
Qualidades da Transição Interprofissão: um Estudo com Professores Universitários

Qualities of Interprofessional Transition: a Study with College Professors

ELZA FÁTIMA ROSA VELOSO*
JOEL SOUZA DUTRA**
RODRIGO CUNHA DA SILVA***
LEONARDO NELMI TREVISAN****

RESUMO

A transição interprofissão leva pessoas a assumirem funções (ou papéis) diferentes dos adotados na profissão anterior. Este artigo tem como objetivo apresentar a associação dos atributos às qualidades (dificuldade e a valência) desse tipo de transição. A pesquisa descritiva, realizada em 2015, envolveu amostra não probabilística de 245 professores de ensino superior, que consideraram ter mudado de profissão quando optaram pela carreira acadêmica. O questionário foi respondido em uma escala Likert e, para a análise dos resultados, foram realizados *testes T* para comparações de médias; análises de variância (ANOVA), bem como análise de correlações para a análise das hipóteses propostas. Entre os resultados, destaca-se a suposição de que, apesar da

* É pós doutoranda e doutora em administração pela Universidade de São Paulo (FEA-USP). É docente do mestrado acadêmico em administração das Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU); coordenadora executiva do Programa de Estudos em Gestão de Pessoas (PROGEP) da Fundação Instituto de Administração (FIA) e professora em cursos de especialização da Universidade Presbiteriana Mackenzie. E-mail: elzafr@uol.com.br

** É doutor em administração pela Universidade de São Paulo (FEA-USP) e professor livre-docente na mesma instituição. É também coordenador do Programa de Estudos em Gestão de Pessoas (PROGEP) da Fundação Instituto de Administração (FIA). E-mail: jdutra@usp.br

*** É doutor em administração pela Universidade de São Paulo (FEA-USP) e professor do Programa de Estudos em Gestão de Pessoas (PROGEP) da Fundação Instituto de Administração (FIA). Também é professor da Faculdade Impacta de Tecnologia e da Universidade Ibirapuera. E-mail: rdgcdasilva@gmail.com

**** É doutor em ciência política pela Universidade de São Paulo (USP) e professor titular da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. E-mail: Intrevisan@pucsp.br

Os autores deste artigo agradecem o apoio da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP). Auxílio 2012/21432-3.

transição de profissões diversas para a profissão de docente de nível superior não parecer fácil, de forma geral, os respondentes a enxergam como altamente positiva. Para esse grupo, foi possível associar transições fáceis e positivas a transições previsíveis, de longa duração e reversíveis. Adicionalmente, transições apenas positivas podem ser associadas a transições de baixa magnitude, socialmente desejáveis e voluntárias.

Palavras-chave: carreira; transição de carreira; transição inter-profissão; carreira acadêmica.

ABSTRACT

The transition between professions leads people to assume functions (or roles) other than those functions assumed in the previous profession. This article aims to present the association of attributes to the qualities (difficulty and the valence) of this type of transition. The descriptive survey, conducted in 2015, involved non-probabilistic sample of 245 professors in higher education, in which respondents consider to have changed their profession when they opted for an academic career. The questionnaire was answered on a Likert scale, and to analyze the results, T tests were then performed for comparisons of averages; analysis of variance (ANOVA) and correlation analysis to analyze the proposed hypotheses. Among the results, there is the assumption that, despite the transition of various professions to the profession of professor in higher education does not seem to be easy, in general, respondents see it as highly positive. For this group, it was possible to associate easy and positive transitions to predictable, long lasting and reversible transitions. Additionally, only positive transitions may be associated with low magnitude, socially desirable and voluntary transitions.

Keywords: career; career transition; interprofessional transition; academic career.

1. INTRODUÇÃO

Atualmente, transições são naturais e muitas pessoas, em determinados momentos, redirecionam sua vida profissional para caminhos completamente diferentes do originalmente planejado, provocando transições em suas carreiras (VELOSO, 2012).

Considerando transição de carreira “o período durante o qual um indivíduo está mudando e redirecionando suas funções ou orientações”, Louis (1980, p. 338) identificou nove tipos de transição. Entre eles, estão as transições entre funções (ou entre papéis), que englobam um tipo de transição classificada por essa autora como transições interprofissão. Esse tipo de transição leva pessoas a assumirem funções diferentes da anterior, por exemplo, um dentista que se torna advogado; um empregado que se torna empregador; um empresário que se torna acadêmico. É esse tipo de transição de carreira o foco de interesse deste estudo, que envolveu 245 professores de ensino superior que imaginam ter realizado uma mudança de profissão quando optaram pela carreira acadêmica.

Ashforth (2001) afirma que os atributos da transição de papel profissional afetam sua qualidade, que é representada pela dificuldade e valência da transição. Tomando como base conceitual o raciocínio desse autor, este artigo tem como objetivo apresentar a associação dos atributos da transição com a dificuldade e a valência da transição interprofissão. Para a exploração desse objetivo, o texto está dividido em quatro seções, com a introdução, e por fim as considerações finais. Na próxima seção, é apresentado o referencial teórico e a elaboração das hipóteses de pesquisa; na seção seguinte, os procedimentos metodológicos do estudo são explicados; em seguida, apresentação e análise dos resultados.

2. REFERENCIAL TEÓRICO E A ELABORAÇÃO DAS HIPÓTESES

Para viabilizar a análise proposta neste artigo, é essencial o entendimento da transição de papel profissional, que é tratada a seguir. No item seguinte, são apresentados os atributos e as qualidades desse tipo de transição, na visão de Ashforth (2001), além da elaboração das hipóteses de pesquisa.

2.1 A transição de papel profissional

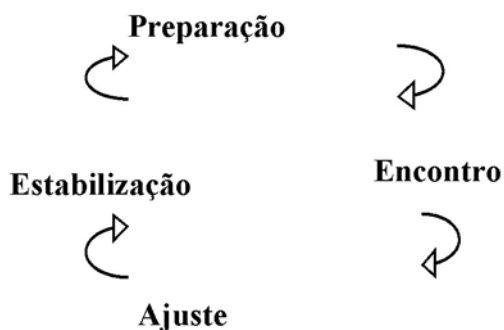
A transição de papel profissional é abordada por Nicholson e West (1989), que a definem como qualquer mudança importante de exigência na função ou no contexto de trabalho. Os autores consideram a visão de Louis (1980) na qual esse tipo de transição engloba tanto transições entre empresas quanto mudanças no trabalho atual, como uma mudança de chefia, por exemplo.

Nicholson (1984) afirma que o estudo das transições contribui para o entendimento da evolução das sociedades e de suas instituições organizacionais, e que a teoria da transição de papel profissional contribui para pensar nas consequências da mobilidade, além de relatar as consequências do redesenho de cargos e de mudanças nas instâncias organizacionais.

Para explorar o significado das mudanças de papel profissional, tanto para indivíduos quanto para organizações, Nicholson e West (1989) propõem um modelo, que se baseia em proposições anteriores de Nicholson (1986; 1987), que se constitui em um ciclo do processo de transição (Figura 1), que cumpre os seguintes estágios:

1. **Preparação:** Processos de expectativa e antecipação antes da mudança;
2. **Encontro:** Conscientização durante os primeiros dias ou semanas do exercício da nova função;
3. **Ajuste:** Subsequente desenvolvimento da pessoa e da função para redução da discrepância entre o indivíduo e o cargo;
4. **Estabilização:** Assentamento da conexão entre a pessoa e a função;
5. **Preparação:** Renovação do ciclo.

Figura 1 – Ciclo do processo de transição



Fonte: Adaptado de Nicholson e West (1989)

De maneira geral, a teoria de transição de papel profissional concentra-se na mudança de identidade, nas consequências da mudança no comportamento e, em seguida, no estado afetivo da pessoa em transição. Esse modelo estabelece modos de ajuste dos indivíduos a determinantes organizacionais. Tais ajustes individuais resumem-se em: replicação; absorção; determinação; exploração. Já os determinantes organizacionais seriam: os requerimentos da função; ponderação; inovação das demandas da função; processos de indução-socialização; socialização ocupacional prioritária; orientação motivacional. A partir desse modelo, mostra-se como transições podem sustentar continuidades ou promover mudanças em sistemas pessoais e sociais (NICHOLSON, 1984).

A ampliação da visão sobre a transição de papel profissional, que sustenta a visão sobre transição adotadas neste artigo, requer o entendimento dos atributos e qualidades desse tipo de transição, tratados a seguir.

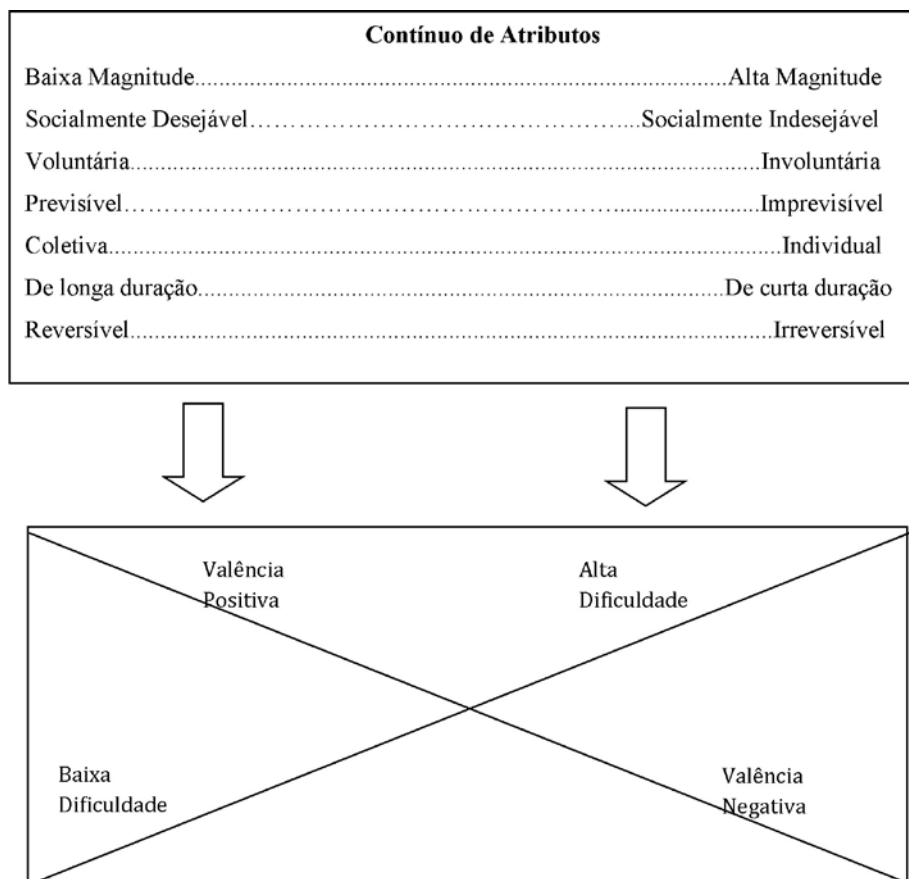
2.2 Atributos e qualidades das transições de papel profissional: a visão de Ashforth (2001)

As reflexões deste item são todas baseadas em Ashforth (2001), e oferecem a base conceitual para a elaboração das hipóteses de pesquisa. A transição de papéis, segundo esse autor, consiste em um grande desafio para os indivíduos. Para entender como as transições afetam as pessoas, é preciso antes compreender a natureza das transições. O autor afirma que os indivíduos podem sofrer microtransições, que são mudanças na vida cotidiana, ou, macrotransições, que são papéis adotados ou descartados durante a vida e que podem oferecer (ou não) coerência às histórias de carreira. É importante esclarecer que, neste artigo, o foco está nas macrotransições.

Ashforth (2001) baseia-se em diversos estudiosos, a saber, para caracterizar as **macrotransições**: Ashford e Taylor (1990); Ebaugh (1988); Glaser e Strauss (1971); Nicholson (1987); Schlossberg (1981). Os atributos desse tipo de transição são baixa magnitude *versus* alta magnitude; socialmente desejável *versus* socialmente indesejável; voluntária *versus* involuntária; previsível *versus* imprevisível; coletiva *versus* individual; de longa duração *versus* de curta duração; reversível *versus* irreversível. Esses atributos são apresentados em escalas, como um contínuo, e discutidos em termos de seu impacto na dificuldade e na valência que a transição representa para o indivíduo.

Normalmente, segundo o autor, transições apresentam qualidades tanto negativas quanto positivas, sendo que, a *dificuldade* refere-se ao “esforço necessário para se tornar psicologicamente e fisicamente (se relevante) desengajado de um papel e engajado em um segundo papel”. Já a *valência* refere-se à “atratividade da transição de papel para a pessoa em transição (ou seja, se essa transição é considerada, em geral, como positiva ou negativa)” (ASHFORTH, 2001, p. 88). A Figura 2 representa a Dificuldade e a Valência, associadas aos atributos das transições de papéis.

Figura 2 – Atributos das transições de papel



Fonte: Adaptado de Ashforth (2001)

O raciocínio implícito na Figura 2 é o de que, de forma geral, os atributos das transições de papel afetam a dificuldade e a valência da transição. Dificuldade tende a ser reciprocamente relativa à valência negativa. Ashforth (2001) afirma que uma transição será, geralmente, mais fácil e apresentará valência mais positiva se for de baixa magnitude, longa duração, socialmente desejável, voluntária, previsível, coletiva e reversível. No caso das microtransições, se forem regulares. Esses atributos podem ser discutidos separadamente, mas agem em conjunto e podem interagir entre si. Cada um deles é explicado a seguir, sempre considerando a dificuldade e a valência das situações.

2.2.1. Transições de Baixa Magnitude versus Alta Magnitude
Segundo Ashforth (2001), a magnitude de uma transição é definida pelos seguintes fatores:

- Grau de contraste entre papéis
- Número de mudanças nas características periféricas e centrais da identidade do papel
- Extensão das mudanças

Transições intraorganizacionais e interorganizacionais não constituem o foco deste artigo, porém, o autor usa esses tipos de transição para mostrar situações em que a magnitude pode aumentar. Tais exemplos podem auxiliar no entendimento das transições interprofissão: mudanças de setor econômico, região, país e continente. Essas transições, quando associadas com transições pessoais, por exemplo, casamento ou divórcio, natureza das atividades, como de especialista para generalista; mudança na importância das tarefas realizadas; descontinuidade de papéis antigos, como a eleição a um cargo público, condenação por um crime, entrada no exército etc.

Em termos de *dificuldade* e de *valência*, o autor afirma que, com algumas exceções, uma transição de baixa magnitude tende a ser menos difícil e apresentar valência mais positiva do que uma transição de alta magnitude. A partir dessa afirmação, foi elaborada a primeira hipótese do estudo apresentado neste artigo:

Hipótese 1 – *A baixa magnitude é associada a uma transição fácil e de valência positiva.*

2.2.2. Transições socialmente desejáveis versus socialmente indesejáveis

Uma transição socialmente desejável, segundo Ashforth (2001), é aquela considerada positiva pelos outros, sendo que o termo “outros” refere-se à sociedade em geral e membros de um grupo que compartilha um papel particular, por exemplo, colegas que admiram a promoção de alguém. Dessa forma, a desejabilidade social é coletivamente análoga à avaliação individual de valência.

Em termos de *dificuldade* e de *valência*, o autor afirma que a desejabilidade de uma transição é mediada pelo conjunto do papel e afeta a valência da transição e também a dificuldade. Quanto mais socialmente desejável é a transição, tanto mais o indivíduo irá enxergá-la em termos positivos e com valência mais positiva. A partir dessa afirmação, foi elaborada a segunda hipótese do estudo apresentado neste artigo:

Hipótese 2 – *A desejabilidade social é associada a uma transição fácil e de valência positiva.*

2.2.3. Transições voluntárias versus involuntárias

Segundo Ashforth (2001), uma transição voluntária ocorre quando um indivíduo é capaz de exercer uma escolha real ao deixar um papel e também na seleção, concordância e aceitação de um novo papel. Já as transições involuntárias, nessa visão, têm como exemplos rebaixamentos, rescisões, transferências obrigatórias e aposentadorias, afastamentos, prisão, hospitalização e novos postos de trabalho para os quais não existam alternativas reais.

Em termos de *dificuldade* e de *valência*, a percepção de voluntariedade muda a percepção de valência da atividade. Quanto mais uma pessoa percebe uma transição de papel como involuntária, tanto maior é a ameaça de sensação de estar sendo controlado, mesmo que a transição seja desejável. Uma transição voluntária tende a ser menos difícil e apresentar valência mais positiva que uma transição involuntária. A partir dessa afirmação, foi elaborada a terceira hipótese do estudo apresentado neste artigo:

Hipótese 3 – *A voluntariedade é associada a uma transição fácil e de valência positiva.*

2.2.4 Transições previsíveis versus transições imprevisíveis

Segundo Ashforth (2001), uma transição é previsível quando uma pessoa é capaz de prever a data da saída de um papel, o início e a duração do período de entrada na nova função e a natureza dos eventos que permeiam tanto a saída quanto a entrada. O autor baseia-se no trabalho de Ashford e Taylor (1990) para afirmar que quanto mais previsível é a transição, tanto mais capaz a pessoa é de se envolver em uma preparação antecipada.

A previsibilidade tem importância para o bem-estar da pessoa. Em termos de *dificuldade* e de *valência*, uma transição previsível tende a ser muito menos difícil, com valência mais positiva do que uma imprevisível. A partir dessa afirmação, foi elaborada a quarta hipótese do estudo apresentado neste artigo:

Hipótese 4 – *A previsibilidade é associada a uma transição fácil e de valência positiva.*

2.2.5 Transições coletivas versus individuais

Ashforth (2001) refere-se a Van Maanen e Schein (1979) para afirmar que uma transição coletiva ocorre quando dois ou mais ocupantes de um papel saem juntos ou quando dois ou mais recém-chegados a um papel são colocados juntos e experimentam o mesmo conjunto de novas experiências.

Quanto à saída do papel, o autor acredita que a possibilidade de interação e comparação social com outras pessoas, com possibilidade de deixar a mesma posição, facilitam a saída. Tal situação tem o potencial de:

- Promover informações críticas, por exemplo, avaliação de prós e contras ou conhecimento sobre as alternativas de papel
- Legitimar reflexões e o próprio ato de saída
- Oferecer suporte social

Quanto à entrada no papel, Ashforth (2001) afirma que transições coletivas são mais prevalentes e provocam situações nas quais são necessárias orientações básicas quanto à organização e ao papel. As transições individuais de entrada costumam acontecer em orga-

nizações menores ou em mudanças dentro da mesma organização, sendo que, nesses casos, as socializações são mais individualizadas. Assim como em casos de saída, transições coletivas facilitam a entrada em um novo papel.

Em termos de *dificuldade* e de *valência*, tanto a saída quanto a entrada coletivas tendem a ser mais fáceis e apresentar valência mais positiva do que uma entrada ou saída individuais. A partir dessa afirmação, foi elaborada a quinta hipótese do estudo apresentado neste artigo:

Hipótese 5 – *A coletividade é associada a uma transição fácil e de valência positiva.*

2.2.6 Transições de curta duração *versus* transições de longa duração

Ashforth (2001) afirma que a duração do período de transição refere-se à distância de tempo entre quando uma pessoa pensa seriamente sobre a saída de um papel e quando espera-se que esteja engajada no novo papel. No caso de mudanças voluntárias, é possível considerar o início da transição no momento em que a pessoa busca informações sobre a saída do papel. O engajamento no novo papel está associado ao desempenho, que encerra o período de transição, ou seja, quando a pessoa passa a desempenhar como se fosse um ocupante regular do papel. O autor afirma que, normalmente, os indivíduos têm mais controle sobre a duração do período da saída do papel do que do período de entrada no novo papel.

Em termos de *dificuldade* e de *valência*, para que a lógica se confirme, é preciso que a pessoa esteja se desenvolvendo durante a transição e que possa prever o fim do período de adaptação, mas, de forma geral, Ashforth (2001) acredita que um longo período de transição tende a facilitar a transição e ser percebida com uma valência mais positiva do que as de um curto período. A partir dessa afirmação, foi elaborada a sexta hipótese do estudo apresentado neste artigo:

Hipótese 6 – *A longa duração é associada a uma transição fácil e de valência positiva.*

2.2.7 Transições reversíveis *versus* irreversíveis

Ashforth (2001) classifica uma transição como reversível quando a pessoa sai de um papel e, ao relatar sua carreira, age como se esse papel não tivesse existido, ou seja, transições desse tipo têm pouco ou nenhum efeito no indivíduo, em sua autoconcepção e na concepção de outras pessoas. Normalmente, a transição de curta duração tem essas características.

Uma transição irreversível existe quando uma pessoa é marcada pela experiência do novo papel ou da própria transição, inclusive na maneira como os outros o percebem. O autor observa que, normalmente, essas características são observadas em transições de longa duração; sem data de retorno; entre papéis bem diferentes e altamente visíveis por outras pessoas.

Em termos de *dificuldade* e de *valência*, apesar de a irreversibilidade poder despertar os motivos psicológicos para consolidar as mudanças, justamente porque a transição não pode ser desfeita, normalmente, uma transição reversível tende a ser mais fácil e ter valência mais positiva do que uma irreversível. A partir dessa afirmação, foi elaborada a sétima hipótese do estudo apresentado neste artigo:

Hipótese 7 – *A reversibilidade é associada a uma transição fácil e de valência positiva.*

2.2.8 Transições regulares *versus* transições irregulares

Este tipo de atributo é pertinente apenas para as microtransições, por isso, não será considerado na pesquisa proposta, mas, para completar a descrição dos atributos, será explicada neste item.

Ashforth (2001) afirma que uma transição regular ocorre em períodos mais ou menos semelhantes, quando mensuradas na mesma hora do dia e mais ou menos da mesma maneira. Exemplos desse tipo de transição são os de pessoas que têm uma rotina, por exemplo, de visitar os pais na sexta à noite e ir à igreja aos domingos. O autor afirma que o padrão da transição, o tempo e a maneira provêm certa previsibilidade à transição e reduzem o esforço consciente requerido, pois a pessoa pode desenvolver rotinas para auxiliá-la nessas situações.

Em termos de *dificuldade* e de *valência*, de forma geral, micro-transições regulares tendem a ser menos difíceis e apresentar valência mais positiva do que uma transição irregular.

Após a exposição dos conceitos relevantes à pesquisa, na seção seguintes são apresentados os procedimentos metodológicos do estudo.

3- PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste item, são apresentados os procedimentos metodológicos da pesquisa. É importante ressaltar neste ponto que, neste artigo são apresentados os resultados parciais de uma pesquisa mais ampla, com amostra mais extensa, que teve como foco a análise das decisões em transições de carreira.

3.1 Descrição do estudo

Para apresentar a associação dos atributos da transição inter-profissão de professores universitários brasileiros com as qualidades (dificuldade e valência) da transição, foram utilizados os resultados de pesquisa descritiva, realizada com professores do ensino superior, de cursos de graduação e pós-graduação, de diversas instituições brasileiras.

A pesquisa descritiva tem entre as suas finalidades o levantamento de opiniões, atitudes e crenças de uma população (GIL, 1999), e foi realizada por meio da aplicação de questionários padronizados, tratados de forma quantitativa. Para a identificação dos atributos e das qualidades da transição realizada por esses profissionais, foram utilizados como base os conceitos de Ashforth (2001).

A abordagem dos professores e a coleta de dados obedeceram a um cronograma de aplicação previamente estabelecido, no ano de 2015, e o questionário foi aplicado por meio da ferramenta de pesquisas *on-line* denominada *Survey Monkey*.

Os respondentes potenciais foram abordados e receberam o *link* para acessar à pesquisa somente quando confirmaram que julgavam ter realizado uma mudança de profissão quando passaram a atuar como docentes do ensino superior. Mesmo que o professor tenha mantido, paralelamente, atividades da profissão anterior ou outras atividades remuneradas, para ser visto como um respondente poten-

cial, deveria ter passado a considerar a docência de nível superior sua profissão principal.

A amostra foi obtida a partir de indicações dos respondentes iniciais, que eram conhecidos dos pesquisadores, e ampliada a partir de novas indicações dos próprios respondentes. Dessa forma, foi utilizada uma amostra não-probabilística, selecionada por conveniência. Quanto à opção por esse tipo de amostragem, é importante ressaltar que, apesar de não utilizar a seleção aleatória, a amostra por conveniência procura obter uma seleção de elementos que apresentem uma boa estimativa das características da população (MALHOTRA, 2006).

Além de questões de caracterização do respondente, o questionário englobou nove assertivas, norteadas pelo seguinte enunciado: **“Quanto à minha mudança de profissão, sinto que...”** Sete dessas assertivas foram direcionadas para os atributos (Quadro 1) e duas para as qualidades da transição (Quadro 2). A avaliação dos respondentes para cada uma das assertivas obedeceu a uma escala Likert de cinco pontos, de 1 (Discordo Totalmente) a 5 (Concordo Totalmente).

Quadro 1 – Assertivas para mensurar atributos das transições

ATRIBUTO	ASSERTIVA
Magnitude	O que faço hoje é <i>parecido</i> com o que eu fazia
Desejabilidade social	Minha profissão atual causa <i>mais admiração</i> nas pessoas
Voluntarismo	A <i>escolha</i> foi minha
Previsibilidade	A mudança foi <i>planejada</i> por mim
Coletividade	Outras pessoas passavam pela mesma mudança <i>comigo</i>
Duração	O tempo de adaptação à nova profissão foi <i>longo</i>
Reversibilidade	Eu consideraria a <i>possibilidade de voltar</i> a trabalhar na profissão anterior

Fonte: Elaborado pelos autores

Quadro 2 – Assertivas para mensurar qualidades das transições

QUALIDADE	ASSERTIVA
Dificuldade	A mudança foi <i>fácil</i> para mim
Valência	A mudança foi <i>positiva</i> para mim

Fonte: Elaborado pelos autores

Na observação da assertiva referente à “dificuldade” (a mudança foi fácil para mim), no Quadro 2, é importante considerar a colocação de Almeida de Botelho (2006) de que, em um questionário, é preciso superar a relutância do respondente, minimizando o esforço exigido. Dessa forma, após o pré-teste do instrumento, foi detectada a necessidade de converter a palavra-chave dessa assertiva de “difícil” para “fácil”. Essa conversão foi necessária para que todas as assertivas tivessem um sentido positivo para os respondentes. Essa decisão norteou também a adaptação das hipóteses de pesquisa que, ao invés do sentido de dificuldade proposto por Ashforth (2001), passaram a considerar o sentido de facilidade da transição. Ainda seguindo a orientação de Almeida e Botelho (2006), foi necessária também a adaptação do enunciado das assertivas, em que a palavra “transição” foi substituída por “mudança”.

3.2 Procedimentos estatísticos

No procedimento de análise dos dados, foi realizada a divisão dos respondentes por gênero, utilizando a técnica estatística do teste *T*, que serve para avaliar a significância estatística da diferença entre duas médias de amostras independentes para uma única variável independente.

A divisão da faixa etária, grau de escolaridade e época da transição dos pesquisados foi realizada por meio da análise de variância (Anova), que oferece maior flexibilidade no teste de diferença de grupos, pois proporciona ao pesquisador a possibilidade de testar diferenças em mais de dois grupos (HAIR et al., 2009). Nesse caso, para avaliar as diferenças, foram empregadas comparações planejadas ou testes *post hoc*. O método de Scheffé foi utilizado por ser o mais conservador em relação ao erro Tipo 1, ou seja, concluir que duas médias são significativamente diferentes quando na verdade

são iguais (HAIR et al., 2009). Para averiguar a relação entre os atributos e a dificuldade e valência da transição, foi empregada a técnica estatística bivariada de correlação de Pearson.

4- APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção, os resultados são analisados, iniciando-se pela divisão entre a faixa etária, o gênero, a formação e a época da transição. Em seguida, é apresentada a média geral das assertivas do questionário e a análise das hipóteses propostas para o estudo.

4.1 Dados demográficos

A média de idade dos 245 professores respondentes foi de 46 anos e o desvio padrão foi de 10. A maior idade foi de 80 anos e a menor foi de 25 anos. Cerca de 60% do total de indivíduos pesquisados são homens e 40% são mulheres. Quanto à formação, a maior parte dos respondentes declarou possuir título de mestrado (37,6%), doutorado (34,7%) ou pós-doutorado (10,6%). Quanto a época da transição para docência, a distribuição foi a seguinte: entre 1970 e 1980 (0,4%); entre 1981 e 1990 (7,8%); entre 1991 e 2000 (14,3%); entre 2001 e 2010 (53,9%); entre 2011 e 2015 (20,4%).

Na observação dos dados demográficos, nota-se certo balanceamento na representação dos gêneros, apesar da predominância de homens na amostra. É importante ressaltar o fato de que a transição para a carreira acadêmica requer investimento em formação específica, uma vez que 82,9% dos respondentes possuem título de mestrado, doutorado ou pós-doutorado e que somente 17,1 % declararam ter outros tipos de formação. Quanto à época em que a pessoa estima ter realizado a transição, há a concentração de mais da metade dos respondentes no período compreendido entre 2001 e 2010. Se for considerado também o início da década seguinte, pode-se inferir que a concentração do fenômeno da transição para a carreira acadêmica é recente nesse grupo, pois 74,3% dos respondentes afirmam que fizeram a transição nos últimos 15 anos.

4.2 Média geral das assertivas

No geral, a menor média dos atributos da transição foi referente à assertiva “O que faço hoje é parecido com o que eu fazia” (1,77)

com desvio padrão de (1,05) e a maior para a assertiva “A escolha foi minha” (4,68), que apresentou desvio padrão de (0,74).

Esses resultados mostram que, de forma geral, a magnitude da transição foi alta, o que permite inferir que a profissão anterior dos respondentes era bastante diferente da profissão de docente do ensino superior. Nota-se também que a mudança teve uma característica de voluntarismo. Considerando a visão de Ashforth (2001), pode-se dizer que, para a maior parte desses respondentes, há um alto contraste entre o papel anterior e o atual. É possível supor também que, para a maior parte dos respondentes, a transição não aconteceu por conta de alguma imposição, como a perda de um emprego, por exemplo.

Diferenças quanto ao gênero

Especificamente em relação ao gênero, foram constatadas diferenças significativas ($t = -2,21,9$; $p < 0,05$) apenas no atributo “Outras pessoas passavam pela mesma mudança comigo”. A média das mulheres para esse atributo foi de 2,52, com desvio padrão de 1,42, enquanto a dos homens foi 2,92, com desvio padrão de 1,30. Seguindo a observação de Ashforth (2001) de que a coletividade da mudança envolve a experimentação conjunta de experiências entre duas ou mais pessoas na entrada ou saída de um papel, as respostas a essa assertiva mostram que os homens perceberam mais do que as mulheres ter compartilhado o momento da transição com outras pessoas.

Quando a comparação entre médias envolveu mais de duas variáveis independentes (faixa etária e escolaridade), não foram identificadas diferenças ($p < 0,05$) entre os grupos nos atributos. Além disso, em nenhuma dessas duas variáveis independentes foram encontradas diferenças quanto às qualidades (dificuldade e valência) da transição para esses dois grupos de gênero.

Diferenças quanto à época da transição

Quando comparadas as diferenças de médias entre os grupos, considerando a época da transição, não foram constatadas diferenças significativas nos atributos da transição. Por outro lado, foram constatadas diferenças significativas nas qualidades das mudanças: magnitude ($Z=2,70$; $p < 0,05$) “A mudança foi fácil para mim”;

valência “A mudança foi positiva para mim” ($Z=2,61$; $p < 0,05$). Na Tabela 1, são apresentadas as médias e o desvio padrão das qualidades, conforme a época da transição. A fase entre 1970 e 1980 não foi incluída nessa tabela, porque concentrava apenas 0,4% dos respondentes.

Tabela 1 – Diferenças de médias conforme a época da transição interprofissão

Época da transição interprofissão	A mudança foi fácil para mim	A mudança foi positiva para mim
De 1981 a 1990	3,65 (1,35)	4,35 (1,13)
De 1991 a 2000	3,37 (1,31)	4,77 (0,49)
De 2001 a 2010	3,39 (1,38)	4,78 (0,48)
De 2011 a 2015	2,90 (1,46)	4,50 (0,81)

Nota: Desvio padrão entre parênteses

Fonte: Elaborado pelos autores

Na observação da Tabela 1, nota-se que, ao mesmo tempo em que as transições mais antigas (entre 1981 e 1990) apresentam maior facilidade em relação às atuais, mostram também valência menos positiva para os respondentes. Uma vez que Ashforth (2001) afirma que transições de longa duração proporcionam mais tempo de adaptação e, por isso, são menos difíceis, o menor índice de concordância com a facilidade da transição no grupo que declarou ter mudado de profissão no período atual provavelmente se deve à vivência latente da consolidação da mudança.

Associação entre dificuldade e valência

Em complemento às observações anteriores, é importante verificar a média geral das qualidades da transição, de forma independente da época da mudança. A assertiva “a mudança foi fácil para mim” apresentou média de 3,34, com desvio padrão de 1,40 e “a mudança foi positiva para mim” apresentou média de 4,70 com desvio padrão de 0,64. Diante desses resultados, principalmente observando-se o baixo desvio padrão das respostas à assertiva que representa a valência da transição, é possível supor que, apesar da transição para a carreira de docente de nível superior não parecer

fácil, de forma geral, os respondentes a enxergam como altamente positiva. Na visão de Ashforth (2001), a dificuldade da transição tende a ser reciprocamente relativa à valência negativa, porém, no grupo de respondentes analisados, há uma tendência a que a valência se destaque positivamente, mesmo frente à possibilidade da facilidade não ser tão alta. Esse resultado pode estar associado a qualidades da carreira docente de nível superior, que não são analisadas neste artigo.

4.3 Análise das hipóteses de pesquisa

Na Tabela 2, são apresentadas as correlações entre os atributos e a qualidade da transição.

Tabela 2 – Correlações entre atributos e qualidades da transição interprofissão

Quanto à minha mudança de profissão, sinto que...	A mudança foi fácil para mim	A mudança foi positiva para mim
O que faço hoje é parecido com o que eu fazia	-0,018	-0,180**
Minha profissão atual causa mais admiração nas pessoas	0,073	0,180**
A escolha foi minha	0,127	0,228**
A mudança foi planejada por mim	0,151*	0,207**
Outras pessoas passavam pela mesma mudança comigo	-0,032	-0,058
O tempo de adaptação à nova profissão foi longo	-0,467**	-0,149*
Eu consideraria a possibilidade de voltar a trabalhar na profissão anterior	-,0151*	-0,220**

Nota: ** $p < .01$; * $p < .05$.

Fonte: Elaborado pelos autores

A partir da análise dos resultados mostrados na Tabela 2, são apresentadas as análises das hipóteses:

Hipótese 1 – *A baixa magnitude é associada a uma transição fácil e de valência positiva.*

Análise: Os resultados permitiram *confirmar parcialmente* essa hipótese, ou seja, para o grupo de respondentes analisados, a baixa magnitude apresenta associação positiva com a valência, mas não é possível confirmar a sua associação com a facilidade da transição.

Hipótese 2 – *A desejabilidade social é associada a uma transição fácil e de valência positiva.*

Análise: Os resultados permitiram *confirmar parcialmente* essa hipótese, ou seja, para o grupo de respondentes analisados, a desejabilidade social apresenta associação positiva com a valência, mas não é possível confirmar a sua associação com a facilidade da transição.

Hipótese 3 – *A voluntariedade é associada a uma transição fácil e de valência positiva.*

Análise: Os resultados *permitiram confirmar parcialmente* essa hipótese, ou seja, para o grupo de respondentes analisados, a voluntariedade apresenta associação positiva com a valência, mas não é possível confirmar a sua associação com a facilidade da transição.

Hipótese 4 – *A previsibilidade é associada a uma transição fácil e de valência positiva.*

Análise: Os resultados *permitiram confirmar* essa hipótese, ou seja, para o grupo de respondentes analisados, a previsibilidade apresenta associação positiva com a valência e com a facilidade da transição.

Hipótese 5 – *A coletividade é associada a uma transição fácil e de valência positiva.*

Análise: Os resultados *não permitiram confirmar* essa hipótese, ou seja, para o grupo de respondentes analisados, a coletividade não apresenta associação positiva com a valência nem com a facilidade da transição.

Hipótese 6 – *A longa duração é associada a uma transição fácil e de valência positiva.*

Análise: Os resultados *permitiram confirmar* essa hipótese, ou seja, para o grupo de respondentes analisados, a longa duração apresenta associação positiva com a valência e com a facilidade da transição.

Hipótese 7 – A reversibilidade é associada a uma transição fácil e de valência positiva.

Análise: Os resultados *permitiram confirmar* essa hipótese, ou seja, para o grupo de respondentes analisados, a reversibilidade apresenta associação positiva com a valência e com a facilidade da transição.

Resumindo o raciocínio que norteou a elaboração das hipóteses, Ashforth (2001) afirma que uma macrotransição, que é o caso da transição entre profissões, será, geralmente, mais fácil e apresentará valência mais positiva se for de baixa magnitude, longa duração, socialmente desejável, voluntária, previsível, coletiva e reversível. De acordo com o estudo apresentado neste artigo, uma vez que esse resultado não foi confirmado em todas as hipóteses testadas, essa afirmação geral do autor pode ser confirmada apenas parcialmente, mas não de maneira conclusiva.

Como contribuição com as reflexões de Ashforth (2001), de forma geral, é possível apresentar alguns atributos aos quais foi possível associar, para esse grupo de respondentes, a valência e facilidade da transição:

Transições fáceis e com valência positiva: *transições previsíveis; de longa duração e reversíveis.*

Transições apenas com valência positiva: *transições de baixa magnitude; socialmente desejáveis e voluntárias.*

Após a análise das hipóteses, são realizadas a seguir considerações, que envolvem as limitações e sugestões de futuros estudos.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Segundo Ibarra (2004, 2009), o número de pessoas em transição para profissões completamente diferentes da anterior tem aumentado consideravelmente nas últimas décadas. Neste trabalho, procuramos colaborar com o entendimento da transição interprofissão,

considerando o fato de que, segundo essa autora, amplas reservas financeiras e apoio familiar não tornam mais fácil lidar com os sentimentos (de confusão, perda e insegurança) normalmente vivenciados durante o processo de transição.

As análises de Ashforth (2001) sobre esse processo forneceram as reflexões conceituais para o cumprimento do objetivo de associar os atributos da transição com a dificuldade e a valência da transição interprofissão. Para entender os resultados encontrados neste estudo, é importante considerar que o público pesquisado apresenta característica de alto nível de escolaridade e faz parte de um grupo específico, que atua na docência de nível superior. Dessa forma, para futuros estudos, é importante investigar profissões diversas que permitam ampliar o raciocínio apresentado neste artigo.

Adicionalmente, para observar os resultados das análises das hipóteses, é essencial resgatar a afirmação de Ashforth (2001) de que, conforme apresentado na Figura 2, embora os atributos possam ser discutidos separadamente, agem em conjunto e podem interagir entre si. Segundo esse autor, esses atributos são apresentados em escalas, como um contínuo. Neste trabalho, os atributos foram discutidos separadamente, sem considerar as graduações entre as escalas de concordância. Essa pode ser considerada uma das limitações das análises realizadas.

Uma segunda limitação refere-se ao fato de que, conforme a Tabela 2, os valores das correlações entre os atributos e as qualidades da transição, embora significativos, não são valores altos, sendo o maior deles 0,4. Porém, acreditamos que o fato de termos encontrado algumas relações positivas seja impulsionador para novos estudos sobre transição interprofissão.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, A. R.; BOTELHO, D. Construção de questionários. In: BOTELHO, D.; ZOUAIN, D. M. (orgs.). **Pesquisa quantitativa em administração**. São Paulo, Atlas, 2006.
- ASHFORTH, B. A. **Role transitions in organizational life: an Identity-Based Perspective**. New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates, 2001.
- ASHFORD, S. J.; TAYLOR, M. S. Adaptation to work transitions: an integrative approach. In: FERRIS, G. R.; ROWLAND, K. M. (orgs.). **Research in personnel and human resources management**, vol. 8, p. 1-39, Greenwich, CT: JAI, 1990.

EBAUGH, H. R. F. **Becoming an ex: the process of role exit**. Chicago: University of Chicago Press, 1988.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GLASER, B. G.; STRAUSS, A. L. Status passage. Chicago, Aldine-Atherton, 1971.

HAIR, Jr., J. F., BLACK, W., BABIN, B. J., ANDERSON, R. E., & TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

IBARRA, H. **Working identity: unconventional strategies for reinventing your career**. Boston: Harvard Business School Press, 2004.

_____. **Identidade de carreira: a experiência é a chave para reinventá-la**. São Paulo, Editora Gente, 2009.

LOUIS, M. R. Career transitions: varieties and commonalities. **Academy of Management Review**, v. 5, 1980.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. Porto Alegre: Bookman, 2006.

NICHOLSON, N. A theory of work role transitions. **Administrative Science Quarterly**, v. 29, 1984.

_____. Turning points, traps and tunnels: the significance of work role transitions in the lives of individuals and organizations. In: SCHROINFF, H. W.; DEBUS, G. (orgs.). **Proceedings of the west european conference on work and organization**. Amsterdam: North-Holland, 1986.

_____. The transition cycle: a conceptual framework for the analysis of change and human resources management. In: ROWLAND; FERRIS, G. R. (orgs.). **Research in personnel and human resources management**, vol. 5 Greenwich, CT: JAI, 1987.

_____. WEST, M. Transitions, work histories, and careers. In: ARTHUR, M. B.; HALL, D. T.; LAWRENCE, B. S. (orgs.). **Handbook of career theory**. Cambridge: Cambridge University Press, 1989.

SCHLOSSBERG, N. K. A model for analyzing human adaptation to transition. **The Counseling Psychologist**, v. 9, n. 2, 1981.

VAN MAANEN, J.; SCHEIN, E. H. Toward a theory of organizational socialization. In: STAW (org.). **Research in organization behavior**, vol. 1, p. 209-264. Greenwich, CT, JAI, 1979.

VELOSO, E. F. R. **Carreiras sem fronteiras e transição profissional no Brasil: desafios e oportunidades para pessoas e organizações**. São Paulo, Atlas, 2012.

Recebido em: 10.4.2015

Aprovado em: 6.5.2015

Avaliado pelo sistema double blind review.

Editor: Elmo Tambosi Filho.

Disponível em <http://mjs.metodista.br/index.php/roc>