

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ

RAIENY VITÓRIA SANTOS DE CASTRO

**PSICOLOGIA DA PERSONALIDADE: a influência
da identidade na gestão de conflitos e tomada de
decisões no ambiente organizacional.**

**Taubaté – SP
2023**

RAIENY VITÓRIA SANTOS DE CASTRO

**PSICOLOGIA DA PERSONALIDADE: a influência
da identidade na gestão de conflitos e tomada de
decisões no ambiente organizacional.**

Trabalho de Graduação, modalidade de Trabalho de Graduação apresentado ao Departamento de Gestão e Negócios da Universidade de Taubaté para obtenção do Título de Bacharel em Administração.

Orientador (a): Prof. Robson de Moraes Rocha Medeiros Freitas Lourenço.

**Taubaté – SP
2023**

SIBi – Sistema Integrado de Bibliotecas / UNITAU

C355p Castro, Raieny Vitória Santos de
Psicologia da personalidade : a influência da identidade na gestão de conflitos e tomada de decisões no ambiente organizacional. / Raieny Vitória Santos de Castro - 2023.

45 f. : il.

Monografia (graduação) - Universidade de Taubaté, Departamento de Gestão e Negócios, Taubaté, 2023.

Orientação: Prof. Me. Robson de Moraes Rocha Medeiros Freitas Lourenço - Departamento de Gestão e Negócios.

1. Administração de pessoal. 2. Comportamento organizacional. 3. Processo decisório. I. Título.

CDD- 658.31244

RAIENY VITÓRIA SANTOS DE CASTRO

**PSICOLOGIA DA PERSONALIDADE: a influência
da identidade na gestão de conflitos e tomada de
decisões no ambiente organizacional.**

Trabalho de Graduação, modalidade de Trabalho de Graduação ao Departamento de Gestão e Negócios da Universidade de Taubaté para obtenção do Título de Bacharel em Administração.

Orientador (a): Prof. Robson de Moraes Rocha Medeiros Freitas Lourenço.

Data: _____

Resultado: _____

COMISSÃO JULGADORA

Prof. _____ Universidade de Taubaté

Assinatura _____

Prof. _____ Universidade de Taubaté

Assinatura _____

Prof. _____ Universidade de Taubaté

Assinatura _____

Aos meus pais Renata Porfirio e Adalton Alves pelo incentivo constante.

Todos conhecemos indivíduos que podem transformar situações desesperadas em desafios a serem superados, simplesmente pela força de sua personalidade. Essa capacidade de perseverar apesar dos obstáculos e dos contratempos é a qualidade que as pessoas mais admiram nos outros e com justiça, porque é provavelmente a característica mais importante não apenas para ter sucesso na vida, mas também para desfrutá-la.

Mihály Csikszentmihalyi.

RESUMO

CASTRO, Raieny. **PSICOLOGIA DA PERSONALIDADE**: a influência da identidade na gestão de conflitos e tomada de decisões no ambiente organizacional: 2023. Trabalho de Graduação, modalidade Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do Certificado do Título em Administração do Departamento de Gestão de Negócios da Universidade de Taubaté, Taubaté.

A mente humana é originalmente caracterizada como um fenômeno complexo da natureza. Atribui-se a mente às funções cerebrais de: imaginação, interpretação, comportamento, entre diversas outras tarefas. O presente trabalho objetivou compreender a influência da personalidade em situações de conflito e tomada de decisão. Observou-se que a personalidade é um fator de extrema relevância nas ações diárias de um indivíduo, seja no ambiente pessoal, profissional ou acadêmico. Com o atual estudo, busca-se entender, através da psicologia, as esferas da mente para a criação da personalidade. E, após isso, intua-se analisar a forma em que o temperamento pode influenciar nas relações sociais no ambiente de trabalho; na motivação e desempenho dos colaboradores. Será levado em consideração a reação dos colegas de equipe em situações de discordância em trabalhos conjuntos da empresa. E, também, a forma em que um líder deve gerir e guiar nas mais adversas situações de conflito de seu time. Para isso, foi utilizado como metodologia a pesquisa bibliográfica, baseando-se em estudos e teorias desenvolvidos por psicólogos e psicanalistas que geraram impacto e influência no mundo da psicologia, ao divulgarem seus resultados sobre o funcionamento da mente humana. Propõe-se, então, apontar com detalhes a resposta de pesquisas de profissionais especializados na área, com foco na investigação psicanalítica; bem como apresentar formas de lidar com a própria personalidade, a fim de não influenciar negativamente nos diferentes âmbitos da vida do indivíduo. Através da análise dos dados, observa-se de forma ampla e coesa a importância dos estudos psicológicos para a compreensão dos próprios sentimentos, comportamentos e ações. Contribuindo, assim, para o bem estar do convívio social.

Palavras-chave: Personalidade; estímulos; comportamento; desenvolvimento, convivência.

ABSTRACT

CASTRO, Raieny. **PERSONALITY PSYCHOLOGY: the influence of identity on conflict management and decision making in the organization environment: 2023.** Undergraduate Work, Course Completion Work modality, presented to obtain the Certificate of Title in Administration from the Department of Business Management at the University of Taubaté, Taubaté.

The human mind is originally characterized as a complex phenomenon of nature. The mind is attributed to the brain functions of: imagination, interpretation, behavior, among many other tasks. The present work aimed to understand the influence of personality in situations of conflict and decision-making. It was observed that personality is an extremely relevant factor in an individual's daily actions, whether in the personal, professional or academic environment. With the current study, we seek to understand, through psychology, the spheres of the mind for the creation of personality. And, after that, we intend to analyze the way in which temperament can influence social relationships in the work environment; in employee motivation and performance. The reaction of teammates in situations of disagreement in joint work within the company will be taken into account. And also, the way in which a leader must manage and guide his team in the most adverse conflict situations. For this, bibliographical research was used as a methodology, based on studies and theories developed by psychologists and psychoanalysts who generated impact and influence in the world of psychology, by publishing their results on the functioning of the human mind. It is proposed, then, to point out in detail the response to research from professionals specialized in the area, with a focus on psychoanalytic investigation; as well as presenting ways of dealing with one's own personality, in order not to negatively influence the different areas of the individual's life. Through data analysis, the importance of psychological studies for understanding one's own feelings, behaviors and actions is broadly and cohesively observed. Thus contributing to the well-being of social life.

Keywords: Personality; stimuli; behavior; development, coexistence.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – MODELO TOPOGRÁFICO DE FREUD.....	16
Figura 2 – INVENTÁRIO DE PERSONALIDADE DE EYSENCK.....	26
Figura 3 – ILUSTRAÇÃO DE ACIDENTE OCORRIDO COM PHINEAS GAGE.....	27
Figura 4 – MODELO DOS CINCO GRANDES FATORES.....	28
Figura 5 – PIRÂMIDE DE NECESSIDADES DE MASLOW.....	36

SUMÁRIO

RESUMO.....	07
ABSTRACT.....	08
LISTA DE FIGURAS.....	09
SUMÁRIO.....	10
1 INTRODUÇÃO.....	12
1.1 OBJETIVO DO TRABALHO.....	12
1.2 RELEVÂNCIA DO ESTUDO.....	13
1.3 METODOLOGIA.....	13
1.4 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....	13
2 REVISÃO DE LITERATURA.....	15
2.1 TEORIA DE SIGMUND FREUD.....	15
2.1.1 Modelo Topográfico.....	15
2.1.2 Modelo Dinâmico.....	17
2.1.3 Modelo Econômico.....	18
2.1.4 Modelo Genético.....	19
2.1.5 Modelo Estrutural.....	19
2.2 TEORIA DOS TRAÇOS DE PERSONALIDADE DE JUNG.....	20
2.2.1 Reflexivo extrovertido.....	21
2.2.2 Reflexivo introvertido.....	22
2.2.3 Sentimental extrovertido.....	22
2.2.4 Sentimental introvertido.....	22
2.2.5 Perceptivo extrovertido.....	22
2.2.6 Perceptivo introvertido.....	23
2.2.7 Intuitivo extrovertido.....	23
2.2.8 Intuitivo introvertido.....	23
2.3 TEORIA DAS TRÊS DIMENSÕES DA PERSONALIDADE SEGUNDO HANS EYSENCK.....	24
2.4 TEORIA DOS CINCO GRANDES FATORES.....	

2.4.1. Extroversão X Introversão.....	25
2.4.2. Neuroticismo X Estabilidade Emocional.....	25
2.4.3. Psicoticismo X Autocontrole.....	25
2.5 TEORIA SOCIAL COGNITIVA DE ALBERT BANDURA.....	34
2.6. HIERARQUIA DE NECESSIDADES DE MASLOW.....	35
3. A INFLUÊNCIA DA PERSONALIDADE NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL.....	37
3.1 Qual o conceito de organização?.....	37
3.2 O que são diferenças individuais?.....	37
3.3 Qual a importância das diferenças individuais nas relações sociais dentro de uma mesma equipe?.....	38
3.4 Como o conflito é conceituado?.....	38
3.5 Qual a diferença entre Personalidade e Temperamento?.....	38
3.6 Qual a diferença entre Personalidade e Comportamento?.....	38
3.7 Qual o papel da liderança no ambiente organizacional?.....	39
3.8 Qual a influência da personalidade do líder no contexto organizacional?.....	39
3.9 Qual o conceito de motivação?.....	40
3.10 A motivação no ambiente de trabalho.....	40
4. CONCLUSÃO	41
5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	43

1 INTRODUÇÃO

A psicologia tem como intuito entender, explicar, demonstrar e prever as ações e comportamentos humanos, buscando, assim, auxiliar na melhoria do comportamento. A mente humana, associado ao objeto principal de estudo da psicologia, possui as funções de pensar, sentir, imaginar, sonhar, etc. A personalidade, por sua vez, atribuída a imensidão da mente, é definida pela Associação Americana de Psicologia (APA) como as diferenças individuais em padrões característicos na forma de pensar, sentir e agir.

O estudo da psicologia da personalidade consiste, de forma geral, no estudo de psicólogos e psiquiatras acerca da formação e desenvolvimento da identidade dos indivíduos da sociedade como um todo. Através dessa análise é possível compreender os fatores determinantes que influenciam no comportamento; tomada de decisão e gestão de conflitos. Hoje, esse estudo é considerado uma poderosa ferramenta de análise para o desenvolvimento das habilidades comportamentais de um indivíduo, seja no ambiente pessoal ou profissional.

O presente trabalho irá analisar a influência da personalidade no ambiente organizacional, levando em consideração os aspectos de interação/convívio social; comportamento; temperamento; entre outras ações relacionadas a personalidade do indivíduo.

Diante dos apontamentos, busca-se apresentar, também, qual a influência do líder na produtividade de sua equipe e no comportamento de seus subordinado. Sendo assim, a partir dessas considerações, visa-se responder as seguintes questões:

1. “Como ocorre a formação da personalidade?”
2. “Como as diferenças individuais podem afetar no ambiente de trabalho?”
3. “Qual a influência da personalidade de um líder no contexto organizacional?”

1.1 OBJETIVO DO TRABALHO

O presente trabalho tem como finalidade identificar os fatores que geram impacto para a formação; desenvolvimento e amadurecimento da identidade. E, através disso, especificar como a personalidade de um indivíduo pode influenciar no seu comportamento; motivação; gerenciamento de conflitos e tomada de decisões no ambiente organizacional.

1.2 RELEVÂNCIA DO ESTUDO

Compreende-se que a personalidade de um indivíduo pode afetar diretamente nas relações humanas. No ambiente organizacional, por exemplo, a discordância em atividades conjuntas pode gerar desavenças, afetando o projeto e a equipe envolvida. O líder, responsável por gerenciar o setor e a equipe, deve exercer um papel ativo no gerenciamento dos conflitos. Sendo assim, busca-se através desse trabalho apontar estudos que contribuem para o entendimento da própria personalidade e, também, auxiliar no entendimento, de maneira mais complexa e empática, nas diferenças individuais dos indivíduos de um mesmo grupo.

1.3 METODOLOGIA

Este estudo tem como procedimento técnico a pesquisa bibliográfica. Com base no argumento publicado por Cleber Cristiano Prodanov e Ernani César de Freitas (2013), a pesquisa bibliográfica consiste:

Na elaboração de um projeto a partir de um material já publicado, constituído principalmente de: livros, revistas, publicações em periódicos e artigos científicos, jornais, boletins, monografias, dissertações, teses, material cartográfico, internet, com o objetivo de colocar o pesquisador em contato direto com todo material já escrito sobre o assunto da pesquisa. Na pesquisa bibliográfica é importante que o pesquisador verifique a veracidade dos dados obtidos, observando as possíveis incoerências ou contradições que as obras possam apresentar (PRODANOV; FREITAS, 2013, p. 54).

1.4 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Este trabalho está estruturado em 4 (quatro) capítulos, de forma que a sequência das informações ofereça um perfeito entendimento de seu propósito.

No Capítulo 1, apresenta-se uma introdução abordando questões relacionadas ao tema “Psicologia da personalidade”, contendo: objetivos do trabalho; relevância do estudo; metodologia e organização do trabalho.

No Capítulo 2, será apresentada a revisão bibliográfica, necessária para fundamentar a pesquisa, no qual foi utilizado como conteúdo teorias sobre a formação da personalidade. Esses estudos foram desenvolvidos por importantes psicólogos e psicanalistas, como, por exemplo: Sigmund Freud, Carl Gustav Jung, Hans Eysenck, Raymond Cattell, Albert Bandura e Abraham Maslow.

No Capítulo 3, será abordado o influência da identidade no ambiente organizacional, trazendo questões relacionadas aos conflitos no ambiente de trabalho; motivação; desenvolvimento; etc.

No Capítulo 4, será apresentada a conclusão do conteúdo e sugestões para futuros estudos.

2 TEORIAS DA PERSONALIDADE:

A personalidade pode ser definida, de maneira simplificada, como o conjunto das características de um indivíduo que o fazem peculiares a todos os outros. Por outro lado, no mundo da psicologia, esse termo é classificado por Kazdin (2000) como as diferenças de cada indivíduo em suas características de pensamento, sentimento e comportamento.

Ainda segundo Alan E. Kazdin (2000), o estudo da personalidade se concentra em duas grandes áreas, sendo a primeira em compreensão as diferenças individuais em determinadas características de personalidade, como: sociabilidade ou irritabilidade; e a segunda em entender como as várias partes de uma pessoa se unem como um todo.

Existem várias teorias a respeito de como são formados os traços de personalidade. A diante, serão apresentados estudos e teorias referentes à formação da personalidade sob a visão psicológica.

2.1 TEORIA SEGUNDO SIGMUND FREUD:

Sigmund Freud, criador da psicanálise, foi considerado um dos mais importantes pesquisadores e estudiosos da mente humana. Ao longo de sua vida e de sua carreira, escreveu diversos livros e artigos científicos que explicavam sobre o tema em questão, sendo os principais livros nomeados pelo autor como: “A interpretação dos sonhos” (1899); “O Inconsciente” (1915); “Além do princípio do prazer” (1920) e “O id e o ego” (1923)”.

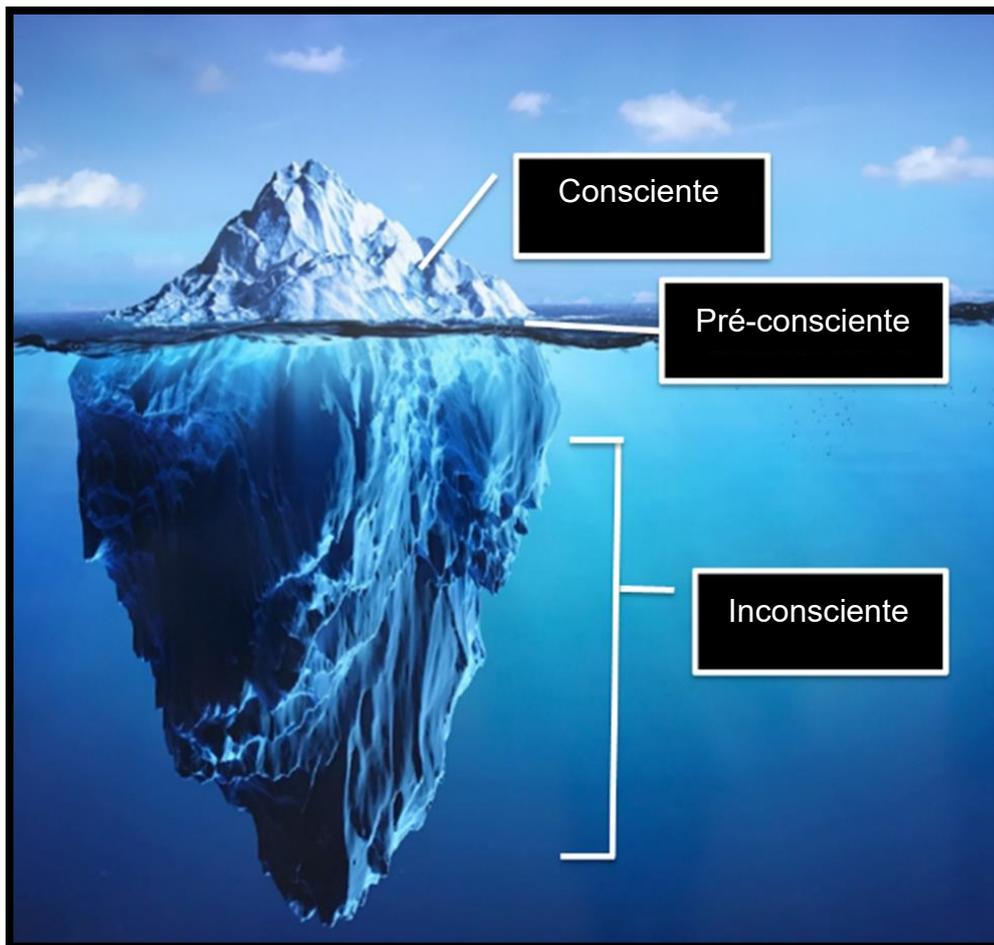
Frente aos muitos estudos, Freud desenvolveu uma teoria com o intuito de explicar como é formada a personalidade de cada indivíduo. Para ele, existem cinco modelos que buscam conceituá-la, são elas:

2.1.1 Modelo topográfico:

O primeiro modelo da teoria, definido como topográfico, trata-se da mente dividida em três regiões quando comparadas com as partes de um iceberg.

A camada superior, que seria a parte visível, refere-se à região consciente do nosso cérebro. A camada submersa, mas ainda visível condiz com a parte pré-consciente da nossa mente. E por último, a parte inferior do iceberg, caracterizando nossa região inconsciente.

Figura 1: Modelo topográfico de Freud



Fonte: Psicologia online, 2022.

Em 1900, Freud publicou “Interpretação dos sonhos”, onde foi apresentado pela primeira vez sua concepção sobre o funcionamento da personalidade. Nele, foram representadas as subdivisões da mente:

Consciente: Todas as percepções em momentos pessoais (sentimentos, sonhos, pensamentos e lembranças);

Pré-consciente: Capacidade de recordarmos situações passadas, podendo trazê-las novamente ao consciente;

O que é latente e apenas temporariamente inconsciente recebeu o nome de “pré-consciente” e, do ponto de vista sistemático, foi colocado em proximidade estreita com o consciente. (FREUD, pág.4, 1923).

Inconsciente: Pensamentos e sentimentos inacessíveis à consciência humana (situações dolorosas, conflituosas e angustiantes).

O significado duplo do termo “inconsciente” indubitavelmente envolvia desvantagens, embora elas fossem de pequena significação e difíceis de evitar. Demonstrou-se, contudo, que não é praticável encarar o reprimido como coincidindo com o inconsciente, e o ego com o pré-consciente e o consciente. (FREUD, pág.4, 1923).

Freud apresentou o primeiro modelo de sua teoria com publicação do livro “A interpretação dos sonhos” (1900). O modelo topográfico foi apresentado da seguinte maneira:

Um papel preponderante foi desempenhado no esquema de Freud por uma divisão hipotética dos neurônios em três classes ou sistemas, diferenciados de acordo como seus modos de funcionamento. Desses, os dois primeiros relacionavam-se, respectivamente, aos estímulos externos e às excitações internas. Ambos funcionavam numa base apenas quantitativa, isto é, suas ações eram inteiramente determinadas pela magnitude das excitações nervosas que incidiam sobre eles. O terceiro sistema estava correlacionado com as diferenças qualitativas que distinguem as sensações e sentimentos conscientes. Essa divisão dos neurônios em três sistemas constituiu a base de complexas explicações fisiológicas de coisas como o funcionamento da memória, a percepção da realidade, o processo de pensamento, e os fenômenos dos sonhos e dos distúrbios neuróticos. (FREUD, pág.8, 1900).

Mais tarde, Freud publicou outro livro referente à psicanálise, cujo nome ficou conhecido como “O id e o ego” (1923). Nele, o conceito da teoria topográfica foi apresentado novamente, porém de forma resumida:

A hipótese topográfica- uma representação da mente incluindo duas partes, uma reprimida e outra repressora. A qualidade ‘consciência’ achava-se, evidentemente, envolvida de perto nessas hipóteses, e foi muito fácil igualar a parte reprimida da mente ao que era ‘inconsciente’, e a repressora ao que era ‘consciente’.

2.1.2 Modelo dinâmico:

O segundo modelo, o dinâmico, relaciona-se com o que ocorre no âmbito mental, denominada dinâmica psíquica, classifica-se entre os impulsos e os mecanismos de defesas produzidas pelo cérebro. Este modelo tem por finalidade fazer com que o indivíduo se desenvolva e se adapte ao meio social.

Os mecanismos de defesa são importantes características presentes nesta teoria, onde os mais frequentes são:

Recalque: Ocorre quando há diminuição de uma parte da realidade. Essa ocorrência, que não é percebida pelo indivíduo, faz com que o sentido do todo seja deformado;

Projeção: Ocorre quando uma pessoa observa (projeta) no outro uma característica própria de si, porém negada ou desejavelmente ocultada pelo mesmo para não reconhecer possuí-las;

Racionalização: Ocorre quando o indivíduo busca argumentações lógicas e racionais para suas atitudes, negando constantemente a tese reprimida;

Sublimação: Refere-se a uma angústia na qual não consegue lidar, com isso muda-se seu foco para outras atividades;

Regressão: Refere-se ao retorno a atitudes passadas que se mostraram seguras e agradáveis (Retorno a um nível de desenvolvimento anterior);

Isolamento: Refere-se a um processo inconsciente no qual um pensamento é isolado de outros que o interiorizam. Com isso, separa-se o fato ocorrido do sentimento ligado a ele;

Deslocamento: Trata-se do deslocamento de uma finalidade inicial, decorrente da pulsão, por uma ação em outra pessoa ou coisa;

Negação: Consiste na recusa em aceitar determinada exigência em situações não toleradas.

De acordo com a teoria freudiana, trazer à consciência esses conteúdos que foram reprimidos no passado, especialmente na infância, e entendê-los ajudaria o indivíduo a lidar com seus medos e inibições e a se adaptar da melhor maneira possível a sua realidade concreta no presente (Cotrim, Fernandes, pág.71, 2010).

A associação psicanalítica do vale do Paraíba definiu o mecanismo de defesa, de acordo com a teoria de Freud, como:

Mecanismos de Defesa são processos psíquicos inconscientes que aliviam o EGO do estado de tensão psíquica entre o ID intrusivo, o Superego ameaçador e as fortes pressões que emanam de realidade externa (Pereira, pág.4, 2014).

O conceito do modelo dinâmico foi apresentado por Freud em seu livro “O id e o ego” (1923) da seguinte forma:

Rapidamente se viu que a palavra ‘inconsciente’ estava sendo utilizada em dois sentidos: o ‘descritivo’ (que simplesmente atribuía uma qualidade específica a um estado mental) e o ‘dinâmico’ (que atribuía uma função específica a um estado mental). Esta distinção já fora enunciada, embora não nestes termos, em A Interpretação de Sonhos. (FREUD, págs. 4-5, 1923).

2.1.3 Modelo econômico:

O terceiro modelo, o econômico, refere-se ao impulso, como energia, que leva o indivíduo a buscar determinada coisa, objetivo. De um modo geral, a pulsão é conceituada como:

A pulsão nos aparecerá como sendo um conceito situado na fronteira entre o mental e o somático, como o representante psíquico dos estímulos que se originam dentro do organismo e alcançam a mente, como uma medida de exigência feita à mente no sentido de trabalhar em consequência de sua ligação com o corpo. (FREUD, pág.127, 1915).

Esse impulso, considerado o motor que conduz o ser humano, fez com que Freud julgasse as atitudes e comportamentos como movidos pela pulsão, essas as quais foram divididas em:

Pulsão de vida (Eros): Está relacionada à aceitação pessoal, onde o indivíduo se impulsiona em criar, se relacionar etc.;

Pulsão de morte (tânatos): Está relacionado à tendência de destruição de si e para com o outro.

O conceito de pulsão de morte e compulsão a repetição foram caracterizados por Freud:

Trata-se de instintos (Pulsões) componentes cuja função é garantir que o organismo seguirá seu próprio caminho para a morte, e afastar todos os modos possíveis de retornar à existência inorgânica que não sejam inerentes ao próprio organismo. Daí surgir à situação paradoxal de que o organismo vivo luta com toda energia contra fatos (perigos, na verdade) que poderiam auxiliá-lo a atingir mais rapidamente seu objetivo, por uma espécie de curto-circuito. Tal comportamento, entretanto, é precisamente “o que caracteriza os esforços puramente instintivos contrastados com os esforços inteligentes”. (FREUD, págs. 56-57, 1920).

2.1.4 Modelo genético:

O quarto modelo, o genético, refere-se ao desenvolvimento psicosssexual, onde os indivíduos passam por uma série contendo cinco etapas, dependendo da idade. Suas fases são: fase oral, cuja faixa etária é de 0 a 18 meses; fase oral, de 18 meses a 4 anos; fase fálica, de 4 a 7 anos; fase de latência, de 7 a 12 anos; fase genital, de 12 anos em diante.

Observação: O modelo genético proposto por Freud não será utilizado como material de estudo para o desenvolvimento deste trabalho.

2.1.5 Modelo estrutural:

O quinto modelo, o estrutural, destaca-se pela divisão da mente em três esferas, onde cada uma delas desenvolve uma função, porém de maneira conjunta.

Id (Presente no inconsciente): Característica presente desde o nascimento. Seu principal aspecto é a pulsão, pois é dirigido pelo princípio do prazer e satisfação. Atua de maneira contraditória, igualmente ocorrente nos sonhos, este a qual é seu principal meio de expressão na mente humana.

Superego (Presente no inconsciente): Atributo encontrado quando estabelecido contato com mundo externo, onde se desenvolve o processo de socialização. Com isso, adquire-se um conjunto de valores morais e éticos.

Ego (Presente no consciente e pré-consciente): Mediador entre o id e o superego. É conduzido pelo princípio da realidade, e como ela é enfrentada.

Desde o início já se achava envolvida (como era claramente mostrado pelos diagramas pictóricos): a noção de ‘sistemas’ da mente. Isto implicava uma divisão topográfica ou estrutural da mente baseada em algo mais que função, uma divisão em partes às quais era possível atribuir um certo número de características e métodos de operação diferenciadas. (FREUD, pág.5, 1923).

Em geral, os cinco modelos, embora distintos, formam um conjunto de características que desenvolvem a personalidade de cada um dos indivíduos. Levando em conta o primeiro e quinto modelo de Freud, o topográfico e o estrutural, a personalidade é desenvolvida pela divisão da mente em três esferas – consciente, pré-consciente e inconsciente, onde a parte estrutural - id, ego e superego, está ligada ao subconsciente da pessoa.

2.2 TEORIA DOS TRAÇOS DE PERSONALIDADE DE JUNG:

Para Jung, as funções psicológicas básicas do ser humano se dividem em quatro esferas: o ato de pensar; sentir; intuir e perceber. Essas funções estão presentes em todos, no entanto, uma ou mais dessas ações se sobressaem, de acordo com a personalidade do indivíduo. Como, por exemplo, pode-se citar a “introversão”. Pessoas introvertidas tendem a pensar e sentir mais, antes de intuir e perceber.

E, a partir das quatro funções básicas, Jung pressupõe que dois tipos de caráter se formam: a introversão e a extroversão. As características e os traços dessas personalidades se distinguem.

Características do caráter extrovertido:

O foco principal do extrovertido é o interesse na realidade exterior, deixando o “focar no mundo interior” em segundo plano. As atitudes e decisões são tomadas pensando no seu efeito na realidade exterior. Ou seja, leva-se em consideração o que as outras pessoas possam pensar sobre eles. São indivíduos que se encaixam em qualquer ambiente, mas que possuem certa dificuldade de adaptação.

No livro “C.G. Jung: tipos psicológicos” (1971), o caráter extrovertido foi descrito como:

O primeiro orienta-se de acordo com os dados exteriores, ao passo que o segundo prefere manter um ponto de vista que se interpõe entre ele e o objetivamente dado. Quando predomina a orientação seguindo o objeto e o objetivamente dado, de modo que as principais e mais frequentes decisões e ações estejam condicionadas, não por ponto de vista subjetivos mas por circunstâncias objetivas, falamos de extrovertido. Quem assim pensa, sente e atua, numa palavra, quem vive diretamente de acordo com as relações objetivas e seus requisitos, no bom ou no meu sentido, podemos afirmar que é um extrovertido. Vive de maneira tal que, evidentemente, o objeto representa em sua consciência, como grandeza determinante, uma função mais importante do que a do seu ponto de vista objetivo. É claro que tem opiniões subjetivas, mas a sua força determinante é menor do que a das condições objetivas exteriores (JUNG; CABRAL, 1971, p. 389).

Características do caráter introvertido:

O introvertido sente interesse por si próprio, priorizando os seus sentimentos e pensamentos; possui dificuldades em se encaixar em diferentes ambientes e criar relações de imediato; os seus comportamentos são adaptados de acordo com o que sentem e pensam.

O caráter introvertido foi descrito no livro “C.G. Jung: tipos psicológicos” (1971) como:

O introvertido interpõe uma opinião subjetiva entre a percepção do objeto e sua própria atividade, impedindo que esta possua um caráter adequado ao objetivamente dado (JUNG; CABRAL, 1971, p.434).

A partir das funções psicológicas básicas descritas por Jung, o psiquiatra assinala que se formam oito tipos de personalidades nos indivíduos.

2.2.1. Reflexivo extrovertido:

Refere-se aos indivíduos objetivos e racionais, cuja atuação explica-se quase que exclusivamente na base da razão. Para considerar algo como correto, é necessário que haja provas e/ou evidências. Os indivíduos que apresentam essa característica tendem a ser considerados pouco sensíveis; prepotentes e manipuladores.

Esse tipo evidenciará, por definição, e na medida em que se trate de um tipo puro, naturalmente, a tendência para subordinar todas as suas manifestações humanas a conclusões intelectuais que, em última análise, orientam-se sempre com base no objetivamente dado, quer se trate de fatos objetivos ou de ideias de validade universal (JUNG; CABRAL, 1971, p.404).

2.2.2 Reflexivo introvertido:

O indivíduo que possui a característica “reflexivo introvertido” possui grande atividade intelectual. No entanto, é notável a dificuldade de interação e socialização com os demais.

O tipo pensativo introvertido caracteriza-se pela natureza do pensamento descrito. Tal como seu paralelo extrovertido, sofre decisivamente a influência das ideias, com a diferença, porém de que no introvertido elas não têm sua origem no objetivamente dado, mas no fundamento subjetivo. Obedecerá, tal como o extrovertido, a suas ideias próprias, mas, por assim dizer, em sentido inverso, não de dentro para fora, mas de fora para dentro (JUNG; CABRAL, 1971, p.444).

2.2.3 Sentimental extrovertido:

O “sentimental extrovertido” é caracterizado como pessoas que possuem habilidades para entender o sentimento dos outros e estabelecer relações sociais. Aqueles que detém essa traço possuem facilidade e desenvoltura para a comunicação.

Esse sentimento, que é uma consequência da educação, reveste-se de uma função que, em casos não extremos, conseguiu acomodar-se e submeter-se ao controle da consciência. Nos casos extremos, o sentimento reveste-se de um caráter pessoal, se bem que o subjetivo já tenha sido reprimido em elevado grau. A poder-se-ia dizer, portanto, que a personalidade se adaptou às circunstâncias objetivas. Os sentimentos correspondem a situações objetivas e a valores de vigência geral (JUNG; CABRAL, 1971, p.416).

2.2.4 Sentimental introvertido:

O “sentimental introvertido” corresponde a pessoas que possuem dificuldades em estabelecer relações com os demais, tornando-se, assim, pessoas solitárias. Essa característica é atribuída a pessoas pouco sociáveis e melancólicas, cujo objetivo é passar despercebido.

Como esse tipo parece, de modo geral, frio e reservado, um juízo superficial nadar-lhe-á todo e qualquer sentimento. Isso é completamente falso, pois os sentimentos não são extensivos, mas intensivos. Surge em profundidade (JUNG; CABRAL, 1971, p. 450, 451).

2.2.5 Perceptivo extrovertido:

Os intitulados “indivíduos encarregados” possuem certa fraqueza por objetos. Esse indivíduo não é viciado em ideias, a não ser que saí do papel e ganhe uma forma concreta.

Não há tipo humano que se iguale o tipo perceptivo extrovertido em realizado. O seu sentido objetivo dos fatos está extraordinariamente desenvolvido. Acumula em sua vida experiências reais sobre o objeto concreto e quando mais este último for destacado, tanto menos uso fará de sua experiência (JUNG; CABRAL, 1971, p.423).

2.2.6 Perceptivo introvertido:

O “perceptivo introvertido” é caracterizado como uma personalidade com ênfase no valor das experiências sensoriais. Pessoas atribuídas a essa informação tendem a ser voltados para o lado artístico; musical.

O primado da percepção introvertida” dá lugar a um tipo determinado que se caracteriza por certas peculiaridades. É um tipo irracional na medida que não seleciona o que acontece, segundo juízos racionais, mas cinge-se apenas ao que acontece. Se o perceptivo introvertido não possuir capacidade artístico de expressão, refugiam-se nas profundezas de seu íntimo todas as impressões que exercem algum fascínio sobre a consciência, sem que consiga impor-se à impressão fascinante por meio da expressão consciente. Para suas impressões, esse tipo unicamente dispõe de possibilidades arcaicas de expressão, uma vez que o sentimento e o pensamento são relativamente inconscientes; mas, quando são conscientes, dispõe apenas das imprescindíveis expressões banais e cotidianas (JUNG; CABRAL, 1971, p. 459).

2.2.7 Intuitivo extrovertido:

Delega-se as pessoas ativas e inquietas nas suas atividades. São aventureiros e priorizam primeiramente o seu bem-estar.

O intuitivo nunca será atraído para onde possa encontrar valores de uma realidade universalmente reconhecida, mas para onde encontre possibilidade. Tem um sentido apurado para o latente prenhe de futuro. Jamais se adapta a situações estáveis, que existam e estejam solidamente radicadas há muito tempo, de valor universalmente reconhecido, mas limitado. Como anda sempre em busca de novas possibilidades, corre perigo de asfixia nas circunstâncias estáveis. Localiza, sem dúvidas, novos objetos e orientações ou rumos com enorme intensidade e, por vezes, com um entusiasmo extraordinário, para logo renunciar a eles friamente, sem piedade e sem recordações, ao que parece, assim que tiver fixado seus contornos e não se pressintam já novos frutos, com uma amplitude considerável (JUNG; CABRAL, 1971, p. 428, 429).

2.2.8 Intuitivo introvertido:

São pessoas sensíveis aos estímulos sutis; intuitivas. Por vezes, “adivinham” o que os outros sentem ou dizem. Indivíduos com essa característica costumam ser sonhadoras e idealistas.

A peculiaridade da intuição introvertida dá origem, quando consegue a primazia, a um particular tipo humano: por uma parte, o sonhador e o profeta místico; por outra parte, o fantasista e os artista. Este último caso deve ser o normal, pois costuma observar-se neste tipo a tendência para limitar-se ao caráter perceptivo de intuição. O intuitivo não passa, geralmente, da percepção, seu principal problema é perceber, e, quando se trata de um artista criador, a configuração da percepção (JUNG; CABRAL, 1971, p. 463).

2.3 TEORIA SEGUNDO HANS EYSENCK:

Hans Eysenck, um dos psicólogos mais polêmicos do século XX e o pesquisador mais citado no mundo da psicologia, desenvolveu teorias da personalidade que foram baseadas em questões relacionadas ao temperamento e a genética dos indivíduos. Sua teoria aponta que os traços de personalidade se desenvolvem a partir de influências genéticas inatas que são biológicas e herdadas.

Para avaliar a personalidade o autor elaborou diversos instrumentos, que foram sendo aperfeiçoados ao longo dos anos.

Esses instrumentos foram desde o “Maudsley Medical Questionare” (primeiro questionário de modelo bidimensional sobre a personalidade, que tinha o objetivo de medir as dimensões de neuroticismo e de extroversão dos indivíduos. Havia distorções na escala de extroversão, pois era desajustada para diferenciar perturbações histéricas das distímicas) até o “Eysenck Personality Inventory” (cujas dimensões de neuroticismo e de extroversão eram independentes ortogonais. Possuía melhor precisão e surgiu com uma nova escala de mentira “lie”, a escala L, para controlar os efeitos da desejabilidade social nos resultados obtidos pelo teste).

Com base em suas ideias, Eysenck criou a “Teoria dos dois fatores”, conhecida também como “Modelo PEN”. O questionário “Eysenck Personality Inventory”, desenvolvido também por esse autor, foi utilizado como método de pesquisa, onde os resultados serviram como instrumentos para análise. Através dessa pesquisa, Eysenck, identificou a existência de 3 dimensões de personalidade independentes, sendo, a primeira: Psicoticismo (P); a segunda: extroversão (E); e a terceira: neuroticismo (razão pela qual o modelo foi nomeado como “PEN”). Sendo Eysenck (1947), cada uma dessas dimensões caracteriza como sendo uma “dimensão bipolar”, ou seja, cada uma possui o seu oposto, sendo:

2.3.1. Extroversão X Introversão: Segundo Eysenk (1979) “A extroversão está ligada a níveis de atividade cerebral, ou excitação cordial”. Ou seja, as pessoas que apresentam o traço “extrovertido” tende a buscar estímulos externos, tendo maior envolvimento em atividades sociais e de comunicação. São caracterizadas como pessoas falantes, que se sentem à vontade em ambientes com grande interação social. Em contrapartida, a personalidade “introvertida” é associada as pessoas calmas; que evitam a interação com grande público, ou desconhecidos, pois se sentem desconfortáveis. Segundo Eysenk (1979), “níveis mais altos de excitação nos introvertidos os levam a evitar estímulos que podem levar a um aumento adicional de excitação”.

2.3.2. Neuroticismo X Estabilidade Emocional: O neuroticismo refere-se, de forma geral, ao nível de estresse e ansiedade de um indivíduo. Se no questionário for apontado que a pessoa adquiriu alta pontuação em “neuroticismo”, isso significa que o indivíduo possui instabilidade emocional. No entanto, em contrapartida, se o “neuroticismo” apresentar baixa pontuação, entende-se que a pessoa possui mais estabilidade emocional. Ou seja, essa pessoa se sente mais capaz de lidar com situações estressantes do dia-a-dia; e se cobrando menos.

Segundo a teoria biopsicológica (Gray, 1970), o neuroticismo está positivamente correlacionado com o sistema de inibição comportamental, que influencia o comportamento com o objetivo de evitar resultados negativos, como punições.

2.3.3. Psicoticismo X Autocontrole: O “psicoticismo” é classificado como um padrão característico da agressividade interpessoal. Aqueles que possuem alta pontuação no questionário tendem a apresentar comportamentos irresponsáveis e impulsivos, buscando apenas satisfazer os seus próprios interesses. O conceito “autocontrole”, diferentemente do “psicoticismo” está relacionado ao autocontrole; cuja ação resume-se em controlar a si mesmo (possuir autodomínio; equilíbrio).

Mas, afinal, como funciona o inventário de Personalidade de Eysenck?

Segundo RESTARTLIFE (2019), o formulário apresenta 57 questões com a opção de apenas 2 respostas, sendo “sim” ou “não” (nessário escolher apenas uma opção). O formulário possui uma escala de “falsificação”, no qual fornece a decção de distorção da resposta.

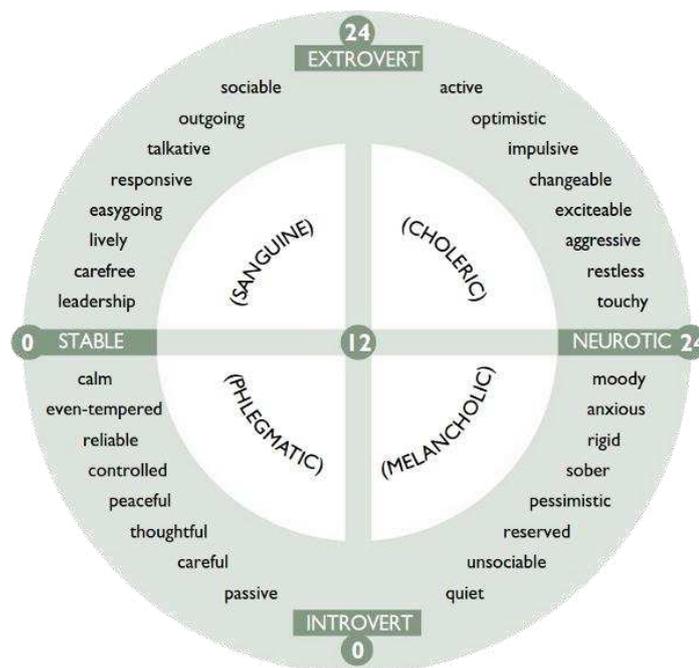
Ao realizar o questionário, obtem-se três pontuações, sendo as apresentadas a seguir:

- A "pontuação da mentira" é representada pelo número "9". Entende-se que todos buscam parecer bons em suas respostas. Então, considera-se que todas as pontuação que ultrapassaram o "5" na escala não são 100% honestos em suas respostas.
- A "pontuação E" está em 24 e nele é medido o quando a pessoa é extrovertida;
- O "N score" está fora de 24 e mede o nível de neurose da pessoa.

A leitura da pontuação é realizada da seguinte forma:

Sua pontuação "E" e sua pontuação "N" são inseridas em um gráfico, no qual possibilita a melhor interpretação das características marcantes de sua personalidade. Define-se, então, que quanto mais você estiver fora do círculo, mais marcados serão os traços de personalidade.

Figura 2: Inventário de personalidade de Eysenck.



Fonte: Community Health Solutions, 2018.

2.4 TEORIA DOS CINCO GRANDES FATORES:

A personalidade passou a ser entendida como, de fato, conectada com o cérebro apenas após a ocorrência de um acidente que atingiu Phineas Gage, um trabalhador da

construção ferroviária. Phines foi atingido por uma haste de ferro que passou pela região da bochecha esquerda até o outro lado da cabeça, lesionando o seu cérebro.

Surpreendentemente, ele sobreviveu ao incidente, porém com sequelas após o incidente, sofrendo de cegueira no olho esquerdo e um ferimento no local em que a haste penetrou em sua cabeça. No entanto, um fator diferente chamou atenção sobre esse caso, os amigos de Gage relataram que sua personalidade havia mudado completamente após o acidente – de repente ele não conseguiu cumprir compromissos e demonstrou pouco respeito ou compaixão pelos outros (Twomey, 2010).

Figura 3: Ilustração de acidente ocorrido com Phineas Gage.



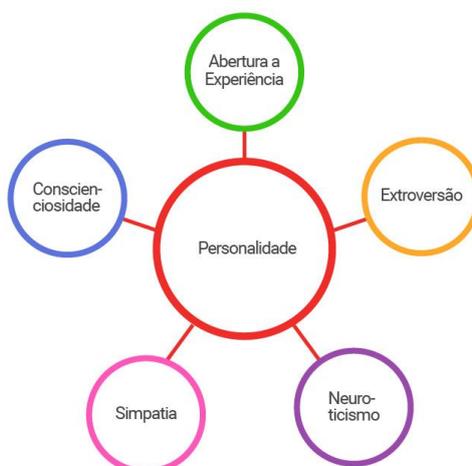
Fonte: AFSDACS. 2019.

A teoria dos 5 grandes fatores, também conhecida como “Bug five” foi desenvolvida na década de 30 por D. W. Fiske. No entanto, essa teoria foi posteriormente ampliada por outros pesquisadores, como, por exemplo: Norman (1967), Smith (1967), Goldberg (1981), e McCrae & Costa (1987).

Frente aos muitos estudos, as cinco características definidas como fatores primários da personalidade foram:

1. Extroversão;
2. Agradabilidade;
3. Conscienciosidade;
4. Neuroticismo;
5. Abertura à experiência.

Figura 4: Modelo dos cinco grandes fatores.



Fonte: Grupo Selpe, 2023.

Esse modelo foi nomeado "Big Five", mais conhecido como o "modelo dos cinco grandes fatores". O modelo dos cinco grandes fatores é uma organização da estrutura dos traços da personalidade, que diz respeito a certos comportamentos que persistem ao longo da vida. A teoria procura explicar a personalidade partindo de cinco fatores essenciais, identificados previamente.

O modelo foi traduzido para várias línguas e aplicado em dezenas de culturas, resultando em pesquisas que não apenas confirmam sua validade como teoria da personalidade, mas também estabelecem sua validade em nível internacional.

Esses cinco fatores não fornecem explicações exaustivas sobre a personalidade, mas são conhecidos como os "cinco grandes" porque abrangem uma grande parte dos termos relacionados à personalidade. Os cinco fatores não são necessariamente características em si mesmos, mas fatores nos quais muitas características e características relacionadas se encaixam.

1. Extroversão:

O primeiro fator do modelo tem dois fins familiares de seu espectro: extroversão e introversão. Trata-se de onde um indivíduo extrai sua energia e como ele interage com os outros. Em geral, os extrovertidos extraem energia ou recarregam interagindo com os outros, enquanto os introvertidos se cansam de interagir com os outros e reabastecem sua energia com a solidão.

Cada um dos cinco fatores apresenta facetas distintas, as facetas da extroversão, que são:

- Calorosidade (facilidade de aproximar de outras pessoas);
- Assertividade (tendência para liderar e dominar situações sociais);
- Atividade (disposição energética);
- Buscador de entusiasmo (desejo de alegria e estimulação);
- Emoções positivas (inclinação para o otimismo).

Pontuação alta: tendem a preferir estar na presença de outras pessoas. Eles preferem estar no centro das atenções e frequentemente se envolvem em comportamentos de busca de emoção. Eles deixam as situações sociais se sentindo animados e cheios de energia.

Pontuação baixa: tendem a ser mais introvertidos ou reservados na natureza. Estar cercado por pessoas pode deixá-los sentindo drenados e exaustos. Eles preferem mais atividades individuais, como a leitura. Seus estilos de vida são mais lentos e deliberados, e possuem uma inclinação para a quietude.

2. Agradabilidade:

Esse fator diz respeito à forma como as pessoas se dão bem com os outros. Enquanto a extroversão diz respeito a fontes de energia e à busca de interações com os outros, a agradabilidade diz respeito à orientação de alguém. É uma construção que se baseia em como um indivíduo geralmente interage com os outros. As facetas da agradabilidade são:

- Confiança (inclinado a acreditar que os outros são honestos e bem-intencionados);
- Simplicidade e sinceridade na expressão de opiniões e pensamentos;
- Altruísmo (extremamente generoso);
- Conformidade (inibição da agressão, deferência aos outros em conflitos interpessoais);
- Modéstia (humildade em falar de realizações próprias);
- Empatia (altamente simpático e preocupado com os outros).

Pontuação alta: mais moderados interpessoalmente. Eles tendem a procurar o melhor em todos com quem se encontram e manter a lealdade ao mais alto padrão. Pode-se contar com eles por serem generosos, honestos, confiáveis e muito preocupados com o bem-estar dos outros.

Pontuação baixa: tendem a ser mais suspeitos dos motivos daqueles que encontram. Eles são bastante cínicos e céticos sobre o mundo ao seu redor. Além disso, eles estão mais dispostos a usar a lisonja ou a astúcia para receberem favores dos outros.

3. Conscienciosidade:

O terceiro fator do modelo gira em torno da ideia de organização e perseverança. As facetas da conscienciosidade são:

- Competência (capacidade de lidar com desafios e dificuldades na vida);
- Ordem (clareza e abordagem metódica das tarefas);
- Senso de dever (consciente e muito dogmático em seus valores);
- Realização/ esforço (disposição para trabalhar duro e fortemente motivado por metas);
- Autodisciplina (capacidade de seguir com as tarefas e limitar a distração);
- Deliberação (escolha cuidadosa das decisões antes de agir).

Pontuação alta: muito confiáveis e trabalhadores dedicados. É um hábito a criação de muitas listas de tarefas. Eles dependem fortemente da organização e usam uma abordagem metódica para atingir seus objetivos. Eles estão dispostos a dedicar uma enorme quantidade de esforço para ter sucesso.

Pontuação baixa: mais impulsivos e descontraídos. A espontaneidade costuma caracterizar sua abordagem às situações acadêmicas e vocacionais. Eles vão com o fluxo e fogem para longe de horários e planos concretos.

4. Neuroticismo:

O quarto fator do modelo se concentra na experiência das emoções negativas. Indivíduos que caem na categoria neurótica tendem a ser mais propensos a mudanças de humor e reatividade emocional.

As facetas do neuroticismo são:

- Ansiedade (medo, tensão, inquietação);
- Hostilidade enfurecida (tendência a experimentar frustração e amargura);
- Depressão (propensão a experimentar sintomas depressivos);

- Autoconsciência (desconforto em torno dos outros);
- Impulsividade (incapacidade de controlar desejos ou impulsos);
- Vulnerabilidade (dificuldade em lidar com o estresse e dependência de outros para apoio).

Pontuação alta: tendem a experimentar emoções negativas muito intensamente e têm dificuldade em controlar essas emoções quando elas surgem. Eles são mais vulneráveis à angústia psicológica do que os indivíduos que pontuam mais baixo nesta faceta e tendem a prestar uma quantidade significativa de atenção ao seu próprio comportamento em situações interpessoais.

Pontuação baixa: mais estáveis em sua experiência de emoções. Eles são mais calmos e relaxados em tempos de estresse e tendem a ser bastante lentos para a raiva. Eles geralmente confiam em sua capacidade de lidar com situações estressantes e não internalizam situações sociais desconfortáveis.

5. Abertura à experiência:

O último fator do modelo é descrito como a profundidade e a complexidade da vida e das experiências mentais de um indivíduo (John & Srivastava, 1999) e diz respeito à disposição das pessoas para tentar coisas novas, sua capacidade de ficar vulnerável e sua capacidade de pensar fora da caixa.

As facetas da abertura à experiência incluem:

- Fantasia (vida mental ativa e forte imaginação);
- Estética (forte valorização da arte e da beleza);
- Sentimentos (receptivos aos próprios sentimentos e emoções);
- Ações (dispostos a explorar novas coisas);
- Ideias (curiosidade intelectual);
- Valores (pronto para explorar e avaliar seus próprios valores sociais, políticos e religiosos).

Pontuação alta: muito criativos e receptivos às novas ideias e atividades. Geralmente possuem uma vida interna rica e extensa, frequentemente gastando seu tempo pensando em

conceitos e meditando em obras de arte recentemente vistas ou teorias intelectuais recentemente aprendidas.

Pontuação baixa: mais inclinados para o pensamento convencional, sua escala dos interesses é tipicamente mais estreita e tendem a ser mais pé-no-chão.

Os “cinco grandes fatores” nos levam até a era atual na pesquisa de personalidade e ainda prevalece como a teoria predominante sobre o assunto na psicologia.

Como o Big Five são muito grandes, eles abrangem muitas outras características e agrupam características relacionadas em um único fator lógico. Os grupos que mais se aproximam do tema estudado “Timidez no ambiente escolar” são os fatores: extroversão e neuroticismo. Vejamos as características retratadas em cada um destes fatores.

➤ **Extroversão:**

As pontuações baixas nesta dimensão tendem a indicar uma fonte de energia mais interna, enquanto as pontuações elevadas denotam uma fonte externa de energia. As características associadas à extroversão são:

- Sociabilidade;
- Assertividade;
- Energia;
- Capacidade de falar;
- Capacidade de articular;
- Simpatia;
- Confiança social.

Os traços associados à extroversão são:

- Pessoas com alta extroversão tendem a procurar oportunidades de interação social, onde costumam ser a “vida da festa”. Elas se sentem confortáveis com os outros, são gregárias e são mais propensas à ação do que à contemplação (Lebowitz, 2016).
- Pessoas com baixa extroversão têm maior probabilidade de serem pessoas “de poucas palavras” que são caladas, introspectivas, reservadas e atenciosas.

➤ **Neuroticismo:**

O neuroticismo se correlaciona negativamente com a autoestima e a auto eficácia geral, bem como com um locus interno de controle (Juiz, Erez, Bono e Thoresen, 2002). Além disso, o neuroticismo tem sido associado a pior desempenho no trabalho e menor motivação, incluindo motivação relacionada ao estabelecimento de metas e à auto eficácia (Judge & Ilies, 2002).

O neuroticismo não é um fator de maldade ou incompetência, mas de confiança e conforto na própria pele. Abrange a estabilidade emocional e o temperamento geral da pessoa.

Essas características são comumente associadas ao neuroticismo:

- Constrangimento;
- Pessimismo;
- Humor;
- Ciúmes;
- Medo;
- Nervosismo;
- Ansiedade;
- Timidez;
- Autocrítica;
- Falta de confiança;
- Insegurança;
- Instabilidade;

Os traços associados ao neuroticismo são:

- Aqueles com alto nível de neuroticismo geralmente são propensos a ansiedade, tristeza, preocupação e baixa autoestima. Eles podem ser temperamentais ou facilmente irritados, e tendem a ser autoconscientes e inseguros de si mesmos (Lebowitz, 2016).
- Indivíduos que pontuam na extremidade inferior do neuroticismo têm mais probabilidade de se sentir confiantes, seguros de si e aventureiros. Eles também podem ser corajosos e livres de preocupações ou dúvidas.

2.3. TEORIA SOCIAL COGNITIVA DE ALBERT BANDURA:

Albert Bandura foi um psicólogo canadense, nascido em 1925. É considerado um dos psicólogos mais prestigiado de seu século.

Bandura desenvolveu em 1986 um importante estudo, cujo qual o nomeou como “Teoria social cognitiva”, também conhecida como “Teoria da aprendizagem social”. Em sua teoria, propõem-se que a ideia de que o aprendizado do ser humano desenvolve-se por meio da observação. Ou seja, o processo de aprendizagem é influenciado pelo exemplo e ações daqueles que estão ao nosso redor; por meio do convívio social diário.

No entanto, diferentemente do que se imagina, nem todas as ações são imitadas. Segundo Sérgio Guerra, CEO da SG Aprendizagem Corporativa (2021), “Ocorrem pensamentos antes da imitação e há mediadores que favorecem a imitação ou uma resposta alternativa”.

Entre os mediadores presentes, podemos citar:

- **O ambiente:** O ambiente contribui para a mudança de cenários. Por exemplo: uma pessoa se interessa por artes na escola, busca-se aprofundar no conhecimento e é incentivada pela instituição de ensino. No entanto, ao chegar em sua casa, a família o repreende e o induz a focar somente nos estudos voltados ao vestibular, gerando, assim, o desinteresse na matéria de artes. Observa-se, então, que o ambiente pode ser: positivo ou opressivo.
- **A atenção:** Para que um comportamento seja “imitado”, é necessário que ele chame atenção. O indivíduo está exposto diariamente a vários tipos de comportamentos ou ações, seja na escola; no ambiente de trabalho ou, até mesmo, em seu lar. Observou-se, no entanto, que nem todos os tipos de comportamento atraem 100% de atenção, o que seria necessário para reproduzir uma atitude.
- **A motivação:** A motivação é considerado o motivo que gera a vontade de reproduzir determinado comportamento. No entanto, de acordo com os estudos de Bandura, também observa-se, nesse contexto, quais serão as consequências e recompensas dessa ação.

A teoria da aprendizagem social é descrita frequentemente como uma “ponte” entre a teoria da aprendizagem tradicional (ou seja, o behaviorismo) e a abordagem cognitiva. Bandura sempre deu importância aos fatores mentais (cognitivos) na

aprendizagem, definindo os “aprendizes” como sujeitos ativos na hora de processar a informação e de valorizar a relação entre seu comportamento e as possíveis consequências (GUERRA, 2021).

2.4. HIERARQUIA DE NECESSIDADES DE MASLOW:

O psicólogo americano Abraham Harold Maslow ficou conhecido ao desenvolver uma proposta hierárquica de necessidades como “Hierarquia de necessidades de Maslow”.

A hierarquia baseia-se na ideia de que o ser humano busca constantemente satisfazer as suas necessidades pessoais e profissionais. A pirâmide representa uma divisão hierárquica em que, para satisfazer as necessidades mais altas, é necessário, primeiramente, satisfazer as necessidades de nível mais baixo.

Com isso, Maslow definiu uma série de cinco necessidades do ser humano. Sendo, de baixo para cima, as seguintes:

As necessidades básicas organizam-se numa hierarquia bastante definida com base no princípio da potência relativa. Assim, a necessidade de segurança é mais forte do que a necessidade de amor porque domina o organismo de várias maneiras demonstráveis quando ambas as necessidades são frustradas. Nesse sentido, as necessidades fisiológicas (que são elas próprios ordenados em uma subhierarquia) são mais fortes do que as necessidades de segurança, que são mais fortes do que as necessidades de amor, que por sua vez são mais fortes do que as necessidades de estima, que são mais fortes do que essas necessidades idiossincráticas que chamamos de necessidade de autoatualização (MASLOW, 1954, p. 97 e 98).

1. Necessidades filosóficas (base):

- Ambiente pessoal: referem-se as necessidades do ser humano como ser biológico, como, por exemplo: manter-se vivo; respirar; comer; beber; dormir, etc.
- Ambiente de trabalho: horários flexíveis; intervalos de trabalho; etc.

2. Necessidades de segurança (segunda camada):

- Ambiente pessoal: vinculado as necessidades de sentir-se seguro: sem perigo; com segurança; etc.
- Ambiente de trabalho: plano de saúde; seguro de vida; etc.

3. Necessidades Sociais (terceira camada):

- Ambiente pessoal: necessidade de manter relações humanas em vínculos sociais: família; amigos; amor; etc.
- Ambiente de trabalho: manter boas relações, conquistar amigos saudáveis; etc..

4. Necessidades de estima (quarta camada):

- Ambiente pessoal: Nessa parte da estrutura, existem dois tipos: o reconhecimento próprio e, também, a necessidade de reconhecimento dos outros (em relação a nossa capacidade de adequação). Ou seja, busca-se sentir respeitado, reconhecido e prestigiado por si e pelos outros.
 - Ambiente de trabalho: reconhecimento pelo trabalho; promoções ao longo da carreira; feedbacks positivos; etc.
- 5. Necessidades de autorrealização (topo):**
- Ambiente pessoal: conhecido como “necessidades de crescimento”: autonomia; independência; etc.
 - Ambiente de trabalho: autonomia no trabalho; possibilidade de tomar decisões; etc.

Figura 5: Pirâmide de necessidades de Maslow.



Fonte: www.rafaelrez.com, 2016.

3 A PERSONALIDADE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL:

Com base nas teorias desenvolvidas por Freud, Jung, Eysenck, Cattell, Bandura, Goldberg e Maslow, busca-se analisar dúvidas relacionadas a personalidade, sobretudo na sua influencia no ambiente organizacional. As questões serão respondidas conforme tópicos a seguir:

1. Qual o conceito de organização?

Uma organização refere-se a um ambiente de interações sociais. No entanto, para que seja caracterizado como organização, é necessário que os indivíduos inseridos possuam objetivos em comum. Sendo, assim, o conceito “organização” pode se referir a uma empresa, cujo objetivo é a produção de bens; ou a uma ambiente de estudo (escolas/universidades), cuja objetivo é buscar a formação e desenvolvimento intelectual do homem.

Segundo Lapassade (1989, p. 5), “uma organização se refere a uma realidade social, uma coletividade instituída com vistas a objetivos definidos”.

2. O que são as diferenças individuais?

As diferenças individuais estão relacionadas a um conjunto de elementos que determinam a individualidade de uma pessoa.

Entende-se diferenças individuais como as inteligências, os estilos cognitivos e a personalidade. Cada indivíduo possui uma maneira de acomodar as idéias e assimilar mentalmente um conteúdo, e isto é possível pois cada um possui determinadas habilidades mentais (Penna, 2007).

3. Qual a importância das diferenças individuais nas relações sociais dentro de uma mesma equipe?

Apesar das variáveis e conflitos que podem ocorrer devido a personalidade, as diferenças individuais também podem ser utilizadas como uma ferramenta para as diferentes perspectivas de um mesmo problema dentro do setor. Esse problema, por exemplo, será analisado de diferentes pontos de vista, contribuindo para a melhor, ou mais rápida, resolução dos problemas/demandas.

4. Qual o conceito de conflito?

Segundo Zapparoli (2009), o conflito é uma reação ao desacordo. De forma geral, as pessoas entram em conflitos ao se encontrarem em situações de divergência de valores, necessidades, personalidades; temperamentos; comportamentos; opiniões e desejos, seja de uma ou de ambas as partes.

5. Qual a diferença entre Personalidade e o Temperamento?

Apesar dos termos possuírem relações entre si, o conceito de “personalidade” e “temperamento” são diferentes.

O temperamento, por exemplo, está relacionado a energia e as emoções do indivíduo, influenciado por tendências inatas e biológicas.

O temperamento se refere a traços básicos, relativamente estáveis, expressos principalmente nas características formais de reações e comportamento. Estes traços estariam presentes desde o início da vida na criança. Primariamente determinado por mecanismos de origem biológica, o temperamento estaria sujeito a mudanças causadas pela maturação e pela interação indivíduo - genótipo específico - ambiente (Strelau, 1998, p.165).

Em contrapartida, segundo a Associação Americana de Psicologia (APA), a personalidade refere-se aos padrões característicos na forma de pensar, sentir e agir.

Strelau, psicólogo polônes conhecido por divulgar estudos sobre o temperamento, estabeleceu cinco diferenças entre a personalidade e o temperamento, sendo:

1. O temperamento é biologicamente determinado, e a personalidade é um produto do ambiente social;
2. Os traços temperamentais podem ser identificados desde cedo na criança, e a personalidade é compartilhada em períodos posteriores do desenvolvimento;
3. Diferenças individuais nos traços de temperamento, como ansiedade, extroversão - introversão e busca de estimulação, são também observadas em animais, enquanto a personalidade é prerrogativa do humano;
4. O temperamento apresenta aspectos estilísticos, se referindo a características formais de comportamento, já a personalidade contém aspectos relativos a conteúdos do comportamento;
5. Ao contrário de temperamento, que se refere principalmente a traços ou mecanismos, a personalidade está relacionada ao funcionamento integrativo do comportamento humano (Strelau, 1998).

6. Qual a diferença entre Personalidade e Comportamento?

De acordo com o artigo “Comportamento X Personalidade” (2019), o comportamento é caracterizado como exteriorização da personalidade de um indivíduo. O comportamento é representado pelo conjunto de suas reações do indivíduo. A personalidade, conforme

aboradado nas questões anteriores, está atrelada ao padrão singular na forma de pensar, sentir e agir.

7. Qual o papel da liderança no ambiente organizacional?

Considera-se líder aquele que possui a capacidade de guiar e incentivar todos que estão ao seu redor. O líder é responsável por as equipes no desenvolvimento de suas atividades, garantindo que sejam cumpridas com excelência.

Os líderes são importantes por três motivos: Em primeiro, são responsáveis pela eficácia das organizações, contribuindo para o sucesso ou fracasso de qualquer empresa. Em segundo, as adversidades que encontramos pelo caminho às vezes nos deixam sem rumo, então buscamos nos líderes um caminho, um porto seguro. E, em terceiro lugar, o líder é aquele que conhece o problema, mas não se prende ao contexto, seja ele por conta dos cenários administrativos voláteis ou fusões e aquisições ou ainda por fatores demográficos (Bennis, 1996, p. 22).

8. Qual a influência da personalidade do líder no contexto organizacional?

Traços de personalidade são teorias mais antigas a respeito da liderança. Verificam uma qualidade ou característica marcante do líder, ou seja, o que o distingue dos outros. Isso acaba influenciando outras pessoas, sendo chamadas de teoria do grande homem. Exemplos desses traços ou características: traços físicos, traços intelectuais, traços sociais e traços relacionados com a tarefa. Em suma, o líder deve inspirar confiança e ser inteligente, perceptivo (CHIAVENATO, 2000).

Entende-se que um dos principais fatores de influência da produtividade organizacional ocorre em cargos de gestão. Ou seja, líderes e encarregados exercem um papel fundamental sobre o desenvolvimento de sua equipe.

Quando um líder possui, por exemplo, uma personalidade explosiva, tende a gerar um ambiente de tensão, afetando no diálogo com os seus subordinados e afetando na produtividade do time.

Em contrapartida, se o líder se mostrar uma pessoa com perfil motivador; aberto a comunicação, o ambiente se tornará leve contribuindo para que cada um desenvolva o seu trabalho tranquilamente.

Alerta-se também que personalidade de um gestor pode afetar no comportamento de seus funcionários. Isso ocorre, na maioria das vezes, pois os colaboradores tendem a agir com o objetivo de impressionar o seu chefe: entregando bons resultados; fazendo sugestões; assumindo papéis além de sua função; participando de eventos, etc. O colaborador busca

contantemente pela aprovação e reconhecimento do seu trabalho. No entanto, quando o líder não demonstra satisfação pelo serviço prestado, o colaborador tende a se sentir desmotivado.

Administrando os sentidos ligados à situação, o líder, na verdade, utiliza uma forma de poder simbólico, que exerce a influência decisiva sobre a maneira pela qual as pessoas percebem a sua realidade e, conseqüentemente, sobre a maneira de agir. Os líderes carismáticos parecem ter uma habilidade natural para, dessa forma, criar o sentido.” Assim, o líder exerce influência sob sua equipe e, nesse sentido, projetam-se alguns questionamentos (Morgan, 1995, p. 182).

9. Qual o conceito de motivação?

A motivação pode ser definida como um conjunto de processos que condicionam o indivíduo à ação.

Segundo Vernon (1973):

A motivação é encarada como uma espécie de força interna que emerge, regula e sustenta todas as nossas ações mais importantes. Contudo, é evidente que motivação é uma experiência interna que não pode ser estudada diretamente (Vernon, 1973, p.11).

10. A motivação no ambiente de trabalho?

Pode-se considerar, de maneira geral, que a motivação no ambiente de trabalho está diretamente associada: ao clima organizacional; a vontade de permanecer no emprego; à busca por reconhecimento; recompensa; etc.

Robbins (2002) conceitua a motivação no ambiente de trabalho como sendo:

A disposição de exercer um nível elevado e permanente de esforço em favor das metas da organização, sob a condição de que esse esforço seja capaz de satisfazer alguma necessidade individual (Robbins, 2000, p. 342).

3. CONCLUSÃO:

Ao longo do estudo foi identificado que a personalidade de um indivíduo está diretamente associada a sua identidade. Ou seja, suas características e valores individuais constroem a sua personalidade, o tornando, assim, um ser único.

Ao buscar analisar sobre as esferas da mente humana, e os fatores de complexidade afiliados ao ser humano, é primordial considerar a importância da personalidade para a compreensão dos comportamentos.

Conforme estudos apontados, a personalidade de um indivíduo pode ser influenciada por diversos fatores, como, por exemplo: genética; experiência; influências do ambiente no qual estamos inseridos, etc. Ela é formada e moldada ao longo do tempo, podendo sofrer alterações à medida em que ocorre o amadurecimento.

Conhecer sobre os pontos fortes e fracos existentes em sua personalidade contribui para a formulação de novos objetivos; melhoria no relacionamento social; abertura para o desenvolvimento de novas habilidades; gerenciamento de conflitos; entre diversos outros benefícios.

Compreende-se que as situações de conflito, influenciadas pelas diferentes personalidades, estão presentes em todos os âmbitos da vida. Por tanto, é primordial que as pessoas busquem entender as singularidades e o espaço de cada um, sempre respeitando as diferenças individuais, pois, somente dessa maneira, será possível extrair o que há de melhor no outro.

Sendo assim, afirma-se que conscientizar-se sobre as dinâmicas que norteiam a personalidade pode auxiliar na compreensão de diferentes pontos de vista, possibilitando a minimização de conflitos.

Então, com o intuito de auxiliar nas relações pessoais e interpessoais de todos, será apresentado algumas dicas que contribuirão para a facilitação do desenvolvimento pessoal (desenvolver e aprimorar habilidades com o intuito de adquirir conhecimento/autoconhecimento e correção de falhas pessoais) e, também, nas relações sociais (desenvolver habilidades de convívio social, independente das diferenças):

1. Trabalhar e praticar a empatia. Ou seja, coloca-se do lugar do próximo ao tentar entender e compreender emocionalmente o que o outro pensa e sente.

2. Desenvolver a inteligência emocional. Se preciso, realizar sessões de terapia para compreender melhor os seus sentimentos, afim de conhecer e proporcionar uma vida de bem-estar a si mesmo.
3. Desenvolver o relacionamento interpessoal, com o intuito de tornar a convivência entre as pessoas presentes mais agradáveis.

4. REFERÊNCIAS:

ANJOS, Thiago dos. Conflitos no trabalho: quais as causas e como resolver. **MarQ**. São Paulo, 2023. Disponível em: < <https://marqponto.com.br/blog/conflitos-no-trabalho/#:~:text=Conflitos%20no%20trabalho%20s%C3%A3o%20como,quem%20deveria%20fazer%20o%20qu%C3%AA>>. Acesso em: 09 set. 2023.

AZEVEDO, Mário. A teoria cognitiva de Albert Bandura. **Ulisboa**. Lisboa, 1997. Disponível em: < <https://webpages.ciencias.ulisboa.pt/~mdazevedo/materiais/ME&TES/Aprendiz02CognitSocial.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2023.

AZEVEDO, Tiago. **Teorias de Freud**: Resumo das teorias freudianas. 2016. Disponível em: <<https://psicoativo.com/2016/07/teorias-de-freud-resumo-teorias-freudianas.html>>. Acesso em: 30 set. 2023.

BERGAMINI, C.W. **Motivação nas organizações**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BERTOLDI, Alexandra. Psicologia organizacional e do trabalho. **Uniasselvi**. Santa Catarina, 2013. Disponível em: < <https://www.uniasselvi.com.br/extranet/layout/request/trilha/materiais/livro/livro.php?codigo=16337>> Acesso em: 12 jul. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: capital humano das organizações**. 8 ed. São Paulo, Atlas, 2004. Acesso em: 16 set. 2023.

COSTA, A B. Liderança e comportamento organizacional. **Cefospe**. Pernambuco, 2021. Disponível em: <https://www.cefospe.pe.gov.br/images/media/1665420062_Apostila%20Lideranca%20e%20Comportamento%20Organizacional.pdf>. Acesso em: 19 jul.2023.

DUARTE, Tanandra. Liderança e clima organizacional. **Uniceub**. Brasília, 2013. Disponível em: < <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/4975/1/20976808.pdf>>. Acesso em: 19 jul. 2023.

ITO, P. C.P; GUZZO, R. S. L. Diferenças individuais: temperamento e personalidade; importância da teoria. **SciELO Brasil**. São Paulo, 2002. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/estpsi/a/Jy8mzSg8hccYdhjByHvhhFK/?lang=pt#>>. Acesso em: 12 jul. 2023.

Linhares, Clara. Como a sua personalidade pode impactar seu trabalho. **Viddia**. São Paulo, 2023. Disponível em: < <https://www.viddia.com.br/personalidade-pode-impactar-seu-trabalho/>>. Acesso em: 03 ago. 2023.

MAGALDI, Waldemar. Tipos psicológicos de Carl Gustav Jung. **IJEP**. 2022. Disponível em: < <https://blog.ijep.com.br/tipos-psicologicos-de-carl-gustav-jung/>>. Acesso em: 18 set. 2023.

OLBRZYMED, Juliana. Comportamento, clima e cultura organizacional. **Uniasselvi**. Santa Catarina, 2017.

Disponível em : <

<https://www.uniasselvi.com.br/extranet/layout/request/trilha/materiais/livro/livro.php?codigo=25049>>. Acesso em: 07 maio de 2023.

OMORI, Lizah Yumi Cardoso. **Psicanálise**: Tudo sobre o método de Freud para lidar com a mente. 2018. Disponível em: <<https://www.vittude.com/blog/psicanalise-tudo-sobre-o-metodo-de-freud-para-lidar-com-a-mente/>>. Acesso em: 30 set. 2023.

PAIXÃO, Rui. A personalidade na tomada de decisão com o Lowa Gambling Task: uma revisão integrativa. **SCIELO**. Coimbra, 2017. Disponível em: <

<https://www.scielo.br/j/ptp/a/7KNrJRDL7LdWq5NNsdrJFzL/?lang=pt#>>. Acesso em: 20 set. 2023.

PENNA, Alessandra. A psicologia diferencial e o processo de aprendizagem na perspectiva individual. **GEACUFRJPUBLICO**. Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: <

<https://sites.google.com/site/geacufrjpublico/textos-basicos/a-psicologia-diferencial-e-o-processo-de-apendizagem-na-perspectiva-individual>>. Acesso em: 07 maio de 2023.

PEREIRAS, Tiago. Os efeitos da personalidade e da vida emocional na tomada de decisão. **TP**. São Paulo, 2022.

Disponível em: < <https://tiagopereiras.com.br/o-estado-emocional-do-individuo-tambem-tem-impacto-na-tomada-de-decisao/>>. Acesso em: 16 set. 2023.

PERIARD, Gustavo. A hierarquia de necessidades de Maslow. **GOV.br**. São Paulo, 2018. Disponível em: <

<https://www.gov.br/transportes/pt-br/assuntos/portal-da-estrategia/artigos-gestao-estrategica/a-hierarquia-de-necessidades-de-maslow>>. Acesso em: 09 set. 23.

RAMOS, Jefferson Evandro Machado. **Sigmund Freud**. 2018. Disponível em: <<https://www.suapesquisa.com/biografias/freud.htm>>. Acesso em: 30 set. 2023.

SILVA, I. B; NAKANO, T. C. Modelo dos cinco grandes fatores da personalidade: análise de pesquisa. **PEPSIC**. Campinas, 2011.

Disponível em: < http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712011000100006#:~:text=No%20Brasil%2C%20os%20cinco%20fatores,diverg%C3%A4ncias%20em%20rela%C3%A7%C3%A3o%20aos%20nomes.>. Acesso em: 09 set. 2023.

SILVA, L. S. V. Gestão de conflitos e técnicas de negociação. **Uniasselvi**. Santa Catarina, 2019. Acesso em: <

<https://www.uniasselvi.com.br/extranet/layout/request/trilha/materiais/livro/livro.php?codigo=38054>>. Acesso em: 12 jul. 2023.

SILVIA, N.B. Gestão de conflitos no ambiente organizacional: transformando problemáticas em oportunidades. **Brasil Escola**. 2018. Disponível em: <

<https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/administracao/gestao-conflitos-no-ambiente-organizacional-transformando-problematicas-opportunidades.htm#:~:text=Segundo%20ele%2C%20h%C3%A1%20tr%C3%AAs%20tipos,conflitos%20interpessoais%20e%20os%20organizacionais.>>. Acesso em: 20 set. 2023.

SISTO, F. F; RUEDA, F. J.M. Estudo sobre as relações entre autocontrole e traços de personalidade. **PEPSCIC**. Campinas, 2008. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-85572008000200008>. Acesso em: 20 set. 2023.

TODOROV, J, C; MOREIRA, M, B. O conceito de motivação na psicologia. **PEPSIC**. São Paulo, 2005. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-55452005000100012>. Acesso em: 3 ago. 2023.

VIANA, Jaya. Pirâmide de Marlow: o que é, para que serve e como aplicar?. **KEEPS**. 2023. Disponível em: <<https://www.gov.br/transportes/pt-br/assuntos/porta-da-estrategia/artigos-gestao-estrategica/a-hierarquia-de-necessidades-de-maslow>
<https://keeps.com.br/piramide-de-maslow-o-que-e-para-que-serve-e-como-aplicar/>>. Acesso em: 09 set. 2023.

VIEGAS, Wanessa. **Personalidade no trabalho: perfis influenciam no desempenhos das funções**. 2018. Disponível em:<[Personalidade no trabalho: perfis influenciam no desempenho das funções - Mapa \(mapahds.com\)](#)>. Acesso em: 23 set. 2023.

WAGNER III, J. A.; HOLLENBECK J. R. **Comportamento organizacional: Criando vantagem competitiva**. São Paulo: Saraiva, 1999. Acesso em: 23 set. 2023.