thus, the present study had two major objectives: (a) to verify the factorial structure of the original scale translated to Brazil, as well as the level of discrimination of its items; (b) to test an adapted version of this instrument to the Brazilian samples, via an analysis not yet presented in the cultural comparison literature (Item Response Theory - IRT). Results point out to the usefulness of this adapted scale to investigations with Brazilians samples. The adapted scale presented the same four factors previously found, with better reliability.

Keywords: Individualism-Collectivism - Vertical-Horizontal - Human Values

Introdução

Globalização, cultura global, organizações multinacionais, multiculturalismo nas organizações, são temas constantemente discutidos não só na literatura científica, como também na mídia convencional. Essa literatura também aponta a importância da cultura, especificamente, dos valores culturais na compreensão desses temas. Todavía, como usar a cultura? Como tornar uma variável que é eminentemente abstrata em algo com níveis de concretude e tangibilidade suficientes para efetuar comparações entre diferentes grupos, apresentando também indicações para a prática? Esse

artigo pretende, assim, partindo da definição constitutiva de valores, oferecer a sua definição operacional e uma alternativa de mensuração desta variável.

Algumas dimensões de valores culturais são, em algum nível, universais (Smith, Bond, & Kagitçibasi, 2006) e a maneira de como os grupos variam nessas dimensões determinará o seu padrão cultural. Entre outros autores, Hofstede (1980) sugere que culturas podem ser classificadas dependendo das suas posições nas dimensões de masculinidade, evitação das incertezas, distância do poder e individualismo-coletivismo (IC). Essas dimensões são definidas como contínuos, segundo as quais as culturas variam e são classificadas. Das

*Departamento de Psicologia Social e do Trabalho, Universidade de Brasília. E mail: claudio.v.torres@gmail.com

dimensões culturais descritas por Hofstede (1980), IC tem sido aquela mais investigada, oferecendo resultados mais consistentes (Soh & Leong, 2002; Triandis, 1995) e sendo definida como o grau em que cada pessoa de um país prefere agir como indivíduos, a como membro de um grupo. O individualismo é um quadro social em que cada pessoa cuida somente dela e de seus familiares mais próximos, enquanto o coletivismo é caracterizado como uma estrutura social em que a pessoa distingue entre grupos internos e grupos externos, no qual ela espera que seu grupo interno a proteja e, em troca, a pessoa é totalmente leal à esse grupo (Hofstede, 1980). Para Kagitçibasi (1994), a investigação de IC produziu várias ferramentas para acessar as formas de comportamento que são consistentes com suas orientações culturais. Por ser uma ferramenta tão importante na explicação de diferenças culturais, Triandis (1995) dedicou toda uma obra a sua discussão, resumindo diversas formas nas quais comportamentos sociais diferem entre culturas individualistas ou coletivistas. Sendo o principal representante da defesa de uma estrutura bidimensional para IC, Triandis (1995) aperfeiçoou as ideias de Hofstede (1980), dando maior importância aos processos psicológicos, e recorrendo frequentemente a conceitos como *selfe* a identidade grupal. Os esforços do autor culminaram na noção de que, embora IC tenha grande importância para estudos transculturais, sua conceituação é ainda considerada como muito ampla (Singelis, Triandis, Bhawuk, & Gelfand, 1995). Triandis (1995) clarifica que o individualismo e o coletivismo são síndromes culturais. A síndrome cultural é definida como um padrão de atitudes, definições do *self*, normas e valores compartilhados que pode ser identificado entre aqueles que falam a mesma língua, de um determinado período histórico e região geográfica. O principal tema para o individualismo é a autonomia, enquanto que, para o coletivismo é a conexão (Triandis, 1994). Como resultado desta síndrome cultural, os indivíduos possuem mais elementos cognitivos individuais e coletivos.

Se o interesse está na explicação das diferenças e semelhanças nos comportamentos de indivíduos, estejam eles em um só grupo cultural, ou espalhados em diversos grupos culturais, então faz sentido que se proceda a uma análise no nível individual através de culturas, sem se esquecer de levar em consideração as diferenças no nível cultural de análise (Klein, Dansereau, & Hall, 1994). Com base nessa linha de raciocínio, Triandis, Leung, Villareal e Clack (1985) propuseram dois outros conceitos que refinam a dimensão de IC, levando em conta as análises no nível cultural e no nível individual. Eles cunharam o termo 'alocêntrico' para descrever membros de uma cultura que endossa valores coletivistas, e 'idiocêntrico' para descrever indivíduos de culturas que endossam valores individualistas. Logo, é de se esperar que, por exemplo, se encontre um número maior de alocêntricos em uma cultura coletivista, mas a importância da distinção proposta reside no fato de que é possível também encontrar uma minoria de idiocêntricos nessa mesma cultura. Ainda nesta linha de

discussão, foi feita a distinção entre individualismo e coletivismo vertical e horizontal.

O Individualismo-Coletivismo Vertical-Horizontal

O conceito de verticalidade trouxe o reconhecimento de que as desigualdades entre pessoas precisam de certo conformismo a serviço da hierarquia, enquanto que na horizontalidade cresce o senso de que indivíduos podem ser livres de influências de outros. Assim, vertical-horizontal (VH) se refere à medida em que os indivíduos menos poderosos de grupos, organizações e instituições aceitam e esperam que o poder seja distribuído de forma (des)igual. Essa representação da desigualdade (mais x menos) é, na verdade, mais claramente definida a partir daqueles com menos poder social. Ela sugere que o nível de uma sociedade desigual é endossado tanto pelos seguidores quanto pelos seguidos. Poder e desigualdade são fatos fundamentais de qualquer grupo. Qualquer pessoa, com alguma experiência internacional, tem consciência de que todas as sociedades são desiguais, mas algumas são mais desiguais do que outras (Smith, Dugan, Peterson, & Leung, 1998; Smith, Peterson, Akande, Callan, Cho, Jesuino, D'Amorim et al., 1994).

Da interseção entre IC e VH, resultam quatro padrões culturais descritos por Singelis et al. (1995) como individualismo-vertical (IV), coletivismo-vertical (CV), individualismo-horizontal (IH) e coletivismo-horizontal (CH). Nesses padrões culturais, o coletivismo sempre carrega a ideia de compromisso com os outros, sendo que no CH há ênfase na importância de se manter a harmonia dentro do grupo. Logo, a cooperação é a máxima nesse padrão. Já para o CV, a noção de hierarquia é mais claramente retratada, com o sentido de obrigações sendo aqui melhor representado. No individualismo, mantém-se a ideia de que indivíduo está acima dos grupos em todos os aspectos e que, embora a pessoa possa se definir como membro de muitos grupos, estes não são exatamente de pertença incondicional. Seguindo a lógica apresentada para coletivismo, IH trás a ideia de ser um indivíduo único, enquanto IV tem a noção mais forte de sucesso e êxito. Para Triandis (1994), os coletivistas horizontais surgem dentro dos grupos, mas não se sentem subordinados a eles. Os coletivistas verticais, por sua vez, submetem às normas do seu grupo e estão dispostos a se sacrificarem por ele. Os individualistas horizontais fazem suas coisas, mas não necessariamente se comparam aos outros. Eles não almejam ficar em destaque e se diferenciar. Já os individualistas verticais estão preocupados em ser comparados com os outros. Eles querem ser o melhor e ficar em destaque. Sociedades tradicionais tendem a serem coletivistas verticais, como é o caso da Índia. Lá, a diferença de status, as fortes obrigações perante a família e o sistema de castas caracterizam uma cultura coletivista vertical. E nos Estados Unidos, por exemplo, onde a competição por diferenciação é alta, há o individualismo vertical (Triandis, 1995). Triandis (1996) relacionou o IV, IH, CH e CV com os tipos motivacionais de Schwartz (1992): a)

IV é positivamente relacionado com realização, hedonismo e autodeterminação; b) IV é positivamente relacionado com universalismo, hedonismo e autodeterminação; c) CV é positivamente relacionado com poder, conformidade e segurança e; d) CH é positivamente relacionado com benevolência, conformidade e segurança. Soh e Leong (2002) testaram essas relações em Singapura e encontraram alguns resultados divergentes: o poder foi melhor relacionado com IV do que com o CV, universalismo foi melhor relacionado com o coletivismo (CH e CV) do que com HI, e benevolência foi positivamente relacionada com CV e CH, e não somente com CH.

Embora a proposta original de Triandis et al. (1985), com relação à distinção terminológica por nível de análise entre idiocentrismo-alocentrismo e IC, não tenha sido amplamente adotada na literatura, a escala de IC – VH parece ter sido bem aceita em pesquisas transculturais. Por exemplo, uma rápida revisão dos artigos publicados na *Journal of Cross-cultural Psychology* nos últimos 10 anos (2006 - 2015) apontou que, dentre os 61 artigos que incluíram a variável IC com central no estudo, 22 deles utilizaram a medida proposta de Triandis. E em todos eles, como no trabalho de Harb e Smith (2008), que testou a validade convergente da sua escala de autoconceito, ou o Su e Hynei (2011) sobre o efeito de estressores em imigrantes, para citar apenas alguns, embora o nível de análise utilizado tenha sido o individual, os autores se referiram aos seus sujeitos como individualistas ou coletivistas. Tal escala possui 32 itens, sendo oito itens relativos a cada padrão cultural (ou sub-escala). Assim, um dado imediato da proposta de Triandis et al. (1985), operacionalizada no instrumento de Singelis et al. (1995), é a possibilidade de quatro escores independentes para cada respondente da escala, um para cada um dos quatro padrões culturais descritos, indicando que os padrões culturais não são mutuamente exclusivos. Tal idéia foi reforçada por Triandis (1995).

Evidências científicas também mostram a importância de medir os quatro padrões (e.g., Kurman & Sriram, 2002; Nelson & Shavitt, 2002; Triandis & Gelfand, 1998). Triandis, Chen e Chan (1998) encontraram que os Estados Unidos da América diferem de Hong Kong em termos de preferência por IV e CV, respectivamente. Outras diferenças também são encontradas entre chineses singaporeanos e israelitas (Kurman & Sriram, 2002), entre respondentes estadunidenses e dinamarqueses (Nelson & Shavitt, 2002), entre outros. A maioria desses estudos com culturas coletivistas foi advinda de países como a Korea do Sul, Hong Kong e Singapura – todos países asiáticos (exceção para Nelson & Shavitt, 2002; Torelli & Shavitt, 2010). Nesse contexto, faz-se necessário reforçar que um padrão cultural preferido em um determinado tipo de cultura coletivista não pode ser generalizado para outras culturas coletivistas. Por exemplo, investigando a influência informal no Brasil e China, dentre outros países, Smith, Huang, Harb e Torres (2011) observaram que a aceitação de processos de influência (e.g., *jeitinho* ou *guanxi*) difere em relação ao tipo de coletivismo mais

endossado por estudantes universitários nesses países. Resultados similares foram encontrados com gerentes, investigados no Arábia Saudita, Brasil, Inglaterra, Rússia e Singapura (Smith, Torres, Leong, Budhar, Achoui, & Lebedeva, 2011). Como Pearson e Stephan (1998) notaram, brasileiros são muito passionais e emocionais, características não presentes na maioria das culturas coletivistas da Ásia (Graham, 1985).

Talvez se possa atribuir essa certa negligência em se trabalhar com dados advindos da América Latina pela escassez de instrumentos válidos e confiáveis nessas culturas. Destaca-se, nesse cenário, a dificuldade de se encontrar instrumentos que meçam valores culturais aplicados ao Brasil (Schwartz, 2010 – comunicação pessoal), o que cria uma necessidade clara por escalas brasileiras dessa medida. Para se responder a essa demanda, realizou-se a presente pesquisa que teve como objetivo geral o desenvolvimento e testagem de um instrumento de medida de IC-VH para o Brasil, que possa ser usado em pesquisas que tenham como objetivo maior a investigação de fatores relacionados ao comportamento organizacional. Contudo, antes mesmo de se desenvolver uma escala nacional, observou-se a necessidade de fazer a comparação entre um instrumento traduzido para o português com o seu original, desenvolvido nos Estados Unidos da América. Verificase o de que grande parte dos instrumentos de medida é de lá importada, sem se falar de modelos teóricos e conceituais (Torres, 2009), sem que necessariamente se verifique a sua adequação à cultura e realidade nacional.

Método

Estudo Piloto

Participantes e Procedimento

Participaram do estudo piloto 58 respondentes estadunidenses e 74 brasileiros. Os participantes foram recrutados de organizações governamentais em ambos países e, também em ambos os países, eram funcionários públicos de cidades com populações equivalentes, uma localizada no sudeste do Brasil e outra no sudoeste dos Estados Unidos da América. A coleta se deu por lápis-e-papel. O anonimato e a confidencialidade da resposta foi garantida aos participantes por meio de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. A amostra estadunidense consistiu de 59% de homens e 53% na brasileira. O teste chi-quadrado demonstrou que não houve diferenças significativas de gênero entre as duas amostras ($\chi^2 = 5.43$, n.s.). Em ambas amostras, a maioria dos participantes se identificou como Brancos (79% na estadunidense e 83% na brasileira). Setenta e um por cento da amostra estadunidense tinham diploma universitário e 29% tinham algum tipo de pós-graduação. No grupo brasileiro, 50% dos respondentes possuía um diploma universitário, 22% tinham pós-graduação e 22% tinham terminado o segundo grau.

Instrumento

A escala original em inglês de Singelis et al. (1995) foi aplicada à amostra estadunidense, para acessar os tipos culturais dos participantes em termos de IC-VH. As respostas aos 32 itens apresentam um continuum de magnitude de nove pontos, sendo 1 discordo totalmente e 9 concordo totalmente. Esta escala é igualmente distribuída em número de itens (i.e. 8 itens por cada tipo cultural) para medir IV, CV, IH, e CH. Os autores encontraram um coeficiente Alfa de Cronbach 0,74 para CH, um = 0,68 para CV, para IH o = 0,67 e, finalmente, IV obteve um coeficiente de confiabilidade de 0,74 (Singelis et al., 1995).

Para fazer o instrumento localmente compreensível no Brasil, utilizou-se a técnica de tradução e retradução, comumente apresentada na literatura de pesquisa transcultural (i.e., Brislin, Lonner, & Thorndike, 1973). Uma equipe composta por oito tradutores bilíngues realizou as traduções e retraduições do questionário do inglês para o português, resultando em quatro rodadas de traduções independentes, com ajustes feitos pelos autores nos itens com relação às ideias centrais e aos termos empregados. Alguns autores (e.g., Earley, 1993) defendem que esta técnica permite que se retire do questionário expressões que se referem a apenas um idioma em particular.

Resultados

Escore brutos na escala IC-VH foram padronizados entre os participantes antes das análises objetivando a redução de aquiescência, seguindo as recomendações de Nelson e Shavitt (2002). Os coeficientes de precisão (Cronbach α) para as quatro sub-escalas foram calculados separadamente para cada amostra. No Brasil, os alfas foram de CH=0,53; CV=0,63; IH=0,41 e IV=0,65 e para a amostra estadunidense foram encontrados: CH=0,58; CV=0,65; IH=0,58 e IV=0,68. Pode-se notar que todos os índices de precisão foram menores para o grupo brasileiro quando comparados ao estadunidense. A média mais alta para os participantes estadunidenses foi para IH (M=50,69; DP=9,21), enquanto para os brasileiros preferiram CH (M=57,19; DP=9,01). Já as menores médias observadas foram CV para a amostra estadunidense (M=40,08; DP=8,36) e IV para os brasileiros (M=40,96; DP=10,97), sendo todos escores agregados dos participantes. Isto sugere que neste estudo que existe um efeito principal no país por tipo cultural, no qual os escores estadunidenses são significativamente mais altos em IV que CV, sendo que os brasileiros apresentam escores inversos. Esta proposição foi testada por uma série de One-way ANOVAs, onde os escores de cada escala foram utilizados como variáveis dependentes.

Considerando o tamanho reduzido da amostra do estudo piloto para a realização das ANOVAs, foi conduzida a análise de poder da mesma com o intuito de se observar a sua adequação ao procedimento estatístico.

Levando-se em consideração uma variável independente dicotômica entre-sujeitos (país da amostra) e uma variável dependente contínua intra-sujeito de quatro níveis (padrão cultural), utilizou-se a análise de poder estatístico proposta por Cohen (1992). A análise estimou um tamanho de efeito de “pequeno” a “médio” ($\eta^2 = 0,04$), segundo a taxonomia de Cohen (1977), com $\eta^2 = 0,05$. Embora um tamanho de efeito “médio” ($\eta^2 = 0,06$) já refletiria o tamanho de efeito comumente relatado em pesquisas psicológicas (Sedlmeir & Gigerenzer, 1989), neste estudo piloto seguiu-se a recomendação de Cohen (1977) de que “aquilo que um sociólogo pode considerar como um tamanho de efeito pequeno pode muito bem ser avaliado como médio por um psicólogo” (p.285). O cálculo inicial demonstrou que 116 participantes (58 em cada país) já seriam necessários para se alcançar o poder desejado de 0,80. Quando a análise de poder foi recalculada para os 132 participantes da amostra atual, o poder obtido para o efeito principal do padrão cultural foi de 0,90 e o poder para a interação entre país e padrão cultural foi de 0,89. Assim, foi considerado que a amostra provia poder satisfatório para o teste de ANOVA do estudo piloto.

Observou-se um efeito principal da origem do respondente no seu tipo cultural. Brasileiros têm escores moderadamente mais altos em coletivismo que estadunidenses. Há indicações de diferença significativa entre brasileiros e estadunidenses em CV ($F_{1,130}=3,84$; $p < 0,05$) e CH ($F_{1,130}=15,05$; $p < 0,01$), onde brasileiros tiveram escores mais altos (*para CV*, M=43,5; DP=10,8; e *para CH*, M=57,2; DP=9,0) que estadunidenses (*para CV*, M=40,1; DP=8,4; e *para CH*, M=50,8; DP=9,9). Esse padrão de respostas não parece ter sido reportado anteriormente na literatura. Não foi encontrada diferença significativa entre as duas sub-escalas de individualismo. Juntos, esses resultados sugerem a pouca confiabilidade da escala original traduzida para o Brasil. Ou seja, a escala parece ser relativamente sensível para captar diferenças entre os padrões culturais das amostras, mas não há indicação de índices adequados de consistência interna para sua mensuração em cada país, conquanto, esses dados possam ser resultantes de correlações espúrias e não da pouca precisão da escala.

Tais resultados, porém, devem ser interpretados com cautela. Primeiro, referem-se a um estudo piloto e, como tanto, não estão baseados em uma amostra significativa o suficiente para se retirar conclusões seguras (i.e., ocorrência do erro Tipo II, devido ao baixo número de respondentes). Segundo, o objetivo do estudo piloto foi o de se oferecer primeiras evidências quanto à compreensibilidade do instrumento após os procedimentos de tradução e retradução e sua sensibilidade para captar diferenças entre respondentes brasileiros quando comparados aos estadunidenses. Vale a pena se investir nesta escala, em termos da sua validação para amostras brasileiras? O estudo piloto parece indicar que sim.

Análise da escala IC-VH

Com o objetivo de se testar a escala proposta por Singelis et al. (1995) e também propor uma versão válida no Brasil, a presente pesquisa foi dividida em duas etapas. Na primeira etapa, observou-se o padrão de resposta aos 32 originais da escala, traduzida para o português conforme procedimentos descritos no estudo piloto, quando submetidos a uma análise fatorial exploratória e de dificuldade e discriminação (obtidas por meio da Teoria de Resposta ao Item – TRI). Para tal, a escala foi aplicada a 624 brasileiros, com método lápis-e-papel, representando uma razão de 19,5 respondentes por item. A segunda etapa do presente estudo descreve a construção de 24 novos itens baseados na realidade brasileira, os quais foram depois acrescentados aos 32 itens originais. Esses itens foram elaborados com base em duas outras escalas, a de Tamayo e Schwartz (1993) e de Gouveia (1998). Embora essas escalas tenham sido construídas para medir valores no nível individual de análise no Brasil, elas fornecem um bom banco de itens para pesquisadores interessados em avaliar construtos subjacentes à cultura, tais como os valores humanos. Além disso, os itens dessas escalas foram unidos a registros resultantes de entrevistas de profundidade realizadas com estudantes universitários brasileiros, onde uma única pergunta aberta questionava a respeito dos valores típicos do país. Os 56 itens foram submetidos a uma análise fatorial confirmatória e TRI para a produção da escala final.

Estudo. Participantes e Procedimentos

Foram utilizadas as respostas de 624 participantes brasileiros, todos maiores de idade e com Termo de Consentimento Livre e Esclarecido assinado. A média de idade dos respondentes foi de 31,44 (DP = 11,94), com renda média de 8,3 salários mínimos. Dos respondentes, as escolaridades mais representadas foram 41,6% segundo grau completo, 22,8% terceiro grau completo e 51% de mulheres. Houve variação nas ocupações, sendo que as mais representativas foram de estudantes (21,6%), administradores (19,3%), servidores públicos (8,8%), professores (6,9%) e arquivistas (6,6%). Os estudantes foram primeiramente contatos em 3 universidades brasileiras de grande porte e, após obtida a sua colaboração, foi-lhes solicitado que indicassem pessoas que não fossem estudantes para participação na pesquisa, em esquema bola de neve. Além de se obter uma amostragem mais fiel à população geral, esse procedimento resultou em uma maior rapidez na coleta dos dados.

Instrumento

Na primeira etapa desse estudo, utilizou-se a mesma escala de Singelis et al. (1995) de 32 itens, já submetida aos procedimentos de tradução e retradução descritos no Estudo Piloto. A despeito da escala já ter apresentado fragilidade, optou-se por apresentar seus

resultados para futuras comparações com a medida original. Na segunda etapa do estudo, foram agregados ao instrumento original os 24 itens construídos com base nos instrumentos de Tamayo e Schwartz (1993) e de Gouveia (1998), além de itens resultantes de 4 entrevistas de profundidade. Essas entrevistas foram conduzidas com 4 estudantes da Universidade de Brasília, onde uma única pergunta aberta questionava a respeito da sua opinião sobre quais seriam os valores típicos do Brasil. Através de análise de conteúdo, seguindo as orientações de Bardin (1977) e os critérios para construção de itens sugeridos por Pasquali (1999), foi possível a elaboração de itens inéditos para inclusão na escala. Foi realizada ainda uma validação semântica desses 24 itens, onde 10 participantes foram solicitados a relatar seu entendimento dos itens e, ainda, uma validação de interjuízes, onde 4 *experts* (professores de Psicologia Social de diferentes universidades) categorizaram cada item segundo a descrição das dimensões de IC e VH, originalmente desenvolvidas por Triandis (1994). Ao final, foram acrescentadas de perguntas sócio-demográficas para controle das variáveis.

Análise dos 32 itens originais

Das respostas obtidas, foram excluídos casos extremos e omissos. Em seguida, a primeira análise realizada foi de componentes principais para conhecer os índices possíveis de fatorabilidade. De posse destas informações, procedeu-se para uma análise fatorial tipo *Principal Axis Factoring* (PAF) com rotação oblíqua, com critério de corte de carga fatorial de 0,32. Análises de confiabilidade foram igualmente utilizadas. A análise de dificuldade e discriminação foi desenvolvida segundo a Teoria de Resposta ao Item (TRI). Não foi definido um critério de corte para a discriminação dos itens. Para esta análise, o primeiro fator demonstrou que a matriz apresentava determinante igual a zero, optando-se, então, pela agregação de um item para a realização da análise final.

Análise da versão com 56 itens

Foi realizada uma análise de componentes principais para que se fosse possível observar os índices de fatorabilidade da escala. Em seguida, realizou-se uma análise fatorial confirmatória e TRI, seguindo o mesmo procedimento utilizado na escala de 32 itens. A análise fatorial confirmatória (AFC) foi realizada com base na premissa de que a Etapa 1 do estudo já apontara a estrutura de 4 fatores do instrumento com os 32 itens em uma amostra brasileira, sendo que o acréscimo dos 24 itens desenvolvidos especialmente para a presente etapa não representariam uma modificação nesta estrutura. De fato, a análise de componentes principais, realizada para verificação da fatorabilidade da escala, apontaram nesta direção. Desta forma, na AFC foram utilizados múltiplos índices de ajuste para a avaliação das estruturas de covariação dos modelos, i.e., o índice de comparação de ajuste (CFI), a raiz do erro de aproximação do valor

médio quadrático (RMSEA) e a o resíduo do valor médio quadrático padronizado (SRMS). O último compara as variâncias e covariâncias da amostra com as estimadas (Arbuckle, 2009), dando indícios para o modelo mais parcimonioso (Hu & Bentler, 1999). Foram considerados como bons indicadores de ajuste os valores de CFI > 0,90 (Bentler, 1990), RMSEA < 0,08 (Browne & Cudeck, 1993) e SRMR < 0,08 (Hu & Bentler, 1999). Tais análises foram feitas com no programa MPlus 7.1 (Muthén & Muthén, 2012). O método de estimação utilizado foi o WLSMV, do inglês *Weighted Least Squares Mean and Variance Adjusted*, ou peso dos menores quadrados e variância ajustados, que permite a obtenção de melhores resultados com escalas ordinais, como a Likert, mesmo com a violação do pressuposto da normalidade (Marôco, 2010; Kline, 2010).

Resultados dos 32 itens originais

A análise de fatorabilidade demonstrou que havia covariância na escala, permitindo sua fatoração. A análise de componentes principais demonstrou duas fontes relevantes. Em primeiro lugar, o determinante da matriz que foi > 0,01, indicando fatorabilidade. O índice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), foi de 0,76, indicando um limiar aceitável para a realização da análise. O teste da validade da escala de valores culturais de 32 itens foi estabelecida através de uma análise fatorial exploratória. Seus resultados demonstraram a existência de quatro fatores conforme a estrutura proposta pelos autores originais, com *Eigenvalues* variando de 3,84 (para CH, com 11 itens) até 1,87 (para IH, com 4 itens) e porcentagem de variância explicada indo de 9,74% (CH) até 3,61% (IH). Os maiores índices de confiabilidade foram sistematicamente encontrados para CH (Guttman λ e Cronbach α = 0,69) e os menores para CV (Guttman λ = 0,59 e Cronbach α = 0,58). Os resultados demonstraram ainda que os quatro fatores não estariam correlacionados entre si, com a mais alta correlação alcançando o índice de 0,19 (não significativa). Assim, apesar da estrutura fatorial ter se mantido, as cargas fatoriais não podem ser consideradas como expressivas, variando entre 0,63 a 0,32. Vale ressaltar que os índices de consistência interna também não foram expressivos (e.g., Cronbach α variando entre 0,69 e 0,58), portanto similares ao Estudo 1. Assim, observou-se que essa versão da escala não se mostrou com uma consistência estatística aceitável.

As informações sobre as médias por fator em dificuldade e discriminação da análise de TRI com relação aos quatro fatores obtidos, e não item-a-item, apresentaram o seguinte padrão: em termos de discriminação, as maiores médias foram encontradas para IH (M=0,84; DP=0,41) e CH (M=0,69; DP=0,28), seguidas por IV (M=0,60; DP=0,09) e CV (M=0,70; DP=0,15). Para dificuldade, não se observou uma tendência tão diferenciada, com CH (M=-2,24; DP=0,81) seguido por IH (M=0,39; DP=0,94), depois IV (M=-0,30; DP=0,65) e CV (M=-0,16; DP=0,73). Juntos, esses dados demonstram que o fator Coletivismo

Horizontal foi o que produziu maior endosso dos participantes, cuja habilidade (i.e., envolvimento com o valor) se situa em torno da Faixa I (abaixo de -1,28). O fato de que a média de dificuldade deste fator é de -2,24 indica que apenas uma porcentagem baixíssima da população discordaria do que está sendo colocado naquelas sentenças. Mostrando assim que 99,99% das pessoas iriam ao encontro da afirmativa, tornando-a pouco discriminante. O índice de discriminação médio foi de 0,69, o que demonstra um índice adequado de medida para a faixa da população acima descrita.

O Fator 2, Individualismo Vertical, foi o mais adequado por conter itens de quase todas as faixas de dificuldade. A média de -0,30 indica um percentil de 49,39, ou seja, essa sub-escala parece ser adequada para aproximadamente 50% da população. Já o Fator 3, Coletivismo Vertical, obteve um índice de dificuldade próximo a média (-0,16). Este valor equivale a um percentil de 49,94%, praticamente o escore médio da população, com discriminação média em torno de 0,70 que pode ser considerada aceitável. Contudo, é um fator que não contempla todas as faixas de dificuldade e tão pouco contém uma distribuição normal (equitativa) de itens por faixa. O número de itens é muito pequeno, somando apenas 4, o que prejudica sua confiabilidade.

O Fator 4, Individualismo Horizontal, tem índices de dificuldades semelhantes ao Fator 3, tendo o mesmo número de itens deste fator e com confiabilidade também prejudicada. Contudo, nota-se uma média de dificuldade desse fator acima de todos os outros. A escala de Individualismo Horizontal é adequada para mensurar pessoas com percentil de 64,80%, ou seja, 14,8% acima do ideal do ponto médio. Comparada a todas as outras escalas, esta é a com maior grau de dificuldade e, por consequência, provavelmente a que contempla menos “adeptos” ou pessoas que se identifiquem com o *self* apresentado por esta escala.

Resultados da versão com 56 itens

Como era esperado, a análise de fatorabilidade, obtida por meio da análise de componentes principais, demonstrou que a escala covariou permitindo fatoração. Mais uma vez, a fatorabilidade da escala foi determinada por duas fontes, o determinante da matriz, que foi de 0,13E7 indicando a fatorabilidade e o KMO, que foi de 0,81, considerável aceitável para fatoração.

Seguiu-se então à AFC. Para o modelo completo, com 56 itens e quatro variáveis latentes, obteve-se um $X^2/g.l.$ = 3,5 e SRMR=0,0845 com CFI=0,89 e RMSEA=0,09 (Valores do PClose: Lo80-0,085; Hi-0,096, p=0,071). No modelo completo, os itens foram assim distribuídos entre as variáveis latentes: CH: 23 itens; IV: 10 itens; CV: 13 itens; e IH: 10 itens. Como este modelo não atingia os indicadores estabelecidos para o bom ajuste, optou-se por excluir todos aqueles itens que tivessem cargas fatoriais cruzadas entre as variáveis latentes (*cross-loadings*), que apresentassem erros correlacionados, e cujos índices de modificação mostravam-se inadequados, ao saturar, com valores

elevados ou covariância residual padronizada superior aos limite de $|2,58|$, de acordo com MacCallum (1986). Tal procedimento resultou na exclusão de 10 itens, sendo 4 da variável latente CH, 2 de IV, 3 de CV e 1 de IV. Com esta exclusão, os índices obtidos no modelo resultante foram $X^2/g.l. = 3,03$, o SRMR de 0,0464 com CFI=0,95 e RMSEA de 0,04 (Valores do PClose: Lo90-0,032 ; Hi-0,050, $p=0,951$). Apenas duas correlações entre variáveis latentes foram acima de 0,70 (CH e CV); porém, as análises indicaram ser possível a distinção entre elas. Tais resultados apontaram para índices de ajuste aceitáveis, já indicando claramente a necessidade de exclusão de itens.

Entretanto, para se verificar o grau de discriminação dos itens e indo além da estrutura da escala, optou-se pela manutenção de todos os 56 itens na etapa de TRI, para que juntas, a AFC e a TRI, pudessem fornecer subsídios para uma melhor decisão quando à composição final da escala.

O resultado da análise de TRI por fator é apresentado Tabela 1, com a identificação de cada item por fator, assim como aqueles que foram expurgados da análise, dado o seu baixo grau discriminativo ou de dificuldade.

Tabela 1: Tabela de análise de TRI por fator, com carga fatorial, análise de discriminação, dificuldade e informação por item.

Item	Carga Fatorial	Faixa por dificuldade	Slope (a)	Location (b)	Nova ordem proposta
V35 Todo indivíduo deve ser tratado com justiça e como um ser diferente e valioso.	,472	I	.270	-1.800	1
V14 O bem-estar dos meus colegas de trabalho é importante para mim	,404	I	.226	-1.751	2
V51 Eu gosto de sentir que estou livre para ir e vir sem impedimentos	,558	I	.280	-1.640	3
V53 Eu sou uma pessoa independente e não melhor ou pior do que os outros.	,337	I	.172	-1.594	4
V27 É importante manter a harmonia dentro do meu grupo de trabalho	,574	I	.470	-1.565	7
V26 Eu me sinto bem quando coopero com os outros.	,520	I	.432	-1.551	8
V43 Eu sinto muito prazer quando me destaco no meu trabalho por minhas habilidades.	,488	I	.334	-1.534	9
V37 O meu grupo de trabalho deve ser unido e ajudar-se mutuamente	,550	I	.440	-1.521	10
V41 Fico muito feliz quando eu sei que ordenei uma tarefa e ela saiu bem.	,539	I	.413	-1.465	11
V47 Eu gosto de tomar minhas próprias decisões e ser livre para escolher minhas atividades.	,521	I	.202	-1.459	12
V50 Eu gosto de ser criativo e desenvolver minhas tarefas de maneira própria e original.	,450	I	.203	-1.453	13
V4 O que acontece comigo é de minha própria responsabilidade	,391	I	.193	-1.435	14
V8 Eu prefiro ser direto e franco quando falo com as pessoas	,454	I	.196	-1.418	15
V23 Os filhos devem se sentir honrados se seus pais recebem um prêmio importante.	,398	I	.316	-1.409	16
V40 Gosto de saber que as outras pessoas se importam comigo e que nós formamos um só grupo de trabalho.	,519	I	.329	-1.396	17
V33 Todos devemos ter oportunidades iguais para vivermos em harmonia.	,323	II	.202	-1.218	19
V56 As pessoas devem sempre seguir regras que beneficiem o grupo de trabalho, mesmo quando ninguém está observando.	,421	II	.249	-1.197	20
V6 Eu gosto da minha privacidade.	,413	II	.313	-1.197	21
V31 Quando eu sou bem sucedido, geralmente é por causa das minhas próprias habilidades.	,444	II	.157	-1.182	22

	V23 Os filhos devem se sentir honrados se seus pais recebem um prêmio importante.	,398	I	,316	-1.409	16
	V40 Gosto de saber que as outras pessoas se importam comigo e que nós formamos um só grupo de trabalho.	,519	I	,329	-1.396	17
	V33 Todos devemos ter oportunidades iguais para vivermos em harmonia.	,323	II	,202	-1.218	19
	V56 As pessoas devem sempre seguir regras que beneficiem o grupo de trabalho, mesmo quando ninguém está observando.	,421	II	,249	-1.197	20
	V6 Eu gosto da minha privacidade.	,413	II	,313	-1.197	21
	V31 Quando eu sou bem sucedido, geralmente é por causa das minhas próprias habilidades.	,444	II	,157	-1.182	22
	V36 Para vencer na vida, eu preciso ser esperto e saber driblar os obstáculos.	-,370	I	,176	-1.366	18
Individualismo Vertical	V12 É importante que eu desempenhe o meu trabalho melhor do que os outros.	-,421	II	,155	-,720	24
	V9 As crianças deveriam ser ensinadas a colocar o dever antes da diversão.	-,398	III	,143	-,513	25
	V20 Competição é uma lei da natureza.	-,496	III	,189	-,354	26
	V5 Sem competição, não é possível haver uma boa sociedade	-,522	III	,054	,169	34
	V15 Eu gosto de trabalhar em situações que envolvem competição com os outros	-,504	III	,162	,342	37
	V24 Vencer é tudo.	-,428	III	,178	,523	38
	V28 Algumas pessoas enfatizam vencer; eu não sou uma delas (JÁ REVERTIDO).	-,356	III	,086	,532	39
	V7 Se um parente meu estivesse em dificuldades financeiras, eu o ajudaria retirando dos meus próprios recursos.			,347	I .135	- 1.589 5
	V55 É meu dever entender sempre as necessidades e apoiar as pessoas que conheço.			,392	I .135	- 1.582 6
Coletivismo Vertical	V3 Minha felicidade depende muito da felicidade daqueles que me cercam.			,382	II .159	- 1.135 23
	V32 Antes de fazer uma viagem importante, eu pergunto a opinião da maioria dos membros da minha família e dos meus amigos.			,333	III.103	-.169 28
	V21 Eu geralmente sacrifico o meu próprio interesse em benefício do meu grupo.			,372	III.129	.029 30
	V18 Eu sacrificaria uma atividade que gosto muito se minha família não a aprovasse.			,545	III.196	.220 35
	V45 Eu prefiro não me destacar ou chamar a atenção do meu grupo de trabalho para mim.			,430	III.127	.296 36
	V29 Eu faria uma atividade para agradar a minha família, mesmo se eu a detestasse.			,482	III.191	.544 40
	V22 Eu detesto discordar de outras pessoas do meu grupo de trabalho			,346	IV.101	.633 41
	V13 Eu sou uma pessoa única.			,489	II .310	- 0,347 27
Individualismo Horizontal	V30 Eu gosto de ser único e diferente dos outros de várias maneiras			,544	III.191	.009 29
	V44 As pessoas deveriam ser independentes e contar consigo mesmas			,422	III.113	.029 31
	V48 Eu gosto de ter poder para influenciar os demais.			,489	III.134	.067 32
	V34 Ter a minha vida privada é essencial para mim, mesmo que para isso eu tenha que ficar alheio aos assuntos da comunidade.			,398	III.122	.116 33
	V10 Fico irritado quando outras pessoas apresentam desempenho melhor do que o meu.			,541	V .147	1.483 42
	V1 Quando outra pessoa faz alguma coisa melhor do que eu, eu fico tenso e chateado.			,500	V .145	1.540 43
	V25 Eu somente me preocupo em fazer minhas próprias coisas.			,415	V .116	1.670 44
	V2 Se um colega de trabalho ganhar um prêmio, eu me sentirei orgulhoso. (REV)			- ,331	V .104	2.030 45

Itens Expurgados	V11 Eu gosto de compartilhar algumas coisas com meus vizinhos	--	--	--	--	--
	V16 Cada pessoa deveria viver sua própria vida independentemente dos outros.	--	--	--	--	--
	V17 Nós deveríamos manter nossos pais idosos em nossa casa.	--	--	--	--	--
	V19 Para mim, prazer significa passar o meu tempo com outras pessoas	--	--	--	--	--
	V38 Nós devemos ser obedientes para com os mais velhos	--	--	--	--	--
	V39 Em nossos grupos, não deveríamos aceitar que as pessoas se auto-promovam.	--	--	--	--	--
	V42 Eu evito fazer tarefas voluntárias que não contribuam para o meu bem-estar pessoal.	--	--	--	--	--
	V46 Eu preciso ter em volta de mim muitas pessoas fiéis, leais e que me apoiem.	--	--	--	--	--
	V49 Eu preservo a imagem do meu grupo de trabalho para protegê-lo dos outros	--	--	--	--	--
	V52 É natural ser ambicioso e ter aspirações.	--	--	--	--	--
V54 Os grupos sociais são importantes, e sempre houve uma diferença de nível entre eles.	--	--	--	--	--	

O resultado acima demonstra a dificuldade e discriminação por item do fator. É interessante notar que dos 11 itens indicados para retirada pelo TRI, 10 deles coincidiram com aqueles que também recebem indicação de retirada na AFC, reforçando assim que os mesmos parecem trazer ruído para a avaliação do construto. O item 54, que recebe indicação de retirada na TRI, quando examinado à luz da AFC apresentou pouca carga na explicação de CH (0,36). Assim, optou-se pela retirada deste item. O item 28 da escala de individualismo vertical pode ser revisto em estudos futuros, pois apresentou discriminação abaixo de 0,1 e é a menor discriminação de todos os itens. Também foram examinadas as médias de dificuldade e discriminação para os quatro fatores obtidos. Observou-se que o fator Coletivismo Horizontal forneceu maior informação para indivíduos com maior envolvimento com esse valor. Esse fator se situou em torno da Faixa I, o significando que provavelmente os brasileiros endossam mais os valores relativos a essa dimensão. A média de dificuldade deste fator aumentou para -1,50 (DP=0,20), quando comparado à versão anterior. Isto significa que uma porcentagem baixíssima da população discordaria do que está sendo colocado naquelas sentenças. O índice de discriminação médio foi de 0,28 (DP=0,10), o que demonstra um índice adequado (Pasquali, 2003) para a medida da faixa da população descrita.

Os índices relativos aos demais fatores também se mostraram adequados para a população pesquisada. A sub-escala de Individualismo Vertical obteve itens de quase todas as faixas de dificuldade, indicando que essa sub-escala está o mais próxima possível do que a literatura sugere como ideal (Pasquali, 2003). A média de dificuldade de -0,19 (DP=0,67) indica que essa sub-escala é adequada e que, como possui alto desvio-padrão, ela mede praticamente todas as faixas de discriminação. Já o fator Coletivismo Vertical obteve índice de discriminação média em torno de 0,14 (DP=0,03), demonstrando-se também adequado, pelos mesmos motivos expostos no fator de Individualismo Vertical. O número de itens nessa sub-escala também aumentou e sua confiabilidade interna se torna mais rígida. Finalmente, o índice de dificuldade para Individualismo Horizontal demonstrou ainda, como na escala original,

que esse é um fator com menor endosso pelos brasileiros (média de dificuldade de 0,74; DP=0,91). Ressalta-se, entretanto, que o índice de dificuldade diminui, quando comparado à escala original, demonstrando que ela passou a ser mais adequada para a população brasileira. Além disso, houve um aumento no número de itens, confiabilidade e faixa de mensuração, já que é o fator com maior desvio-padrão.

Juntos, os resultados da AFC e TRI indicam que a escala com 45 é capaz de distinguir entre os 4 fatores propostos por Singelis et al. (1995) com amostras brasileiras, sendo que seus índices de confiabilidade tornaram-se mais robustos para todos os fatores (Guttman λ : CH=0,84; IV=0,69; CV=0,64; IH=0,70; e Cronbach α : CH=0,84; IV=0,68; CV=0,63; IH=0,70). Tais índices foram considerados como satisfatórios para seu propósito de medida. Isto ocorre porque a escala mede preferência de tipos culturais, as quais por si mesmas, representam um construto amplo. Neste caso, a quantidade de informações obtidas é mais importante que a fidelidade da medida, o que se refere ao “dilema da fidedignidade versus amplitude” (Cronbach, 1990).

Discussão

O presente estudo pretendeu oferecer uma alternativa de medida para amostras brasileiras das variáveis individualismo-coletivismo e os quatro padrões culturais resultantes quando as manifestações de IC, horizontalismo-verticalismo, postuladas por Triandis (1995), são levadas em consideração. Instrumentos como o de Singelis et al., (1995) já se preocupavam com tal medida, mas não ofereciam uma alternativa aparentemente válida para amostras nacionais, uma vez que aparentemente poucos testes são realizados para se observar o que foi descrito como a validade *emic* da escala (Smith et al. 2006; Triandis, 1995). A não observância desse procedimento pode resultar em uma *etic* imposta, isto é, o fato de que os itens traduzidos não medirem a variável latente de interesse em uma cultura (*e.g.*, Brasil) tão bem quanto o fazem na cultura de origem do instrumento (*e.g.*, Estados Unidos da América). Sugere-se aqui que este objetivo foi alcançado. O primeiro dado interessante a ser discutido foi a alta porcentagem de

brasileiros com escores mais altos em coletivismo horizontal. Este dado pode ser interpretado de algumas maneiras. A primeira é corroborando os dados já apresentados no estudo piloto, de que brasileiros podem estar preferindo algo diferente daquilo apresentado pela literatura, ou com base na região do país onde este dado foi coletado. Os dados foram coletados com empregados do setor público, no centro-oeste do país, que é uma região bem desenvolvida e com habitantes com alto nível de escolaridade quando comparado ao resto do país.

Algumas pesquisas demonstram uma considerável variação cultural entre regiões do Brasil, sugerindo que sulistas são mais idiocêntricos, quando comparados aos do nordeste (e.g., Torres & Dessen, 2008). Além disso, conforme apontado por Torelli e Shavitt (2010), parece haver uma maior chance a se obter escores maiores em coletivismo horizontal com amostras de estudantes universitários, quando comparado à média do país, como foi o caso da presente amostra. Tal efeito pode ainda explicar a baixa carga fatorial dos itens, uma vez que não há uniformidade de opiniões sobre os itens, com grande variabilidade de resposta, o que pode resultar na relativa baixa relação entre eles. Finalmente, o Brasil se localiza na 38ª posição em individualismo e no 22º lugar em distância do poder, em uma classificação de 66 países (Hofstede, 1991), onde os EUA e a Malásia ocupam, respectivamente, os primeiros lugares. Assim, pode-se ainda supor que estes resultados reflitam, no nível de análise individual, uma relativa tendência ao coletivismo e distância do poder. Van Horn et al. (1995) fornecem mais evidências de que há muita variação cultural entre as diferentes regiões do país. Estudando mães de classe média e alta e estudantes de segundo grau no sudoeste do Brasil, Van Horn et al. (1995) observaram que os estudantes tendem a ter menos distância do poder. Além disso, os estudantes brasileiros podem até mesmo ser mais idiocêntricos que os estudantes estadunidenses. Logo, eles apenas expressariam atitudes alocêntricas para manter a integridade da família. Tomando estes estudos juntos é possível perceber alguma indicação de que os indivíduos do centro-oeste brasileiro podem preferir valores mais horizontais quando comparados aos de outras regiões. Entretanto, nenhuma comparação entre as regiões do país foi realizada. Os achados do presente trabalho aparecem refletindo essa tendência dos brasileiros do centro-oeste de ter menos distância do poder que os indivíduos do resto do país.

Triandis (1995) argumenta que todos os indivíduos possuem características do IV, IH, CI, CH, mas elas se apresentam com diferentes probabilidades, dependendo da situação. Por exemplo, quando seu grupo em sob ameaça, as pessoas podem apresentar cognições individualistas, porém quando um líder apela para elas, as cognições do CV podem se apresentar. A importância deve ser dada, contudo, para aquele padrão dominante e como ele pode influenciar o fenômeno de

interesse em questão. Isto é reforçado por Shavitt, Lalwani, Zhang e Torelli (2006), ao afirmarem que a distinção entre as dimensões IC-VH oferece muitas contribuições como a predição do fenômeno do consumo à óptica da psicologia, por meio da variedade de domínios existentes e o refinamento da compreensão do individualismo e coletivismo. No nível de análise individual e seguindo a teoria proposta por Schwartz (1992), Torres, Porto, Vargas e Fischer (2015) demonstraram que o Brasil há uma alta variabilidade dos valores humanos endossados por região do país pesquisada, verificando-se a presença de diferenças sistemáticas na hierarquia dos valores humanos adotada pelos participantes das cinco regiões do Brasil. Para os autores, respondentes das regiões nordeste e sul demonstraram um alto endosso de valores de Conservação, quando comparados aos respondentes da região centro-oeste. Além disso, respondentes da região sul mostraram um maior endosso de valores de Estimulação e Universalismo, quando comparados aos respondentes da região centro-oeste do país. Tais diferenças são interpretadas em termos do processo de socialização em tais regiões, incluindo sua história de imigração e colonização, seguindo uma abordagem eco-cultural. O presente trabalho oferece uma maneira de se medir as características de I-C V-H, propostas por Triandis, testar seu aspecto de simultaneidade no *self*, conforme predito pelo autor, e faz-lo com amostras brasileiras, verificando a possibilidade de diferenças sistemáticas dentro do país.

Todavia, elas também têm implicações claras para as organizações e os negócios, conforme sugerido que individualistas verticais tendem a atribuir as causas de um evento organizacional a fatores internos e controláveis do que as pessoas com forte coletivismo vertical, enquanto que individualistas horizontais tendem a ter percepções mais negativas e menos permanentes sobre produtos de países estrangeiros do que as pessoas com forte coletivismo horizontal (Leigh & Choi, 2007). Além disso, estes achados também têm implicações teóricas. Conforme notado por Porras e Robertson (1992), frequentemente há maior variância dentro do que entre países. Na América Latina, Hofstede et al. (2010) já demonstraram diferenças entre as regiões brasileiras no nível de análise cultural. Com o auxílio da escala aqui apresentada, diferenças específicas com relação aos construtos de IC-VH poderão ser melhor investigadas, reforçando-se assim o caminho para futuras pesquisas que examinem preditores plausíveis, históricos e econômicos, de mudanças de valores em países de grande extensão como o Brasil.

Como resultado principal do estudo, apresenta-se aqui uma escala mais adequada para mensuração de valores IC-VH com amostras brasileiras. E ainda, essa nova escala supera os parâmetros psicométricos encontrados com a escala original traduzida para o português. Estes dados podem auxiliar a pesquisas que

objetivem comparações entre as diferentes regiões do país. Sugere-se ainda que, com o uso da presente escala, pesquisas que tenham em seu objetivo a comparação cultural como variável antecedente, poderão fazer comparações com maior precisão, uma vez que essa escala tem maior poder de diferenciação dos valores endossados pelos brasileiros e composta pelas mesmas dimensões da escala original. Seria interessante, ainda, que futuras pesquisas testem a confiabilidade da escala em diferentes regiões do Brasil, bem como as médias dos fatores, fornecendo dados para suportar ou refutar os resultados aqui encontrados, relativos ao maior endosso de horizontalidade por parte dos respondentes.

A proposta deste trabalho era testar uma escala que mensurasse valores no nível individual de análise e

que fosse válida para o Brasil. A escala de Singelis et al. (1995) foi a alternativa utilizada, mostrando-se inadequada pelos motivos discutidos anteriormente. Uma tentativa de preservação da escala original (na qual, inclusive, foram mantidos os cuidados de tradução e re-tradução apontados na literatura de transculturalismo – resultantes do primeiro estudo) foi realizada na primeira etapa do estudo, quando a escala permaneceu inadequada. Assim, o que se nota como resultado mais importante do estudo apresentado é o desenvolvimento de escala adaptada para a realidade brasileira, que seguiu o rigor científico necessário, resultando em características psicométricas satisfatórias e possível de ser utilizada nos diversos âmbitos que se propõe.

Referências

- Arbuckle, J. L. (2009). *Amos™ 18 user's guide*. Chicago: SPSS Inc.
- Bardin, L. (1997) *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Brislin, R. W., Lonner, W., & Thorndike, R. M. (1973). *Cross-cultural research methods*. New York: Wiley.
- Browne, M. W., & Cudek, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models*. Newbury Park, CA, Sage.
- Cohen, J. (1977). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New York: Academic Press.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112 (1), 155-159.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed). New York: Harper Collins.
- Earley, P. C. (1993). East meets West meets Midwest: Further explorations of collectivistic and individualistic work groups. *Academy of Management Journal*, 36, 319-348.
- Gouveia, V. V. (1998). *La naturaleza de los valores descriptores del individualismo y del colectivismo: Una comparación intra e intercultural*. (Tese de doutorado não publicada). Universidade Complutense de Madrid, Espanha.
- Graham, J. L. (1985). The influence of culture on the process of business negotiations. *Journal of International Business Studies*, 16, 81-96.
- Harb, C. & Smith, P. B. (2008). Self-construals across cultures: beyond independence-interdependence. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 39 (2) 178-197. doi: 10.1177/0022022107313861
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Hofstede, G., Garibaldi de Hilal, A. V, Malvezzi, S., Tanure, B., & Vinken, H. (2010). Comparing Regional Cultures Within a Country: Lessons From Brazil. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 41 (3), 336–352
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cut-off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1–55. doi:10.1080/10705519909540118
- Kagitçibasi, Ç. (1994). A critical appraisal of individualism and collectivism: Toward a new formulation. In: U. Kim, H. C. Triandis, Ç. Kagitçibasi, S. Choi, & G. Yoon (Eds.). *Individualism and collectivism: Theory, method, and applications* (pp. 52-65). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Klein, K. J., Dansereau, F., & Hall, R. J. (1994). Levels issues in theory development, data collection and analysis. *Academy of Management Review*, 19, 195-229.
- Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Kurman, J., & Sriram, N. (2002). Interrelationship among vertical and horizontal collectivism, modesty, and self-enhancement. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33 (1), 71-86.
- Leigh, J. H. & Choi, Y. (2007). The impact of attributions about life events on perceptions of foreign products: contrasts in individualism and collectivism. *Psychology & Marketing*, 24 (1), 41-68.
- MacCallum, R. C. (1986). Specification searches in covariance structure modeling. *Psychological Bulletin*, 100(1), 107-120. doi. 10.1037/0033-2909.100.1.107.
- Marôco, J. (2011), *Análise Estatística com o SPSS Statistics, 5ª edição*. Pero Pinheiro: Report Number.
- Muthén L, & Muthén B. O (1998-2012). *Mplus User's Guide, 7th Ed*. Los Angeles, CA: Muthén and Muthén.
- Nelson, M. R., & Shavitt, S. (2002). Horizontal and vertical individualism and achievement values: A multi-method examination of Denmark and the United States. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33 (3), 439-458.
- Pasquali, L. (1999). *Instrumentos psicológicos: Manual prático de elaboração*. Brasília: LabPAM; IBAP.
- Pasquali, L. (2003). *Psicometria: Teoria dos testes na psicologia e na educação*. Petrópolis: Vozes.

- Pearson, V. M., & Stephan, W. G. (1998). Preferences for styles of negotiation: A comparison of Brazil and the U.S. *International Journal of Intercultural Relations*, 22 (1), 67-83.
- Porras, J. I., & Robertson, P. J. (1992). Organizational development: Theory, practice and research. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, v.3 (2nd ed., pp. 719-822). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna (Org.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 25, pp. 1-65). Orlando: Academic
- Sedlmeier, P., & Gigerenzer, G. (1989). Do studies of statistical power have an effect on the power of studies? *Psychological Bulletin*, 105, 309-316.
- Shavitt, S., Lalwani, A. K., Zhang, J., & Torelli, C. J. (2006). The horizontal/vertical distinction in cross-cultural consumer research. *Journal of Consumer Psychology*, 16 (4), 325-342.
- Singelis, T. M., Triandis, H. C., Bhawuk, D. P. S., & Gelfand, M. J. (1995). Horizontal and vertical dimensions of individualism and collectivism: A theoretical and measurement refinement. *Journal of Cross-Cultural Research*, 29 (3), 240-275.
- Smith, P. B., Bond, M. H., & Kagitçibasi, C. (2006). *Understanding social psychology across cultures: Living and working in a changing world*. London: Sage.
- Smith, P.B., Dugan, S., Peterson, M. F., & Leung, K. (1998). Individualism-collectivism and the handling of disagreement: A 23 country study. *International Journal of Intercultural Relations*, 22 (3), 351-367.
- Smith, P.B., Huang, H. J., Harb, C., & Torres, C. V. (2011). How distinctive are indigenous ways of achieving influence? A comparative study of guanxi, wasta, jeitinho, and "pulling strings". *Journal of Cross-Cultural Psychology*. DOI: 10.1177/0022022110381430.
- Smith, P. B., Peterson, M.F., Akande, D., Callan, V., Cho, N.G., Jesuino, J., D'Amorim, M.A., Koopman, P., Leung, K., Mortazawi, S., Munene, J., Radford, M., Ropo, A., Savage, G., & Viedge, C. (1994). Organizational event management in fourteen countries: a comparison with Hofstede's dimensions. In: F. Van Der Vijver, P. Schmitz, & P. Boski (Orgs.), *Journeys into cross-cultural psychology* (pp. 364-373). Amsterdam: Swets & Zeitlinger.
- Smith, P.B., Torres, C. V., Leong, C. H. Budhar, P. Achoui, M., & Lebedeva, N. (2011). Are indigenous approaches to achieving influence in business organizations distinctive? A comparative study of guanxi, wasta, jeitinho, svyazi and pulling strings. *The International Journal of Human Resource Management*, DOI:10.1080/09585192.2011.561232.
- Soh, S., & Leong, F. T. (2002). Validity of vertical and horizontal individualism and collectivism in Singapore: Relationship with values and interests. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 33, 3-15.
- Su, C., & Hynci, M. (2011). Effects of life stress, social support, and cultural norms on parenting styles among mainland Chinese, European Canadian, and Chinese Canadian immigrant mothers. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 42(6) 944-962. doi: 10.1177/0022022110381124
- Tamayo, A., & Schwartz, S. (1993). Estructural motivacional dos valores humanos. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 9 (2), 329-348.
- Torelli, C. J. & Shavitt, S. (2010). Culture and concepts of power. *Journal of Personality and Social Psychology*, 99(4), 703-723.
- Torres, C. V. (2009). *Do social norms have an influence in leadership style preference? Assessing leadership style differences between Americans and Brazilians*. London: Verlag Dr. Müller Aktiengesellschaft & Co.
- Torres, C. V., & Dessen, M. A. (2008). Valores culturais e a cultura brasileira: Desdobramentos teóricos. In: M. L. Teixeira (Org.). *Valores humanos e gestão: Novas perspectivas* (pp. 95-116). São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2008.
- Torres, C. V., Porto, J. B., Vargas, L. M., & Fischer, R. (2015). A Meta-analysis of Basic Human Values in Brazil: Observed differences within the country. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*. No prelo.
- Triandis, H. C. (1994). Cross-cultural industrial and organizational psychology. In: H. C. Triandis, M. D. Dunnette, & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed, Vol. 4, pp. 103-172). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Triandis, H. C. (1995). *Individualism and collectivism*. Boulder, CO: Westview Press, 1995.
- Triandis, H. C. (1996) The Psychological measurement of cultural syndromes. *American Psychologist*, 51 (4), 407-415.
- Triandis, H. C., Chen, X. P., & Chan, D. K. (1998). Scenarios for the measurement of collectivism and individualism. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 29 (2), 275-289.
- Triandis, H. C., & Gelfand, M. J. (1998). Converging measurement of horizontal and vertical individualism and collectivism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74 (1), 118-128.
- Triandis, H. C., Leung, K., Villareal, M. J., & Clack, F. L. (1985). Allocentric vs. idiocentric tendencies: Convergent and discriminant validation. *Journal of Research in Personality*, 19, 395-415.
- Van Horn, K. R., Garian, K. R., Souza, E. Z., & Feijó, M. (1995). Cultural attitudes and values in Brazilian and U.S. college students. *XXV Interamerican Congress of Psychology*. San Juan, Porto Rico.

Fecha de recepción: 30-11-2013

Fecha de aceptación: 26-06-2015