

A Aplicação do Psicodiagnóstico de Rorschach em Cargos de Chefia: uma situação de excelência. Guenia Bunchaft. (Universidade Federal do Rio de Janeiro)

e-mail:guenia@gueniabunchaft.com.br

[Tel:\(21\) 25514179](tel:(21)25514179)

A Psicologia, desde o seu início, se interessou basicamente pela compreensão das problemáticas emocionais, voltando-se para o tratamento das doenças mentais e para o sofrimento a elas associado. Mais recentemente, com os movimentos humanista e positivista, dentre outros, os Psicólogos começaram a considerar que, além de estudar o sofrimento psíquico, é conveniente procurar explorar também os aspectos saudáveis do ser humano e seu potencial de desenvolvimento. É aqui que entra o conceito de excelência, desempenho superior de um indivíduo em determinada atividade e que depende de fatores de personalidade, interpessoais e do contexto. De acordo com vários estudos, o desempenho superior, em qualquer ramo de atividade, parece estar vinculado a características de personalidade que facilitam a emergência das habilidades exigidas para aquela prática, como perseverança, assertividade, boas condições afetivas e emocionais, criatividade, iniciativa e outros. No nosso caso, estamos interessados na melhor forma de seleção para cargos de chefia, pois um gerente com alto desempenho e bem sucedido e, portanto, básico para a sobrevivência de sua empresa, não se forma apenas nas universidades, nem depende tão somente das condições da organização a que pertence. A sua excelência como gerente é determinada, principalmente, por suas características de personalidade, destacando-se: capacidade de análise, de ter visão do todo, pouco envolvimento com detalhes, objetividade, planejamento, iniciativa, capacidade de trabalhar em equipe e se integrar aos grupos, facilidade de relacionamento interpessoal, criatividade, competitividade e habilidade de fundamentar seus pontos de vista. Tradicionalmente, a avaliação da personalidade tem sido uma preocupação constante do Psicólogo Organizacional. Mas, usualmente, são utilizados testes objetivos, como o 16PF e o MBTI, só para citar alguns. O Rorschach não costuma ser escolhido em primeiro lugar para a avaliação de pessoal nas empresas, dada a sua tradição clínica. Consideramos, porém, que, em se tratando da avaliação da personalidade de indivíduos candidatos a cargos de nível hierárquico elevado na organização, como é o caso dos cargos de chefia, seria mais indicada a aplicação do Psicodiagnóstico de Rorschach, que possibilita avaliar, dentre outros: nível intelectual, variedade de interesses, equilíbrio emocional, auto percepção, resistência às frustrações, produtividade e capacidade de adaptação ao trabalho, nível de aspiração, ajustamento e integração humanos. O Rorschach permite avaliar, inclusive, os traços e impulsos mais profundos e que determinam a conduta manifesta do indivíduo que está sendo a ele submetido. Finalizando, defendemos que em RH se identifique com muito cuidado a que tipo de cargo o indivíduo que vai ser avaliado em termos de personalidade está se candidatando. Concordamos que, quando se trata de cargos de nível hierárquico relativamente inferior, possa ser indicada a aplicação de um teste psicológico objetivo ou mesmo o Zulliger coletivo mas, quando o candidato se propõe a ocupar um cargo de

chefia ou um outro tipo de cargo que requeira maior responsabilidade e confiança, recomendamos que lhe seja ministrado o Psicodiagnóstico de Rorschach.