

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
MESTRADO EM PSICOLOGIA CLÍNICA

CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDADE E QUALIDADE DE VIDA
EM LÍDERES ORGANIZACIONAIS

São Leopoldo, abril de 2011.

M158c Missel, Simoni.
Características de personalidade e qualidade de vida em líderes organizacionais / por Simoni Missel .
– 2011.
54 f. : il. ; 30 cm.

Dissertação (mestrado) — Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, 2011.

“Orientação: Prof^a. Dr^a. Janine Kieling Monteiro.”

1. Personalidade – Avaliação. 2. Psicologia clínica.
3. Comportamento organizacional. I. Título.

CDU 159.923:658.3.013

Simoni Missel

**CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDADE E QUALIDADE DE VIDA
EM LÍDERES ORGANIZACIONAIS**

Dissertação apresentada como requisito parcial
para obtenção do título de Mestre em Psicologia,
pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia
da Universidade do Vale do Rio dos Sinos.

Orientadora: Prof^ª Dr^ª Janine Kieling Monteiro

AGRADECIMENTOS

Meus sinceros agradecimentos:

... ao meu marido Claudio pelo parceiro que foi, pelo incentivo, colaboração na arte dos números e pelo capricho, característico de tudo o que faz, no lay out.

... à professora Janine, pela paciência, apoio e amizade que me transmitiu durante este período sempre com uma palavra de estímulo.

... aos professores do Mestrado pelo carinho e transmissão dos ensinamentos.

...a minha querida mãe que foi responsável pela opção que fiz pelo curso de psicologia, o que me traz muita felicidade e realização.

...ao meu pai que sempre me deu segurança e apoio para chegar até aqui.

...aos meus irmãos Régis e Sinara que sempre torcem por mim.

...ao querido Ricardo que muito me ajudou buscando alternativas para solucionar as barreiras com a visão positiva que sempre transmitiu.

SUMÁRIO

RESUMO	7
ABSTRACT.....	8
APRESENTAÇÃO.....	9
1. ARTIGO TEÓRICO.....	10
1.1 Resumo.....	10
1.2 Introdução.....	12
1.3 Método de Pesquisa.....	14
1.4 Resultados e Discussões.....	15
1.5 Considerações Finais.....	23
2. ARTIGO EMPÍRICO.....	25
2.1 Resumo.....	25
2.2 Introdução.....	27
2.2.1 <i>Características de personalidade</i>	27
2.2.2 <i>Qualidade de vida - QV</i>	29
2.3 Método de Pesquisa.....	31
2.3.1 <i>Amostra</i>	31
2.3.2 <i>Instrumentos de pesquisas</i>	33
2.3.3 <i>Procedimentos de coleta e análise de dados</i>	34
2.4 Resultados e Discussões.....	34
2.4.1 <i>Análises descritivas</i>	34

2.4.2	<i>Características da qualidade de vida dos líderes.....</i>	38
2.4.3	<i>Associações entre variáveis sócio-demográficas e BFP.....</i>	39
2.4.4	<i>Associações entre variáveis sócio-demográficas e QV.....</i>	41
2.4.5	<i>Associações entre características de personalidade e QV.....</i>	42
2.5	Considerações Finais.....	45
3.	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47
Tabelas:		
Tabela 1	– Divulgação: frequência de artigos publicados selecionados por década.....	15
Tabela 2	– Número de publicações sobre Avaliação de Personalidade nos últimos 6 anos (2004 a 2009) na base de dados BVS-Psi.....	17
Tabela 3	– Artigos empíricos qualitativos sobre Avaliação de Personalidade (2004-2009).....	18
Tabela 4	– Artigos empíricos quantitativos sobre Avaliação de Personalidade (2004-2009).....	19
Tabela 5	– Artigos teóricos sobre Avaliação de Personalidade (2004-2009).....	23
Tabela 6	– Características sócio-demográficas de variáveis nominais (n=100).....	32
Tabela 7	– Características sócio-demográficas de variáveis intervalares (n=100).....	32
Tabela 8	– Características de Personalidade.....	35
Tabela 9	– Qualidade de Vida – Domínios.....	38
Tabela 10	– Correlações entre QV e Características de Personalidade.....	43
Anexos:		
Anexo A	– Ficha de dados sócio demográficos.....	52
Anexo B	– Questionário de Qualidade de Vida – OMS.....	53
Anexo C	– Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	56

RESUMO

Com o intuito de aprofundar o conhecimento sobre as características de personalidade dos líderes organizacionais e sua qualidade de vida, esta dissertação é composta por um artigo teórico e um artigo empírico. O primeiro deles versa sobre Um Panorama das Pesquisas Brasileiras sobre a Avaliação da Personalidade e o segundo sobre Características de personalidade dos líderes organizacionais e a relação com a Qualidade de Vida. O estudo teórico teve por objetivo analisar estudos nacionais sobre avaliação de personalidade, primeiramente no período de 1967 e 2009. Para tanto, foi realizado um levantamento bibliográfico de artigos através da Base de Dados BVS - Psi Periódicos. Foram encontradas no total 131 citações de artigos nacionais. Posteriormente, optou-se por analisar as publicações dos últimos seis anos, obtendo como resultado 30 artigos, os quais foram classificados de acordo com a metodologia utilizada, sendo que a maioria deles configurou-se como pesquisa quantitativa (19). Os estudos têm utilizado diferentes teorias da personalidade na sua do. fundamentação teórica, entre as quais se destacam a psicanalítica e a behaviorista. O constructo em questão tem sido estudado, sobretudo através de avaliações psicológicas, nas quais apareceram com maior frequência a utilização dos testes projetivos Rorschach e Zulliger. A heterogeneidade dos grupos estudados também é um fator a ser considerado. O segundo estudo trata-se de um artigo empírico que caracterizou-se como descritivo e correlacional que buscou investigar que características de personalidade dos líderes organizacionais tem relação com a sua qualidade de vida. A amostra foi composta por 100 líderes de 27 empresas gaúchas, sendo 77% homens e 23% mulheres. Para tanto, foram aplicados os testes BFP – Bateria Fatorial de Personalidade, o Instrumento da Organização Mundial da Saúde sobre Qualidade de Vida – QV/OMS versão breve e um questionário sócio demográfico. Os resultados principais indicaram que há correlação significativa negativa entre todas as facetas do QV e o fator Neuroticismo e associações positivas entre todas as dimensões de QV e o fator Extroversão. Indicando que ser mais comunicativo, ativo, responsivo e gregário e ter maior estabilidade emocional são características que influenciam positivamente na saúde dos líderes estudados. Estes resultados podem auxiliar no planejamento de futuras intervenções visando à promoção da saúde destes indivíduos.

Palavras chave: qualidade de vida; características de personalidade; liderança.

ABSTRACT

In order to deepen the knowledge about the characteristics of personality of organizational leaders and their quality of life, this thesis is composed of theoretical and empirical articles. The first of them deals with A Panorama of Brazilian Researches on the Assessment of the Personality and the second on Characteristics of the Personality of Organizational Leaders and the relationship with the Quality of Life. The theoretical article was to make a survey of the Brazilian studies on assessment of personality, in the first place in the period between 1967 and 2009. For this purpose, a bibliographic survey of articles was carried out through the “BVS - Psi Journals” Database. There were found a total of 131 citations of national articles. Subsequently, we chose to analyze the publications from the last six years, obtaining 30 articles, which were classified according to the methodology applied, the majority of which was configured as quantitative research (19). The studies have employed different theories of personality in their theoretical basis, among which one can highlight the psychoanalytic and the behaviorist ones. The theme in question has been studied mainly through psychological evaluations, in which appeared with greatest frequency the usage of the projective Rorschach and Zulliger Tests. The heterogeneity of the studied groups was also a factor taken into consideration. The second research was characterized as descriptive and correlational. This study aimed to investigate those personality characteristics of organizational leaders have in relation with their quality of life. The sample was composed of 100 leaders of companies from Rio Grande do Sul state (‘gauchas’) 77% of them being men and 23% women. For both groups of leaders, the tests BFP - Battery Factorial of Personality together with the instrument of the World Health Organization for the Quality of Life QOL/WHO in its brief version, and a socio demographic questionnaire were applied. The main results indicated that there are significant negative correlation between all facets of the QOL and the Neuroticism factor and positive associations between all dimensions of QOL and the Extroversion factor. Indicating that being more communicative, active, responsive and gregarious and having greater emotional stability are characteristics that positively affect the health of the studied leaders. These results may help in the planning of future interventions aimed at promoting the health of these individuals.

Key Words: Life Quality; Characteristics of Personality; Leadership.

APRESENTAÇÃO

A presente dissertação de mestrado aborda o tema características de personalidade e saúde no trabalho, sob o olhar da psicologia clínica. Esta dissertação foi elaborada para cumprir as exigências do mestrado em Psicologia Clínica, pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos e contempla dois estudos: um de caráter teórico e outro empírico. Os objetivos desta pesquisa relacionam temas referentes às Características de Personalidade de Líderes Organizacionais e Qualidade de Vida, buscando enfocar ainda aspectos profissionais.

A escolha, da autora, pela temática foi uma consequência da sua experiência profissional de 28 anos tanto na área clínica, escutando os gestores, as suas ansiedades, expectativas e realizações, bem como os acompanhando dentro das organizações em que trabalhavam. Desta forma, estas intervenções favoreceram tomar contato com as dúvidas acerca de autoconhecimento e desenvolvimento profissional por eles apresentadas. Ao longo destes anos, muitas reflexões neste sentido foram feitas, sempre buscando compreender diferentes aspectos da personalidade destes indivíduos e a sua qualidade de vida.

O problema de pesquisa selecionado para ser respondido, é baseado no interesse em saber se existe relação entre as características de personalidade dos líderes que trabalham nas organizações e a sua qualidade de vida. Para tanto, primeiramente foi necessário buscar saber o que tem sido pesquisado e publicado nesta área de interesse, posteriormente foram elaborados dois artigos.

Tanto o estudo teórico como o empírico foram realizados com o objetivo de serem enviados para publicação. Inicialmente, será apresentado para apreciação o estudo teórico, que buscou refletir sobre como o tema avaliação de personalidade tem sido abordado em publicações nacionais. Posteriormente, esta dissertação contempla um estudo empírico, com método quantitativo de caráter descritivo e correlacional, que procurou avaliar as características de personalidade dos líderes e relacioná-las com a sua qualidade de vida.

1. ARTIGO TEÓRICO

Um Panorama das Pesquisas Brasileiras sobre a Avaliação da Personalidade

1.1 Resumo

Este artigo teve por objetivo analisar estudos nacionais sobre avaliação de personalidade, primeiramente no período de 1967 e 2009. Para tanto, foi realizado um levantamento bibliográfico de artigos através da Base de Dados BVS - Psi Periódicos. Foram encontradas no total 131 citações de artigos nacionais. Posteriormente, optou-se por analisar as publicações dos últimos seis anos, obtendo como resultado 30 artigos, os quais foram classificados de acordo com a metodologia utilizada, sendo que a maioria deles configurou-se como pesquisa quantitativa (19). Os estudos têm utilizado diferentes teorias da personalidade na sua fundamentação teórica, entre as quais se destacam a psicanalítica e a behaviorista. O constructo em questão tem sido estudado, sobretudo através de avaliações psicológicas, nas quais apareceram com maior frequência a utilização dos testes projetivos Rorschach e Zulliger. A heterogeneidade dos grupos estudados também é um fator a ser considerado. A análise aqui conduzida remete à necessidade da realização de mais pesquisas científicas sobre avaliação de personalidade no Brasil em diferentes conjunturas (sobretudo organizacionais e educacionais) devido à importância do tema abordado e a sua inter-relação com o contexto em que o sujeito está inserido.

Palavras-chave: avaliação de personalidade, avaliação psicológica.

ABSTRACT

The objective of this article was to make a survey of the Brazilian studies on assessment of personality, in the first place in the period between 1967 and 2009. For this purpose, a bibliographic survey of articles was carried out through the “BVS - Psi Journals” Database. There were found a total of 131 citations of national articles. Subsequently, we chose to analyze the publications from the last six years, obtaining 30 articles, which were classified according to the methodology applied, the majority of which was configured as quantitative research (19). The studies have employed different theories of personality in their theoretical basis, among which one can highlight the psychoanalytic and the behaviorist ones. The theme in question has been studied mainly through psychological evaluations, in which appeared with greatest frequency the usage of the projective Rorschach and Zulliger Tests. The heterogeneity of the studied groups was also a factor taken into consideration. The analysis undertaken here refers to the necessity of further scientific researches on assessment of personality in Brazil applied in different settings (especially organizational and educational ones) due to the importance of the approached topic and its inter-relationship with the context in which the subject is inserted.

Key Words: assessment of personality, psychological evaluation.

1.2 Introdução

A investigação que avalia a produção científica sobre determinado tema é chamada de Metaciência (Witter, 2003). Este tipo de pesquisa visa analisar a posição dos assuntos de destaque entre os pesquisadores de uma determinada área de atuação, bem como o tipo e a qualidade da investigação que está sendo mais estudada (Witter, 1999). A expansão da produção científica em âmbito brasileiro nas últimas décadas posicionou o Brasil entre os 20 países que mais produzem conhecimento no mundo (Zancan, 2000). Este fato potencializa a importância de avaliar a produção científica nacional, investigando não só os temas mais estudados, mas também as lacunas que podem ser aperfeiçoadas, com o desenvolvimento de novos e atualizados estudos.

Este artigo tem por objetivo fazer um levantamento dos estudos nacionais sobre o tema avaliação de personalidade, primeiramente no período entre 1967 e 2009. Posteriormente, em razão do número elevado de publicações sobre o tema, optamos por filtrar os artigos publicados nos últimos 6 (seis) anos (2004 a 2009) para uma análise dos dados mais detalhada deste escopo. A personalidade é um tópico de grande relevância no âmbito da psicologia, com especial atenção dedicada nos últimos anos, nas dimensões que compõe a sua avaliação (Hutz et al., 1998). Diversos modelos teóricos contribuíram para o estudo da personalidade.

Será aqui descrito um pouco da evolução dos conceitos a respeito da personalidade desenvolvidos nas últimas décadas pelos cientistas. Uma das definições mais antigas sobre personalidade foi encontrada na clássica teoria de James (1890) dos quatro níveis de ego: material, social, espiritual e ego puro. Este autor propôs uma formulação simples de personalidade, baseada na organização destes atributos pessoais.

Em vista de personalidade ser um termo excessivamente utilizado na língua portuguesa, bastante abstrato e amplo, é de difícil compreensão, segundo Allport (1970). Existe uma diferença entre a definição da psicologia popular e da pesquisa psicológica a respeito de personalidade, na opinião de Stagner e Solley (1980). Segundo estes autores, a psicologia popular aplica o termo personalidade como uma forma de identificar o impacto do indivíduo sobre os outros. Neste modelo, este constructo pode estar relacionado a personalidades cruéis, fracas ou moles, dentre outras. Já a pesquisa psicológica faz referência direta às percepções e comportamentos e acredita que diferentes pessoas podem perceber características diversas em um mesmo estímulo e agir de acordo com elas.

Opinam Marx e Hillix (1985) que a maior parte das teorias da personalidade considera que as diferenças individuais entre as pessoas constituem uma significativa fonte de variância na conduta e, portanto, as informações sobre as individualidades são importante para realizar predições sobre a conduta. Allport (1970), referência como pesquisador nos estudos sobre este tema, considera que a personalidade é uma organização dinâmica dentro do indivíduo, daqueles sistemas psicofísicos que determinam seus ajustes únicos ao ambiente. A interação da personalidade com ambiente é mencionada, no final da década de 90, por Rubin e Campbell (1998) quando definem a personalidade como uma construção pessoal que decorre ao longo da vida e tem seus alicerces no meio social que estamos inseridos, sendo também fruto de uma elaboração de nossa história de vida, isto é, da forma como sentimos, representamos e interagimos com as nossas experiências. A partir dos estudos de Alport, foram desenvolvidas diversas teorias que estudam a personalidade, como por exemplo: a psicanálise, o behaviorismo, a teoria rogeriana, a teoria dos cinco grandes fatores, dentre outras.

Estudos que envolvam a avaliação psicológica (Alchieri; Castro; Socal & Hutz (2008); Rabelo et al, 2009) muito têm contribuído para melhor compreensão e análise da personalidade. A avaliação psicológica é uma área de atuação específica dos psicólogos que durante a última década vem ganhando destaque no Brasil, através de diversos cursos de pós-graduação *lato e stricto sensu*. Informações divulgadas pelo Conselho Federal de Psicologia (2001) apontam um aumento no número de laboratórios e de docentes dedicados a esta temática. A avaliação psicológica voltou a ter importância e *status* enquanto atividade de atuação do psicólogo nas diversas áreas de ação, conforme demonstram as crescentes publicações nacionais ou internacionais. A Comissão de testes do Colégio Oficial de Psicólogos (COP) e a Comissão Europeia sobre Testes da Federação Europeia de Associações Profissionais de Psicólogos (EFPPA), em um recente relatório, apontam diretrizes internacionais para o estabelecimento de políticas quanto ao uso dos testes psicológico (ITC, 2001).

Efetuada com ou sem a utilização de instrumentos padronizados, a avaliação psicológica é um processo de caráter compreensivo, com o objetivo de responder questões sobre o funcionamento psíquico, adaptado ou não, de uma pessoa durante determinado período de tempo ou predizer o comportamento psicológico de uma pessoa no futuro. Este processo tem por fim, fornecer informações fundamentadas que permitam orientar, sugerir e sustentar um processo de tomada de decisão em um contexto específico em que seja necessário obter informações sobre o funcionamento psicológico (Noronha & Alchieri, 2004).

Quando nos referimos às avaliações psicológicas se faz necessário citarmos a importância dos estudos relacionados aos testes psicológicos, que são os instrumentos mais

utilizados para este tipo de avaliação e estão ganhando espaço em discussões e eventos, embora não sejam recentes na história da psicologia. Os testes psicológicos surgiram com o início da ciência psicológica e marcaram o desenvolvimento dela. Bariani, Sisto e Santos (2001) apontam que grande parte da história da psicologia coincide com a história dos testes psicológicos e que a principal identidade do psicólogo traduzia-se no uso dos testes. No Brasil, o primeiro instrumento estruturado de avaliação (Standford-Binet) apareceu em 1913, em Belo Horizonte, oito anos após sua publicação em seu país de origem (Ancona-Lopez, 1987), o que revela uma repercussão rápida, considerando que isto aconteceu no início do século passado. Posteriormente a este período, na década de 50, foram surgindo os testes psicológicos relacionados à avaliação de personalidade. Na atualidade, temos a nossa disposição uma grande variedade de testes psicológicos que buscam avaliar a personalidade como: o Rorschach, o HTP (*House, Tree and Person*), o Teste das Pirâmides Coloridas de Pfister, a Bateria Fatorial de Personalidade (BFP), o Inventário de Estilos de Personalidade de Millon (MIPS), o Questionário de Avaliação Tipológica de Zacharias (QUATI) e o Inventário Fatorial de Personalidade (IFP), dentre outros.

1.3 Método de Pesquisa

Inicialmente, foi realizada a seleção da base de dados que seria pesquisada para este artigo. Os critérios para esta escolha foram por uma base de dados nacional que oferecesse resultados atualizados e confiáveis na área da Psicologia. Para tanto, foram estudados diversos artigos teóricos e informações disponíveis na internet sobre o método de pesquisa e indexadores de diferentes fontes de busca científica. A partir desta análise, foi selecionada a Base de Dados em Psicologia (BVS – Psi Periódicos), devido ao fato dela apresentar fontes científicas consistentes de dados disponíveis e de ser a mais completa para acesso a produção científica nacional, segundo Noronha e Fernandes (2008). Tal fonte pode ser acessada por meio do endereço eletrônico: <http://www.bvs-psi.org.br/php/index.php>. A BVS-Psi faz a indexação de teses, monografias, textos didáticos, Index Psi Livros, Lilacs, PEPSIC e Scielo, e viabiliza serviços de comutação e consulta a catálogos de periódicos nacionais.

1.4 Resultados e Discussões

A consulta na BVS- Psi se deu por meio do descritor “avaliação de personalidade” e, num primeiro momento, não houve filtro para selecionar as publicações de inclusão na amostra. Foram encontradas 131 citações de artigos utilizando este termo. Nesta busca analisamos os artigos disponibilizados digitalmente de forma gratuita e que puderam ser acessados através da própria base e aqueles que foram considerados relacionados ao tema. Os resumos foram analisados com base no critério chamado “divulgação”, definido por Witter (2006). Este critério considera a base de dados em que o resumo está disponibilizado, a revista, ano de publicação e as palavras chave que possibilitaram sua localização. Os anos base foram consultados individualmente de 1967 a 2009, formando assim, o número total de documentos. Os resultados sobre a divulgação dos trabalhos encontram-se apresentados na tabela 1, referente aos quesitos quantidade de publicações por década.

Tabela 1 – Divulgação: frequência de artigos publicados selecionados por década

N	Década	Publicação
1	1960-199	1
2	1970-1979	1
3	1980-1989	46
4	1990-1999	33
5	2000-2009	50
Total	-	131

Como podemos observar na Tabela 1, os resultados indicaram que o termo de busca “avaliação de personalidade” possibilitou encontrar 131 artigos. Nota-se a presença de uma (1) publicação nas duas primeiras décadas deste estudo e 50 publicações na última década. Estes resultados apontam para um número bastante reduzido, quase insignificante, de publicações sobre o tema avaliação de personalidade nas décadas de 60 e 70. Porém, observa-se um espantoso crescimento de publicações na década de 80, seguido de uma pequena queda na década de 90 e novamente um aumento considerável na primeira década deste século. É significativo o acréscimo de quase 50% nas publicações sobre avaliações de personalidade na última década em relação à penúltima, o que pode ter sido influenciado pelas resoluções de 25/2001 e 02/2003 do Conselho Federal de Psicologia, as quais regulamentam a elaboração,

comercialização e uso do teste psicológico (Conselho Federal de Psicologia, 2001; Conselho Federal de Psicologia, 2003), que obrigaram a categoria a desenvolver novas pesquisas e revisar os parâmetros científicos dos testes psicológicos.

O artigo mais antigo citado nesta revisão é de Kolck (1967) intitulado “Técnicas para avaliação da feminilidade e masculinidade”. A autora faz uma clara abordagem ao estudo da personalidade no que se refere ao tema acima citado, através da análise de testes de personalidade e inventário de interesses. O objetivo deste estudo foi identificar a adequação de quatro técnicas para avaliação da masculinidade e feminilidade, são elas: a escala Masculinidade e Feminilidade (MF), o Inventário Multifásico Minesota de Personalidade (MMPI), o Inventário de Interesses de Terman-Miles e o Desenho da Figura Humana de Machover. A autora concluiu que os homens e mulheres estudados respondem aos testes de forma desigual e que possuem um nível diferenciado de organização psico-social. O estudo ainda observou que existem diferenças no grau de identificação entre ambos: as moças revelam-se identificadas com o feminino enquanto no grupo de rapazes, apesar do predomínio do masculino, aparecem sinais de alguma identificação com o feminino. Acrescenta ainda Kolck (1967) em suas conclusões, a existência de identificação com o papel sexual correspondente.

Posteriormente, em função do número elevado de artigos, optou-se por delimitar a análise dos artigos publicados na base de dados em estudo ao período compreendido entre 2004 e 2009, no qual foram encontradas 30 publicações nos últimos seis anos relacionadas à avaliação de personalidade. Como pode se observar (Tabela 2), a maior concentração de publicações ocorreu no ano de 2006 e, em segundo lugar, 2005. É interessante observar o decréscimo de artigos encontrados sobre o constructo avaliação de personalidade nos anos subsequentes de 2007, 2008 e 2009.

Tabela 2 – Número de publicações sobre Avaliação de Personalidade nos últimos 6 anos (2004 a 2009) na base de dados BVS-Psi

N	Ano	Publicação
1	2004	4
2	2005	7
3	2006	8
4	2007	5
5	2008	4
6	2009	2
Total	-	30

A seguir, optou-se por fazer uma análise das metodologias utilizadas nos artigos, na qual as referências encontradas foram classificadas em artigos teóricos e empíricos, sendo que os empíricos foram subdivididos em quantitativos e qualitativos. Nesta classificação os artigos empíricos deveriam apresentar uma pesquisa de natureza quantitativa ou qualitativa. Foram considerados estudos qualitativos aqueles que empregaram avaliação qualitativa, na qual a coleta de dados geralmente foi realizada através de entrevistas semi dirigidas, grupos focais ou observação (Günter, 2006). Já os estudos quantitativos foram aqueles que aplicaram dados estatísticos e utilizaram grande número de sujeitos na coleta de dados (Turato, 2005). Os estudos teóricos por sua vez, são baseados em pesquisas bibliográficas e desenvolvidos com base em material já elaborado, principalmente de livros e artigos científicos. Segundo Gil (2009), estes se propõe a análise de diversas posições em relação a um constructo e costumam ser desenvolvidas quase que exclusivamente a partir de fontes bibliográficas.

Dos 30 artigos encontrados, 22 foram classificados como empíricos, dos quais 3 eram qualitativos e 19 eram quantitativos, 5 estudos foram considerados teóricos e 3 artigos foram eliminados, por não terem resumos disponíveis.

A tabela 3 apresenta a lista dos artigos empíricos qualitativos sobre Avaliação de Personalidade (2004 – 2009), encontrados nesta revisão. Entre o grupo de autores pesquisados nestes estudos qualitativos, a autora mais citada foi Lucila Moraes, considerada pela sua contribuição na área da psicologia infantil através de pesquisas desenvolvidas enfocando avaliações de personalidade nas quais utiliza diferentes testes projetivos como instrumento.

Todos os artigos de pesquisa qualitativa foram realizados com crianças. Entre os grupos infantis pesquisados estão: crianças que realizaram psicoterapia psicanalítica (Deakin & Graeff, 2008), crianças surdas (Cardoso et al., 2007) e crianças com diagnóstico de deficiência primária e dificuldades de aprendizagem (Batista et al., 2006).

Tabela 3 – Artigos empíricos qualitativos sobre Avaliação de Personalidade (2004 – 2009)

N	Autores	Título	Ano	Fonte
1	Batista, C. G, Cardoso, L. M., Santos, M. R. A.	Procurando botões de desenvolvimento: Avaliação de crianças com deficiência e acentuadas dificuldades de aprendizagem	2006	Estud. Psicol.
2	Cardoso, L. M., Capitão, C. G.	Avaliação psicológica de crianças surdas pelo teste das Pirâmides Coloridas Pfister	2007	Psico USF
3	Deakin, E., Graeff, R. L.	O Teste de Rorschach na aplicação dos resultados da psicoterapia com crianças	2008	CEAPIA

A grande maioria dos estudos sobre personalidade tem caráter quantitativo, como podemos observar na Tabela 4, sendo estes realizados com os mais diversos grupos e instrumentos para avaliação de personalidade. Os grupos pesquisados referem-se a guardas municipais (Primi et al., 2005), profissionais com formação em engenharia elétrica, engenharia eletrônica, ciência da computação, análise de sistemas e estatística (Ferreira & Vilemor-Amaral, 2005), policiais militares (Brito & Goulart, 2005), goleiros (Scopel; Andrade & Levandowski, 2006) e profissionais no contexto organizacional (Rabelo, et al., 2009).

Tabela 4 – Artigos empíricos quantitativos sobre Avaliação de Personalidade (2004 – 2009)

N	Autores	Título	Ano	Fonte
1	Esteves, C., Alves, I. C.B., Bardella, J. G. Bardella, M. B., Almeida, Y. D. B.	Comparação dos resultados do Psicodiagnóstico Miocinético-PMK de Belo Horizonte com os de Recife e de São Paulo	2004	Psico.
2	Esteves, C., Alves, I. C. B., Bardella, J. G. Bardella, M. B., Almeida, Y. D. B.	Interesses profissionais de um grupo de estudantes de psicologia e suas relações com a inteligência e personalidade	2004	Psicol. Estud.
3	Amaral, A. E. V., Primi, R., Farah, F. H. Z., Silva, S. M., Cardoso, L. M., Franco., R. R. C.	A depressão no teste das pirâmides coloridas de Pfister	2004	Paidéia
4	Primi, R., Moggio M. A., Casellato, É. O.	Estudo correlacional do inventário de busca auto dirigida (self directed search) com o IFP	2004	Psicol. Esc. Educ.
5	Sisto, F. F., Oliveira, A. F.	Traços de personalidade e Agressividade um estudo de evidência de validade	2005	Psic. Revista da Vetor Editora
6	Esteves, C., Alves, I. C. B., Bardella, J. G. Bardella, M. B., Almeida, Y. D. B.	Estudo de Fidedignidade e validade da escala de avaliação de dor psicológica	2005	Psico
7	Peres, R. S., Justo, J. S.	Contribuições das técnicas projetivas gráficas para a compreensão da personalidade de andarilhos	2005	Estud. Psicol.
8	Ferreira, M. E. A., Villemor, A. A. E.	O teste Zulliger a avaliação de desempenho.	2005	Paidéia
9	Brito, D. P., Goulart, Iris B.	Avaliação psicológica e prognóstico de comportamento desviante numa corporação militar	2005	Psico USF
10	Primi, R., Lima, J., Petrini, M. C., Nascimento, M. M., Cruz, M. B. Z.	Indicadores para avaliação de desempenho de policiais (23)	2005	Encontro
11	Nunes, M. F., Noronha, A. P. P.	Personalidade de Crianças com Transtorno de Déficit de Atenção (3)	2006	Psicol.Theor. e Pesq.
12	Cardoso, L. M., Capitão, C. G.	Estudo correlacional entre o Teste de Pfister e o Desenho da Figura humana	2006	Psico
13	Sisto, F. F., Oliveira, A. F.	Estudo correlacional entre a maturidade percepto- motora e traços de personalidade	2006	Psic. Revista da Vetor Editora
14	Scopel, Ê. A. A., Levandowski, D. C.	Avaliação das características de personalidade de goleiros profissionais	2006	Psic. Cienc. Prof.

15	Peres, R., Sanches, S. M. A.	Contribuições do Inventário Fatorial de personalidade (IFP) para avaliação psicológica de paciente onco - hematológico com indicação para o transplante de medula óssea	2006	PUC Minas
16	Esteves, C., Alves, I. C. B., Castro, P. F.	Indicadores de agressividade nos desenhos de figura humana realizados por homens que cometeram delitos	2008	Bol. Psicol.
17	Alchieri, J. C., Nuñez, J. C., Cervo, C. S. Hutz, C. S.	Características de validade convergente e divergente de instrumentos de avaliação da personalidade com o Inventario de estilos de personalidade de Millon	2008	Aletheia
18	Rabelo, I. S., Leme, I. F. A. S., Rossetti, M. O., Pacanaro, S. V. Gunter, I. B., Barrionuevo, V. L.	Aplicação das escalas de personalidade EFS e EFEx no contexto organizacional	2009	Aval. Psicol.
19	Nunes, M. F. O. Noronha, A. P. P.	Relações entre interesses, personalidade e habilidades cognitivas: um estudo com adolescentes	2009	Psicol

Considerando os artigos quantitativos encontrados em nossa pesquisa (tabela 4), destacamos o estudo correlacional que avaliou possíveis associações entre o Teste das Pirâmides de Pfister e o Teste do desenho da Figura Humana, o qual considerou os protocolos de 118 meninos e meninas estudantes, com idades entre 6 e 12 anos. Foram verificadas algumas correlações entre os indicadores emocionais e cognitivos dos dois testes (Cardoso & Capitão 2006).

Como exemplos de artigos quantitativos, também foram selecionados alguns trabalhos relacionados ao contexto organizacional, pois a investigação de aspectos da personalidade tem sido muito utilizada para melhor compreensão das pessoas neste âmbito. Noronha et al. (2002) salientam que no Brasil, apesar de serem utilizados muitos testes em processo de seleção de pessoal, pouco se tem estudado sobre sua validação e padronização. Isso mostra a importância de estudar a avaliação da personalidade, pois reforça a relevância da utilização dos testes de maneira adequada, evitando erros na contratação, injustiças com o candidato, colocação de profissionais vulneráveis a transtornos psiquiátricos que podem ser desencadeados em função da grande exposição ao estresse ou frustrações relativas ao cargo, possibilidades de treinamentos, entre outros (Noronha et al., 2002; Noronha; Primi & Alchieri, 2005). O estudo de Brito e Goulart (2005), realizado em uma corporação militar, avaliou o exame psicológico no processo seletivo, através de pesquisa documental. Nesta produção científica, foi realizada a análise dos

registros para investigar casos de desvios de comportamento praticados por policiais contra indicados ou indicados com restrições, baseada em dados colhidos no processo seletivo, no período compreendido entre 1994 e 2002. A partir da confrontação dos desvios cometidos com o resultado do exame psicológico, foi constatado que há uma significativa incidência de condutas desviantes no grupo dos contra indicados na avaliação psicológica. Conclui o estudo que os resultados obtidos reforçam a utilização dos exames psicológicos como recurso destinado ao prognóstico de comportamento desviante.

Rabelo et al. (2009) ressaltaram a importância da utilização de instrumentos como as Escalas Fatorial de Extroversão (EFEx) e a Escala fatorial de Socialização (EFS) na avaliação dos aspectos da personalidade que interessam em processos de seleção, avaliação de competências e análises da necessidade de realização de possíveis treinamentos. Os autores concluíram em seus estudos que: quanto mais atenciosas, compreensivas e empáticas as pessoas são, melhor é o nível de suas interações sociais e maior é a sua participação em atividades de grupo, como festas e outras. Eles acrescentam ainda, em suas conclusões, que os indivíduos ativos apresentaram menor número de comportamentos pró-sociais, deixando mais evidente que as mulheres que tinham uma visão de superioridade com relação a si mesmas não conseguiam ter boas relações no contexto social.

O estudo de Primi et al. (2005) buscou elaborar uma escala de avaliação de desempenho de policiais. Com o apoio de dois tenentes da guarda municipal, foi feita uma lista de indicadores de desempenho profissional, na qual constavam as atitudes consideradas adequadas e inadequadas sugeridas pelos tenentes. Esta lista foi dividida em dois subgrupos: em um deles constavam as características de comportamentos considerados adequados e inadequados no exercício da função e, no outro as ocorrências e incidentes negativos desejados e indesejados. Através disto, foi desenvolvida uma escala de avaliação de desempenho de policiais. Uma amostra de 27 guardas foram avaliados por 2 superiores, com o objetivo de verificar a validade de tal escala, assim como de averiguar a existência de precisão entre os avaliadores. A análise dos dados destacou que a precisão deste instrumento pode sofrer a influência de fatores como a subjetividade, sendo necessária a avaliação de dois superiores na utilização desta escala para comparar a concordância entre eles.

Um grupo de profissionais, homens e mulheres, com formação em engenharia elétrica, engenharia de computação, engenharia eletrônica, ciência da computação, análise de sistemas e estatística, se submeteram a uma avaliação da personalidade no contexto profissional (Ferreira & Villemor-Amaral, 2005). Esta teve como objetivo buscar evidências de validade do teste Zulliger, por meio da correlação com um questionário de Avaliação de Desempenho. Este

último, aplicado em 86 profissionais, analisou os seguintes indicadores: relacionamento pessoal, tomada de decisões, busca por inovação, organização e solução de problemas. A pesquisa identificou que os profissionais mais disciplinados e organizados, que possuem iniciativa, visão prática e buscam resultados concretos são mais bem avaliados do que os imaturos emocionalmente, altamente críticos e mais egocentros, que priorizam as próprias necessidades em detrimento das dos outros.

Considerando os estudos que investigavam as características de personalidade de profissionais, um deles teve como objetivo identificar estas características em 28 goleiros profissionais e amadores de futebol de campo, investigando as atitudes e funções psíquicas mais utilizadas e avaliando diferenças e semelhanças entre os grupos. Entre os resultados obtidos, concluiu-se que em ambos os grupos a atitude predominante foi a extroversão e a função psíquica dominante foi a sensação. Atletas que utilizam esta atitude gostam de variedade e ação durante as atividades, e são impacientes com os treinos longos e lentos, além de serem pessoas mais práticas que teóricas. Os resultados obtidos levaram a pensar na existência de certas características de personalidade comuns a estes atletas, uma vez que se encontram similaridades nas características de personalidade entre goleiros profissionais e amadores (Scopel; Andrade & Levandowski, 2006).

Entre os artigos teóricos encontrados neste estudo (Tabela 5), referente aos últimos seis anos de publicação, podemos relatar algumas considerações. Pode-se constatar a existência de uma diversidade de concepções teóricas sustentadas pelos estudos em avaliação de personalidade, destacando entre estas a psicanalítica e a behaviorista. Pode-se considerar que os estudos teóricos encontrados representam uma diversidade de temas abordados, desde conteúdos teóricos específicos como as faces do Édipo em adolescentes com características *borderline*, avaliações psicológicas de condutores até a cientificidade das técnicas projetivas e avaliação de estilos de personalidade.

Tabela 5 – Artigos teóricos sobre Avaliação de Personalidade (2004-2009)

N	Autores	Título	Ano	Fonte
1	Escosteguy, N. U.	O interesse clínico do conceito de temperamento na avaliação e planejamento da psicoterapia infantil	2005	Psico
2	Alchieri, J. C., Cervo, C. S., Núñez, J. C.	Avaliação de estilos de personalidade segundo a proposta de Theodore Millon	2005	Psico
3	Villemor, A. A. E., Pasqualini, C. L.	A cientificidade das técnicas projetivas em debate	2006	Psico
4	Welter, G., Müller, R. Capitão, C. G.	Medidas ipsativas na avaliação psicológica	2007	Aval. Psicol.
5	Silva, F. H., Viera, C. A., J. C.	Avaliação psicológica da personalidade de condutores: uma revisão da literatura	2007	Psico

1.5 Considerações Finais

Com o objetivo de refletir sobre como o tema avaliação de personalidade tem sido abordado em publicações nacionais, lançamos esta expressão nas bases de dados e encontramos algumas informações interessantes acerca de seu propósito. A primeira consideração diz respeito à importância da seleção dos instrumentos utilizados para avaliação de personalidade, uma vez que se identificou grande diversidade dos mesmos. Identificou-se a presença dos testes projetivos como instrumentos mais utilizados, com destaque para o Rorschach, Zulliger, seguidos de inventários e escalas para avaliação de personalidade, como as escalas de personalidade EFS e EEx.

Nas pesquisas encontradas há grande prevalência de estudos utilizando métodos quantitativos para validação de instrumentos de avaliação da personalidade. Outro aspecto a ser comentado são as investigações de grupos com diferentes diagnósticos clínicos, entre os quais, crianças surdas, psicóticos, homicidas e pacientes onco-hematológicos; e a grande diversidade de amostras segmentadas para públicos específicos como: goleiros, militares, condutores, andarilhos, estudantes de medicina, dentre outras.

Um aspecto que diz respeito às limitações deste trabalho foi a opção por apenas uma base de dados. Neste caso, as informações reunidas nesta base de dados podem restringir um pouco os resultados, tanto na quantidade de periódicos como nas áreas de conhecimento abordadas.

Conforme a constatação de que todas as pesquisas qualitativas foram realizadas com grupos infantis, sugerimos mais pesquisas com esta metodologia com adultos, por exemplo, onde poderiam ser estudados casos extremos (sujeitos muito inteligentes, bem ou mal sucedidos), tais como sujeitos que se destacam em áreas específicas. A análise aqui conduzida remete à necessidade da realização de mais pesquisas científicas sobre avaliação de personalidade no Brasil em diferentes conjunturas (sobretudo organizacionais e educacionais) devido à importância do tema abordado e a sua inter-relação com o contexto em que o sujeito está inserido.

2. ARTIGO EMPÍRICO

Características de personalidade dos líderes organizacionais e a relação com a Qualidade de Vida.

2.1 Resumo

O desenvolvimento da tecnologia e da globalização ocasionou transformações mundiais nas empresas, exigindo um novo perfil dos líderes organizacionais. Neste contexto, a personalidade tornou-se um fator determinante na obtenção do êxito profissional. A qualidade de vida (QV) também é um tema de ampla aplicação em pesquisas em âmbito nacional. Esta pesquisa buscou investigar que características de personalidade de líderes organizacionais têm relação com a sua qualidade de vida. No estudo da personalidade foi utilizado o modelo dos Cinco Grandes Fatores. A pesquisa caracterizou-se como descritiva e correlacional. A amostra foi composta por 100 líderes de empresas gaúchas, sendo 77% homens e 23% mulheres. Para tanto, foram aplicados os testes BFP – Bateria Fatorial de Personalidade, o Instrumento da Organização Mundial da Saúde sobre Qualidade de Vida – QV/OMS versão breve e um questionário sócio demográfico. Os resultados principais indicaram que há correlação significativa negativa entre todas as facetas do QV e o fator Neuroticismo e associações positivas entre todas as dimensões de QV e o fator Extroversão. Indicando que ser mais comunicativo, ativo, responsivo e gregário e ter maior estabilidade emocional são características que influenciam positivamente na saúde dos líderes estudados. Estes resultados podem auxiliar no planejamento de futuras intervenções visando à promoção da saúde destes indivíduos.

Palavras chave: qualidade de vida, características de personalidade e liderança.

ABSTRACT

The development of technology and the globalization caused worldwide changes in companies, requiring a new profile of organizational leaders. In this context, the personality has become a decisive factor in obtaining professional success. The quality of life (QOL) is also a topic of wide application in research at the national level. This study aimed to investigate those personality characteristics of organizational leaders have in relation with their quality of life. The Big Five Factors model was employed in the study of personality. The research was characterized as descriptive and co relational. The sample was composed of 100 leaders of companies from Rio Grande do Sul state ('gauchas') 77% of them being men and 23% women. For both groups of leaders, the tests BFP - Battery Factorial of Personality together with the instrument of the World Health Organization for the Quality of Life QOL/WHO in its brief version, and a socio demographic questionnaire were applied. The main results indicated that there are significant negative correlation between all facets of the QOL and the Neuroticism factor and positive associations between all dimensions of QOL and the Extroversion factor. Indicating that being more communicative, active, responsive and gregarious and having greater emotional stability are characteristics that positively affect the health of the studied leaders. These results may help in the planning of future interventions aimed at promoting the health of these individuals.

Key Words: Life Quality; Characteristics of Personality; Leadership.

2.2 Introdução

O desenvolvimento da tecnologia e da globalização favoreceu diversas fusões e aquisições de empresas que desencadearam transformações mundiais na estrutura, nos processos e no perfil dos profissionais que nelas trabalham. Uma consequência desta evolução é que a mesma requer, desde a soma de novas habilidades, até um novo perfil de líderes organizacionais (Wind, 1998), sendo que os líderes são hoje, peças fundamentais na gestão dos negócios (Sanchez & Amendolara, 2008). O aumento da competição e a exigência, cada vez maior, de padrões elevados de qualificação e desempenho tem sido uma constante em todos os setores e situações de vida, o que tem interferido na saúde das pessoas (Resende, 2000). Em relação às brutais transformações que vem sofrendo o mundo corporativo, observa Kotter (1997), que a quantidade de mudança significativa e, frequentemente, traumática nas organizações tem crescido substancialmente. Diante destas questões, este estudo buscou identificar características de personalidade de líderes organizacionais e a sua relação com a qualidade de vida destes profissionais.

Neste estudo, o termo líder foi empregado para referir-se a pessoas que ocupam cargos de gestão, ou seja, não houve nenhuma diferenciação entre a posição de gestor e seu papel de liderança (líder). Nunca se falou tanto em liderança como nas últimas décadas, no Brasil e no restante do mundo, a razão disto é de que jamais em qualquer época da história, essa habilidade foi tão necessária e valorizada (Vizioli & Calegari, 2010). Impulsionadas pela globalização, empresas transnacionais, instaladas no Brasil, estão colaborando para a formação de um novo perfil profissional para gestores brasileiros. As mudanças que derivam deste cenário passam a exigir dos profissionais conhecimentos e aptidões diferenciadas para atuarem no ambiente atual de negócios (Echeveste, Vieira, Viana, Trez & Panosso, 1999). Na busca de gestores que apresentem o novo perfil, as empresas vêem-se sob uma nova pressão: recrutar, treinar e desenvolver líderes capazes de atender às demandas deste mercado e gerentes que deleguem mais (Handy, 1995).

2.2.1 Características de personalidade

A personalidade é uma construção pessoal formada ao longo da vida e tem seus alicerces no meio social que estamos inseridos, sendo também fruto de uma elaboração de nossa história de vida, isto é, da forma como sentimos, representamos e interagimos com as nossas experiências (Rubin & Campbell, 1998). Um indivíduo pode agir e pensar diferentemente em situações diversas, indicando que o comportamento pode ser variável de pessoa para pessoa, entretanto, existem aspectos invariáveis no comportamento humano denominado de traço

(Friedman & Schustack, 2004). Assim, a personalidade pode ser definida como um processo dinâmico, associada a um conjunto de traços que influenciam o funcionamento psicológico. Portanto, o traço indica uma dimensão das diferenças individuais e padrões de pensamento, sentimentos e ações do indivíduo (Mc Crae & John, 1992).

Diversos modelos teóricos têm contribuído para o estudo da personalidade, dentre eles o modelo dos Cinco Grandes Fatores (CGF), conhecido na literatura como “Big Five”, ou “Five Factor Model” que tem gerado um crescente interesse e entusiasmo por parte da comunidade científica. Este modelo, além de ser “amplamente pesquisado, por representar uma forma de descrição da personalidade muito simples, elegante e econômica” (Nunes et al., 2008, p. 12), origina-se de um grande conjunto de pesquisas na área da personalidade. O modelo dos Cinco Grandes Fatores (CGF) é uma versão moderna da Teoria do Traço e um avanço conceitual e empírico no campo da personalidade. As teorias de traços de personalidade colaboraram grandemente para o desenvolvimento da sua base teórica e as teorias fatoriais contribuíram sob o aspecto instrumental e metodológico que convergiram para uma solução de cinco fatores, os quais descrevem dimensões humanas básicas de forma consistente (Nunes et al., 2008).

Nesta pesquisa, foi utilizada a Bateria Fatorial de Personalidade (BFP) que é um instrumento psicológico construído para a avaliação da personalidade a partir do modelo dos Cinco Grandes Fatores (CGF), que inclui as dimensões Extroversão, Socialização, Realização, Neuroticismo e Abertura a Experiências. O fator extroversão está relacionado às formas como as pessoas interagem com os demais e indica o quanto elas são: comunicativas, ativas, assertivas, responsivas e gregárias. O fator Socialização descreve a qualidade e o tipo das relações interpessoais das pessoas que pode variar desde a compaixão e empatia até o antagonismo, ou seja, o quanto as pessoas se percebem capazes no convívio social. (Nunes et al., 2005). O Fator Realização analisa características como: grau de organização, persistência, controle, motivação e capacidade de planejamento de ações em função de uma meta (Nunes et al., 2008). Neuroticismo tem sido considerado o fator mais associado às características emocionais das pessoas, refere-se ao nível crônico de ajustamento e instabilidade emocional dos indivíduos e representa as diferenças individuais que ocorrem quando pessoas experienciam padrões emocionais associados a desconforto psicológico (aflição, angústia, sofrimento, etc.) e os estilos cognitivos e comportamentais decorrentes (McCrae & John, 1992).

Raros são os estudos encontrados, que dão relevância aos constructos relativos às características de personalidade dos profissionais que trabalham nas empresas. Neste contexto, verificou-se que alguns autores como Mandelli (2001), Resende (2000) e Goleman (1995) destacam este tema, defendendo que a personalidade é mais importante e decisiva para o

sucesso profissional das pessoas do que o conhecimento. Um programa de desenvolvimento pessoal que dê a cada um o conhecimento de suas próprias características de personalidade é de extrema importância e indiscutivelmente oportuno (Bergamini & Tassinari, 2008). Os gestores e executivos deveriam reconhecer suas características de personalidade, pois o autoconhecimento é essencial para sobrevivência profissional (Drucker, 1995).

Pesquisas como a de Bruck e Allen (2003), sobre a relação entre a personalidade e o desempenho no trabalho foram realizadas com base na teoria e na aplicação do modelo do CGF. Este estudo teve como objetivo investigar as relações entre traços de personalidade e conflitos entre o trabalho e a família. Os autores concluíram que as pessoas com níveis mais altos de realização reportaram menos interferência da família sobre o trabalho. Pessoas com níveis mais altos de planejamento e organização tendem a prevenir os conflitos com estes comportamentos. Níveis mais altos de Neuroticismo e de afeto negativo também estiveram associados com vários tipos de conflitos entre a família e o trabalho, evidenciando características de personalidade que envolvem a dificuldade de lidar com situações estressantes. Salgado (2002) investigou se os aspectos como extroversão, realização e Neuroticismo eram preditores para o *turnover*. Não foram encontradas relações com o CGF e absenteísmo e acidentes, no entanto os seus resultados apontaram que os fatores citados relacionam-se com a avaliação que os supervisores fazem do desempenho no trabalho e com o sucesso em programas de treinamento.

Outros estudos sobre personalidade também foram realizados examinando um amplo espectro de ocupações de profissionais liberais como: engenheiros, arquitetos, advogados e contadores, militares executivos, policiais, vendedores e profissionais com e sem qualificações. Nos quais se identificou que algumas dimensões da personalidade interagem melhor em algumas atividades do que em outras (Luminet, Bagby, Wagner, Taylor & Parker, 1999; Schinka, Dye & Curtiss, 1997).

2.2.2 *Qualidade de vida - QV*

No contexto empresarial, a qualidade de vida é associada ao bem-estar dos funcionários, que inclui aspectos de saúde, ergonomia, segurança e lazer, o que em pesquisa se traduz para Qualidade de Vida no Trabalho – QVT (Gonzaga, 2009). Neste estudo, o termo Qualidade de Vida é alinhado ao conceito da Organização Mundial da Saúde de QV, que aborda as suas diferentes dimensões: na vida pessoal do indivíduo (social), seu ambiente de entorno (inclusive no trabalho), suas condições físicas e seu estado psicológico. Qualidade de Vida foi definida pelo Grupo de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde, como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive

e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (The WHOQOL Group 1998, p. 1569),

A qualidade de vida além das condições de saúde do indivíduo, também inclui aspectos do meio ambiente que podem ou não ser afetados pela saúde como, por exemplo, a limitação no desempenho de papéis sociais ou a baixa performance nas atividades que desenvolve. As medidas de bem-estar referem-se a percepções subjetivas, relatos de sensações prazerosas ou desprazerosas e avaliações globais de saúde ou de estado subjetivo (Patrick et al., 1973). Ampliando ainda este conceito a QV se apóia na compreensão das necessidades humanas fundamentais, materiais e espirituais e tem no conceito de promoção da saúde seu foco mais relevante (Minayo et al, 2000; Seidel & Zannon, 2004).

Os autores Lipp e Tangarelli (2007), Santos et al. (2009), Gonzaga (2009), Seidel e Zannon (2004), concordam que QV se inter-relaciona com o equilíbrio em todas as áreas da vida (social, afetiva, saúde e profissional) e que as pessoas que se consideram felizes atribuem sua felicidade ao sucesso nas quatro áreas. O gestor pode estar permanentemente sujeito as situações geradoras de estresse no dia a dia do trabalho, como o não cumprimento de prazos, custos excessivos e baixa qualidade (do serviço prestado ou do produto) devido às falhas comuns que fogem de seu controle. Estes dados foram revelados através de um estudo com 100 gerentes. Destes, 45 gerentes apresentaram alto nível de estresse, 28 apresentaram estresse leve ou moderado e apenas 27 apresentaram-se sem estresse. O estresse profissional prejudica a qualidade de vida dos indivíduos. Um dos fatores decorrentes do estresse profissional é que os resultados dos gestores no trabalho não dependem somente do seu desempenho pessoal, mas sim, de seus subordinados, de seus pares, do contexto e, até mesmo, de seus superiores (Couto, 1987).

A partir de um estudo realizado com 10 países, Couto (1987) concluiu que os índices de estresse gerenciais mais elevados foram observados nos gestores do Egito e do Brasil. O diagnóstico de estresse, pelo critério adotado baseou-se na existência de instabilidade psíquica, com tendência à ansiedade, depressão e doenças psicossomáticas. Outros países pesquisados foram: Inglaterra, Suécia, Alemanha, Japão, Singapura, Estados Unidos, Nigéria e África do Sul. Os índices mais baixos de estresse em gestores foram verificados na Suécia e Alemanha Ocidental. A qualidade de vida dos gestores com elevados níveis de estresse fica prejudicada considerando que as queixas destes indivíduos se referem à irritabilidade anormal diante de pequenas provocações, ou mesmo a ocorrência de um comportamento agressivo, sem ter sido provocado. Os gestores pesquisados referiram que se sentem como se estivessem sempre “com uma pedra na mão” e “com um pé atrás” no relacionamento com as pessoas.

Tendo em vista a revisão apresentada acima, a qual aponta a escassez de estudos sobre a temática investigada e a importância do papel do líder na atualidade, esta pesquisa teve como objetivo identificar as características de personalidade de líderes organizacionais e a relação com a qualidade de vida destes profissionais.

2.3 Método de Pesquisa

Esta pesquisa caracterizou-se como um estudo de caráter descritivo e correlacional, pois buscou conhecer e descrever as características de personalidade dos líderes que participaram desta amostra e relacioná-los com a sua qualidade de vida. Os dados obtidos foram analisados e interpretados no método quantitativo, por meio de dados numéricos.

2.3.1 Amostra

Fizeram parte deste estudo uma amostra de 100 líderes homens e mulheres, de 27 empresas situadas no Rio Grande do Sul. Justifica-se que uma amostra de 100 participantes seria adequada para detectar pequenos a médios *effect sizes*, considerando o nível de significância de $p = 0,05$ e uma chance de não cometer erro β de 90%, em grande parte dos delineamentos. Como critério de inclusão foi utilizado o quesito trabalhar em empresas com, no mínimo, um ano de experiência em cargos de gestão.

A seleção da amostra de líderes foi por conveniência e em parceria com os Recursos Humanos (RH) das empresas pesquisadas. Houve a participação de empresas de diversos segmentos como indústria, serviços e comércio. A amostra caracterizou-se por líderes com idade que variou de 25 a 56 anos, com média de 38,77 anos. Destes 23% eram mulheres e 77% homens. O tempo médio na empresa foi de 12,95 anos. Os gestores organizacionais que participaram deste estudo atuam no cargo de liderança, em média, há 8,36 anos e possuem, em média 58,6 subordinados. O nível de instrução é, na maior parte, ensino superior (73 participantes), sendo sete com ensino médio e 20 pós-graduados. Um elevado percentual dos pesquisados possui uma união estável (71%) e tem de um a três filhos (67%). A seguir as tabelas 6 e 7 apresentam as características sócio-demográficas da amostra pesquisada, das variáveis nominais e intervalares respectivamente.

Tabela 6 - Características sócio-demográficas de variáveis nominais (n=100)

Características		Frequência	Percentual
Sexo	Masculino	77	77
	Feminino	23	23
Estado civil	Sem união estável	29	29
	Com união estável	71	71
Instrução	Ensino médio	7	7
	Ensino superior	73	73
	Pós-graduação	20	20
Cargo	Encarregado	5	5
	Supervisor	24	24
	Gerente	53	53
	Diretor	14	14
	Presidente	4	4
Área de atividade	Produção	39	39
	Adm/financeiro	23	23
	Comercial	31	31
	Outros	7	7

Tabela 7 - Características sócio-demográficas de variáveis intervalares (n=100)

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Idade	25	56	38,77	8,23
Tempo de empresa	1	42	12,95	9,55
Tempo no cargo	0	34	8,36	7,41
Nº subordinados	1	700	58,6	108,27

2.3.2 Instrumentos de pesquisas

Foram utilizados três instrumentos de pesquisa: uma ficha com dados sócio-demográficos, o teste Bateria Fatorial de Personalidade – BFP – (Nunes, Hutz & Nunes, 2008) e o Questionário da Organização Mundial da Saúde sobre Qualidade de Vida – QV/OMS – Breve. Na ficha de dados sócio-demográficos investigou-se informações referentes à idade, sexo, escolaridade, tempo de trabalho na empresa e no cargo de gestão, estado civil, número de filhos, área de atividade e número de pessoas sob a gestão do líder participante da pesquisa.

A BFP é composta por 126 itens de autoavaliação, que devem ser respondidos em uma escala *likert* que varia de 1 (absolutamente não me identifico com a frase) a 7 (descreve-me perfeitamente). O valor na escala aumenta quanto maior a identificação do sujeito com a questão. Ela identifica cinco fatores da personalidade (Extroversão, Socialização, Realização, Neuroticismo e Abertura para Novas Experiências, já anteriormente descritos) e também, as facetas correspondentes a cada fator da personalidade. O *alpha de Cronbach* apresentou-se para as escalas do BFP com os seguintes índices: para o fator neuroticismo e extroversão = 0,89, socialização = 0,85, realização e abertura = 0,88 (Nunes et al., 2008).

O Questionário da Organização Mundial da Saúde sobre Qualidade de Vida – QV/OMS - Breve corresponde à versão em português do WHOQOL-bref, elaborada pelo Grupo de Qualidade de Vida da Organização Mundial de Saúde a partir do WHOQOL-100. A natureza multidimensional do construto foi validada, de modo empírico, a partir de quatro grandes dimensões ou fatores: (a) física – percepção do indivíduo sobre sua condição física; (b) psicológica – percepção do indivíduo sobre sua condição afetiva e cognitiva; (c) do relacionamento social – percepção do indivíduo sobre os relacionamentos sociais e os papéis sociais adotados na vida; (d) do ambiente – percepção do indivíduo sobre aspectos diversos relacionados ao ambiente onde vive (Seidel e Zannon, 2004). O QV/OMS (versão breve) consta de 26 questões das quais duas questões são gerais de qualidade de vida e as demais representam cada uma das 24 facetas que compõe o instrumento original. Os dados que deram origem à versão abreviada foram extraídos do teste de campo de 20 centros em 18 países diferentes. O instrumento apresenta características satisfatórias de consistência interna, validade discriminante, validade de critério, validade concorrente e fidedignidade teste-reteste. (Fleck, 2000).

2.3.3 Procedimentos de coleta e análise de dados

A coleta de dados ocorreu no período entre julho e novembro de 2010 e teve início após o projeto ter sido aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UNISINOS (Número da aprovação do CEP 10/067). Foram observados todos os procedimentos éticos referentes à pesquisa com seres humanos, incluindo a utilização do Termo de Consentimento Livre Esclarecido. O método utilizado para o processo de seleção dos gestores foi por conveniência e a participação foi voluntária. Foram marcadas reuniões para aplicação dos testes nas empresas, através do RH ou dos gestores encarregados da organização da agenda. A aplicação dos instrumentos foi realizada de forma individual ou em grupo, no caso de haver mais de um gestor da mesma empresa participando deste estudo.

2.4 Resultados e Discussões

A apresentação dos resultados foi organizada em duas seções, para facilitar a compreensão das análises realizadas. Primeiramente, são apresentadas as análises descritivas dos testes utilizados, sendo conferidas as médias (m) e desvios-padrão (DP), para cada uma das Características de Personalidade, em seus fatores e facetas (Tabela 8), e para as subescalas de Qualidade de Vida (Tabela 9). A segunda seção trata das principais correlações observadas nas variáveis em estudo.

2.4.1 Análises descritivas

Na amostra de líderes organizacionais que participou deste estudo ($n=100$) a dimensão de personalidade que apresentou o resultado mais alto corresponde ao fator denominado Socialização ($m = 5,65$ e $DP = 0,48$), conforme demonstrado na tabela 8. O fator Socialização descreve a qualidade e o tipo das relações interpessoais das pessoas e tem-se mostrado um fator importante no contexto do trabalho e das organizações (Nunes, Nunes, Cunha, Falcón & Saab, 2005). Este resultado indica que os líderes estudados se avaliam com uma boa capacidade de convivência social, incluindo traços de empatia e compaixão pelo outro, o que sugere que dão importância às pessoas que estão sob sua coordenação.

Tabela 8 - Características de Personalidade

Fatores	Facetas	Média	Desvio padrão
Neuroticismo		2,55	0,56
	Vulnerabilidade (N1)	2,66	0,71
	Instabilidade emocional (N2)	2,84	1,07
	Passividade/falta de energia (N3)	3,09	0,94
Extroversão	Depressão (N4)	1,82	0,56
		4,77	0,70
	Comunicação (E1)	4,75	1,03
	Altivez (E2)	3,90	0,84
Socialização	Dinamismo (E3)	5,52	0,70
	Interações sociais (E4)	5,12	0,96
		5,65	0,48
	Amabilidade (S1)	5,70	0,60
Realização	Pró-sociabilidade (S2)	5,80	0,68
	Confiança nas pessoas (S3)	5,40	0,76
		5,46	0,61
	Competência (R1)	5,80	0,59
Abertura	Ponderação/prudência (R2)	5,20	0,96
	Empenho/comprometimento (R3)	5,11	0,90
		4,60	0,58
	Interesse por novas ideias (A1)	4,44	0,88
	Liberalismo (A2)	4,59	0,68
	Busca por novidades (A3)	4,86	0,89

O fator Realização ($m = 5,46$; $DP = 0,61$) destacou-se como sendo o segundo fator com média mais alta sugerindo que os líderes. Este fator descreve características de personalidade como o grau de organização, pontualidade, persistência, controle e motivação, bem como motivação para o sucesso, perseverança, capacidade de planejamento de ações em função de uma meta.

Classificado como terceiro fator com maior índice encontra-se a Extroversão ($m = 4,77$; $DP = 0,70$), que está relacionado às formas como as pessoas interagem com os demais e indica o quanto elas são: comunicativas, ativas, assertivas, responsivas e gregárias. No contexto do trabalho e das organizações, esta característica tem se mostrado uma variável bastante valorizada (Hutz et al., 2008). A Extroversão parece estar relacionada com uma tendência à liderança, indicada na literatura (Luminet, Bagby, Wagner, Taylor, & Parker, 1999; Schinka, Dye, & Curtiss, 1997). Em pesquisa a respeito da emergência de um novo perfil gerencial, Vidal (1997) cita alguns fatores que afetam direta ou indiretamente a redefinição deste perfil, dentre eles, a adoção dos programas de Qualidade Total, os quais introduzem novos conceitos de trabalho e de relação entre gerentes e seus subordinados, preconizando que: as decisões devem ser compartilhadas e não centralizadas; a comunicação, antes unilateral, deve ser nos dois sentidos e o conhecimento monopolizado da gerência deve ser estendido aos subordinados.

O fator que apresentou o resultado mais baixo nesta amostra foi o Neuroticismo ($m = 2,55$; $DP = 0,56$), que tem sido considerado o atributo mais associado às características emocionais das pessoas. Refere-se ao nível crônico de ajustamento e instabilidade emocional dos indivíduos (Costa & Widiger, 2002) e representa as diferenças individuais que ocorrem quando pessoas experienciam padrões emocionais associados a desconforto psicológico (aflição, angústia, sofrimento, etc.) e os estilos cognitivos e comportamentais decorrentes. Níveis extremos de Neuroticismo, tanto muito elevados ou muito baixos, podem ser indicadores de padrões pouco adaptativos em relação aos seus componentes (McCrae & John, 1992). Este dado aponta que os líderes estudados avaliam-se como sendo pessoas menos instáveis emocionalmente e que costumam ter um controle emocional em momentos de tensão. Um estudo que teve como objetivo investigar as relações entre traços de personalidade e conflitos entre o trabalho e a família, realizado por Bruck e Allen (2003), constatou que os níveis mais altos de Neuroticismo e de afeto negativo estiveram associados com vários tipos de conflitos entre a família e o trabalho, evidenciando características de personalidade que envolve a dificuldade de lidar com situações estressantes.

Indicam os resultados que o segundo fator menos desenvolvido na amostra estudada foi a Abertura às Novas Experiências ($m = 4,60$; $DP = 0,58$). Esta característica se refere aos comportamentos exploratórios e ao reconhecimento da importância de ter novas experiências. Na área organizacional, por exemplo, há pesquisas indicando que a Abertura apresenta correlação negativa com comprometimento organizacional (Cervo, Hutz, Audibert, Salgado & Rumbo, 1997). Este resultado sugere que os líderes estudados, apesar de ter, constantemente, que avaliar novas ideias e alternativas, tendem a ser mais conservadores.

No que se refere às facetas, a faceta que apresentou média mais alta foi a Competência ($m = 5,80$; $DP = 0,59$). Esta se refere a pessoas com uma atitude ativa na busca dos objetivos e a consciência de que é preciso fazer alguns sacrifícios pessoais para se obter os resultados esperados. Também são descritas situações em que as pessoas possuem uma percepção favorável de si mesmas, acreditando na sua capacidade para realizar as ações consideradas difíceis e importantes (Nunes et al., 2008). Esta característica de personalidade tem uma importância expressiva no âmbito profissional uma vez que os indivíduos mais produtivos e que geram maiores resultados para as empresas são mais requisitados e valorizados.

A segunda faceta com escore elevado foi a Pró-Sociabilidade ($m = 5,80$; $DP = 0,68$). Pessoas com altos resultados tendem a evitar comportamentos de risco, bem como transgressões a regras sociais ou leis. Apresentam uma postura franca com os demais, evitando pressioná-los ou induzi-los a fazerem algo que não queiram.

A terceira característica mais marcante do grupo em estudo foi a Amabilidade ($m = 5,70$ e $DP = 0,60$), que descreve o quão atenciosas, compreensivas e empáticas as pessoas procuram ser com os demais. Além disso, indica o quão agradável as pessoas buscam ser com os outros, observando suas opiniões, sendo educadas com elas e se importando com as suas necessidades. A nova postura profissional do gerente contempla maior integração e benevolência entre gerente e trabalhador, o que pode viabilizar maior eficácia e engajamento do grupo nas inovações (Vidal, 1997).

Outro aspecto a ser considerado neste resultado é que as reclamações trabalhistas de assédio moral têm levado muitas empresas a pagar altos valores de indenizações a seus funcionários. O projeto de lei Federal n. 4742/2001, visa inserir o art. 146 – A no Código Penal Brasileiro o Assédio Moral, que traz: “Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena – detenção de um a dois anos” (Projeto de Lei Federal n. 4742/2001). Esta norma sugere que os gerentes têm que ser mais brandos nas suas abordagens com as pessoas.

A faceta que obteve a média mais baixa foi a Depressão ($m = 1,82$ e $DP = 0,56$). A depressão avalia os padrões de interpretações que os indivíduos apresentam em relação aos eventos que ocorrem ao longo de suas vidas. Os respondentes com escores altos tendem a relatar baixa expectativa em relação ao futuro, uma vida monótona e sem emoção (Nunes et al., 2008). Portanto, no caso desta pesquisa que revelou médias baixas, a interpretação seria de que estes

gestores não têm baixas expectativas em relação ao seu futuro, indicando uma vida mais dinâmica e com emoção. Ressalta-se que os dados obtidos neste estudo são medidas de auto-relato, que descrevem a percepção pessoal do gestor em relação a si próprio.

2.4.2 Características da qualidade de vida dos líderes

Os resultados do teste de Qualidade de Vida (QV/OMS Breve) indicaram índices mais favoráveis nas dimensões Ambiente e Físico, como consta na tabela 9. Os líderes participantes do estudo apresentaram uma pontuação mais elevada na dimensão Ambiente ($m = 31,22$; DP 3,91), referindo-se a segurança física e proteção, ambiente do lar, recursos financeiros, cuidados de saúde e sociais e oportunidades de adquirir novas informações e habilidades, ambiente físico e transporte. Na dimensão Físico ($m = 28,30$; DP = 3,78) analisa aspectos relacionados à dor e desconforto físico, energia e fadiga, sono e repouso, mobilidade, atividades da vida cotidiana, dependência de medicação e capacidade de trabalho. Os dados sugerem que os profissionais em cargos de gestão nas organizações situadas no Rio Grande do Sul estão satisfeitos com os ambientes em que vivem e trabalham e com a sua saúde física. O grau de instrução superior de 73% dos profissionais estudados e uma melhor condição financeira, frequente em cargos de gestão, podem contribuir para os elevados índices nas dimensões Ambiente e Físico.

Tabela 9 - Qualidade de Vida - Domínios

Domínios	Média	Desvio padrão
Físico	28,30	3,78
Psicológico	24,03	3,07
Social	11,91	2,18
Ambiente	31,22	3,91
Total	23,87	2,43

A menor média obtida no domínio social denota baixa qualidade de vida quanto às relações pessoais, suporte ou apoio social e atividade sexual. Embora avaliaram que possuem maior satisfação com o ambiente em que vivem (conforto e bens materiais), os líderes desta amostra demonstraram menor satisfação nas relações pessoais, familiares e sexuais. Possivelmente eles encontram mais facilidade nas relações sociais de trabalho, por serem mais racionais e menos afetivas. O que também pode contribuir neste caso é o menor tempo que

possuem para conviver com a família, em detrimento da dedicação ao trabalho, como indicam os resultados obtidos na pesquisa desenvolvida por Rabia e Christopoulos (2008). Estes autores buscaram analisar as causas de sofrimento no trabalho, por parte dos gestores, e a percepção destes sobre a integração de aspectos da qualidade de vida no trabalho e de sua vida pessoal. Como consequência do aumento da insegurança, da elevada carga de trabalho e dos constantes avanços da tecnologia, muitos gestores têm percebido perda de controle sobre seu trabalho. Um dado bastante relevante no resultado da pesquisa realizada é que 90% dos entrevistados trabalham mais do que 40 horas semanais e destes, 83% ultrapassam às 50 horas por semana, o que significa que há uma carga excessiva de trabalho, em detrimento da vida pessoal, familiar e do lazer. Esta situação aumenta o estresse e vem afetando a saúde destes gestores. Os autores observaram que foi comum entre os gestores entrevistados o pensamento de que para manter o emprego e salário, é necessário abrir mão do tempo para o lazer e família (Rabia & Christopoulos, 2008).

2.4.3 Associações entre variáveis sócio-demográficas e BFP

Foram realizadas correlações entre as escalas da Bateria Fatorial de Personalidade (BFP) e as seguintes variáveis de controle: idade, tempo de trabalho na empresa e número de subordinados. E utilizou-se ANOVA e teste T para comparar as médias obtidas nas variáveis: área de atividade, sexo, estado civil, instrução e cargo.

Comparando as facetas analisadas encontramos uma diferença significativa ($t = 3,85$; $p \leq 0,05$) entre homens e mulheres em relação à Ponderação e Prudência. Os homens ($m = 21,19$) pontuaram mais a faceta Ponderação e Prudência do que as mulheres ($m = 19,43$). Sugerindo, que eles pensam mais antes de falar e de agir. Considerando a proporção de líderes organizacionais neste estudo (77%), o que corrobora as estatísticas (IBGE, 2003) de que somente 3,7% dos cargos de chefia são preenchidos por mulheres e que seus salários são 36% inferiores aos dos homens, pode-se refletir que, possivelmente, para as mulheres desta amostra conseguir chegar a posições de liderança precisaram tomar mais atitudes de risco para se sobressair.

No que se refere à comparação de médias entre nível de instrução e altivez, foi identificada uma diferença significativa ($f = 3,27$; $p \leq 0,04$). Quanto maior o nível de instrução, mais altivas as pessoas demonstram ser, ou seja, percebem de forma grandiosa sua própria capacidade e valor. Os gestores com nível de pós-graduação ($m = 30,05$) apresentam a maior média na faceta altivez, seguidos dos que possuem ensino superior ($m = 26,73$) e ensino médio

($m = 24,86$). A correlação indica que quanto maior o conhecimento e informação adquiridos pelos gestores, maior são a segurança e a autoconfiança nas suas atitudes e tomadas de decisões.

A maior média na faceta Empenho e Comprometimento foi pontuada pelos profissionais com pós-graduação ($m = 39,5$), seguidos dos gestores com ensino superior ($m = 34,76$) e ensino médio ($m = 35,85$), apresentando uma diferença significativa entre estes grupos ($f = 4,79$; $p \leq 0,01$). Isto significa que quanto maior é o nível de instrução maior é a tendência ao detalhismo na realização de trabalhos, com revisões cuidadosas de suas atividades e aumento do nível de exigência pessoal com a qualidade das tarefas realizadas. São pessoas que tendem a dedicar-se bastante as suas atividades profissionais e gostam de obter reconhecimento por seu esforço (Nunes et al., 2008). Esta característica de buscar sempre a melhor *performance* se reflete também na busca de mais conhecimento para o aperfeiçoamento das atividades.

Ao analisarmos as diferenças de médias entre o cargo dos líderes que participaram do estudo, foi encontrada uma diferença significativa ($f = 2,73$; $p \leq 0,03$;) na faceta Dinamismo. Constatou-se que os gerentes ($m = 27,75$) são mais dinâmicos, ou seja, possuem alto nível de atividade, tomam mais iniciativa em situações variadas e mais facilmente julgam que colocam suas ideias em prática do que os presidentes ($m = 22,25$). O gestor é responsável pelas funções administrativas encontradas na teoria clássica de administração: o planejamento, a organização, a direção, a coordenação e o controle da execução dos trabalhos de seus subordinados no dia a dia de uma empresa. É uma supervisão especializada, exercida sobre os funcionários, que recebe o nome de gestor (Silva, 1986). Neste contexto organizacional, lembra Blanchard (2007), que em 1980 um gerente geralmente supervisionava cinco pessoas. Hoje, as empresas têm estruturas organizacionais mais enxutas e achatadas, nas quais a amplitude do controle aumentou consideravelmente, veremos um gerente para cada 25 a 75 colaboradores diretos. Além disto, a cada dia cresce o número de organizações virtuais, nas quais os gerentes devem supervisionar pessoas que quase nunca encontram pessoalmente. Este é um ambiente de trabalho completamente diferente. Por outro lado, os presidentes costumam realizar menos atividades executivas e mais atividades estratégicas e de representação da empresa.

Comparando as facetas analisadas encontramos uma correlação negativa entre a abertura às novas experiências dos gestores e o tempo de permanência no cargo ($r = -0,28$; $p \leq 0,04$) e a idade dos líderes organizacionais ($r = -0,22$; $p \leq 0,02$). Este dado indica que quanto mais tempo no cargo e mais idade, menor é a abertura para novas experiências. A zona de conforto, muito conhecida nas organizações pode se estabelecer mais intensamente quanto maior o período de permanência no cargo, uma vez que o profissional sente-se seguro em sua posição e adquiriu certa estabilidade na empresa, podendo ficar mais “acomodado” do que

inovador (Salgado & Rumbo, 1997). Quanto menos idade maior abertura às novas experiências, ou seja, os jovens tomam mais iniciativa em situações variadas, julgam que colocam suas ideias em prática e tem alto nível de atividade. Embora haja poucos estudos nessa área, um estudo longitudinal com mais de 13 mil indivíduos mostrou uma razoável estabilidade dos escores entre os 20 e 30 anos de idade. Porém, a partir dos 30 anos, começa a ocorrer um declínio e surge uma correlação negativa entre idade e o fator abertura à experiência (John, Gosling, & Potter, 2003).

Foi identificada uma correlação negativa entre Interesse por Novas Ideias e tempo no cargo ($r = -0,30$; $p \leq 0,003$) e o tempo de permanência na empresa ($r = -0,24$; $p \leq 0,015$). Quanto maior o tempo de permanência no cargo e na empresa menor é a busca por novidades, isto é, abertura para novos conceitos ou ideias que podem incluir postura aberta para posições filosóficas, arte, fotografia, estilos musicais, diferentes expressões culturais”, imaginação e fantasia (Nunes et al., 2008). Esta interpretação reitera as informações obtidas na análise da correlação tempo no cargo e abertura à novas experiências, citadas anteriormente neste estudo. A experiência na função e na empresa podem aumentar a segurança do gestor no desempenho das atividades, dificultando a consciência da importância de um desenvolvimento contínuo e da necessidade de aprendizagem constante para o seu autodesenvolvimento como pessoa e como profissional.

No que se refere ao estudo da correlação entre a idade e a busca por novidades foi encontrado uma correlação negativa ($r = -0,23$; $p \leq 0,02$). Ou seja, quanto mais idade tem o gestor menor é a busca por vivenciar novos eventos e ações (Nunes et al., 2008). Com o tempo de vida, diminui o interesse do gestor em inovar e buscar outras formas de solucionar os mesmos problemas. Estes resultados, de que as pessoas com mais idade e mais tempo no cargo estão menos abertas às novas experiências e têm menor interesse na busca de novidades, vão ao encontro da tendência atual das empresas buscarem profissionais mais jovens em funções que demandam dinamismo e criatividade, apesar de haver uma maior rotatividade neste trabalhador jovem. Os jovens de 24 a 30 anos ocupam 68% das vagas de trabalho nas empresas, sendo que 47% exercem cargos de média gerência, com tempo de permanência nas empresas em que trabalham de 1 a 5 anos. (Pedrosa et al. 2003).

2.4.4 Associações entre variáveis sócio-demográficas e QV

No que se refere aos resultados obtidos através da relação entre a Qualidade de Vida e as variáveis sócio-demográficas foram identificadas associações positivas entre QV Ambiente e número de filhos ($r = 0,19$; $p \leq 0,05$), QV Ambiente e tempo de permanência na empresa ($r =$

0,30; $p \leq 0,002$) e QV Ambiente e idade ($r = 0,28$; $p \leq 0,004$). Demonstrando que quanto maior é o número de filhos, o tempo na empresa e a idade; maior é a QV Ambiente, ou seja, melhores são as condições de vida material, de lazer e recreação, bem como as oportunidades de saúde, sociais e de adquirir novas informações e habilidades.

Foi observada também uma correlação significativa ($r = 0,19$; $p \leq 0,05$) entre o QV Total dos gestores e o tempo de empresa. Indicando que quanto mais tempo de permanência na empresa maior é a qualidade de vida física, psicológica, das relações sociais e do ambiente dos líderes organizacionais participantes deste estudo. Em relação a este grupo de trabalhadores estudados, os dados sugerem que a estabilidade é considerada um fator positivo para qualidade de vida. Não houve diferença significativa nas comparações de médias entre estado civil, grau de instrução e cargo em relação à QV.

Os homens em cargos de gestão ($m = 29,08$) avaliaram que possuem maior QV Física ($t = 16,37$; $p \leq 0,001$) do que as mulheres ($m = 25,69$). Por este resultado, entende-se que os homens pesquisados consideraram que possuem mais energia, mobilidade, capacidade de trabalho e, menos dores, desconforto, dependência de medicação e tratamento do que as mulheres. Os homens ($m = 24,50$) apresentaram escores significativamente maiores ($t = 8,21$; $p \leq 0,005$) do que as mulheres ($m = 22,48$) no QV Psicológico, ou seja, experimentam mais sentimentos positivos, melhor memória, concentração, capacidade de aprender e pensar, têm melhor auto-estima, gosto pela sua imagem corporal e aparência.

Os homens em cargos de gestão avaliaram-se com QV Total ($m = 97,02$) maior do que as mulheres ($m = 90,22$), indicando uma diferença significativa ($t = 9,45$; $p \leq 0,003$) de médias. Os homens estudados apresentaram-se mais satisfeitos com o seu QV Total. Novamente ressalta-se aqui que as mulheres costumam ter uma remuneração inferior e ocupam menos cargos de gestão do que os homens (IBGE, 2003). O que pode indicar que aquelas que chegam aos cargos de liderança precisam abrir mão de muitas coisas (como atividades de prazer e lazer), além de ter grande dedicação para conseguir se manter em seus cargos. Estes resultados também sugerem que estas mulheres que estão ocupando cargo de gestão, se sentem mais insatisfeitas com a sua saúde e bem-estar, o que indica uma maior necessidade de apoio e intervenção na saúde deste grupo.

2.4.5 Associações entre características de personalidade e QV

Considerando os objetivos deste estudo, foram analisadas possíveis associações entre características de personalidade e QV dos gestores pesquisados. Foi observado que quatro dos

Cinco Grandes Fatores estão associados à QV, conforme a tabela 10. O Neuroticismo e a Extroversão foram os fatores que mais fortemente se mostraram associados a diferentes dimensões de qualidade de vida abordadas neste estudo.

Tabela 10 – Correlações entre QV e Características de Personalidade

		NEURO	EXTRO	SOCIAL	REALIZ	ABERT
QV Físico	Correl. Pearson	-0,221*	0,191	0,045	0,108	0,071
	Signif. (2-tailed)	0,027	0,057	0,659	0,286	0,486
QV Psicológico	Correl. Pearson	-0,422**	0,215*	0,117	0,213*	-0,043
	Signif. (2-tailed)	0,000	0,032	0,247	0,033	0,673
QV Social	Correl. Pearson	-0,298**	0,196	0,199*	0,103	0,065
	Signif. (2-tailed)	0,003	0,050	0,047	0,307	0,522
QV Ambiente	Correl. Pearson	-0,344**	0,250*	0,292**	0,238*	-0,034
	Signif. (2-tailed)	0,000	0,012	0,003	0,017	0,735
QV Total	Correl. Pearson	-0,425**	0,287**	0,216*	0,228*	0,015
	Signif. (2-tailed)	0,000	0,004	0,031	0,022	0,885

* A correlação é significativa ao nível de 0,05

** A correlação é significativa ao nível de 0,01

Os resultados indicaram correlações negativas significativas entre o fator Neuroticismo e todos os domínios de QV: QV Físico ($r = -0,22$; $p \leq 0,03$), QV Psicológico ($r = -0,42$; $p < 0,01$), QV Social ($r = -0,29$; $p < 0,01$), QV Ambiente ($r = -0,34$; $p < 0,00$) e QV Total ($r = -0,42$; $p < 0,00$), indicando que quanto menor o nível de Neuroticismo maior é a QV em todas as suas dimensões. Isto sugere que os gestores que apresentam maiores índices de qualidade de vida física, psicológica, de relações sociais e de meio ambiente apresentam maior estabilidade emocional, com menor nível de aflição, angústia e sofrimento.

Existem na literatura especializada, evidências significativas de que os pacientes deprimidos apresentam importante comprometimento da sua QV. A depressão é uma das facetas que compõe o fator Neuroticismo. Isso se deve, especialmente, ao fato de que os transtornos depressivos afetam vários dos domínios que fazem parte da avaliação global da QV. Sujeitos deprimidos apresentam déficits nas funções interpessoais, psicológicas, laborais e mesmo físicas, as quais não variam no mesmo ritmo dos sintomas depressivos (Kennedy, Eisfels &

Cooke, 2001). Evidências recentes indicam que doenças afetivas estão associadas ao prejuízo na QV de seus portadores, sugerindo que sujeitos acometidos por elas apresentam QV inferior àquela da população em geral (Goldney, Fischer e Wilson, 2000). Os quadros de doenças afetivas ocasionam funcionamento social limitado em diversas áreas como no lazer, no trabalho, nas relações interpessoais, no estado de saúde e no desempenho acadêmico (Papakostas, Petersen & Mahal, 2004).

Foram observadas correlações positivas significativas entre Extroversão e QV Psicológico ($r = 0,21$; $p \leq 0,032$), Extroversão e QV Social ($r = 0,19$; $p \leq 0,050$), Extroversão e QV Ambiente ($r = 0,25$; $p \leq 0,012$) e entre Extroversão e QV Total ($r = 0,28$; $p \leq 0,004$). Este dado sugere que os gestores com mais facilidade de estabelecer interações sociais, dinâmicas e comunicativas demonstram mais satisfação com a sua qualidade de vida. Os responsáveis pela área de recursos humanos enfrentam o desafio de exercer a liderança da transformação, interagindo com funcionários de todos os níveis, transformando-os em agentes de mudança, conscientizando-os e habilitando-os para o ambiente de trabalho emergente (Moran, Harris & Stripp, 1997). Neste processo de mudança de postura profissional do gerente, a integração entre gerente e trabalhador pode viabilizar maior eficácia das inovações (Vidal, 1997).

Foi identificada correlação significativa ($r = 0,21$; $p \leq 0,031$) entre o fator Socialização e a QV Total. O que indica que quanto maiores são os níveis de Socialização, que se refere à capacidade do trabalhador seguir regras, ser persistente, voluntarioso, útil e cooperativo, maiores são os escores encontrados no QV Total dos líderes organizacionais.

Foram encontradas correlações significativas entre a dimensão QV Psicológica e o fator Realização ($r = 0,21$; $p \leq 0,033$) e entre Realização e QV total ($r = 0,22$; $p \leq 0,022$). Este resultado observado aponta que quanto maior é a organização, persistência, controle, motivação e capacidade de planejamento de ações em função de uma meta, maior são os sentimentos e pensamentos positivos e a autoestima dos gestores e maior a sua percepção de QV Total.

Como última análise, foi realizada uma regressão linear múltipla, utilizando o método de *stepwise*, na qual buscou-se verificar quais variáveis poderiam ser preditores de QV total, tendo como variáveis independentes as dimensões do BFP e como dependente a QV total. O cálculo de Durbin-Watson obteve o valor de 2,09, considerado satisfatório. O fator Neuroticismo foi o único que entrou no modelo com $\beta = -0,425$. Este resultado corrobora a discussão anteriormente apresentada de que ter menos Neuroticismo explica 17% da propensão de ter uma melhor QV total.

2.5 Considerações Finais

O objetivo principal deste estudo foi identificar as características de personalidade dos líderes organizacionais, bem como investigar as possíveis associações entre estas características de personalidade e a qualidade de vida destes profissionais. As características mais marcantes relatadas pelos líderes organizacionais que participaram deste estudo correspondem a comportamentos como: seguir regras, ser persistente, útil e cooperativo, comunicativo, ativo, assertivos, gregários, compreensivos e empáticos, ter atitude ativa na busca dos objetivos e a consciência de que é preciso fazer alguns sacrifícios pessoais para se obter os resultados esperados, estas pessoas também possuem uma percepção favorável de si mesmas e acreditam na sua capacidade para realizar atividades difíceis e importantes. O que sugere que estes líderes são pessoas que estão voltadas tanto para o fator humano de suas equipes como para as tarefas ou atividades que necessitam administrar.

No que se refere às relações entre as características de personalidade e a qualidade de vida dos líderes organizacionais, os fatores de personalidade que mais fortemente se mostraram correlacionados a qualidade de vida foram Neuroticismo e a Extroversão. Indicando que ser mais comunicativo, ativo, responsivo e gregário e ter maior estabilidade emocional são características que influenciam positivamente na saúde dos líderes estudados. Estes resultados sugerem que aspectos relacionados às habilidades sociais ainda são fatores essenciais nos líderes que contribuem positivamente para a sua saúde.

Algumas outras contribuições desta pesquisa, que podem auxiliar em futuros processos de seleção ou de desenvolvimento de lideranças organizacionais, surgem das correlações encontradas nas análises, as quais indicam que:

1. Mulheres que ocupam cargos de gestão estão menos abertas às novas experiências e avaliam a sua Qualidade de Vida como sendo mais baixa do que os homens, sugerindo que poderiam ser realizadas intervenções voltadas para melhorar a saúde das mulheres executivas;
2. Quanto maior o nível de instrução mais as pessoas percebem sua própria capacidade e valor e maior é a sua exigência pessoal com a qualidade das tarefas realizadas, o que aponta que o incentivo ao estudo pode auxiliar na qualidade do trabalho destes líderes;
3. Quanto mais tempo no cargo e na empresa e quanto mais idade, menor é a busca por novidades e abertura a novos conceitos ou ideias, o que sugere a necessidade de buscar qualificar e desenvolver esta abertura para mudança em líderes mais maduros;

4. Quanto mais tempo de permanência na empresa, maior é a Qualidade de Vida Total (física, psicológica, sociais e ambiente), o que indica que a estabilidade ainda é um fator considerado essencial para a saúde dos líderes, por isto reter os talentos ainda pode ser uma estratégia a ser buscada nas empresas que prezam a saúde de seus trabalhadores.

Na minha experiência com desenvolvimento das lideranças no âmbito organizacional percebo a tendência pela busca de inovação como um diferencial competitivo das empresas. A contratação de jovens profissionais poderá suprir esta demanda, porém a pouca experiência destes nas atividades a serem desenvolvidas sugere que haja oportunidade para um trabalho conjunto com os líderes maduros e experientes. Por isso intervenções voltadas à integração e solução de conflitos de gerações poderão ser benéficas à qualidade de vida dos profissionais.

Pretende-se com essa pesquisa ter contribuído para o entendimento do ser humano em suas potencialidades e virtudes, através da análise de um grupo de gestores organizacionais, suas características de personalidade e sua qualidade de vida. As limitações deste estudo se referem a uma amostra de empresas do Rio Grande do Sul e na sua grande maioria privadas. Ressalta-se ainda que os dados obtidos através dos instrumentos aplicados são medidas de auto-relato, e por isto descrevem a percepção pessoal do gestor em relação a si próprio, podendo sofrer influências da deseabilidade social. Sugere-se novas pesquisas formadas por amostras de profissionais de outras regiões do país bem como em segmentos específicos como área da saúde, empresas de serviços, indústria, dentre outras. Da mesma forma, aponta-se a necessidade de estudos envolvendo mulheres líderes no ambiente de trabalho, considerando a menor qualidade de vida encontrada, neste estudo, por este grupo.

5. REFERÊNCIAS

- Alchieri, J. C., Castro N. J., Socal C. C., & Hutz, C. S. (2008). *Características de Validade convergente e divergente de instrumentos de avaliação da personalidade com o Inventário de Estilos de Personalidade de Millon*. *Alethéia*, 28, 119-134.
- Allport, G. (1970). *Psicologia de la Personalidad*. Buenos Aires: Paidós.
- Ancona-Lopez, M. (1987). *Avaliação da Inteligência*. São Paulo. E.P.U.
- Bariani, I. C. D., Buin, E., Barros, R. de C., & Escher, C. de A. (2004). *Psicologia escolar e educacional no ensino superior: análise da produção científica*. *Psicologia Escolar e Educacional*, 8, 17-27.
- Bariani, I. C. D., Sisto, F. F., & Santos, A. A. A. (2001). *Construção de um Instrumento de Avaliação de Estilos Cognitivos*. *Contextos e Questões da Avaliação Psicológica*, 173-188. São Paulo. Casa do Psicólogo.
- Barroso, S. M. (2010). *Avaliação Psicológica: análise as publicações disponíveis na SciELO e BVS-Psi*. *Revista de Psicologia*, 1, 141-154.
- Batista, C. G., Cardoso, L. M., & Santos, M. R. A. (2006). *Procurando “botões” de desenvolvimento: avaliação de crianças com deficiência e acentuadas dificuldades de aprendizagem*. *Estudos Psicológicos*, 11, 297-305.
- Bergamini, C. W., & Tassinari, R. (2008). *Psicopatologia do Comportamento Organizacional*. São Paulo, SP: Cengage Learning.
- Bersch, R. P., Burin, M. G., Lerrer, F. J., & Pacheco, T. O. (2008). *Assédio Moral*. Palestra Tozzini Freire Advogados.
- Brito, D. P., & Goulart, Iris B (2005). *Avaliação psicológica e prognóstico de comportamento desviante numa corporação militar*. *Psico USF*, 10, 140-160.
- Bruck, C. S., & Allen, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 457-472.

Cardoso, L. M., & Capitão, C. G. (2006). *Estudo Correlacional entre o Teste de Pfister e o Desenho da Figura Humana*. Revista Psico USF, 11, 157-166.

Cardoso, L. M., & Capitão, C. G. (2007). *Avaliação psicológica de crianças surdas pelo teste das Pirâmides Coloridas Pfister*. Revista Psico USF, 12, 135-144.

Conselho Federal de Psicologia. Resolução n. 02/2003 do Conselho Federal de Psicologia, CFP. (2003). Disponível em: <http://www.pol.org.br>.

Conselho Federal de Psicologia. Resolução n. 25/2001 do Conselho Federal de Psicologia, CFP. (2001). Disponível em: <http://www.pol.org.br>.

Couto, H. A. (1987). *Stress e Qualidade de Vida*. Rio de Janeiro, RJ: Cop Editora.

Deakin, E., & Graeff, R. L. (2008). *O teste de Rorschach na aplicação dos resultados da psicoterapia com crianças*. CEAPIA, 17, 74-84.

Drucker, P. F. (2002). *Administrando em tempos de grandes mudanças*. São Paulo, SP: Pioneira Thompson Learning.

Ferreira, M. E. A., & Vilemor-Amaral, A. E. (2005). *O teste de Zulliger e avaliação de desempenho*. Paidéia, 15, 367-376.

Friedman, H. S., & Schustack, M. W. (2004). *Teorias da Personalidade: da teoria clássica à pesquisa moderna* (Honorato, B. Trans.). São Paulo: Prentice Hall (Original published in 1999).

Gil, A. C. (2009). *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo, Atlas.

Goleman, D. (1995). *Inteligência Emocional, a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente*. Rio de Janeiro, RJ: Objetiva.

Gonzaga, A. R. (2009). *Inteligência Emocional e Qualidade de Vida em Líderes Organizacionais*. Dissertação de Mestrado não publicada. Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, RS.

Guerra, P. B. C., Martins, R. M. M., & Filizatti, R. (2002). *Instrumentos psicológicos mais conhecidos por estudantes do sul e do sul de Minas Gerais*. Avaliação Psicológica. 1, 151-158.

Günter, H. (2006). *Pesquisa Qualitativa versus Pesquisa Quantitativa: esta é a questão?* Psicologia: Teoria e Pesquisa, Maio-Agosto, 2, 201-210.

Hutz, C. S., Nunes, C. H., Silveira, A. D., Serra, J., Antón, M., & Wiczoneck, L. S. (1998). *O desenvolvimento de marcadores para a avaliação da personalidade nos modelos dos cinco grandes fatores*. Psicologia: Reflexão e Crítica, 11, 395-410.

ITC – Comisión Internacional de Testes (2001). *Directrices Internacionales para el uso de los Testes*. Disponível: <http://www.cop.es/tests/directrices.htm>.

James, W. (1890). *Principles of Psychology*. New York: Holt.

John, O. P., Angleitner, A., & Ostendorf, F. (1988). The lexical approach to personality: A historical review to trait taxonomic research. *European Journal of Personality*, 2, 171-203.

Kolck, O. L. V., & Kolck, T. V. (1967). *Técnicas para a avaliação da masculinidade e feminilidade*. Revista de Psicologia Normal e Patológica, 13, 183-208.

Kotter, J. (1997). *Liderando mudança*. São Paulo, SP: Campus.

Lipp, M. E. N., & Tangarelli, M. S. (2007). Stress e qualidade de vida em Magistrados da Justiça do Trabalho: diferenças entre homens e mulheres. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 15(3), 537-548.

Luminet, O., Bagby, R. M., Wagner H., Taylor, G. J., & Parker, J. D. (1999). Relation between alexithymia and the Five-factor model of personality: a facet-level analysis. *Journal of Personality Assessment*, 73(3), 345-358.

Mandelli, P. (2001). *Muito além da hierarquia: revolucione sua performance como gestor de pessoas*. São Paulo, SP: Gente.

Marx, M. H., & Hillix, W. A. (1985). *Sistemas y Teorías Psicológicas Contemporâneos*. México: Paidós.

McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the Five-Factor Model and its applications. *Journal of Personality*, 60, 175-216.

Méis, L., & Leta, J. (1996). *O perfil da ciência brasileira*. Rio de Janeiro, UFRJ.

Noronha, A. P. P., & Alchieri, J. C. (2004). *Conhecimento em Avaliação Psicológica. Revista Estudos de Psicologia, PUC, Campinas, 1, 43-52.*

Noronha, A. P. P., Oliveira, A. F., Cobêro, C., Paula, L. M., Cantalice, L. M., Primi, R., & Alchieri, J. C. (2005). *Instrumentos de Avaliação mais conhecidos/Utilizados por Psicólogos e Estudantes de Psicologia. Psicologia: Reflexão e Crítica, 18, 390-401.*

Noronha, A. P. P., & Fernandes, D.C. (2008). *Estresse laboral: análise da produção científica na Scielo e BVS-Psi. Fractal, Ver. Psicol. (online), n 2, 491-501.*

Nunes, C. H. S. S., Hutz, C. S., & Nunes, M. F. O. (2008). *Manual técnico da Bateria Fatorial de Personalidade - BFP. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.*

Pedrosa, R. R. (2003). *Retenção de Jovens Talentos. Centro de Tecnologia Empresarial-CTE. Fundação Dom Cabral.*

Primi, R., Lima, J., Petrini, M. C., Nascimento, M. M., & Cruz, M. B. Z. (2005). *Indicadores para avaliação de desempenho de policiais. Encontro, 10, 58-70.*

Rabelo, I. S. A., Leme, I. F. A. S., Rossetti, M. O., Pacanaro, S. V., Huntert, I. B., & Barrionuevo, V. L. (2009). *Aplicação das escalas de personalidade EFS e EFEx no contexto organizacional. Avaliação Psicológica, 8, 109-117.*

Resende, E. (2000). *O livro das competências. Rio de Janeiro, RJ: Qualitymark.*

Rubin, M. I., & Campbell, T. J. (1998). *The abc's of Effective Feedback: a guide for caring professionals. San Francisco, California: Jossey-Bass Publishers.*

Salgado, J. F. (2002). The Big Five Personality Dimensions and Counter Productive Behaviours. *International Journal of Selection and Assessment, 10, 117-125.*

Sanchez, A., & Amendolara, L. (2008). *O diretor executivo no direito brasileiro. Rio de Janeiro, RJ: Forense Universitário.*

Santos, C. B., Scandelari, L., Carvalho, D. R., Vaz, M. S. M. G., & Santos, M. G. P. (2009). Aquisição de Conhecimento Implícito de Indicadores de Qualidade de Vida. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida, 1(1), 35-37.*

Schinka, J. A., Dye, D. A., & Curtiss, G. (1997). Correspondence between Five-factor and RIASEC models of personality. *Journal of Personality Assessment*, 68(2), 355-368.

Scopel, E., Andrade, A., & Levandowski, D. C. (2006). *Avaliação das características de personalidade de goleiros profissionais e amadores*. *Psicologia Ciência e Profissão*, 26, 270-279.

Seidel, E. M. F., & Zannon, C. M. L.C. (2004). Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos. *Caderno Saúde Pública*, 20(2), 580-588.

Stagner, R., & Solley, C. M. (1980). *Psicologia Básica*. Barcelona: Paidós.

Turato, E. R. (2005). *Métodos Qualitativos e Quantitativos na Área da Saúde: Definições, Diferenças e seus Objetivos de pesquisa*. *Revista de Saúde Pública*, 3, 507-514.

Wind, J. (1998). *Towards a new marketing paradigm*. In Winter Marketing Educadores Conference.

Witt, L.A., Kacmar, K.M., Carlson, D.S., & Zivnuska, S. (2002). *Interactive effects of personality and organizational politics on contextual performance*. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 911-924.

Witter, G. P. (1999). *Metaciência e leitura*. Campinas Alínea,1, 13-22.

Witter, G. P. (2003). *Professor-estresse: análise de produção científica*. *Psicologia Escolar e Educacional*,1, 33-46.

Witter, G. P. (2006). *Produção científica: escalas de avaliação. Comunicação e produção Científica*. São Paulo: Angellara, 1, 261-185.

Zancan, G. (2000). *Quem sabe dos institutos do milênio?* *Jornal da Ciência*, 14, 45-52.

Anexo A

FICHA DE DADOS SÓCIO DEMOGRÁFICOS

Prezado participante,

As informações abaixo terão o objetivo de aperfeiçoar os dados colhidos durante esta pesquisa. Sua identificação através do nome e de informações para contato não são obrigatórias.

Nº de referência do formulário: 010101

Data: __/__/__

Nome: _____

Idade: _____ anos

Sexo: () masculino

() feminino

Escolaridade (apenas o último nível): _____

Tempo de trabalho na empresa: _____

Tempo de trabalho em cargo de gestão: _____

Estado Civil: _____

Número de filhos: _____

Área de atividade: _____

Quantas pessoas estão sob sua gestão? _____

Anexo B

QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA – OMS

- Versão Breve e Adaptada -

		MUITO RUIM	RUIM	NEM RUIM NEM BOA	BOA	MUITO BOA
1	Como você avalia a sua qualidade de vida?					
		MUITO INSATISFEITO	INSATISFEITO	NEM SATISFEITO NEM INSATISFEITO	SATISFEITO	MUITO SATISFEITO
2	Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?					

As questões seguintes são sobre o quanto você tem sentido algumas coisas nas últimas duas semanas:

		NADA	MUITO POUCO	MAIS OU MENOS	BASTANTE	EXTREMAMENTE
3	Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?					
4	O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?					
5	O quanto você aproveita a vida?					
6	Em que medida você acha que a sua vida tem sentido?					
7	O quanto você consegue se concentrar?					
8	Quão seguro(a) você se sente em sua vida diária?					
9	Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?					

As questões seguintes perguntam sobre quão completamente você tem sentido ou é capaz de fazer certas coisas nestas últimas duas semanas:

		NADA	MUITO POUCO	MÉDIO	MUITO	COMPLETAMENTE
10	Você tem energia suficiente para seu dia a dia?					

11	Você é capaz de aceitar sua aparência física?					
12	Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?					
13	Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia a dia?					
14	Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer?					

As questões seguintes perguntam sobre quão bem ou satisfeito você se sentiu a respeito de vários aspectos de sua vida nas últimas duas semanas:

		MUITO RUIM	RUIM	NEM RUIM NEM BOM	BOM	MUITO BOM
15	Quão bem você é capaz de se locomover?					
		MUITO INSATISFEITO	INSATISFEITO	NEM SATISFEITO NEM INSATISFEITO	SATISFEITO	MUITO SATISFEITO
16	Quão satisfeito(a) você está com o seu sono?					
17	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia a dia?					
18	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?					
19	Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo(a)?					
20	Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?					
21	Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?					
22	Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?					
23	Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?					

24	Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?					
25	Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?					

A questão seguinte refere-se a com que frequência você sentiu ou experimentou certas coisas nas últimas duas semanas:

		NUNCA	ALGUMAS VEZES	FREQUENTEMENTE	MUITO FREQUENTEMENTE	SEMPRE
26	Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?					

Anexo C

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Esta pesquisa visa investigar a relação entre as características de personalidade e a qualidade de vida de líderes organizacionais. Os resultados desta pesquisa pretendem contribuir na promoção da qualidade de vida no âmbito profissional. O estudo está sob a responsabilidade da especialista em gestão de pessoas e mestranda em Psicologia Clínica pela Unisinos, Simoni Missel D'Amico. Para a realização desta pesquisa serão avaliadas as características de personalidade e a qualidade de vida.

Eu, _____(nome), declaro ter recebido uma explicação clara e completa sobre a pesquisa acima mencionada e o procedimento para realizá-la. Estou ciente que as informações que fornecerei são confidenciais e não serei identificado (a) e que poderei interromper a minha participação na pesquisa assim que desejar, bem como, aqui estou voluntariamente para responder todas as questões. Compreendo que a pesquisa não me trará nenhuma despesa pessoal.

Minha assinatura neste documento autoriza o pesquisador a utilizar os dados obtidos somente para os objetivos da pesquisa. Caso necessite de algum esclarecimento sobre minha participação nesta pesquisa, poderei entrar em contato com o pesquisador responsável, Simoni Missel D'Amico, pelo fone: (51) 3338.0220. Este documento está sendo apresentado em duas vias, sendo uma delas para o entrevistado e outra para o pesquisador.

Porto Alegre, ____ de _____ de 2010.

Ass. Entrevistado

Ass. Pesquisador