

TIPOS PSICOLÓGICOS E CARREIRAS**Nome: Renata de Freitas Ruiz Pardini**

- Título: Estudante do curso de graduação de Ciências Contábeis da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA/USP).
- Instituição: Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA/USP).
- Endereço: Av. Professor Luciano Gualberto, 908. Sala E-120.
Butantã – CEP 05508-900 São Paulo-SP, Brasil.
- Telefone: 55 11 30915909
- E-mail: respardini@yahoo.com.br

Nome: (Prof. Dra.) Tania Casado

- Título: Professora Doutora da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA/USP).
- Instituição: Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA/USP).
- Endereço: Av. Professor Luciano Gualberto, 908. Sala E-120.
Butantã – CEP 05508-900 São Paulo-SP, Brasil.
- Telefone: 55 11 30915909
- E-mail: tcasado@usp.br

Nome: Angeli Kishore

- Título: Mestranda em Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA/USP).
- Instituição: Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA/USP).
- Endereço: Av. Professor Luciano Gualberto, 908. Sala E-120.
Butantã – CEP 05508-900 São Paulo-SP, Brasil.
- Telefone: 55 11 30915909
- E-mail: angelikishore@yahoo.com

Nome: Lidia Naomi Hara

- Título: Estudante do curso de graduação de Ciências Contábeis da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA/USP).
- Instituição: Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA/USP).
- Endereço: Av. Professor Luciano Gualberto, 908. Sala E-120.
Butantã – CEP 05508-900 São Paulo-SP, Brasil.
- Telefone: 55 11 30915909
- E-mail: poc@usp.br

Resumo

Este trabalho tem como objetivo fornecer novos subsídios para a Gestão de Pessoas nas organizações, através das possíveis associações entre os tipos psicológicos das pessoas e suas escolhas referentes à carreira. Para a identificação do tipo psicológico, baseado na teoria jungiana de tipos psicológicos, foi utilizado o DTP, um instrumento diagnóstico baseado na teoria dos tipos psicológicos de Jung. A pesquisa utilizou dados secundários do banco de dados utilizados pelo POC (Programa de Orientação à carreira da FEA-USP), com duas mil e novecentas e cinquenta e cinco pessoas e suas respectivas características profissionais e tipos psicológicos identificados. O teste estatístico utilizado foi o qui-quadrado para verificar as associações entre o tipo psicológico e as escolhas profissionais.

Palavras-chave: tipos psicológicos, carreira.

Tipos Psicológicos e Carreiras

Introdução

A economia vive hoje uma fase em que se destacam a alta tecnologia, grandes competições e investimentos em pessoas. A maioria dos processos de produção de serviços e mercadorias se utiliza de tecnologia especial: os melhores equipamentos, os melhores softwares e as melhores instalações. Entretanto, possuir tecnologia de ponta não garante o sucesso pleno da organização, especialmente sob seu aspecto humano.

Um grande diferencial hoje nas organizações são as pessoas que as constituem, pois estas são fundamentais para a eficiência e eficácia de todas as atividades e processos dentro das empresas. Mais importante do que os equipamentos e a tecnologia empregada nos processos de produção é a maneira que estes são utilizados, uma vez que as estratégias de produção, de vendas e a criação de novos produtos e serviços são desenvolvidas por pessoas.

Quando estas pessoas estão atuando em cargos que conciliam seus conhecimentos, sua personalidade e suas habilidades, elas potencializam os objetivos da organização onde se encontram e ao mesmo tempo se desenvolvem, aumentando sua capacidade de atuação e permitindo sua realização profissional.

Para tanto, destaca-se a importância da escolha da atividade profissional na vida dos indivíduos, pois é através do trabalho que eles buscam realizações financeiras, desenvolvem suas habilidades, expõem seu potencial intelectual e concretizam suas aspirações pessoais. Assim, a satisfação pessoal e conseqüente melhor desempenho nas atividades dependem fortemente da realização tarefas condizentes com seus estilos de vida, habilidades e perfis.

Paralelamente, não existem dúvidas de que é pela gestão de pessoas que as organizações alcançam e mantêm sua excelência. Gerenciar adequadamente os talentos humanos tornou-se o grande diferencial das empresas nos tempos atuais. É a partir das pessoas que surgem as inovações e a criatividade para elaborar novas estratégias, novas formas de gestão e novos produtos. Por gerenciamento de talentos entende-se identificar, reconhecer e atentar para as diferentes aptidões criando, assim, condições para que se desenvolvam, contribuam para a organização e nela permaneçam.

Para uma melhor alocação das pessoas na organização e otimização das equipes de trabalho, é importante conhecer e considerar as habilidades, os conhecimentos, as experiências e as diferenças individuais e de personalidade de todos que participam do grupo. É possível obter as informações profissionais das pessoas através da análise de seus currículos e de entrevistas. Porém, a análise do perfil psicológico das pessoas nos dá um entendimento mais completo e profundo sobre as características individuais.

Há hoje diversas linhas de estudo do perfil psicológico individual. Dentre as principais utilizadas, tanto no ambiente acadêmico como no organizacional, está a teoria dos tipos psicológicos de Carl Gustav Jung. E foi esta a teoria utilizada neste estudo para analisar a relação entre os perfis psicológicos dos indivíduos e suas atividades profissionais.

Este trabalho tem por objetivo fornecer novos subsídios e um maior entendimento para os profissionais da área de Recursos Humanos, que auxiliam no direcionamento de carreiras e na alocação dos funcionários e empregados dentro da empresa, visando o melhor desempenho das pessoas em benefício delas e da organização.

4. A teoria dos tipos psicológicos

A teoria de tipos psicológicos de Carl Jung afirma que cada homem possui um dos dois principais tipos – o extrovertido ou o introvertido. São o que Jung denomina de tipos gerais de disposição.

Tipo “é o exemplo ou modelo que reflete, de modo característico, o caráter de uma espécie” (JUNG, 1967). Segundo Casado (1993) também pode ser entendido como “o

exemplo característico de uma disposição geral que se observa nos indivíduos”. Para Jung disposição é a tendência do indivíduo a agir de tais formas escolhidas: “mostrar disposição significa, na realidade, estar disposto para algo determinado, ainda que esse algo seja inconsciente, pois estar disposto equivale a dirigir-se a priori para algo em vista, sem que se interesse apurar se está representado ou não”.

Os tipos são opostos entre si. A diferença entre os tipos é a relação do indivíduo com o mundo, ele pode ser introvertido ou extrovertido. O indivíduo introvertido está voltado para si, enquanto o extrovertido se volta para o externo, sua atenção está relacionada com o mundo fora de si, com o ambiente e com as pessoas que o cercam. Estes são dois grupos psicológicos que dividem as pessoas.

Mais profundamente, Jung classifica os indivíduos pertencentes ao mesmo grupo, diferenciando-os pelo modo que captam as informações do ambiente externo, que mostram suas preferências para tomarem decisões e como julgam. São o que o autor chama de funções psicológicas ou tipos funcionais.

São quatro as funções psicológicas fundamentais estabelecidas por Jung: Sensação, Intuição, Pensamento e Sentimento. As funções Sensação e Intuição são classificadas como funções de Percepção. As funções Pensamento e Sentimento são classificadas como Judicativas.

As funções de Percepção estão relacionadas com o modo que o indivíduo capta informações do mundo. São chamadas de funções irracionais, pois se baseiam na percepção do concreto, do particular e do geral. A função Sensação é a função dos sentidos, ou seja, a percepção do mundo se realiza através dos órgãos dos sentidos. A função Intuição, por outro lado, tende a perceber o mundo, a sua volta, além do que é permitido com os órgãos dos sentidos. O indivíduo intuitivo não se apegua a detalhes, este possui um tipo de percepção global.

Já as funções Judicativas são responsáveis por caracterizar a maneira que o indivíduo prefere chegar às conclusões. São chamadas de funções racionais, pois fazem uso da razão, do juízo e da generalização. A função Pensamento caracteriza o indivíduo que conclui os fatos ao seu redor de maneira impessoal e lógica. Já a função Sentimento tira suas conclusões através de impressões pessoais dos fatos que ocorrem a sua volta.

5. Gestão de Carreira

Os profissionais de RH, além de selecionarem os candidatos observando suas habilidades técnicas, experiências, formações e conhecimentos a respeito da área em que irão atuar, verificam outros fatores também relevantes: suas características comportamentais, ou seja, o modo como agem e realizam as tarefas. Tais características diferem de pessoa para pessoa, desta forma, a realização de tarefas pode gerar resultados diferentes dependendo da pessoa que a executa; assim como cada atividade profissional requer do indivíduo características comportamentais específicas.

É necessário então que o profissional se conheça ao planejar sua carreira. Sua opção profissional precisa se adequar ao seu perfil psicológico, uma vez que o autoconhecimento leva a um melhor desempenho e satisfação no trabalho.

Os departamentos de recursos humanos utilizam os estudos da psicologia para auxiliar na gestão de pessoas e na identificação de tais características comportamentais. E uma das teorias mais utilizadas hoje é dos tipos psicológicos de Jung, já apresentada acima.

A carreira pode ser definida de diversas maneiras. Van Maanen (1997) a define como “Caminho estruturado e organizado no tempo e no espaço que pode ser seguido por alguém. A carreira pode ser vista como uma estrada que está sendo sempre construída pela pessoa e pela empresa.”. Segundo Pontes (2000), “é a sucessão de cargos ocupados por um indivíduo em sua vida profissional.”. A carreira, portanto, pode ser entendida como sendo a seqüência

de atividades profissionais de uma pessoa, que varia de acordo com os interesses do profissional, com a política da empresa que o emprega e com as exigências do mercado de trabalho.

Atualmente, após profundas mudanças interpessoais nas relações de trabalho, nos padrões sociais e na competitividade entre as organizações, o planejamento de carreira tornou-se um processo quase que obrigatório. Este planejamento é importante na medida em que contribui para o aumento de qualidade e produtividade da organização, já que a existência de um processo de plano de carreira bem estruturado pode explorar da melhor forma as qualidades e habilidades individuais do funcionário, além de motivar seu aperfeiçoamento em busca de ascensão profissional.

É, portanto, de responsabilidade da pessoa decidir sua área de atuação no início de sua vida profissional, estabelecer seus objetivos de curto e longo prazo, auto-analisar-se, reconhecendo suas habilidades e analisar se a empresa em que pretende trabalhar possui o perfil que lhe satisfaz. Cada organização possui uma maneira de atuar, e o profissional que está pensando em sua carreira deve analisar a empresa onde pretende trabalhar e verificar se os seus valores e objetivos são compatíveis com os valores, a missão e a cultura da organização. Após essas decisões, o planejamento compete à organização. Portanto, é de responsabilidade da empresa: definir os requisitos de acesso a cada cargo; desenvolver planos de carreira com recursos de aconselhamento e informações necessárias ao planejamento; treinar gestores para a implementação do plano e escolher os instrumentos de gestão a serem utilizados no processo de planejamento.

6. A pesquisa empírica

Foram elaboradas algumas hipóteses para estudar as possíveis associações entre o perfil psicológico das pessoas, segundo a abordagem junguiana, e as respectivas escolhas profissionais. A hipótese nula (H_0) apresenta uma suposição sobre o fato ou objeto a ser estudado, enquanto a hipótese alternativa (H_1) apresenta a afirmação contrária. Através do teste estatístico a hipótese nula pode ser aceita como verdade ou rejeitada. As hipóteses são freqüentemente utilizadas nas pesquisas empíricas, já que estas buscam validar uma teoria ou suposição idealizada.

H_0 : Não existem associações entre o tipo psicológico do profissional e a variável estudada.

H : Existem associações entre o tipo psicológico do profissional e a variável estudada.

7. Metodologia

Para a realização deste trabalho foi escolhida a pesquisa descritiva, que auxilia o detalhamento qualitativo de características em uma população. A amostra desta pesquisa foi analisada sob quatro variáveis, sendo que cada uma delas analisa uma característica profissional. Para a verificação das possíveis associações, a pesquisa realizará o teste estatístico Qui-quadrado (X^2), empregado para fazer comparações entre freqüências e avaliar o grau de associação entre variáveis. Como resultado, a hipótese nula para o teste de qui-quadrado estabelece que as populações não diferem relativamente à freqüência com que ocorre uma característica particular, por outro lado, a hipótese alternativa estabelece que as diferenças amostrais refletem diferenças reais na população matriz a partir da freqüência relativa de uma dada característica. O nível de significância adotado será de 0,05, freqüentemente utilizado em pesquisas relacionadas às ciências sociais.

O instrumento utilizado para diagnosticar os tipos psicológicos da amostra foi o teste DTP – Diagnóstico de Tipo Psicológico, é um instrumento validado e amplamente usado no Brasil. Este consiste em um questionário baseado na teoria de Jung para verificar as diferenças individuais, constatadas a partir da escolha de preferências entre opostos. O

resultado do teste aplicado a uma pessoa gera uma das dezesseis combinações que podem ocorrer a partir da preferência escolhida de duas opções opostas em quatro dimensões.

Este trabalho realizou a pesquisa a partir de dados secundários, fornecidos por um programa de orientação de carreira organizado e atuante na Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA-USP). Os dados necessários foram retirados de uma relação de 2955 profissionais atuantes no mercado brasileiro com suas respectivas características profissionais e psicológicas, tais como: cargo ocupado, empresa onde trabalha, curso de formação e seu tipo psicológico. Entretanto, para cada associação verificada foram utilizados apenas os dados dos indivíduos cuja informação sobre a variável estava disponível.

Para verificar as hipóteses da pesquisa, a análise dos dados está focada em quatro variáveis a serem pesquisadas. A primeira associação entre as variáveis refere-se ao cargo exercido nas organizações dos indivíduos e seus tipos psicológicos. A segunda associação está relacionada ao setor da organização dos empregados e seus tipos psicológicos.

A terceira verificação refere-se à associação entre o tipo de capital da empresa (capital público ou privado) que os profissionais trabalham e seus tipos psicológicos. Foram utilizados dados 2955

Variável 1 – função que exerce na organização: para esta variável tem-se uma amostra de 2605 pessoas, divididas em Técnico com nível superior, Técnico, Gestor com nível superior e Gestor.

Variável 2 – setor da organização: para esta variável tem-se uma amostra de 2646 pessoas, divididas em: Indústrias, Comércio e Serviços.

Variável 3 – natureza da organização: para esta variável tem-se uma amostra de 2646 pessoas, divididas em: Empresas públicas e empresas privadas.

8. Apresentação e análise de dados

8.1. Verificação e análise da associação entre variável função exercida e tipos psicológicos

Aqui verificaremos a associação entre a variável funções exercidas na organização e os tipos psicológicos. Foram formuladas as seguintes hipóteses:

H_0 : Não existem associações entre o tipo psicológico do executivo e sua área de atuação profissional.

H : Existem associações entre o tipo psicológico do executivo e sua área de atuação profissional.

Para a análise das funções exercidas nas organizações e os tipos psicológicos, a amostra foi segregada segundo os cargos dos empregados em: Técnico com nível superior: (não exerce comando sobre outras pessoas e o cargo exige formação superior), Técnico (o empregado não exerce comando sobre outros e não é necessária graduação em cursos de terceiro grau), Gestor com nível superior (exercem comando sobre outras pessoas, mas podem ser subordinados a outros diretores também) e Gestor (os empregados deste grupo são chefes e diretores de departamentos e de equipes de trabalho).

Tabela 1 - Disposição Básica (Extroversão e Introversão) e Cargo

X ² tabelado	Grau de liberdade	Nível de significância	X ² calculado	Hipótese nula
7,815	3	0,05	5,788	aceita

A hipótese de que há associação entre a disposição básica e cargos exercidos não foi aceita, já que o valor do X² calculado se encontra na área de aceitação da hipótese nula (X² calculado < X² tabelado) ao nível de significância 0,05 e com 3 graus de liberdade. Ou seja,

não se verifica associação entre disposição básica e ocupação de cargos de comando ou a necessidade de ter formação superior. A disposição básica irá direcionar a maneira como o gestor e seus subordinados exercem suas funções e se relacionam, porém não se pode afirmar que o fato de serem introvertidos ou extrovertidos influencie em suas escolhas em relação ao cargo.

Tabela 2 - Dimensão S-N e Cargo

X ² tabelado	Grau de liberdade	Nível de significância	X ² calculado	Hipótese nula
7,815	3	0,001	19,986	Rejeitada

Ao grau de significância igual a 0,001, foi verificada a associação entre a dimensão SN e cargos exercidos nas organizações. Nos quatro tipos de cargo aparecem mais pessoas do tipo sensação que do tipo intuição. Porém, nas amostras dos cargos que exigem formação superior apresenta mais pessoas intuitivas que o esperado. A dimensão SN está relacionada à maneira que as pessoas captam informação. O tipo intuição prefere absorver informações abstratas e conceituais, enquanto as pessoas do tipo sensação captam mais facilmente fatos e informações concretas.

Tabela 3 - Dimensão T-F e Cargo

X ² tabelado	Grau de liberdade	Nível de significância	X ² calculado	Hipótese nula
7,815	3	0,05	11,780	rejeitada

O teste qui-quadrado admite haver dependência entre o cargo assumido pelo empregado e a preferência entre os tipos pensamento e sentimento. A amostra de gestores sem necessidade de formação superior é a única que aparece tendo mais pessoas do tipo pensamento que o esperado. A função pensamento privilegia o estabelecimento de uma relação lógica e racional entre os fatos, para a tomada de decisão. As decisões frias e impessoais são domínio das pessoas tipo Pensamento e talvez a associação verificada explique-se por seu foco preferencial na tarefa a ser realizada do que propriamente nas pessoas que a realizam; então, tais pessoas acabam por focar primordialmente os objetivos organizacionais, sendo valorizados por isso e galgando cargos de comando, independentemente de formação superior.

Tabela 4 - Dimensão J-P e Cargo

X ² tabelado	Grau de liberdade	Nível de significância	X ² calculado	Hipótese nula
7,815	3	0,001	29,504	rejeitada

Ao nível de significância igual a 0,001 e X² calculado=29.504 é possível admitir a associação entre a função assumida pela pessoa e a preferência entre as funções JP. Novamente é apenas a amostra de gestores sem necessidade de formação superior que apresenta diferença, aparece nesta amostra mais pessoas do tipo julgamento que o esperado. As pessoas do tipo julgamento enfatizam os objetivos a serem alcançados na sua atuação profissional; portanto, sua atuação, independentemente de sua formação parece ser valorizada pelas organizações.

8.2. Verificação e análise da associação entre setor da organização e tipos psicológicos

Esta variável refere-se ao setor das organizações onde as pessoas trabalham.

HÓ: Não existem associações entre o tipo psicológico do executivo e a área de atuação da organização onde trabalha.

H: Existem associações entre o tipo psicológico do executivo e a área de atuação da organização onde trabalha.

As empresas foram divididas em três setores: Indústrias (diversas áreas de produção, tais como: alimentos, automobilística, química, cosmética, farmacêutica, bebidas entre outras), Comércio (comércio de produtos no atacado ou a varejo), Serviços (a maioria nesta amostra, composta por instituições financeiras, instituições de ensino, consultoria, assistências médicas, construtoras, empresas de telefonia entre outras).

Tabela 5 - Disposição Básica e Setor da Organização

X ² tabelado	Grau de liberdade	Nível de significância	X ² calculado	Hipótese nula
5,991	2	0,002	12,558	Rejeitada

Os resultados da prova estatística apontam para a associação entre Disposição Básica e setor da organização. Os dados demonstram que há uma maior ocorrência de pessoas extrovertidas nas atividades de indústria e comércio, enquanto que nas atividades classificadas como serviços, há uma maior frequência de introvertidos. Esses dados vão ao encontro das características mais marcantes das atividades da área comercial – por sua dependência do contato com pessoas- e da área industrial, que se dão através da ação direta das pessoas sobre o processo produtivo. Na área serviços, o trabalho muitas vezes se realiza intermediado por máquinas, processos ou relatórios.

Tabela 6 - Dimensão S-N e setor da organização

X ² tabelado	Grau de liberdade	Nível de significância	X ² calculado	Hipótese nula
5,991	2	0,002	12,881	rejeitada

É aceita a hipótese de associação entre o tipo de empresa que a pessoa trabalha e a preferência da função intuição ou sensação. Percebe-se que a aceitação deve-se principalmente à mostra das empresas comerciais. Há entre os trabalhadores destas empresas a preferência pela função sensação, isso se explica pois as empresas comerciais devem intermediar a compra e venda entre produtores e compradores, não precisando inventar ou criar o produto. Já na amostra das indústrias, aparecem mais intuitivos que o esperado. Sendo os intuitivos caracterizados por preferirem captar informações abstratas, planejar, criar, desenvolver estratégias e diretrizes organizacionais, o resultado encontrado é diverso do relatado em outras pesquisas (Casado, 1993) e nas publicações sobre o assunto, talvez por características específicas da amostra estudada.

Tabela 7 - Dimensão T-F e setor da organização

X ² tabelado	Grau de liberdade	Nível de significância	X ² calculado	Hipótese nula
5,991	2	0,104	4,517	aceita

Não foram verificadas associações entre setor e dimensão de tomada de decisão (Pensamento ou Sentimento). A amostra estudada trata de pessoas originárias de organizações que enfatizam a tomada de decisão focada nos aspectos lógicos.

Tabela 8 - Dimensão J-P e setor da organização

X ² tabelado	Grau de liberdade	Nível de significância	X ² calculado	Hipótese nula
5,991	2	0,079	0,4560	aceita

Não foram verificadas associações entre a dimensão Julgamento e Percepção e setor da organização. Não se deve esquecer que a função julgamento é caracterizada pela

determinação e apontamento de objetivos das pessoas e pela preferência por situações planejadas e não improvisadas, características do trabalho nas organizações empresariais.

8.3. Verificação e análise da associação entre o tipo de capital que constitui a organização e tipos psicológicos das pessoas que nela trabalham

Esta variável refere-se ao tipo de capital que constitui a organização onde as pessoas trabalham.

H₀: Não existem associações entre o tipo psicológico do executivo e o tipo de organização onde trabalha.

H: Existem associações entre o tipo psicológico do executivo e o tipo de organização onde trabalha.

As organizações foram divididas em dois grupos: públicas e privadas. *Empresas públicas*: (energia elétrica, controle da poluição, instituições de ensino e instituições financeiras). *Empresa de capital privado*: constituídas tanto por capital nacional como estrangeiro, sendo as multinacionais a maioria.

Tabela 9 - Disposição Básica e Tipo de Capital da Organização

X ² tabelado	Grau de liberdade	Nível de significância	X ² calculado	Hipótese nula
3,841	1	0,0001	44,640	rejeitada

Neste caso é evidente a rejeição da hipótese nula. Ao nível de significância igual a 0,0001, pode-se afirmar com certeza a associação entre o tipo de empresa e o tipo de disposição básica encontrada nos trabalhadores destas.

Neste caso, a associação verificada deveu-se a amostra de empresas públicas, em que o esperado era encontrar 392 indivíduos do tipo introvertido, porém aparecem na verdade 474 indivíduos. Estudos realizados admitem que na população em geral é encontrado 75% de extrovertidos e 25% de introvertidos, e na amostra de empresas públicas encontra-se 51%. Pode-se afirmar, portanto, que as pessoas que escolhem trabalhar em empresas públicas no Brasil tendem a ser introvertidas. Essa associação pode ser explicada pelo fato do processo de seleção das empresas públicas se darem através de concursos. Desta forma, o candidato deve apenas demonstrar seus conhecimentos, não havendo a necessidade de se expor numa dinâmica de seleção ou realizar entrevistas pessoais com diretores de empresas.

Tabela 10- Dimensão S-N e Tipo de Capital da Organização

X ² tabelado	Grau de liberdade	Nível de significância	X ² calculado	Hipótese nula
3,841	1	0,0001	38,626	rejeitada

É clara também neste caso a associação entre a amostra e a dimensão SN. De acordo com os dados levantados, existe uma maior quantidade de pessoas do tipo sensação tanto nas empresas públicas quanto nas privadas. As pessoas do tipo Sensação são mais práticas e procuram agir e tomar decisões a partir de fatos concretos, enquanto os intuitivos agem de maneira subjetiva e gostam de planejamento e conceitos.

Tabela 11 - Dimensão T-F e Tipo de Capital da Organização

X ² tabelado	Grau de liberdade	Nível de significância	X ² calculado	Hipótese nula
3,841	1	0,05	5,370	rejeitada

Pode-se verificar a associação entre a dimensão TF, ao nível de significância de 0.05. É observado que na amostra de pessoas que trabalham em empresas públicas aparece com maior frequência o tipo sentimento que o esperado, de acordo com teste qui-quadrado.

Enquanto nas empresas privadas, o predomínio é do tipo pensamento. As pessoas do tipo sentimento preferem tomar decisões a partir de valores sociais e pessoais, enquanto o tipo pensamento decide através de critérios impessoais e análise lógica. A atitude do tipo pensamento, focada na tarefa, encontra maior uso em ambientes de trabalho onde as relações pessoais não sejam tão valorizadas. As empresas públicas tradicionalmente são conhecidas como locais de trabalho onde as relações pessoais estabelecidas cumprem um papel na carreira do empregado.

Tabela 12 - Dimensão J-P e Tipo de Capital da Organização

X ² tabelado	Grau de liberdade	Nível de significância	X ² calculado	Hipótese nula
3,841	1	0,05	1,258	aceita

Sendo o X² encontrado igual a 1,258, este se encontra dentro da área de aceitação da hipótese nula - X² calculado=1,258 < X² tabelado= 3,841. Neste caso, portanto, a pesquisa não verificou a associação entre o tipo de empresa que os indivíduos trabalham e as preferências destes pelas funções Julgamento ou Percepção. Pode-se observar que em ambas amostras o predomínio é do tipo julgamento.

9. Conclusões

Após analisar as amostras e os resultados dos testes estatísticos, pôde-se constatar a dependência entre o tipo psicológico da pessoa e sua escolha referente à carreira.

A variável 1 refere-se às características do cargo e suas funções: técnica ou de direção, e se necessita de formação superior ou não. A variável cargo não representa, na maioria das vezes, uma escolha de ordem pessoal, estando mais influenciada por fatores externos, como mercado de trabalho, oportunidade e situação financeira. Desta forma, as características de personalidade podem não representar fatores determinantes nesta escolha, porém as dimensões intuição e sensação podem ser estimuladas ou não dependendo do ambiente de trabalho.

As variáveis 2 e 3 caracterizam a organização onde os sujeitos das amostras atuam. Analisado as associações entre estas variáveis e os tipos psicológicos dos empregados, foi aceita a hipótese alternativa na dimensão SN e na disposição básica. Apesar da predominância da função sensação nas organizações da amostra, observou-se que no setor industrial ocorre um número maior de intuitivos que o esperado, fato este que pode ser justificado pela maior oportunidade que a indústria oferece ao desenvolvimento da inovação e criatividade, características da função intuição.

A disposição básica normalmente não apresenta diferença em grandes grupos. Houve relação entre disposição básica e as características das amostras na análise das seguintes variáveis: área de atuação da empresa e organizações privadas e públicas. Observando grandes populações, são encontrados mais sujeitos extrovertidos do que introvertidos. No caso dos grupos pesquisados, nota-se um grande número de introvertidos em empresas públicas, com 51%.

Observando-se que a maioria dos testes realizados aceitam a hipótese alternativa (H₁), verificou-se que a pesquisa realizada conseguiu atingir o objetivo de responder à questão levantada, no início do trabalho, sobre a existência de associação entre o tipo psicológico e as escolhas relacionadas à carreira.

Ao serem analisados esses aspectos, é necessário sempre compatibilizar os interesses da organização e do executivo. A conciliação entre as características individuais e a política da empresa é imprescindível para uma carreira de sucesso. Porém, para que haja uma maior eficiência no processo de planejamento de carreira, é necessário que existam transparência e honestidade no diálogo entre a empresa e o trabalhador, para que ambos tenham ciência da

real expectativa do outro. O profissional deve expor seus objetivos claramente à empresa e, por outro lado, a organização deve apresentar suas expectativas em relação ao indivíduo e as oportunidades possíveis ao funcionário para que ambos possam construir o planejamento de carreira.

Será necessário, entretanto, uma avaliação periódica da carreira traçada, pois esta estará sujeita a alterações e imprevistos, devido a mudanças de intenções do profissional, da organização e do mercado de trabalho.

10. Bibliografia

CASADO, Tania. "Tipos psicológicos e estilos de comportamento motivacional: o diálogo entre Jung e From". 1993. Dissertação – Faculdade de economia, administração e contabilidade da Universidade de São Paulo.

CASADO, Tania. "Uma proposta de instrumento para diagnóstico do potencial humano nas organizações". 1998. Tese - Faculdade de economia, administração e contabilidade da Universidade de São Paulo.

DUTRA, Joel. "Administração de carreira: uma proposta para repensar a gestão de pessoas" São Paulo: Atlas, 1996.

DUTRA, Joel (coord.). "Gestão por Competências". São Paulo: Editora Gente 2001

FREUD, Sigmund. "Estudo autobiográfico". Rio de Janeiro: Imago, 1976.

JUNG, Carl G. "Tipos psicológicos". Rio de Janeiro: Zahar editores, 1967.

KERLINGER, Fred Nichols. "Metodologia da pesquisa em ciências sociais: um tratamento conceitual". São Paulo: Editora pedagógica universitária, 1980.

LEVIN, J. "Estatística aplicada a ciências humana". 2ª edição São Paulo, Harper & Row, 1985.

MORETTIN, Luiz Gonzaga. "Estatística Básica" - Inferência. Volume 2. São Paulo: Makron Books, 2000.

NUNES, Luiz Antonio Rizzatto. "Manual da monografia: como se faz uma monografia, uma dissertação, uma tese". São Paulo: Saraiva, 2000.

PARDINI, Renata de Freitas Ruiz. "Tipos Psicológicos, Profissões e Organizações". Relatório de Pesquisa de Iniciação Científica PIBIC – CNPq. São Paulo, 2003.

PONTES, Benedito Rodrigues. "Administração de cargos e salários". São Paulo: LTr, 2000.

SELLTIZ, Et All. "Métodos de pesquisa nas ciências sociais". 2ª edição São Paulo, Herder, 1987.

VERA, Armando. "Metodologia da pesquisa científica". Porto Alegre: Globo, 1980.