



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas
Departamento de Psicologia



TÁLYSON AMORIM-CARVALHO

A ESCOLHA E O COMPROMETIMENTO COM A
PROFISSÃO/CARREIRA: UM ESTUDO ENTRE PSICÓLOGOS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia, como parte dos requisitos para a obtenção do título de mestre em psicologia.

Área de concentração: Psicologia Social e do Trabalho

Orientador: Prof. Dr. Antonio Virgílio Bittencourt Bastos

Salvador
2007

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

A ESCOLHA E O COMPROMETIMENTO COM A
PROFISSÃO/CARREIRA: UM ESTUDO ENTRE PSICÓLOGOS

TÁLYSON AMORIM-CARVALHO

Banca examinadora:

Prof. Dr. Antonio Virgílio Bittencourt Bastos (Orientador)

Prof(a) Dr(a). Nádia Maria Dourado Rocha (Examinadora Externa)

Prof (a) Dr(a). Sônia Maria Guedes Gondim (Examinadora Interna)

Dissertação defendida e aprovada em: 31/05/2007

Dedicatória

A Deus, que me deu a vida e o maior de todos os tesouros: a consciência. Que a Sua eterna luz ilumine o meu espírito para que eu possa ser um dos teus Servos aqui na morada Terra.

Que o meu aprendizado se reverta em progresso intelectual, moral e espiritual não só para mim, como para todos que dele necessitar.

Aos meus pais, Miguel Tenório e Escolástica Amorim, que, nestes 31 anos de vida, supriram-me das necessidades físicas, intelectuais, religiosas e de lazer. Sem o apoio dos mesmos, hoje não seria o homem que sou.

Aos meus irmãos Matyson e Samya Amorim, que torcem pela minha vitória pessoal e profissional.

Aos meus verdadeiros amigos que me deram o apoio necessário para que eu lutasse pelos meus sonhos, aqueles que, em Maceió ficaram: Carmem Sousa, Carmem Lucia de Castro, Fernando Lechtenbohmer e Augusto Sérgio Bernardes; ao meu primo Ebeveraldo Amorim e a minha cunhada Cristiana de Araújo. Aos amigos que fiz em Salvador: Silvana Dantas, Roberto Casais, Heliana de Rezende, Livia Cruz Tourinho, Isabela Albertazzi, Márcia Helena Deniz, Leticia Almeida, Servulo Dourado, Márcio e Kézya Palmeira, Ivana Martins, Sérgio Rezende e Luís Carlos Vasconcelos. E aos meus amigos espirituais que sempre estiveram ao meu lado me protegendo, orientando e guiando no caminho do bem, em especial, ao meu guia espiritual, ao Dr. Manuel de todos os Santos e ao Dr. Fritz Khan que nunca me desampararam.

Ao meu grande amigo Enius Otávio Marques, que sempre está ao meu lado.

Agradecimentos

O presente trabalho contou com o apoio do Conselho Nacional de Desenvolvimento e Amparo a Pesquisa – CNPQ, Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho – SBPOT, Conselho Federal de Psicologia, que garantiram o suporte financeiro para a pesquisa *Identidade Social e Múltiplos Comprometimentos no trabalho: Um estudo do psicólogo brasileiro* e, por conseqüência, o presente estudo que é um recorte da pesquisa anteriormente citada.

Ao meu orientador Antônio Virgílio Bittencourt Bastos, sempre paciente, justo e compreensivo com o meu crescimento, que ao longo destes vinte e quatro meses, apresentou-me uma literatura até então desconhecida por mim, auxiliando a construção deste projeto de pesquisa, antes, um desejo; hoje, um sonho concreto.

A minha co-orientadora Sônia Maria Guedes Gondim, que muito me ensinou, apresentando-se solícita sempre que eu buscava ajuda. A você, meus sinceros agradecimentos.

Aos meus amigos de turma (*Aline Lyra; Altair dos Santos; Angélica Amanda Campos; Gilberto Lima; Joice Ferreira; Lívia Cruz; Maria das Graças de Carvalho; Maria Isabel Drummond; Matheus Batalha; Mino Correia; Nilton Casaes; Odilza Tines; Priscila de Lima e Sílvia Regina Viodres*) que participaram desta jornada havendo um senso de cooperação entre todos nós.

É PRECISO AMAR

Diante de qualquer situação, é necessário amar.

Desamado, se deve amar.

Perseguido, é preciso amar.

Odiado, torna-se indispensável amar.

Algemado a qualquer paixão dissolvente, a libertação vem através do amor.

Quando se ama, se é livre.

Quando se ama, se é saudável.

Quando se ama, se desperta para plenitude.

Quando se ama, se rompem as couraças e os anéis que envolvem o corpo, e o Espírito se movimenta produzindo vida e renovação interior.

O amor é luz na escuridão dos sentimentos tumultuados, apontando o rumo.

O amor é benção que luariza as dores morais.

O amor proporciona a paz.

O amor é estímulo permanente.

Somente, portanto, através do amor, é que o ser humano alcança as cumeadas da evolução, transformando as aspirações em realidades que movimenta na direção do bem geral.

(Joanna de Ângelis)

SUMÁRIO

Resumo	vii
Abstract	x
Lista de Quadros	xiii
Lista de Tabelas	xiv
Lista de Figuras	xv
APRESENTAÇÃO	01
CAP I – MARCO TEÓRICO-CONCEITUAL	08
1.1 - A história da profissionalização da Psicologia no Brasil	08
1.2.- Profissão/Carreira – Conceitos Teóricos	23
1.3.- Escolha da Profissão/Carreira	37
1.4. - Comprometimento com a Profissão/Carreira e Intenção de Permanência	75
CAP II – DELIMITAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO	75
2.1. Questões de pesquisas	76
2.2. Objetivo Geral	77
2.3. Objetivos Específicos	77
2.4. Modelo Teórico de investigação	77
2.5. Variáveis e Definições	79
2.6. Hipóteses	85
CAP III – MÉTODO	86
3.1. População e Seleção da Amostra	87
3.2. Instrumento	87
3.3. Coleta e Análise dos Dados	91
CAP IV – RESULTADOS E DISCUSSÃO	94
4.1. – Segmento A: Descrevendo os Componentes do Modelo Teórico	94
4.1.1. – Caracterização dos Psicólogos	94
4.2. – Segmento B: Vínculo com a Profissão	102

4.2.1. – A Escolha da Profissão/Carreira _____	102
4.2.2. – O Comprometimento com a Profissão/Carreira _____	104
4.2.3. – A Intenção de Permanência na Profissão _____	106
4.2.4. – A Percepção do <i>Status</i> da Profissão _____	107
4.2.5. – As Relações Entre as Variáveis do Modelo Teórico - Foco Profissão _____	108
4.2.6. – Uma Análise Integrada do Modelo – Foco Profissão _____	113
4.3. – Segmento C: Vínculo com a Área de Atuação _____	115
4.3.1. As Áreas de Atuação do Psicólogo _____	115
4.3.2. – A Escolha da Área _____	121
4.3.3. – O Comprometimento com a Área de Atuação _____	123
4.3.4. – A Intenção de Permanência na Área de Atuação _____	125
4.3.5. – Relações Entre as Variáveis do Modelo Teórico – Foco Área de Atuação _____	126
4.3.6. – As Áreas de Atuação _____	135
4.3.7. – Uma Análise Integrada do Modelo – Foco Área de Atuação _____	139
CAP V – CONCLUSÕES _____	142
ANEXO I _____	151
ANEXO II _____	158
REFERÊNCIAS _____	159

RESUMO

O presente trabalho investiga a natureza e a intensidade do comprometimento do Psicólogo com sua profissão/carreira e com a sua área de atuação. O comprometimento foi analisado nas suas duas dimensões principais: com o vínculo afetivo que prioriza o nível de identificação com valores e objetivos da profissão; e a dimensão instrumental, que destaca a relação de trocas (ganhos e perdas) com a sua permanência no curso de ação que caracteriza a sua carreira profissional. A pesquisa baseou-se em um modelo Teórico que, além do comprometimento, incluiu as seguintes variáveis: A) processo de escolha da profissão/carreira e área de atuação, analisada em dois fatores (interno e externo); B) intenção de permanência na profissão/carreira e área de atuação; C) percepção do *status* da profissão; D) variáveis demográficas (gênero e idade) e de formação (tempo de atuação e nível de formação). As hipóteses de estudo afirmavam uma relação direta entre o processo de escolha guiada por fatores internos com o comprometimento de base afetiva e a intenção de permanência. Por outro lado, a escolha quando guiada pelo fator externo, associar-se-ia a um maior comprometimento de base instrumental e a uma menor intenção de permanência. As hipóteses aplicavam-se tanto para a profissão/carreira, quanto para a área de atuação. O estudo envolve uma pesquisa descritiva correlacional, de caráter quantitativo que buscou identificar as possíveis relações dentre um conjunto de variáveis, da qual participaram 290 (duzentos e noventa) profissionais de psicologia. A amostra é predominantemente feminina (82,6%), com idade entre 26 a 40 anos; sua formação ocorreu em grande parte nas instituições privadas, principalmente entre os anos de 2000-2006. A titulação com maior frequência é a de especialista, tendo como campo de conhecimento a psicologia. O instrumento de coleta de dados entre outros itens, incluiu as seguintes escalas para mensurar as variáveis centrais de pesquisa: escala de escolha e significado da profissão (escores de 1 a 7) e escala de

comprometimento com a profissão/carreira e área de atuação (escores de 1 a 5). As escalas de comprometimento apresentam alto índice de confiabilidade – *comprometimento com a profissão* (afetivo $\alpha = 0.818$ e instrumental $\alpha = 0.806$), *comprometimento com a área* (afetivo $\alpha = 0.821$ e instrumental $\alpha = 0.809$). Os dados foram coletados através de questionário *on-line* e analisados com o auxílio de um programa estatístico (SPSS). Foram realizadas análises estatísticas descritivas, análise de variância e análises de regressão. Verificou-se que os profissionais de psicologia apresentam-se mais comprometidos afetivamente tanto com a profissão ($X = 4,37$) quanto, com a área de atuação ($X = 3,93$). A escolha da profissão ($X = 6,13$) e da área de atuação ($X = 5,83$) foi livremente tomada e guiada pelos fatores internos; já a intencionalidade de permanência (escores de 1 a 3) entre esses profissionais foi maior para a profissão ($X = 2,82$), quando comparada com a área de atuação ($X = 2,64$). Os resultados encontrados sustentaram a maior parte das hipóteses aqui adotadas: *H1 - A escolha da profissão/carreira, quando guiada por fatores internos, favorece a um maior nível de comprometimento afetivo e a uma maior intenção de permanência da profissão; H3 - A escolha da área de atuação, quando guiada por fatores internos, leva a um maior nível de comprometimento afetivo e a uma maior intenção de permanência da área de atuação; H5 - Há uma relação positiva entre comprometimento afetivo com a profissão/carreira e a intenção de permanência.* As hipóteses 02 (*A escolha da profissão/carreira, quando guiada por fatores externos, favorece a um maior nível do comprometimento instrumental e a uma menor intenção de permanência da profissão*) e 04 (*A escolha da área de atuação, quando guiada por fatores externos, leva a um maior nível de comprometimento instrumental e a uma menor intenção de permanência da área de atuação*) não apresentaram médias favoráveis no estudo. Novos estudos são propostos para dar continuidade a trabalhos que levem em consideração a importância de compreender a inserção da profissão de Psicólogo no Brasil.

Palavras-Chaves: Profissão, Carreira, Área de Atuação, Escolha e Comprometimento com a Profissão/Carreira e Área de Atuação, Intenção de Permanência, *Status* profissional, Psicólogo.

ABSTRACT

The present work investigates the character and the intensity of the Psychologist's commitment with its profession /career and its area of performance. The commitment was analyzed in its two main dimensions: with the affective bond that prioritizes the level of identification with values and objectives of the profession; and the instrumental dimension, that emphasizes the relation of exchanges (profits and losses) with its permanence in the action course that characterizes its professional career. The research was based on a Theoretical model that, beyond the commitment, included the following variables: A) the process of choice of the profession /career and area of performance, analyzed in two factors (internal and external); B) intention of permanence in the profession/career and area of performance; C) perception of the profession *status*; D) demographic variables (sex and age) and formation variables (time of performance and level of formation). The study hypotheses affirmed a direct relationship between the process of choice guided by internal factors with the commitment of affective base and the intention of permanence. On the other hand, the choice when guided by the external factor, it would associate to a bigger commitment of instrumental base and to a lesser intention of permanence. These hypotheses were applied for the profession/career, as much for the performance area. This study involves a correlational descriptive research, of quantitative character that searched to identify the possible relations amongst a set of variables, of which participated 290 (two hundred and ninety) psychology professionals. The sample is predominantly feminine (82,6%), with age between 26 - 40 years; its education occurred especially in private institutions, mainly between the years of 2000 - 2006. The title with the most frequency is the title of specialist, with psychology as knowledge field. The instrument of data collection among others items, included the following scales to measure the main variables of research: scale of choice and meaning of the

profession (score from 1 to 7) and scale of commitment with the profession/career and area of performance (score from 1 to 5). The commitment scales show high index of credibility - commitment with the profession (affective $\alpha = 0,818$ and instrument $\alpha = 0.806$), commitment with the area (affective $\alpha = 0,821$ and instrument $\alpha = 0.809$). The data had been collected through on-line questionnaire and analyzed with the assistance of a statistical program (SPSS). Descriptive statistical analysis, variance analysis and regression analysis had been analyzed. It was verified that psychology professionals present themselves affectively more engaged with the profession ($X = 4,37$) as well as with the performance area ($X = 3,93$). The choice of the profession ($X = 6,13$) and of the area of performance ($X = 5,83$) was freely taken and guided by the internal factors; however the intention of permanence (score from 1 to 3) between these professionals was bigger for the profession ($X = 2,82$), when compared with the performance area ($X = 2,64$). The final results supported most of the hypotheses adopted here: H1 - *the choice of profession/career, when guided by internal factors, favors to a bigger level of affective commitment and to a bigger intention of permanence in the profession*; H3 - *the choice of the performance area, when guided by internal factors, leads to a bigger level of affective commitment and to a bigger intention of permanence of the performance area*; H5 - *There is one positive relation between affective commitment with the profession/career and the intention of permanence*. The hypothesis 02 (*the choice of the profession/career, when guided by external factors, favors to a bigger level of the instrumental commitment and to a lesser intention of permanence of the profession*) and 04 (*the choice of the performance area, when guided by external factors, leads to a bigger level of instrumental commitment and to a lesser intention of permanence of the performance area*) didn't show favorable averages in the study. New studies are considered to give continuity to works that take in consideration the importance to understand the insertion of the profession

of Psychologist in Brazil.

Key words: Profession, Career, Area of Performance, Profession/Career and Area of Performance Choice, Profession/Career and Area of Performance Commitment, Intention of Permanence, Professional *Status*, Psychologist.

LISTA DE QUADROS

Quadro 01- Classificação da psicologia como profissão segundo as normas da CBO e CFP_____	20
Quadro 02- Definições de carreira extraída de dicionários_____	26
Quadro 03- Sentido de carreira nas diferentes metáforas identificadas por Inkson_____	29
Quadro 04 - Principais concepções do termo carreira nos estudos de Comprometimento_____	33
Quadro 05 - Definições de comprometimento extraído de dicionários_____	57
Quadro 06 - Conceitos de termos relacionados ao comprometimento com o trabalho adaptado da proposta Morrow_____	62
Quadro 07 - Conceitos das subdivisões do comprometimento_____	63
Quadro 08 - Variáveis da pesquisa: definições conceituais_____	80
Quadro 09 – Descrição das variáveis dependentes de formação acadêmica_____	81
Quadro 10 - Descrição das variáveis da escolha e significado com a profissão/carreira_____	82
Quadro 11 – Descrição das variáveis do valor social/ <i>status</i> da profissão de psicólogo_____	83
Quadro 12- Descrição da escala de intenção de permanência_____	83
Quadro 13 – Descrição das variáveis do vínculo com a profissão e área de atuação do psicólogo_____	84
Quadro 14 - Objetivos de pesquisa, variáveis e formas de mensuração_____	89
Quadro 15 - Tratamento estatístico dos dados_____	92
Quadro 16 - Revisão da Literatura_____	158

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 - Mapeamento de publicações sobre comprometimento com a carreira_____	05
Tabela 02 - Dados demográficos da amostra de psicólogos participante do estudo_____	95
Tabela 03 - Distribuição da amostra por abrangência dos Conselhos Regionais de Psicologia_____	96
Tabela 04 - Características da formação dos psicólogos_____	98
Tabela 05 -Estatísticas Descritivas do Desejo de Permanência na Profissão_____	106
Tabela 06 - Escores Médios da percepção valor social da profissão_____	107
Tabela 07 - Estatísticas de correlação entre as variáveis do modelo teórico para o foco Profissão_____	109
Tabela 08 - ANOVA entre as variáveis do modelo teórico foco profissão_____	111
Tabela 09 - Relação entre as variáveis de escolha da profissão, comprometimento e intenção de permanência_____	114
Tabela 10 - Estatísticas Descritivas do Desejo de Permanência na Área de Atuação_____	125
Tabela 11- Correlações entre as variáveis do modelo teórico – foco área de atuação_____	127
Tabela 12 - ANOVA entre as variáveis do modelo teórico foco área de atuação_____	129
Tabela 13- Relação entre as variáveis de escolha profissão, comprometimento e intenção de permanência_____	140

LISTA DE FIGURAS

Figura 01- Síntese dos conceitos de Ocupação, Profissão e Carreira_____	34
Figura 02 – Fatores inibidores no processo de escolha da profissão/carreira segundo a visão de Soares_____	41
Figura 03- Modelo de escolha da profissão/carreira e área de atuação_____	55
Figura 04 - Modelo Teórico_____	79
Figura 05 - Porcentagem entre gênero pelo nível de formação_____	101
Figura 06 - Escores médios dos fatores de escolha da profissão_____	103
Figura 07 - Escores médios das bases Afetiva e Instrumental do comprometimento com a profissão_____	105
Figura 08 - Percentual de psicólogos por setor de trabalho_____	117
Figura 09 - Áreas de atuação do setor Público_____	118
Figura 10 - Áreas de atuação do setor Privado_____	119
Figura 11- Áreas de Atuação do setor Autônomo_____	120
Figura 12 - Áreas de atuação do Terceiro Setor (ONG)_____	121
Figuras 13 - Médias dos fatores de escolha da área de atuação_____	122
Figuras 14 - Médias das bases afetiva e instrumental do comprometimento com a área_____	124
Figuras 15 - Médias das faixas etárias pelo comprometimento afetivo e intenção de permanência da área_____	132
Figuras 16 - Médias do nível de formação pelo comprometimento e intenção de permanência com áreas_____	134
Figuras 17 - Médias do comprometimento afetivo e intenção de permanência pelo tempo de formação_____	135
Figura 18 - Modelo Teórico com suas respectivas médias e correlações_____	141

APRESENTAÇÃO

O estudo ora apresentado é um recorte do subprojeto: “*Identidade Social e Múltiplos Comprometimentos no Trabalho: Um estudo do psicólogo brasileiro*”. Este integra uma investigação mais ampla proposta por um Grupo de Trabalho (GT) de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT): “*A Ocupação do Psicólogo: Um exame à luz das categorias da psicologia organizacional e do trabalho*”, pertencente à Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia (ANPEPP), que está pesquisando a ocupação do psicólogo brasileiro na atualidade.

Mais precisamente, o presente projeto toma como objeto de estudo o vínculo de comprometimento do psicólogo com a sua profissão/carreira e com a área de atuação, buscando identificar possíveis relações com a escolha profissional e sua intenção de permanência.

No que tange aos possíveis impactos, é prudente observar o quanto à vida dos profissionais são influenciadas por uma variedade de fatores (família, tempo, estresse, compromissos, trabalho, lazer etc.). O avanço tecnológico, a informatização, a globalização, a constante redução das oportunidades de emprego, a crise dos sistemas educacionais de formação, dentre outros, influenciam as decisões pessoais e profissionais.

Este contexto de transformação afeta as pessoas no que se refere às questões valorativas, emocionais, e ao planejamento de seus projetos de vida tanto pessoal quanto profissional. Partindo dessa idéia, as questões relacionadas à carreira necessitam passar por uma nova visão de enfoque, e quem sabe ser redefinida (Chanlat, 1995; Wood, 2000).

Os indivíduos podem estabelecer distintos laços com intensidades diferentes com sua

profissão. Duas visões procuram explicar como as forças desses laços ocorrem. A primeira delas é a visão psicológica que explora, por exemplo, como o significado do trabalho e a adequação da supervisão favorecem o processo de envolvimento com o trabalho; a segunda é a visão sociológica, para a qual este processo é estabelecido pela socialização individual, que favorece a uma pessoa introjetar os valores e normas sociais relacionadas ao trabalho (Siqueira & Gomide Jr, 2004).

O trabalho pode ser visto pelo indivíduo como um emprego ou como uma carreira. Nesse último caso, percebido como um processo para o curso de vida. Mais do que um fim em si mesmo, o trabalho passa a fazer parte de um plano de vida, sendo o indivíduo forçado a definir seus objetivos, a estabelecer prioridades e a definir um curso para seguir. Assim, o comprometimento pessoal com a carreira extrapola o compromisso com um conjunto específico de tarefas de um posto de trabalho e envolve diversos trabalhos em uma perspectiva de mais longo prazo (Bastos, 1994).

A literatura aponta que as escolhas feitas pelas pessoas são importantes preditores do seu comprometimento com o curso de ação escolhido (Bastos, 1994). Com a carreira, isto não é diferente. Emmerling e Cherniss (2003) dizem que a escolha da carreira não pode ser tomada sob uma ótica isolada, mas pela comunhão de uma série de decisões. Não obstante, essas decisões irão envolver questões tais como: Quais as atividades são de interesse para a pessoa? Quais seus níveis de aspirações? Como irá se processar a inter-relação entre o papel pessoal e profissional, influências emocionais, dentre outras?

Neste âmbito de transformações sociais, compreender a dinâmica que envolve a escolha e o comprometimento com a profissão tanto do ponto de vista individual (o comprometimento com uma profissão ou carreira) quanto do ponto de vista coletivo (análise da profissão ou da categoria ocupacional) é expressivo, visto que uma profissão alcançará

seus objetivos e sua afirmação social se os membros que a formam demonstrarem dedicação, estabelecimento de vínculos, caminhos e objetivos, bem como se empenharem no crescimento profissional. Inseridos igualmente nesta realidade, estão os profissionais de psicologia, população alvo deste estudo.

Um outro ponto a ser analisado refere-se à intenção de permanência de carreira por parte dos profissionais, e se essa tem como preditor o nível de comprometimento. Foi possível observar através da revisão da literatura, observou-se que a variável idade tem um papel importante no processo de mudança. À medida que o indivíduo vai progredindo em sua carreira, menor é o seu desejo de mudar. É importante também salientar que não foram encontrados estudos que relacionem o nível de comprometimento com a intenção de permanência e possíveis interferências do *status* profissional, o que torna esta unidade de análise igualmente significativa.

A profissão de psicólogo no Brasil foi estabelecida por meio da Lei 4.119, em agosto de 1962, e suas funções estavam englobadas nas áreas de Educação, Trabalho e Clínica. Ao longo dos anos, o profissional de Psicologia vem adquirindo espaço no mercado de trabalho e, conseqüentemente, ampliando suas áreas de atuação. Em 1992, o Conselho Federal de Psicologia (CFP) encaminhou ao Ministério de Trabalho um documento (Atribuições do Psicólogo no Brasil), no qual relata as especificidades profissionais e as áreas de atuação: Trabalho, Clínica, Educacional, Trânsito, Jurídico, Esporte e Lazer, Social, Segurança, Saúde e Comunicação, e os profissionais envolvidos com formulação e comprovação de hipóteses, programa e medidas de prevenção de acidentes e pesquisas, buscando promover, em seu trabalho, o respeito e a integridade do ser humano.

Estamos, portanto, diante de uma profissão que, apesar de relativamente nova, apresenta uma grande diversidade de oportunidades de inserção, configurando caminhos ou

trajetórias muito distintas, no que concerne ao objeto de estudo e intervenção. Os diversos domínios da Psicologia, por seu turno, fazem interfaces com vários outros campos profissionais, delineando carreiras muito diferenciadas no interior da própria psicologia.

Desde a sua constituição, em 1962, até os dias atuais, houve um gradativo crescimento dos cursos superiores e uma explosão nos últimos cinco anos. Em um levantamento realizado no banco de dados da Associação Brasileira de Ensino em Psicologia (ABEP), foram encontrados 332 cursos de Psicologia em todo território nacional, o que impõe questões sobre a qualidade do ensino, do papel da instituição na formação dos futuros profissionais, da contribuição dessas instituições no processo de escolha da área de atuação e possíveis inadequações se o mercado de trabalho estaria preparado para absorver a demanda e oferecer ambientes de trabalho favoráveis à execução das atividades desses profissionais. Todas essas questões estão na base do processo de escolha e do comprometimento com a profissão desses profissionais.

Em contrapartida, um fato que motivou a presente pesquisa foi a carência de estudos de comprometimento com a carreira. Bastos (1994) ressalta que, entre os vários focos de comprometimento, a carreira é um dos menos investigados. Adicionalmente, Goulet e Singh (2002) relatam que há pouco material empírico sobre o comprometimento com a carreira tomando como parâmetro os estudos que envolvem a escolha e desenvolvimento de carreira. Há carência de estudos empíricos que relacionem, por exemplo, variáveis consideradas como determinantes do comprometimento com a carreira, tais como: *satisfação do trabalho; ética do trabalho; necessidade de crescimento ; extra-trabalho – influência familiar e insegurança e medo da perda do trabalho.*

A carência de estudos empíricos foi observada também quando da realização de um mapeamento de publicações no período de 2000 a 2005 utilizando-se como palavras chave

“*Comprometimento com a carreira*” e seu correspondente em língua inglesa “*career commitment*” em três bases de dados: Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), *Career Development International* e *Psycinfo*. Após uma análise dos títulos e resumos, chegou-se aos seguintes resultados apresentados na Tabela 01:

Tabela 01- Mapeamento de publicações sobre comprometimento com a carreira.

Bases de Dados	Estudos sobre comprometimento com a carreira	Estudos sobre comprometimento com a carreira entre psicólogos
CAPES	03	01
Career Development International	40	00
Psycinfo	40	00
Total	83	01

Foi possível observar que, nos últimos cinco anos, as teses, dissertações e artigos publicados nesses bancos de dados reportaram-se, com maior frequência, a temas relacionados ao desenvolvimento e ao gerenciamento da carreira e, de forma menos recorrente, a temas pautados nos estudos que envolvem o comprometimento obtiveram o número de 24 artigos, os relacionados a escolha apresentaram 35 artigos, já os estudos relacionados com a mudança de carreira obtiveram 24 artigos.

É importante ressaltar que, mesmo com a utilização da palavra-chave *comprometimento com a carreira*, os bancos de dados apresentaram artigos que estavam relacionados a outros temas que não o proposto pela presente pesquisa. Isso fez com que o resultado final fosse resumido a 83 artigos, confirmando o que a literatura relata sobre a

escassez de material empírico.

Dentre esses, foram encontrados dois trabalhos sobre escolha e comprometimento com a carreira, esses desenvolvidos por Bastos (1997) e Santos (1998). O primeiro utilizou, como objeto de estudo, estudantes e profissionais da Administração e buscou descrever os níveis de comprometimento com a profissão e as suas variações, levando em consideração as características do processo de escolha vocacional e o significado do ato de trabalhar em suas vidas. O trabalho desenvolvido por Santos (1998) teve, como objeto de estudo, o psicólogo (os profissionais de psicologia do CRP/03 - Conselho Regional de Psicologia correspondente aos estados de Sergipe e Bahia), procurou medir os níveis de comprometimento com a profissão e analisar as relações entre esses e a iniciativa de qualificação profissional.

Apoiado em uma pesquisa de âmbito nacional, a presente dissertação pretende ampliar e aprofundar a análise já realizada no estudo de Santos (1998). Assim, será possível traçar um quadro abrangente de como ocorrem as relações entre escolha e comprometimento no interior de várias áreas de atuação do psicólogo.

A dissertação ora empreendida se propôs a oferecer uma caracterização dos processos de escolha da profissão e da área de atuação e suas relações com o comprometimento. Os resultados deste estudo podem ajudar a compreender: a) a dinâmica interna da profissão, observando possíveis motivos que levam os psicólogos a mudarem de área de atuação ao longo de sua carreira; b) os possíveis motivos que levam os psicólogos a abandonarem a profissão após terem investido em uma formação acadêmica longa e, muitas vezes, custosa; c) oferecer indícios adicionais sobre o processo de construção da identidade profissional, ao revelar que domínios de atuação são alvos de vínculos de níveis de comprometimento mais fortes por parte do psicólogo.

Além disso, os resultados da pesquisa podem ser relevantes para o processo de

formação do psicólogo, fornecendo às instituições formadoras uma visão mais ampla para que, a partir disso, possam adequar suas estruturas curriculares com vistas à melhoria da formação dos futuros profissionais de modo que esses vislumbrem escolhas mais conscientes dentre as diversas possibilidades que a Psicologia como profissão oferece. Possivelmente, sobretudo no momento em que os cursos têm que se ajustar às novas diretrizes curriculares, os resultados da pesquisa ensejem experiências de novas disciplinas, estágios, contato com novas áreas de atuação e mesmo atividades como orientação de carreira — itens necessários para tornar as escolhas mais claras para o próprio estudante de psicologia. Nesse caso, os cursos poderão vir a oferecer atividades que favoreçam aos graduandos a identificação de algumas habilidades, interesses, dificuldades e competências dentro dos contextos mais variados da profissão de Psicologia base para escolhas que conduzam a um maior comprometimento com a construção de uma trajetória profissional mais consistente.

CAP. I – MARCO TEÓRICO-CONCEITUAL

O presente capítulo versa sobre a escolha da carreira e o comprometimento com a profissão e está subdividido em quatro segmentos: o primeiro abordará questões referentes ao processo de profissionalização da Psicologia no país; o segundo segmento discorrerá sobre os conceitos teóricos referentes ao termo profissão/carreira; o terceiro momento tratará sobre a escolha da profissão/carreira e seus processos; e, por fim, o quarto segmento apresentará questões referentes ao comprometimento com a carreira e a intenção de mudança.

1.1 - A história da profissionalização da Psicologia no Brasil

Neste primeiro segmento, o ponto em questão é como ocorreu a profissionalização da Psicologia no Brasil. Trata-se, em seguida, da formação do psicólogo em nosso país bem como da caracterização do público que busca os cursos de Psicologia. Questões referentes ao exercício da profissão e seus critérios de delimitação também serão abordados, finalizando-se com a apresentação de um quadro que caracteriza as principais áreas de atuação que são atualmente reconhecidas pelo (CFP).

O processo de profissionalização da Psicologia no Brasil, segundo Pereira e Neto (2003), pode ser analisado em três grandes momentos. O primeiro deles, o *período pré-profissional*, foi caracterizado pela criação das faculdades de Medicina no Rio de Janeiro e na Bahia no século XIX. Estas instituições deram uma nova perspectiva à profissionalização da Psicologia. Os estudantes de Medicina apresentaram grande interesse pelos temas

psicológicos. No Rio, os estudos estavam mais focados em questões da Neuropsiquiatria e da Psicologia Experimental; por outro lado, Salvador estava mais interessada em relacionar a aplicabilidade da Psicologia às questões de cunho social.

Os temas relacionados à Psicologia da época, afirmam os autores supracitados, eram caracterizados por uma série de discursos sobre a subjetividade ou o comportamento humano em diferentes áreas do saber como a Filosofia, a Medicina, a Pedagogia e a Teologia. Naquela fase, a Psicologia não se apresentava como profissão sistematizada, tampouco institucionalizada, e sua prática não era definida e nem regulamentada.

O segundo período, conhecido como o de *profissionalização*, abrange os anos de 1890/1906 a 1975, período que compreende a origem da institucionalização da prática em Psicologia até a sua regulamentação como profissão bem como da criação dos dispositivos formais. Aqui, pode-se citar dois campos do conhecimento que contribuíram para a profissionalização da Psicologia dentro da literatura e da história da Psicologia: o primeiro relacionado à educação tendo como acontecimento marcante a *Reforma Benjamim Constant*, de 1890, que incorporou a disciplina de Psicologia na grade curricular das escolas normais e, o segundo relacionado ao campo da medicina com a criação do laboratório de Psicologia Experimental em 1906, também conhecido como *Pedagogium*, que foi considerado o primeiro laboratório experimental de Psicologia que focava temas tais como: motivação, inteligência, atividades sensoriais, dentre outros (Rosas et al., 1988 e Pereira & Neto; 2003).

As décadas de 1930 a 1950 foram marcadas por vários acontecimentos importantes na profissionalização da Psicologia. Dentre eles, pode-se citar: a elevação da importância da Psicologia como ciência; a inclusão da disciplina de Psicologia Geral na Faculdade de Filosofia da Universidade Federal de São Paulo; a gradativa desvinculação da Psicologia com a Medicina com a aplicação escolar e também com a incorporação do antigo Laboratório da

Colônia de Psicopatas do Engenho de Dentro à Universidade do Brasil, no Rio de Janeiro (Pereira & Neto; 2003).

Por volta da década de 1950, foi possível observar um movimento entre os profissionais que desempenhavam alguma atividade dentro do campo psicológico através do surgimento, em todo o país, de consultórios, serviços, gabinetes, institutos de psicologia aplicada, etc, ganhando cada vez mais força nos anos subseqüentes. Observou-se, então, a inexistência de um controle no que se refere à qualificação desses profissionais. Sendo assim, surgiram propostas que viabilizaram a formação adequada e o controle da prática psicológica no intuito de defender a imagem da categoria (Rosas et al., 1988).

Naquele mesmo período, o número de profissionais ultrapassava um pouco mais de mil pessoas atuando em atividades no campo da Psicologia, relatam Rosas et al. (1988). A criação de entidades nacionais e estaduais, como, por exemplo: a Associação Brasileira de Psicólogos, a Sociedade Brasileira de Psicologia, a Associação Paulista e Mineira de Psicologia, teve um papel fundamental na aproximação dos profissionais que estavam atuando em várias partes do país. Porém essas mesmas entidades não eram suficientes para realizar o “cadastramento” de todos os psicólogos que estavam atuando.

Segundo Pereira e Neto (2003), é neste momento que a Psicologia apresenta-se com um conhecimento próprio formado e estabelecido, institucionalizado e reconhecido, possuindo um mercado de trabalho significativo, mesmo que dividindo com outras áreas de atuação, como a Educação e a Medicina.

Em 1946, através da Portaria 272 do Decreto-Lei 9090, a Psicologia foi institucionalizada. Aquele que esboçasse o interesse de se profissionalizar como psicólogo deveria cursar os três primeiros anos de Filosofia, Biologia, Fisiologia, Antropologia ou Estatística para depois realizar os cursos específicos de Psicologia. Foi através dessa formação

acadêmica que se iniciou oficialmente o exercício da profissão de psicólogo no Brasil. Ao fim da década de 1950, relatam Pereira e Neto (2003, p.23), a Psicologia assume um *status* de profissão detentora de uma formação de nível acadêmico nos dois principais centros econômico e político de nosso país. “Assim a profissão legitimou-se academicamente para lutar pelo domínio de segmentos importantes do mercado de trabalho”.

Só doze anos após o primeiro Decreto-Lei 9090, em 27 de agosto de 1962, a Psicologia foi regulamentada como profissão pela Lei nº 4.119; no artigo 19 da referida Lei era estabelecido um prazo de 180 dias para que os profissionais que estavam atuando como psicólogo solicitassem seu registro profissional junto ao Ministério da Educação e Cultura - MEC, permitindo que esse profissional pudesse atuar em várias áreas ocupacionais. Dois acontecimentos marcaram o final dessa segunda fase que foi a criação dos Conselhos Federal e Regionais de Psicologia em 1971 e, posteriormente, em 1975, a criação do Código de Ética dos psicólogos, dando início ao terceiro momento da profissionalização da Psicologia (Rosas et al., 1988; Pereira & Neto; 2003).

Esse terceiro momento na história da profissionalização vai de 1975 até os anos mais recentes. Este período é marcado pela solidificação dos Conselhos Federal e Regionais, que visa à organização e à concretização da Psicologia como profissão. A Psicologia, neste período, vem sofrendo alterações socioeconômicas que podem ser caracterizadas pelo aumento das faculdades de Psicologia e o crescimento vertiginoso no mercado de trabalho, com nítidos impactos para a profissão.

Segundo Rosas et al.(1988), em 1962, o número de profissionais em Psicologia estava estimado em 15 indivíduos; 13 anos mais tarde, em 1974, esse número pulou para 11.343 profissionais; Entre os anos de 1974 a 1986, subiu para 60.401 profissionais. Esse fenômeno se deve ao rápido crescimento de cursos de Psicologia em todo o Brasil e que vem ocorrendo

até o presente momento, colocando em risco a qualidade da formação oferecida por essas instituições.

Este crescimento expressivo de cursos já foi apontado por Rosas et al. na pesquisa de 1988; naquela época, esses autores pontuavam o risco da queda da qualidade da formação visto que o número de psicólogos com capacidades específicas e experiência tanto em pesquisa quanto em ensino não eram suficientes para atender à demanda de cursos. Levando muitas instituições a contratar, em seu quadro de docentes, professores, muitas vezes, recém-saídos das instituições formadoras o que é deveras preocupante.

Cabe acrescentar que a “Psicologia em nosso país desenvolveu-se comprometida com o capital e com o consumo, servindo principalmente de suporte científico das ideologias dominantes e de auxílio na perpetuação do *status quo* ao logo do seu percurso de legitimação social” (Dimentsein, 2000; p.101). Talvez esse fator histórico possa responder ao questionamento sobre o grande interesse de se abrir cursos de Psicologia em todo o país.

Em função das mudanças na Lei de Diretrizes e Bases para a Educação, todos os cursos tiveram que substituir os seus currículos mínimos por diretrizes curriculares. Essa tarefa coube às Comissões de Especialistas criadas no âmbito da Secretaria de Ensino Superior do Ministério da Educação. A proposta de Diretrizes Curriculares para os cursos de Psicologia proposta pela Comissão do MEC/SESu foi aprovada na sua versão final pelo Conselho Nacional de Educação/ Câmara de Educação Superior em Fevereiro de 2004. As DCNs (p. 02 e 06) contemplam “uma formação ampla do psicólogo, respeitando a multiplicidade de suas concepções teóricas e metodológicas, originadas em diferentes paradigmas e modos distintos de compreender a ciência, assim como, a diversidade de suas práticas e contextos vários de atuação”.

Sendo assim, alguns autores lançaram mão de possíveis soluções viáveis ou melhorias

para atender ao contexto acadêmico. Um exemplo é a proposta de Cambaúva, Silva e Ferreira (1998) em defender a idéia de que os alunos de graduação em Psicologia devem não só estudar, mas acima de tudo compreender os aspectos históricos que promoveram a constituição da Psicologia como profissão não só num contexto internacional mas também, e principalmente, dentro do contexto brasileiro. Ou seja, entender a produção histórica da Psicologia irá facilitar a compreensão da Psicologia que se faz hoje e quais os rumos futuros necessários.

Dimenstein (2000), também concorda com os pensamentos de Cambaúva e colegas quando chama a atenção de que grande parte das instituições brasileiras não possibilita ao aluno os conhecimentos dos aspectos históricos, sociais, políticos e ideológicos que apresentam uma função importante na definição da prática e da realidade em que atuam os psicólogos.

Referente a esses questionamentos anteriores, cabe salientar que a ausência desses aspectos pode levar a uma cultura formativa alienante, acrítica e descontextualizada, o que pode, segundo Dimenstein (2000), elevar entraves que irão (in) diretamente atingir o exercício das atividades e, em especial, aquelas atividades consideradas novas em detrimento das recentes demandas sociais, para as quais os psicólogos não foram devidamente capacitados.

Estabelecer contato com profissionais em diversas áreas de atuação foi a estratégia encontrada por Bettoi e Simão (2000; 2002) para que alunos recém-chegados pudessem desenvolver concepções sobre os psicólogos e suas respectivas áreas, favorecendo uma reflexão sobre as expectativas profissionais desses mesmos alunos antes do seu ingresso no curso.

As conclusões dos autores supracitados apontam que, no início do curso, os alunos concebem um profissional dotado de atributos pessoais e, que, por outro lado, os aspectos da

ação do psicólogo são inicialmente deixados em segundo plano pelos alunos. Ao final do ano, a concepção passa por pequenas alterações e, embora os alunos continuem vendo o profissional de Psicologia como possuidor de seus atributos pessoais, passam a dar mais destaque às ações desses profissionais. No que se refere à ação profissional, os alunos, no início do curso, concebem o psicólogo como alguém que possui qualidades pessoais relacionadas ao domínio técnico, às habilidades racionais, aos valores profissionais, à ética e à moral e também se mostra satisfeito com o que faz. Ou seja, “o profissional não somente é uma pessoa, mas uma pessoa concebida como dotada de habilidades racionais e possuidoras de qualidade éticas e morais das mais elevadas e nobres” afirmam Bettoi e Simão (2002; p. 616).

Essa população que busca a Psicologia como profissão apresenta pontos comuns de interesses. Alguns motivos são relatados pelos alunos recém-ingressos como motivadores da escolha da respectiva profissão, a saber: conhecer o ser humano e poder ajudá-lo; o conhecimento não só pela área humana como também pelo interior do homem e os segredos de sua alma (A. A. Carvalho et al., 1988).

Além desses aspectos já mencionados por A. A. Carvalho et al. (1988); M. Magalhães et al. (2001) complementam-no declarando que há uma crença de que o psicólogo deve ser possuidor de características pessoais essenciais ao exercício profissional, como saber ouvir, observar, compreender e dar conselhos.

Dois outros pontos são também destacados por M. Magalhães et al. (2001). O primeiro é que as pessoas acham que a busca pela Psicologia ocorre pela simples razão de que o curso irá facilitar o processo de auto-ajuda; e o segundo ponto, esse relatado por alunos de instituições federais, e que um dos motivos relacionados à atração pelo curso está na divulgação da Psicologia pela mídia.

A relação da Psicologia como profissão e de seus membros vem, ao longo das décadas, estreitando laços com os indivíduos e com a sociedade, o que demonstra um lento, porém contínuo processo de adaptação às atuais demandas de nossa sociedade. Bock (1999) diz que esse fato se deve aos vários acontecimentos de ordem política, histórica, social e econômica. Não obstante, tais fatores e acontecimentos levaram uma grande parte dos profissionais da área a se questionarem e, igualmente, refletirem sobre a relação do seu trabalho e do próprio fenômeno psicológico com a realidade social.

O reconhecimento dessa realidade social que circunda a psicologia como profissão tem um importante papel na constituição do modelo do psicólogo atual para posteriormente questionar o nosso papel frente a ela. Bock (1999) e Carvalho, Seixas e Yamamoto (2002) concordam que a não percepção da realidade social do nosso país é deixar de levar em consideração as características, demandas e necessidades para a profissão de psicólogo, o que constitui um valioso meio de compreensão dos contextos socioculturais com os quais a Psicologia relaciona-se. Como já bem disse Chanlat (1995), a cultura socioeconômica de uma sociedade, independente dela qual seja, irá moldar as estruturas necessárias para que uma profissão, e conseqüentemente, uma carreira nasçam, desenvolvam-se e venham se extinguir.

Partindo dessa idéia, pode-se inferir que não foram só as novas condições sociais que impactaram na Psicologia mas também o reconhecimento dos profissionais da necessidade de extrapolarem as fronteiras e se desfazerem de um modelo médico de intervenção curativa.

Um modelo que permanece forte nos dias atuais está relacionado (e aqui se retoma a questão da formação) com a imagem da psicologia como uma profissão de caráter clínico. Essa afirmação é sustentada, entre outros, por resultados encontrados por A. A. Carvalho et al na pesquisa de 1988 do CFP sobre os quatro¹ aspectos que levavam aos estudantes a escolher

¹ Dos quatro aspectos citados, os três primeiros serão tratados mais detalhadamente no item sobre a escolha da

a profissão: A) os motivos voltados para si, B) os motivos voltados para os outros C) os motivos voltados para a profissão e D) motivos extrínsecos. Por essa razão, não é difícil afirmar que tanto os estudantes quanto os profissionais da Psicologia no Brasil concebem, em sua grande maioria, uma atuação voltada para uma Psicologia Clínica de caráter privado individualizado (Cambaúva et al., 1998). Outros estudos também apontam o caráter dominante da área clínica de atuação, a exemplo de Bettoi e Simão (2000 e 2002).

O perfil do psicólogo no Brasil vem mudando através do reconhecimento das novas demandas sociais e das constantes reflexões sobre o papel do psicólogo frente a elas, levando a acreditar que a Psicologia no Brasil parece se apresentar com muito mais força inserida em um contexto de caráter social do que em um individualista e elitista, derrubando, mesmo que de forma tímida, o estereótipo do psicólogo exclusivamente em seu consultório. Cabe aqui também insistir que é de responsabilidade para estas mudanças as instituições formadoras bem como os conselhos representativos e da classe de psicólogo atuante.

Os autores D. B. Carvalho et al. (2002) dizem que, independente da construção sociohistórica, a Psicologia irá manter uma íntima relação com o desenvolvimento da história e da cultura da sociedade na qual se insere, não havendo a possibilidade de idealizar a Psicologia como um saber desconectado e alheio às variáveis sociais.

Nesta perspectiva, entender o passado torna-se um caminho privilegiado para melhor compreender as forças que atuam no presente, com sua carga valorativa e ideológica, desmistificando certas idéias a fim de objetivar o que realmente se pode esperar da Psicologia, e traçando assim um futuro mais claro e, se possível, mais justo (D. B. Carvalho et al.,2002; p.132).

Não se pode descartar, dentro desta perspectiva histórica e de formação, as questões referentes ao exercício da profissão do psicólogo. Na pesquisa de 1988, Bastos já apontava graves problemas a este respeito. Esses problemas, afirma o autor, estavam vinculados ao modelo hegemônico de atuação psicológica, principalmente após a regulamentação da profissão, que levaram a profissão de psicólogo a uma crise que contribuiu para uma crescente insatisfação relacionada ao tipo de serviço prestado pelo profissional psicólogo, bem como dos indivíduos beneficiados.

Ainda para Bastos (1988), essa crise teve, como consequência o surgimento de questões sobre o modelo profissional como um todo, principalmente no que se refere à adequação da atuação do profissional de Psicologia à realidade social. E ainda conclui que esse modelo de atuação encontra-se interligado ao contexto sociocultural em que a profissão se encontra, concordando com as considerações de D. B. Carvalho et al. (2002) apresentadas anteriormente. Tal constatação pode explicar, por exemplo, a predominância da área de atuação Clínica que se encontra não só entre os profissionais atuantes mas também entre os estudantes que a ela pretendem se dedicar.

Bastos (1988) já postulava que a escassez de áreas de atuações mais definidas repercute na demarcação de campos de atividades dos psicólogos e lembrava que a legislação que regulamenta a profissão foca nas atividades e não em áreas de atuação. Apesar dos esforços contínuos do CFP para deixar cada vez mais delimitado o campo de atuação, ainda nos dias atuais, é comum encontrar atividades de atuação que se confundem com outros campos profissionais.

Um bom exemplo para caracterizar essa realidade é o campo de atuação da Administração de Recursos Humanos ou de Gestão de Pessoas, que pode ser compartilhado entre profissionais de Administração, Pedagogia, Serviço Social e Engenharia, surgindo aqui

um questionamento sobre qual a linha que demarca as ações desses profissionais.

Alguns critérios de delimitação já vêm, de muito, sendo empregados pelo CFP na tentativa de melhorar esse quadro. Um dos mais utilizados e simples está circunscrito ao local de trabalho. Porém esse tipo de critério de delimitação usado isoladamente traz grandes margens de erros e sobreposição de conceitos, como afirma Bastos (1988). O ideal, conclui o autor, é a utilização de um conjunto de critérios que possam levar em consideração aspectos importantes como, por exemplo, os objetivos do trabalho, o público-alvo, qual o material necessário para a execução das atividades, que tipo de vínculo existe entre o profissional e o emprego.

Assim demarcado, pode-se entender área de atuação profissional como espaços do campo profissional cujos limites vão além das características técnicas da intervenção psicológica propriamente ditas e englobam um conjunto de relações sociais, valores e papéis, dentro do ambiente de trabalho, que se traduzem em cultura própria (Bastos, 1988, p.167).

Dessa forma, conclui o referido autor, favorecer a análise referente à alocação dos psicólogos em suas respectivas áreas de atuação enseja reflexões mais concretas sobre a cultura que envolve o exercício profissional.

Após estas considerações históricas, de formação e do exercício sobre a Psicologia como profissão no Brasil, torna-se apropriada a apresentação de alguns dados das principais pesquisas desenvolvidas nos últimos anos sobre o psicólogo brasileiro, haja vista que, através desse conjunto de dados, poder-se-á elaborar um quadro temporal das etapas da profissionalização da Psicologia, fazer comparações no que se refere aos dados demográficos, identificar fatores positivos e negativos na evolução da profissão bem como planejar as

melhorias necessárias ao seu futuro.

Em 1988, a profissão de psicólogo apresentava-se eminentemente feminina, cerca de 80% a 85% maior do que os homens. Essa característica se manteve nas pesquisas mais recentes do CFP nos anos de 2000 (92.2% mulheres x 7.8% homens) e do Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística –IBOPE de 2004 (91% mulheres x 09% homens). A Psicologia no Brasil é considerada uma profissão exercida por jovens: em 1988 (73% a 90% entre 22 e 39 anos); em 2000 (76% entre 26 a 44 anos); e, em 2004, esse percentual teve uma ligeira queda (65% entre 26 a 45 anos).

No que se refere ao grau de escolarização, o Instituto de Pesquisa de Opinião e Mercado – (WHO) em 2001, encontrou os seguintes resultados: 46,2% fizeram algum tipo de especialização, 5,2% mestrado e 3,4% doutorado. A respeito das áreas de atuação, aparece com 54,9% dos casos a Clínica, seguida da Psicologia da Saúde 12,6%, Organizacional e do Trabalho 12,4%, Educacional/Escolar com 9,2%, Psicologia de Trânsito e Psicologia Jurídica com 2,5%, Docência em Psicologia 2,2%, Psicologia Social 1,7%, Pesquisa com 0,6% e Psicologia do Esporte com 0,1%.

Através dos resultados da pesquisa IBOPE (2004), foi possível traçar um perfil da profissão de Psicologia como sendo uma profissão que não sofreu alterações significativas nos últimos quatro anos; a idade mais representativa dos profissionais se situa na faixa de 36 a 45 anos, sua formação se deu com mais intensidade a partir da década de 1990 e, como relatado anteriormente, uma profissão eminentemente feminina.

Vale destacar, em seguida, alguns resultados da regional 03 (Bahia e Sergipe) na pesquisa sobre escolha e comprometimento com a profissão desenvolvida por Santos (1998), que foi um dos estudos que motivaram a presente dissertação.

Com relação ao gênero dominante, os resultados seguem as tendências de pesquisas

anteriores em que a mulher representa a maioria dos profissionais, aqui com 89,1% dos casos contra 10,9% dos homens. A faixa etária esteve assim distribuída com 33,6% entre 31 a 40 anos e 30,4% entre 41 a 50 anos de idade.

Referente à formação profissional, os números apresentam o seguinte perfil: 32% se formaram em instituições particulares, contra 68% em instituições públicas. No que se refere à formação pós-graduada, 64,9% realizaram algum tipo de formação pós-graduada, contra 35,1% que não fizeram qualquer tipo de especialização.

Relativo à área de atuação profissional: 84,0% trabalham na profissão, sendo: 51,9% na Clínica, 28,4% na organizacional, 8,6% na Educacional, 7,4% na Pesquisa/Docência e 3,7% na Comunitária.

Bastos (1988) traz dados relevantes sobre a carreira profissional do psicólogo contextualizados no fim da década de 1988. A mesma apresentava-se da seguinte forma: 46,1% deles iniciaram sua carreira na área Clínica com 23,3%, seguido da Organizacional/Trabalho e Escolar com 14,7%.

No que tange à área de atuação, ao longo de sua carreira como já retratado anteriormente, a Clínica aparece hegemônica com 63,3% dos profissionais que já atuaram nela e, aproximadamente, 1/3 da amostra já vivenciou alguma experiência nas áreas Organizacional (35,9%) e Escolar (32,6%).

Dados mais recentes sobre a caracterização da Psicologia como profissão são apresentados pela CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) e o CFP (Conselho Federal de Psicologia), em que se distribuem 09 áreas, como mostra o Quadro 01:

Quadro 01: Classificação da psicologia como profissão segundo as normas da CBO e CFP.

<i>Psicologia</i>	
Áreas de Atuação / especialidades	Descrição Sumária
Neuropsicólogos	Buscam estudar, pesquisar e avaliar o desenvolvimento emocional e os processos mentais e sociais dos indivíduos, grupos ou instituições, bem como, diagnosticam e avaliam distúrbios emocionais e mentais e de adaptação social.
Jurídico	Tem, como campo de atuação, a Justiça, contribuindo para o planejamento e execução de políticas de cidadania, direitos humanos e prevenção da violência. Também deve fornecer aos juízes subsídios sobre as características de personalidades, condições intelectuais e emocionais de crianças, adolescentes e adultos em vinculação com processos jurídicos.
Social	Atua no campo da psicologia aplicada ao trabalho social, orientando os indivíduos no que se refere aos problemas de caráter social objetivando-os a achar e utilizar os recursos e meios necessários para superar suas limitações e alcançar metas determinadas. O psicólogo social atua em conjunto com organizações comunitárias e em equipes multiprofissionais, diagnosticando, planejando e executando os programas no âmbito da saúde, lazer, educação, trabalho e segurança pra ajudar os indivíduos; dedica-se também, à luta contra a delinqüência, visando à recuperação e integração dos indivíduos a sociedade.
Esporte	Executa atividades de estudo e exames do comportamento e das características psicológicas dos esportistas, não obstante, elabora e desenvolve técnicas que sejam apropriadas para a determinação de perfis de personalidade, capacidade motora e sensorial.

<i>Psicologia (continuação)</i>	
Áreas de Atuação / especialidades	Descrição Sumária
Trabalho	Este profissional atua na área da Psicologia Aplicada ao trabalho realizando atividades como: Recrutamento e Seleção, Diagnóstico Organizacional, Orientação e Treinamento de Pessoal, Técnicas de Psicologia Aplicada ao Trabalho (dinâmica de grupo, entrevistas).
Trânsito	O psicólogo do trânsito é responsável pelos estudos dos processos psicológicos, psicossociais e psicofísicos que estejam relacionados aos problemas de trânsito. Utiliza-se para isto de técnicas psicológicas como, por exemplo: exames psicotécnicos com o objetivo de avaliar as condições motoras, físicas e sensoriais dos candidatos à carteira de motorista.
Educacional	Atua no campo educacional visando à pesquisa, ao diagnóstico e às intervenções psicopedagógicas tanto em grupo quanto individualmente. Realiza, igualmente, estudos dos aspectos comportamentais dos educadores e alunos visando à relação desses com o sistema educacional.
Hospitalar	O psicólogo hospitalar pode atuar em instituições de saúde, bem como em participar de serviços de caráter secundário ou terciário da atenção à saúde. O psicólogo hospitalar também é responsável pela qualidade do bem-estar físico e emocional de pacientes, membros da comunidade inseridos em sua área de atuação. Também pode atuar em instituições de ensino superior, em centros de estudos e pesquisa objetivando o seu aperfeiçoamento e o dos profissionais.

<i>Psicologia (conclusão)</i>	
Áreas de Atuação / especialidades	Descrição Sumária
Clínico	O psicólogo clínico tem como campo de atuação a área da saúde, executando atividades como: análise e acompanhamento de pessoas portadoras de problemas intra e interpessoais, de comportamento familiar, social e distúrbios psíquicos. Cabe a ele, também, diagnosticar e promover a terapêutica com enfoque preventivo ou curativo.

Fonte: CBO (2002) e CFP (1992).

As áreas apresentadas no Quadro 01 representam um campo de atividades que são desenvolvidas pelos profissionais psicólogos em nosso país. Esse conjunto de ocupações representa conhecimentos e habilidades que são relacionados com a formação, a legalização, a institucionalização e o reconhecimento social do psicólogo. Essas áreas de atuação resultam do esforço de profissionais que, ao longo dessa história, vêm contribuindo para a solidificação da Psicologia como profissão no Brasil. Por ser uma profissão relativamente jovem, muito ainda precisa ser feito, e, para isso, o entendimento do passado irá favorecer a realização das perspectivas presentes e o planejamento das estratégias futuras de atuação da Psicologia em nosso país, adequando a carreira profissional do psicólogo às necessidades de ordem sociais, culturais, econômicas, ecológicas e humanas da história que ainda será escrita.

1.2. – Profissão/Carreira – Conceitos Teóricos

O presente segmento versará sobre as questões referentes à diversidade conceitual do termo carreira e como o mesmo é tratado pelos autores em suas diferentes perspectivas teóricas. A carreira é caracterizada do ponto de vista organizacional e do trabalho, apresentando as similaridades e diferenças conceituais em relação a conceitos, tais como, carreira, profissão e ocupação.

O termo “carreira” é relativamente recente, surgindo nos meados do século XIX (Chanlat, 1995). O sentido de carreira nasce dentro de uma concepção industrial capitalista liberal em uma sociedade fundamentada em princípios como os de igualdade, liberdade de êxito individual e progresso econômico e social. Essa nova sociedade teve um papel crucial na abertura de uma diversidade de modelos de sucesso que ensejam a promoção social, favorecendo, assim, o surgimento de uma visão mais moderna de carreira, onde a mesma deixa de estar atrelada à estrutura de classes aristocráticas.

Chanlat (1995, p.69) nos chama à atenção para o fato de que “toda sociedade, independente de seu tipo, fornece os quadros no interior dos quais as carreiras nascem, desenvolvem-se e morrem”. A revolução industrial promoveu um amplo redirecionamento social, que, no decorrer dos anos, fez surgir e desaparecer um grande número de profissões em decorrência de mudanças nas estruturas organizacionais e sociais. Sendo assim, afirma o autor, as estruturas socioculturais de cada sociedade têm um importantíssimo papel no desenvolvimento dos seus próprios modelos de carreira.

Pode-se supor que tal característica seja uma das razões que assinala a ambigüidade e a diversidade do conceito de carreira apresentado na literatura científica. Tal confusão

conceitual leva Collin (1998), a afirmar que o conceito de carreira não pode ser considerado um construto teórico. Partindo dessa visão, a proposta desta primeira parte desta dissertação é apresentar, de forma sucinta, um quadro de conceitos que a literatura, ao longo dos anos, vem sugerindo sobre carreira.

Segundo a visão de Chanlat (1995), a literatura aponta dois modelos de carreira: o tradicional e o moderno. O primeiro é caracterizado por um homem pertencente aos grupos socialmente dominantes, demonstrando nível adequado de estabilidade e de progressão vertical linear. Já o segundo modelo de carreira surge na década de 1970, proveniente das mudanças socioeconômicas que ocorreram nos anos anteriores, apresentando, como características principais: a entrada da mulher no mercado de trabalho, a elevação do conhecimento dos indivíduos, a cosmopolitização da sociedade, e a consolidação dos direitos dos indivíduos, da globalização da economia e da flexibilização do trabalho.

Chanlat (1995, p.73) aponta quatro categorias de carreira, são elas: 1) *Burocrática* – caracterizada pelas estruturas burocráticas das organizações, pela divisão ordenada do trabalho, das relações pessoais não assertivas, pela hierarquização dos papéis, pela centralização do poder. 2) *Empreendedora* – caracterizada pelas atividades independentes desenvolvidas por uma pessoa, estando, de uma forma geral, vinculada ao empreendedor econômico. Está constituída dentro de um caráter capitalista liberal e da idealização do sucesso individual. 3) *Sociopolítica* - caracterizada pelas habilidades sociais e pela capacidade de relações que uma pessoa pode apresentar. O ponto central, dela, é o capital de conhecimento, as relações e o pertencer a um nível social. É através desses níveis de relações que a carreira é construída e as promoções são conquistadas. 4) *Profissional* – caracterizada pela detenção de um certo saber, pela especialização profissional na medida em que o conhecimento e a experiência se acumulam. A carreira com essas características irá permitir

ao indivíduo uma maior mobilidade, visto que o seu ponto central é a especialização reconhecida.

Coupland (2004) traz uma perspectiva baseada nos fundamentos da Escola Social de Chicago para contribuir com o entendimento do termo carreira, que é visto como uma construção social e é constantemente renegociada no contexto das relações entre pessoas.

Autores como Arthur, Inkson e Prigle (1999), apud Coupland (2004), sugerem que a Escola de Chicago faz uso da concepção de carreira para explorar a identidade individual, as instituições sociais, o trabalho e outras experiências. Ainda nessa perspectiva, a carreira é vista como uma força mediadora entre o ambiente institucional e as interações cotidianas da vida social de um indivíduo. Por essa razão, os socialistas de Chicago passam a sugerir que, pelo fato de as carreiras se desdobrarem, ou seja, terem um caráter diversificado em seus respectivos contextos, diferentes papéis poderão envolver mudanças na identidade individual por meio de transformações na maneira que nós nos apresentamos, somos tratados e interagimos com os outros.

Adamson, Doherty e Viney (1998) sugerem que o significado da carreira altera-se de acordo com o contexto social do qual ela se encontra. Por exemplo, numa perspectiva do dia-a-dia, quando as pessoas falam sobre suas carreiras, as mesmas tendem a percebê-la como se referindo ao seu trabalho (carreira de trabalho), ou seja, há uma referência ao que esses indivíduos fazem, para quem trabalham e também sobre o que os mesmos detalham em seus currículos. Tal significado também é compartilhado por Pavalko (1988), para quem carreira possui um caráter avaliativo ao longo das inserções profissionais e empregatícias assumidas pelos indivíduos.

Numa visão organizacional, a carreira pode ser percebida dentro de uma seqüência lógica de trabalho, permitindo, assim, que as organizações possam ter uma influência sobre

seus colaboradores com grande potencial individual onde os mesmos possam se deslocar através dos níveis gerenciais e que estejam sintonizados com o futuro da organização. As organizações ofertam carreira como persuasão, objetivando o recrutamento de indivíduos e a obtenção de sua força de trabalho. De uma forma geral, as posições hierárquicas que também constituem uma organização, podem ser vistas como uma carreira potencial (Pavalko, 1988; Adamson et al. 1998).

Para os empregados, a carreira pode ser entendida como um veículo que supre as necessidades básicas ou confere valor e *status* social. Em uma perspectiva econômica, a carreira pode ser vista também como veículo onde o capital humano é o resultado do acúmulo de experiência de vida e de instrução. E, nas ciências políticas, a carreira passa a ser entendida como, uma seqüência de esforço que potencializa os interesses pessoais bem como a tentativa individual de ganho de poder, influência e *status* (Adamson et al. 1998).

Sendo assim, parte da diversidade que cerca o conceito de carreira pode se originar dos diversos significados que o termo assume na linguagem cotidiana. Algumas definições, extraídas de dicionários, podem ser vistas no Quadro 02:

Quadro 02– Definições de carreira extraídas de dicionários

Dicionário	Definição de carreira
Michaelis	<i>Como <u>profissão</u>; uma esfera de atividade; meio ou modo de proceder e o decurso da existência.</i>
Cambridge	<i>Um <u>trabalho</u> ou uma série de trabalho que você traz durante a vida profissional especialmente na busca de melhores trabalhos e ganhos monetários.</i>
Oxford	<i>Uma <u>ocupação</u> empreendida por um período significativo da vida de uma pessoa, geralmente com oportunidades para o progresso. (...) compromisso em longo prazo em uma profissão em particular.</i>

Dicionário	Definição de carreira (Conclusão)
Houaiss e Aurélio	Profissão que oferece oportunidades de progresso ou em que há promoção.

É perceptível a existência de um ponto consensual nas diferentes definições: a noção de carreira como algo temporal, longitudinal, como um contínuo que percorre a vida de uma pessoa dentro de uma esfera ocupacional.

A carreira é vista como uma seqüência de trabalhos correlacionados e que tem caráter temporal. Por possuir essa natureza seqüencial, os processos que envolvem a carreira implicarão um conjunto de experiências do indivíduo que irão conduzi-lo a uma escala progressiva de comportamentos e atitudes necessários ao futuro da profissão (Grzeda, 1999). Bastos (1994, p.44) também compartilha com essa definição e vê a carreira como abarcando “(...) tanto as ocupações como as profissões. Ela envolveria a noção de seqüência de trabalhos correlacionados a um determinado campo, ao longo de uma dimensão temporal. (...) um curso da vida profissional ou de emprego que oferece oportunidade para progresso e avanço no mundo”.

Greenhaus (2003) não dissocia carreira de tempo e a diferencia das demais concepções de trabalho. Além de sofrer a influência do tempo, as carreiras igualmente são impactadas pela economia, política, cultura e ambientes interpessoais. Essa afirmativa também é compartilhada por Chanlat (1995) ao afirmar que cada sociedade possui sua própria configuração de carreira.

As mudanças que ocorreram tanto no contexto do trabalho como na composição e valores

da força de trabalho tiveram um efeito ímpar na significação da carreira, na sua evolução ao longo dos anos e na relação entre a família e o trabalho, afirma Greenhaus (2003).

Arthur e Lawrence (1984) apud Bastos (1994, p.85) analisaram dicionários e conseguiram encontrar quatro aspectos básicos para a definição do termo carreira: 1- engajamento com uma atividade ocupacional; 2- elevado nível de significância individual relacionado à noção de identidade; 3- aplicável a qualquer pessoa que trabalhe e seus respectivos papéis desempenhados e 4 - relação dinâmica e de caráter desenvolvimentista entre o indivíduo e a organização, dando-lhe uma dimensão temporal.

Em estudos mais recentes, Inkson (2004) aborda as questões relacionadas à carreira por intermédio de metáforas para estabelecer uma multiplicidade de visões que caracterizam este campo de estudo. As metáforas, segundo Bastos, Loiola, Queiroz e Silva (2004), são importantes recursos para constituir figuras e artifícios no embelezamento de um discurso, representam uma forma de pensar e de observar que terá influência nas demais formas de expressão do indivíduo e, conseqüentemente, na construção científica. A utilização das metáforas/imagens também foi utilizada por Morgan na década de 1990 para organizar e facilitar a compreensão das pessoas sobre as organizações.

Para Bastos et al. (2004), as metáforas se fundamentam numa relação de semelhança subentendida entre o sentido do objeto e o sentido figurado. Inkson (2004) afirma que o sentido de metáfora deve se apresentar não apenas como um pensar sobre uma carreira específica, mas como o nosso pensar e observar a carreira numa ótica geral, ou seja, inserida em seu contexto. As metáforas nos oferecem não somente a oportunidade de pensar sobre as carreiras como nos ajudam a estruturá-las. O autor tenta, assim, identificar as metáforas-chave e analisar as carreiras através de suas diferentes formas, potencializando a nossa capacidade de compreendê-las em suas diferentes facetas.

Inkson (2004) relata também que é corriqueira a existência de metáforas tanto no campo teórico formal quanto na linguagem cotidiana sobre os estudos de carreira, onde as influências acadêmicas são compostas por expressões metafóricas, tais como: “*Protean Career*”², “*Arco-íris de Carreira*”, “*Personalidade Vocacional*” e “*Construção de Carreira*”. Vale ressaltar que as metáforas de carreira não possuem *status* iguais; elas diferem sobre *o que se referem*; *para quem se referem* e *onde* se encontram inseridas. Collin (1998) diz que as carreiras são abstrações de cunho teórico e, sendo assim, há a possibilidade de diferentes interpretações para o termo ora em discussão – carreira.

Partindo dessas concepções, Inkson (2004) apresenta nove imagens/metáforas relacionadas à carreira, que estão apresentadas sinteticamente no Quadro 03.

Quadro 03 - Sentido de carreira nas diferentes metáforas identificadas por Inkson (2004).

Metáfora	Sentido de Carreira
Carreira como Herança (Legado)	A noção de carreira como algo que ultrapassa gerações e pode ser construída através de vários caminhos. O papel das classes sociais, do gênero e categorias étnicas na delimitação de valores, na aspiração e no desenvolvimento infantil é aqui enfatizado. Ou seja, indivíduos com melhor ou pior <i>status</i> socioeconômico teriam maiores ou menores oportunidades de desenvolver suas carreiras. Essa metáfora adquire um caráter multifacetado por abarcar os aspectos psicológicos, sociológico e genético dos indivíduos.

² Denominação advinda do deus grego Proteu que recebeu de Netuno o poder de conhecer o passado, o presente e o futuro, o que lhe conferia o poder de mudar a opinião dos indivíduos. Para Greenhaus (2003), uma *protean carreira* apresenta-se sob o controle do indivíduo, tendo como objetivo a busca do sucesso psicológico através das mudanças contínuas da própria identidade e da aprendizagem.

Metáfora (continuação)	Sentido de Carreira
Carreira como Ciclo (Estação)	Vários estudiosos vêm, ao longo dos tempos, conceituando a carreira e a vida humana em termos de ciclo. Essa metáfora é representada no meio científico pelas Teorias de Estágios de Idade desenvolvidas por Super (1957) e Levinson (1978). Esses descrevem as carreiras em termos de fases de idade seqüencial como, por exemplo: <i>direção, transição da meia-idade, manutenção, etc.</i> Trabalhos posteriores sobre carreira passaram a abordar os problemas/dificuldades inseridos em cada estágio de carreira supracitados.
Carreira como Papel (Teatro)	Aqui, as carreiras podem ser constituídas como performance, e o seu auto-gerenciamiento como uma representação artística, apresentando-se de várias formas, como simbolismo, conspiração, oratória, vestimentas, dentre outras presentes na vida organizacional. A atuação da carreira é um papel comportamental; através dele, expressamos nossas expectativas internas e externas a todo o tempo em uma série de contratos psicológicos. Esses são negociados e renegociados constantemente. Esta metáfora favorece ao entendimento sobre questões relacionadas a conflitos e a sobreposição de papéis que estão freqüentemente presentes em crises de carreira.
Carreira como Estória (Narrativa)	Caracterizada pelo discurso dos seus próprios protagonistas, educadores, gerentes, organizações, colaboradores, conselheiros, etc. As estórias são vistas como abundantes, uma vez que são embebidas de beleza e arranjos através da nossa necessidade de falar ou contar sobre ela(s). Porém essas narrativas, em sua maior freqüência, são alteradas, fragmentadas, incompletas e contraditórias. O ato de narrar as estórias de nossas carreiras facilita a visualização de novas oportunidades.

Metáfora (continuação)	Sentido de Carreira
Carreira como Relação e Encontro (Rede de Trabalho)	Caracterizada por uma série de sistemas sociais compostas por episódios de ordem social e política. Por social, entende-se o fato de as carreiras constituírem encontros não só com outras pessoas mas também pelo desenvolvimento de relações de longo prazo, essenciais para o direcionamento e a continuação das carreiras. E, por política, o esforço dos indivíduos em utilizar essas relações na busca do aperfeiçoamento de suas próprias carreiras. São através dessas redes de relações que os indivíduos se integram com amplas estruturas e sistemas nos quais irão desenhar e serem moldados pelas próprias carreiras.
Carreira como Jornada (Caminho)	A carreira passa a ser vista como <i>movimento</i> possuindo capacidade de deslocamento de forma geográfica entre os trabalhos, as ocupações e as organizações. Nessa perspectiva, a metáfora torna-se atrativa entre os estudiosos pela capacidade de incorporar e sustentar algumas facetas da carreira, como o movimento entre lugar e tempo. É considerada a mais comum de todas as metáforas; tem como problemática a natureza genérica do termo “jornada”, que apresenta uma amplitude de significâncias e pode ser estudada na literatura dentro de duas perspectivas: através do micro-comportamento - comportamento do sujeito e através da macro-estrutura – abarcando todos os aspectos do percurso da jornada.
Carreira como Recurso (Economia)	As carreiras são direcionadas em seus potenciais e associadas a outros tipos de recursos que possam produzir riquezas. Inseri em uma visão mais tradicional do gerenciamento, o trabalho passa a ser visto como custo; nesse caso, a carreira passa a ser vista a longo prazo como despesa. Por outro lado, a visão mais moderna diz que o trabalho deixa de ser visto como custo e passa a ser considerado como um ativo ou um bem. Tal idéia pode ser percebida em mudanças ocorridas no gerenciamento organizacional, onde antes a empresa era vista como o principal bem. Hoje a empresa divide espaço com os indivíduos como sendo o mais importante bem da organização.

Metáfora (conclusão)	Sentido de Carreira
Carreira como Ajuste (Desafio)	<p>Importante metáfora no campo dos estudos do referido tema. Nesta acepção, há o levantamento de questões fundamentais para os estudos de carreira como, por exemplo, o <i>ajustamento de trabalho</i>, desenvolvido por Dawis e Loftquist (1984) e o <i>ambiente pessoal correspondente</i>, de Dawis (2002). Um exemplo desse tipo de metáfora são os estudos da teoria de personalidade vocacional de Holland (1997), os quais estão baseados em um programa de pesquisa que visa a analisar tanto a composição individual quanto as características que correspondem às ocupações. Esse tipo de metáfora encoraja os indivíduos a passar por uma avaliação de si mesmo e do ambiente no intuito de achar a melhor oportunidade, ou seja, aquela que esteja mais próximo do seu perfil, constituindo, assim, a sua ocupação.</p>
Carreira como Construção (Ofício)	<p>Relacionada às teorias de carreiras em que se enfatizam a importância do papel do indivíduo no desenvolvimento de sua própria carreira e dos processos psicológicos e comportamentais envolvidos. O termo ofício é utilizado aqui no sentido do seu percurso ser equilibrado por considerações de funcionalidade e criatividade bem como por apresentar uma variedade de aspectos que são característicos da própria formação da carreira – a relação entre o self e o trabalho, a aprendizagem através do trabalho e a integração dos processos e produtos do trabalho ao longo da vida profissional de um indivíduo.</p>

Inkson (2004) conclui que os estudos que envolvem as carreiras são cobertos por muitos tipos de metáforas e que esses seriam mais bem compreendidos, e também as suas teorias, se houvesse melhor integração entre eles, bem como se aprendêssemos, inicialmente, a tornar explícito, reconhecer e compreender o campo da metáfora que estamos analisando – se de ordem acadêmica, profissional ou popular. O reconhecimento do campo metafórico proporcionará às pesquisas uma melhor análise do fenômeno de carreira através de diferentes

olhares, triangulando suas diferentes concepções, para que, ao término das análises, tenhamos uma síntese satisfatória que reconheça a validade de cada ponto de vista e de sua integração com as demais visões.

Uma das dificuldades apontadas pelo autor supracitado está no uso das metáforas, podendo resultar em problemas como a predileção por determinadas metáforas e na exclusão de outras, o que, conseqüentemente, geraria inibição de habilidades em observância das carreiras como metáforas plausíveis. Os indivíduos são favorecidos em utilizar as metáforas como veículos de seus pensamentos e idéias como também no auxílio da construção desse importante recurso responsável pelas diversas concepções de carreira. O ato de observá-las e ouvi-las tanto por nós quanto por outras pessoas irá favorecer a ampliação do nosso campo de visão.

O termo carreira, inserido nos estudos sobre o comprometimento, pode assumir três linhas de estudo, como mostra o Quadro 04 (Carson & Bedeian;1994):

Quadro 04– Principais concepções do termo carreira nos estudos de Comprometimento.

Teórico	Concepção de carreira
Hall (1976)	<i>Compreende a carreira como sinônimo de profissionalismo, no sentido de envolvimento e identificação dos profissionais com sua <u>profissão/carreira</u>.</i>
Blau (1985)	<i>Compreende carreira como vocação;</i>
Greenhaus (1987)	<i>Compreende carreira como uma série de trabalhos vinculadas ao tempo de vida de um indivíduo.</i>

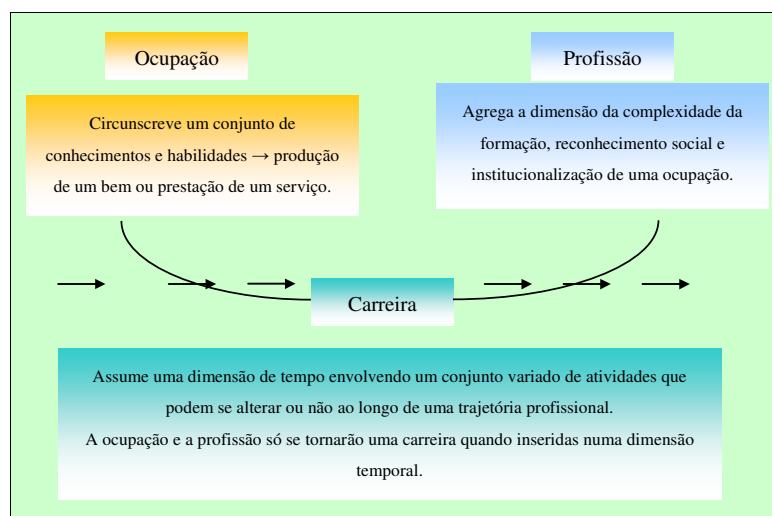
Magalhães (2005) vê a carreira como interligada às questões históricas, econômicas e culturais. Para esse autor, subjacentes à grande diversidade de conceitos relacionados à carreira, podem-se identificar as dimensões externa e interna. A primeira dimensão, como

explicitada na conceituação de Greenwood (1962) apud Magalhães (2005), estabelece uma ligação direta da carreira com o conceito de profissão. A carreira passa a ser a história dos cargos, das responsabilidades e das funções que são atribuídas aos profissionais a partir do momento que iniciam sua trajetória profissional até a sua aposentadoria. Referente à segunda dimensão, tanto Magalhães (2005) quanto Goulet e Singh (2002) fundamentam-se nos conceitos de Hall (1976) e de Blau (1985), para os quais a carreira é vista como uma identificação com a própria profissão, passando a ser percebida como vocações.

Estes autores (Bastos, Magalhães, Goulet e Singh) apresentam semelhanças conceituais ao se referirem à carreira como abarcadora da profissão, da ocupação e da vocação, havendo uma sobreposição entre esses três conceitos básicos, que no decorrer do tempo, começaram a ganhar suas diretrizes e, conseqüentemente, suas fronteiras conceituais ficaram mais bem delimitadas. Segundo Bastos (1994, p.41 e 42): *profissão* “(...) agrega como dimensão definidora, um conjunto de características na qual podem variar as ocupações”; já *ocupação* ou *vocação* “(...) são considerados termos básicos que descrevem o domínio ou circunscrevem um conjunto de conhecimentos e habilidades relativos à produção de um bem ou prestação de um serviço”.

A Figura 01 apresenta, de forma sistematizada, o sentido de cada um destes termos aqui tratados.

Figura 01- Síntese dos conceitos de Ocupação, Profissão e Carreira.



A Psicologia, além de campo de conhecimento, é um campo de atuação e, como tal, configura uma ocupação a partir do momento em que existem profissionais com habilidade científica e técnica para prestar uma gama de serviços à sociedade. Esse campo mostra-se bastante amplo e o aumento de áreas de atuação procura revelar a diversidade no interior das ocupações. Cada área de atuação que possui a Psicologia representa um tipo de ocupação que requer do profissional habilidades específicas. Essas áreas de atuações configuram a profissão (Psicologia) a partir do momento em que elas apresentem as seguintes características: a presença de um corpo sistemático de conhecimentos adquiridos através de um longo processo de formação e treinamento; a remissão de um grau de autoridade ao profissional referente a este conhecimento técnico especializado; o reconhecimento social; a existência de um código de ética; a presença de órgãos representativos que cuidem de seus interesses e a manutenção de sua cultura profissional. A profissão, nesse sentido, adquire uma dimensão definidora que irá institucionalizar as ocupações.

A carreira assume uma dimensão temporal e, no contexto da Psicologia, representaria

um conjunto variado de atividades que pode se alterar ou não ao longo da vida profissional de um indivíduo - constituindo a carreira do psicólogo. Uma ocupação ou profissão só se tornarão uma carreira se essas assumirem a dimensão de temporalidade.

É importante salientar que, no campo de estudo sobre carreira, são escassos trabalhos que se voltem para as questões conceituais. Em decorrência, falta maior consistência ou um acordo entre os diversos estudiosos do assunto sobre o que realmente significa carreira.

Magalhães (2005) argumenta, que a publicação do livro *Occupational Choice*, em 1951 por Eli Ginzberg foi um grande acontecimento na história dos estudos sobre carreira. A razão está no fato de essa obra apresentar uma teoria para as tomadas de decisões, além de conceituar a escolha vocacional como processo de desenvolvimento que compreende desde os últimos anos da infância até os primeiros anos da idade adulta.

Ainda conforme Magalhães, Super no final da década de 1957 desenvolveu estudos que tiveram significativo impacto no campo de pesquisa de carreira, tornando-se o modelo teórico de referência. Tempos depois, na década de 1980, aparecem as idéias de que as organizações devem preocupar-se em gerenciar as carreiras de seus colaboradores (Chanlat, 1995).

No campo de estudos acadêmicos sobre carreiras, existem duas grandes áreas, delineadas por Collin (1998). A primeira tem como foco a escolha da carreira, educação e aconselhamento (Emmerling e Cherniss, 2003, & Athanasou, 2003); a segunda foca a carreira organizacional, domínio que sofreu influência tanto da Sociologia quanto da Psicologia Organizacional (Chanlat, 1995, & Magalhães, 2005). Collin (1998) chama, adicionalmente, a atenção para o fato de que, além dessa divisão, os estudos sobre carreira são também fragmentados. O resultado dessa atitude ao longo dos anos foi um amplo leque pulverizado de estudos, em vez de pesquisas com visões mais focadas sobre carreira, o que daria aos pesquisadores um ponto de partida mais consistente.

Essa fragmentação do campo, contudo, não constitui indício de que os estudos sobre carreira apresentam-se sem alicerces. Na realidade, muitos estudiosos vêm, ao longo dos anos, se empenhando para oferecer pesquisas com dados cada vez mais concretos sobre os processos que envolvem os estudos de carreira e seus respectivos enfoques, a saber: escolha de carreira (Bastos, 1997, Emmerling & Cherniss, 2003); comprometimento com a carreira (Goulet & Singh, 2002; Colarelli & Bishop, 1990; Blau, 1985); mudança de carreira (Grzeda, 1999; Hind & Viswesvaran, 2005), dentre outros.

Nota-se, portanto, que os estudos sobre carreira não se apresentam tão pulverizados como afirmam alguns autores, existindo a busca de construção de modelos teóricos mais gerais. Verificam-se também esforços desempenhados por alguns estudiosos na busca de uma melhor compreensão e ampliação do processo que envolve o indivíduo com a sua escolha e comprometimento com a sua carreira, temas que serão tratados nos segmentos subseqüentes.

1.3. - Escolha da Profissão/Carreira

O presente segmento aborda as questões envolvidas na escolha da profissão/carreira, sua definição e como esse processo ocorre segundo a visão de alguns autores. São analisados também dados referentes aos resultados de algumas pesquisas tanto na literatura internacional quanto na nacional sobre o tema. Finalmente, será apresentada uma proposta de modelo de escolha da profissão e da área de atuação com suas respectivas variáveis.

Quando se fala em escolha, é indispensável compreender o seu significado. Escolha é classificada na língua portuguesa, segundo o dicionário Houaiss, como um substantivo feminino que serve para designar o *ato ou efeito de escolher; uma preferência que se dá a*

alguma coisa que se encontra entre outras; predileção, ou a capacidade de escolher bem; de escolher com discernimento uma carreira, por exemplo. Ao longo dos anos, os estudos sobre carreira vêm inserindo em seu foco de pesquisa a escolha, buscando identificar como se dá e quais os fatores influenciadores desse processo, como se constata nos trabalhos de: Holland (1956); Soares, 2002; Greenhaus, 2003; Emmerling e Cherniss, 2003; e Athanasou, 2003, dentre outros.

Jonh Holland foi um dos maiores pesquisadores sobre a Psicologia da Carreira, trazendo grandes aportes no que se refere às questões vocacionais para o campo acadêmico, dentre elas, as escolhas profissionais. Uma das suas maiores contribuições está relacionada à teoria da personalidade ou diferenças posicionais, afirmam Gottfredson (1999) e Wood (2000). Essa teoria concentrava-se na questão da adequação entre o indivíduo e o seu trabalho. Holland criou seis tipos de personalidades e defendia a idéia de que a satisfação e a propensão em mudar de trabalho dependem do nível de sucesso que o indivíduo adquire quando do ajuste de sua personalidade ao ambiente de trabalho. Cada tipo de personalidade, segundo ele, sugere um ambiente ocupacional congruente.

Holland (1997) apud Magalhães (2005) define os seguintes tipos de personalidade:

1) *realístico* – indivíduos com características sociais e habilidades interpessoais reduzidas. Maior tendência a concentrarem-se nos aspectos práticos das situações. Têm maior interesse nas questões concretas, buscando uma visão mais geral, mas sem aprofundamento dos fenômenos. Por apresentarem pouca habilidade social, tendem a evitar a interação com as demais pessoas.

2) *investigativo* – indivíduos com maior tendência à reflexão, ponderados e comedidos com suas atitudes. De uma forma geral, reprimem os afetos passando a impressão de frieza, mostrando-se, assim, independentes em relação aos vínculos grupais. Para melhor

compreender os fenômenos, utilizam-se da observação, do estudo metódico e rigoroso.

3) *artístico* – indivíduos que procuram apreciar as situações e oportunidades para expressar suas idéias e sentimentos. Na resolução dos problemas, utilizam-se dos sentimentos, da intuição e da imaginação. De forma independente, tendem a confiar nas suas habilidades para alcançar seus objetivos.

4) *social* – indivíduos interessados nos vínculos humanos e evitam situações demasiadamente intelectuais bem como aquelas que propõem força física. Esses indivíduos manifestam sensibilidade e responsabilidade na busca de auxiliar, orientar, tratar e resolver os problemas das outras pessoas.

5) *convencional* – indivíduos cujo interesse se pauta no cumprimento de normas e regulamentos, autocontrole dos afetos e que têm uma forte identificação com tudo que lhes conceda *status* e poder. São aplicados, conscienciosos bem como interessados por atividades que exijam precisão, planejamento e organização. São hábeis em administrar e organizar situações distintas com cautela e precaução.

6) *empreendedor* – indivíduos detentores de habilidades verbais que são empregadas na persuasão e na manipulação de terceiros. Desejam o *status* e o poder, valorizando o sucesso na política, nos negócios e na liderança. Possuem habilidades refinadas no trato com as pessoas e na resolução de problemas que não envolvam reflexões intelectuais. Demonstram capacidade para enfrentar situações que demandam iniciativa e liderança.

A Teoria de Holland baseia-se na idéia de que o indivíduo busca um crescimento congruente entre a personalidade e o ambiente. Não obstante, é importante salientar que a presente pesquisa não irá tratar dos tipos de personalidades vocacionais, mas destacar o grande valor acadêmico e científico de um conjunto de conhecimentos desenvolvidos de forma balizada por Holland que influenciaram a Teoria de Carreira e as sucessivas pesquisas

envolvendo a escolha profissional.

Soares (2002) questiona a liberdade de escolha das pessoas, podendo ser ela consciente ou estar sob influências externas. Essa mesma autora afirma que, quando possuímos consciência daquilo que nos influencia, a escolha torna-se mais assertiva e viável. Considera, ainda, que somos seres constantemente postos em situações de escolha; passamos por esse processo centenas de vezes (da infância à vida adulta), das pequenas escolhas às mais complexas que envolvem uma série de esferas de nossas vidas como a profissão/carreira. A autora leva igualmente em consideração que a escolha que o indivíduo quer fazer implica reconhecimento do que fomos até o momento e também a definição de um estilo de vida, pois o tipo de trabalho escolhido irá ou não possibilitar a realização de nossas expectativas. Assim, a escolha é algo que ocorre num dado momento da vida do indivíduo; faz parte de todo um processo que envolve crescimento e reflexão pessoal, levando a um melhor conhecimento das profissões e como essas estão se inserindo no contexto social.

Fouad (2006) também relata que a escolha da carreira se encontra relacionada com o nível de conhecimento que o indivíduo possui de si mesmo, do mundo do trabalho e, principalmente, de seus motivos pessoais e profissionais.

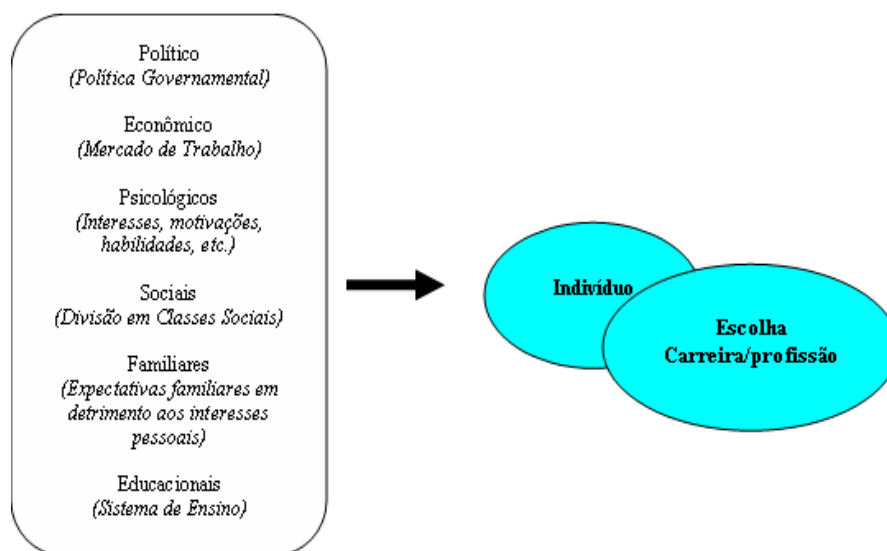
No momento em que uma pessoa escolhe a carreira de interesse, já o faz levando em conta mais de uma dimensão do que isso pode lhe propiciar. A escolha da carreira, afirma Emmerling e Cherniss (2003), é realizada por intermédio de decisões. São decisões que envolvem aspectos de cada indivíduo, a saber: o nível de aspiração, importância de valores, interesse por atividades. Todos esses aspectos relacionados são importantes dentro do processo de escolha da carreira. Ainda para esses autores, as emoções que as pessoas vivenciam no processo de escolha podem, igualmente, influenciar o número de opções da carreira sobre os seguintes aspectos: consideração e tolerância para as tomadas de decisões de

risco da carreira, o esforço investido no processo e modo como as informações relacionadas ao processo de escolha são processadas pelas pessoas.

Um dos primeiros momentos da escolha, se não o primeiro de maior significado para o jovem no campo profissional, é quando esse se defronta com o vestibular. Nesse momento de vida social, o jovem é marcado, em muitos casos, pela angústia, pelo medo, pela ansiedade, relacionados à escolha da profissão, e envolve-se em questionamentos: O que fazer? Qual a carreira que me trará maior *status* e segurança financeira? Devo seguir a mesma profissão dos meus pais, mesmo não sendo o que realmente quero? Ou devo fazer aquilo que amo, mesmo sabendo que não terei um bom retorno financeiro? Essas questões assolam as mentes dos jovens que buscam um momento de escolha mais assertivo e tranqüilo.

Soares (2002) apresenta seis fatores (Figura.02) que interferem no processo da escolha:

Figura 02 – Fatores inibidores no processo de escolha da profissão/carreira segundo a visão de Soares (2002).



Entendem-se por fatores *políticos* as ações governamentais e políticas referentes à educação em seus respectivos níveis: fundamental, médio, profissionalizante e nível superior.

Os fatores *econômicos* estão relacionados ao mercado de trabalho, ao nível de empregabilidade, à informatização e aos níveis de competências da profissão, à queda do poder aquisitivo, etc. Já os fatores *sociais* referem-se à divisão da sociedade em classes sociais, à influência sobre o contexto familiar e à busca da ascensão social por meio do estudo. Os fatores *educacionais* são referentes às condições de ensino tanto do sistema público quanto do privado, à falta de investimentos na educação, às questões que dizem respeito ao vestibular, como, por exemplo, o sistema de cotas. O fator *familiar* refere-se à busca da realização das expectativas familiares em detrimento dos interesses pessoais, à influência na decisão e na construção dos diferentes papéis profissionais. E, por fim, os fatores *psicológicos*, os quais são referentes aos interesses, às habilidades, à ambição, à competência *versus* desinformação, que pode ser de ordem econômica, social, de mercado de trabalho e pessoal.

Esses fatores, também conhecidos como barreiras, são definidos na literatura como condições externas ou estados internos que dificultam o desenvolvimento da carreira (Fouad, 2006). A forma como as pessoas percebem essas barreiras pode ser vista como um impedimento significativo para uma escolha assertiva da carreira.

Na fase em que se busca o início da vida profissional, os estudantes podem ser classificados, segundo Lee (2005), em dois grupos principais: os chamados *decididos* e os *não decididos*. O autor apresenta ainda quatro tipos de escolha de carreira de acordo com a tipologia de Gianakos (1999) apud Lee (2005): *estável* (é escolhida precoce e permanente), *convencional* (envolve a vivência de várias escolhas de carreira antes de tomar uma decisão permanente), *múltipla-experimentação* (relaciona-se a um deslocamento entre uma trajetória de carreira estável para uma outra) e a *instável* (relacionada a uma série de escolhas de carreira sem o desejo de permanência). Essa tipologia de Gianakos teve como base, afirma

Lee (2005), a teoria dos testes padrões de vida de Super em que uma seqüência de ocupações de trabalho vem a constituir uma carreira.

Ainda para Lee (2005), aqueles indivíduos que tomam uma decisão em relação à carreira que devem seguir possuem uma forte tendência em levar em consideração seus aspectos cognitivos e motivacionais. O autor chama a atenção para o fato de que confiar unicamente nos aspectos cognitivos dos indivíduos poderá não fornecer um panorama completo de seus processos de escolha de carreira. Afirmar também que mesmo aqueles estudantes que são considerados bem decididos no que tange à escolha da sua carreira ainda podem se deparar com dificuldades em relação à tomada de decisão, o que leva alguns desses estudantes buscarem por serviços de orientação profissional.

Por essa razão, é comum sentir-se inseguro se a trajetória da carreira escolhida irá satisfazer suas necessidades e expectativas tanto profissionais quanto pessoais, motivo pelo qual é importante analisar o estado emocional e cognitivo dos estudantes no período que transcorre a escolha profissional. Ainda Lee (2005), afirma que a identificação do estado emocional dos indivíduos é componente importante para determinar como podem tratar de forma eficaz os problemas envolvidos quando da escolha e da decisão por uma carreira.

Lent et al. (2002) realizou um estudo, entre estudantes de nível técnico e superior, sobre os fatores influenciadores na escolha da carreira. Os resultados encontrados apontam, no tocante aos estudantes de nível superior, seis fatores, os quais foram mencionados entre 33% a 67% do total da amostra como influenciadores das expectativas da escolha de suas carreiras, a saber: 1- interesse, 2- contato direto com as atividades de trabalhos considerados relevantes, 3- contato indireto (aprendizagem vicariante) de trabalhos também considerados relevantes, 4- condição ou reforço de trabalho, 5- considerações pelas habilidades, 6- experiência de lazer. Já os estudantes de nível técnico apontaram como fatores influenciadores

de sua escolha de carreira, com frequência superior a 67% da amostra, os seus próprios interesses bem como a condição e o reforço de trabalho.

Três fatores foram apontados como influenciadores da rejeição da escolha da carreira: desinteresse e baixa percepção das habilidades ou problemas de performance; experiências negativas relacionadas às condições de trabalho ou recompensa e influência negativa sociofamiliar.

Um outro autor de grande importância nos estudos de carreira bem como dos processos que envolvem a sua escolha é Greenhaus (2003). Ele analisou aspectos relacionados ao processo da tomada de decisão da carreira, definindo-a como a seleção de um curso de ação que apresenta implicações sobre as experiências de trabalho de uma pessoa ao longo do tempo. A escolha da carreira requer dois fatores que são considerados básicos: o desejo e a capacidade de tomar uma decisão quando confrontado com as necessidades de escolha entre as previstas possibilidades.

A ausência de informação sobre si mesmo, a organização atual ou seu ambiente externo, a falta de autoconfiança, ansiedade e medo de tomar decisões, falta de demanda de trabalho e situações constrangedoras foram aspectos encontrados em estudos desenvolvidos por Greenhaus et al. (1990) apud Greenhaus (2003), que estão relacionados ao processo da não escolha de uma carreira.

Por outro lado, dois tipos de escolha de carreira foram também encontrados, são eles: 1) aqueles que tomam a decisão alicerçada em informações sobre si mesmo e o mundo do trabalho (chamando de grupo vigilante) e 2) aqueles indivíduos que tomam as suas decisões com o objetivo de minimizar a ansiedade e o medo. Pode-se inferir, então, que os indivíduos necessitam saber quando devem realizar as suas escolhas de carreira bem como preferir uma decisão diante de reflexões e informações insuficientes (Greenhaus, 2003).

Moy e Lee (2002) também desenvolveram trabalhos relacionados ao processo de escolha da carreira. Essas autoras defendem a idéia de que a escolha de uma carreira possui, como um dos fatores de influência, os atributos do emprego. As decisões de escolha são baseadas nos níveis de vantagens ou desvantagens inseridos nos empregos de interesse dos indivíduos, a exemplo da proposta salarial e das condições de trabalho.

Alguns pesquisadores vêm, atualmente, estudando os comportamentos envolvidos no processo de decisão. Esses estão relacionados à aplicabilidade da decisão e à aceitação de um emprego tanto quanto a satisfação, o comprometimento e a escolha do trabalho.

Os resultados do processo de avaliação que cercam a escolha profissional dependem, particularmente, da percepção dos atributos do emprego, que se tornarão válidos aos indivíduos e congruentes com as suas preferências. Ou seja, a importância da percepção dada e a atratividade dos atributos terão um peso considerável na escolha da carreira, afirmam Moy e Lee (2002).

No contexto de inserção profissional, as autoras supracitadas apresentam quinze atributos os quais foram analisados em estudantes do ensino superior em conclusão, com o objetivo de saber qual o nível de importância dado a esses atributos por parte dos referidos autores sociais.

Três categorias foram estabelecidas: a) *o próprio emprego* – referente às oportunidades para aprender, uso de habilidades, progresso rápido, interesse e desafio de trabalho e oportunidades presentes; b) *segurança e compensação* – referem-se às questões salariais, benefícios e segurança no trabalho; e c) *o envolvimento com a profissão ou organização* – competência e socialização dos trabalhadores, tipos de trabalho ou performance de serviço, localização geográfica do trabalho ou organização, a reputação da organização e programas de treinamentos ofertados.

Diferenças foram encontradas para a frequência da importância entre estudantes universitários recém-formados e profissionais de pós-graduação à procura do primeiro trabalho formal e informal (profissionais liberais). No primeiro grupo, os itens de maior importância foram: oportunidade de crescimento, flexibilidade, boa relação com o superior e condições de trabalho. Por outro lado, aqueles profissionais que se encontram em finalização de uma pós-graduação levaram mais em consideração as oportunidades de crescimento, segurança no trabalho, benefícios, nível salarial e programa de treinamento.

Trazendo esse ponto de vista para o campo dos profissionais em Psicologia, acredita-se que, após terem passado pelo processo de escolha da profissão, quando jovens, venham a vivenciar, tanto durante o curso de formação quanto ao longo da sua trajetória profissional, um novo momento de escolha, agora em relação à área de atuação.

À medida que o novo profissional de Psicologia vivencia as disciplinas do seu curso, se identificando com as áreas de interesse, esse se defronta com novos questionamentos em relação à área de atuação: que área irá trazer maior remuneração (econômico)? Qual área irá melhor projetar socialmente (*social/status*)? Qual a área que melhor me identifico (vocação e habilidades pessoais)? Qual área da Psicologia apresenta maior índice de empregabilidade (oportunidades de trabalho)? Ou seja, as mesmas questões que aparecem para a escolha da profissão podem ser colocadas para a escolha do domínio específico do campo de atuação profissional no qual irá se inserir.

Assim, acredita-se que os fatores econômicos, *social/status*, vocação e habilidades pessoais e oportunidades de trabalho terão maior impacto no processo de escolha da área de atuação. Além desses fatores, existem inúmeros outros que podem influenciar na escolha da carreira. Alguns deles foram caracterizados como razoavelmente rígidos dentro da literatura, como é caso dos estereótipos de gênero referentes à ocupação, das influências socioestrutural

como o poder social e econômico, das questões referentes aos tipos de personalidade, que foi amplamente estudado por Holland, bem como das influências pessoais, sociais e familiares (Athanasou, 2003).

As experiências vivenciadas pelos futuros profissionais durante a sua formação acadêmica são importantes para as escolhas que deverá efetuar. Aquele que, por exemplo, teve a oportunidade de estagiar numa determinada área da Psicologia (Clínica, por exemplo) estará significativamente envolvido por essa experiência no momento da escolha da área de atuação. A maturidade vocacional, afirma Soares (2002), não implica apenas o conhecimento das profissões ou áreas de atuação, mas, antes de tudo, a coerência com as próprias experiências de vida. Ou seja, cada profissão/carreira só passa a ser vivenciada pelo indivíduo quando da integração dela com o seu contexto pessoal.

Athanasou (2003) desenvolveu um modelo de escolha de trabalho que, apesar de não ser o modelo adotado no presente estudo, possui sua relevância acadêmica por destacar a forma como os julgamentos são elaborados nesse processo. Seu modelo pode ser trazido para o contexto de carreira sem ônus para ambos os conceitos. Ele estabeleceu uma relação entre o contexto, o julgamento e a aprendizagem do trabalho para analisar as formas como os julgamentos sobre os trabalhos são estabelecidos.

Para Athanasou (2003), todo julgamento de trabalho irá operar sob circunstâncias tanto da incerteza como da complexidade. A incerteza surge das potenciais conseqüências de um trabalho de carreira realizada por alguém. O julgamento oferece dois pontos: de um lado, o indivíduo pode antecipar os prováveis cenários ou fazer planos com o objetivo de reduzir a incerteza; por outro lado, a complexidade de julgar advém de inúmeros fatores, tais como, renda, satisfação, segurança, estabilidade.

O modelo propõe que dois fatores levam aos julgamentos na escolha da carreira. São

os *fatores explícitos* em uma situação – características que todos os aprendizes reconhecem – ou os *fatores implícitos*, que se referem ao plano perceptual e que tendem a ser, freqüentemente, não revelados.

Os fatores *implícitos* são caracterizados por aspectos presentes no mercado de trabalho, como, por exemplo: o salário, o nível da ocupação, a dominância do gênero numa ocupação, nível de desemprego, etc. Enquanto as pessoas apresentarem apenas uma idéia superficial desses fatores, será mais difícil para elas terem uma compreensão mais acurada que venha facilitar o processo de escolha. A classificação desses fatores como implícitos não é aceita consensualmente, porém eles estão sendo usados para analisar o processo de escolha da carreira/profissão.

Já os fatores *explícitos* são as características divulgadas ou recomendadas de um trabalho, como, por exemplo: horas extras de trabalho, trabalhos que exijam deslocamento (envolvendo aqui questões familiares, geográficas, etc), idade, condições de pagamento, dentre outras.

Um outro componente do modelo proposto por Athanasou refere-se aos bens externos (finalidades) e internos (reforço). O primeiro faz menção ao pagamento, condições de funcionamento e outros tipos de preferência de trabalho, ou seja, são as chamadas recompensas externas. O segundo refere-se aos valores e princípios mais profundos de uma pessoa, a exemplo da honestidade, do sacrifício, do altruísmo, da integridade, que corresponde às recompensas internas. Esses fatores externos e internos apresentam-se como variáveis influenciadoras da escolha, do comprometimento e da intenção de mudança, adotadas no presente estudo.

Na década de 1980, o CFP desenvolveu uma ampla pesquisa para levantar um “retrato” do psicólogo brasileiro em relação a vários temas, dentre eles, a escolha da

profissão. Sobre esse aspecto os autores A. A. Carvalho et al. (1988) estabeleceram quatro principais motivos relacionados à escolha profissional: 1) pessoas que buscam em si mesmas os determinantes da escolha, ou seja, os *motivos voltados para si*; 2) aquelas que tomaram como referencial o outro, ao expressar que querem conhecer, lidar ou ajudar o ser humano - *motivos voltados para o outro*; 3) se referem à decisão da escolha como sendo devida a um interesse pela profissão - *motivos voltados para a profissão*; e 4) aspectos que não tiveram peso significativo na sua opção - *motivos extrínsecos*.

Em relação aos fatores de interferência na escolha da profissão de psicólogo conclui-se que: 40.5% estavam relacionados aos motivos voltados para o outro; 31.4% motivos voltados para a profissão; 21.9% motivos voltados para si, inferindo-se que a Psicologia como profissão está focada para atender às pessoas e ao próximo.

Os motivos voltados para a profissão (rendimento, *status*, prestígio da profissão) atingiram um percentual de apenas 4.7%; já a natureza da área e a natureza do objeto de estudo da Psicologia atingiram 8.8% e 35.4% respectivamente, o que levou A. A. Carvalho et al. (1988) a inferirem que esses últimos aspectos atraem mais do que as condições de trabalho. Ou seja, as pessoas que buscam a Psicologia como profissão se mobilizam mais pelo prazer de ser psicólogo por razões como agregar conhecimentos, buscar autoconhecimento, ajudar e manter contato com o outro do que pelas condições de trabalho que são oferecidas pelo exercício da profissão.

É importante salientar que o interesse pela Psicologia surgiu por meio do contato com profissionais da área (40.6%); por intermédio da influência de psicólogos conhecidos (21.0%); via influência de psicólogos dentro da família (16.5%); por professores psicólogos (18.2%); por terapeutas, quando o sujeito se encontrava em processo terapêutico (17.2%); e por meio de algum serviço de orientação vocacional (16.5%). Aqui se pode entender que

muitos desses motivos estão relacionados à influência de pessoa significativa, inspirando uma imagem positiva da profissão (A. A. Carvalho et al., 1988). Outra informação importante gerada pela pesquisa do CFP de 1988 refere-se à trajetória ocupacional, comparando-se o momento de ingresso na profissão e o trabalho que exercia naquele momento.

Bastos (1988) apresenta resultados referentes à trajetória de carreira dos psicólogos nesse período. Para esse autor, quanto mais preciso for o conceito de área de atuação, melhor a nossa capacidade de compreender a atuação do profissional, aqui em particular, o de psicologia.

Assim demarcado, pode-se entender área de atuação profissional como espaço do campo profissional cujos limites vão além das características técnicas da intervenção psicológica propriamente dita e englobam um conjunto de relações sociais, valores e papéis, dentro do ambiente de trabalho, que se traduzem em cultura própria (Bastos, 1988; p.167).

Os resultados das principais áreas de atuação analisadas na pesquisa de 1988 são apresentados a seguir por constituírem insumos importantes para a percepção do vínculo que o psicólogo estabelece, historicamente, com tais domínios de atuação, objeto da presente dissertação.

A *Clínica* – os profissionais de Psicologia que escolheram essa área como a primeira dentro de sua carreira fizeram-no com a intenção de se realizar pessoal e profissionalmente, o que não significou a sua permanência nessa área. Dos 77,1% que escolheram a Clínica como primeira área, 12,8% mudaram para uma nova área de atuação. Os motivos relacionados a esse evento referem-se às condições de trabalho pouco favoráveis bem como o surgimento de melhores oportunidades de emprego. Os dados também indicam que os fatores pessoais tiveram baixos impactos sobre a intenção de mudança. As áreas que os profissionais buscaram

em ordem decrescente foram: Organizacional (36,8%), Escolar (23,5%) e Docência (17,1%), de acordo com a amostra.

Bastos (1988) conclui que aqueles profissionais que atuam de forma exclusiva na área Clínica estão menos propensos a deixá-la e apresentam-se muito satisfeitos com a área e com a Psicologia como profissão. Aqueles que saem, estão à procura de emprego mais estáveis e seguros.

A Escolar – A escolha por esta área de atuação foi feita predominantemente pela busca da realização pessoal (61,5%), a falta de opção teve um índice significativo de 24,8%. A maior parte dos profissionais que escolheram a área escolar abandonou-a por melhores oportunidades de emprego e melhores condições de trabalho. Esses migraram para as áreas Clínica (56,7%), Docência (19,9%) e Organizacional (12,7%). A área *Escolar* é vista pelos psicólogos como pouco atrativa, e tal fato pode relacionar-se às péssimas condições de trabalho ou a falta de um mercado mais claramente definido.

O nível de satisfação dos psicólogos escolares em relação ao emprego é baixo, cerca de 1/5 da amostra, elevando-se para 29,6% quando considerados os profissionais que atuam nela exclusivamente. Com relação à satisfação com a área de atuação e com a profissão, os índices são respectivamente 22,6% e 7,7% — o que leva a Bastos (1988) a supor que nesse campo de atuação há uma elevada intencionalidade de mudança de área de atuação.

A Organizacional - sua escolha, assim como nas anteriores, se deu pela realização pessoal (51,7%); o salário apresentou um índice significativo de atratividade (29,9% dos casos). Essa área apresentou um percentual de intencionalidade de mudança significativo, cerca de 29,5%. Entre as razões para esse comportamento, estão as condições de trabalho e melhores oportunidades de emprego. Os que deixaram essa área de atuação migraram para a Clínica (50,9%), a Escolar (18%) e Docência (54,7%). Por outro lado, os que atuam na área

(54,7%) trabalham exclusivamente nela sem compartilhar com outras áreas de atuação. Bastos (1988) diz que, nessa área, encontram-se os profissionais com maior taxa de dedicação exclusiva 75,5%. Porém é nessa área, que se encontram os mais elevados índices de insatisfação - 30% estão insatisfeitos com o emprego, 28,6% estão insatisfeitos com a área de atuação, sobretudo se o profissional atua exclusivamente na área e 10% estão insatisfeitos com a profissão no grupo de dedicação exclusiva.

A Docência – A escolha por esta área de atuação teve, como motivos, a realização pessoal (62,5%) ou influência da formação (36,8%). Desse percentual, 43,5% deixaram a docência por razões semelhantes às apontadas nas áreas anteriormente citadas. Os psicólogos migraram para as áreas Clínica (60,3%), Organizacional (14,7%) e Escolar (12,9%). Para aqueles que permanecem na área, combinam-na com outras áreas de atuação. É baixo o nível de insatisfação com a área (8,3%); e menor ainda com a profissão (0,7%).

A Comunitária – A escolha assim como nas demais foi em busca da realização pessoal. Cerca de 52,6% migraram para outras áreas: Clínica (52,3%), Docência (16,3%), Escolar (11,6%) e Organizacional (10,5%). Dos que atuam na área comunitária, 38,4% conciliam com outras áreas de atuação. Referente aos níveis de insatisfação em relação ao emprego foi a área que apresentou maior índice: cerca de 30% querem mudar. Já, com a área de atuação este percentual cai para 9% e com a profissão é de 3%.

Em sendo assim, a escolha da Psicologia como profissão foi determinada, em grande parte, não apenas pelas possibilidades financeiras, ou pelo *status* mas, principalmente, pelo desejo de “conhecer a mente humana para melhor ajudar as pessoas e a si próprio” (A. A. Carvalho et al., 1988, p.64), idéia central que sintetiza os motivos apresentados pelos psicólogos.

Resultados de pesquisas mais recentes de menor envergadura sobre escolha

profissionais apontam os fatores intrínsecos como tendo um peso mais significativo nas decisões do profissional.

Numa investigação mais recente sobre a escolha da profissão do psicólogo, Krawulski e Patrício (2005) apontam que as pessoas escolhem a Psicologia como profissão não só pela identificação com a área, mas pelo desejo interno de ouvir o outro e ajudá-lo e pela necessidade do autoconhecimento, resultado também encontrado na investigação de M. Magalhães et al. (2001). As autoras relatam que, além do desejo de ouvir os outros, o altruísmo é considerado como um dos fatores centrais na escolha do curso de Psicologia. Uma razão para que o altruísmo possua esse *status* talvez esteja no fato de a Psicologia ser considerada, pelo menos no Brasil, como uma profissão eminentemente feminina, relacionada ao cuidado, atenção, assistencialismo e prestação de serviço.

Cabe assimilar que, também na década de 1980, uma pesquisa realizada por Mello apud Krawulski e Patrício (2005), já apontava o altruísmo e o ensejo de auto-ajuda presentes quando da escolha da Psicologia. Essas duas últimas autoras citam outros resultados de pesquisas dentro dessa temática, que serão sinteticamente apresentados a seguir:

- a) O estudo sobre o mito familiar e escolha profissional de Gabel (2002) apontam a preocupação com o bem-estar dos indivíduos como principal motivo para a escolha profissional entre estudantes de Psicologia;
- b) No estudo desenvolvido por Bettoi e Simão (2000) entre estudantes de Psicologia, foi possível notar que, à medida que o curso vai avançando, menor é a ênfase dada pelos estudantes em relação aos atributos pessoais como definidores de um psicólogo, tomando, com maior ênfase, os atributos relacionados às ações do profissional de Psicologia. A concepção inicial de profissional sofre alterações quando do contato com os conhecimentos

ofertados pelo curso.

Resultados semelhantes também foram encontrados por M. Magalhães et al. (2001) ao analisarem fatores de influência na escolha profissional de estudantes de Psicologia no primeiro ano de curso. O desejo de ajudar as outras pessoas obteve o maior índice de atração (75%), seguido do fascínio pelo conhecimento psicológico (62,5%). Quanto às influências extrínsecas, 80% dos entrevistados afirmaram não ter sofrido influência da família. O sentimento de ter ajudado o cliente foi citado por 64,5%, índice muito superior ao das chamadas gratificações materiais (como *status* e renda profissional), que obtiveram um escore de 15%.

Referente à preferência de áreas de atuação, M. Magalhães et al. (2001) relatam que a Clínica surge com o maior índice, 75% de preferência entre os estudantes. Em seguida, e também agregadas à Clínica, aparecem as áreas Hospitalar (30%) e Organizacional (22,5%). Um outro aspecto encontrado pelos autores, e descrito pelos alunos questionados na investigação, diz respeito ao fato de que para eles a comunidade, a escola e a empresa são locais onde o profissional de Psicologia não atua de forma mais ativa. E, finalmente em relação à percepção do mercado de trabalho, os sujeitos responderam que o mercado de Psicologia em nosso país encontra-se saturado (70%). Todavia, desses 70%, 26% consideram que a competência e o esforço são os diferenciais para superar os obstáculos existentes no mercado de trabalho.

Como é possível observar, entre os estudos apresentados, há um consenso de que motivações altruísta e busca de autoconhecimento foram os principais fatores na escolha da profissão de psicólogo definidos por muitos profissionais como sendo aptidões pessoais. Sendo assim, os atributos pessoais continuam a ser mencionados como qualidades pessoais,

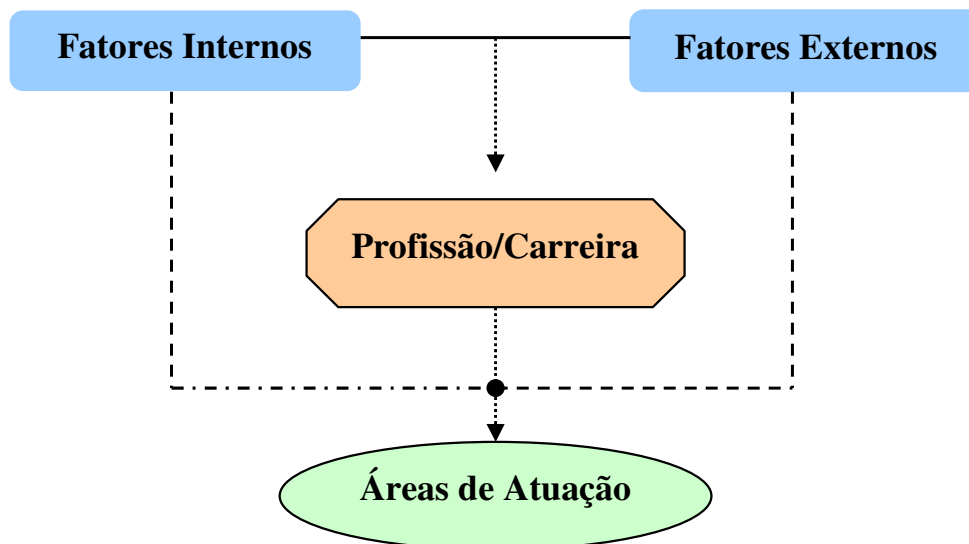
valores e características que definem o profissional, levando esses autores a se referir a uma “vocação” para essa atividade profissional.

Observa-se que os indivíduos que vivenciam um processo de escolha terão que lidar, conscientemente ou não, com inúmeros fatores que influenciam o resultado final do processo de sua escolha. Pelo fato de a carreira apresentar uma característica contínua que vai desde a infância até a vida adulta, como anteriormente relatado, é conveniente questionar-se sobre como esses fatores interferem no processo de escolha dos profissionais de Psicologia no que concerne à sua área de atuação e profissão; se faz pertinente saber se esses profissionais são guiados mais pelos fatores externos que internos, e se esses padrões de escolha podem ser caracterizados como antecedentes do comprometimento com a carreira e da intenção de mudança.

Apoiado no referencial teórico, a presente pesquisa desenvolveu um modelo (Figura 03) para representar o processo de escolha da profissão/carreira e área de atuação, destacando a influência dos fatores internos e externos.

O modelo apresenta-se subdividido em dois momentos: um relacionado à escolha da profissão e um segundo relacionado à área de atuação. Quanto ao primeiro momento, os fatores externos são caracterizados por influência de pessoas significativas para indivíduo, a realidade de mercado, o *status* social e a remuneração, aqui também estão inseridas as variáveis demográficas: gênero, idade, nível educacional e tempo de atuação. O fator interno é caracterizado pela liberdade da tomada de decisão, interesses pessoais e profissionais, habilidades e vocação pessoal.

Figura 03- Modelo de escolha da profissão/carreira e área de atuação.



No primeiro momento da escolha, leva-se em consideração o ingresso do indivíduo na universidade, período em que ele busca uma profissão que esteja de acordo com suas expectativas pessoais e profissionais. O que se busca identificar é se este processo de escolha se deu mais por influência dos fatores internos que externos.

Após a sua vivência ao longo do curso de Psicologia, os futuros profissionais iniciam uma nova etapa de escolha, agora referente à área de atuação, representada no segundo momento. Os fatores são os mesmos adotados para a primeira etapa com suas respectivas caracterizações. O que se pretende também averiguar é qual dos dois fatores teria maior impacto nessa fase da escolha.

Como se pode notar, o modelo aqui adotado é simples, sem pretensões de análises de variáveis mais complexas como, por exemplo, as vivenciadas pelos graduandos durante a sua formação, o que demandaria um novo delineamento de pesquisa.

Caberá ao indivíduo saber utilizar suas habilidades emocionais, cognitivas e de

conhecimento de mercado e de si mesmo em prol de um bem-sucedido processo de escolha de carreira. Não obstante, quando uma pessoa está insatisfeita com uma escolha atual, essa insatisfação servirá de catalisadora, fazendo com que busque outras opções de carreira. O indivíduo aqui passa por um período de instabilidade, cuja intensidade irá variar de pessoa para pessoa no que se refere à mudança ou não de sua carreira. Essa temática será abordada no segmento a seguir.

1.4. - Comprometimento com a Profissão/Carreira e Intenção de Permanência

Aqui, aborda-se questões sobre a dispersão conceitual que envolve o termo comprometimento dentro da literatura especializada, as suas subdimensões bem como os enfoques que lhes são dados dentro do contexto de trabalho. Os aspectos relacionados à intencionalidade de permanência da profissão e à área de atuação e suas variáveis também serão tratadas, utilizando-se, para isso, resultados de estudos no campo empírico nacional e internacional.

A palavra comprometimento apresenta, a exemplo do que vimos com o conceito de carreira, um leque variado de significados. Bastos (1994) oferece dois grandes eixos de significação do uso desse termo na linguagem cotidiana. No primeiro, o comprometimento está associado à idéia de ocorrência de ações que impedem ou dificultam a obtenção de um determinado objetivo. No segundo, está associado à idéia de engajamento, pôr-se junto, associar, envolver.

É possível averiguar esses dois eixos de conceituação no Quadro 05 pelas definições de comprometimento que aparecem nos dicionários, que sistematizam os seus usos na linguagem

cotidiana.

Quadro 05 - Definições de comprometimento extraído de dicionários.

Dicionário	Definição de comprometimento
Michaelis	<i>Ação de comprometer. Sua forma verbal possui o seguinte entendimento: obrigar-se por compromisso, verbal ou escrito; empenhar; envolver-se em uma responsabilidade funesta e causar prejuízo.</i>
Cambridge	<i>Quando uma pessoa está disposta a despender seu tempo ou energia em algo que ela acredite, ou uma promessa ou uma firme decisão de executar algo. Algo que você deve fazer ou lidar com o seu tempo.</i>
Oxford	<i>Dedicação a uma causa ou política; empenhar ou empreender; um engajamento ou obrigação que restringe a liberdade da ação.</i>

Nota-se que as definições de comprometimento assumem tanto um caráter positivo (empenho, despender energia em algo que se acredite, dedicação, etc) quanto negativo (responsabilidade funesta, prejuízo, restrição da liberdade e da ação, etc). Bastos (1994) declara que o termo comprometimento adquire duas características: a *disposicional* - referente às habilidades para a execução de algumas coisas ou à prontidão para perceber certas coisas em determinadas situações; e a *adverbial* - que especifica uma forma ou maneira de se comportar ou agir. Assim, numa situação em que uma pessoa desempenhou uma atividade com comprometimento, por exemplo, o termo “*com comprometimento*” não irá adquirir um duplo significado, mas apenas descrever características da ação.

Meyer e Herscovitch (2001) relatam que o termo comprometimento pode apresentar alguns enfoques dentro do contexto de trabalho, dentre eles, podem-se citar: 1-

comprometimento com a organização, analisado por Mowday et al. (1982); 2- comprometimento com a ocupação ou profissão, pesquisado por Blau (1985), Meyer, Allen e Smith (1993), 3- comprometimento com equipes e liderança, analisado por Becker, (1992); 4- comprometimento com os objetivos, estudado por Campion e Lord (1982) e 5- comprometimento com as carreiras pessoais, estudado por Hall (1996).

Os autores supracitados (Meyer e Herscovitch) apresentam um questionamento referente ao significado do comprometimento, uma vez que o termo em discussão pode assumir uma variedade de sentidos, o que é compartilhado por outros autores: Bastos (1994); Becker (1960); Goulet e Singh (2002); Colarelli e Bishop (1990).

É nesse aspecto que Meyer e Herscovitch (2001) consideram a existência de falhas ou lacunas conceituais referentes ao termo comprometimento e avançam no sentido de que, inserido nessas pluralidade de dimensões, deve existir uma *essência-chave* que caracterize o construto comprometimento e o diferencie dos demais.

Esse fato leva alguns autores a tomar o comprometimento como algo singular, ou seja, um construto unidimensional (relacionado à satisfação no trabalho como uma atitude geral frente ao trabalho como um todo) e outros como um construto multidimensional (referido a um conjunto de reações específicas, a vários componentes do trabalho, desencadeando satisfação / insatisfação dos indivíduos).

Um levantamento mais detalhado referente às definições sobre comprometimento e suas aplicabilidades foram realizadas por Meyer e Herscovitch (2001), e esses analisam as diferenças e semelhanças presentes nas definições de comprometimento e chegam a uma conclusão de que elas, de uma forma mais ampla, fazem referências a uma força estabilizadora que visa a direcionar o comportamento do indivíduo para atingir objetivos mais específicos como, por exemplo, uma carreira ou profissão.

Sendo assim, Meyer e Herscovitch (2001, p. 301) definem comprometimento como:

(...) uma força que liga um indivíduo a um curso de ação de relevância a um ou mais objetivos. Como tal, o comprometimento é distinguível de suas formas de mudança de base da motivação e de suas atitudes de objetivos relevantes, e pode influenciar o comportamento mesmo na ausência de motivação extrínseca ou de atitudes positivas.

No campo da Sociologia, como afirma Becker (1960), o termo comprometimento é utilizado para diferentes fins, podendo citá-lo, dentre eles:

- 1- Na análise dos comportamentos organizacionais e individuais;
- 2- Como concepções descritivas de formas de ações, características de tipos particulares de grupos ou pessoas;
- 3- Como uma variável independente com o objetivo de explicar tipos de comportamentos de pessoas ou de grupos;
- 4- Para analisar uma ampla variedade de fenômenos (poder, recrutamento ocupacional, comportamento político e burocrático).

Becker (1960) relata que os sociólogos se embasam na concepção do comprometimento para explicar o fato de um indivíduo estar engajado em um posicionamento ou em uma *linha estável* na execução de suas atividades. No caso do psicólogo, seria aquele profissional que, diante de um leque variado de opções, escolhe aquela na área a qual irá investir profissionalmente, mesmo que ainda esteja exercendo outras atividades.

O referido autor ainda nos chama a atenção para o fato de que, assim como a noção de carreira, o conceito de comprometimento implica algo que ocorre em um período de tempo.

Ou seja, um profissional permanece em uma direção (profissão ou área de atuação) previamente escolhida (comportamento constante/ estável).

As pesquisas sobre comprometimento têm tido um importante espaço na Psicologia, e em particular na Psicologia Organizacional. Muitos dos estudos vêm, nos últimos anos, analisando o desenvolvimento do comprometimento com diferentes alvos: objetivos individuais, amigos e parentes, religião, ambiente de trabalho, dentre outros. Nesse último contexto, especificamente, a Psicologia Organizacional ou do Trabalho vem concentrando suas pesquisas e buscando analisar o comprometimento do indivíduo com as organizações, as profissões, equipes, sindicatos, trabalhos e carreiras. Esses vínculos apresentam-se de forma multidimensional e complexa, já que os indivíduos passam uma boa parte do seu tempo em organizações ou com o seu trabalho se relacionando de forma direta e indireta com todos os elementos do contexto.

A pesquisa sobre comprometimento desenvolveu-se bastante ao longo dos últimos 25 anos. Os estudos tiveram, como foco inicial, as organizações, que se desenvolveram entre o final de 1970 e início de 1980 através dos trabalhos de Mowday, Porter e Steers, que, posteriormente, publicaram seu livro em 1982. Entre outras contribuições, eles construíram e validaram uma escala para medir o nível de comprometimento organizacional, tornando-se o modelo dominante de pesquisa nessa área.

A pesquisa sobre comprometimento no início dos anos de 1980 tinha, como foco principal, a organização, buscando, sobretudo, a identificação dos seus antecedentes. Os estudos utilizavam estratégias quantitativas de pesquisas que envolvem análises estatísticas sofisticadas com o objetivo de encontrar vínculos causais entre os dados coletados através dos *surveys* (Bastos, 1994).

Morrow (1993), buscando organizar a grande diversidade que marca a pesquisa sobre

comprometimento e conceitos correlatos, indica cinco formas básicas e universais do comprometimento no trabalho: envolvimento com o trabalho, comprometimento com a carreira, ética do trabalho, comprometimento organizacional afetivo e comprometimento organizacional instrumental. Ou seja, a carreira é um dos cinco principais focos de comprometimento no trabalho, que sugere o desenvolvimento de um instrumento capaz de avaliar a construção global do comprometimento ao utilizar essas cinco dimensões.

Como relatado anteriormente, o comprometimento com a carreira é um tema que vem ganhando atenção nos últimos anos dentro da literatura nacional e internacional na área da Psicologia. Mesmo com a crescente atenção ao tema, autores como Bastos (1994); Goulet e Singh (2002) e Colarelli e Bishop (1990) relatam que há pouco material empírico desenvolvido sobre comprometimento com a carreira em comparação com os estudos sobre escolha e desenvolvimento de carreira. Por apresentar um caráter longitudinal e por envolver uma seqüência de posições individualmente percebidas, porém relacionadas, pertencentes a uma pessoa dentro de uma temporalidade, o estudo sobre comprometimento com uma carreira não só se torna importante como também é crucial para o desenvolvimento e progressão da carreira.

Araújo e Oliveira (1985) e Colarelli e Bishop (1990) apud Oliveira (1998), argumenta que a carreira deixa de ser algo que acontece apenas nas organizações ou na sociedade e passa a fazer parte de um processo social e individual de transformação. Sendo assim, a carreira deixa de ser uma entidade e passa a ser um conjunto de ações contínuas que visam a fazer e a transformar o indivíduo, sua profissão, a organização e a sociedade em que se insere. Nessa perspectiva, o comprometimento com a carreira adquire importante papel no crescimento e no desenvolvimento dos indivíduos.

Dentro de uma trajetória de tempo em pesquisas desenvolvidas para análise do

comprometimento com a carreira, Bastos (1994) relata dois grandes momentos, a saber:

(a) Em 1971, Hall possibilitou a distinção dos construtos do comprometimento com a carreira com os construtos do comprometimento com o trabalho; defendeu a idéia de que um indivíduo poderia ser comprometido com a sua carreira, mas não apresentar, necessariamente, os mesmos escores com o seu trabalho ou com a organização;

(b) A apresentação de uma escala capaz de medir a saliência da carreira que foi desenvolvida por Greenhaus em 1971 e 1973. O advento dessa escala promoveu significativo impacto no desenvolvimento de pesquisas relacionadas à significância (*status*) da carreira para o indivíduo.

A exemplo do que acontece com os estudos sobre comprometimento em geral, a investigação do vínculo do indivíduo com a sua carreira ou profissão também apresenta grande dispersão conceitual. Cooper-Hakim e Viswesvaran (2005) apresentam, no Quadro 06, um segmento de conceitos de termos relacionados ao comprometimento proposto por Morrow (1993), focalizando apenas aqueles relacionados aos focos ocupação, carreira e profissão. O simples exame do conjunto de construtos nos revela a fragmentação das pesquisas sobre esse domínio.

Quadro 06- Conceitos e termos relacionados ao comprometimento com o trabalho adaptação da proposta Morrow.

Dimensão	Subdimensões
<p><i>Envolvimento com o trabalho</i> <i>Comprometimento com a carreira</i></p>	<p><i>Comprometimento profissional</i> <i>Comprometimento ocupacional</i> <i>Saliência de carreira</i> <i>Envolvimento com a carreira</i> <i>Profissionalismo</i> <i>Comprometimento ocupacional afetivo</i> <i>Comprometimento ocupacional de continuação</i> <i>Comprometimento ocupacional normativo.</i></p>

Fonte: extraído de Cooper-Hakim e Viswesvaran (2005).

A pulverização de conceitos já apontados no Quadro 06 foi mais evidente quando do exame das definições oferecidas pelos autores. Os quatro conceitos iniciais do Quadro 07, como se pode observar, não apontam, além dos rótulos, nenhuma diferença substancial no conteúdo de idéias que os definem. Os três rótulos usados – ocupação, carreira e profissão – se reportam ao mesmo vínculo psicológico de natureza afetiva que liga o indivíduo àquilo que faz no trabalho.

Quadro 07 - Conceitos das subdivisões do comprometimento.

Construtos	Conceitos
<i>Comprometimento profissional</i> (Aranya, Pollack e Anernic, 1981)	Desejo de alguém em concordar e condescender aos valores relevantes da profissão, desempenhar-se para o bem da profissão e finalmente trabalhar para permanecer na profissão.
<i>Comprometimento ocupacional</i> (Lee et al, 2000)	É visto como uma ligação psicológica envolvendo um indivíduo a sua ocupação, baseada nas reações afetivas da sua ocupação.
<i>Saliência da carreira</i> (Greenhaus, 1971)	É o significado que uma pessoa deposita em sua carreira.
<i>Envolvimento com a carreira</i> (Gould, 1979)	É definido como um grau de identificação de uma pessoa para com a sua carreira.
<i>Profissionalismo</i> (Morrow e Goetz, 1988; Damanpour, 1991; Hall, 1968)	É visto como uma dimensão na qual um indivíduo identifica a profissão como sendo sua e passa a aceitar os seus valores. Esses autores chamam a atenção para os indicadores de profissionalismo apresentados por Hall (1968), são eles: a) uso de uma ou de pares de profissões dentro do processo de escolha; b) a crença de que a profissão irá contribuir de forma significativa à sociedade; c) controle da profissão através de seus próprios membros; d) crença de que os seguidores da profissão vejam-na como sendo foco ou missão de suas próprias vidas; e) crença daqueles que fazem parte de uma profissão de que possuem a autonomia sem autorização de um terceiro.

Construtos (conclusão)	Conceitos
<i>Comprometimento ocupacional afetivo</i> (Irving, Coleman e Cooper, 1997; Meyer e Allen, 1984)	É caracterizado por uma pessoa conservar-se em sua ocupação pela razão de assim desejar.
<i>Comprometimento ocupacional de continuação (instrumental)</i> (Irving et al; 1997; Meyer e Allen, 1984)	Caracteriza-se pelo fato de o indivíduo sentir dificuldade de mudar de ocupação bem como pelo fato dessa pessoa permanecer em sua ocupação.
<i>Comprometimento ocupacional normativo</i> (Allen e Meyer, 1990; Irving et al; 1997)	Caracteriza-se pela permanência das pessoas em suas ocupações pelo fato de se sentirem na obrigação de se fazer assim.

Os três últimos conceitos propostos por Meyer e Allen (1998) representam a utilização do modelo que desenvolveram para investigar o comprometimento organizacional, para os estudos sobre comprometimento com a carreira. Ou seja, o comprometimento não seria um vínculo unidimensional, e sim multidimensional, diferenciando-se quanto aos processos que geram comprometimento. Assim, os comprometimentos ocupacionais, de continuação (instrumental), normativo e afetivo são considerados como subdimensões distintas que podem estar ou não positivamente correlacionadas.

Dois conceitos merecem destaque por estar inseridos no modelo teórico da presente pesquisa: *comprometimento ocupacional afetivo* e *instrumental*. O comprometimento *afetivo* é definido por Meyer, Allen e Topolnytsky (1998) e Bastos (1994) como um elo emocional, uma identificação e o envolvimento do profissional com seu trabalho fazendo com que ele deseje permanecer vinculado a fim de realizar seus objetivos.

O segundo conceito é o chamado comprometimento *instrumental*; esse teve sua origem nos trabalhos de Becker na década de 1960. O comprometimento instrumental está relacionado à capacidade de percepção do profissional quanto às trocas estabelecidas dentro

de seu contexto de trabalho. Ou seja, o indivíduo escolhe permanecer ou não de acordo com os benefícios por ele percebidos. Ocorrendo um desequilíbrio nessa relação como, por exemplo, investir mais e receber menos, esse profissional tenderá a abandonar a organização ou a sua atividade profissional. Para Bastos (1994), o enfoque instrumental constitui um dos grandes referenciais teóricos que são estudados em pesquisas sobre comprometimento organizacional.

Muitas são as definições para o comprometimento com a carreira, dentre elas, pode-se apresentar a visão de Cooper-Hakim e Viswesvaran (2005), que definem *comprometimento com a carreira* como uma dedicação ou compromisso de uma pessoa com sua *profissão*, *ocupação* ou *carreira*. Esses três últimos aspectos são incluídos aqui por serem freqüentemente considerados como equivalentes, estando essa visão de acordo com a percepção de Bastos (1994). Blau (1985b) *apud* Bastos (1994), define o comprometimento com a carreira como uma atitude relacionada à vocação ou à profissão de uma pessoa. Ainda sobre esse aspecto conceitual, Mayer et al. (1993) dizem que tais termos vêm sendo usados de forma equivalente e sem discriminação dentro da literatura de comprometimento.

Goulet e Singh (2002) afirmam que o comprometimento com a carreira envolve o desenvolvimento de objetivos pessoais a ela relacionados ou ainda, como um nível no qual os indivíduos podem identificar sua carreira como sendo a expressão de seus valores profissionais e vocacionais. Então qualquer que seja o indivíduo que empregue energia e persista com seus objetivos pessoais de carreira poderá ser considerado possuidor de um alto nível de comprometimento.

Mesmo que o termo carreira seja considerado, dentro da literatura de comprometimento equivalentes, em relação a dois dos aspectos supracitados (profissão e ocupação), é conveniente ressaltar que os estudos que envolvem o comprometimento com a

carreira transcendem tanto as ocupações quanto os trabalhos, afirmam Colarelli e Bishop (1990). Essa diferenciação torna-se importante para a análise e compreensão do comprometimento com a carreira já que a carreira envolve uma dimensão temporal onde os profissionais podem desenvolver uma série de atividades ao longo de sua trajetória profissional. Na literatura sobre comprometimento, carreira não é entendida no sentido de uma progressão hierárquica dentro de uma mesma organização, como o termo ficou consagrado na área de gestão de pessoas mais tradicionalmente. Hoje, mesmo dentro dessa área, o termo carreira perdeu os limites estritos de uma organização.

Sendo assim, o *comprometimento com o trabalho*, sugerem Colarelli e Bishop (1990), seria um tipo de comprometimento associado a um conjunto de tarefas requeridas por um curto espaço de tempo. Por outro lado, o comprometimento com a carreira, que por sua amplitude abarca uma série de trabalhos, apresenta-se dentro de uma perspectiva de mais longo prazo e está relacionado a uma carreira almejada pelo indivíduo. Em outros termos, o comprometimento com a carreira está relacionado ao desenvolvimento dos objetivos pessoais, ao envolvimento e à identificação com uma carreira.

O *comprometimento com a profissão* refere-se ao vínculo dos profissionais engajados em suas profissões, como por exemplo, o psicólogo, o médico, o engenheiro. Profissões reconhecidas são também carreiras que podem ser qualificadas de profissionais. Um ponto aqui a ser ressaltado é que o comprometimento com a profissão implica, freqüentemente, comprometimento com a carreira, que existe independente de os profissionais terem ou não empregos fixos ou contratos de trabalho com alguma organização.

Comprometimento com a carreira em níveis elevados apresenta-se relacionado ao esforço, desejo, persistência das pessoas em desenvolver suas carreiras, superando possíveis obstáculos. Todavia, aqueles que demonstram um baixo nível de comprometimento estão

mais propensos a mudar de carreira, em vez de persistirem nela (Colarelli & Bishop, 1990).

Em um estudo utilizando uma amostra de 341 estudantes de MBA e 85 profissionais farmacêuticos, os autores supracitados analisaram as relações entre características situacionais (mentoria, ambigüidade e conflitos de papel), características pessoais (idade, socialização – anos de formação e *locus* de controle) e o comprometimento com a carreira. Dentre todas estas variáveis, duas são de interesse para o estudo aqui desenvolvido: *a idade* e *a socialização*.

Para os autores supracitados, existem três razões para a variável *idade* afetar o comprometimento com a carreira: a) o comprometimento com a carreira eleva-se à medida que se solidifica a identidade ocupacional; b) à medida que os indivíduos vão amadurecendo, passam a investir mais em suas próprias carreiras; e c) quando as pessoas atingem uma determinada idade e se estabelecem profissionalmente, não apresentam intenções de mudança em relação a suas carreiras. Tais autores encontraram uma relação positiva entre as variáveis ($r = .21, p < .01$).

Quanto à variável de socialização, os autores relatam que ela é importante no desenvolvimento e sustentação do comprometimento com a carreira pelo fato de a mesma construir uma identidade de carreira sustentada em objetivos e valores. A educação, além de ter uma função de transmitir conhecimento e habilidades, também assume a função de transmitir valores e desenhar a identidade ocupacional. Os resultados encontrados apontam uma relação positiva e significativa entre a socialização e o comprometimento com a carreira ($r = .20, p < .01$).

Observa-se, na literatura, uma estreita relação entre o comprometimento dos indivíduos com suas carreiras ocupacionais e o processo de escolha. A escolha da carreira, portanto, é um importante antecedente do comprometimento com a carreira (Bastos, 1994,

1997). Esse fenômeno é mais bem observado em profissionais de nível superior, cujo processo de escolha não ocorreu de forma tranqüila, ao terem se deixado guiar por cursos de maior chance de aprovação e, posteriormente, com experiências de fracasso.

Salancik (1977) apud Bastos (1994) considera que os indivíduos tornam-se comprometidos pelo envolvimento de suas próprias ações. Há uma tensão psicológica para que as pessoas passem a se comportar de forma mais consistente com os seus comportamentos prévios. Existem três aspectos a considerar nesse processo: a *volição* – caracterizada pela percepção de que a ação foi desempenhada pela livre escolha, fazendo com que os indivíduos sintam-se pessoalmente responsáveis pelos atos; a *reversibilidade* – quanto mais a pessoa percebe que o comprometimento não pode ser revertido ou que isto envolve um elevado custo, maior será o seu comprometimento com o determinado andamento da ação; e, finalmente, o *caráter público ou explícito do ato* – refere-se à percepção do indivíduo de que, se outras pessoas significativas (amigos, família, etc) tomam conhecimento do seu comportamento, eleva a probabilidade de vir a se comportar de forma coerente.

No campo empírico nacional, a existência de estudos sobre o referido tema, como já relatado, é pequena. Foi possível observar, durante o mapeamento de material no banco de dados da CAPES (2005-2006), apenas três dissertações envolvendo comprometimento com a carreira (Bastos, 1994; Santos, 1998 & Oliveira, 1998) e entre esses, apenas uma utilizou como objeto de estudo o profissional de Psicologia.

Em seu trabalho desenvolvido entre psicólogos do CRP-03, que corresponde aos Estados da Bahia e Sergipe, Santos (1998) fez uso de 04 fatores para analisar a relação entre escolha e comprometimento com a profissão. O fator 01 – influência dos aspectos extrínsecos (mercado de trabalho, *status* da profissão etc.), o fator 02 – percebido como algo tranqüilo e equivalente às habilidades e interesses, o fator 03 – natureza do serviço envolvido se contrapondo com a

não-importância do nível de remuneração e o fator 04 – características sociais e a busca do autoconhecimento. Os resultados encontrados mostram que o fator 02 foi o que teve maior peso no processo de escolha, ou seja, esse processo foi vivenciado pelos profissionais sem maiores conflitos e guiado por fatores intrínsecos.

Sobre o processo de escolha da área de atuação, Santos (1998) utilizou-se de 03 fatores: fator 01 – livre escolha (interesses, habilidades e vocação), fator 02-autoconhecimento (emoções, desenvolvimento pessoal, natureza e importância) e fator 03 – realidade de mercado. Os resultados encontrados pela autora mostram que o processo de escolha da área de atuação caracteriza-se pela maior importância do peso do fator 01.

Os resultados apresentados sobre a relação entre escolha da profissão e comprometimento mostram que um maior nível de comprometimento profissional está forte e positivamente associado às escolhas profissionais. E os resultados sobre escolha e comprometimento com a área de atuação mostram que a escolha da área, quando guiada por fatores intrínsecos, irá associar-se positiva e significativamente ao nível de comprometimento. Um resultado igualmente positivo, porém, com um menor nível de comprometimento é observado no fator 02 (busca de conhecimento e natureza de serviço). Diferentemente dos dois primeiros, quando o processo de escolha é guiado por fatores extrínsecos, menor será o comprometimento de uma pessoa com sua área de atuação.

Um outro aspecto a ser aqui abordado nos estudos sobre o comprometimento com a profissão/carreira é sobre a intencionalidade de permanecer na profissão ou área de atuação. Os processos de mudança de trabalho podem favorecer a resultados muito positivos aos profissionais, como, por exemplo: enriquecimento de trabalho, realização de necessidades, maior satisfação como também maiores oportunidades de mercado de trabalho (Dam, 2005 e Fields, Dingmen, Roman e Blum, 2005). Inseridos nesse quadro tanto de investimento como

de benefícios, não é de se estranhar uma diversidade de atitudes por parte dos profissionais frente às alternativas de mudança de emprego ou trabalho. Fields et al. (2005) afirmam que a rotatividade pode envolver não apenas a saída de um emprego mas também o deslocamento para uma nova situação de trabalho.

Para Dam (2005), aqueles profissionais, quando não são receptivos a uma mudança requerida pelo seu ambiente de trabalho, podem desenvolver reações diversas, a saber: estresse, alterações de atitudes ou recuo comportamental. Nesse trabalho, a autora apresenta um modelo baseado nos estudos de Kelley e Thibaut do final da década de 1978, para os quais um relacionamento está estruturado por dois elementos: a *satisfação* e a *dependência*. O primeiro refere-se às recompensas e custos que são associados pelo profissional inserido numa determinada relação. Pode-se citar, como exemplo, a relação entre psicólogo e sua profissão/carreira e psicólogo e sua área de atuação. O segundo elemento (dependência) refere-se não só ao nível de satisfação conquistado no relacionamento, que não pode ser gratificado em outro, como também a percepção do profissional de suas alternativas de mudança. Esse modelo, complementa a autora, foi posteriormente ampliado por Rusbult e Farrell em 1981 com a inserção do elemento *investimento*, que se refere aos recursos que são alocados nessa relação.

O modelo apresentado no trabalho de Dam (2005) assinala quatro fatores básicos, são eles: a recompensa, custos, alternativas e investimento. Mais especificamente, a autora relata que esse modelo contempla a idéia de que a avaliação feita pelo indivíduo (profissional) de sua trajetória de trabalho está relacionada a uma análise subjetiva das recompensas e dos custos de diferentes atributos de trabalho. Tais fatores podem influenciar a rotatividade dos profissionais no contexto de trabalho, através de seus efeitos nas atitudes de trabalho. Seguindo esta mesma idéia, Fields et al. (2005) relatam que a decisão de deixar um emprego,

mesmo que voluntariamente, pode envolver duas direções de avaliações, uma racional referente às possíveis alternativas de empregos e uma outra que pode ocorrer sem as devidas considerações específicas dessas alternativas. Ou seja, algumas pessoas podem deixar seu emprego sem meta pré-determinada, enquanto outras podem ser absorvidas pelo mercado de trabalho quase que imediatamente por terem direcionado suas metas.

Para Fields et al. (2005), a mudança de emprego pode ser predita através das variáveis:

a) Características pessoais dos profissionais (idade, gênero, nível educacional, responsabilidade familiar); b) Natureza do trabalho (segurança, habilidades pessoais, autonomia, estresse e satisfação); c) Natureza da organização ou do trabalho (supervisão, pagamento, benefícios e avaliação de desempenho); d) Condições externas (taxa de desemprego). Essas variáveis preditoras do *turnover* estão relacionadas à natureza da direção tomada pelo profissional no processo de mudança.

Ainda sobre esse contexto de mudança, Dam (2005) aborda o fator *expectativa* dos profissionais sobre os resultados da mudança. O modelo construído, segundo a autora, prediz que tanto a situação atual de trabalho (custos e benefícios) quanto a futura (alternativas de emprego, perda de investimento) determinam o comportamento do profissional e as atitudes de trabalho em relação à mudança de emprego. Entretanto as alternativas e os investimentos produzidos pelos profissionais não são suficientes para captar antecipadamente os custos e benefícios da mudança. Sendo assim, a análise das expectativas dos profissionais no que diz respeito aos resultados positivos e negativos desse processo de mudança podem ser consideradas uma forma válida de perceber as suas situações futuras no campo profissional, tornando as expectativas mais claras e minimizando os riscos da mudança.

Holmes e Cartwright (1994), em um estudo sobre mudança de carreira na Inglaterra, objetivaram identificar os principais atributos envolvendo aqueles que tiveram sucesso em

processo de mudança de carreira, comparado com aqueles que não foram bem-sucedidos em suas tentativas de mudança. O estudo envolveu gerentes e profissionais-liberais em suas respectivas ocupações, levando em consideração os seguintes fatores: a) a diversidade potencial da amostra; b) o *status* relativamente alto das ocupações; c) as capacidades de transferir habilidades, qualificações e experiências profissionais; d) a forma como a carreira está estruturada dentro dessas ocupações; e) a necessidade de conquista, a qual pode levar esses profissionais a uma possível mudança de carreira.

Nota-se que esses fatores apresentam características que podem ser facilmente relacionadas com o psicólogo, o que torna os resultados desse estudo importantes para a compreensão dos processos que envolvem a mudança de carreira e da área de atuação do profissional em Psicologia. Semelhantes aos sujeitos utilizados por Holmes e Cartwright, os psicólogos da presente pesquisa se apresentam como uma amostra diversificada, com *status* social igualmente elevado, com carreiras também estruturadas de acordo com suas áreas de atuação, etc. Dessa forma, o estudo desenvolvido pelas referidas autoras nos dá uma maior perspectiva de análise.

Quatro variáveis foram utilizadas por Holmes e Cartwright (1994) no estudo: a idade, o *locus* de controle, motivação para mudança e ordem de nascimento. Dentre essas, a idade e a motivação para a mudança são de interesse para a presente pesquisa. Os participantes foram divididos em três grupos: grupo 01- pelo menos uma mudança de carreira bem-sucedida; grupo 02- não foram bem-sucedidos; grupo 03- em constante mudança de carreira ou com intenção de mudança num futuro próximo. Os motivos internos são os que apresentam maior peso em relação aos motivos externos no que se refere à motivação para a mudança de carreira. Os motivos internos mais frequentes são o interesse pelo trabalho, um ambiente que valorize a criatividade e a inovação, um trabalho mais significativo, uma maior harmonia

entre os colegas e chefias no trabalho, possibilidade de crescimento profissional, uma maior satisfação no trabalho e um novo desafio. Já os motivos externos estão relacionados a melhores condições de salários e segurança de emprego.

Os resultados encontrados por Holmes e Cartwright (1994) revelam que os motivos internos foram os mais predominantes, principalmente os “novos desafios” e a “satisfação no trabalho”. Tanto os motivos interno, quanto os externo, foram importantes facilitadores para os participantes dos três grupos, embora o grupo 01 (bem sucedido) tenha dado maior ênfase aos motivos internos em relação aos demais grupos.

A idade foi identificada pelas referidas autoras como o maior obstáculo em relação à mudança ocupacional ou da carreira (naquele país – Inglaterra). Uma das razões está no fato da prática de discriminação de idade por parte dos empregadores. O mundo do trabalho vem, ao longo dos anos, diminuindo a média de idade na qual o indivíduo é considerado “velho” para executar suas atividades. Na Inglaterra, por exemplo, essa faixa etária baixou dos indivíduos com mais de 65 anos para os 55 anos e os indivíduos com 64 anos para mais ou menos os 40 anos.

As autoras mencionadas encontraram resultados referentes à idade, identificando que os membros do grupo 01 tiveram seu processo de mudança de carreira em uma idade mais avançada do que os membros dos outros grupos. Ou seja, pessoas na faixa etária dos 40 anos realizaram mudanças em suas carreiras de forma mais assertivas do que aquelas pessoas abaixo dos 30 anos.

Foi possível observar que, a partir dos 50 anos de idade, há uma redução significativa de intenção de mudança de carreira, tendo os escores zerados em indivíduos com ≥ 60 anos.

Essa relação entre idade e intenção de mudança ou não de profissão/carreira pode ser explicada pela teoria dos estágios de vida/carreira de Super (1990) apud M. O. Magalhães

(2005). Super afirma que os indivíduos passam por três estágios profissionais em suas vidas. O primeiro deles, chamado de *exploração/adolescência*, ocorre entre os 14 e 24 anos, e caracteriza-se por tarefas de incremento de carreira, de cristalização, especificação e implementação de uma escolha ocupacional. O segundo estágio é classificado de *estabelecimento/aduldez jovem* e ocorre entre 25 e 44 anos, e caracteriza-se por tarefas que envolvem a estabilização, consolidação e progresso numa área ocupacional. O terceiro e último estágio é chamado de *manutenção/aduldez média*, ocorre entre 45 e 65 anos e caracteriza-se por comportamentos que venham manter os objetivos alcançados.

Os resultados apresentados por Holmes e Cartwright (1994) indicam que indivíduos na faixa entre os 30 e 40 anos (*estabelecimento/aduldez jovem*) tendem a passar por bem-sucedidos processos de mudanças de carreira, o que não ocorre com os indivíduos mais jovens. Já os indivíduos com idade superior aos 50 anos apresentam um aumento significativo da intenção de permanência na sua carreira, chegando a escores próximo de zero.

Três pontos foram identificados nos participantes que apresentaram mudanças de carreiras bem sucedidas. O primeiro refere-se à busca de um trabalho significativo e a mobilidade ocupacional; o segundo ponto revela que os profissionais bem sucedidos são mais internamente motivados e, por fim, que esses profissionais são movidos geralmente por carreiras específicas.

O presente capítulo apresentou um conjunto de reflexões importantes para os estudos sobre escolha, comprometimento e intenção de permanência da profissão/carreira, levando-se em consideração os acontecimentos históricos que favoreceram ao processo de profissionalização da Psicologia no Brasil. Discutiu também sobre a diversidade conceitual do termo carreira e a sua equivalência com os termos profissão e ocupação na literatura do comprometimento. Analisaram-se as questões envolvidas no processo de escolha profissional

e seus fatores de influência e, por fim, foi discutida a dispersão conceitual que envolve o termo comprometimento e as suas subdimensões bem como os aspectos relacionados à intencionalidade de permanência na profissão/carreira.

CAP II – DELIMITAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO

Como destacado anteriormente, no plano conceitual, existem alguns problemas relacionados aos conceitos de carreira, ocupação e profissão como objetos do vínculo de comprometimento. Bastos (1994), respaldado em Super e Hall (1978), argumenta que tais termos são utilizados ambigualmente como sinônimos, sem uma preocupação em delimitá-los cientificamente. Ambas as conceituações - profissão e carreira - fazem uso da vocação ou da ocupação como sendo termos referentes primários, sendo adicionadas, para diferenciá-las, algumas dimensões de significado. Enquanto a carreira focaliza a dimensão temporal (continuidade no tempo), a profissão agrega a dimensão da complexidade da formação, reconhecimento social e institucionalização de uma ocupação. A ocupação do psicólogo é claramente uma profissão, por ser legitimada socialmente e ter código de ética e entidades responsáveis por zelar pelo seu exercício. A dimensão da carreira do psicólogo envolve um conjunto variado de atividades que podem se alterar ou não ao longo de uma trajetória profissional.

A presente dissertação, a exemplo do que acontece na literatura sobre comprometimento, toma os termos carreira e profissão como equivalentes pelo fato de os psicólogos poderem permanecer numa mesma ocupação assumindo um conjunto variado de atividades ao longo de sua vida profissional. A ocupação de psicólogo é, simultaneamente, uma profissão e uma carreira pela variedade de trilhas ocupacionais que se abre para os sujeitos poderem percorrer.

O objetivo central desta investigação é a escolha e o comprometimento em relação a dois focos distintos: o da profissão de psicólogo e o da área de atuação. Esta distinção é

importante porque, dentro da profissão, o psicólogo pode desenvolver diferentes carreiras em áreas específicas. Adicionalmente, para compreender a dinâmica na profissão, o estudo incorporou a análise das intenções de permanência para ambos os focos.

Sabendo-se que os estudos sobre comprometimento e profissão já existem na literatura há um bom tempo, foi possível observar uma lacuna empírica relacionada a pesquisas sobre comprometimento com a profissão/carreira, tornando essa pesquisa desafiadora ao buscar investigar a relação entre escolha e comprometimento com a profissão/carreira entre psicólogos. Serão analisadas, também, as possíveis interferências de fatores, tais como gênero, idade, tempo de formação, contexto de trabalho em relação aos processos que envolvem a escolha, o comprometimento, a intenção de permanência da profissão e área de atuação dos psicólogos e a percepção do *status* profissional.

2.1 - Questão de Pesquisa

Alicerçado na fundamentação teórica, a questão proposta para estudo é:

As escolhas da profissão/carreira e da área de atuação interferem no nível de comprometimento e, conseqüentemente, nas intenções de permanência em relação à profissão/carreira e à área em que atuam os psicólogos?

2.2 - Objetivo Geral

Analisar as relações entre escolha, comprometimento e intenção de permanência em relação à profissão/carreira e à área de atuação dos psicólogos, e os possíveis efeitos de variáveis moderadoras destas relações.

2.3 - Objetivos Específicos

- Caracterizar os processos de escolha da profissão/carreira e da área de atuação do psicólogo, identificando em que nível eles são guiados por fatores internos ou externos;
- Identificar os níveis de comprometimento (afetivo e instrumental) entre a área de atuação e profissão/carreira do psicólogo;
- Identificar as intenções de permanência em relação à profissão/carreira e à área de atuação;
- Descrever como os psicólogos percebem o valor social e o nível de reconhecimento de sua profissão/carreira.
- Avaliar se níveis de comprometimento (afetivo e instrumental) com a profissão/carreira e a área de atuação afetam as intenções comportamentais de permanência em relação aos dois focos.
- Verificar se a relação entre comprometimento (afetivo e instrumental) e intenções de permanência é mediada pela percepção do *status* da profissão/carreira.
- Analisar em que medida as variáveis pessoais, de formação, de idade e o tempo de atuação modificam as relações entre a escolha, comprometimento e intenções de permanência.

2.4 - Modelo Teórico da Investigação

A dissertação proposta tenta ampliar a compreensão das relações entre escolha e comprometimento com a profissão/carreira e área de atuação entre psicólogos, ampliando o

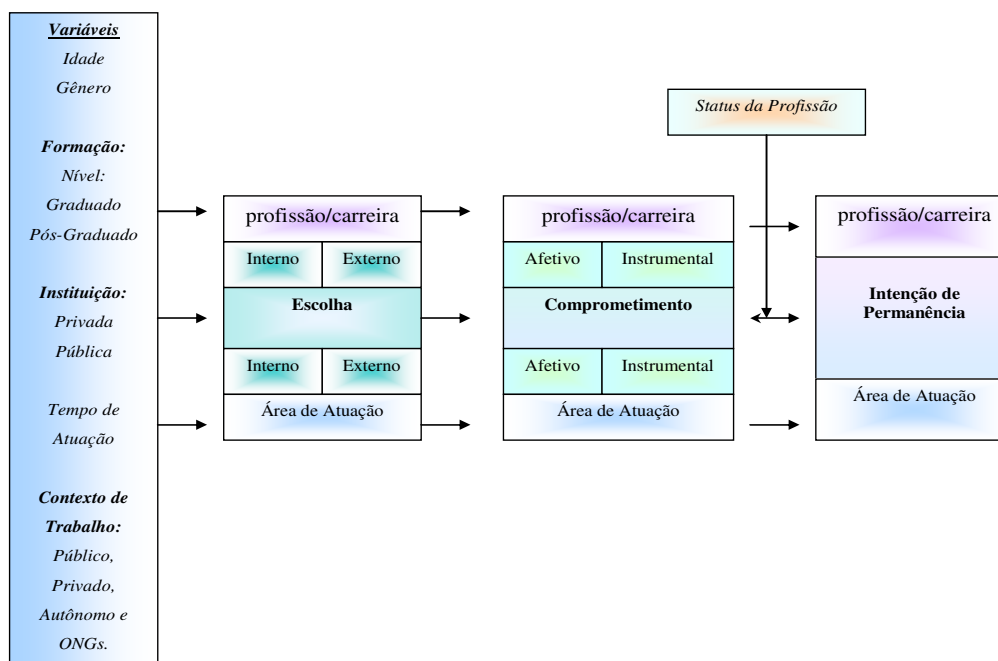
escopo de estudo similar realizado no âmbito dos estados da Bahia e Sergipe. Com base nos pressupostos teóricos sobre comprometimento e escolha da profissão/carreira, a Figura 03 apresenta o modelo teórico que ilustra a relação entre escolha, comprometimento e intenção de permanência sobre a profissão/carreira e a área de atuação e as demais variáveis que integram a investigação.

O modelo propõe uma linha central em que se apresentam as variáveis de escolha, comprometimento e intenção de permanência que se articula com as duas linhas secundárias, uma relacionada à área de atuação (linha inferior) e uma outra relacionada à profissão (linha superior).

Nota-se a busca de algumas seqüências de relações: a primeira delas é entre a escolha da profissão/carreira ou da área de atuação com o comprometimento (afetivo e instrumental) com os mesmos focos. O questionamento que ora se apresenta é em que níveis os fatores que caracterizam a escolha da profissão/carreira e da área de atuação são antecedentes do comprometimento com ambos os focos.

A segunda relação é entre o comprometimento com a profissão/carreira e a área de atuação com a intenção de permanência entre os mesmos focos. Busca-se aqui analisar se os níveis de comprometimento com suas respectivas bases (afetiva e instrumental) com a profissão/carreira e a área de atuação afetam as intenções comportamentais de permanência em relação aos focos em estudo. Acredita-se que exista uma mediação por parte da percepção do *status* profissional em relação ao comprometimento e à intenção de permanência.

Figura 04 - Modelo Teórico.



O modelo também leva em consideração as variáveis de gênero, idade, nível de formação, tipo de instituição formadora, tempo de atuação e contexto de trabalho como moderadores nas relações investigadas.

2.5 - Variáveis e Definições

A escolha, o comprometimento e a intenção de permanência apresentam-se como as principais variáveis da pesquisa. Faz-se necessário aqui, retomar as suas conceituações para facilitar a compreensão dessas variáveis e suas relações com as demais dimensões do estudo. Todas as variáveis que serão utilizadas e suas respectivas definições serão apresentadas posteriormente no Quadro - 08.

É relevante, no momento, lembrar que o *comprometimento com a profissão/carreira* é definido por Cooper-Hakim e Viswesvaran (2005) como uma dedicação ou compromisso de

uma pessoa com sua *profissão*, *ocupação* ou *carreira*. Para Bastos (1994), o comprometimento com a profissão/carreira é visto como uma atitude relacionada à vocação de uma pessoa. Goulet e Singh (2002) complementam, defendendo o conceito de que o comprometimento com a profissão/carreira é uma extensão a qual alguém pode identificar como sendo seus os valores profissionais e vocacionais bem como a quantidade de tempo e esforço despendido para adquirir um conhecimento relevante para a sua atividade ocupacional.

A *escolha da profissão/carreira* pode ser definida segundo Emmerling e Cherniss (2003) como um processo realizado através de uma série de decisões que englobam aspectos de cada indivíduo, dentre eles, o nível de aspiração, importância de valores e o interesse por atividades. Para Athanasou (2003), a escolha da profissão/carreira é entendida como um processo que envolve contexto, julgamento e aprendizagem no trabalho, sendo influenciada pelos aspectos externos e internos.

Quadro 08 - Variáveis da pesquisa: definições conceituais.

Escolha	Profissão	Grau de liberdade da escolha da carreira (influência da família ou terceiros <i>versus</i> escolha pessoal). Importância dos fatores (extrínsecos ou intrínsecos) que pesaram na decisão (interesses, realidade do mercado, <i>status</i> , remuneração, etc).
	Área de Atuação	Grau de liberdade da escolha da área de atuação (influência da família ou terceiros <i>versus</i> escolha pessoal). Importância dos fatores (extrínsecos ou intrínsecos) que pesaram na decisão (interesses, realidade do mercado, <i>status</i> , remuneração, etc).
Comprometimento	Profissão	Nível de vínculo estabelecido pelo profissional de psicologia com a profissão.
	Área de Atuação	Nível de vínculo estabelecido pelo profissional com a sua área principal de atuação.
Intenção de Permanência	Profissão	Forma como o psicólogo visualiza sua intenção de mudança da profissão.

	Área de Atuação	Grau de visualização de como o psicólogo percebe sua intenção de mudança na área de atuação dentro da Psicologia.
Percepção do Status	Percepção do valor social, nível de reconhecimento e dificuldades que a profissão apresenta hoje.	
Gênero	Masculino e Feminino.	
Formação	Nível: graduação, especialização, mestrado, doutorado. Instituição de origem: pública e privada.	
Tempo de Atuação	Tempo, em anos, decorrido da conclusão do curso de graduação.	
Idade	Anos.	
Contexto de Trabalho	Principal setor de atuação: público, privado, autônomo e organizações não-governamentais (ONGs).	

O primeiro grupo de variáveis foi formado pelos itens referentes à formação acadêmica e seus diferentes níveis, local e ano de conclusão, descritos no Quadro 09.

Quadro 09 – Descrição das variáveis dependentes de formação acadêmica.

	Variável	Descrição da variável
Formação Acadêmica	Curso de graduação em Psicologia	Pública ou Privada / ano de conclusão.
	Pós-Graduação	Campo de conhecimento: em Psicologia / em outro campo; instituição educacional (pública/privada); estágio do curso (concluído/em andamento).
	Especialização	Campo de conhecimento: em Psicologia / em outro campo; instituição educacional (pública/privada); estágio do curso (concluído/em andamento).
	Mestrado	Campo de conhecimento: em Psicologia / em outro campo; instituição educacional (pública/privada); estágio do curso (concluído/em andamento).
	Doutorado	Campo de conhecimento: em Psicologia / em outro campo; instituição educacional (pública/privada); estágio do curso (concluído/em andamento).

O segundo grupo de variáveis (Quadro 10) foi formado pelos itens que compõem a escala da escolha e significado com a profissão; apresenta-se subdividida em duas partes, sendo que a primeira se refere à liberdade de tomada de decisão em relação à carreira e à área de atuação principal e a segunda é referente aos fatores que pesaram na decisão tanto da carreira quanto da área de atuação principal. Todos os itens foram respondidos com base em uma escala do tipo *likert*, de sete pontos, com a referida graduação: 1= não/nada; 2= muito pouco, 3= pouco, 4= moderadamente, 5= fortemente, 6= muito fortemente, 7=sim/totalmente.

Quadro 10 - Descrição das variáveis da escolha e significado com a profissão/carreira.

Código das variáveis	Síntese da Descrição
	<i>Liberdade de tomada de decisão</i>
esclivprof	Foi livremente tomada para a profissão
esclivarea	Foi livremente tomada para a área de atuação principal
influcirprof	Foi influenciada por pessoas importantes para a profissão
influcarea	Foi influenciada por pessoas importantes para a área de atuação principal.
	<i>Fatores que pesaram na decisão</i>
vocaprof	Vocação pessoal para a profissão
vocarea	Vocação pessoal para a área de atuação principal
mercaprof	Mercado de trabalho para a profissão
mercarea	Mercado de trabalho para a área de atuação principal
statusprof	Valor social/ <i>status</i> para a profissão
statusarea	Valor social/ <i>status</i> para a área de atuação principal
remunprof	Remuneração para a profissão
remunarea	Remuneração para a área de atuação principal
outtroprof	Outros para a profissão (20 caracteres)
outtroarea	Outros para a área (20 caracteres)

O terceiro grupo de variáveis (Quadro 11) foi formado pelos itens que compõem a escala da percepção do valor social/*status*. Todos os itens foram respondidos pelos psicólogos

com base em uma escala do tipo *likert*, de quatro pontos, com a referida gradação: 1= discordo totalmente; 2= discordo, 3= concordo e 4= concordo totalmente.

Quadro 11 – Descrição das variáveis do valor social/*status* da profissão de psicólogo.

Código das variáveis	Síntese da Descrição
credprof	A profissão de psicólogo possui credibilidade
desresprof	A profissão de psicólogo é desrespeitada
prestprof	A profissão de psicólogo possui prestígio
reconheprof	A profissão de psicólogo é reconhecida
malremunprof	A profissão de psicólogo é mal remunerada
statinfprof	O psicólogo possui <i>status</i> inferior
elitisprof	A psicologia é uma profissão elitista

O quarto grupo de variáveis (Quadro 12) foi formado pelos itens que estabelecem a escala de intenção de permanência. Todos os itens foram respondidos através de questões de múltipla escolha: 1) Sim, muito; 2) Sim, um pouco e 3) Não.

Quadro 12- Descrição da escala de intenção de permanência.

Código das variáveis	Síntese da Descrição
mudemp	Mudar de emprego mantendo a mesma área de atuação
mudarea	Mudar de área de atuação dentro da Psicologia
mudprof	Mudar de profissão

O quinto e último grupo de variáveis (Quadro 13) foi formulada para compor a escala de comprometimento com a profissão/carreira e com a área de atuação. Esta escala é composta por itens da escala de Blau (afetivo) e Meyer e Allen (instrumental) com quinze itens do tipo *likert*, de cinco pontos, com as seguintes gradações: 1= discordo totalmente; 2= discordo em parte, 3= não discordo e nem concordo, 4= concordo em parte e 5= concordo

totalmente.

Quadro 13 – Descrição das variáveis do vínculo com a profissão e área de atuação do psicólogo.

Código das variáveis	Síntese da Descrição
Blau1prof	Escolher uma profissão diferente
Blau1are	Escolher uma área de atuação diferente
Blau2prof	Fazer carreira na minha profissão
Blau2are	Fazer carreira na minha área de atuação
Blau3prof	Fazer tudo novamente, não escolheria minha profissão
Blau3are	Fazer tudo novamente, não escolheria minha área de atuação
Blau4prof	Continuaria na minha profissão
Blau4are	Continuaria na minha área de atuação
Blau5prof	Gosto da minha profissão
Blau5are	Gosto da minha área de atuação
Blau6prof	Minha profissão é ideal para trabalhar pelo resto da vida
Blau6are	Minha área de atuação é ideal para trabalhar pelo resto da vida
Blau7prof	Eu me sinto desapontado com minha profissão
Blau7are	Eu me sinto desapontado com minha área de atuação
Meyer1Prof	Já investi muito na profissão para pensar em abandoná-la
Meyer1Are	Já investi muito na minha área de atuação para pensar em abandoná-la
Meyer2Prof	Mudar de profissão seria difícil
Meyer2Are	Mudar de área de atuação seria difícil
Meyer3Prof	Aspectos da minha vida seriam prejudicados caso mudasse de profissão
Meyer3Are	Aspectos da minha vida seriam prejudicados caso mudasse de área de atuação
Meyer4Prof	Mudar de profissão custaria muito
Meyer4Are	Mudar de área de atuação custaria muito
Meyer5Prof	Nada impede de mudar de profissão
Meyer5Are	Nada impede de mudar de área de atuação
Meyer6Prof	Mudar de profissão requer sacrifício
Meyer6Are	Mudar de área de atuação requer sacrifício
Meyer7Prof	Tenho orgulho da minha profissão
Meyer7Are	Tenho orgulho da minha área de atuação
Meyer8Prof	Minha profissão é importante para a minha imagem pessoal
Meyer8Are	Minha área de atuação é importante para a minha imagem pessoal

2.6 - Hipóteses

H1 - A escolha da profissão/carreira, quando guiada por fatores internos, favorece a um maior nível de comprometimento afetivo e a uma maior intenção de permanência na profissão;

H2 - A escolha da profissão/carreira, quando guiada por fatores externos, favorece a um maior nível do comprometimento instrumental e a uma menor intenção de permanência na profissão;

H3 - A escolha da área de atuação, quando guiada por fatores internos, leva a um maior nível de comprometimento afetivo e a uma maior intenção de permanência na área de atuação;

H4 - A escolha da área de atuação, quando guiada por fatores externos, leva a um maior nível de comprometimento instrumental e a uma menor intenção de permanência na área de atuação;

H5 - A relação entre comprometimento e intenção de permanência da profissão é mediada pela percepção do *status* da profissão.

CAP III – MÉTODO

Quando da elaboração de uma pesquisa de caráter científico, temos uma variedade de opções em termos de procedimentos metodológicos para definir seu desenho. O desenho de pesquisa, segundo a visão de Leon e Monteiro (1997), é considerado como um planejamento sistemático para validação de conclusões. Aqui, estão envolvidas a especificação da população que será estudada, a tentativa de ser administrada e a tentativa de medir as variáveis.

Todo pesquisador deve estar atento ao momento em que está desenvolvendo o seu desenho de pesquisa, pois tal procedimento irá afetar, essencialmente, a validade interna e as conclusões do estudo.

Na primeira fase desta dissertação, foi possível realizar uma pesquisa bibliográfica sobre os conceitos de profissão/carreira, a escolha e o comprometimento com a profissão/carreira e a intenção de permanência. Isso viabilizou a compreensão dos conhecimentos relacionados aos tópicos abordados, apresentou as tendências de pesquisas no campo acadêmico, principais autores e trabalhos realizados bem como as opiniões prevalecentes entre algumas correntes teóricas. A partir daí, foi possível elaborar um modelo teórico de investigação, além de facilitar a organização dos instrumentos no uso da coleta dos dados.

O presente estudo, pois, caracteriza-se como uma pesquisa descritiva, de caráter quantitativo que busca identificar as possíveis relações dentre um conjunto de variáveis apresentadas no modelo teórico, e, para tanto, utilizará a metodologia que caracteriza os *surveys*.

A pesquisa de *Survey* é definida por Creswell (2003) e Visser, Krosnick e Lavrakas

(2000) como um estudo de campo específico que tem o interesse de promover uma descrição quantitativa ou numérica de dados que pertencem a uma amostra de elementos, a qual é desenhada por uma população adequadamente definida. Para tal, usualmente, se faz uso de questionário.

3.1 - População e Seleção da Amostra

A população da amostra é caracterizada por psicólogos de diversas regionais do Brasil, totalizando, 300 participantes de ambos os gêneros, com idades variando entre 20 e ≥ 41 anos. A única exigência para a participação da pesquisa é que os respectivos profissionais de psicologia estivessem devidamente registrado nos seus Conselhos Regionais.

3.2 – Instrumento

O instrumento utilizado (Anexo) foi um questionário com três partes principais, com suas respectivas subdivisões:

I-Formação: (formação acadêmica e seus diferentes níveis, local, ano de conclusão e contexto de trabalho).

Questões de múltipla escolha.

II- Escolha e significado da profissão:

- Processo de escolha da profissão/carreira e da área de atuação:

Os itens sobre a escolha profissional e área de atuação foram especialmente construídos

para esta pesquisa. Esta escala foi proposta por Bastos (1997) e utilizada por Santos (1998) validada fatorialmente. Ela é do tipo *Likert* de sete pontos (1- nada, não; a 7- sim/totalmente), utilizados simultaneamente para analisar a liberdade de tomada de decisão e fatores que pesaram na decisão para ambos os focos (profissão / área de atuação).

- Vínculo/comprometimento com a profissão/carreira e área de atuação:

A escala aqui adotada foi adaptada da escala de comprometimento com a profissão/carreira de Blau e da escala de comprometimento ocupacional de Meyer e Allen. A escala de Blau (1985; 1988) obteve um α de 0.87; 0.85 respectivamente. Ela foi validada para o contexto brasileiro por Bastos (1992), que encontrou uma estrutura unifatorial e um coeficiente de confiabilidade α de 0.85.

Já na escala de Meyer e Allen (1984), o índice obtido para o comprometimento ocupacional afetivo foi de α 0.89. No Brasil, essa escala foi traduzida e utilizada por Scheible (2004), obtendo índices de confiabilidade de $\alpha = 0,75$ para o comprometimento ocupacional afetivo e $\alpha = 0.72$ para o comprometimento ocupacional instrumental.

No presente estudo, utilizou-se sete itens da escala de Blau e oito itens de Meyer e Allen para analisar os focos profissão/carreira e área de atuação; após a análise da confiabilidade agrupando os dois conjunto de fatores (itens de Blau e itens de Meyer e Allen), os resultados encontrados foram: 1- *comprometimento com profissão/carreira*: $\alpha = 0.818$ referente aos itens de Blau, caracterizando-se eminentemente como afetivo; já os itens de Meyer e Allen apresentaram um $\alpha = 0.806$ relacionado à base instrumental; e 2 – *comprometimento com área de atuação*: para os itens de Blau, o α encontrado foi igual a 0.821 mantendo sua característica afetiva, para os itens de Meyer e Allan o α obtido foi igual a 0.809, conservando-se de modo instrumental.

- Valor social e nível de reconhecimento:

Escala do tipo *Likert* de cinco pontos (1- discordo totalmente a 5- concordo totalmente), composta por sete itens utilizados simultaneamente para avaliar o valor social, o nível de reconhecimento e as dificuldades que a profissão de psicólogo possui hoje.

- Intenção de permanência da profissão/carreira e da área de atuação:

Questão de múltipla escolha com 03 itens buscando analisar a percepção do psicólogo de como ele se vê para daqui a um ano em relação a sua atuação profissional.

III – Dados pessoais – (Sexo; Idade).

Questões de múltipla escolha

A relação entre os objetivos da pesquisa, as variáveis e instrumentos utilizados encontram-se no Quadro 14, fornecendo uma visão sintética de como o modelo teórico da pesquisa foi operacionalizado na investigação empírica.

Quadro 14 - Objetivos de pesquisa, variáveis e formas de mensuração.

Objetivo específico	Variáveis e Dimensões	Instrumento	Descrição da medida
Caracterizar os processos de escolha da profissão e da área de atuação.	Profissão/Carreira ESCOLHA Área de atuação	Questão I Escolha e Significado da Profissão	Escala proposta por Bastos (1997) e utilizada por Santos (1998), validada fatorialmente.
Descrever como os psicólogos percebem o valor social e nível de reconhecimento profissional.	Percepção do <i>status</i>	Questão II Percepção do <i>status</i> da profissão	Escala de 04 itens do tipo <i>likert</i> objetivando analisar a forma como os psicólogos percebem o valor social, nível de reconhecimento e dificuldades da profissão nos dias atuais.

Objetivo específico (Conclusão)	Variáveis e Dimensões	Instrumento	Descrição da medida
Identificar as intenções de permanência em relação à área de atuação e a profissão.	Profissão/Carreira INTENÇÃO DE PERMANÊNCIA Área de atuação	Questão III Intenção de permanência	Questão de múltipla escolha com 03 itens, buscando analisar a percepção do psicólogo de como ele se vê para daqui a um ano em relação a sua atuação profissional.
Descrever os níveis de comprometimento entre a área de atuação e profissão/carreira.	Profissão/Carreira COMPROMETIMENTO Área de atuação	Questão IV Comprometimento com a profissão	Escala do tipo <i>likert</i> com 07 pontos (discordo totalmente a concordo totalmente), utilizados simultaneamente para avaliar o vínculo do psicólogo com sua profissão e com a área principal de atuação. A escala proposta é integrada por itens oriundos da escala de Blau (1985), Meyer e Allen (1993) e validada no Brasil por Bastos (1992).
Analisar em que medidas variáveis pessoais, de formação, de idade, o tempo de atuação e o contexto de trabalho modificam as relações entre a escolha, comprometimento e intenções de permanência.	Gênero Sexo masculino Sexo feminino Formação acadêmica Nível Tipo de instituição Idade Tempo de atuação Contexto de Trabalho	Questão V Dados Demográficos	Questões de múltipla escolha

3.3 - Coleta e Análise dos Dados

A pesquisa, por abranger uma grande área geográfica, utilizou a coleta *on-line*, o que demanda uma maior atenção em seus procedimentos. Nosek, Banaji e Greenwald (2002) relatam que existe um grande número de pesquisadores que vem utilizando a *INTERNET* como uma via de obtenção de dados, e, para tal, padrões metodológicos foram reconsiderados

pelo fato de se diferenciarem das pesquisas de laboratórios. Os autores chamam a atenção para questões sobre o tratamento dado aos participantes, à segurança da obtenção e da transmissão dos dados bem como da sua validade interna e externa.

A utilização dos *surveys* como uma dessas vias de obtenção de dados vem, segundo Couper, Traugott e Lamias (2001), elevando-se rapidamente com o surgimento de muitas pesquisas empíricas objetivando a exploração das várias formas de desenhos de pesquisas de *surveys on-line*. Os autores argumentam que o desenho do instrumento pode ser importante na obtenção de respostas imparciais quando da utilização de *surveys*. A sua aplicação via *INTERNET* pode ter dois caminhos: o primeiro seria hospedar em uma página na *Internet*, os questionários que serão utilizados. O uso do *software* SPSS favorece a criação de uma pesquisa de *survey on-line* advindo de um arquivo de dados como também favorece a codificação automática das respostas; o segundo caminho seria o envio dos questionários via *e-mail*, e, nesse caso, diversas técnicas são necessárias para alcançar populações de participantes específicas (Nosek, Banaji & Greenwald 2002). A principal vantagem dos *surveys*, segundo Friscker e Schonlau (2002) apud Pereira (2005), apresenta-se na dimensão temporal, ou seja, os instrumentos utilizados na pesquisa encontram-se disponíveis aos usuários 24 horas por dia, durante todos os dias da semana.

Os questionários utilizados para a coleta *on-line* foram hospedados na página eletrônica www.psicologocobrasileiro.ufba.br (ANEXO) com domínio no Centro de Processamento de Dados (CPD) da UFBA – Universidade Federal da Bahia. A participação dos profissionais de psicologia não passou por filtro, desde que eles estivessem devidamente registrados em seus conselhos regionais. Por meio de carta-convite encaminhada via *e-mail* ou acessando a página o psicólogo, ao digitar seu CRP, receberia, automaticamente, uma senha de acesso. Os dados foram tabulados e analisados utilizando o pacote estatístico de análise de

dados em ciências sociais (SPSS).

Foram adotados alguns procedimentos para a análise da qualidade psicométrica das escalas utilizadas para confirmação das estruturas fatoriais anteriormente encontradas, de frequência, correlação, ANOVA e análise de regressão. O Quadro 15 apresenta o tratamento estatístico dos dados por cada objetivo da pesquisa.

Quadro 15 - Tratamento estatístico dos dados.

Objetivo específico	Instrumento	Análise de dados
Caracterizar os processos de escolha da profissão e da área de atuação dos psicólogos, identificando em que nível eles são guiados por fatores internos ou externos;	Escala sobre a escolha da profissão	<ul style="list-style-type: none"> • Análise fatorial da escala de escolha da profissão. • Construção dos escores individuais (escore médio dos itens que integram cada fator da escala); • Cálculo de estatísticas descritivas (de tendência central e de dispersão).
Descrever os níveis de comprometimento entre a área de atuação e profissão do psicólogo brasileiro;	Escala de comprometimento com a profissão	<ul style="list-style-type: none"> • Análise fatorial da escala de comprometimento com a profissão. • Construção dos escores individuais (escore médio dos itens que integram a escala); • Cálculo de estatísticas descritivas (de tendência central e de dispersão).
Identificar a intenção de permanência em relação à profissão e à área de atuação;	Intenção de permanência	<ul style="list-style-type: none"> • Cálculo de percentual de respostas por níveis de mudança; • Escores médios de cada item para a amostra e seus subgrupos (Sim, muito=1; Sim, pouco=2 e Não=3). Quanto maior o escore, maior a intenção de permanecer..

Objetivo específico (Conclusão)	Instrumento	Análise de dados
Descrever como os psicólogos percebem o valor social e o nível de reconhecimento de sua profissão.	Escala: Percepção do <i>status</i> da profissão	<ul style="list-style-type: none"> • Análise fatorial da escala de percepção do <i>status</i> da profissão. Cálculo do coeficiente de confiabilidade (alpha de Crombach); • Construção dos escores individuais (escore médio dos itens que integram a escala); • Cálculo de estatísticas descritivas (de tendência central e de dispersão);
Avaliar se as características da escolha e do comprometimento com a profissão e área de atuação são antecedentes da intenção comportamental de permanência	_____	<ul style="list-style-type: none"> • Análise de regressão múltipla (comprometimentos como VDs) .
Verificar se as relações entre comprometimento e intenções de permanência são mediadas pela percepção do <i>status</i> da profissão.	_____	<ul style="list-style-type: none"> • Correlações de Pearson entre as variáveis de comprometimento, percepção do status e intenção de mudança; • Análise de regressão múltipla (intenção de mudança como VDs; incluindo, na equação, os comprometimentos e a percepção do status da profissão);
Analisar em que medidas variáveis pessoais, de formação de idade e o tempo de atuação modificam as relações entre a escolha, comprometimento e intenções de mudança.	Formação Idade Gênero Tempo de atuação	<ul style="list-style-type: none"> • Análise de variância – ANOVAS (entre as VDs – escolha, comprometimento e intenção de mudança pelas Vis); • Análise de regressão múltipla dentro dos segmentos da mostra com número de casos suficientes.

CAP IV – RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo, são apresentados os resultados obtidos no estudo e a sua discussão com base na literatura em três segmentos principais. O segmento (A) corresponde à descrição dos componentes do modelo teórico que orientou o presente estudo, incluindo a caracterização dos psicólogos (gênero, idade, nível e tempo de formação e distribuições por regionais).

Os segmentos (B) e (C) tratam, respectivamente, dos vínculos com a profissão e com a área de atuação e se encontram assim subdivididos: 1 – a escolha, 2- as bases do comprometimento, 3- o desejo de permanência, 4- a percepção do *status* profissional, 5 – correlações entre as variáveis do modelo, 6- As relações entre as variáveis do modelo teórico e 7 – Uma análise integrada do modelo.

4.1. – SEGMENTO A: DESCRREVENDO OS COMPONENTES DO MODELO TEÓRICO

4.1.1. – CARACTERIZAÇÃO DOS PSICÓLOGOS

Os resultados apresentados na Tabela 02 mostram os dados demográficos de gênero, idade e regional da amostra deste estudo. Em relação ao gênero, confirmou-se o que a literatura já apontava de que a profissão de Psicologia se apresenta eminentemente feminina. Com alguma variação, os estudos, em diferentes momentos e abrangência, revelam

percentuais superiores a 80% (89,1% no estudo de Bastos, 1988; 91% no levantamento do IBOPE em 2004). No presente estudo, o gênero feminino aparece, com um percentual de 82,6% em relação ao masculino com apenas 17,4% da amostra.

Tabela 02: Dados demográficos da amostra de psicólogos participantes do estudo.

Características da Amostra	Nº	% Valido
GÊNERO		
Feminino	237	82,6%
Masculino	50	17,4%
Total Válido	287	
IDADE		
01 (20-25) anos	37	13%
02 (26-30) anos	92	32%
03 (31-35) anos	57	20%
04 (36-40) anos	38	13%
05 (≥41) anos	63	22%
Total Válido	287	

No que se referem à idade, os dados revelam tratar-se de um grupo jovem, com predomínio de psicólogos com até 30 anos. Nas três faixas etárias iniciais da amostra, encontram-se 65% dos casos. Apenas 22% dos casos têm idade acima de 41 anos. Esse resultado apresenta uma tendência semelhante aos encontrados na pesquisa de Bastos (1988) e Santos (1998). O que pode ser dito aqui é que a Psicologia como profissão ao longo dos anos pode ser caracterizada como composta por profissionais em sua grande maioria adulto-jovens. Esse peso de profissionais mais jovens pode ser resultado do crescimento vertiginoso da profissão nos últimos anos, produto do aumento significativo de cursos de Psicologia no Brasil. Por outro lado, tal percentual pode estar um tanto superestimado por se ter utilizado

uma estratégia de coleta de dados via internet, o que pode afastar profissionais com idade mais avançada.

Outro dado importante para caracterizar os participantes da pesquisa refere-se à sua distribuição no país. Para tanto, a Tabela 3 apresenta o número e o percentual de casos por Regionais aos quais são vinculados.

Tabela 03: Distribuição da amostra por abrangência dos Conselhos Regionais de Psicologia.

<i>Características da amostra</i>	Nº	% Valido
REGIONAL		
01 – DF/AC/AM/RO/RR	33	11,5%
02 – PE/Noronha	14	4,9%
03 – BA/SE	12	4,2%
04 – MG	35	12,2%
05 – RJ	30	10,5%
06 – SP	73	25,4%
07 – RS	30	10,5%
08 – PR	17	5,9%
09 – GO/TO	01	0,3%
10 – PA/AP	02	0,7%
11 – CE/PI/MA	11	3,8%
12 – SC	13	4,7%
13 – PB/RN	07	2,4%
14 – MT/MS	07	2,4%
15 – AL	02	0,7%
16 - ES	00	0,0%
Total Válido	287	

O maior número de participantes vem de São Paulo – (CRP06) – que, na realidade, constitui o maior Conselho Regional, com quase a metade dos psicólogos do país. Há uma sub-representação do CRP05 – Rio de Janeiro, que, apesar de ser o segundo maior contingente de psicólogos no Brasil, teve uma representatividade de 10%. O CRP04, Minas Gerais, é o terceiro maior regional e aqui tem um número ligeiramente maior de participantes

na pesquisa. Assim, embora a amostra tenha participantes da maioria dos estados brasileiros, não se pode afirmar que ela os representa na proporção adequada. Como o objetivo do presente estudo consiste em buscar relações entre variáveis e não caracterizar a população de psicólogos, tal desequilíbrio entre as regiões na amostra não afeta os resultados da pesquisa.

A Tabela 04 apresenta o conjunto de dados referentes à formação do psicólogo. A graduação desses profissionais se deu em maior porcentagem em instituições privadas (63,8%). Esses resultados podem estar relacionados ao aumento dos Cursos de Psicologia por essas instituições, que são relatados na literatura desde o final da década de 1980, como afirmam Rosas et al. (1988). No estudo realizado por Noronha (2003), também foram encontrados dados semelhantes onde 75,9% de profissionais de Psicologia se formaram em instituições privadas contra 24,1% das instituições pública. No item ano de conclusão, os índices apontam que 53,0% da amostra conclui seu curso entre 2000-2006, seguidos dos 28,6% entre os anos 1990-1999 e 13,2% entre os anos 1980-1989. Os dados sobre conclusão do curso de graduação são congruentes com a participação maior de jovens no levantamento.

Também de forma previsível, o maior número de casos da amostra tem apenas a graduação em Psicologia (42,2%). No entanto, vale destacar ser expressivo o contingente daqueles que já fizeram pelo menos um curso de especialização (34,5%). Há, certamente, nesta amostra, uma representação mais elevada do que na população de profissionais, que possuem cursos de graduação *stricto sensu*, a exemplo do mestrado (17,8%) e de doutorado (5,6%).

Entre os psicólogos com formação em nível de especialização, 72,0% da amostra a fez em instituições privadas em domínios que se inserem no campo de conhecimento a Psicologia (75,9%). Em contraposição, aqueles que realizaram a formação de mestrado a realizaram em instituição pública (72,1%) e em programas de pós-graduação em Psicologia

(73,3%). Índices similares são observados em relação ao curso de doutorado, embora, nesse caso, haja um número um pouco maior de casos que o realizaram em outras áreas de conhecimento que não a Psicologia. Tais resultados são bastante congruentes com a realidade de que a formação pós-graduada *stricto sensu* é uma função desempenhada, sobretudo, pelas instituições públicas, especialmente na área da Psicologia. Por outro lado, o segmento da especialização é, cada vez mais, um espaço ocupado pela iniciativa privada. Essa constatação é compartilhada por Noronha (2003) ao afirmar que são as universidades públicas as maiores produtoras de pesquisas em nosso país o mesmo sugere que boa parte dos docentes não as produz. A pesquisa científica é imperiosa para o avanço de qualquer área de conhecimento profissional e, com a Psicologia, não seria diferente.

Tabela - 04: Características da formação dos psicólogos.

Características da Formação	No	% Valido
GRADUAÇÃO		
<i>Tipo de instituição</i>		
Pública	102	36,2%
Privada	180	63,8%
Total Válido	282	
Casos Perdidos	18	
ANO DE CONCLUSÃO		
01 (1960-1969)	01	0,3%
02 (1970-1979)	14	4,9%
03 (1980-1989)	38	13,2%
04 (1990-1999)	82	28,6%
05 (2000-2006)	152	53,0%
Total Válido	287	

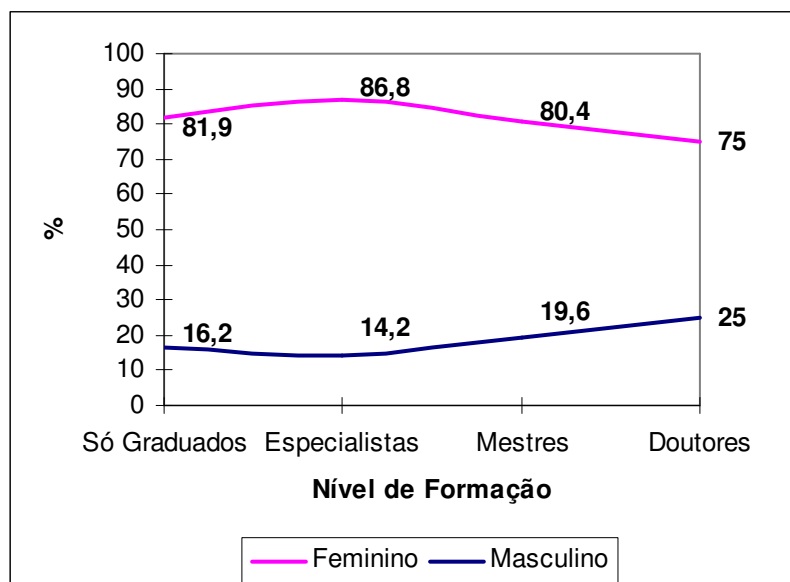
Características da Formação (continuação)	No	% Valido
NÍVEL DE FORMAÇÃO		
Só Graduados	121	42,2%
Especialistas	99	34,5%
Mestres	51	17,8%
Doutores	16	5,6%
Total Válido	287	
ESPECIALIZAÇÃO		
<i>Tipo de instituição</i>		
Pública	51	27,4%
Privada	135	72,5%
Total Válido	186	
<i>Campo de conhecimento</i>		
Psicologia	148	75,9%
Outros	47	24,1%
Total Válido	195	
MESTRADO		
<i>Tipo de instituição</i>		
Pública	62	72,1%
Privada	24	27,9%
Total Válido	86	
<i>Campo de conhecimento</i>		
Psicologia	66	73,3%
Outros	24	26,7%
Total Válido	90	

Características da Formação (conclusão)	No	% Valido
DOCTORADO	Nº	% Valido
<i>Tipo de instituição</i>		
Pública	23	76,7%
Privada	07	23,3%
Total Válido	30	
<i>Campo de conhecimento</i>		
Psicologia	20	66,7%
Outros	10	33,3%
Total Válido	30	

Dentre as várias associações possíveis entre as variáveis demográficas e de formação apresentadas até aqui, uma se revelou particularmente interessante, e os resultados encontram-se na Figura 05, na qual é possível observar a distribuição de gênero por nível de formação dos sujeitos da amostra. O dado mais significativo é o crescimento do percentual do gênero masculino nas categorias com maior nível de formação.

Para os psicólogos com apenas o título de graduação, de um total de 121 (cento e vinte um) casos, o gênero feminino corresponde a 81,8% da amostra; esse percentual aumenta para 86,8% entre aqueles com formação especializada; no entanto, entre os mestres, o percentual de mulheres cai para 80,4% enquanto que o de homens sobe para 19,6%. Essa tendência se amplia no grupo que possui o doutorado (75% de mulheres e 25% de homens).

Figura 05: Porcentagem entre gênero pelo nível de formação.



Over (1982) e Alencar (1997) *apud* Oliveira (1998) relatam que as mulheres, de uma forma geral, encontram barreiras sociais que não permitem a elas se dedicarem, de forma mais exclusiva, a sua formação acadêmica. Essas barreiras podem ser caracterizadas como: demanda familiar, conflitos entre o compromisso do papel de esposa e mãe e a presença de filhos pequenos.

Vale sugerir futuras pesquisas que possam tornar esse resultado mais claro. Analisar variáveis pessoais e sociais que possam afetar a formação profissional das mulheres na profissão de Psicologia torna-se consideravelmente importante, haja vista que os resultados encontrados por Oliveira representam uma amostra heterogênea associada a culturas profissionais diferenciadas, que não abarca, de forma singular, a Profissão de psicólogo.

4.2. – **SEGMENTO B: VÍNCULO COM A PROFISSÃO**

4.2.1. – A ESCOLHA DA PROFISSÃO/CARREIRA

Uma das questões discutidas pelos estudiosos referentes à escolha da profissão é sobre o grau de liberdade de escolha que os indivíduos possuem no momento desse processo. Autores como Soares (2002) e Fouad (2006) chamam a atenção para o nível de consciência que os sujeitos devem ter de si mesmos e também do contexto de trabalho, bem como de uma série de aspectos que são pertinentes a cada indivíduo. A relação e a contextualização de todos esses aspectos são de suma importância para que se possa escolher de forma assertiva uma profissão/carreira e área de atuação, não deixando de relacioná-los com os verdadeiros objetivos pessoais e profissionais.

Sendo assim, para caracterizar o processo pelos quais os profissionais de Psicologia escolheram sua profissão, foram apresentadas seis afirmações descritivas que deveriam ser analisadas pelos participantes em uma escala de 01(nada, não) a 07 (sim, totalmente). Os resultados encontrados nessas afirmações foram submetidos à análise fatorial identificando dois (02) fatores principais, a saber:

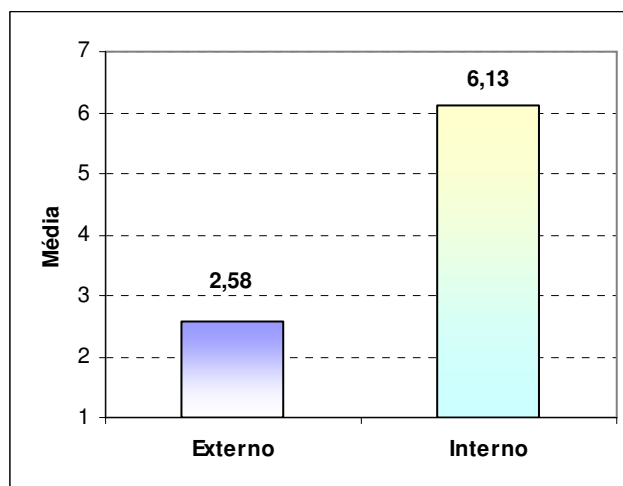
FATOR 01: Escolha fortemente influenciada por pessoas importantes e guiada pelas questões externas (mercado de trabalho, valor social, remuneração);

FATOR 02: Escolha livremente tomada e guiada pelas questões internas (vocação, habilidades e interesses pessoais).

A Figura 06 apresenta os resultados referentes aos fatores de escolha da profissão. Na amostra geral, a escolha da profissão é vista como fortemente guiada pelo fator 2 – interno

que apresenta uma média ($X = 6,13$; $dp = 1,150$) em detrimento do fator 1, que concentra o peso dos elementos externos ($X = 2,58$; $dp = 1,147$). Ou seja, o processo de escolha profissional dos psicólogos foi auto-avaliado como livremente tomado e levando-se muito mais em consideração as suas características pessoais ou questões internas. Resultados semelhantes também foram encontrados em pesquisas anteriores (Carvalho et al., 1988; Krawulski e Patrício, 2005; M. Magalhães et al., 2001), nas quais as questões internas representaram uma maior influência. Nesses estudos, essas questões foram descritas como “busca pela realização pessoal”, “interesse em ajudar o próximo”, “agregar conhecimento”, “buscar autoconhecimento” e “sentimento de altruísmo”.

Figura 06 - Escores médios dos fatores de escolha da profissão.



Na pesquisa de Santos (1998), também foram encontrados escores semelhantes para os fatores de escolha. A autora observou que a escolha da profissão foi mais influenciada pelas questões internas ($X=4,20$) do que pelas questões externas ($X=1,97$), utilizando instrumento similar, mas com uma escala variando de 1 a 5 pontos.

No estudo desenvolvido por Bastos (1997) entre estudantes e profissionais de

administração, foi possível observar também a influência dos fatores interno e externo para os sujeitos em questão: o peso dos elementos internos foi mais expressivo para os estudantes ($X = 4,02$) e para os profissionais ($X = 3,88$). No entanto, o peso dos elementos externos se mostrou mais elevado do que aqueles observados na área da Psicologia, atingindo as médias de 3.01 e 2.82 respectivamente para os estudantes e profissionais. Tais diferenças estão, certamente, associadas às culturas profissionais diferenciadas que marcam as ocupações em questão. Lee (2005) também encontrou resultados que apontam os fatores internos como maiores influenciadores no processo de escolha da profissão para quase 67% da sua amostra de estudantes do Curso de Psicologia na Coréia do Sul.

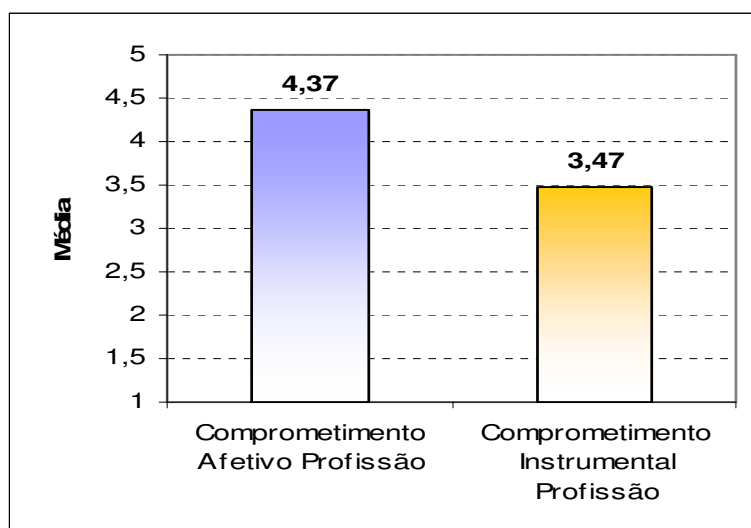
4.2.2. – O COMPROMETIMENTO COM A PROFISSÃO

Para também caracterizar o comprometimento com a profissão, foram apresentadas aos participantes da pesquisa 15 afirmações em uma escala de 01 (discordo totalmente) a 05 (concordo totalmente). Assim como na escolha da profissão, essas afirmações foram igualmente submetidas à análise fatorial, chegando a duas principais bases de comprometimento, a saber: o afetivo e o instrumental. Como tratado no primeiro capítulo, o comprometimento afetivo caracteriza-se por um envolvimento, uma identificação ou elo emocional do sujeito com sua profissão, sua carreira, seu trabalho ou área de atuação. O comprometimento instrumental está relacionado com as trocas (ganhos ou perdas) estabelecidas entre o sujeito e o seu contexto de trabalho.

Os resultados apresentados na Figura 07 mostram, na amostra global, que o peso da base afetiva no vínculo do psicólogo com a sua profissão é bem mais significativo do que o da base instrumental. O escore médio da base afetiva aproxima-se do ponto superior da escala

($X = 4,37$, $dp = ,690$) enquanto a base instrumental tem uma média de 3,47, com desvio padrão igual a ,951 apenas ligeiramente superior ao ponto médio da escala utilizada. Ambos os escores são, quando comparados com o ponto intermediário da escala, estatisticamente significativos (comprometimento afetivo: $t = 33,659$; $p = 0,000$; comprometimento instrumental: $t = 8,439$; $p = 0,000$). Assim, pode-se afirmar que os psicólogos apresentam-se mais comprometidos afetivamente do que instrumentalmente com a profissão, algo que é congruente com o peso dos fatores por eles apontados como determinantes da sua escolha.

Figura 07 - Escores médios das bases Afetiva e Instrumental do comprometimento com a profissão.



A pesquisa de Santos (1998) realizada com psicólogos do CRP-03 avaliou o comprometimento apenas na sua base afetiva. A média encontrada pela autora para esta base com a profissão foi de $X = 6,00$, em uma escala que ia até o ponto 7 como máximo comprometimento. Em Bastos (1997), foi igualmente encontrado escore semelhante para o comprometimento afetivo com a profissão entre estudantes e profissionais de administração ($X = 5,83$) e ($X = 5,52$) respectivamente.

4.2.3. – A INTENÇÃO DE PERMANÊNCIA NA PROFISSÃO

Os resultados apresentados na Tabela 05 dizem respeito à intensidade do desejo de permanência do psicólogo nesta profissão. Aqui, quanto mais a média se aproxima de 03, maior o desejo dos sujeitos em permanecer na sua profissão. Sendo assim, pode-se afirmar que os participantes do estudo apresentam um elevado nível de intenção de permanecer na profissão, como se constata com a média geral de 2,82. É importante assinalar, também, que o reduzido desvio padrão ($dp = ,455$) mostra que a variabilidade do grupo, neste particular, não é acentuada.

Tabela - 05: Estatísticas Descritivas do Desejo de Permanência na Profissão.

	N	Média	Desvio Padrão
Permanência na Profissão	273	2,82	,455
Total Válido	273		

Esse resultado pode estar relacionado ao elevado índice de comprometimento (afetivo) estabelecido entre os psicólogos com a sua profissão. Resultados semelhantes também foram encontrados por Bastos (1997), onde 93,1% dos participantes apresentaram-se desejosos em permanecer na sua profissão de administrador. O investimento em uma carreira de nível superior envolve um conjunto de decisões que tende, na maioria dos casos, a manter o sujeito nesse curso de ação, sobretudo quando ele é escolhido, como vimos no presente levantamento, especialmente por fatores internos, tais como, vocação.

4.2.4. – A PERCEPÇÃO DO *STATUS* DA PROFISSÃO

Um elemento importante do modelo teórico construído para a presente pesquisa consiste na percepção do *status* social da profissão de psicólogo. Tal percepção é vista como podendo interferir no efeito do comprometimento sobre a intenção de permanência. Para essa variável, foram construídos alguns itens, também avaliados em uma escala de cinco pontos, com elevados escores indicando concordância com o conteúdo enunciado. Os resultados encontram-se na Tabela 06.

Tabela – 06: Escores Médios da percepção valor social da profissão.

	N	Média	Desvio Padrão
Valor social -credibilidade	287	3,81	,979
Valor social - desrespeitada	287	2,90	1,278
Valor social - prestígio profissão	287	3,47	1,057
Valor social- reconhecida	287	3,62	1,070
Valor social- mal remunerada	287	4,29	,985
Valor social - <i>status</i> inferior	287	2,91	1,328
Valor social - elitista	287	2,83	1,400
Total Válido	287		

Como podemos constatar, os psicólogos percebem a sua profissão como sendo mal remunerada ($X= 4,29$; $dp =,985$), porém com credibilidade ($X=3,81$; $dp =,979$), socialmente reconhecida ($X=3,62$; $dp =1,070$) e com prestígio ($X=3,47$; $dp =1,057$). Também são indicadores positivos os menores escores nos itens que avaliam a percepção de o quanto a profissão é desrespeitada, elitista e com *status* social inferior. Ou seja, os profissionais dessa amostra, consideram a profissão respeitada, com *status* social favorável e não elitista. Essa

última, pode estar representando uma tendência dos esforços desses profissionais em tornar a Psicologia uma profissão mais acessível a grande parte da sociedade, deixando de ser exclusiva aos indivíduos de classes sociais mais abastadas. Assim, de uma maneira geral, os profissionais de Psicologia têm uma percepção positiva da sua profissão.

Quando agrupados os sete itens da escala de valor social para construir um índice geral de percepção do *status da profissão* (com escores variando de 1 a 5 e feitas às inversões nos escores negativos), chegou-se a uma média geral para o *status* de $X = 3,13$; $dp = ,655$. Trata-se de um escore mediano, que indica que algumas dimensões com avaliações mais positivas são compensadas por avaliações mais negativas de outros aspectos.

Este resultado mediano do *status* da profissão sinaliza, por exemplo, dificuldades que aparecem em maior intensidade do que as verificadas em relação a outras profissões, inclusive da área de saúde, com maior *status* social, como é o caso da Medicina. Como se observam nos escores dos indicadores, a percepção do *status* parece ser mais afetada pelas restrições de inserção no mercado de trabalho. A reduzida participação de psicólogos em serviços públicos em que poderiam atuar é, por exemplo, um dos elementos deste quadro de dificuldades.

4.2.5. – AS RELAÇÕES ENTRE AS VARIÁVEIS DO MODELO TEÓRICO – FOCO PROFISSÃO

Até o momento, o trabalho apresentou os dados descritivos de todas as variáveis que integram o modelo teórico da pesquisa. A partir deste ponto, apresentamos os dados que exploram as possíveis relações entre tais variáveis.

Uma análise inicial consistiu do cálculo dos coeficientes de correlação entre todas as variáveis, dados que se encontram na Tabela 07.

Tabela - 07: Estatísticas de correlação entre as variáveis do modelo teórico para o foco Profissão.

Varáveis	Estatísticas	Escolha Profissão		Comprometimento		Status Profissão	Intenção de Permanecer Profissão
		Interna	Externa	Afetivo	Instrumen- tal		
Escolha Profissão Externa	Pearson Correlation	-,065	1	,097	,084	,088	-,112
	Sig. (2-tailed)	,309		,132	,189	,170	,087
	N	244	244	244	244	244	235
Escolha Profissão Interna	Pearson Correlation	1	-,065	,167(**)	,100	,114	,165(**)
	Sig. (2-tailed)		,309	,007	,112	,070	,010
	N	255	244	255	255	255	243
Comprometi- mento Afetivo Profissão	Pearson Correlation	,167(**)	,097	1	,052	,263(**)	,568(**)
	Sig. (2-tailed)	,007	,132		,409	,000	,000
	N	255	244	255	255	255	243
Comprometi- mento Instrumental Profissão	Pearson Correlation	,100	,084	,052	1	-,073	,043
	Sig. (2-tailed)	,112	,189	,409		,244	,502
	N	255	244	255	255	255	243
Status da Profissão	Pearson Correlation	,114	,088	,263(**)	-,073	1	,146(*)
	Sig. (2-tailed)	,070	,170	,000	,244		,023
	N	255	244	255	255	255	243
Permanecer na Profissão	Pearson Correlation	,165(**)	-,112	,568(**)	,043	,146(*)	1
	Sig. (2-tailed)	,010	,087	,000	,502	,023	
	N	243	235	243	243	243	243

**P < 0,01.

*P < 0,05.

Como se observa, há correlações positivas e estatisticamente significativas, embora não muito fortes, entre a escolha determinada por fatores internos da profissão e o

comprometimento de base afetiva ($r = ,167^{**}$; $p \leq ,001$) e com a intenção de permanência na profissão ($r = ,165^{**}$; $p \leq ,001$). Esses resultados nos permitem afirmar que, para os psicólogos participantes deste estudo, quanto mais livre e guiado pelos fatores internos for o processo de escolha da profissão, maior será o seu nível de comprometimento de base afetiva e maior será, também, o seu desejo em permanecer na sua profissão. Tal resultado é bastante coerente com a literatura examinada sobre o processo de escolhas da carreira (Bastos, 1997 & Santos, 1998).

O segundo conjunto de correlações encontradas foi entre o comprometimento de base afetiva com o *status* da profissão ($r = ,263^{**}$; $p \leq ,001$) e com a intenção de permanência com a profissão ($r = ,568^{**}$; $p \leq ,001$). A associação entre comprometimento afetivo e intenção de permanência é bastante expressiva e confirma, também, as expectativas teóricas apontadas pela literatura sobre comprometimento com a carreira (Holmes & Cartwright, 1994; Dam, 2005; Fields et al., 2005; Bastos, 1997; Santos, 1998). Ou seja, quanto mais positivamente é percebido o *status* da profissão pelos psicólogos, maior é o seu comprometimento de base afetiva com a profissão e maior a tendência em apresentar comportamentos que busquem a permanência na sua profissão. Por fim, foi encontrada uma correlação positiva entre o *status* da profissão e a intenção de permanência ($r = ,146^{**}$; $p \leq ,001$). Esse resultado confirma que os profissionais que percebem sua profissão de forma positiva estão mais propensos a permanecerem nela.

Não foram encontradas correlações significativas entre a escolha da profissão guiada pelo fator externo e comprometimento de base instrumental com as demais variáveis.

No geral, o presente trabalho replica os resultados obtidos por Santos (1998) com psicólogos e por Bastos (1997), entre administradores. Quanto mais percebida como livre e guiada pelos fatores internos for o processo de escolha da profissão, maior o seu

comprometimento com ela. O trabalho de Santos (1998), no entanto, encontrou correlações negativas e estatisticamente significativas entre a escolha guiada por fatores externos e o comprometimento de base afetiva, resultado não encontrado na presente investigação.

Ainda explorando as associações entre as variáveis do modelo teórico, foram realizados os cruzamentos com as principais variáveis que caracterizam a amostra, utilizando-se a análise de variância. Na Tabela 08, são apresentados os resultados da ANOVA com as variáveis gênero, idade, tipo de instituição, nível de formação, tempo de atuação.

Tabela - 08: ANOVA entre as variáveis do modelo teórico foco profissão.

Variáveis	Estatísticas	Fatores de Influência da escolha Profissão		Comprometimento Profissão (Bases)		Status Profissão	Intenção de Permanecer Profissão
		Interno	Externo	Afetivo	Instrumental		
Gênero							
Feminino	X	6,118	2,561	4,363	3,472	3,147	2,83
Masculino	X	6,230	2,680	4,437	3,492	3,102	2,79
	F	,386	,427	,478	,018	,187	,234
	Sig.	,535	,514	,490	,892	,666	,629
Idade							
1 (20-25)	X	5,958	2,714	4,397	3,293	3,150	2,75
2 (26-30)	X	6,092	2,501	4,345	3,515	3,071	2,85
3 (31-35)	X	6,327	2,494	4,330	3,522	3,135	2,76
4 (36-40)	X	6,289	2,435	4,282	3,398	3,094	2,78
5 (≥ 41)	X	6,040	2,824	4,509	3,527	3,263	2,90
	F	,925	1,073	,864	,508	,854	1,036
	Sig.	,450	,370	,486	,730	,492	,389
Tipo de Instituição							
Pública	X	6,188	2,625	4,259	3,546	3,113	2,78
Privada	X	6,113	2,531	4,447	3,419	3,114	2,85
	F	,031	1,590	4,814	1,141	,020	1,618
	Sig.	,861	,209	,029	,286	,889	,205

Variáveis (conclusão)	Estatísticas	Fatores de Influência da escolha Profissão		Comprometimento Profissão (Bases)		Status Profissão	Intenção de Permanecer Profissão
		Interno	Externo	Afetivo	Instrumental		
Tempo de Atuação							
1 (1960-1979)	X	6,000	3,194	4,316	3,357	3,123	2,86
2 (1980-1989)	X	5,947	2,604	4,391	3,609	3,191	2,86
3 (1990-1999)	X	6,262	2,445	4,380	3,414	3,214	2,79
4 (2000-2006)	X	6,131	2,602	4,375	3,486	3,087	2,83
	F	,733	1,544	,042	,439	,757	,253
	Sig.	,533	,203	,988	,726	,519	,859
Nível de Formação							
Graduados	X	6,141	2,581	4,331	3,448	3,142	2,77
Especialistas	X	6,282	2,526	4,378	3,535	3,135	2,82
Mestres	X	5,823	2,729	4,508	3,405	3,142	2,90
Doutores	X	6,218	2,479	4,273	3,535	3,125	2,94
	F	1,835	,375	,911	,274	,005	1,230
	Sig.	,141	,771	,436	,436	,999	,299

Como se constata há uma grande homogeneidade no grupo estudado quanto a todas as variáveis centrais da pesquisa. No geral, pode-se afirmar que tanto a escolha, quanto o comprometimento, a percepção do *status* e a intenção de permanência na profissão não variam entre os diversos segmentos que caracterizam a amostra, quando se consideram gênero, idade, tempo de atuação, nível de formação. Na realidade, de todos os cruzamentos realizados, identificou-se apenas um, cuja diferença entre as medidas é estatisticamente significativa: o nível de comprometimento afetivo difere em função do tipo de instituição em que o psicólogo se graduou. A média encontrada para os profissionais que desenvolveram sua formação em instituições públicas foi menor ($X = 4,25$) do que entre os egressos de

instituições privadas ($X = 4,44$). Tal diferença, embora pequena, revela-se estatisticamente significativa [$F(4,814), p = ,029$].

Sobre esse resultado, surgem alguns questionamentos que merecem ser analisados de forma mais minuciosa, a saber: *Este resultado está relacionado com a qualidade do ensino oferecido por ambas as instituições? A imagem atual das instituições públicas pode estar relacionada com o menor nível de comprometimento afetivo do seu alunado? A existência de uma crença de que as instituições públicas oferecem uma melhor formação em relação às instituições privada leva os seus alunos (das instituições privadas) a afirmarem seu comprometimento afetivo em decorrência de um mercado de trabalho mais competitivo?*

É evidente que esses questionamentos, de forma isolada, não serão capazes de apresentar respostas balizadas sobre as diferenças de nível de comprometimento afetivo entre as duas instituições, sendo necessária levar em consideração outros fatores.

4.2.6. – UMA ANÁLISE INTEGRADA DO MODELO – FOCO PROFISSÃO

A análise de regressão realizada, cujos resultados estão na Tabela 09, apresenta, como variável dependente, a *Intenção de Permanência na Profissão*, e as variáveis independentes foram *status* da profissão, comprometimento de base afetiva e instrumental e escolha guiada pelos fatores internos e externos para o foco profissão. Utilizando-se o método *stepwise*, o modelo resultante final incluiu apenas as variáveis comprometimento afetivo e escolha fator externo, que podem ser consideradas antecedentes que explicam os níveis de intenção de permanecer na profissão.

Tabela - 09: Relação entre as variáveis de escolha da profissão, comprometimento e intenção de permanência.

Variável de causa	Variável de Efeito				
	Intenção de Permanência - Profissão				
	B	DP	β	T	P
1 Comprometimento Afetivo Profissão $r^2 = ,350$ (a)	,363	,031	,592	11,852	,000
2 Comprometimento Afetivo Profissão Escolha profissão externa $r^2 = ,374$ (b)	,376 -,058	,030 ,019	,612 -,156	12,362 -3,143	,000 ,002

a Antecedentes: Comprometimento Afetivo Profissão

b Antecedentes: Comprometimento Afetivo Profissão, Escolha Profissão Externa

A primeira variável a ser incluída na equação é o comprometimento afetivo com a profissão, indicando ser esse o principal preditor. Apenas o nível de comprometimento afetivo explica 35% da variância da intenção de permanecer ($r^2 = ,350$). Trata-se de uma associação positiva ($B = ,363$; $p = ,000$) entre as duas variáveis, como já detectada na análise de correlação anteriormente apresentada.

Em um segundo momento, permanece, na equação de regressão, a variável escolha externa da profissão. A inclusão dessa segunda variável amplia o nível geral de explicação da intenção de permanência em 1,9%, fazendo com que o modelo geral resultante explique 37,4% ($r^2 = ,374$). É importante registrar, contudo, que o coeficiente B indica uma correlação negativa dessa variável com a intenção de permanência. Assim, quanto maior for o peso desse fator na escolha da profissão, menor é a intenção de permanecer na profissão. O modelo explicativo final, embora simples, combina as duas variáveis principais do modelo teórico

construído para esta investigação – a escolha e o comprometimento. Os resultados são, nesse sentido, bastante congruentes com as expectativas teóricas cujas hipóteses analisadas buscam saber se *a escolha da área de atuação, quando guiada por fatores internos, leva a um maior nível de comprometimento afetivo e a uma maior intenção de permanência da profissão* ou se *a escolha da profissão, quando guiada por fatores externos, leva a um menor nível de comprometimento instrumental e a uma menor intenção de permanência da profissão*.

4.3. – **SEGMENTO C: VÍNCULO COM A ÁREA DE ATUAÇÃO**

Neste segmento dos resultados, vamos apresentar as mesmas análises agora referentes às áreas de atuação do psicólogo. Como sabemos, o campo profissional da Psicologia comporta um conjunto diferenciado de contextos de atuação que acabam configurando culturas próprias e estratégias de trabalho diferenciadas. Tais contextos, historicamente, foram denominados de áreas de atuação. Após a apresentação de como os psicólogos participantes do estudo se distribuem pelas diversas áreas de atuação, as análises sobre a escolha, comprometimento e intenção de permanência serão apresentadas.

4.3.1. AS ÁREAS DE ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO

Neste segmento, será apresentada, inicialmente, a distribuição dos psicólogos em seus principais setores de trabalho com suas respectivas áreas de atuação. Os setores foram categorizados em: Público, Privado, Autônomo e Organizações não-Governamentais - ONGs. Por existirem sujeitos atuando em mais de um setor, foi estabelecida uma regra para

determinar o setor principal de trabalho. Essa regra consistiu em considerar, como setor principal, aquele que tem a maior carga horária de dedicação semanal.

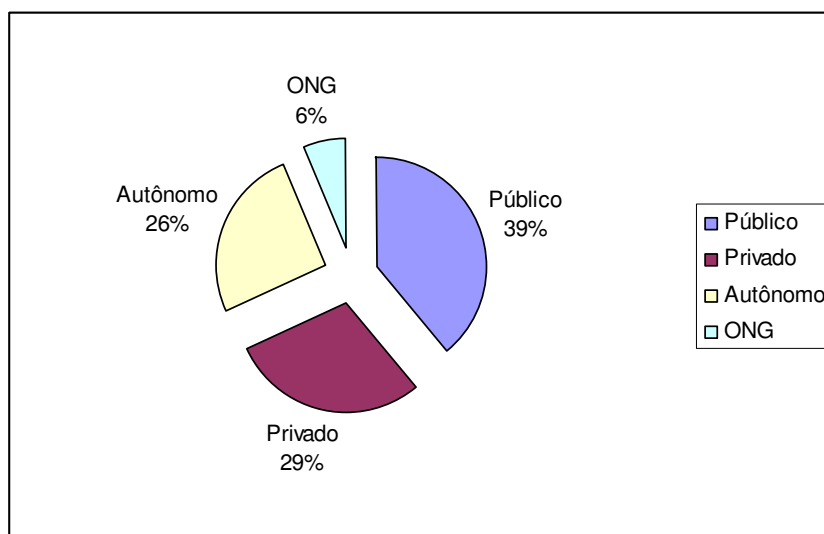
Em seguida, através das análises das atividades desenvolvidas pelos psicólogos em seus respectivos setores, foi possível identificar a sua área de atuação, que foi definida nas seguintes categorias:

- a) Clínica – profissionais autônomos inseridos em consultório e desenvolvendo atividades de avaliação psicológica e psicoterapia nas suas diversas variedades;
- b) Escolar – profissionais atuando em instituições de ensino até o segundo grau em atividades que não docência;
- c) Organizacional – profissionais atuando administrativamente em órgãos, empresas ou fundações pública ou privada e desenvolvendo atividades pertinentes à área, mesmo estando em instituições hospitalares e educacionais;
- d) Docência – profissionais atuando em instituições de ensino superior (Centros universitários, Faculdades e Universidades);
- e) Saúde – profissionais atuando clinicamente em hospitais, clínicas e centros de saúde público ou privado;
- f) Jurídica – profissionais atuando no poder judiciário;
- g) Social Comunitária – profissionais atuando em organizações sociais, cooperativas e não-governamentais.

Na Figura 08, é possível visualizar a distribuição do número de sujeitos pelo principal setor de atuação, ponto de partida para a identificação da área de atuação. Os profissionais que atuam em Organizações não-Governamentais (ONGs) representam 6% da amostra. Os maiores contingentes encontram-se nos tipos de inserção mais tradicionais: 26% desenvolvem

o trabalho como Autônomos; 29% estão inseridos como empregados em organizações Privadas e 39% atuam no setor Público.

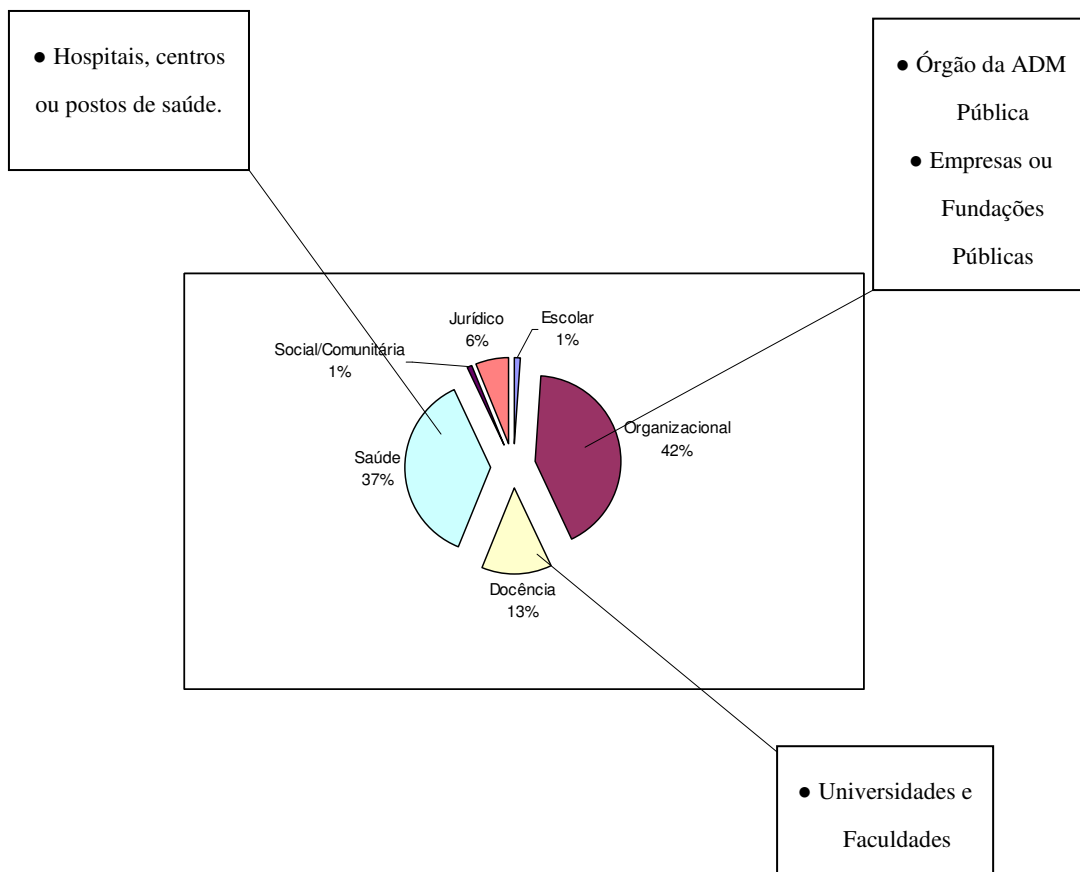
Figura 08 - Percentual de psicólogos por setor de trabalho.



No setor Público (Figura 09), os psicólogos encontram-se atuando em duas principais áreas: Organizacional (42%) e Saúde (37%), e, em percentuais bem menores, temos as áreas da Docência e Jurídica.

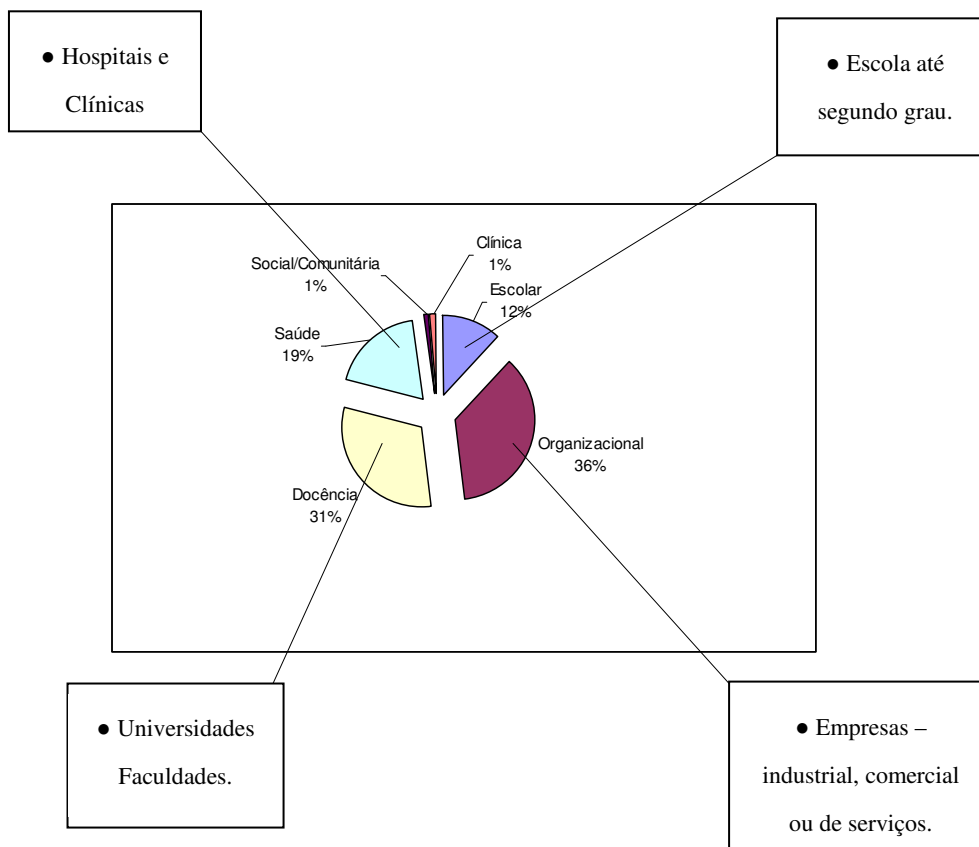
Esse resultado está coerente com a realidade de mercado quando observamos que, por exemplo, em concursos públicos, as vagas oferecidas para os profissionais de Psicologia são em sua grande maioria nas áreas Organizacional e Saúde. A Docência representaria os concursos realizados pelas Universidades Federal e Estadual.

Figura 09 - Áreas de atuação do setor Público.



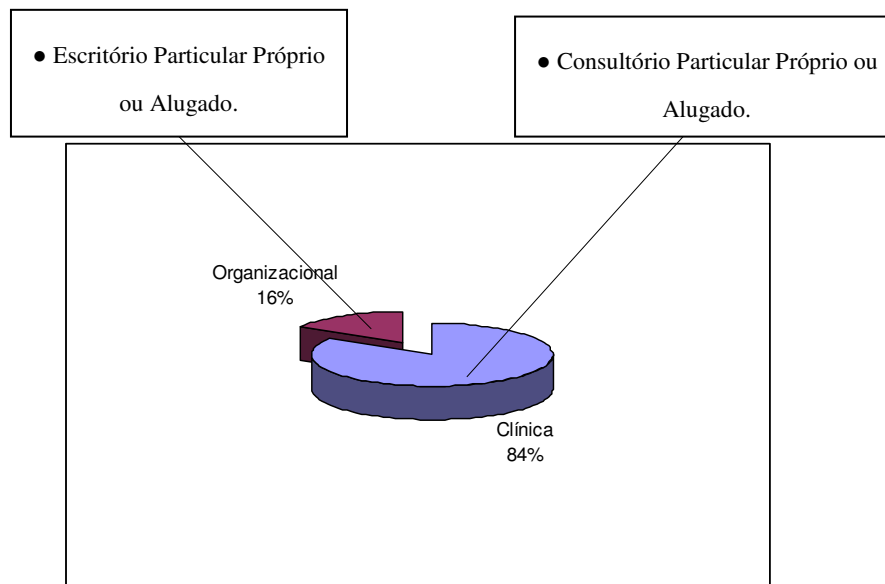
As áreas de atuação predominantes para aqueles inseridos no setor Privado, como revela a Figura 10, são a Organizacional, com 36% dos casos, e a Docência, com 31%. Aqui estão, por exemplo, os psicólogos que trabalham em empresas comerciais, industriais e de serviços, assim como os professores de instituições privadas de ensino superior. Em um segundo patamar aparecem as áreas de Saúde (19% de psicólogos que atuam em hospitais e clínicas) e Escolar (12%). Como esperado, é reduzido o número daqueles que atuam na área Social e na área Clínica.

Figura 10 - Áreas de atuação do setor Privado.



Os profissionais que atuam como autônomos dividem-se, como mostra a Figura 10 em duas áreas principais, com largo predomínio da área Clínica com a clássica inserção em consultórios particulares (84%) ou na área Organizacional, em atividade de consultoria (16%).

Figura 11- Áreas de Atuação do setor Autônomo.

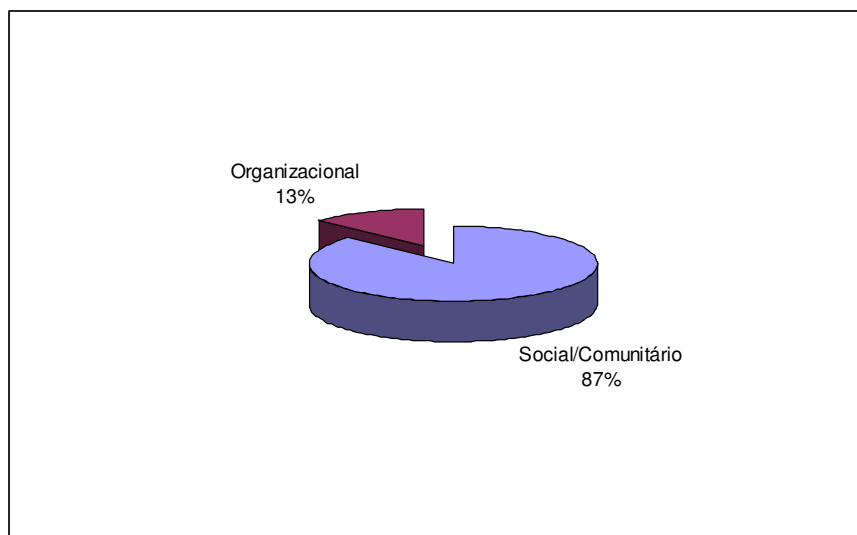


Pesquisas anteriores sobre as áreas de atuação do psicólogo no Brasil também apontam a Clínica como uma das áreas de maior preferência por parte dos profissionais iniciantes. Alguns fatores sociohistóricos contribuíram para elevar o interesse dos graduandos pela área em questão, dentre eles, a forte influência da Medicina Clínica que moldou a maioria das estruturas curriculares para a formação do psicólogo. Um outro fator que pode ser também considerado ocorreu na década de 1970, que foi marcada por grandes transformações para a Psicologia não só pelo aumento dos profissionais como também, pela sua ampla divulgação nos meios de comunicação. Já naquela época, a demanda por serviços de psicologia era elevada, e a psicoterapia e a psicanálise provocavam certa atratividade entre os indivíduos. A expressão *deitar no divã* passava a ser vista como sinônimo de *status* social (Noronha, 2003; Pereira & Neto, 2003).

Por fim, os profissionais que estão atuando no Terceiro Setor (ONG) estão distribuídos (Figura 12) em duas áreas de atuação: com 13%, aparece a área Organizacional; e, com 87%,

a Social Comunitária.

Figura 12 - Áreas de atuação do Terceiro Setor (ONG).



4.3.2. – A ESCOLHA DA ÁREA

Os procedimentos adotados para analisar a escolha da área de atuação foram os mesmos utilizados para a escolha da profissão citado no início do segmento (B).

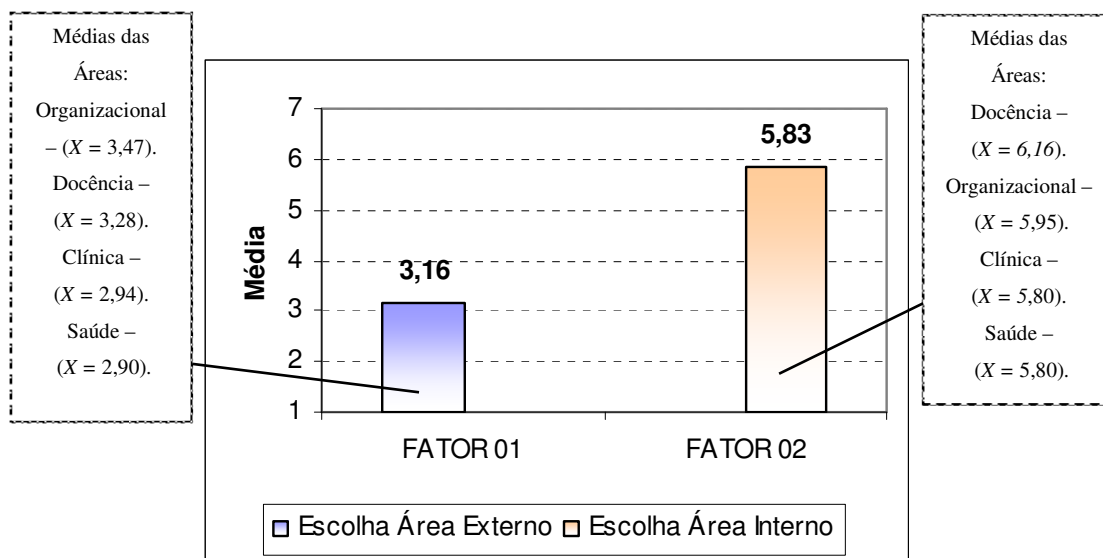
A Figura 13 apresenta as médias encontradas para os fatores determinantes da escolha pela área de atuação. No geral, a exemplo do que observamos com a escolha da profissão, há um predomínio do fator interno ($X = 5.83$; $dp = 1,421$) quando comparado ao fator externo ($X = 3.16$; $dp = 1,242$). O que nos leva a concluir que a escolha da área de atuação pelos psicólogos, de modo geral, foi também livremente tomada e guiada pelas características pessoais e internas.

Comparando esse resultado com o foco profissão, para os dois fatores são menores (externo - $X = 2,58$; interno - $X = 3,13$ – foco profissão). Pode-se, então, dizer que fatores

como, por exemplo, realidade de mercado, *status* e remuneração tiveram um peso significativo, porém, não determinante na escolha da área de atuação.

Esse resultado pode estar relacionado com as várias oportunidades de atuação que a Psicologia enquanto profissão oferece aos seus profissionais nos dias atuais. Sendo assim, pode-se considerar que, quanto maiores as oportunidades de escolha de área de atuação, maior deverá ser a capacidade de refletir e ponderar entre os aspectos relacionados às questões pessoais, profissionais e o mercado de trabalho. Tal fato, pode estar relacionado com os resultados significativos desses profissionais com ambas as bases (afetiva e instrumental) do comprometimento.

Figura 13 – Média dos fatores da escolha da área de atuação.



Quando examinamos a importância dos dois fatores pelas áreas em que atuam os psicólogos, os resultados também podem ser vistos na Figura 13 e revelam diferenças entre as áreas, embora para todas elas, os fatores internos tenham tido um peso superior aos fatores

externos. Enquanto os que atuam na Docência são aqueles que escolheram a área guiados mais fortemente pelos fatores internos ($X = 6,16$; $dp = 1,190$); o peso desses fatores, em seguida, se revela maior para os que atuam na área organizacional. É entre esses, entretanto, que também vamos encontrar o escore mais elevado de influência dos fatores externos ($X = 3,47$; $dp = 1,276$). O elevado desvio padrão revela a diversidade no interior da área Organizacional, que inclui profissionais fortemente identificados com ela ao lado de outros que a escolheram pelas oportunidades que ela oferece.

Resultados semelhantes também foram encontrados por Santos (1998). O fator interno apresentou média de ($X=4,27$) superior ao externo de ($X = 2,37$), no geral da amostra, quando se tratava de escolha da área de atuação. A autora também conseguiu identificar quais as áreas de atuação que foram mais influenciadas pelos fatores internos, a saber: a Clínica ($X = 4,42$), a Docência ($X = 4,27$) e a Organizacional ($X = 3,82$). Os psicólogos organizacionais, no entanto, aparecem nos dois estudos como sendo aqueles que foram mais influenciados pelas questões externas, tais como, a realidade de mercado, *status* profissional e a remuneração.

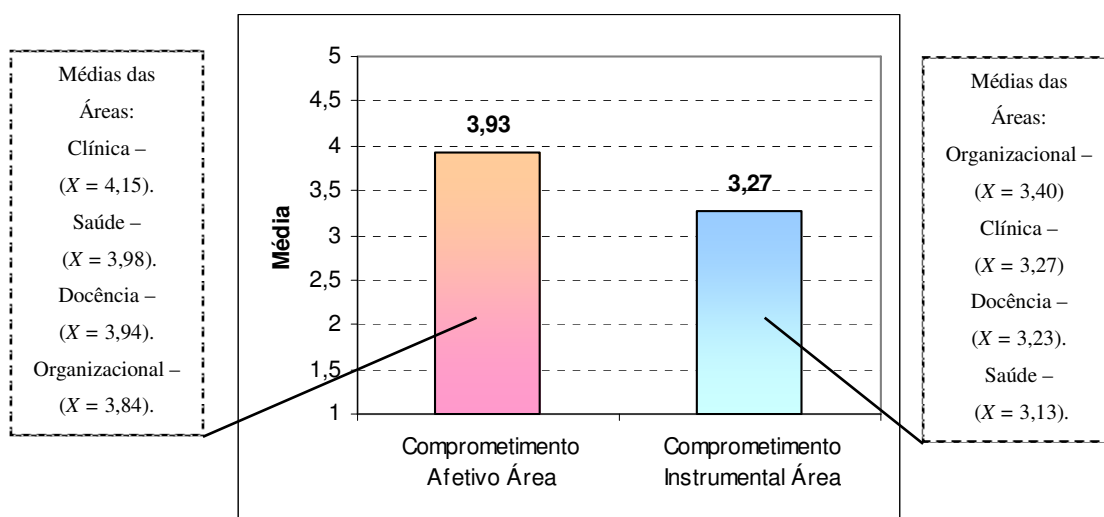
4.3.3. – O COMPROMETIMENTO COM A ÁREA DE ATUAÇÃO

Assim como para o foco profissão, o comprometimento com a área de atuação também foi avaliado nas suas dimensões afetiva e instrumental.

O escore médio do comprometimento com a área de atuação foram de ($X = 3,27$; $dp = ,965$) para a base instrumental e ($X = 3,93$; $dp = ,792$) para a base afetiva. Ambas as médias são, estatisticamente, significativas quando comparadas com o ponto médio da escala (Comprometimento afetivo: $t = 18,929$; $p = 0,000$; comprometimento instrumental: $t = 4,547$;

$p= 0,000$). Uma primeira constatação é que tais escores são diferentes daqueles encontrados frente à profissão, quando o peso da dimensão afetiva foi bem mais expressiva. Apesar da pequena diferença entre as duas bases do comprometimento, ainda assim, os psicólogos são mais comprometidos afetivamente com sua área de atuação do que instrumentalmente, como pode ser observado na Figura 14.

Figura 14 - Médias das bases afetiva e instrumental do comprometimento com a área.



Há diferenças significativas quando se comparam os níveis de comprometimento afetivo pelas áreas de atuação ($F= 2,223$; $p= ,042$). O comprometimento de base afetiva é maior com a área Clínica ($X = 4,15$; $dp = 0,578$) seguida da área da Saúde ($X = 3,98$; $dp = ,805$), Docência ($X = 3,94$; $dp = ,808$) e, por último, pela área Organizacional ($X = 3,84$; $dp = ,836$). Embora a diferença entre as subáreas quanto ao comprometimento de base instrumental não seja estaticamente significativa ($F= 1,625$; $p= ,141$), o comprometimento de base instrumental mostra-se maior entre os que atuam na área Organizacional com um escore médio de $X = 3,40$; $dp = ,800$. No estudo de Santos (1998) que mensurou apenas o

comprometimento afetivo, as áreas que apresentam maiores níveis de comprometimento são as áreas Clínica ($X = 5,89$), a Docência ($X = 5,62$) e a Organizacional ($X = 4,87$). Os dados se revelam congruentes com os encontrados no presente estudo e reafirmam a centralidade da área clínica como definidora da identidade profissional.

4.3.4. – A INTENÇÃO DE PERMANÊNCIA NA ÁREA DE ATUAÇÃO

A Tabela 10 apresenta o resultado da média da intenção de permanecer na área de atuação. Como pode ser observada, a média para esse foco em questão foi de $X = 2,64$; $dp = ,602$, abaixo da média para o foco profissão, ou seja, comparando esse resultado com a média encontrada para o foco profissão que foi de $X = 2,82$; $dp = ,455$ pode-se, então, concluir que os psicólogos, de uma forma geral, apresentam um maior desejo de permanência para com a profissão do que para a área de atuação como relatado anteriormente quando da análise do foco profissão.

As várias áreas de atuação que a Psicologia oferece possibilitam uma maior variabilidade de escolha em relação aos aspectos profissionais e de mercado de trabalho, o que pode justificar a menor intencionalidade de permanecer em suas áreas de atuação, quando comparado ao foco profissão.

Tabela -10: Estatísticas Descritivas do Desejo de Permanência na Área de Atuação.

	N	Média	Desvio Padrão
Clínica	56	2,66	,611
Escolar	10	2,50	,527
Organizacional	80	2,64	,601
Docência	35	2,63	,646
Saúde	50	2,72	,536
Social/Comunitária	15	2,47	,640
jurídica	06	2,50	,548
Permanência na Área (geral)	252	2,64	,602

Observe que os profissionais que apresentam maior intenção de permanência em suas áreas de atuação são os das áreas da Saúde ($X= 2,72$), da Clínica ($X= 2,66$), da Organizacional ($X= 2,64$) e da Docência ($X = 2,63$). No entanto, tais diferenças não são estatisticamente significativas ($F= ,522$; $p= ,791$). Quando da comparação desses resultados com as médias de comprometimento apresentados na Figura 13, é possível observar que as áreas com maior média de intenção de permanência são as que possuem profissionais com maior nível de comprometimento de base afetiva, como, por exemplo, os profissionais das áreas da Saúde e da Clínica. Por outro lado, as áreas que apresentaram menor intenção de permanência, são as que possuem os profissionais mais comprometidos instrumentalmente, a exemplo, da Organizacional.

Resultados semelhantes foram encontrados por Bastos (1998), os profissionais com maiores intenções de permanecer em suas respectivas áreas foram os da área Clínica (12,8%), Organizacional (29,9%), Docência (43,5%) e Escolar (56,7%). Os principais motivos

encontrados pelo referido autor que justificaram a motivação para mudar de área foram à busca por novas oportunidades financeiras, melhores empregos e condições de trabalho.

4.3.5. – RELAÇÕES ENTRE AS VARIÁVEIS DO MODELO TEÓRICO – FOCO ÁREA

Os resultados das correlações das principais variáveis referentes à área de atuação estão dispostos na Tabela 11.

Os dados, olhando-se apenas as correlações estatisticamente significativas, apontam, de início, uma correlação positiva entre o comprometimento, tanto afetivo quanto instrumental, com o processo de escolha guiado por fatores internos. Ambas as correlações são positivas, porém bem mais fortes com o comprometimento afetivo ($r = ,395^{**}$; $p \leq ,001$) do que com o instrumental ($r = ,191^{**}$; $p \leq ,001$). De forma congruente, há também uma correlação positiva, não muito forte, entre o fator interno da escolha com a intenção de permanecer na área de atuação ($r = ,184^{**}$; $p \leq ,001$). É interessante registrar também a correlação negativa ($r = -,127^*$; $p \leq ,005$) entre os fatores internos e externos da escolha da área de atuação. Isto significa que os psicólogos que mais consideraram fatores internos atribuíram menor peso aos fatores externos e vice-versa.

O comprometimento com a área de atuação, tanto na sua base afetiva como instrumental, apresenta correlações positivas e estatisticamente significativas com a intenção de permanência com a área. Novamente, a correlação é mais forte para a base afetiva ($r = ,507^{**}$; $p \leq ,001$) do que para a base instrumental ($r = ,182^{**}$; $p \leq ,001$); ou seja, quanto mais influenciada for a escolha da área pelos fatores internos, maior será o seu comprometimento afetivo e maior o desejo de permanência em sua área de atuação. Outro dado interessante a destacar é que o vínculo afetivo não é incompatível com o vínculo instrumental. A correlação

positiva elevada ($r = .49$) entre essas duas variáveis revela que essas bases de comprometimento não são antagônicas e se relacionam positivamente, ou seja, na medida em que o comprometimento de base afetiva eleva-se, cresce também o comprometimento de base instrumental.

Tabela - 11: Correlações entre as variáveis do modelo teórico – foco área de atuação.

Varáveis	Estatísticas	Escolha Área		Comprometimento		Intenção de Permanecer Área
		Interna	Externa	Afetivo	Instrumen- tal	
Escolha Área Externa	Pearson					
	Correlation	-,127(*)	1	-,057	,068	-,053
	Sig. (2-tailed)	,049		,396	,315	,426
	N	239	239	223	221	231
Escolha Área Interna	Pearson					
	Correlation	1	-,127(*)	,395(**)	,191(**)	,184(**)
	Sig. (2-tailed)		,049	,000	,004	,005
	N	244	239	226	224	235
Comprometi- mento Instrumental Área	Pearson					
	Correlation	,191(**)	,068	,490(**)	1	,182(**)
	Sig. (2-tailed)	,004	,315	,000		,007
	N	224	221	228	228	221
Permanecer na Área	Pearson					
	Correlation	,184(**)	-,053	,507(**)	,182(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,426	,000	,007	
	N	235	231	224	221	246

* P < 0,05.

**P < 0,01.

Assim como ocorreu para o foco profissão, aqui igualmente foram exploradas as associações entre as variáveis do modelo teórico, foram realizados os cruzamentos com as principais variáveis que caracterizam a amostra tendo como foco principal a área de atuação, utilizando-se a análise de variância. Na Tabela 12, são apresentados os resultados da ANOVA com as variáveis gênero, idade, tipo de instituição, nível de formação, tempo de atuação.

Tabela -12: ANOVA entre as variáveis do modelo teórico foco área de atuação.

Variáveis	Estatísticas	Fatores de Influência da escolha Área		Comprometimento Área (Bases)		Intenção de Permanecer Área
		Interno	Externo	Afetivo	Instrumental	
Gênero						
Feminino	X	5,826	3,146	3,934	3,275	2,65
Masculino	X	5,885	3,255	3,911	3,270	2,57
	F	,067	,297	,032	,001	,578
	Sig.	,795	,586	,858	,978	,448
Idade						
1 (20-25)	X	5,375	3,200	3,854	3,082	2,64
2 (26-30)	X	5,622	3,132	3,680	3,213	2,42
3 (31-35)	X	6,000	3,238	4,030	3,412	2,75
4 (36-40)	X	5,205	3,361	4,012	3,098	2,68
5 (≥ 41)	X	5,059	3,003	4,226	3,452	2,83
	F	2,628	,512	4,641	1,426	5,347
	Sig.	,035	,727	,001	,226	,000
Tipo de Instituição						
Pública	X	5,881	3,276	3,910	3,339	2,71
Privada	X	5,840	3,083	3,948	3,233	2,60
	F	0,53	1,468	,134	,702	2,316
	Sig.	,818	,227	,715	,403	,129

Variáveis (conclusão)	Estatísticas	Fatores de Influência da escolha Área		Comprometimento Área (Bases)		Intenção de Permanecer Área
		Interno	Externo	Afetivo	Instrumental	
Tempo de Atuação						
1 (1960-1979)	X	6,291	3,256	3,937	3,476	2,73
2 (1980-1989)	X	5,971	3,150	4,193	3,357	2,89
3 (1990-1999)	X	6,118	3,035	4,038	3,243	2,75
4 (2000-2006)	X	5,613	3,232	3,817	3,204	2,50
	F	3,658	1,319	2,637	,606	4,464
	Sig.	,013	,269	,050	,611	,004
Nível de Formação						
Graduados	X	5,573	3,176	3,780	3,219	2,52
Especialistas	X	6,125	3,71	4,010	3,282	2,64
Mestres	X	5,723	3,438	4,080	3,299	2,82
Doutores	X	6,428	2,803	4,150	3,571	2,94
	F	3,658	,459	2,622	,618	5,745
	Sig.	,013	,715	,051	,604	,001

Estatisticamente, algumas diferenças foram observadas em relação à variável idade. A primeira delas, expressa na Figura 14, foi com o comprometimento de base afetiva [F (4,641), $p = 0,001$], indicando que, entre os psicólogos com idade mais elevada, apresentam-se os maiores níveis de comprometimento afetivo com a área de atuação. Note que os indivíduos que estão entre as faixas etárias de 36-40 e ≥ 41 apresentam as maiores médias ($X = 4,01$) e ($X = 4,23$) respectivamente.

Esse resultado apresenta-se congruente com a literatura, Colarelli e Bishop (1990) apontam três motivos para que a variável em questão (idade) afete o nível de comprometimento com a profissão/carreira. O primeiro refere-se à solidificação da identidade ocupacional, ou seja, à medida que essa se eleva, cresce também o nível de comprometimento. O segundo motivo está relacionado ao aumento do investimento por parte dos indivíduos à medida que eles vão amadurecendo; o que afeta o terceiro motivo que

diz, que, quando as pessoas atingem determinada idade e se estabelecem profissionalmente, apresentam-se desejosas em permanecer em suas carreiras. Esses autores encontraram uma relação positiva entre as variáveis ($r = .21$; $p < .01$). No presente estudo, foi encontrada uma correlação de $r = .22$; $p < ,001$ entre comprometimento afetivo com a área e a idade do psicólogo. No entanto, não há uma correlação significativa entre comprometimento de base instrumental e a idade.

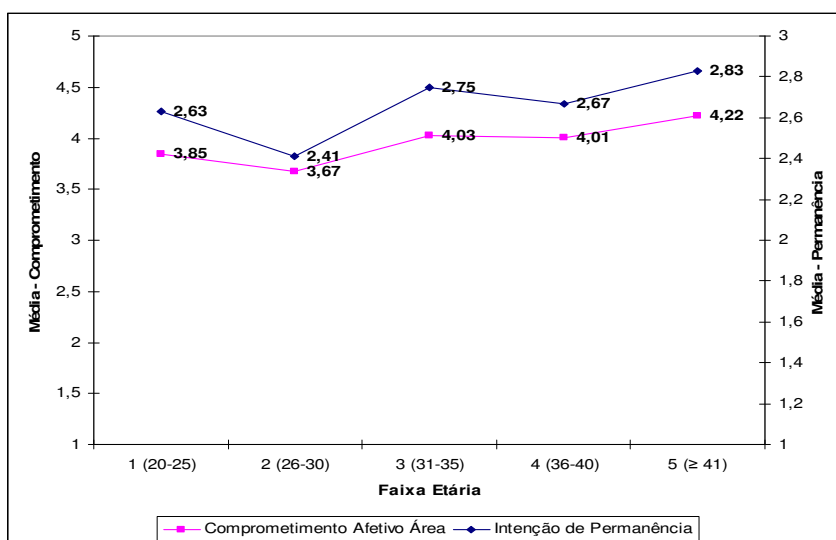
A segunda relação a ser mencionada é entre a idade e a intenção de mudança [F(5,374), $p = 0,000$]. Isso indica, assim como ocorreu com o comprometimento afetivo, que, na medida em que a idade vai avançando, maior é o desejo de permanecer na área de atuação.

Esses resultados estão coerentes com a Teoria de Vida de Carreira de Super (1990) apud Magalhães (2005), onde afirma que indivíduos entre 25 a 44 anos tendem a buscar atividades que envolvam a estabilização, a consolidação e o progresso numa área ocupacional (Estabelecimento – Aduldez), e aqueles que estão entre os 45 a 65 anos buscam a manutenção de seus objetivos alcançados (Manutenção – Aduldez média). Cinquenta e cinco por cento (55%) dos sujeitos da presente pesquisa estão acima dos 35 anos, o que significa dizer que eles estão entre as fases de estabelecimento e manutenção da sua profissão/carreira.

A Figura 15 demonstra, claramente, a relação entre a variável idade com o comprometimento afetivo e a intenção de permanecer na área de atuação. Note que quando o nível de comprometimento eleva-se, cresce também o desejo de permanecer na área. Pode-se citar, por exemplo, a faixa que vai entre 30-35 e ≥ 41 anos. Esses sujeitos apresentam uma média de comprometimento de $X = 4,03$; $dp = ,777$ para a faixa dos 30 aos 35 anos e $X = 4,22$; $dp = ,658$ para a faixa ≥ 41 anos. Quando passamos a observar os valores dessas mesmas faixas para a intenção de permanência, nota-se um crescimento significativo ($X = 2,75$; $dp = ,477$) e ($X = 2,83$; $dp = ,422$) em relação às demais faixas. Por outro lado, quando o nível de

comprometimento cai, diminui, igualmente, o desejo de permanência. É o que demonstram as faixas 26-30 e 35-40 representadas no gráfico.

Figura 15: Médias das faixas etárias pelo comprometimento afetivo e intenção de permanência da área.



A terceira variável a ser analisada é o ‘nível de formação’ (Figura 15). Referente a ela, os resultados apontam três escores estatisticamente significativos. A primeira relação foi com a escolha da área guiada pelo fator interno [$F(3,658), p = ,013$], o que nos leva a supor que os profissionais de Psicologia com maior nível de formação são afetados pelas questões internas quando da escolha da sua área de atuação. O nível de formação é considerado na literatura como um importante fator de desenvolvimento e sustentação do comprometimento com a profissão/carreira. A razão está na sua capacidade de moldar uma identidade de carreira, objetivos e valores; da mesma forma ela tem a função de transmitir conhecimentos, habilidades, valores e desenhar a identidade ocupacional, afirmam Colarelli e Bishop (1990). Esses mesmos autores encontram uma relação positiva e significativa entre idade e o

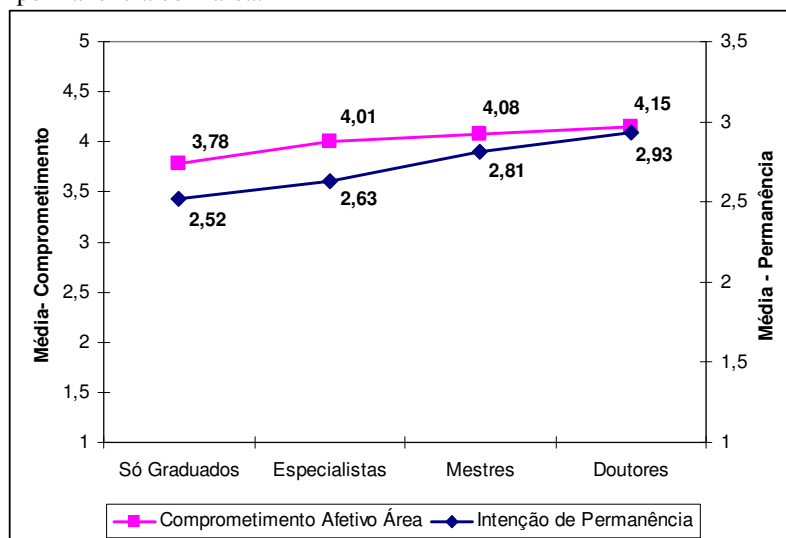
comprometimento com a profissão/carreira ($r = .20$, $p < .01$) entre estudantes de MBA. Em um outro estudo, Carson e Bedeian (1994) encontraram também correlações positivas entre a idade e o comprometimento com a profissão/carreira ($r = 0.15$).

Referente à relação entre o ‘nível de formação’ com o comprometimento de base afetiva com a área, foi encontrado uma relação positiva e significativa [F (2,637), $p = 0,050$]. Esse resultado demonstra que, quanto maior for o nível de formação dos profissionais de Psicologia, maior será o seu comprometimento afetivo para com a sua área de atuação. Analisando a literatura internacional, encontramos estudos que apresentam resultados significativos entre o nível de formação e o comprometimento com a profissão/carreira; Colarelli e Bishop (1990) encontraram correlações significativas entre as variáveis citadas de $r = 0.21$, $p < 0.05$ entre profissionais liberais. Resultados semelhantes também foram encontrados por Carson e Bedeian (1994), o nível de formação apresentou escores significativos com o comprometimento com a profissão/carreira ($r = 0.18$). Goulet e Singh (2002), também encontraram resultados significativos entre as variáveis em questão.

Também foi encontrada relação significativa entre o ‘nível de formação’ com a intenção de permanência [F (4,464), $p = 0,004$], o que nos leva a considerar que profissionais com maior nível de formação tendem a apresentar comportamentos que busquem a sua permanência ou manutenção em sua área principal de atuação.

A Figura 16 apresenta a distribuição das médias entre as variáveis supracitadas. Note que, para ambas as variáveis, na medida em que o nível de formação eleva-se, cresce, igualmente, o desejo de permanecer na área de atuação. Veja que os sujeitos com apenas a graduação têm médias iguais à $X = 3,78$; $dp = ,769$ para o comprometimento e $X = 2,52$; $,679$ para a intenção de permanência. Já aqueles com título de doutorado apresentam médias de $X = 4,15$; $dp = ,661$ e $X = 2,93$; $dp = ,250$ respectivamente.

Figura 16: Médias do nível de formação pelo comprometimento e intenção de permanência com área.



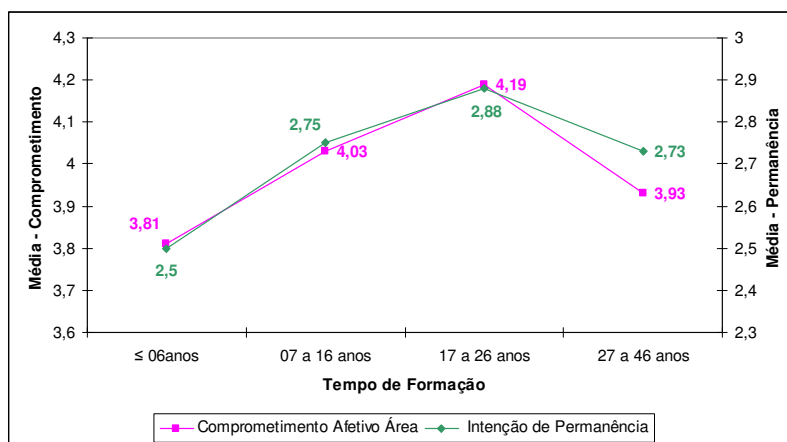
A terceira análise está relacionada ao 'tempo de atuação'. Foi encontrada uma relação entre essa variável com a escolha da área quando guiada pelos fatores internos [$F(2,826)$, $p = ,039$]. Ao analisar a distribuição das médias da escolha da área pelo *tempo de formação* (Figura -16), foi possível observar pequenas variações entre elas. Os profissionais que se graduaram entre os anos de 1960-1979 e 1990 -1999 foram mais afetados pelas questões internas em relação aos demais. Note também, que os profissionais com graduação mais recente tiveram as menores médias.

Essa mesma variável apresenta uma relação estatisticamente significativa com o comprometimento de base afetiva e com a intenção de permanência, $F(2,622)$, $p = 0,051$ para o comprometimento e $F(5,745)$, $p = 0,001$ para a intenção de permanência. Quando da observação das médias pelo tempo de atuação, notou-se que os psicólogos com mais de 17 (dezessete) anos de atuação apresentam um forte comprometimento afetivo e uma elevada intenção de permanência. Os profissionais com 07 (sete) a 16 (dezesseis) anos de atuação

apresentaram um moderado comprometimento afetivo e um forte desejo de permanência em sua área de atuação. Por outro lado, os psicólogos com menos de 07(sete) anos de atuação apresentaram um fraco comprometimento afetivo e um forte desejo de mudar de área de atuação como mostra a Figura 17.

Pode-se, então, inferir que há uma relação direta entre o tempo de atuação com comprometimento e a intenção de permanência, ou seja, quanto maior o tempo de atuação dos psicólogos, maior será o seu nível de comprometimento de base afetiva e, conseqüentemente, maior o desejo de permanência.

Figura - 17: Médias do comprometimento afetivo e intenção de permanência pelo tempo de formação.



4.3.6. – AS ÁREAS DE ATUAÇÃO

a) *Os Psicólogos Organizacionais:*

Referente aos escores dos fatores que afetaram a escolha da área Organizacional, os resultados apontam um maior peso dos aspectos internos ($X = 5,95$; $dp = 1,508$) do que externos ($X = 3,43$; $dp = 1,276$), revelando que a escolha dessa área foi livremente tomada e influenciada mais fortemente pelas questões internas. Bastos (1988) encontrou um percentual de 51,7% dos psicólogos que escolheram essa área de atuação levando em consideração as questões internas. Santos (1998) também encontrou escores moderados ($X = 3,14$) para os fatores internos como principal determinante da escolha dessa área. Na atual pesquisa, dentre todas as áreas, a Organizacional apresenta a segunda maior média, ficando atrás apenas dos profissionais que atuam na Docência em relação ao impacto do fator interno no processo da escolha.

Quanto ao comprometimento com a profissão, os psicólogos organizacionais, a exemplo dos demais, apresentam um vínculo afetivo ($X = 3,84$; $dp = ,836$) mais forte do que o instrumental ($X = 3,40$; $dp = ,800$). Apesar dos profissionais dessa área serem mais comprometidos afetivamente, são eles que apresentam a menor média de base afetiva e a maior de base instrumental em relação às demais áreas de atuação.

As correlações entre as principais variáveis do estudo mostram uma associação positiva e significativa entre o peso dos fatores internos na escolha e o comprometimento afetivo ($r = ,475^{**}$; $p \leq ,001$). Verificou-se também uma correlação positiva e significativa entre o comprometimento afetivo e a intenção de permanência tanto na profissão ($r = ,429^{**}$; $p \leq ,001$) quanto na área ($r = ,364^{**}$; $p \leq ,001$). Desses resultados pode-se inferir que a escolha

da área Organizacional se deu muito mais pelos fatores internos, o que promoveu a um maior vínculo afetivo e uma maior intenção de permanecer na profissão. Apesar de tais dados, os psicólogos organizacionais são os profissionais com menor intenção de permanência (Tabela 10) em sua área quando comparado com as demais áreas de atuação. Bastos (1988) encontrou escores que indicavam que os psicólogos organizacionais apresentaram maior intenção em permanecer na profissão do que na própria área de atuação. As razões, segundo, o autor estavam relacionadas às condições de trabalho e melhores oportunidades de emprego. Não foi possível, aqui, identificar as razões que levam esses profissionais a desejarem permanecer ou não em sua área de atuação. Um dado que chama atenção é a média mais elevada do comprometimento de base instrumental que, por definição, implica uma permanência em função das trocas (ganhos e perdas) percebidas por esses profissionais.

b) *Os Psicólogos Clínicos:*

Assim como ocorreu com área Organizacional, a escolha da área Clínica foi livremente tomada e guiada pelos fatores internos ($X = 5,80$; $dp = 1,361$), tendo os fatores externos um peso bem menos significativo ($X = 2,94$; $dp = 1,186$). Bastos (1988) e Santos (1998) encontraram resultados que também apontam os aspectos internos como principais influenciadores da escolha da área Clínica pelos psicólogos. Esses profissionais ficaram com a terceira maior média referente à influência dos fatores internos, com escore igual ao dos profissionais que atuam na área da Saúde.

Os psicólogos clínicos são os profissionais mais comprometidos afetivamente ($X = 4,15$; $dp = ,578$) quando comparados com as demais áreas de atuação; o peso do vínculo instrumental é bem menor ($X = 3,27$; $dp = ,866$). Referente à intenção de permanência, não

foram encontradas diferenças significativas para os focos - profissão ($X = 2,91$) e área de atuação ($X = 2,66$). São esses profissionais também os que apresentam uma das maiores médias (Tabela 10) de intenção de permanência, ficando atrás apenas para os profissionais da Saúde. Bastos (1988) conclui que os psicólogos que atuam exclusivamente nessa área apresentaram elevado desejo de permanência e satisfação com a profissão de psicólogo.

Em relação às bases do comprometimento, foi encontrada correlação significativa entre a base afetiva, com a intenção de permanecer na área ($r = ,497^{**}$; $p \leq ,001$), ou seja, quanto maior o vínculo afetivo maior o desejo de permanecer na área escolhida.

c) Os Psicólogos da Saúde:

Os psicólogos da Saúde apresentam-se mais comprometidos afetivamente ($X = 3,98$; $dp = ,805$) do que instrumentalmente ($X = 3,13$; $dp = 1,083$), sendo também a área de atuação que menos sofreu influência dos fatores internos juntamente com a Clínica. A escolha dessa área pelos psicólogos também foi livremente tomada e mais fortemente guiada pelos fatores internos ($X = 5,82$; $dp = 1,312$) do que pelo fator externo ($X = 2,90$; $dp = 1,248$). Os profissionais da Saúde são os que apresentam a maior intenção de permanência na sua área de atuação ($X = 2,72$, $dp = ,536$).

Seguindo o padrão observado nas demais áreas, a escolha da área, sendo mais fortemente guiada por fatores internos, mostra uma correlação positiva e significativa com o comprometimento afetivo com a área ($r = ,426^{**}$; $p \leq ,001$) e com a intenção de nela permanecer ($r = ,553^{**}$; $p \leq ,001$). Há também uma associação positiva, embora menos forte, entre o vínculo instrumental com a área e o peso dos fatores internos na sua escolha ($r =$

,371* ; $p \leq ,001$). Esse resultado nos leva a considerar que a escolha de área pelos psicólogos da Saúde sofreu maior interferência dos fatores internos, desenvolvendo um vínculo afetivo mais estreito e, conseqüentemente, a um maior desejo de permanência na área do que aqueles profissionais da Psicologia da Saúde vinculados instrumentalmente.

d) *Psicólogos Docentes*

Entre os psicólogos que atuam como docentes encontramos os profissionais que mais levaram em consideração os fatores internos ($X = 6,16$; $dp = 1,190$) em seu processo de escolha quando comparados às demais áreas de atuação. Bastos (1988) e Santos (1998) também encontraram resultados semelhantes para os fatores internos como principal influenciador.

Apesar do peso dos fatores internos na escolha da área de atuação, a diferença entre o comprometimento afetivo e instrumental não é tão elevado (escores $X = 3,94$; $dp = ,808$ para a base afetiva e $X = 3,23$; $dp = 1,019$ para o instrumental). Note que a diferença entre as duas bases é relativamente pequena, embora esses profissionais encontrem-se um pouco mais comprometidos afetivamente do que instrumentalmente com a área em questão.

Nessa área de atuação, o padrão de relações entre as variáveis do modelo teórico da pesquisa é similar ao apresentado nas demais áreas. Há uma relação positiva significativa entre a escolha da área guiada pelo fator interno com o comprometimento afetivo ($r = ,375^*$; $p = ,005$) e entre o comprometimento de base afetiva com a intenção de permanência na atividade docente ($r = ,754^{**}$; $p = ,001$). Já o vínculo de base instrumental apresentou correlação significativa, embora mais fraca, com a intenção de permanência ($r = ,449^*$; $p = ,005$). Ou seja, o vínculo afetivo e o instrumental contribuem para o desejo de permanecer

atuando nessa área.

O que se pode concluir é que ao longo dos anos, os profissionais de Psicologia escolheram suas respectivas áreas de atuação levando-se em consideração as habilidades, o interesse e a vocação. Em comparação com a pesquisa de Santos (1998), as médias para os níveis de comprometimento afetivo com as áreas de atuação apresentam-se resultados muito congruentes. A Clínica constitui a área com profissionais mais comprometidos, seguida da Docência e, em último lugar, a área Organizacional como mostra a Figura 13 anteriormente apresentada.

4.3.7. – UMA ANÁLISE INTEGRADA DO MODELO – FOCO ÁREA

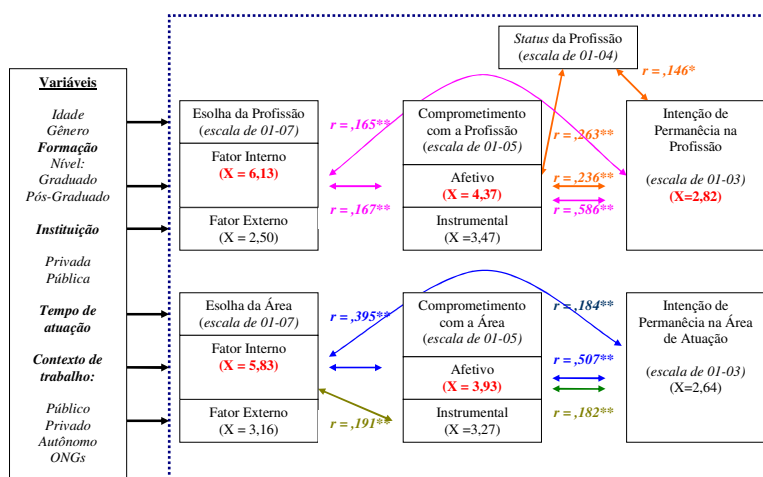
Assim como para o foco profissão, foram realizadas análises de regressão com as variáveis para o foco área de atuação, cujos resultados estão na Tabela 13. Aqui também se utilizou a *Intenção de Permanência* como a variável dependente e as variáveis independentes foram *status* da profissão, comprometimento de base afetiva e instrumental e escolha da área guiada pelos fatores internos e externos para o foco área de atuação. Diferentemente do que ocorreu com as variáveis para o foco profissão, os fatores de escolha para a área de atuação não tiveram peso representativo como preditores da intenção de permanência, porém o comprometimento afetivo correlacionou-se significativamente ($B = ,366$; $p = ,000$). Note também que o coeficiente de determinação foi de $r^2 = ,277$ o que nos leva a concluir que 27,7% da variabilidade da intenção de permanecer na área de atuação é explicada pelo nível de comprometimento de base afetiva para o foco em questão.

Tabela -13: Relação entre as variáveis de escolha profissão, comprometimento e intenção de permanência.

Variável de causa	Variável de Efeito				
	Intenção de Permanência – Área de Atuação				
	B	DP	β	T	P
1 Comprometimento Afetivo Área de Atuação $r^2 = ,277)$,366	,044	,477	8,03	,000

Neste capítulo, foi apresentado um conjunto de resultados das variáveis analisadas. A Figura 18 representa o modelo teórico adotado no presente estudo que traz, de forma sintética, os principais resultados descritivos e de correlação entre os dois focos de estudo a profissão/carreira e a área de atuação.

Figura - 18: Modelo Teórico com suas respectivas médias e correlações.



Conclui-se, então, que o processo de escolha tanto da profissão quanto da área de atuação dos psicólogos foi livremente tomado e guiado pelos fatores internos; o

comprometimento de base afetiva foi o que apresentou maior peso entre os dois focos de análise. Os profissionais de Psicologia percebem sua profissão de forma positiva e apresentam uma maior intenção de permanência na profissão do que em suas respectivas áreas de atuação.

CAP V – CONCLUSÕES

Na presente dissertação, buscou-se analisar um conjunto de relações entre variáveis que foram apresentadas no modelo teórico de investigação, tendo, como objetivo principal, ampliar a compreensão sobre os processos de escolha da profissão, da área de atuação, a natureza e intensidade do comprometimento e a intenção em permanecer atuando como psicólogo. A título de conclusão, retomamos, a seguir, os resultados mais expressivos para avaliar as hipóteses que nortearam o presente trabalho.

De modo geral, o profissional de Psicologia que participou da presente pesquisa caracterizou-se pelo peso majoritário do sexo feminino (82,6%), com idade entre 26 a 40 anos; sua formação ocorreu em grande parte nas instituições privadas, principalmente entre os anos de 2000-2006. Parte importante da amostra já possui, pelo menos, o título de especialista em algum campo de conhecimento relacionado à Psicologia. O gênero masculino tende a investir mais na sua formação acadêmica do que as mulheres e ambos os sexos percebem o *status* da profissão do psicólogo de forma satisfatória.

No decorrer das últimas décadas, os estudos sobre profissão/carreira vêm inserindo, em seus modelos de pesquisa, a escolha profissional, buscando identificar quais os fatores influenciadores desse processo. A presente dissertação seguiu essa mesma linha de análise, buscando identificar quais os fatores que mais impactaram a escolha da profissão/carreira e da área de atuação dos psicólogos.

Dois fatores foram estabelecidos para caracterizar o processo de escolha: o fator interno (habilidades e interesses pessoais e vocação) e o fator externo (*status* profissional, mercado de trabalho e remuneração); levou-se também em consideração a liberdade de escolha. Verificou-se que a escolha da profissão/carreira e da área de atuação pelos psicólogos

foi livremente tomada e guiada mais fortemente pelos fatores internos. Tal resultado aproxima-se dos padrões de resultados encontrados em pesquisas anteriormente realizadas (Carvalho et al., 1988; Bastos, 1988; Santos, 1998; M. Magalhães, 2001; Krawulski & Patrício, 2005).

Acredita-se que o processo de escolha por esses profissionais se deu amparado por um nível de conhecimento satisfatório em relação a si mesmos e ao contexto de mercado de trabalho, ponderado com suas expectativas pessoais e profissionais. As escolhas profissionais realizadas pelos indivíduos passam por uma série de decisões que envolvem aspectos, tais como, nível de aspiração, interesse e importância de valores por atividades.

Soares (2002) e Fouad (2006) afirmam que, quando o indivíduo está embasado da consciência que o determina e a relaciona aos seus verdadeiros motivos pessoais e profissionais, o processo de escolha tende a ser conduzido sem riscos de fracasso e de alienação. Não obstante, é de responsabilidade dos graduandos e futuros profissionais de Psicologia a busca contínua por investimento pessoal e na capacitação de suas habilidades profissionais. Por esta razão, características pessoais, como, por exemplo, o envolvimento ou o comprometimento, podem ser decisivas nas ações que venham potencializar suas habilidades de escolha e no enfrentamento das mudanças de mercado.

Como afirma Greenhaus (2003), a ausência de informações, a falta de autoconfiança, a ansiedade e o medo de tomar decisões, a carência de demanda de trabalho e situações constrangedoras são aspectos que podem interferir em um assertivo processo de escolha.

Parte importante do modelo teórico do estudo envolveu a descrição e análise da natureza e intensidade do comprometimento do psicólogo com a sua profissão e com a sua área de atuação. O presente estudo diferencia-se de outros já realizados (Bastos, 1997 & Santos, 1998) ao analisar, simultaneamente, as bases afetiva e instrumental do

comprometimento com a carreira e área de atuação. A utilização das bases afetiva e instrumental dá aos estudos do comprometimento um caráter multidimensional (Mayer & Allen, 1984; Bastos, 1997).

Referente a essas bases, não foram encontrados padrões antagônicos entre os psicólogos quando se examinam os vínculos com a profissão/carreira e com a área de atuação. A base afetiva apresentou-se de forma mais significativa para o foco profissão. Por outro lado, na área de atuação, os psicólogos encontraram-se comprometidos tanto afetiva quanto instrumentalmente, com maior peso para a primeira.

Na cadeia de relações que integram o modelo teórico da pesquisa, um terceiro elemento se destaca – a intenção de permanência tanto na profissão quanto na área de atuação. Em relação à intenção de permanência, os dados revelam que os profissionais estão mais seguros de que desejam permanecer na profissão do que na área de atuação. Outra informação coletada refere-se como os profissionais de Psicologia percebem o *status* da sua profissão; tal percepção tende a ser satisfatória e positiva.

O conjunto de hipóteses da pesquisa envolve relações entre as variáveis escolha, comprometimento e intenção de permanência, considerando-se como foco a profissão e a área de atuação.

A primeira hipótese afirma que a escolha da profissão, quando guiada por fatores internos, se relaciona com maior nível de comprometimento afetivo e, em decorrência, há uma maior intenção de permanecer na profissão escolhida.

Notou-se que, para esse foco, quanto mais livre e guiada pelos fatores internos for o processo de escolha, maior será o seu nível de comprometimento de base afetiva e maior a sua intencionalidade em permanência na profissão/carreira. O que torna a Hipótese 01 (*a escolha da profissão/carreira, quando guiada por fatores internos, favorece a um maior nível de*

comprometimento afetivo e a uma maior intenção de permanência da profissão) sustentada.

Não foram encontradas relações significativas entre a escolha da profissão guiada pelo fator externo e comprometimento de base instrumental com as demais variáveis. A Hipótese 02 não obteve médias favoráveis no estudo (*a escolha da profissão/carreira, quando guiada por fatores externos, favorece a um maior nível do comprometimento instrumental e a uma menor intenção de permanência da profissão*).

Também se observou a existência de uma relação direta entre o nível de comprometimento com a profissão/carreira com a intenção de permanência. A base afetiva exerceu maior impacto nesse processo, ou seja, os psicólogos mais comprometidos afetivamente com sua profissão/carreira apresentaram uma maior intencionalidade de permanência para mesmo foco. Já em relação à área de atuação, os profissionais que apresentaram também maiores escores de comprometimento afetivo manifestaram intencionalidade em permanência na sua área de atuação. Vale a ressalva que, entre as médias da base afetiva para os focos em questão, a intencionalidade de permanecer na profissão é maior que para a área de atuação como relatado anteriormente.

Referente à mediação do *status* da profissão entre comprometimento e intenção de permanência, pode-se dizer que a Hipótese 05 (*a relação entre comprometimento e intenção de permanência da profissão é mediada pela percepção do status da profissão*) foi sustentada. Ou seja, quanto mais positivamente é percebido o *status* da profissão pelos psicólogos, maior é o seu comprometimento de base afetiva com a profissão e maior é a tendência em apresentar comportamentos que busquem a sua permanência para o foco em questão.

Do conjunto de variáveis do modelo teórico, apenas duas permaneceram na equação de preditores da intenção de permanência na profissão: comprometimento afetivo (relação

direta e positiva) e escolha guiada por fatores externos (uma associação negativa). Em síntese, a intenção de permanecer na profissão é maior quanto mais intenso for o seu comprometimento afetivo e quanto menos a escolha da profissão for guiada por fatores externos, tais como; mercado de trabalho.

Ainda para o foco profissão não foi observada uma alteração entre as variáveis de escolha, do comprometimento, da percepção do *status* e da intenção de permanência na profissão quando se consideram gênero, idade, tempo de atuação, nível de formação. De todos os cruzamentos realizados, identificou-se apenas um, cuja diferença entre as medidas é estatisticamente significativa: o nível de comprometimento afetivo difere em função do tipo de instituição em que o psicólogo se graduou, sendo mais elevado entre os profissionais que realizaram sua formação em instituições privadas. Os resultados obtidos dão suporte à idéia de que o vínculo do psicólogo com a sua profissão assim como o processo de escolha é bastante homogêneo na amostra participante do estudo.

Os resultados, quando se analisam as relações do psicólogo com a sua área de atuação, apresenta uma variabilidade bem maior. Assim, em relação à área de atuação, foram encontradas várias diferenças entre segmentos da amostra que atestam haver maior heterogeneidade nesta relação.

Diferentemente do foco profissão, no presente estudo, o comprometimento afetivo com a área varia por segmentos de idade, intenção de permanência, nível de formação e tempo de atuação. Observou-se uma relação direta entre a idade, o comprometimento e a intenção de permanência na área de atuação, ou seja, na medida em que o profissional de Psicologia vai amadurecendo, nota-se um crescimento significativo em relação ao comprometimento e intenção em permanecer na área de atuação.

Também foram encontradas relações diretas entre o nível de formação e o tempo de

atuação dos psicólogos com o nível de comprometimento e a intenção de permanência. Ou seja, quanto maior for a sua formação e o seu tempo de atuação, mais significativos são os níveis de comprometimento e da intenção de permanência na área em que atua. Resultados semelhantes também foram encontrados na literatura internacional que trata do comprometimento com a carreira: idade - Colarelli e Bishop, 1990; Carson e Bedeian, 1994; nível de formação – Goulet e Singh, 2002 e Colarelli e Bishop, 1990.

Da mesma forma como observado em relação à profissão, quanto mais influenciada for a escolha da área pelos fatores internos, maior será o seu comprometimento afetivo e maior o desejo de permanência em sua área de atuação. Tais dados fortalecem a Hipótese 03 (*a escolha da área de atuação, quando guiada por fatores internos, leva a um maior nível de comprometimento afetivo e a uma maior intenção de permanência da área de atuação*).

Não foram encontradas relações significativas entre a escolha da área de atuação guiada pelo fator externo e o comprometimento de base instrumental com as demais variáveis. A Hipótese 04 (*a escolha da área de atuação, quando guiada por fatores externos, leva a um maior nível de comprometimento instrumental e a uma menor intenção de permanência da área de atuação*).

A intenção de permanência na área de atuação, quando todas as variáveis do estudo foram colocadas em uma equação de regressão, é explicada apenas pelo nível de comprometimento afetivo. Quanto mais intenso o comprometimento afetivo com a área, maior a intenção de permanecer ou continuar nela trabalhando.

A profissão de psicólogo, apesar de ser relativamente nova, apresenta um leque variado de oportunidades de inserção profissional, configurando distintos caminhos e, em muitos casos, fazendo interface com outros campos profissionais, o que possibilita configurações diversas no que tange a sua profissão/carreira. Neste contexto de

transformações sociais em que a profissão de psicólogo está inserida, compreender a dinâmica que está por trás da escolha e do comprometimento com a profissão/carreira e a sua intenção de permanência pode ser relevante para a análise da dinâmica profissional.

Apesar da existência de poucos estudos nacionais que abordaram os processos de escolha da profissão pelos psicólogos, apenas um relacionou esses processos com o comprometimento (Santos, 1998). Sendo assim, a presente investigação avançou nessa discussão ao inserir, em suas análises, as bases afetiva e instrumental do comprometimento e a intenção de permanência com o processo de escolha.

Algumas limitações desse trabalho devem, neste momento, ser apontadas. A primeira refere-se à abrangência da amostra atingida. A Tecnologia da Informação, utilizando-se da pesquisa *on-line*, possibilitou o alcance dos participantes em suas respectivas regiões no país. Porém, por maior controle que essa tecnologia possa oferecer, ela também lida com um grande conjunto de variáveis que podem prejudicar a qualidade do armazenamento dos dados. O número de casos obtidos até o momento de preparar a presente dissertação não garante uma distribuição representativa de todas as regiões do país. Assim, a pesquisa aqui relatada não permitiu qualquer análise que considerasse possíveis diferenças regionais no exercício da Psicologia. Associado a esse limite, encontra-se o fato de se ter atingido um número reduzido de casos por algumas áreas de atuação, o que impediu uma análise mais ampla de como o comprometimento e o processo de escolha atuam em relação a cada uma delas.

No decorrer deste estudo, sugeriram algumas questões que merecem um melhor aprofundamento teórico e empírico, na intenção de contribuir para futuras investigações acerca da escolha e do comprometimento com a profissão/carreira entre psicólogos, a saber:

a) Replicar o modelo de análise em uma amostra mais ampla de psicólogos, de forma a assegurar um número suficiente de casos considerando-se o número de áreas de atuação

existentes;

b) Realizar uma análise que contemple todas as áreas de atuação em Psicologia, de forma a termos um quadro mais nítido das diferenças existentes nos vínculos que os psicólogos constroem com tais áreas;

c) Desenvolver, com uma amostra mais ampla, o estudo que considere a diversidade de combinações que os psicólogos fazem entre as áreas de atuação. Face ao limite da amostra, trabalhou-se apenas com a principal área de atuação, desprezando-se padrões que emergem da combinação de duas ou mais áreas;

d) Analisar os motivos que estão relacionados a um maior nível de comprometimento afetivo dos profissionais que se graduaram em instituições privadas e a um menor nível de comprometimento para os que se formaram em instituições públicas.

e) Analisar, mais profundamente, quais variáveis podem estar pesando no processo de escolha da área de atuação no decorrer da formação dos alunos de psicologia;

f) Utilizar procedimentos estatísticos mais poderosos para explorar as relações do modelo teórico em seu conjunto.

Além dos pontos levantados acima, novos estudos poderiam ampliar a compreensão dos fatores associados ao padrão de vínculo estabelecido entre o psicólogo, sua profissão e área de atuação, entre eles:

- Analisar o papel das instituições formadoras no processo da escolha da carreira profissional dos graduandos de psicologia;

- A utilização de análises qualitativas para contribuir e enriquecer com os estudos sobre escolha e comprometimento com a profissão/carreira;

- A utilização de estudos longitudinais para analisar a trajetória da profissão/carreira dos psicólogos;

- A aplicação deste mesmo estudo com um número mais representativo de sujeitos não só entre os profissionais de Psicologia para potencializar seu poder de generalização;

A dissertação ora empreendida ofereceu informações atualizadas sobre a ocupação do psicólogo, caracterizando os processos de escolha, do comprometimento e da intenção de permanência da profissão/carreira e da área de atuação e suas relações com as demais variáveis estudadas. O estudo apresentado, no entanto, não oferece resposta para duas questões relacionadas ao tema investigado e cuja resposta exigiria outro delineamento de pesquisa: a primeira delas é contribuir para compreensão do elevado contingente de psicólogos que, apesar de graduados, não se inserem na profissão. Um novo estudo poderia tomar uma amostra de psicólogos não inscritos no Conselho para testar ou ampliar o modelo construído para esta pesquisa; a segunda é compreender melhor as trajetórias dentro da profissão, identificando os fatores (externos ou internos) associados às mudanças e combinações entre áreas.

Não obstante, a presente dissertação possibilita um contínuo espaço para futuras investigações relacionadas aos estudos da profissão/carreira e do comprometimento. Ambos os focos são de grande importância na compreensão dos fenômenos que envolvem o processo de escolha profissional, contribuindo positivamente para o desenvolvimento da literatura da Psicologia Organizacional e do Trabalho em nosso país.

ANEXO

PESQUISA NACIONAL: QUEM É O PSICÓLOGO BRASILEIRO?



A última pesquisa nacional sobre a ocupação do psicólogo foi realizada pelo Conselho Federal de Psicologia na década de 1980.

Precisamos conhecer melhor quem somos nós: o que fazemos, onde atuamos, quais os nossos referenciais teórico-metodológicos e muito mais.

Participe! Você será o principal beneficiado. Os resultados contribuirão para orientar políticas de atuação e formação profissional.

Contamos com você!

MÓDULO DE ADMINISTRAÇÃO

Realizar cadastro

Realizar pesquisa

Realizar relatório

Realizar divulgação

Faça o seu cadastro antes de realizar a pesquisa

COORDENAÇÃO: Antonio Virgílio Bastos
virgilio@ufba.br

CO-COORDENAÇÃO: Sônia Gondim
sggondim@terra.com.br

SUPORTE TÉCNICO: Ana Paula Gomes
apg_adm@hotmail.com

Patrocinador:



Apoio:



I - FORMAÇÃO

1. Forneça, no quadro abaixo, as informações sobre a sua formação acadêmica, nos seus diferentes níveis realizados.

Curso de Graduação em Psicologia	Instituição Educacional (assinale com um X) rádio	
	Pública	Privada

Pós-Graduação (responda para o nível em que realizou ou está realizando)	Campo de conhecimento Rádio		Instituição Educacional rádio		Estágio do curso	
	Em Psicologia	Em outro campo	Pública	Privada	Concluído (ano) Combobox	Em andamento Rádio
Especialização (360hs ou mais)						
Mestrado						
Doutorado						

II- ESCOLHA E SIGNIFICADO DA PROFISSÃO

2. A seguir, você encontrará uma série de sentenças que procuram descrever o processo de escolha da psicologia como profissão e, nesta, da sua área principal de atuação. Utilize a escala para avaliar sua concordância com os itens, registrando nas colunas específicas ao lado

Em que nível você avalia que a escolha em relação à	à profissão	área de atuação principal
Liberdade de tomada de decisão	Combobox (escala de 1-nada;não 2 – muito pouco 3 – pouco 4 –moderadamente 5 – fortemente 6 – muito fortemente 7 – sim/totalmente)	combobox (escala de 1 a 7)
Foi livremente tomada (sem interferência de expectativas e pressão de outras pessoas)	Combobox (escala de 1 a 7)	combobox (escala de 1 a 7)
Foi influenciada por pessoas importantes para você (por exemplo, pais, profissionais)	Combobox (escala de 1 a 7)	combobox (escala de 1 a 7)
Fatores que pesaram na decisão		
• Interesses, habilidades e vocação pessoal	Combobox (escala de 1 a 7)	combobox (escala de 1 a 7)
• Realidade do mercado de trabalho (oportunidades de trabalho)	Combobox (escala de 1 a 7)	combobox (escala de 1 a 7)
• Status, o valor social da profissão ou área de atuação	Combobox (escala de 1 a 7)	combobox (escala de 1 a 7)
• Remuneração obtida pelos profissionais da área	Combobox (escala de 1 a 7)	combobox (escala de 1 a 7)
• Outro: 20 caracteres	Combobox (escala de 1 a 7)	combobox (escala de 1 a 7)

III - COMPROMETIMENTO COM A PROFISSÃO/CARREIRA E ÁREA DE ATUAÇÃO

3. A seguir, você encontrará sentenças que procuram descrever o seu vínculo com a psicologia como profissão e sua área principal de atuação (ex. psicologia clínica, escolar etc). Utilize a escala abaixo, para avaliar sua concordância com cada uma das sentenças, registrando nas colunas específicas o número correspondente.

	Profissão	Área de atuação
<input type="checkbox"/> Se eu pudesse escolher uma <i>profissão / área de atuação</i> diferente da minha, que pagasse o mesmo, eu provavelmente a escolheria	combobox 1 – discordo totalmente 2 – discordo em parte 3 – não concordo 4 – concordo parcialmente 5 – concordo totalmente	combobox (1 a 5)
<input type="checkbox"/> Eu desejo, claramente, fazer minha carreira na <i>profissão/área de atuação</i> que escolhi.	combobox (1 a 5)	combobox (1 a 5)
<input type="checkbox"/> Se eu pudesse fazer tudo novamente, eu não escolheria trabalhar na minha <i>profissão / área de atuação</i> atual.	combobox (1 a 5)	combobox (1 a 5)
<input type="checkbox"/> Mesmo que eu tivesse todo o dinheiro que necessito sem trabalhar, eu, provavelmente, continuaria exercendo a minha <i>profissão/ área de atuação</i> .	combobox (1 a 5)	combobox (1 a 5)
<input type="checkbox"/> Eu gosto demais da minha <i>profissão / área de atuação</i> para largá-la.	combobox (1 a 5)	combobox (1 a 5)
<input type="checkbox"/> Esta minha <i>profissão / área de atuação</i> é a ideal para trabalhar o resto da vida.	combobox (1 a 5)	combobox (1 a 5)
<input type="checkbox"/> Eu me sinto desapontado por ter escolhido a minha <i>profissão / área de atuação</i> .	combobox (1 a 5)	combobox (1 a 5)

<input type="checkbox"/> Eu já investi muito nesta <i>profissão / área de atuação</i> para pensar em abandoná-la agora.	combobox (1 a 5)	combobox (1 a 5)
<input type="checkbox"/> Uma mudança de <i>profissão / área de atuação</i> agora seria difícil para mim.	combobox (1 a 5)	combobox (1 a 5)
<input type="checkbox"/> Muitos aspectos da minha vida seriam prejudicados se eu mudasse minha <i>profissão / área de atuação</i> .	combobox (1 a 5)	combobox (1 a 5)
<input type="checkbox"/> Mudar de <i>profissão / área de atuação</i> agora custaria muito para mim.	combobox (1 a 5)	combobox (1 a 5)
<input type="checkbox"/> Nada existe que me impeça de mudar de <i>profissão / área de atuação</i> .	combobox (1 a 5)	combobox (1 a 5)
<input type="checkbox"/> Uma mudança de <i>profissão / área de atuação</i> agora iria requerer um sacrifício pessoal considerável.	combobox (1 a 5)	combobox (1 a 5)
<input type="checkbox"/> Eu tenho orgulho de estar nesta <i>profissão / área de atuação</i>	combobox (1 a 5)	combobox (1 a 5)
<input type="checkbox"/> Minha <i>profissão / área de atuação</i> é importante para a imagem que tenho de mim.	Combobox (1 a 5)	combobox (1 a 5)

IV - VALOR SOCIAL E NÍVEL DE RECONHECIMENTO

3. Como você percebe o valor social, nível de reconhecimento e dificuldades que a profissão de psicólogo possui hoje? Indique o quanto você concorda com as afirmativas abaixo relacionadas, utilizando a seguinte escala:

A profissão de psicólogo possui credibilidade	<p>combobox</p> <p>1 – discordo totalmente</p> <p>2 – discordo</p> <p>3 – concordo</p> <p>4 – concordo totalmente</p>
A profissão de psicólogo é desrespeitada	combobox (escala de 1 a 4)
A profissão de psicólogo possui prestígio	<p>combobox</p> <p>(escala de 1 a 4)</p>
A profissão de psicólogo é reconhecida	<p>combobox</p> <p>(escala de 1 a 4)</p>
A profissão de psicólogo é mal remunerada	<p>combobox</p> <p>(escala de 1 a 4)</p>
O psicólogo tem um status inferior quando trabalha em equipes multiprofissionais	<p>combobox</p> <p>(escala de 1 a 4)</p>
A psicologia é uma profissão elitista	<p>combobox</p> <p>(escala de 1 a 4)</p>

V – INTENÇÃO DE PERMANÊNCIA

5. Como você vê sua atuação profissional daqui a um ano:

	SIM muito	SIM Um pouco	NÃO
Gostaria de mudar de emprego mantendo a mesma área de atuação rádio			
Gostaria de mudar de área de atuação dentro da Psicologia rádio			
Gostaria de mudar de profissão rádio			

VI - DADOS PESSOAIS

5.1. SEXO **rádio**

Masc. Fem.

5.2. - IDADE **combobox**

Anos

ANEXO II

Quadro 16 - Revisão da Literatura

Dimensões Comprometimento com a carreira / profissão	Estudos
Escolha e Decisão	1) Christy A. Blanchard & James W. Lichtenberg - 2003; 2) Kevin R. Kelly & Wei -Chien Lee - 2002; 3) James a. Athanasou - 2003; 4) Donna J. Scott & A. T. Church -2001; 5) Veerle Germeijs & Paul De Boeck – 2001; 6) Christine Coupland – 2002; 7) Chris Brown & col. 2004; 8) Zeynep Aycan & Selda Fikret-Pasa – 2003; 9) Musa A. Bello- 1996; 10) Santos (1998).
Intenção de mudança	1) Gary Blau 2000; 2) Tammy B. Kondratuk & col. 2004; 3) Robert J. Emmerling Cary Cherniss – 2003; 4) James A. Athanasou -2003; 5) Phil Hodgkinson – 1998; 6) Wolfgang Mayrhofer & Alexandre Iellatchitch – 2004; 7) Yehuda Baruch – 2002; 8) Tony Wilson & Goronwy Davies – 1999; 9) Teresa Holmes & Sue Cartwright – 1994; 10) Ronald J. Burke – 1998; 11) Catherine R. Smith – 1997; 12) Arthur P. Preston and Gary Biddle; 1994; 13) Adelina Broadbridge & Elizabeth Parsons – 2005; 14) Amelia Jane Wise and Lynne J. Millward -2005; 15) Claire Deeming and Jacqueline Chelin – 2001; 16) Patricia Hind -2005; 17) Yehuda Baruch and Brian H. Kleiner – 2001; 18) Audrey Collin – 1998.
Gerenciamento	1) Zella King 2004; 2) Kerr Inkson – 2004; 3) C. Douglas Johnson & Garnett S. Stokes – 2002; 4) Ben Ball -1997; 5) Patrick Noon – 1994.
Estudo da carreira/profissão	1) Laurel Goulet & Parbudyal Singh – 2002; 2) Mark Savickas –2002; 3) Manoelita Mota – 1998; 4) Samuel Aryee & col. – 1994; 5) Gary Blau - 2003; 6) Anat Freund & Abraham Carmeli 2003; 7) Y. Barry Chung -2002; 8) Jean –François Chanlat (I e II) -1995; 9) Michael Schaub & David Tokar- 2005; 10) Richard Younga & Ladislav Valach-2004; 11) Donald E. Gibson – 2004; 12) Connie Richardson - 1996; 13) A. Oyesoji Aremu & C. Adeola Adeyoju; 2003; 14) Maureen Woodd -2000; 15) Mary Mallon – 1998; 16) George Schultze and Carol Miller – 2003; 17) Bruce Lloyd & Cathy Bereznicki – 1998; 18) Yehuda Baruch – 2003; 19) Bastos (1994); 20) Bastos (1997); 21) Magalhães (2005).

REFERÊNCIAS

Adamson, S. J. Doherty, N. & Viney, C. (1998) The Meanings of Career Revisited: Implications for Theory and Practice. *British Journal Of Management*, vol. 9, 251-259.

AskOxford.com: Oxford Dictionaries. Recuperado em 20 de nov. 2005: <http://www.askoxford.com/?view=uk>

Associação Brasileira de Ensino em Psicologia (ABEP). Cursos de Graduação. Recuperado em 23 de abr. 2007: <http://www.abepsi.org.br/abep/default.aspx>

Athanasou, J. A. (2003). Factors Influencing Job Choice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3, 205-221.

Atribuições profissionais do psicólogo no Brasil. CBO - Catálogo Brasileiro De Ocupações do MT. Recuperado em 02 de jan. 2007: http://www.pol.org.br/legislacao/pdf/atr_prof_catalogo.pdf

Atribuições Profissionais do Psicólogo no Brasil: Contribuição do Conselho Federal de Psicologia ao Ministério do Trabalho para integrar o catálogo brasileiro de ocupações – enviada em 17 de outubro de 1992. recuperado em 02 de jan. 2007: http://www.pol.org.br/legislacao/pdf/atr_prof_psicologo.pdf

Bastos, A. V. B. (1994). *Comprometimento com o trabalho: a estrutura dos vínculos de trabalho com a organização, a carreira e o sindicato*. Tese de doutorado. Universidade de Brasília.

_____. (1992). Medidas de comprometimento no contexto de trabalho: um estudo preliminar de validade discriminante. *Psico*, 24 (2), 29-48.

_____. (1997). Comprometimento no Trabalho: Os caminhos da Pesquisa e Os Seus Desafios Teórico-Metodológicos. In: Trabalho, Organizações e Cultura. São Paulo: Editores Associados.

_____.(1988). Áreas de atuação: em questão o nosso modelo profissional. In. Bastos, A. V.B, Gomide, P. I.C. (Org), *Quem é o Psicólogo Brasileiro?* (pp.49-68). São Paulo: Edicon.

_____.(1997). A escolha e o comprometimento com a carreira: um estudo entre profissionais e estudantes de administração. *RAE- Revista de Administração de Empresas*, 32(3), 28-39.

_____; Loiola, E; Queiroz, N; & Silva, T. D. (2004). Conceitos e Perspectivas de Estudo das Organizações. In. Zanelli, J. C; Borges-Andrade, J. E. e Bastos, A. V. B. (Org.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. (pp.63-90). Porto Alegre: Artmed.

Becker; H.S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology*, Vol. 66, (1) p. 32-40.

_____. (2000). Profissionais para si ou para outros? Algumas reflexões sobre a formação dos psicólogos. *Psicologia: Ciência e Profissão*. V.20, n.2. p.20-31.

Bettoi, W. & Simão, L. M. (2002). Entrevistas com profissionais como Atividade de Ensino-Aprendizagem Desejável na Formação do Psicólogo. *Psicologia: reflexão e Crítica*, 15(3), P. 613-624.

Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, **58**, 277-288.

Blau, G. J. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Psychology*, **32**, 284-297.

Bock, A. M. B. (1999). A Psicologia a caminho do novo século: Identidade profissional e compromisso social. *Estudos de Psicologia*, 4(2), p.315-329.

Cambaúva, L. G; Silva, L. C; & Ferreira, W. (1998). Reflexões sobre o estudo da História da Psicologia. *Estudos de Psicologia*, 3(2), p. 207-227.

Cambridge: Dictionaries online. Recuperado em 20 de nov. 2005:
<http://dictionary.cambridge.org/>

Carson, K. D. & Bedeian, A. G. (1994). Career Commitment: Construction of Measure and Examination of Its Psychometric Properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237-262.

Carvalho, A. A., Ulian, A. L. A. de O., Bastos, A. V. B., Sodr e, L. G. P. & Cavalcante, M. L. P. (1988). A escolha da Profissão: Alguns valores implícitos nos motivos apontados pelos psicólogos. In. Bastos, A. V.B, Gomide, P. I.C. (Org), *Quem   o Psicólogo Brasileiro?* (pp.49-68). São Paulo: Edicon.

Carvalho, D. B. Seixas, P. S. & Yamamoto, O. H. (2002). Moderniza o urbana e a Consolida o da Psicologia em Natal – Rio Grande do Norte. *Psicologia em Estudo*, Maringá, V. 7, n. 1, p. 131-141.

Chanlat, J.F. (1995). Quais carreiras e para qual sociedade? (I). *Revista de Administra o de Empresas*, 35(6), 67-75.

_____ (1995). Quais carreiras e para qual sociedade? (II). *Revista de Administra o de Empresas*, 36(1), 13-20.

Colarelli, S.M. & Bishop, R.C. (1990). Career Commitment: Functions, Correlates and Management. *Group & Organization Studies*; 15, 158-176.

Collin, A. (1998). New challenges in the study of career. *Personnel Review*, 27(5), 412-425.

Cooper-Hakim, A. e Viswesvaran C. (2005). The Construct of Work Commitment: Testing an Integrative Framework. *Psychological Bulletin*, Vol. 131, No. 2, 241–259.

Couper, M. P., Traugott, M.W. & Lamias, M.J. (2001). Web Survey Design and Administration. *Public Opinion Quarterly*, 65, 230-253.

Coupland, C. (2004). Career definition and denial: A discourse analysis of graduate trainees' accounts of career. *Journal of Vocation bahaviour*; 64, 515-532.

Creswell, J. W. (2003). Research design: Qualitative, quantitative and mixed method approaches. (pp.153-178). Sage Publications, Inc.

Dam, V. K. (2005). Employee attitudes toward job changes: An application and extension of Rusbult and Farrell's investment model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 253-272.

Dimenstein, M. (2000). A Cultura profissional do psicólogo e o ideário individualista: implicações para a prática no campo da assistência pública à saúde. *Estudos de Psicologia*, 5(1), p. 95-121.

Emmerling, R. J. & Cherniss, C. (2003). Emotional Intelligence and the Career Choice Process. *Journal of Career Assessment*, 11(2), 153-167.

Fields, D. Dingmen M.E. Roman, P.M. & Blum, T. C. (2005). Exploring predictors of

alternative job changes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 63-82.

Fouad, N. A. (2006). Work and Vocational Psychology: Theory, Research, and Applications. *Annual Review of Psychology*, 58, 543-564.

Gottfredson, G.D. (1999). John L. Holland's Contributions to Vocational Psychology: A Review and Evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 15-40.

Goulet L. R. e Singh, P. (2002). Career Commitment: A Reexamination and an Extension. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 73-91.

Greenhaus, J.H. (2003). Career Dynamics. In. *Handbook of Psychology*. vol. 12. Industrial and Organizational Psychology. Borman, W.C. Ilgen, D. R. Klimoski, R. J. (editors) & Weiner, I.B. (editor-in-chief).

Grzeda, M. M. (1999). Re-conceptualizing career change: a career development perspective. *Career Development International*, 4(6), 305-311.

Holmes, T. & Cartwright, S. (1994). Mid-Career Change: The Ingredients for Success. *Employee relations*, Vol.6, N.7, 58-72.

Inkson, K. (2004). Images of Career: Nine Key Metaphors. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 96-111.

Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística – IBOPE (2004). *Pesquisa de Opinião com Psicólogos Inscritos no Conselho Federal de Psicologia*. Recuperado em 10 de abril de 2006: <http://www.pol.org.br/publicacoes>

Instituto de Pesquisa de Opinião e Mercado - WHO (2001). *Quem é o Psicólogo Brasileiro*. Recuperado em 10 de abril de 2006: <http://www.pol.org.br/publicacoes>

Krawulski, E. & Patricio, Z. M. (2005). Por que Pessoas Escolhem a Psicologia como Profissão? In. Lassance, M. C. P. e col. *Intervenção e Compromisso Social. Orientação Profissional: Teoria e Técnica*. (pp.323-336). Vetor.

Lee, K.H. (2005). Coping with Career Indecision: Differences Between Four Career Choice Types. *Journal of Career Development*, Vol. 31, No. 4. p.279-289.

Lent, R. W. Brown, S. D. Talleyrand, R. McPartland, E. B. Chopra, S. B. Davis, T. Alexandre, M.S. Suthakaran, V. & Chai, C.M. (2002). Career Choice Barriers, Supports, and Coping Strategies: College Students' Experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 61-72.

Leon, O. e Monteiro, I. (1997). Diseño de Investigaciones: Introducción a la lógica de la investigación em Psicología y Educación. In. Leon, O. e Monteiro, I. *La Lógica de la Experimentación*. (pp.106-133). MacGraw-Hill.

Magalhães, M; Stralitto, M; Keller, M. & Gomes, W. B. (2001). Eu quero ajudar as pessoas: a escolha vocacional da psicologia. *Psicologia: Ciência e Profissão*. V.21, n2.

Magalhães, O. M. (2005). *Personalidades vocacionais e desenvolvimento na vida adulta: Generatividade e carreira profissional*. Tese de doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Meyer, J. P. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the Workplace Toward a General Model. *Human Resource Management Review*, 11;299-326.

Meyer, J. P; & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*. 69,

372-378.

Meyer, J. P; Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78 (4), 538-551.

Meyer, J.P; Allen, N.J. & Topolnytsky, L. (1998). Commitment in a Changing World of Work. *Canadian Psychology / Psychologie canadienne*, 39:1-2.

Michaelis: Moderno Dicionário da Língua Portuguesa. Recuperado em 20 de nov. 2005: <http://www2.uol.com.br/michaelis/>

Ministério da Educação – Conselho Nacional de Educação. Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de graduação em Psicologia. PROCESSO N.º: 23001.000321/2001-99; APROVADO EM: 19/2/2004. Recuperado em 02 de Jan. 2007: http://www.pol.org.br/legislacao/pdf/diretrizes_curriculares.pdf

Morrow, P.C. (1993). *The Theory and Measurement of Work Commitment*. Greenwich Jai Press Inc, (p. 27-30).

Moy, J. W. & Lee, S. M. (2002). The career choice of business graduates: SMEs or MNCs? *Career Development International*, 7/6, 339-347.

Noronha, A. P. P. (2003). Docentes de Psicologia: formação profissional. *Estudos de Psicologia*, 8 (1), p. 169-173.

Nosek, B. A., Banaji, M.R. & Greenwald, A. G. (2002). E-Research: Ethics, Security, Design, and Control in Psychological Research on the Internet. *Journal of Social Issues*, 58(1), 161-176.

Oliveira, M. A. P. da S. (1998). *Comprometimento Organizacional e com a Carreira: Influência sobre a produção científica de pesquisadores brasileiros*. Tese de doutorado. Universidade de Brasília.

Pavalko, R. M. (1988). *Sociology of Occupations and Professions*. 02 ed. F.E. (p.121-171); peacock Publieshers.

Pereira, F. M. & Neto, A. P. (2003). O psicólogo no Brasil: Notas sobre seu processo de profissionalização. *Psicologia em Estudo*, Maringá, V. 8, n. 2, P. 19-27.

Pereira, M. E.(2005). Investigações no Ciberespaço: Perspectivas conceituais e metodológicas. Manuscrito não publicado.

Resolução CFP N° 02/01. Altera e regulamenta a Resolução CFP n° 014/00 que institui o título profissional de especialista em psicologia e o respectivo registro nos Conselhos Regionais.

Rosas, P; Rosas, A; Xavier, I. B. (1988). Quantos e quem somos. In. Bastos, A. V.B, Gomide, P. I.C. (Org), *Quem é o Psicólogo Brasileiro?* (pp.32-48). São Paulo: Edicon.

Santos, M. M. dos (1998). *Escolha, comprometimento com a profissão e iniciativas de qualificação profissional: Um estudo entre psicólogos do CRP-03-BA/SE*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal da Bahia.

Savickas, M. L. (2002). Reinvigorating the Study of Careers. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 381-385.

Scheible, A. (2004). COMPROMETIMENTO NO TRABALHO: um estudo de caso de suas relações com desempenho e práticas de gestão - Dissertação de Mestrado, Instituto de

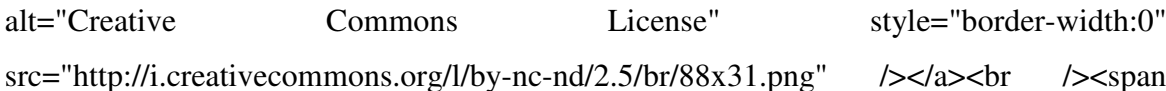
Administração, Universidade Federal da Bahia; Bahia.

Siqueira, M.M.M. & Júnior, S.G. (2004). Vínculos do Indivíduo com o Trabalho e com a Organização. In. Zanelli, J. C; Borges-Andrade, J. E. e Bastos, A. V. B. (Org.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. (pp.300-328). Porto Alegre: Artmed.

Soares, D. H. P. (2002). *A Escolha Profissional: do Jovem ao Adulto*. São Paulo. Ed. Summus. ISBN 85-323-0749-3.

Visser, P., Krosnick, J. & Lavrakas, P. (2000). Survey research. In H. Reis e C. Judd (eds). *Handbook of research methods and social personality psychology*, 223-247.

Wood, M. (2000). The psychology of career theory – a new perspective? *Career Development International*, 5(6), 273-278.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/br/> <http://i.creativecommons.org/l/by-nc-nd/2.5/br/88x31.png>

A ESCOLHA E O COMPROMETIMENTO COM A PROFISSÃO/CARREIRA: UM ESTUDO ENTRE PSICÓLOGOS

by Talyson Amorim-Carvalho is licensed under a [Creative Commons Atribuição-Uso Não-Comercial-Vedada a Criação de Obras Derivadas 2.5 Brasil License](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/br/).

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)