



INFLUÊNCIA DA PERSONALIDADE (MODELO BIG FIVE) NA SATISFAÇÃO PROFISSIONAL GLOBAL

Anabela Coutinho

Universidad Extremadura anabelacoutinho@sapo.pt

Fecha de recepción: 17 de enero de 2011

Fecha de admisión: 10 de marzo de 2011

RESUMO

Este artigo de investigação intitulado “Influência da Personalidade (modelo Big Five) na Satisfação Profissional Global”, pretende estudar a relação dos constructos do modelo teórico dos cinco Factores – “Big Five” — na Satisfação Profissional, tentando verificar se esta sofre a influência daqueles.

Partindo de uma metodologia quantitativa, concebemos um estudo transversal (“one shot study”), exploratório, descritivo-correlacional e analítico, utilizando como instrumento de recolha de dados um questionário que assenta na estrutura de duas escalas: a do “Big Five Inventory” (Personalidade) de John, Donahue & Kentle (1991), adaptado por O.John e Srivastava, (1999), e JDI” (Satisfação Profissional) de Warr e Routledge (1969), adaptado por Jesuíno; Soczka e Matoso (1983), e ainda um questionário para a caracterização sociodemográfica, profissional e institucional, por nós elaborado. Estes instrumentos foram aplicados a um universo de 242 colaboradores, 120 de uma instituição privada e 122 de uma pública, com idades compreendidas entre os 19 e 65 anos, na zona de Coimbra. Relativamente ao género, a amostra é composta por 116 elementos do género masculino (47,9%) e de 126 do género feminino (52,1%)

De acordo com os dados obtidos, as características de personalidade variam em função das características sociodemográficas/profissionais, o que confirma a nossa hipótese. No que se refere à possível relação entre os cinco factores da personalidade e as sete dimensões da Satisfação Profissional, constatámos que só existem duas correlações, com impacto na satisfação com colegas e no trabalho em si mesmo. Por fim, verificámos que a Personalidade e as Características Sociodemográficas têm uma relação relativamente fraca com a Satisfação Profissional.

PALAVRAS-CHAVE: Personalidade, Modelo dos cinco factores - “Big Five”, Satisfação Profissional.

ABSTRACT

This investigation article entitled “Influence of the Personality (Big Five model) in Global Professional Satisfaction, intends to study the relation of the constructions of the theoretical model of the five Factors “Big Five” in the Job Satisfaction.

From a quantitative methodology, we conceive a transversal study (“one shot study”), exploratory, analytical and correlational description, using as an instrument of data collecting a questionnaire



based on the structure of two scales: of the "Big Five Inventory" (Personality) of John, Donahue & Kentle (1991), adapted by O. John and Srivastava, (1999), and JDI" (Professional Satisfaction) of Warr and Routledge (1969), adapted by Jesuino; Soczka and Matoso (1983), and also a questionnaire for the Sociodemographic, professional and institutional characterization, prepared by us.

These instruments had been applied to a universe of 242 collaborators, 120 of a private institution and 122 of a public, with ages between 19 and 65 years, in the area of Coimbra. Relatively to gender, the sample is constituted by 116 elements of male (47.9%) and 126 of female (52.1%).

According to the obtained data, the personality features vary in function of the professional Sociodemographic/ professional characteristics, which confirms our hypothesis. Regarding to the possibility of existing a relationship between the five factors of personality and the seven dimensions of Job Satisfaction, we evidence that there are only two correlations with impact on satisfaction with colleagues and the work itself.

Finally, we verified that the Personality and Sociodemographic characteristics have a relatively weak relation with Job Satisfaction.

KEY WORDS: Personality, Five factors Model - "Big Five", Job Satisfaction.

INTRODUÇÃO

Nesta investigação, procura-se analisar a aplicabilidade do instrumento de auto-relato "Big Five Inventory", de O. John e Srivastava, baseado nos cinco factores da personalidade, e se a personalidade de um indivíduo influencia a sua satisfação profissional. O constructo "personalidade" tem uma vasta diversidade de definições que resultam das várias abordagens teóricas realizadas em diversos momentos históricos, destacando-se o precursor Freud, mais tarde Allport, Cattell e Eysenck, até ao aparecimento do modelo da personalidade em cinco factores. O modelo dos "Big Five" é baseado numa abordagem lexical que pressupõe que as diferenças individuais estão codificadas na linguagem e baseia-se em cinco dimensões da personalidade: Extroversão, Agradabilidade, Conscienciosidade, Neuroticismo e Abertura à Experiência. De notar que em âmbito nacional não se encontram evidências de trabalhos científicos envolvendo essas variáveis da Personalidade e respectiva influência na Satisfação no trabalho. Por isso, as investigações sobre a satisfação no trabalho integram as acções que visam identificar e compreender o papel dos factores pessoais que determinam o comportamento humano no trabalho.

As Categorias profissionais diversificadas, que foram equiparadas na tabela 1:

Tabela 1 - Equivalência das categorias profissionais das Instituições

Categorias profissionais -- Entidade Privada	Categorias profissionais -- Entidade Pública
Gestores/Directores	Dirigentes
Chefes de Serviços/Chefe de Secção/Chefe de Equipa	Coordenadores Técnicos/Técnicos Superiores/Assistente Técnico
Técnicos de Reparação	Enfermeiros/Técnicos de Diagnósticos
Administrativos	Administrativos
Conferentes/Fiel de armazém / Operador	Encarregado operacional/Assistente Operacional/Auxiliar de acção médica



Quadro 1 - Distribuição da amostra pelas diferentes variáveis

Organização	Amostra total (Número)	Percentagem
Privada	120	49,6
Pública	122	50,4
Sexo	Amostra total (Número)	Percentagem
Feminino	126	52,1
Masculino	116	47,95
Estado Civil	Amostra total (Número)	Percentagem
Casado/União de facto	151	62,4%),
Solteiro/Viúvo/Divorciado	91	37,6%
Habilitações Literárias	Amostra total (Número)	Percentagem
< 9º ano	41	17,0%
> 9º ano, <= 12º ano	66	27,3%
>12º ano, <= Licenciatura	61	25,2%
>Licenciatura	73	30,2%.
Categoria Profissional	Amostra total (Número)	Percentagem
operadores/auxiliares	29	12,0
administrativos	38	15,7
técnicos	131	54,1
chefes de serviços/coordenadores técnicos	34	14,0
gestores/directores/dirigentes	10	10
Vínculo Profissional/Entidade Privada	Amostra total (Número)	Percentagem
vínculo precário	36	30,0
quadro efectivo	84	70,0
Vínculo Profissional/Entidade Pública	Amostra total (Número)	Percentagem
vínculo precário	9	7,4
quadro efectivo	113	92,6
Tempo de Serviço agrupado	Amostra total (Número)	Percentagem
1 - 10 anos	133	55,0
11 - 20 anos	43	17,8
21 - 30 anos	48	19,8
31 - 40 anos	17	7,0
>=41 anos	1	4
Idade agrupada	Amostra total (Número)	Percentagem
19 -29 anos	58	24,0
30 - 39 anos	78	32,2
40 -49 anos	57	23,6
50 -59 anos	44	18,2
>=60 anos	5	2,1

Instrumentos: Um questionário assente na estrutura de duas escalas “Big five Inventory” (Personalidade) de John, Donahue & Kentle (1991), adaptado por O.John e Srivastava, (1999), “JDI” (Satisfação Profissional) de Warr e Routledge (1969) e a caracterização sociodemográfica.

O *BFI* é composto por quarenta e quatro pequenas frases baseadas nos adjectivos/traços de cada uma das cinco dimensões, numa escala de “Likert” de um a cinco, avaliando apenas os aspectos comportamentais associados às descrições da personalidade (John,1989). Um (discordo totalmente); 2 (discordo um pouco); 3 (não concordo /nem discordo), 4 (concordo um pouco) e 5 (concordo totalmente).

Os itens das 5 dimensões são as seguintes:



- Extroversão: 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36;
- Agradabilidade: 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42;
- Conscienciosidade: 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43;
- Neuroticismo: 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39;
- Abertura à experiência: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 41, 44.

Os itens invertidos (*reverse*) são os seguintes:

Extroversão: 6, 21, 31;

Agradabilidade: 2, 12, 27, 37;

Conscienciosidade: 8, 18, 23, 43;

Neuroticismo: 9, 24, 34;

Abertura à experiência: 35, 41.

Para os 44 itens que constituíam a totalidade da escala de personalidade, o coeficiente de alpha de Cronbach obtido foi de .68, revelador de uma razoável consistência interna dos itens.

O valor de KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) é de .73, remetendo para um valor médio das correlações entre as variáveis (Pestana & Gageiro, 2003).

O Índice Descritivo do Trabalho (Job Descriptive Index-JDI) de Warr e Routledge (1969), traduzido e adaptado por Jesuíno, Soczka e Matoso (1983), permite-nos avaliar o grau de satisfação profissional.

Esta escala é composta por sete componentes, com um total de 71 itens e tem por objectivo medir o nível de satisfação dos colaboradores em relação à organização, remuneração, superior imediato, colegas do mesmo nível, perspectivas de promoção, trabalho em si e subordinados. Frases curtas ou adjectivos são apresentados ao indivíduo, que terá indicar cada um dos aspectos referidos, indicando se descreve /traduz ou não, o seu trabalho.

Cada item de cada sub-escala é precedido de duas alternativas de resposta: Sim ou Não.

Atribui-se uma pontuação de “2” nos itens com sentido positivo à resposta “Sim” e “1” à resposta “Não”; nos itens com sentido negativo, atribui-se a cotação de “1” às respostas assinaladas como “Sim” e de “2” às respostas assinaladas com “Não”.

O coeficiente alfa de Cronbach para o total de 71 itens da escala global do JDI e obtivemos uma consistência interna de .82, que é uma boa consistência e fiabilidade interna dos itens.

O valor de KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) é de .75, remetendo para um valor médio das correlações entre as variáveis (Pestana & Gageiro, 2003).

Procedimento: Foi realizado durante o mês de Março de 2008, através de contacto por *e-mail*. A autorização formal para uso do instrumento, Inventário dos *Big Five*, de John e Srivastava (1999), foi obtida junto do autor.

Na revisão da literatura nacional, não foi encontrado estudo que tenha realizado a adaptação do Inventário dos *Big Five* ao nosso meio.

Hill e Hill (2005), recomendam a realização de, no mínimo, três traduções. Estas devem ser realizadas por tradutores independentes, permitindo a detecção de erros e interpretações divergentes de itens ambíguos. Acrescentam que a qualidade das traduções pode ser implementada quando realizadas por equipas de tradutores, eliminando assim idiosincrasias pessoais.

Por isso, a primeira etapa do processo de adaptação dos “Big Five” foi a sua tradução para a língua portuguesa, uma vez que foi originariamente desenvolvido em língua inglesa. Inicialmente, *BFI* foi traduzido pela investigadora. Além dessa tradução preliminar, foram realizadas outras duas, por tradutoras pessoalmente contactadas pela investigadora.

Numa segunda etapa, foram efectuados os pedidos de autorização aos Conselhos de Administração do Centro Hospitalar de Coimbra, do Hospital Arcebispo João Crisóstomo de Cantanhede, e dos Hospitais da Universidade de Coimbra, bem como à empresa de reparação de tecnologia electrónica; procedeu-se depois à recolha de informação sobre o número de trabalhadores.

O Questionário foi entregue aos responsáveis de departamentos das Instituições, e a recolha foi efectuada mais tarde.



RESULTADOS

Apresenta-se agora a informação decorrente da análise dos dados:

H1- As características de personalidade variam em função das características sociodemográficas;

Para verificar a influência das variáveis sociodemográficas na Personalidade, efectuámos a análise de regressão múltipla, definindo como variáveis dependentes as características da personalidade e, como variáveis independentes, as características sociodemográficas. Pudemos constatar que a variável agradabilidade é explicada em 8 por cento, da variância das variáveis socioprofissionais, com o nível de significância de $<.001$. A agradabilidade é relativamente pouco influenciada pelas características socioprofissionais. Temos, por isso: $\text{Agradabilidade} = 3,87 + 0.20 \text{ Sexo} + 0.14 \text{ Tempo de serviço}$. Concluimos que o factor agradabilidade é influenciado pelo sexo feminino e pelo tempo de serviço.

A análise da conscienciosidade conclui que esta dimensão é superior 8 por cento da variância socioprofissionais, com nível de significância de $<.001$, sendo pouco influenciada pelas características socioprofissionais. Temos, por isso: $\text{Conscienciosidade} = 3,65 + 0.23 \text{ Sexo} + 0.15 \text{ Tempo de serviço}$. Em síntese, a variável dependente conscienciosidade é influenciada pelas variáveis independentes sexo e tempo de serviço.

Concluimos, na análise do neuroticismo, que esta dimensão só é explicativa em 2 por cento da variância socioprofissionais, com nível de significância de $<.001$. Por isso, ela é relativamente pouco influenciada pelas características socioprofissionais. Temos, por isso: $\text{Neuroticismo} = 2,96 + -0,23 \text{ Organização} + 0.21 \text{ Idade}$.

Verificamos, na análise à variável abertura à experiência, que ela é explicada em 8 por cento da variância socioprofissionais, com nível de significância de $<.001$. Por isso, a abertura à experiência é pouco influenciada pelas características socioprofissionais. Temos, por isso: $\text{Abertura à experiência} = 3,28 + 0.29 \text{ Habilitações Literárias}$. Concluimos que a variável dependente abertura à experiência é influenciada pela variável independente habilitação literária.

H2 – A Satisfação Profissional varia em função das variáveis sociodemográficas e socioprofissionais (sexo, idade, estado civil, habilitações literárias, local de trabalho, categoria profissional, tipo de vínculo, tempo de serviço);

Verificámos que as características socioeconómicas explicam 4 por cento da sua variância, com nível de significância de $<.001$. Temos, por isso: $\text{Satisfação profissional} = 1.62 + 0.25 \text{ Organização} + 0.19 \text{ Categoria Profissional} + -0.14 \text{ Vínculo}$. Salientamos que a correlação existente entre satisfação profissional e vínculo é negativa e baixa (-0.14). Este dado é interessante, pois revela que os indivíduos com vínculo precário estão mais satisfeitos com a organização do que as pessoas com vínculo efectivo.

H3 – A Satisfação Profissional varia em função dos factores de personalidade (Extroversão, Agradabilidade, Conscienciosidade, Neuroticismo, Abertura ao exterior).

Após tratamento estatístico, constatou-se que as dimensões da Personalidade não influenciam significativamente a Satisfação no trabalho.

H3.1- Existe uma relação entre os cinco factores de Personalidade e as dimensões da Satisfação Profissional (natureza do trabalho, recompensas pessoais, salário, oportunidades de progressão, reconhecimento, relações com os colegas, condições de trabalho).

Constatámos que existem duas dimensões da Satisfação, trabalho e colegas, que têm alguma relação com a Personalidade. Porém, não se encontraram relações das dimensões da Personalidade com Satisfação em relação à organização, Remunerações, Superior Hierárquico, Promoção e Subordinados.

Factores de Personalidade que se relacionam com a Satisfação no trabalho:

Constatámos que a dimensão Trabalho é superior 3 por cento da variância das variáveis independentes e com o nível de significância de $.01$, sendo muito pouco influenciada pelos Big Five.

$\text{Satisfação com o conteúdo do trabalho} = 1,52 + 0.17 \text{ Conscienciosidade} + 0.15 \text{ Extroversão}$. Concluimos que a Satisfação com conteúdo de trabalho é influenciada pela conscienciosidade e pela extroversão.



Constatámos que a variância da Satisfação com os colegas é explicada em 3 por cento pelos Factores de Personalidade considerados (significância < .01).

A dimensão colegas é muito pouco influenciada pelos *Big Five*. Isto é: Satisfação com colegas = 1,47 + 0.17 Agradabilidade. Concluimos que a dimensão colegas é influenciada pela agradabilidade.

H4- As variáveis dos traços de personalidade apresentam maior valor preditivo na satisfação com o trabalho do que as variáveis sócio demográficas.

Constatou-se que esta hipótese não tem grande peso. Os traços de Personalidade só influenciam duas dimensões da Satisfação Profissional, que são o trabalho e colegas. Já nas variáveis socioeconómicas se constata que o vínculo, a organização e a categoria influenciam ligeiramente a satisfação profissional. Em síntese, esta hipótese é parcialmente confirmada.

DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

Os resultados demonstram que a dimensão extroversão sofre a influência do sexo, o neuroticismo é ligeiramente influenciado pela organização e tempo de serviço, a agradabilidade é influenciada pelo sexo e tempo de serviço, a conscienciosidade influenciada pelo sexo e tempo de serviço e, por fim, a abertura à experiência revela a influência das habilitações literárias. Constatamos também que a dimensão Neuroticismo tem uma correlação baixa e negativa com a Satisfação com a Organização de -0.23

Concluimos que só três características socioprofissionais, (Organização, Categoria Profissional e Vínculo) revelam alguma influência da Satisfação Profissional.

No que se refere à possível relação entre os cinco factores da personalidade e as sete dimensões da Satisfação Profissional, constatámos que só existem duas correlações, com impacto na satisfação com colegas e no trabalho em si mesmo. Por fim, verificámos que a Personalidade e as Características Sociodemográficas têm uma relação relativamente fraca com a Satisfação Profissional.

Salientaremos um aspecto que consideramos relevante e que tem a ver com as suas limitações. Consideramos que a Escala da personalidade "Big Five Inventory", de O. John & Srivastava, necessita de ser reformulada para a nossa realidade linguística, de forma a tornar-se mais eficaz e precisa: ela foi na maior parte utilizada em países anglo-saxónicos e a nossa realidade linguístico/cultural é latina, o que poderá condicionar os resultados

BIBLIOGRAFIA

- Allport, G.W. (1937). *Personality - A Psychological Interpretation*. New York: Holt.
- Cattell, R.B.. (1946). *The description and measurement of personality*. Yonkers, New York: world books.
- Eysenck, H.J. (1947). *Dimensions of Personality*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Eysenck, H.J. (1993). The Structure of Phenotypic personality Traits: Comment, *American Psychologist*. (12), 1299-1300.
- Hill, M.M. & Hill, A. (2005). *Investigação por Questionário*. Lisboa: Edições Sílabo.
- John, O.P. & Srivastava, S. (1999). The big five trait taxonomy: History, measurement and theoretical perspectives personality. In L.A: Pervin & O. John (Eds.), *Handbook of personality theory and research* (pp.102-138). New York : Guilford Press.
- Pestana, M.H. & Gageiro, J.N. (2000). *Análise de dados para ciências sociais: a complementariedade do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo, LDA.

Legislação

Decreto – lei nº 12- A/2008, de 27 de Fevereiro. *Diário da República - I Série*. 41(27-02-2008) 1326-(2) – 1326-(27).