

COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

Apostila 4 - Traços de Personalidade

Prof. Adm. Me. Eduardo Maalouf

Objetivos do Encontro

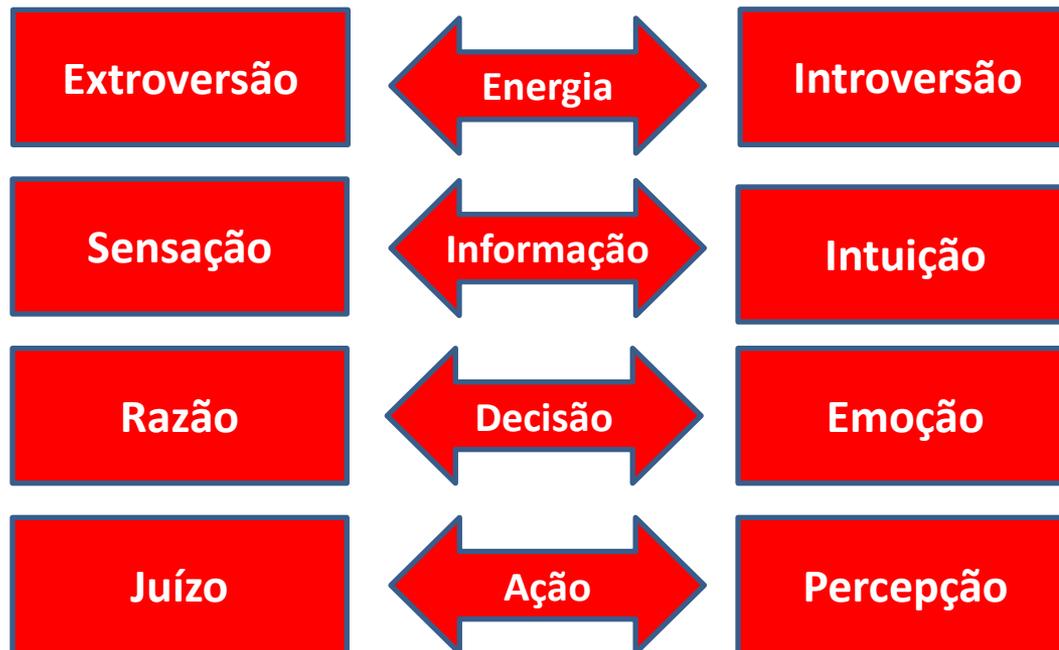
- Analisar os 16 Traços de Personalidade do MBTI.
- Conhecer o Modelo *Big Five*.
- Relacionar as dimensões do Big Five com o comportamento e o desempenho organizacional.

Traços de Personalidade

Relembrando, na base do MBTI, há dois pares de funções cognitivas opostas, tratadas inicialmente nas teorias dos tipos psicológicos de Jung:

- as funções racionais (juízo): pensar e sentir.
- as funções irracionais (percepção): sensação e intuição.

O MBTI apresenta a combinação de oito funções, dispostas em quatro eixos:



Traços de Personalidade



A combinação destas oito funções resultam em 16 traços de personalidade:

INTP Introvertido, Intuitivo, Racional e Perceptivo Lógico	INTJ Introvertido, Intuitivo, Racional e Julgador Arquiteto	ENTP Extrovertido, Intuitivo, Racional e Perceptivo Inovador	ENTJ Extrovertido, Intuitivo, Racional e Julgador Comandante
INFP Introvertido, Intuitivo, Emotivo e Perceptivo Mediador	INFJ Introvertido, Intuitivo, Emotivo e Julgador Advogado	ENFP Extrovertido, Intuitivo, Emotivo e Perceptivo Ativista	ENFJ Introvertido, Intuitivo, Emotivo e Julgador Protagonista
ISTP Introvertido, Sensitivo, Racional e Perceptivo Virtuoso	ISFP Introvertido, Sensitivo, Emotivo e Perceptivo Aventureiro	ESTP Extrovertido, Sensitivo, Racional e Perceptivo Empresário	ESFP Extrovertido, Sensitivo, Emotivo e Perceptivo Animador
ISTJ Introvertido, Sensitivo, Racional e Julgador Logístico	ISFJ Introvertido, Sensitivo, Emotivo e Julgador Defensor	ESTJ Extrovertido, Sensitivo, Racional e Julgador Executivo	ESFJ Extrovertido, Sensitivo, Emotivo e Julgador Cônsul

Traços de Personalidade



Os 16 traços de personalidade estão relacionados às seguintes características:

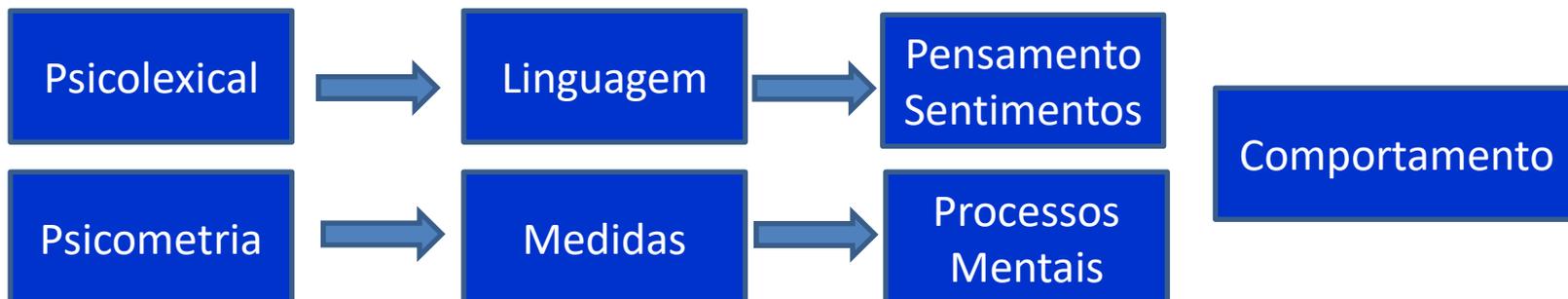
Analistas	INTP Criadores e inovadores Lógico	INTJ Pensadores criativos e estratégicos Arquiteto	ENTP Pensadores espertos e curiosos Inovador	ENTJ Líderes ousados, criativos e enérgicos Comandante
Diplomatas	INFP Pessoas altruístas Mediador	INFJ Idealistas quietos e inspiradores Advogado	ENFP Sociáveis e entusiastas Ativista	ENFJ Líderes inspiradores e carismáticos Protagonista
Exploradores	ISTP Experimentadores práticos e ousados Virtuoso	ISFP Flexíveis e dispostos a experimentar o novo Aventureiro	ESTP Enérgicos, perspicazes e com gosto pelo risco Empresário	ESFP Entusiastas e espontâneos Animador
Protetores	ISTJ Práticos e confiáveis Logístico	ISFJ Protetores dedicados e acolhedores Defensor	ESTJ Excelentes em gerenciar processos e pessoas Executivo	ESFJ Atenciosas, sociais e populares Cônsul

Traços de Personalidade

Modelo Big Five

Gomes e Golino (2012, p. 445) definem: “O modelo *Big Five*, também chamado de *Five Factor Model*, como um dos modelos mais importantes, senão o mais importante, para a explicação da personalidade humana (Costa & McCrae, 1992) e provém de duas diferentes tradições: a psicolexical e a de medida (De Raad & Perugini, 2002). “

A primeira tem como um dos seus principais representantes Goldberg (1992, 1993), que adota a terminologia "*Big Five*", enquanto a segunda utiliza o termo "*Five Factor Model*" (FFM), tendo como dois dos principais pesquisadores Costa e McCrae (1992, 1995).



Modelo Big Five

Uma análise dos antecedentes históricos, realizada por Digman (2002), apontou que o modelo teve seu nascimento nos anos de 1930, a partir de subsídios teóricos de McDougall, e do trabalho empírico de Thurstone, que foi o primeiro a verificar a existência de cinco fatores ao utilizar técnicas de análise fatorial em dados provenientes de um questionário de personalidade.

Digman (2002) sustenta que o trabalho de Thurstone foi seminal, e serviu de base para os trabalhos posteriores de Fiske (1949), Tupes e Christal (1961/1992), Norman (1963), Borgatta (1964) e Cattell (1965).

No entanto, o *Big Five* se solidificou, de fato, a partir dos anos de 1980, através de evidências favoráveis de trabalhos empíricos como os de Goldberg, (1981), Costa e McCrae (1988a, 1988b) e McCrae e Costa (1987, 1989), dentre outros.

Traços de Personalidade



Mindsight (2022) destaca que o Modelo dos Cinco Grandes (em inglês, *Big Five*), conhecido como Modelo dos Cinco Fatores (MCF) ou fatores globais de personalidade, é a teoria da personalidade mais amplamente aceita pelos psicólogos nos dias de hoje.

A teoria afirma que a personalidade pode ser “reduzida” a cinco fatores principais, conhecidos pela sigla **OCEAN** (“oceano”):

O – Openness to Experience (Abertura às Experiências)

prefere rotina, prática vs. imaginativa, espontânea.

C – Conscientiousness (Conscienciosidade)

impulsivo, desorganizado vs. disciplinado, cuidadoso.

E – Extroversion (Extroversão)

reservado, atencioso vs. sociável, amante da diversão

A – Agreeableness (Agradabilidade)

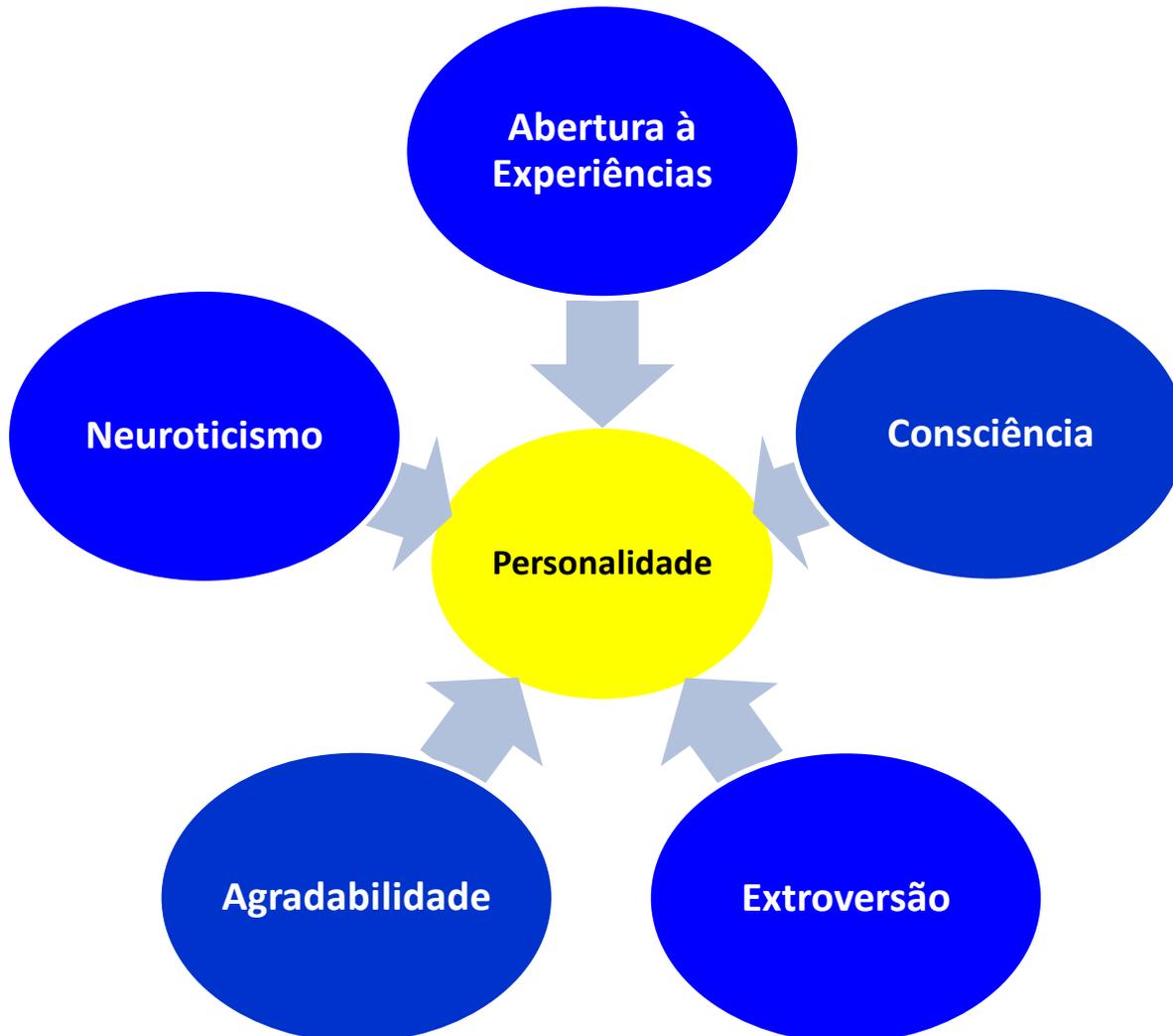
suspeito, não cooperativo vs. confiante, útil.

N – Neuroticism (Neuroticismo)

calmo, confiante vs. ansioso, pessimista.

Traços de Personalidade

O gráfico representa a interação entre os fatores:



Traços de Personalidade



Robbins (2009, p. 81) destaca que nos anos recentes, um número considerável de pesquisas indica que cinco dimensões básicas englobam as variações mais significativas na personalidade humana. Estas dimensões são assim caracterizadas:

Abertura para experiências: refere-se à vontade de tentar coisas novas, bem como de se envolver em atividades imaginativas e intelectuais.

Pessoas extremamente abertas são criativas, curiosas e sensíveis artisticamente. Os que ficam na outra ponta desta dimensão tendem a ser convencionais e se sentem melhores com o que lhes é familiar.

ALTO

Curioso
Imaginativo
Criativo
Aberto às novidades
Não convencional

BAIXO

Previsível
Não muito imaginativo
Não gosta de mudança
Apegado à rotina
Tradicional

Traços de Personalidade



Consciência: descreve a capacidade de uma pessoa de regular seu controle de impulso, a fim de se envolver em comportamentos direcionados a um objetivo (Grohol, 2019). Ele mede elementos como controle, inibição e persistência de comportamento.

Esta dimensão é uma medida de confiabilidade. Uma pessoa altamente consciente é responsável, organizada, confiável e persistente. Aqueles que têm baixa pontuação nesta dimensão são facilmente distraídos, desorganizados e pouco confiáveis.

ALTO

Competência
Organização
Obediência
Esforço de conquista
Autodisciplina
Deliberação

BAIXO

Incompetência
Desorganização
Desobediência
Procrastinação
Indisciplina
Impulsividade

Traços de Personalidade



Extroversão: reflete a tendência e intensidade com que alguém busca a interação com seu ambiente, principalmente socialmente. Abrange os níveis de conforto e assertividade das pessoas em situações sociais. Além disso, também reflete as fontes das quais alguém retira energia.

Os extrovertidos costumam ser gregários, afirmativos e sociáveis. Os introvertidos costumam ser reservados e quietos.

ALTO

Sociável
Energizado pela interação
Em busca de excitação
Gosta de ser o centro das atenções
Extrovertido

BAIXO

Prefere estar só
Energizado pela reflexão
Em busca da quietude
Não gosta de chamar a atenção
Reservado

Traços de Personalidade



Agrabilidade: envolve como as pessoas tendem a tratar os relacionamentos com outras pessoas. Ao contrário da extroversão, que consiste na busca de relacionamentos, a amabilidade se concentra na orientação das pessoas e nas interações com outras (Ackerman, 2017).

Esta dimensão refere-se à propensão de um indivíduo em acatar as ideias dos outros. As pessoas muito amáveis são cooperativas, receptivas e confiaáveis. As pessoas que têm baixa pontuação nesta dimensão são frias, desagradáveis e confrontadoras.

ALTO

Confiança
Franqueza
Altruísmo
Observância
Modéstia
Simpatia
Empatia

BAIXO

Desconfiança
Exigência
Insulto e menosprezo
Rigidez
Arrogância
Antipatia
Frieza

Traços de Personalidade



Neuroticismo: descreve a estabilidade emocional geral de um indivíduo por meio de como eles percebem o mundo. Ela leva em consideração a probabilidade de uma pessoa interpretar os eventos como ameaçadores ou difíceis.

Esta dimensão se refere à capacidade de uma pessoa para enfrentar o estresse. As pessoas com neuroticismo baixo costumam ser calmas, autoconfiantes e seguras. Aqueles com pontuação alta tendem a ser nervosos, ansiosos, deprimidos e inseguros.

ALTO

Ansiedade
Hostilidade
Instabilidade
Vulnerabilidade
Insegurança
Tristeza

BAIXO

Tranquilidade
Calma
Estabilidade
Resiliência
Segurança
Felicidade

Traços de Personalidade



Mindsight (2022) destaca que ao contrário de outras teorias de personalidades que classificam os indivíduos em categorias binárias (introvertidos ou extrovertidos), o Big Five afirma que cada traço de personalidade é uma escala, com muitas variações.

Portanto, os indivíduos são classificados em uma determinada graduação entre as duas extremidades.

Por exemplo, ao medir Extroversão, a pessoa não seria classificada como puramente extrovertida ou introvertida, mas colocada em uma escala que determina seu nível de extroversão.

De tal forma que, ao classificar os indivíduos em cada uma dessas características, é possível medir com eficácia as diferenças individuais da personalidade.

Traços de Personalidade



Robbins (2009, p. 81-82) observa que “além de proporcionar uma estrutura unificada da personalidade, as pesquisas sobre essas cinco dimensões também encontraram importantes relações entre elas e o desempenho no trabalho.”

Estas pesquisas examinaram um amplo espectro de ocupações: profissionais liberais (incluindo engenheiros, arquitetos, contadores e advogados), policiais, executivos, vendedores e operários com e sem qualificação.

O desempenho no trabalho foi definido em termos de pontuação do desempenho, proficiência em treinamento (desempenho durante programas de treinamento) e dados pessoais, como o nível salarial.

Os resultados mostraram que:

1. **A dimensão consciência** foi um previsor de desempenho de todos os grupos ocupacionais.

A preponderância das evidências indica que os indivíduos confiáveis, cuidadosos, conclusivos, capazes de planejar, organizados, trabalhadores, persistentes e orientados para resultados costumam apresentar um desempenho no trabalho superior na maioria das ocupações, se não em todas.

Os funcionários que tiveram pontuação mais alta da dimensão consciência demonstraram também maior conhecimento do trabalho, provavelmente porque são pessoas mais comprometidas.

As evidências também apontam para uma relação relativamente forte e consistente entre a consciência e o comportamento de cidadania organizacional.

Traços de Personalidade



Vale observar que o fator Consciência não é uma característica inata e definitiva, e portanto, pode ser trabalhada e alterada pelo indivíduo.

O entendimento sobre o conceito de Comportamento da Cidadania Organizacional contribui no estabelecimento de novas práticas:

Bachion e Teixeira (2017, p. 73) destacam três definições:

Martins, Costa e Siqueira (2014) definem CCO como todos os **comportamentos extra papéis, executados voluntariamente** por parte dos trabalhadores nos sistemas empregadores.

Gomes (2011), Vieira (2013) e Gomes et al. (2014), de forma complementar, defendem que, apesar de haver uma “polissemia” na definição deste conceito, há certo consenso em delimitá-lo como **todo comportamento que não faz parte da definição formal do cargo**, o que inclui, de acordo com Silva (2012b), atos espontâneos e informais de cooperação, manifestos por um trabalhador, que geram benefícios à organização.

Traços de Personalidade

Noronha (2013) definiu quatro dimensões gerais do Comportamento de Cidadania Organizacional (CCO):

- Ajuda (comportamentos voltados para os colegas, visando melhorias para o ambiente de trabalho);
- Inovação (comportamentos dirigidos à organização para promover mudanças);
- Esportividade (ações interpessoais que reduzem ou previnem eventos negativos no ambiente de trabalho);
- Obediência (ações que visam garantir o cumprimento dos regulamentos).



2. Para as demais dimensões da personalidade, a previsibilidade depende tanto do critério de desempenho como do grupo ocupacional.
- A extroversão pode prever o desempenho em posições liderança e de atendimento, já que estas ocupações envolvem a interação social.
 - A abertura para experiências mostrou-se importante para a previsão de adaptação a mudanças e a necessidade de treinamento.
 - O neuroticismo (estabilidade emocional) apresentou baixa correlação com o desempenho. Os pesquisadores sugerem que a resposta pode ser a de que apenas os indivíduos com alto nível de estabilidade emocional mantêm seus empregos. Dessa forma, a variação entre as pessoas estudadas, todas empregadas, seria muito pequena.

Traços de Personalidade



- A Agrabilidade não foi destacada pelo autor.

Entretanto, a observação do conceito de clima organizacional, permite inferir que tanto o Neuroticismo como a Agrabilidade são fatores que impactam no comportamento do indivíduo e, portanto, no desempenho do grupo e da organização:

Oliveira, Carvalho e Rosa (2012) definem Clima Organizacional como uma medida da qualidade do ambiente interno de uma empresa, no qual se incluem subordinados, supervisores e direção.

Soares e Souza (2014), apontam que os relacionamentos entre as pessoas devem ser saudáveis, devido à relação desse fator com a satisfação no trabalho e às consequências positivas para o desempenho organizacional