



**ESCOLHA DA CARREIRA PROFISSIONAL DO NOVO ADMINISTRADOR  
BASEADO NO PERFIL PSICOLÓGICO E VOCACIONAL**

**CHOISE OF THE PROFESSIONAL CAREER OF NEW ADMINISTRATOR  
BASED ON PSYCHOLOGICAL AND VOCATIONAL PROFILE**

**Bruno Custodio da Silva  
Alex Sandro de Souza Lopes  
Sandra Quintino Rodrigues**

**Alunos de Administração da Fundação Técnico-Educacional Souza Marques - FTESM**

**Luiz Claudio Otranto Alves**

**Professor de Graduação da Fundação Técnico-Educacional Souza Marques - FTESM**

**Resumo**

Este trabalho teve como objetivo principal identificar através dos perfis psicológicos e análise vocacional, se os estudantes do curso de Administração de Empresas possuem características compatíveis com a carreira que pretendem atuar após o término da graduação. A tomada de decisão para escolha da carreira profissional depende da análise de diversos fatores, dentre eles, o perfil comportamental e vocacional. É latente o desconhecimento dos estudantes quanto a estas variáveis e a carência de fomento do ensino destes estudos por parte das Faculdades de Administração. Conhecer o perfil psicológico permite aos indivíduos identificar suas próprias características, habilidades e suas limitações. Seus pontos fortes e fracos. O que deve ser mantido ou melhorado, em busca do equilíbrio. Já a vocação permite identificar através das características pessoais, a carreira e as áreas acadêmicas apropriadas para ingressar no ensino superior. A probabilidade de sucesso na escolha profissional também está associada a estes dois fatores.

**Palavras-chave:** Vocação, Perfil, Carreira, Estudante, Profissão.

**Abstract**

This paper had as main objective to identify psychological profiles and vocational analysis, if the students in the Business Administration course have compatible characteristics with the career they intend to act after the graduation. Making decision to career choice depends on the analysis of several factors, among them, the behavioral and vocational profiles. It is observed lack of students on these variables and a lack of promoting the teaching of this study by the College Board. Knowing the psychological profile allows people identify their own characteristics, abilities and limitations. Their strengths and weaknesses. What should be maintained or improved, in search of balance. Already a vocation allows to identify through personal characteristics, career and the appropriated academic areas to higher education. The probability of success in the career's choice is related to those two factors.

**Key-words:** Vocation, Profile, Career, Student, Occupation.

## **1. Introdução**

Não é de agora que a decisão de escolher o ramo de atividade profissional, antes ou após o término da graduação é considerada como um momento decisivo para as pretensões da carreira. É um processo crítico, pois para muitos estudantes não haverá possibilidade de ter uma segunda chance para mudar de rumo, por conta das disparidades existentes entre as classes econômicas em nosso país e pela alta competitividade que o mercado de trabalho exige.

Com relação ao ingresso ao ensino superior, destaque pode ser dado ao curso de administração, que teve mais estudantes matriculados no país. Segundo dados do Censo da Educação Superior de 2007, divulgados pelo Ministério da Educação, o curso registrou o índice de 16,4% do total das matrículas, com 798.755 estudantes cadastrados.

Com competitividade acirrada, candidatos disputam a todo o momento as vagas, com muitas expectativas quanto aos ganhos salariais e maiores possibilidades de escolha no mercado. Entretanto, muitos estudantes acabam desistindo do curso ou, ao se formarem, percebem que não possuem vocação para administrar, ou estão ocupando posições que nada tem haver com suas características e habilidades individuais.

Sendo assim, a escolha de qual caminho a seguir deve ser altamente planejada e executada de modo coerente com os objetivos, relevando as características pessoais e profissionais, minimizando assim possíveis decepções durante ou após a conclusão do curso.

### **1.1 Problema de Pesquisa e Objetivo**

De acordo com pesquisa divulgada pela Associação Nacional de Proteção e Apoio ao Concurso – ANPAC, a procura por concurso público cresceu consideravelmente na última década em todo país.

O desejo de se tornar administrador público após a graduação, está diretamente associado pelos atrativos que a carreira oferta, tendo como exemplos a estabilidade, bons salários e planos de previdência diferenciada. A busca por empregos estáveis é mais evidente em tempos de crise. Já outros estudantes pensam em ter o próprio negócio, por conta da autonomia e poder de decisão sobre os insumos e o processo gerencial.

Mas será que os aspirantes a essas carreiras possuem características similares com o perfil das profissões desses ramos de atuação? Qual a carreira seguir após a graduação? Ser Administrador Público, Administrador Privado, Professor Acadêmico ou Empreendedor? Os estudantes de administração estão preparados para tomar tal decisão?

Por isso, o presente artigo tem como objetivo principal identificar, nos estudantes de Administração de Empresas se suas características pessoais e habilidades condizem com o perfil do ramo de atividade profissional que pretendem exercer após a conclusão da graduação, baseado nos perfis psicológicos e vocacionais.

## **2. Revisão de Literatura**

### **2.1 Teoria Comportamental da Administração**

A abordagem comportamental marca a mais profunda influência das ciências do comportamento na teoria administrativa. Esta abordagem originou-se das ciências comportamentais, mais especificamente, da psicologia organizacional.

A teoria Comportamental fundamenta-se no comportamento individual das pessoas sendo necessário um estudo da motivação humana. O administrador precisa conhecer os mecanismos motivacionais para poder dirigir adequadamente seus objetivos.

Outro aspecto importante da Teoria Comportamental é o processo decisório pessoal. “Todo indivíduo é um tomador de decisão, baseando-se nas informações que recebe do seu ambiente, processando-as de acordo com suas convicções e assumindo atitudes, opiniões e pontos de vista em todas as circunstâncias.” Chiavenato (1979).

A organização neste sentido é vista como um sistema de decisões, no qual a idéia de um tomador de decisões, dentro de uma racionalidade limitada pela escassez de informações, conduz ao conceito do homem administrativo, que se comporta buscando soluções satisfatórias e não soluções ótimas.

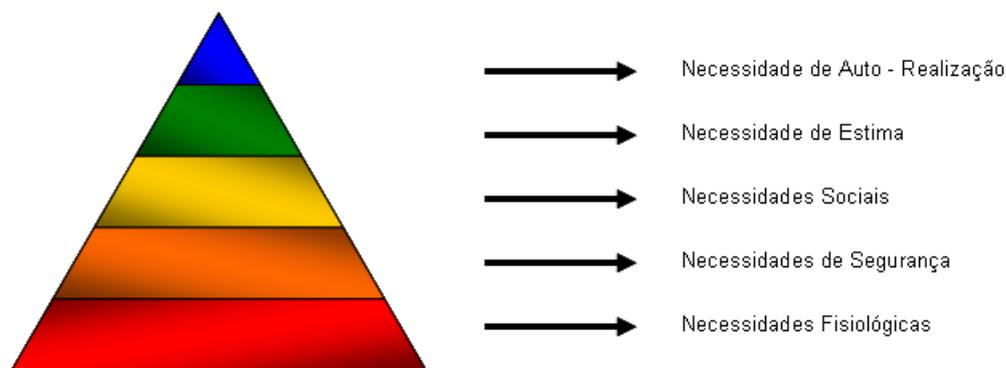
Na medida em que as organizações o pressionam para alcançar os seus objetivos, elas privam os indivíduos da satisfação de seus objetivos pessoais.

## 2.2 Hierarquias das Necessidades de Maslow

Maslow (1954) apresenta uma teoria da motivação, onde as necessidades humanas estão organizadas em uma hierarquia de cinco níveis, representada por uma pirâmide composta de cinco séries de objetivos, denominados necessidades fundamentais. A manifestação de uma necessidade surge após a satisfação prévia de outra mais importante ou mais latente.

Desta forma, Maslow classificou as necessidades em cinco grupos que obedecem a uma hierarquia, ou seja, uma escala de valores a serem transpostos.

**Figura 1:** Pirâmide das Necessidades de Motivação de Maslow.



**Fonte:** Chiavenato (1979)

## 2.3 Abordagens de McGregor

McGregor (1960) desenvolveu as teorias “X” e “Y”, nas quais trata de dois estilos de administração. A primeira assume que as pessoas são preguiçosas e que precisam de motivação, pois encaram o trabalho como um mal necessário para ganhar dinheiro. A segunda baseia-se no pressuposto de que as pessoas gostam e necessitam trabalhar para se satisfazerem.

### 2.3.1 Teoria X

A Teoria X se fundamenta em princípios errôneos sobre o comportamento humano, onde prega um estilo de administração com controle externo rígido, constituindo mecanismos para neutralizar a desconfiança da empresa quanto às pessoas que nela trabalham.

Essa concepção tradicional se relaciona com a doutrina do homem racional-econômico, como:

- O homem é motivado por incentivos financeiros;
- Como esses incentivos são controlados pela organização, o homem é um passivo que precisa ser administrado, motivado e controlado pela organização;
- As organizações devem ser planejadas de tal forma que o sentimento e as ambições sejam estimulados por incentivos externos;
- Os objetivos individuais se opõem aos objetivos da organização.

A Teoria X tem o foco direcionado para a administração como tarefa de aplicar e controlar a energia humana unicamente em direção aos objetivos da empresa. Esse entendimento pode se resumido em três aspectos básicos elencados por Chiavenato (1979).

a) A administração é responsável pela organização dos elementos da empresa produtiva: dinheiro, materiais, equipamentos e pessoas, no interesse dos seus fins econômicos; b) A administração também é um processo de dirigir os esforços das pessoas, controlar as suas ações e modificar o seu comportamento para atender as necessidades da organização; c) Sem esta intervenção ativa por parte da administração, as pessoas seriam passivas às necessidades da organização ou mesmo resistiriam a elas. “As pessoas devem, portanto, ser persuadidas, recompensadas, punidas, coagidas, controladas, pois todas as suas atividades devem ser dirigidas.”

Desta forma, administrar consiste em conseguir que as coisas sejam feitas através das pessoas. Por trás desta teoria tradicional, há diversos dogmas, menos explícitos, mas difundidos como:

- O homem é ocioso por natureza, pois evita o trabalho ou trabalha o mínimo possível, preferindo ser dirigido;
- Não tem ambição, não gostando de responsabilidade, preferindo ser liberado dos seus encargos;
- Sua própria natureza o leva a resistir às modificações, pois procura a segurança.

Esses dogmas ainda moldam o aspecto humano nas empresas. Mas para manter a ordem, a Teoria X aplica duas estratégias extremas, com grande capacidade de variações.

De maneira mais forte, pode ser rígida, onde os métodos de dirigir o comportamento incluem: coerção e ameaça (geralmente disfarçadas), supervisão severa e controle firme, sendo uma tentativa de correção das deficiências humanas através de punições, disciplina rígida e fiscalização.

De maneira mais leve, pode ser suave ou fraca, onde os métodos de direção do comportamento incluem a liberalidade, a satisfação das pessoas, a obtenção de harmonia e elogios. É uma tentativa de persuadir as pessoas através de gratificações, elogios, permissões

e lisonjas.

Mesmo distintas ambas repousam no pressuposto que o trabalho produtivo é uma forma pouco natural de comportamento para maioria das pessoas, e que alguma pressão ou persuasão deve ser aplicada para que se obtenha resultado, devido às características do trabalhador.

Entretanto, ambas as variações são deficientes trazendo enormes prejuízos para Administração, pois não ajudam a estimular a tendência natural humana para desenvolver seu talento e responsabilidades para níveis mais elevados, engessando a criatividade.

Os colaboradores estão acostumados a ser dirigido pelas organizações, onde as satisfações para suas necessidades são encontradas fora do trabalho.

### **2.3.2 Teoria Y**

McGregor (1960) criou outro conjunto de suposições sobre o comportamento humano, baseado nas idéias da pirâmide de Maslow. Esse conjunto de suposições, denominado “Teoria Y”, sustenta argumentos distintos da Teoria X, no que tange a natureza humana e seus fatores de motivação.

Segundo a Teoria Y, a uma nova concepção de administração.

- A pessoa tem prazer em trabalhar;
- O esforço físico ou mental despendido em um trabalho é tão natural quanto jogar ou descansar;
- O homem procura a responsabilidade. A fuga da responsabilidade é fruto de uma má experiência particular, e não algo inerente ao ser humano, onde a auto-direção é exercitada;
- A pessoa é capaz de usar a criatividade e a imaginação, voluntariamente, para a solução dos problemas organizacionais.

Para McGregor (1960), isso não implica na ausência da administração, em falta de liderança ou na diminuição de padrões, ou em outras características associadas com o tipo de administração suave apresentado pela Teoria X. É uma doutrina por objetivos ao invés de administração por controles.

As condições impostas pela Teoria X amarram os homens a empregos limitados, especializados, que não utilizam todas as suas capacidades, desencorajando a aceitação de responsabilidades, tendo como resultado a passividade.

### **2.4 Estilos Comportamentais e Psicológicos de Carl Jung**

Segundo Hoffman (2005), o psicólogo suíço Carl Jung desenvolveu em 1914 estudos que traçam quatro estilos psicológicos nos indivíduos. Segundo ele cada indivíduo é único, mas há pontos que são comuns a estes grupos de indivíduos.

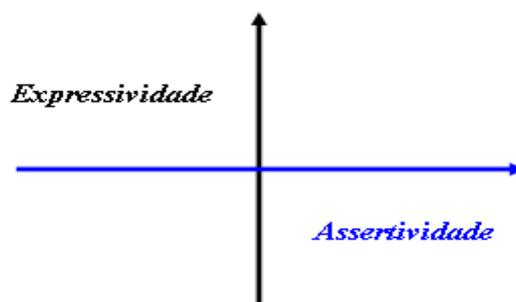
Cada colaborador tem perspectivas distintas sobre a análise de uma determinada situação porque utilizam seu raciocínio de forma diferente. A primeira delas é aonde focam sua atenção. Isto significa que o colaborador possui um foco principal que determina a sua atenção para realização e execução de uma tarefa.

Dois focos são as bases para formar os quatros tipos psicológicos e comportamentais dos colaboradores, sendo definidos como linha de assertividade e linha de expressividade.

A linha de assertividade mede o grau pelo qual a pessoa tenta influenciar o pensamento e as ações de outras pessoas. Isto significa que dependendo da característica do colaborador, este possuirá maior ou menor grau de nível de contato, que será decisivo para o seu nível de influência.

A linha de expressividade mede o grau pelo quais as pessoas demonstram suas emoções quando interage com outras. Por conta do nível de influência, a pessoa tende a ter um grau maior ou menor no relacionamento com outras pessoas.

**Figura 2:** Composição das Linhas de Assertividade & Expressividade.



**Fonte:** Gaudêncio (2007).

Analisando as duas definições percebemos claramente que as pessoas podem ter um nível de influência alto com baixo nível de emotividade ou alto grau de emotividade com menor nível de influência. Essas discrepâncias dessas combinações foram delimitadas como quadrantes com foco no pensamento ou no sentimento; quadrantes com comportamento introvertido ou extrovertido.

A tomada de decisão para perfis com o foco para o pensamento é pautada de maneira racional, usando a análise lógica de maneira distanciada e impessoal. Já os perfis voltados para o sentimento têm como base a tomada de decisão subjetiva e participativa.

O estilo introvertido tem como base os princípios extraídos do mundo interno, isto é, das idéias, emoções ou impressões pessoais. Já os perfis de estilo extrovertido têm o foco no mundo exterior, sendo seu combustível a busca de experiências em outras pessoas, coisas ou atividades.

A partir dessas variáveis, é formado o gráfico de perfil psicológico formando quatro estilos comportamentais, sendo estes: o sistemático, diretivo, ponderado e inspirador.

**Figura 3:** Tipos Psicológicos e Variáveis Comportamentais.



**Fonte:** Gaudêncio (2007)

O perfil sistemático tem com sua característica a capacidade de análise e de planejamento preciso, pois se baseia na lógica dos conceitos. Ele delimita a estrutura e as tarefas de forma descritiva, exigindo de seus colaboradores os seus próprios padrões de nível de serviço. Entretanto, em cenários em que exige tomada de decisões ágeis, sua falta de flexibilidade é um fator negativo que dificulta a resolução do problema.

O perfil diretivo tem a característica de assumir as responsabilidades, definindo quem irá executá-la, como e quando. Este tipo de personalidade dá um claro senso de direção, sendo decisivo em momentos adversos que a empresa pode apresentar. Embora tenha alto poder de negociação e de influência sobre as pessoas, em algumas ocasiões pode ter caráter autoritário e arrogante.

O perfil ponderado tem como característica a busca constante pela harmonia no grupo, criando um clima de trabalho confortável. É integrador por natureza, pois estabelece procedimentos testados e ajustados, mas por ser liberal, apresenta poucos desafios à sua vida ou para seus subordinados, não estimulando o seu crescimento e busca por novas iniciativas.

Já o perfil inspirador tem como característica principal a visão holística dos acontecimentos. Por conta disso, possui a capacidade de considerar todas as variáveis onde, se necessário, muda a direção do trabalho de acordo com a situação. Entretanto, em situações que pedem decisões rápidas e objetivas, pode deixar sua equipe confusa e menos eficiente.

**Quadro 1:** Perfil Psicológico e Comportamental.

<b>Sistemático</b>	<b>Diretivo</b>	<b>Ponderado</b>	<b>Inspirador</b>
Foco no Processo	Foco nos resultados	Foco na Harmonia	Foco na Interação
<b>Características Positivas</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metódico</li> <li>• Analítico</li> <li>• Detalhista</li> <li>• Lento nas decisões</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rápido</li> <li>• Assertivo</li> <li>• Dinâmico</li> <li>• Autoritário</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afetuoso</li> <li>• Quer Agradar a todos</li> <li>• Leal</li> <li>• Flexível.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Articulador;</li> <li>• Rápido;</li> <li>• Entusiasta e</li> <li>• Motivador.</li> </ul>
<b>Visão</b>			
Visa entender e controlar o processo	Visa ação crescimento pessoal	Visa à estabilidade nos relacionamentos	Visa o reconhecimento
<b>O que deve melhorar</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprender a agir mais</li> <li>• Assumir riscos</li> <li>• Adaptar-se um pouco aos outros</li> <li>• Adotar uma visão mais ampla</li> <li>• Ter expectativas mais realistas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ouvir</li> <li>• Ter paciência</li> <li>• Ser humilde</li> <li>• Integrar as pessoas</li> <li>• Aceitar o trabalho em equipe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolver a capacidade de dizer não</li> <li>• Questionar mais;</li> <li>• Ser mais assertivo e crítico</li> <li>• Ser objetivo e analítico</li> <li>• Procurar a excelência em vez da perfeição.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprender a controlar suas emoções</li> <li>• Cumprir o que está planejado</li> <li>• Aprender a dizer não;</li> <li>• Reconhecer suas limitações.</li> </ul>

Fonte: Gaudêncio (2007)

## **2.5 Vocação**

Para associar os perfis psicológicos com a carreira escolhida, fez-se necessário identificar as características das quatro profissões que serão observadas neste estudo. Desta forma, serão listados os perfis dessas profissões, baseado nas informações da redação do site Brasil Profissões.

### **2.5.1 Perfil do Administrador Público**

O Administrador Público é um profissional responsável por zelar pelo patrimônio público, tendo como objetivo manter o pleno funcionamento dos serviços ou repartições. Para realizar tal função, deve fazer o que está escrito, seguindo conceitos e métodos de administração para atender as necessidades da repartição, acompanhando o cronograma de produtividade.

Sob o aspecto operacional, os cargos da administração pública são voltados para operações sistemáticas, legais e técnicas, havendo pouca possibilidade para arbitrariedade e iniciativa para mudança de foco, pois tudo está pautado dentro do regime do direito administrativo ou regulamento interno.

### **2.5.2 Perfil do Professor Acadêmico**

O Professor Acadêmico é um profissional que atua no corpo discente da graduação, pós-graduação, cursos de extensão, mestrados, doutorados e etc., acompanhando as atividades acadêmicas e a produtividade de trabalhos, artigos científicos e orientação profissional.

Por ser um formador de opinião, sua tarefa é importantíssima, pois através das aulas, aguçar e ampliar a visão e o interesse do estudante para o mundo exterior, acompanhado o ciclo de introdução, amadurecimento e inserção de novos profissionais para o mercado de trabalho.

Para ser um educador é necessário que o profissional se interesse por alguma área específica da grade acadêmica do curso de administração, assumindo compromisso pela educação continuada.

### **2.5.3 Perfil do Administrador Privado**

O Administrador Privado é um profissional que possui ampla capacidade de planejar, organizar e dirigir os recursos financeiros, tecnológicos, humanos, físicos e jurídicos das organizações, de modo otimizado e preciso. Cria métodos de planejamento das atividades, organizando o funcionamento dos vários setores da empresa, garantindo a perfeita circulação das informações.

Seu objetivo é evitar falha de comunicação, escassez, excesso ou ociosidade dos insumos, como qualquer outro problema que gere desperdício e ineficiência a organização. Podem também trabalhar em diversas áreas, como a de materiais, marketing, produção, organização e métodos, recursos humanos, administração financeira e etc.

Passam muitas vezes por etapas dentro de uma empresa, podendo trabalhar como analistas, exercer chefias intermediárias, gerência, coordenação, direção superior; atuar em pesquisa e planejamento, assessoria e consultoria.

## 2.5.4 Perfil do Empreendedor

O empreendedor é um profissional com espírito criativo e pesquisador, através do qual mantém constante busca por novos caminhos e soluções, sempre amparada na identificação das necessidades das pessoas. Prático e ágil possui seus objetivos bem definidos, sendo voltados para resultados.

O grande diferencial do empreendedor é o otimismo na busca do sucesso, sendo em demasia em cenários turbulentos, sendo dono do seu próprio destino. Possui poder aguçado de percepção, identificando nas adversidades, excelentes oportunidades para negócios. Já no quadro dois, são listadas as características de cada profissão.

**Quadro 2:** Características das Profissões.

Administrador Público	Educador	Administrador Privado	Empreendedor
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Versátil;</li> <li>• Raciocínio lógico;</li> <li>• Autoconfiança;</li> <li>• Poder de negociação;</li> <li>• Poder de decisão;</li> <li>• Planejamento;</li> <li>• Iniciativa;</li> <li>• Trabalha em equipe;</li> <li>• Senso de prioridade;</li> <li>• Mediador de conflitos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disciplinador;</li> <li>• Saber falar em público;</li> <li>• Ter metodologia;</li> <li>• Raciocínio lógico;</li> <li>• Compromisso;</li> <li>• Responsabilidade;</li> <li>• Autoconfiança;</li> <li>• Paciência;</li> <li>• Carisma;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Versátil;</li> <li>• Poder de negociação;</li> <li>• Trabalha em equipe;</li> <li>• Mediador de conflitos;</li> <li>• Sociável;</li> <li>• Raciocínio lógico;</li> <li>• Auto Confiável</li> <li>• Poder decisão;</li> <li>• Planejamento;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciativa;</li> <li>• Independência;</li> <li>• Persuasão;</li> <li>• Sociável;</li> <li>• Organizado;</li> <li>• Gerência;</li> <li>• Conhecimento de mercado;</li> <li>• Ser líder;</li> <li>• Assumir riscos.</li> </ul>

Fonte: Redação Brasil Profissões (2009)

## 3. Metodologia

### 3.1. Tipo de pesquisa

A pesquisa foi do tipo descritiva, onde Vergara (2004), define que é um método que expõe características de determinada população, estabelecendo correlações entre variáveis.

A pesquisa de campo foi de natureza quantitativa e qualitativa, desenvolvida por meio de questionários aos estudantes do curso de Administração de Empresas da Faculdade Souza Marques, utilizando técnicas estatísticas no seu tratamento.

### 3.2. Universo, Amostra e Limitação do Estudo

O universo da pesquisa corresponde aos estudantes devidamente matriculados no curso de Administração de Empresas da Faculdade Souza Marques, totalizando 320

estudantes. A amostra da pesquisa foi de caráter incidental, tendo percentuais de todos os períodos da graduação,

Foram distribuídos 70 questionários, dos quais 50 destes foram considerados válidos para a tabulação das respostas, correspondendo a 15,6% do universo. Para a apuração dos resultados não houve distinção entre sexo, faixa de idade, período da graduação, nível cultural, experiência profissional e faixa de renda familiar.

É de extrema importância ressaltar que os resultados obtidos na pesquisa definem o perfil de característica profissional desta amostra, onde não seria correto afirmar que tal resultado se aplica ao universo de pesquisa. Entretanto, o tamanho e a consistência do resultado da amostra a qualificam para ser considerada representativa.

Uma limitação observada se deve ao fato da possibilidade dos estudantes terem sofrido influência da crise financeira mundial, que assola o mundo desde meados de 2008, trazendo escassez de emprego, baixo investimento e instabilidade econômica, onde a busca por cargos estáveis são mais concorridas.

### **3.3. Tratamento dos Dados**

Os dados coletados por meio da aplicação do questionário foram tabulados e analisados através do recurso de banco de dados SQL do programa Microsoft Access 2003 e o recursos de importação de bases externas com gráfico e tabela dinâmica do programa Microsoft Excel 2003.

Através deste recurso foi possível desenvolver uma ferramenta gráfica que possibilitou análise dos perfis comportamentais e medir as proporcionalidades em cada grupo estudado, tanto em questão quantitativa e qualitativa.

Neste artigo, a questão qualitativa foi parametrizada de modo a encontrar pontos de semelhança entre os estudantes quanto à opção de escolha profissional, vocação e teste psicológico. Já a questão quantitativa vem a expressar através de resultados estatístico as opções de escolhas da amostra.

## **4. Análise de Resultados**

### **4.1. Característica da Amostra**

A pesquisa foi realizada entre os dias 28 de abril e 08 de maio de 2009. Do grupo de estudantes que participaram da pesquisa, 44% ou 22 (vinte e duas) pessoas são do sexo masculino, enquanto 56%, 28 (vinte e oito) pessoas são do sexo feminino, sendo este fato puramente incidental. Não foi percebida uma grande variação entre os sexos nos estudantes deste curso na faculdade. A quantidade das pessoas do sexo feminino é próxima da quantidade pessoas do sexo masculino.

### **4.2. Opção de Escolha Profissional e Fatores de Decisão**

No formulário de pesquisa foi sugerido aos estudantes entrevistados enumerar, em ordem crescente de preferência, as quatro opções do ramo da administração que desejam atuar após a conclusão do curso. As opções sugeridas foram às seguintes: Administrador Público, Administrador Privado, Empreendedor ou Professor acadêmico.

Como demonstra a tabela 1, a área de atuação com maior interesse de atuação entre os estudantes foi à administração privada, tendo 21 alunos (42% da amostra). Este resultado demonstra que, embora o cenário seja de instabilidade econômica, a tendência e o interesse de atuar na área permanecem.

Em conseqüente, exercer o cargo de administrador público foi à segunda área mais citada como primeira opção de escolha para 19 estudantes, representando sobre a amostra 38%.

<b>Tabela 1 - 1ª Opção de Escolha Profissional</b>		
<b>Profissão</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Administrador Privado	21	42,00%
Administrador Público	19	38,00%
Empreendedor	9	18,00%
Professor Acadêmico	1	2,00%
<b>Total geral</b>	<b>50</b>	<b>100,00%</b>

**Fonte:** Elaborado Pelos Autores

Na segunda pergunta do questionário, os estudantes deveriam marcar duas opções que pelo seu julgamento, foram relevantes para justificar a enumeração da ordem de escolha da carreira profissional. Existiam no questionário alguns fatores listados além do campo “outros”, onde os estudantes entrevistados poderiam acrescentar outros fatores que achassem relevantes em não listados.

<b>Tabela 2 - Fatores de Decisão</b>		
<b>Fatores</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Característica da Profissão	31	31,00%
Mercado de Trabalho	28	28,00%
Estabilidade	19	19,00%
Minhas Habilidades	17	17,00%
Vocação	5	5,00%
<b>Total geral</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>

**Fonte:** Elaborado Pelos Autores

A Tabela 2 demonstra que, para a enumeração de escolha profissional entre os estudantes, os fatores característica da profissão e mercado de trabalho são o mais relevantes para tomada de decisão.

Delimitando a análise entre as duas tabelas, fica evidente que a amostra da pesquisa não pauta a decisão de escolha profissional nas em suas habilidades pessoais e vocação. Os estudantes não se atentam para estes fatores, dando prioridades a outros aspectos para uma tomada de decisão de mercado de trabalho.

### 4.3. Teste Comportamental

No questionário de entrevista foi aplicado um teste comportamental para identificar qual o tipo psicológico é predominante na amostra, tanto na forma individual e em grupo, tendo como base os estilos sistemático, ponderado, diretivo e inspirador.

O Teste aplicado foi uma adaptação do autor Junqueira (2006), sendo tabulado através de perguntas objetivas que envolvem a linha de assertividade e a linha de expressividade.

Para o teste, foram sugeridos dois blocos de questões objetivas de ambas as linhas comportamentais, que se dividiam em colunas A1 e A2 para assertividade, e colunas B1 e B2 para expressividade, totalizando dezoito perguntas com característica dos quatro estilos.

A aplicação do teste possibilitou a formação de um gráfico cartesiano para identificar o perfil da amostra e individual de cada estudante, onde a maior área do triângulo é o fator determinante para precificar e definir o estilo psicológico. Embora cada indivíduo possua

características de todos os quatro estilos, um desses é predominante em sua personalidade.

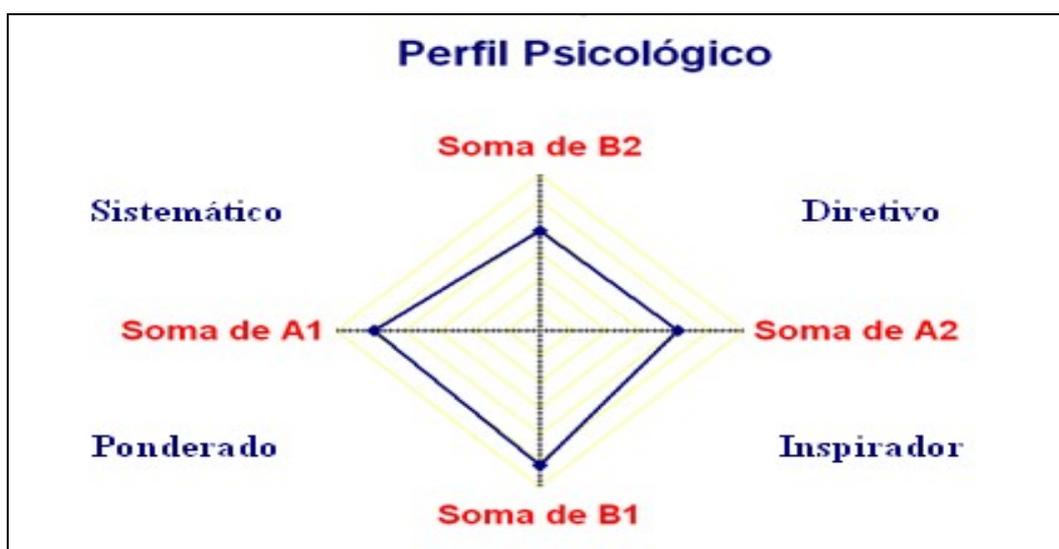
Numa análise individual por perfil psicológico, como mostra a tabela 3, foram identificados 19 perfis inspiradores, o que representa 38% da amostra. O segundo perfil mais encontrado foi o ponderado, como 16 estudantes, representando 32% da amostra. Entretanto, a tabela três mostra a quantificação dos perfis individuais por estudante, não considerando o relacionamento entre os perfis individuais entre o grupo.

<b>Tabela 3 – Perfil Psicológico Comportamental</b>		
<b>Estilo Comportamental</b>	<b>Total</b>	<b>Total</b>
Inspirador	19	38,00%
Ponderado	16	32,00%
Sistemático	12	24,00%
Diretivo	3	6,00%
<b>Total geral</b>	<b>50</b>	<b>100,00%</b>

**Fonte:** Elaborado Pelos Autores

Para apurar este relacionamento entre as diversas características na amostra, a Figura 4 identificou que o grupo de estudantes de Administração da Faculdade Souza Marques tem o estilo psicológico Ponderado como predominante.

**Figura 4:** Teste Psicológico



**Fonte:** Elaborado Pelos Autores

#### 4.4. Teste Vocacional

Com o objetivo de identificar se a amostra possuía vocação para cursar a cadeira acadêmica do curso de Administração de Empresas, foi sugerido no formulário de pesquisa um teste vocacional.

O teste possuía 50 perguntas objetivas, divididos em cinco quadros de dois blocos, que se subdividiam em quatro colunas A e B respectivamente. Os estudantes entrevistados tinham a faculdade de optar em escolher uma opção, duas opções ou não marcar opções dentro da mesma pergunta.

Deste modo, a tabulação do resultado se dava através do somatório das respostas das colunas A do primeiro bloco com o somatório das respostas da coluna B do segundo bloco, pois nestas existiam perguntas de vocação similar da mesma área em questão. Deste questionário, o quadro três representava área acadêmica correspondente ao curso de Administração de Empresas.

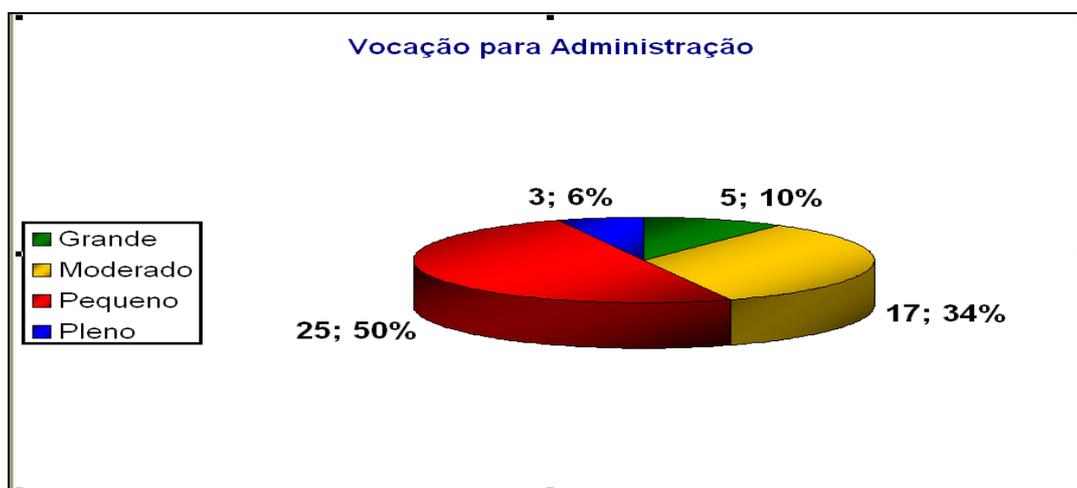
Para identificar se o estudante tem ou não vocação na área do curso, a tabulação do resultado foi padronizado da seguinte forma: de 0 a 3, pouca vocação; de 4 a 6, moderada vocação; 7 a 9, grande vocação; e 10 a 12, Plena Vocação.

É comum uma pessoa apresentar vocação em mais de uma área acadêmica. Entretanto, o objetivo macro deste teste era identificar se os estudantes fizeram a escolha certa do curso, pois no teste, nenhuma das áreas concorriam entre si.

O Gráfico 1 mostra um resultado preocupante para área da Administração, pois da amostra, 25 estudantes, o que correspondem a 50%, não possuem vocação para atuar na área. Na segunda opção, o interesse moderado, com 17 estudantes, corresponde a 34%.

O cenário nada animador indica que apenas 16% da amostra, possuem interesse e vocação, grande ou plena na área da Administração, o que é muito preocupante, visto que, conforme dados do Censo da Educação Superior de 2007, divulgados pelo Ministério da Educação, Administração é o curso que apresentou o maior número de matrícula, com 16,4% do total, com 798.755 alunos inscritos.

**Gráfico 1:** Vocação para Administração



**Fonte:** Elaborado pelos Autores.

#### 4.5. Teste Final

Para identificar se amostra da pesquisa possui perfil correspondente a área que irá atuar após a graduação, se fez necessário a consideração dos resultados individuais dos testes comportamentais e vocacionais aplicados.

Das quatro características positivas possíveis do estilo preponderante do estudante, descritas no Quadro 1, deveriam ser encontrados iguais ou similares na descrição das características da profissão escolhida por este, como citado no Quadro 2. A escala de pontuação desta análise é de 0 (zero) a 4 (quadro), onde resultante é somado com total de pontos obtidos pelo estudantes no teste vocacional aplicado.

A tabulação final do teste foi definida numa escala de: 0 á 4 pontos, pouca chance; 5 á 8 pontos, moderada chance; 9 á 12 pontos, boa chance; 13 á 16 pontos; grande chance;

Desta forma, o resultado da tabela 4 demonstra que 23 estudantes, ou seja, 46% da amostra possuem uma chance moderada de obter êxito na carreira profissional, enquanto 18 estudantes (36%) apresentam pouca chance de sucesso na carreira escolhida.

<b>Tabela 4 - Chance de Sucesso</b>		
<b>Chance</b>	<b>Total</b>	<b>Total</b>
Moderada	23	46,00%
Pouca	18	36,00%
Boa	5	10,00%
Grande	4	8,00%
<b>Total geral</b>	<b>50</b>	<b>100,00%</b>

**Fonte:** Elaborado pelos Autores

## 5. Conclusão

Alguns aspectos sobre o perfil psicológico e vocacional sobre a amostra puderam ser concluídos.

Para os estudantes, os quesitos habilidades pessoais e a vocação não são fatores de decisão predominantes para escolha da carreira profissional. Este resultado demonstrou uma carência na percepção e utilização dessas variáveis para obtenção do êxito na carreira, sendo latente a necessidade de trabalhar esses aspectos de forma precoce sobre uma abordagem mais direta, tanto no cenário acadêmico, corporativo e pessoal.

Os estudantes que escolheram a profissão de Administrador Privado possuem uma chance regular de obter êxito na carreira. Com 42% da preferência, foi à área com maior interesse para inserção no mercado profissional, embora destes apenas 9,52% possuem grandes chances de êxito na carreira. O teste apresentou resultados, por conseguinte: 4,76%, Boas chances; 57,14%, Chances Moderadas; e 28,57%, poucas chances.

Analisando o aspecto mercado de trabalho, que foi o segundo fator de decisão mais relevante para amostra, com 28%, evidencia-se que a procurar por esse tipo de carreira está diretamente associando a uma maior abrangência na busca por oportunidades de vagas. A procura por este tipo de profissão é consequência da característica e metodologia dos cursos de Administração ministrados pelas Instituições de Ensino Superior, que são de caráter gereneralista, abrangendo assim, um maior número de áreas possíveis.

Entretanto, para manutenção do cargo e crescimento nas organizações, os estudantes terão que buscar uma especialização na área, por conta de uma necessidade emergente de associar suas características psicológicas com sua formação acadêmica.

A profissão de Professor Acadêmico foi à carreira que apresentou o maior índice de rejeição dentro da pesquisa abordada. Apenas 2% da amostra a escolheu como área prioritária para exercer a profissão, o que mostra um cenário nada animador para o ensino da disciplina de administração no país. Como 2ª opção de escolha, a carreira também foi a de maior índice de rejeição, com 16% da amostra.

A analogia das duas hipóteses foi identificar a existência de interesse na área, pois foi percebido nas instituições de ensino superior que muitos professores acadêmicos, principalmente no período noturno, exercem outras atividades profissionais não acadêmicas.

Esta rejeição mostra que há muito que se fazer para fomentar o ensino da administração, de modo a suprir a carência da falta de recurso humano qualificado para

aumentar os níveis de qualidade nas faculdades.

Os estudantes que escolheram a profissão de Administrador Público não apresentaram características para esta carreira. Com 38% da amostra, foi a segunda carreira mais citada como opção de escolha. Entretanto, o teste final concluiu que, apenas 10,5% apresentaram boa chance de obter sucesso na carreira escolhida.

Os fatores relevantes de decisão entre os que escolheram esta carreira, 36,8% assinalaram a estabilidade, enquanto 28,9% assinalaram a característica da profissão como fatores relevantes, o que mostra que os estudantes não possuem percepção ou não relevam suas próprias características psicológicas para tomada de decisão.

Os estudantes que escolheram a carreira de Empreendedor apresentaram uma chance regular de sucesso na carreira, mas foi o melhor resultado da amostra, mesmo sendo a terceira opção mais assinalada entre os estudantes, com 18% da amostra, onde destes, 22,2% apresentaram grandes chances de obterem êxito na profissão.

Dentre os estilos comportamentais propostos, a partir das relações entre todos os estudantes da Faculdade Souza Marques, identificou-se que há um equilíbrio entre os quatro estilos, mas com tendência comportamental para o perfil Ponderado, estando alinhado aos novos desafios do mundo contemporâneo, que é a gestão de pessoas. O profissional ponderado e direcionado para as relações de conflito, negociação e relacionamento entre grupos.

Já numa análise apartada por estudantes, foi identificado que existem mais perfis Inspiradores (38%) do que perfis Ponderados (32%). Desta avaliação, mostra a carência de perfis diretivos, com apenas 6% da amostra. Este tipo de personalidades é mais incisivo na busca dos seus objetivos.

Foi identificado que os estudantes com perfil Inspirador possuem as maiores chances de êxito profissional, com 21,05% de chances grandes e boas. Por conseguinte, estilo ponderado com 18,75% e sistemático com 16,67%. O estilo diretivo apenas apresentou chances moderadas 66,67%.

Conforme análise do teste vocacional para o curso de administração, metade dos estudantes (50,00%) não apresentou vocação para curso, enquanto apenas 16,00% dos estudantes possuem grande ou plena vocação. Já 34,00% apresentaram uma moderada vocação para área. O resultado demonstrou que para inserção no mercado de trabalho, que foi o segundo fator relevante para uma tomada de decisão, os estudantes não consideram sua vocação.

Deste modo, há desvio de foco na procura por uma área no mercado, onde provavelmente os riscos de insatisfação e fracasso profissional se potencializam. É importante que a vocação seja também considerada na mesma proporção, para uma tomada de decisão segura.

É preciso reconhecer que os resultados da pesquisa aqui divulgados, são difíceis de transpor diretamente ao campo corporativo. Para uma decisão profissional, existem inúmeros fatores que afetam o processo da escolha profissional, como os de ordem econômica.

Também existem variáveis presentes nos ambientes sociais das quais os estudantes fazem parte, do qual, ao longo dos relacionamentos interpessoais, as personalidades são modeladas ao longo das experiências de vida, se adaptando ou sofrendo influência de uma área ou de grupos de pessoas. Entretanto, a análise psicológica comportamental e vocacional é uma alternativa válida para identificar as características individuais, habilidades e aptidões antes não observadas.

Para as próximas pesquisas, sugerimos que o estudo seja investigado sobre outros aspectos que são relevantes para identificar a formação da característica da amostra, como a

classe social, sexo, faixa etária e experiência profissional. Também poderá abranger o estudo para outras faculdades da rede privada ou pública, ou até mesmo em profissionais formados ou pós-graduados do curso de Administração.

#### **Referências**

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração**. V. 2, Elsevier, 1979.

GAUDÊNCIO, Paulo. **Super Dicas para se tornar um líder verdadeiro**. São Paulo. Saraiva, 2007.

Redação Brasil Profissões. **Perfis dos Vários Tipos de Administradores**. Disponível em: <http://www.brasilprofissoes.com.br>. Acesso em 8 de maio 2009.

Censo de Educação Superior 2007. Disponível em: <http://www.inep.gov.br>. Acesso em 8 de maio 2009.

MOTTA, Sylvio. **Procura por concursos aumenta devido à crise**. Disponível em: <http://www.conjur.com.br>. Acesso em 21 de Abril 2009.

Pesquisa CFA – 2006. **Perfil do Administrador**. Disponível em: <http://www.cfa.org.br>. Acesso em 12 de abril 2009.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. V. 5, Atlas, 2004.

MCGREGOR, Douglas Murray. **The Human Side of Enterprise**, Nova York, McGraw-Hill Book, 1960.

MASLOW, Abraham H. **Motivation and Personality**, Nova York, Harper & Row, 1954.

JUNQUEIRA, Luiz Augusto Costacurta, **Negociação: Tecnologia e Comportamento**, São Paulo, Cop Editora, 1995.

HOFFMAN, Edward, **A Sabedoria de Carl Jung**, Palas Athena Editora, 2005.