

## EFEITO DO MEIO PROFISSIONAL NAS REPRESENTAÇÕES DO SUCESSO PROFISSIONAL

*Nuno Maia e Gabrielle Poeschl*

**Resumo** Este trabalho examina as mudanças nas representações do sucesso profissional em função do percurso profissional. As representações dos futuros quadros, dos quadros do sector privado e dos quadros do sector público são analisadas numa sequência de estudos destinados a: (1) recolher a informação relativa às representações do sucesso profissional; (2) evidenciar a estrutura dessas representações e realçar eventuais diferenças entre os três grupos; (3) examinar o efeito de uma comparação intergrupala sobre essas representações. Os resultados revelam que as representações do sucesso profissional dos quadros reflectem o padrão cultural de cada instituição: os quadros do sector público consideram o esforço como uma componente menos importante do sucesso profissional, os quadros do sector privado dão mais valor ao papel do grupo para alcançar o sucesso, enquanto que os futuros quadros têm uma posição intermédia. Eles sugerem, ainda, que as representações do sucesso profissional dos quadros do sector privado e do público podem servir eficazmente para diferenciar os dois grupos numa situação de comparação social.<sup>1</sup>

**Palavras-chave** Representações sociais, sucesso profissional, quadros, comparação social

O sucesso é um conceito do nosso quotidiano. Com dimensões que se estruturam entre o conseguir "ter" e o conseguir "ser", os significados que lhe são atribuídos estão ligados à ideia de ser capaz, conseguir, vencer, alcançar. Testemunhando a sua importância na nossa sociedade, o sucesso é o objecto de numerosas obras, tanto na literatura de divulgação como na literatura científica.

Uma análise da literatura de divulgação permite identificar diversas dimensões do sucesso, todas de natureza individual, que podem ser resumidas em seis dimensões principais. A primeira dimensão centra-se no esforço pelo trabalho, deixando transparecer a influência da cultura ocidental, nomeadamente da ideologia capitalista, na definição do conceito. Autores como Bourre (1995) associam o sucesso a uma conquista que requer treino e prática e designam o esforço, as aptidões físicas e o trabalho como os traços fundamentais que o permitem alcançar. Souki (1996) compara o sucesso a uma sementeira, à qual estão associados sacrifícios e suor. Encontra-se, ainda, um outro conjunto de traços relacionados com a perseverança, no sentido de que para se alcançar o sucesso é exigida uma forte componente

---

1 A correspondência relativa a este trabalho pode ser endereçada a: Nuno Maia, Mundiserviços, Aveiro, Rua Cerâmica do Vouga, 15, 2.º J, 3810-011 Aveiro (nuno.maia@mundiservicos.pt).

de energia (Godri, 1994). Essa energia, que permite ultrapassar os erros e desenvolver um processo contínuo de aprendizagem, estabelece os alicerces em que assenta o sucesso (Souki, 1995; Godri, 1994).

A segunda dimensão, de natureza intelectual, remete para além do esforço físico, um esforço intelectual que liga capacidades psicológicas (Bourre, 1995), capacidades intelectuais (Toman, 1980), o saber identificar e fasear as necessidades (McCormack, 1989) e as ideias (Kopmeyer, 1995). Nesta perspectiva é necessário dosear o esforço empreendido para se conseguir obter os melhores resultados. Esta dimensão associa aspectos não tangíveis do indivíduo - génio (Bourre, 1995), criatividade, inteligência (Souki, 1996), inovação (McCormack, 1989), que constituem uma das componentes para perpetuar o sucesso -, e tem a sua correspondência no ditado popular "Não trabalhe arduamente, trabalhe com a inteligência" (citado em McCormack, 1989, p. 207). O trabalho por si só não traz sucesso.

A terceira dimensão, a autoconfiança, relaciona o sucesso com a autocapacidade estando esta associada à iniciativa, à eficácia, à capacidade de decisão, à força de vontade, à persistência e à firmeza (Marden, s/d), ao pensamento positivo, ao saber enfrentar as derrotas, à auto-estima (Estanqueiro, 1997). A autoconfiança não implica, no entanto, o desprezo dos outros. Para se ter sucesso também se deve ser sincero, íntegro, humilde, cortês, caridoso, corajoso, confiante (Souki, 1996). O elemento chave para um bom desempenho a nível individual assenta, assim, na capacidade de os indivíduos acreditarem nas suas faculdades.

A dimensão sócio-relacional, a quarta, centra-se nos aspectos das relações humanas e da comunicação. É referida por um grande número de autores, aparecendo como a mais importante (Souki, 1996; Carnegie, 1951, 1952; Toman, 1980; McCormack, 1984; 1989; Estanqueiro, 1997; Almeida, 1992; Payne & Payne, 1995; Kopmeyer, 1995). Sem competências relacionais, dificilmente as pessoas conseguem atingir o estrelato da vitória. Carnegie, nas suas obras famosas, descreve um conjunto de histórias reais onde salienta que grande parte dos entraves encontrados no desenvolvimento de uma carreira de sucesso está na própria pessoa e, fundamentalmente, na forma como ela comunica.<sup>2</sup> Nesta dimensão, pode-se inserir ainda a aparência, "o primeiro passo no caminho do êxito" (Marden (s/d, p. 73), a simpatia e a amabilidade (Atkinson, s/d), a generosidade (Carr, s/d), a cordialidade, a sociabilidade e a afectuosidade (Shryock, s/d).

A quinta dimensão define o sucesso como uma satisfação interior. Neste sentido o sucesso é visto como um espaço de fé e da vontade de Deus (Godri, 1994; Carnegie, 1952; Belitz, 1998). Ter fé em Deus funciona como um elemento regulador das derrotas ao longo dos trajectos de vida. Ao desfalecimento pelas derrotas está associada uma esperança de alcançar o "paraíso", que se não for de uma maneira material, terrena, possivelmente será no além, onde todo o bem triunfará. Aí, seguramente, o sucesso será alcançado.

A saúde constitui a sexta dimensão associada ao sucesso. Esta dimensão está

---

2 *Como fazer amigos e influenciar pessoas* (1996) vendeu mais de 3.000.000 de exemplares em Portugal.

ligada ao modo como se respeita o equilíbrio do corpo, tanto a nível físico como intelectual. Sem saúde não se poderá ter sucesso. Como refere Bourre (1995), "Comer influencia também, e sobretudo, a nossa forma, o bom funcionamento de todo o nosso corpo, a nossa saúde e, mais ainda, o nosso desempenho intelectual e físico" (p. 9).

Na literatura científica encontram-se também várias referências ao sucesso. Em psicologia, o sucesso tornou-se objecto de atenção a partir dos trabalhos de Murray (1938), que procurou construir uma taxinomia das necessidades humanas fundamentais. Dentro das vinte necessidades registadas, a necessidade de realização (ou o "motivo de sucesso") é definida como o desejo ou a tendência "De vencer obstáculos e atingir uma qualidade elevada. De ser excelente. De competir com, e ultrapassar, os outros. De aumentar a auto-estima através do exercício do talento reconhecido", que se traduz por "Fazer esforços intensos, prolongados e repetidos para realizar algo de difícil. Trabalhar com o único propósito de atingir um objectivo elevado e distante. Estar determinado a ganhar. Procurar fazer tudo com elevada qualidade. Exceder-se na presença dos outros, gostar de competição. Exercer o poder da vontade (*will power*); ultrapassar a monotonia e a fadiga" (Murray, 1938, p. 164, cit. em Weiner, 1992).

Para medir estas necessidades, Murray constrói um instrumento, o *Thematic Apperception Test* (TAT), constituído por imagens da vida quotidiana, relativamente às quais as pessoas devem contar histórias. O teste é rapidamente adoptado pelos autores interessados em avaliar a necessidade de realização. McClelland, Atkinson, Clark e Lowell (1953) aperfeiçoam-no para o utilizar em contextos experimentais, elaborando, nomeadamente, um esquema de interpretação complexo que inclui tanto reacções emocionais como actividades instrumentais (cf. Weiner, 1992). Assim, os resultados ao TAT permitem classificar os indivíduos como possuindo "elevada" ou "baixa" necessidade de sucesso e, logo, antecipar a sua performance ou a sua persistência na resolução de uma tarefa. Procura-se identificar as características que diferenciam os indivíduos com elevada ou com baixa necessidade de sucesso e explicar a origem das diferenças interindividuais relativamente à necessidade de realização (Weiner, 1992). Winterbottom (1958), por exemplo, evidencia a influência da socialização primária, mostrando que os rapazes com elevada necessidade de sucesso têm mães que os tornaram autónomos mais cedo do que os rapazes com baixa necessidade de sucesso (cf. Pereira, 1980). Inspirando-se nestas conclusões, McClelland (1961) procede a uma análise documental que o leva a relacionar o nível de desenvolvimento económico e técnico dos países com o grau de necessidade de realização dos seus habitantes.

A dificuldade levantada pela assunção de que a necessidade de realização é uma característica individual estável, e generalizável a todos os domínios em que as pessoas se envolvem, explica o progressivo abandono desta perspectiva (Weiner, 1998). Os estudos que, actualmente, se realizam dentro da prolífica linha de investigação sobre a motivação para a realização investigam, por um lado, o modo como as razões evocadas para explicar um sucesso ou um fracasso influenciam a performance dos indivíduos e, por outro, a importância do contexto sobre a

motivação para o sucesso (Weiner, 1998; ver também Fontaine, 1990). Fica contudo em aberto a questão da definição do que é, para os indivíduos, realizar-se ou ter sucesso, e a forma como essa definição interfere com os comportamentos adoptados.

### As representações do sucesso profissional

As obras de grande difusão consagradas ao modo de alcançar o sucesso e os trabalhos académicos sobre a necessidade de realização revelam que o sucesso é um conceito socialmente relevante, para além de desejável e positivo. Contudo, a ausência de uma definição unívoca e a identificação de várias dimensões no conceito permitem inferir que existem várias representações do sucesso. Dentro desta diversidade, o sucesso profissional parece constituir um objecto relevante para avaliar a forma como as representações dos indivíduos são construídas dentro dos seus grupos de pertença, assim como para observar o impacto de uma mudança de grupo nas suas representações.

Esta ideia não é nova. Há alguns anos, Bourdieu (1979) afirmava, com efeito, a existência de uma homologia entre posições sociais e representações sociais, que permitiria prever que os indivíduos que mudam de posição num campo social mudam de representações, no sentido de adoptar uma visão coerente com a sua nova posição. De acordo com esta ideia, Viaud (1999) demonstrou que as mudanças de representações reflectem um processo de mobilidade social, ou seja, uma mudança em termos de papel e de estatuto. No entanto, podemos alargar esta ideia com base nas teorias da identidade social (Tajfel & Turner, 1986, por exemplo) e da autocategorização social (Turner, Hogg, Oakes, Reicher & Wetherell, 1987), e esperar que, de forma mais geral, as mudanças de representações traduzam uma identificação com o novo grupo de pertença, e a subsequente adesão às suas normas e à necessidade de manter este grupo claramente distinto dos outros grupos sociais relevantes para a comparação social. A adopção das representações do grupo seria motivada pelo facto de as representações veiculadas pelos grupos sociais serem normativas — nomeadamente porque justificam os seus comportamentos e as suas relações com os outros grupos — e, portanto, por existirem fortes pressões para que os indivíduos as adoptem quando ingressam no grupo.

Para examinar a forma como os indivíduos são levados a mudar de representações quando mudam de grupo de pertença, decidimos analisar as representações do sucesso profissional dos quadros. Este grupo foi escolhido porque é o grupo, a seguir ao dos empresários, a que está associada a melhor performance em termos de sucesso profissional (Boltanski, 1988). Os quadros situam-se numa posição intermédia entre os detentores do capital e os trabalhadores. Pela importância social que assumem, os quadros — os doutores e os engenheiros, em Portugal — parecem constituir um grupo relevante para o nosso objecto de estudo.

A inserção profissional dos quadros é feita, maioritariamente, em instituições privadas ou públicas. A realidade de cada uma destas instituições assenta em vivências diferentes. Se, por um lado, às instituições privadas está associada uma filosofia de gestão centrada sobre o princípio da eficiência, por outro, às instituições

públicas está associada a ideia do “deixa andar” (Singly & Thélot, 1988). Na administração pública existem três valores que, pela sua importância, contribuem para a construção de evidências e referências fundamentais no universo simbólico do funcionário público: igualdade, segurança e estabilidade. Pode-se dizer que “em condições normais o emprego é para toda a vida” (Rodrigues, 1994, p. 16). Pelo contrário, o mérito, a promoção pessoal, o dinamismo e o risco são algumas das características das instituições privadas (Singly & Thélot, 1988). Se as condições de trabalho, os horários, o tempo livre, a vida familiar e social constituem as referências dos quadros do sector público, a carreira, o sucesso rápido, o dinheiro, a responsabilidade e o sacrifício da vida familiar são aspectos relevantes para os quadros do sector privado (Boltansky, 1988). Já que as instituições constituem o espaço de realização e de satisfação das expectativas profissionais, do processo de socialização profissional resultam “realidades” específicas ligadas a cada uma destas instituições. Assim, podemos esperar (e esta é a nossa primeira hipótese) que os quadros do sector privado dêem mais importância, nas suas representações do sucesso profissional, à realização profissional, ao dinheiro e ao esforço, do que os quadros do público.

As vivências que caracterizam cada instituição projectam-se sobre os indivíduos que aí actuam. A palavra “funcionário público” evoca um trabalhador sem grande empenho pessoal. O funcionário público é aquele que, protegido pelo seu estatuto, se protege (Singly & Thélot, 1988). Em contrapartida, o empregado do sector privado é visto como alguém que assume mais riscos e é mais responsável. “Le premier regarde sa montre pour savoir quand sa journée va se terminer, le second ne compte ni son temps, ni sa peine” (Singly & Thélot, 1988, p. 3). Na medida em que as sociedades modernas assentam sobre a ideologia do mérito e do sucesso pessoal, os empregados do sector privado são associados a comportamentos valorizados, como o empenho no trabalho e o espírito da empresa, enquanto que os funcionários públicos tornaram-se os representantes de comportamentos desvalorizados, tais como a rotina e a tranquilidade (Singly & Thélot, 1988). Nesta perspectiva, podemos prever (e esta é a nossa segunda hipótese) que as concepções do sucesso profissional dos estudantes (futuros quadros), embora globalmente diferentes das concepções dos quadros, sejam mais semelhantes às concepções dos quadros do sector privado e mais diferentes das dos quadros do público.

A adesão às concepções do grupo de pertença não implica um desconhecimento das concepções de outros grupos. Pelo contrário, a necessidade de diferenciar (positivamente) o grupo de pertença dos outros grupos pode basear-se na afirmação duma diferença de opiniões. Assim, podemos esperar (e esta é a nossa terceira hipótese) que os quadros do sector privado diferenciem os dois meios profissionais, afirmando que o mérito, a promoção pessoal, o dinamismo e o risco são aspectos mais importantes na definição do sucesso profissional dos empregados do sector privado do que na definição dos funcionários públicos, enquanto que os quadros do sector público apoiam a sua diferenciação intergrupos, declarando que a carreira, o sucesso rápido, o dinheiro e o sacrifício da vida familiar são aspectos mais importantes na definição do sucesso dos empregados do sector privado do que na definição dos funcionários públicos.

Estas ideias foram examinadas num conjunto de estudos sequenciais (ver também Maia, 2000). Começou-se por recolher a informação associada ao conceito de sucesso profissional pelos quadros e futuros quadros (estudo 1). A partir da informação recolhida procurou-se evidenciar a estrutura dessas representações e realçar eventuais diferenças entre os três grupos (estudo 2).<sup>3</sup> Por último, analisou-se o efeito de uma comparação entre sector privado e sector público sobre as representações do sucesso profissional que lhes são atribuídas (estudo 3).

### **Estudo 1: a informação relativa ao sucesso profissional**

O primeiro estudo consistiu na recolha das palavras associadas ao sucesso profissional pelos quadros e futuros quadros, com o intuito de conhecer a informação que circula à volta do conceito.

#### *Método*

##### *Amostra*

Participaram neste estudo 100 sujeitos, dos quais 20 são estudantes finalistas de diversos cursos (da área de gestão, de economia e de várias engenharias, não via ensino), 40 são quadros do sector privado e 40 são quadros do público.<sup>4</sup> 50 inquiridos são do sexo masculino e 50 do sexo do feminino, repartidos de forma equivalente nas diferentes instituições. A idade média é de 24 anos para o grupo de estudantes, de 41 anos para os quadros do sector privado e de 43 anos para os quadros do público.

##### *Questionário e procedimento*

A informação foi recolhida através de um questionário de associação livre. Na primeira página, pedia-se aos participantes que escrevessem o máximo de palavras que lhes vinham à mente quando pensavam em sucesso profissional. Na segunda página recolhia-se os dados sociodemográficos.

Os estudantes foram inquiridos pelo investigador, ou por colegas, em período normal de aulas. Os quadros foram seleccionados em diferentes instituições, através do contacto do investigador, ou de colegas deste. O questionário era entregue às pessoas que aceitavam participar no estudo e era devolvido, uma vez preenchido, ao investigador ou aos seus colegas.

---

3 O efeito da mudança de grupo remetia para um estudo longitudinal. Contudo, consideramos que esse poderia ser inferido da comparação entre as representações dos quadros e dos futuros quadros.

4 O maior número de quadros deve-se à ideia inicial de analisar o efeito do tempo de trabalho nas instituições sobre as opiniões formadas, ideia que decidimos posteriormente abandonar.

## Resultados

Após redução dos dados recolhidos em conformidade com as regras enunciadas em Di Giacomo (1981), encontraram-se 1274 palavras das quais 410 eram palavras diferentes. Um dicionário das palavras evocadas foi estabelecido por cada grupo interrogado e a semelhança entre dicionários foi medida recorrendo ao índice  $R_n$  de Ellegard. Este índice, que varia entre 0 e 1, é tanto mais elevado quanto maior for a proporção de palavras comuns (Di Giacomo, 1981). Evidenciou-se assim que os dicionários dos futuros quadros e dos quadros do sector público são os que apresentam a menor semelhança ( $R_n=0,38$ ), sugerindo as representações mais diferentes do sucesso profissional, enquanto que os dicionários dos dois grupos de quadros (do sector privado e do público) são os que apresentam a maior semelhança ( $R_n=0,46$ ) e que os dicionários dos futuros quadros e dos quadros do sector privado têm um índice de semelhança intermédio ( $R_n=0,43$ ).

A análise do conteúdo específico das representações do sucesso profissional dos quadros e dos futuros quadros foi realizada com base nas palavras evocadas por mais do que 5% dos respondentes. Obteve-se uma lista de 54 palavras (ver quadro 1), dentro das quais cinco — dinheiro, realização, satisfação, reconhecimento e trabalho — têm frequências superiores a 30.

A acessibilidade relativa das 54 palavras nos grupos de quadros e de futuros quadros foi examinada através de uma análise factorial de correspondências.<sup>5</sup> A análise extraiu duas dimensões, com valor próprio de, respectivamente, 0,12 e 0,06, o que, com este tipo de dados, representa uma proporção não negligenciável de variância explicada. Como se pode ver na figura 1, a primeira dimensão, que opõe os futuros quadros aos dois grupos de quadros, contrasta a frequência de evocação dos benefícios que pode trazer o sucesso profissional (emprego, bem-estar, viagens) com a frequência de evocação das qualidades necessárias para o alcançar (persistência, motivação, liderança). Por sua vez, a segunda dimensão, que diferencia os quadros do sector público dos quadros do privado, contrasta a frequência de referências ao investimento na carreira (trabalho, inteligência, progressão) com a frequência de referências à autonomia (inovação, independência, dinamismo, alegria).

---

5 Para uma análise mais pormenorizada, ver Maia (2000).

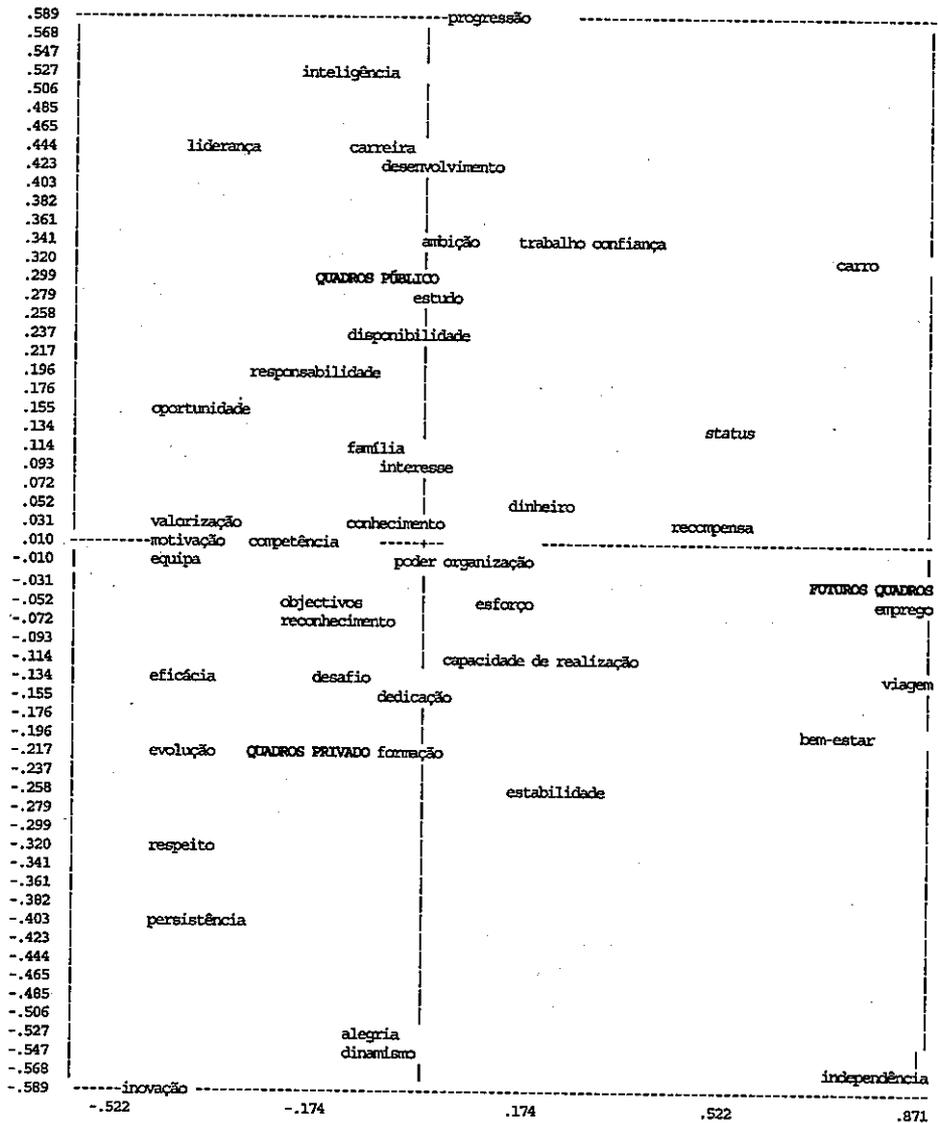


Figure 1 Sucesso profissional: análise factorial de correspondências

### Discussão

Uma análise das palavras recolhidas sugere, por um lado, que elas se encontram na maioria das dimensões presentes na literatura de vulgarização ou na literatura científica: apenas não foram referidas a realização interior (fé em Deus) e a saúde física. Por outro lado, muitas palavras dizem respeito às vantagens pessoais e

materiais que pode trazer o sucesso profissional, salientando que as representações do sucesso incluem tanto a definição dos objectivos desejáveis como dos meios de os alcançar. De acordo com as nossas expectativas, as respostas fornecidas pelos futuros quadros e pelos quadros do sector público são as que, globalmente, apresentam a menor semelhança. No entanto, pode-se inferir das respostas mais frequentes que a entrada no mercado de trabalho transforma as representações do sucesso profissional dos futuros quadros, e que o sentido dessa transformação depende do meio profissional em que se vão inserir, já que as concepções do sucesso dos quadros do sector privado e do público parecem reflectir vivências profissionais diferentes.

## Estudo 2: efeito do meio na representação do sucesso profissional

Para evidenciar a estrutura geral das representações do sucesso profissional e realçar a existência de diferenças associadas ao meio profissional construiu-se um questionário de questões fechadas com as 54 palavras mais frequentes.

### *Método*

#### Amostra

A amostra é composta por 130 respondentes, 42 quadros de instituições privadas, 42 quadros de instituições públicas e 46 estudantes (finalistas dos cursos, não via ensino, de gestão, economia e de diversas engenharias), sendo 64 do sexo masculino e 66 do sexo feminino, repartidos de forma equivalente nas diferentes instituições. A idade média para os estudantes é de 24 anos, para os quadros do sector privado de 37 anos e para os quadros do sector público de 40 anos.

#### Questionário e procedimento

Os dados foram recolhidos através de um questionário constituído pelas 54 palavras mais citadas no estudo 1. Pedia-se aos participantes que avaliassem, através de uma escala de 7 pontos (1=nada importante; 7=muito importante), a importância de cada uma das palavras na sua definição do sucesso profissional.

Para o grupo dos estudantes a recolha foi feita numa sessão de aula por colegas do investigador. Os questionários dos quadros foram distribuídos pelo investigador ou por colegas deste. Em cada uma das instituições seleccionadas, uma pessoa responsabilizou-se por distribuir e recolher os questionários. Pediu-se aos participantes que devolvessem o questionário num envelope fechado.

### *Resultados*

Aplicou-se uma análise factorial em componentes principais, com rotação *varimax*, sobre as respostas recolhidas. A análise extraiu cinco factores que têm um valor

**Quadro 1** Dimensões das representações do sucesso profissional dos futuros quadros, dos quadros do sector privado e dos quadros do sector público (média e desvio-padrão por item)

Item	Saturação	M	Dp
<b>Factor 1 (26,8%): realização pessoal</b>			
Alegria	0,73	5,66	1,22
Felicidade	0,71	5,62	1,10
Satisfação	0,66	6,14	1,15
Independência	0,58	5,36	1,12
Evolução	0,57	6,05	1,08
Família	0,52	5,65	1,26
Estudo	0,51	5,88	1,18
Valorização	0,50	5,85	1,14
Ética	0,50	5,91	0,96
Inteligência	0,48	5,99	1,12
Estabilidade	0,47	5,68	0,90
Viajar	0,46	4,44	1,01
Formação	0,45	6,32	0,87
Capacidade	0,43	6,12	0,97
Reconhecimento	0,40	5,78	0,90
Mérito	0,38	5,66	0,97
Bem-estar	0,36	5,99	0,89
Média		5,77	1,05
<b>Factor 2 (7,6%): competências e motivação</b>			
Eficiência	0,66	6,60	0,67
Dinamismo	0,65	6,48	0,65
Empenho	0,61	6,28	0,73
Motivação	0,58	6,58	0,55
Inovar	0,56	6,41	0,77
Ausência de inveja	0,53	5,49	0,90
Competência	0,52	6,63	0,60
Trabalho	0,52	6,55	0,66
Interesse	0,52	6,20	0,87
Desenvolvimento	0,49	5,55	1,09
Objectivos	0,48	6,13	0,95
Organização	0,47	6,24	0,80
Relacionamento	0,42	6,01	0,97
Respeito	0,41	6,21	0,89
Desafio	0,39	5,76	1,12
Responsabilidade	0,34	6,32	0,82
Média		5,97	0,82
<b>Factor 3 (5,1%): sinais exteriores</b>			
Estatuto	0,79	4,71	1,52
Status	0,79	4,02	1,44
Poder	0,71	4,28	1,53
Prestígio	0,67	5,02	1,45
Carro	0,66	3,45	1,56
Dinheiro	0,63	4,63	1,50
Ambição	0,51	5,45	1,33
Oportunidade	0,49	5,64	1,29
Recompensa	0,40	5,55	1,33
Média		4,75	1,44

	Factor 4 (4,2%): exigências		
Esforço	0,67	6,02	0,90
Sacrifício	0,63	4,82	1,59
Dedicação	0,56	6,28	0,78
Luta	0,56	5,36	1,59
Persistência	0,54	5,63	1,14
Confiança	0,50	6,14	0,85
Sorte	0,46	4,43	0,47
Conhecimento	0,44	6,00	0,87
Controlo	0,43	5,85	1,18
Risco	0,40	4,96	1,24
Média		5,55	1,16
	Factor 5 (3,6%): grupo de trabalho		
Equipa	0,64	5,77	1,08
Liderança	0,58	5,31	1,35
Carreira	0,57	5,50	1,32
Média		5,53	1,25

**Quadro 2** Dimensões das representações do sucesso profissional: *scores* factoriais dos futuros quadros, dos quadros do sector privado e dos quadros do sector público

	Quadros do privado n=42	Quadros do público n=42	Futuros quadros n=46
Realização pessoal	-0,21	0,26	-0,04
Competências e motivação	0,03	-0,00	-0,03
Sinais exteriores	-0,09	0,02	0,06
Exigências	0,14b	-0,34a	0,18b
Grupo de trabalho	0,37a	-0,07b	-0,27b

Nota: as letras diferentes indicam médias significativamente diferentes, segundo o teste de *Duncan*,  $p < 0,05$ .

próprio superior a 1 e que explicam, em conjunto, 47,3% da variância. Estes factores evocam, respectivamente, a realização pessoal, as competências e a motivação, os sinais exteriores do sucesso, as exigências e o grupo de trabalho (ver quadro 1).

Para testar a existência de diferenças em função do meio de inserção, aplicou-se uma análise de variância sobre os *scores* factoriais dos quadros e futuros quadros (cf. quadro 2).

A análise revela que os respondentes não diferem na avaliação da importância da realização pessoal, das competências e da motivação ou dos sinais exteriores para a definição do sucesso profissional (respectivamente,  $F(2,127)=2,46$ ;  $F(2,127)=0,04$ ;  $F(2,127)=0,29$ , *ns*). No entanto, eles mostram algumas divergências relativamente à importância das exigências do sucesso e do grupo de trabalho (respectivamente,  $F(2,127)=3,81$ ,  $p=0,025$ ;  $F(2,127)=4,85$ ,  $p=0,009$ ). Assim, os quadros do sector público associam menos do que os quadros do sector privado e os futuros quadros as exigências profissionais ao sucesso profissional, enquanto que os quadros do sector privado atribuem mais importância do que os quadros do sector público e os futuros quadros ao grupo de trabalho.

## *Discussão*

As representações do sucesso profissional dos quadros e dos futuros quadros parecem estruturar-se à volta de cinco dimensões. As mais importantes dizem respeito às competências e motivação e à realização pessoal e são avaliadas de forma equivalente por todos os inquiridos. A menos importante, que também não é avaliada de forma diferente pelos três grupos, refere os sinais exteriores do sucesso, ou seja, os benefícios visíveis que traz o sucesso profissional. Estes resultados não apoiam a nossa expectativa de que os quadros do sector privado dão mais importância, na sua representação do sucesso profissional, à realização profissional e ao dinheiro, quando comparados com os quadros do sector público. No entanto, como esperado, eles são mais sensíveis à dimensão de esforço, dado que dão mais importância que os quadros do sector público às exigências do sucesso. É, talvez, pela necessidade de juntar os esforços para alcançar o sucesso que o grupo de trabalho adquire uma relevância particular para os quadros do sector privado. Também não se pode concluir que os futuros quadros têm uma concepção do sucesso profissional mais semelhante à dos quadros do privado do que à dos quadros do sector público. Com efeito, se os futuros quadros parecem partilhar a opinião dos quadros do sector privado relativamente às exigências do sucesso, eles menosprezam o papel do grupo de trabalho na conquista do sucesso, à semelhança dos quadros do sector público.

Adoptar o sistema de pensamento do seu grupo de pertença não significa ignorar que outros grupos podem ter opiniões diferentes. Uma análise das representações do sucesso profissional atribuídas aos quadros dos sectores público e privado deveria mostrar que uma diferenciação entre as duas instituições se pode apoiar na percepção de uma diferença no seu sistema de pensamento.

### **Estudo 3: efeito da comparação social sobre as representações do sucesso profissional**

Para examinar o efeito da comparação social sobre as representações atribuídas aos quadros do sector público e aos quadros do sector privado, integraram-se as palavras seleccionadas no estudo 1 num novo questionário de questões fechadas.

#### *Método*

##### **Amostra**

Com um total de 169 participantes, a nossa amostra integra 59 estudantes (finalistas dos cursos de gestão, economia e de várias engenharias), 59 quadros de instituições públicas e 51 quadros de instituições privadas, dos quais 84 são do sexo masculino e 85 do sexo do feminino, repartidos de forma equivalente nas diferentes instituições. A idade média para os estudantes é de 23 anos, para os quadros do sector privado de 37 anos, para os quadros do sector público de 41 anos.

## Questionário e procedimento

As respostas foram recolhidas por meio de um questionário composto por duas partes, em que se pedia aos respondentes para avaliarem em que medida, por um lado, as pessoas que trabalham em empresas privadas e, por outro, os funcionários públicos, achavam as palavras listadas importantes para definirem o sucesso profissional. Tratava-se das mesmas 54 palavras já utilizadas no estudo 2, que deviam ser avaliadas através de uma escala de 7 pontos (1=nada importante; 7=muito importante). Com o objectivo de eliminar os efeitos de ordem, a ordem de apresentação das categorias foi contrabalançada. Assim, metade das pessoas responderam ao questionário onde a primeira parte referia "as pessoas que trabalham em empresas privadas", enquanto que outra metade começava por responder à parte que mencionava os "funcionários públicos".

À semelhança do procedimento adoptado no estudo 2, os estudantes preencheram o questionário entregue por colegas do investigador numa sessão de aula. Os quadros, depois de terem concordado em participar no estudo, preencheram-no individualmente. Em cada uma das instituições escolhidas, a entrega e a recolha dos questionários foi feita por colegas do investigador.

## Resultados

Aplicámos uma análise factorial em componentes principais, com rotação *varimax*, sobre o conjunto de respostas aos 54 itens. A análise extraiu quatro factores principais, com valor próprio superior a um, que explicam 59,1 % da variância total. Como se pode ver no quadro 3, a estrutura factorial realçada é diferente da estrutura obtida a partir das respostas pessoais dos inquiridos. Na presente análise, os factores extraídos evocam, respectivamente, o investimento profissional, o reconhecimento profissional, a felicidade e a família, assim como o estatuto social.

Dado que a consistência interna das dimensões formadas pelos itens reunidos nos factores é satisfatória (os valores do *alfa de Cronbach* são, respectivamente, de 0,98, 0,83, 0,77 e 0,79), construímos quatro escalas, calculando a média dos itens agrupados. Uma comparação da importância que, segundo o conjunto de respondentes, os empregados do sector privado e os funcionários públicos atribuem às quatro dimensões do sucesso profissional, revela que os empregados do sector privado são vistos como atribuindo mais importância do que os funcionários públicos ao investimento profissional (empregados do sector privado: 5,77; funcionários públicos: 4,68;  $t(168)=11,21, p,001$ ) e ao reconhecimento profissional (empregados do sector privado: 5,87; funcionários públicos: 5,46;  $t(168)=5,24, p,001$ ). No entanto, os respondentes não acham que os dois meios profissionais se diferenciam na forma como avaliam a importância da família e felicidade (empregados do sector privado: 5,43; funcionários públicos: 5,47;  $t(168)=0,35, ns$ ) ou do estatuto social (empregados do sector privado: 4,85; funcionários públicos: 4,68;  $t(168)=1,61, ns$ ).

Com o intuito de avaliar a extensão da diferenciação intergrupos, calculou-se a diferença entre as respostas atribuídas aos empregados do sector privado e as

**Quadro 3** Representações do sucesso profissional atribuídas aos empregados do sector privado e aos funcionários públicos (média e desvio-padrão por item)

Item	Saturação	M	DP
<b>Factor 1 (41,2%): investimento profissional</b>			
Esforço	0,88	4,36	1,73
Empenho	0,87	4,57	1,73
Dinamismo	0,86	4,50	1,77
Motivação	0,85	4,75	1,72
Interesse	0,84	4,76	1,66
Responsabilidade	0,82	4,85	1,68
Eficiência	0,82	4,73	1,75
Capacidade	0,82	4,82	1,59
Desafio	0,81	4,12	1,69
Competência	0,81	4,98	1,76
Dedicação	0,81	4,63	1,71
Inovar	0,79	4,15	1,81
Trabalho	0,79	4,51	1,72
Organização	0,78	4,86	1,68
Equipa	0,77	4,48	1,73
Inteligência	0,76	4,80	1,68
Formação	0,76	5,13	1,68
Estudo	0,76	4,77	1,67
Conhecimento	0,75	4,89	1,54
Objectivos	0,73	4,73	1,56
Desenvolvimento	0,73	4,57	1,51
Sacrifício	0,73	3,78	1,71
Risco	0,72	3,61	1,78
Confiança	0,69	5,12	1,40
Persistência	0,69	4,53	1,53
Mérito	0,67	5,05	1,67
Relacionamento	0,65	5,09	1,51
Ética	0,63	4,71	1,72
Evolução	0,63	4,98	1,61
Valorização	0,58	5,16	1,55
Satisfação	0,58	5,20	1,45
Respeito	0,57	5,19	1,56
Luta	0,56	4,29	1,72
Independência	0,46	4,52	1,65
Ambição	0,45	5,00	1,47
Controlo	0,42	4,44	1,56
<b>Factor 2 (9,9%): reconhecimento profissional</b>			
Reconhecimento	0,70	5,76	1,32
Estatuto	0,63	5,70	1,35
Prestígio	0,60	5,64	1,37
Oportunidade	0,55	5,53	1,29
Carreira	0,54	5,80	1,31
Recompensa	0,53	5,73	1,25
Liderança	0,43	5,48	1,34
<b>Factor 3 (4,5%): felicidade e família</b>			
Família	0,75	5,37	1,47
Felicidade	0,72	5,40	1,43
Estabilidade	0,60	5,65	1,31
Alegria	0,59	4,99	1,43
Bem-estar	0,57	5,82	1,17

	Factor 4 (3,2%): estatuto social		
Carro	0,73	4,83	1,78
Viajar	0,66	4,41	1,69
Dinheiro	0,64	5,52	1,52
Inveja	0,57	3,32	1,98
Status	0,53	5,35	1,49
Poder	0,53	5,16	1,48

Nota: foi excluído o item "sorte" por ser ambíguo.

**Quadro 4** Diferenças entre as opiniões atribuídas aos empregados do sector privado e as opiniões atribuídas aos funcionários públicos

	Quadros do privado n=51	Quadros do público n=59	Futuros quadros n=59
Investimento profissional	1,82a	0,35b	1,18a
Reconhecimento profissional	0,74a	0,21b	0,31b
Família e felicidade	0,08	-0,23	0,08
Estatuto social	-0,06b	0,60a	-0,09b

Notas: (1) um valor positivo significa que as médias foram superiores para os empregados das empresas privadas, um valor negativo que as médias foram mais elevadas para os funcionários públicos; (2) As letras diferentes indicam médias significativamente diferentes, segundo o teste de *Duncan*,  $p < 0,05$ .

respostas atribuídas aos funcionários públicos nas quatro dimensões (ver quadro 4).

Um exame do quadro 4 revela que os quadros do sector público diferenciam significativamente menos as opiniões dos dois meios profissionais relativamente ao investimento profissional do que os quadros do sector privado e os futuros quadros ( $F(2,166)=24,03$ ,  $p < 0,001$ ) e que os quadros do sector privado diferenciam significativamente mais as opiniões dos dois meios relativamente ao reconhecimento profissional do que os quadros do sector público e os futuros quadros ( $F(2,166)=24,03$ ,  $p < 0,001$ ). Os quadros do sector público diferenciam também significativamente mais do que os quadros do privado e os futuros quadros as opiniões dos dois meios acerca do estatuto social, considerando que os empregados do sector privado atribuem mais importância a esta dimensão do que os funcionários públicos ( $F(1,166)=5,49$ ,  $p = 0,005$ ). Apenas não existem diferenças percebidas entre os dois meios na importância atribuída à felicidade e à família ( $F(1,166)=1,69$ , *ns*).

No conjunto, pode-se verificar que os dois grupos de quadros têm representações bastante diferentes das concepções do sucesso profissional dos empregados do sector privado e dos funcionários públicos. Pode, ainda, notar-se que os futuros quadros parecem concordar mais com as opiniões dos quadros do sector privado do que com as opiniões dos quadros do público, de acordo com a nossa segunda hipótese. No entanto, uma comparação da soma, em valor absoluto, das diferenciações efectuadas pelos três grupos de respondentes revela que, na globalidade,

apenas as diferenciações efectuadas pelos quadros do sector privado são superiores às dos dois outros grupos (quadros do sector privado: 4,88; quadros do sector público: 3,00; futuros quadros: 3,59;  $F(2,166)=10,66$ ,  $p<0,001$ ; ambas as diferenças significativas, segundo o teste de *Duncan*,  $p<0,05$ ). Assim, se os futuros quadros parecem exprimir opiniões próximas dos quadros do sector privado, eles, de facto, não diferenciam as posições das instituições públicas e privadas, acerca do sucesso profissional, mais do que os quadros do sector público.

### *Discussão*

Uma comparação das representações do sucesso profissional atribuídas aos empregados do sector privado e aos funcionários públicos revela que as opiniões que lhes são atribuídas servem eficazmente para estabelecer uma clara distinção entre os dois meios. De acordo com a nossa predição, os quadros do sector privado diferenciam-se dos quadros do sector público pela afirmação de que o investimento e o reconhecimento profissionais (que incluem o mérito, a promoção pessoal, o dinamismo e o risco) são aspectos mais importantes na definição do sucesso profissional dos empregados do sector privado do que na definição dos funcionários públicos. Por sua vez, os quadros do sector público diferenciam-se dos quadros do sector privado declarando que o estatuto social (onde está incluído o dinheiro) é um aspecto mais importante na definição do sucesso dos empregados do sector privado do que na definição dos funcionários públicos. A diferenciação entre os dois meios não se apoia na importância dada à vida familiar, apesar de os resultados irem no sentido de mostrar, em conformidade com a nossa expectativa, que os quadros do sector público estimam também que os funcionários públicos dão mais importância à família do que os empregados do sector privado.

De forma mais global, pode-se sublinhar também que as estratégias de diferenciação dos quadros do sector privado são de maior extensão do que as dos quadros do sector público, o que sugere que eles têm consciência do menor prestígio dos funcionários públicos. No entanto, os futuros quadros não parecem partilhar este preconceito, adoptando uma posição intermédia nos seus julgamentos.

### **Observações conclusivas**

As numerosas obras de grande difusão que descrevem como alcançar o sucesso evidenciam quer o papel do esforço, da inteligência, da autoconfiança, quer o papel das competências relacionais, da fé em Deus ou da saúde para alcançar o sucesso. A pletera de obras consagradas aos meios de alcançar o sucesso testemunha da aparente necessidade do homem de conseguir ultrapassar-se e ultrapassar os outros. Esta aparente necessidade de sucesso também chamou a atenção dos psicólogos, que designaram a necessidade de realização como uma das necessidades humanas fundamentais.

A motivação para ter sucesso não é, no entanto, partilhada de modo uniforme

entre os indivíduos e os grupos, nem é generalizável, para um mesmo indivíduo, aos diferentes domínios em que se envolve ao longo da vida. Existem diferenças nas concepções do que são objectivos desejáveis e meios adequados para alcançá-los. As concepções do sucesso profissional incluem também uma grande variedade de objectivos e de comportamentos considerados como apropriados para conseguir o que se deseja. Assim, diferentes grupos profissionais caracterizados por diferentes vivências podem modular as suas representações do sucesso, no intuito de justificar ou de orientar o seu modo de se comportar. Sendo estas representações normativas, existem fortes pressões para que os indivíduos que ingressam nos grupos as adoptem.

Assim, os nossos resultados indicam que existe algum consenso relativamente às competências e à motivação que se devem ter para alcançar o sucesso profissional e relativamente às vantagens pessoais e materiais que este sucesso pode trazer. Porém, os quadros do sector público são levados a dar menos importância do que os quadros do sector privado às exigências que o sucesso parece requerer, enquanto que os quadros do sector privado são levados a dar mais valor do que os quadros do sector público ao papel que o grupo pode desempenhar para a realização dos objectivos. Pode-se dizer que o padrão cultural de cada instituição se reflecte nas representações do sucesso profissional dos seus quadros e que, uma vez que ingressam no mercado de trabalho, os futuros quadros vão adoptar as formas de pensar características do sector público ou do sector privado.

Para além disso, as representações do sucesso profissional atribuídas a cada instituição servem também para estabelecer uma clara distinção entre os dois meios profissionais: existe algum consenso de que o maior valor atribuído ao investimento profissional diferencia, fundamentalmente, os empregados das empresas privadas dos funcionários públicos. Para além deste ponto de vista consensual, os quadros de cada instituição parecem encontrar uma justificação para esta diferença de posição que permite, ainda, uma diferenciação entre os grupos favorável ao grupo de pertença. Assim, segundo os quadros do sector privado, os empregados das empresas privadas dão mais valor ao investimento profissional do que os funcionários públicos porque eles também valorizam mais o reconhecimento profissional, enquanto que, para os quadros do sector público, a importância dada ao investimento profissional pelos empregados das empresas privadas é largamente motivada pelo maior valor que também atribuem ao estatuto social.

## Referências

- Almeida, F. (1992). *Comportamentos de sucesso: Psicologia aplicada à gestão*. Lisboa: McGraw-Hill.
- Atkinson, W. (s/d). Amabilidade e simpatia. In W. B. Steed (ed.), *Curso de relações humanas* (vol. 3, pp. 83-84). Lisboa: Instituto Latino de Relações Humanas.
- Belitz, J. (1998). *Sucesso: Vida em plenitude* (1.ª ed.). Lisboa: Dinalivro.
- Boltanski, L. (1988). *Les cadres: La formation d'un groupe social*. Paris: Éditions de Minuit.

- Bourdieu, P. (1979). *La distinction: Critique sociale du jugement*. Paris: Éditions de Minuit.
- Bourre, J. M. (1995). *A dietética da performance: Medicina e saúde*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Carnegie, D. (1951). *Como evitar preocupações e começar a viver*. Lisboa: Editorial Dois Continentes.
- Carnegie, D. (1952). *Como falar facilmente e interessar pessoas em negócios*. Lisboa: Editorial Dois Continentes.
- Carnegie, D. (1996). *Como fazer amigos e influenciar pessoas*. Porto: Livraria Editora Civilização.
- Carr, A. (s/d). A generosidade: Imã da sorte. In W. B. Steed (ed.), *Curso de relações humanas* (vol. 3, pp. 65-69). Lisboa: Instituto Latino de Relações Humanas.
- Di Giacomo, J. P. (1981). *Représentations sociales et comportements collectifs*. Tese de doutoramento não publicada, Universidade de Louvain-la-Neuve.
- Estanqueiro, A. (1997). *Saber lidar com as pessoas: Princípios da comunicação interpessoal* (5.ª ed., Textos de Apoio). Lisboa: Editorial Presença.
- Fontaine, A. M. (1990). *Motivation pour la réussite scolaire*. Porto: Instituto Nacional de Investigação Científica / Centro de Psicologia da Universidade do Porto.
- Godri, D. (1995). *Conquistar e manter cliente\$* (50.ª ed.). São Paulo: Editora EKO.
- Kopmeyer, M. R. (1995). *Os segredos do sucesso*. Porto: Brasília Editora.
- Maia, N. (2000). *As representações sociais do sucesso: Efeito do meio profissional e do sexo de pertença*. Tese de mestrado não publicada, Universidade do Porto.
- Mardem, O. (s/d). O aperfeiçoamento individual. In W. B. Steed (ed.), *Curso de relações humanas* (vol. 4, pp. 71-84). Lisboa: Instituto Latino de Relações Humanas.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. W., & Lowell, E. L. (1953). *The achievement motive*. Nova Iorque: Appleton-Century-Crofts.
- McCormack, M. H. (1984). *O que não se ensina nas faculdades de economia*. Mem Martins: Europa América.
- McCormack, M. H. (1989). *Segredos do sucesso empresarial*. Mem Martins: Europa América.
- Murray, H. A. (1938). *Explorations in personality*. Nova Iorque: Oxford University Press.
- Payne, J., & Payne, S. (1995). *Dirigir reuniões com sucesso* (1.ª ed.). Lisboa: Editorial Presença.
- Pereira, O. G. (1980). *Psicologia económica: Uma disciplina do futuro*. Psicologia por Antologia (vol. I). Lisboa: Universidade Nova de Lisboa.
- Rodrigues, N. (1994). Cultura organizacional e mudança na administração pública. *Organizações e Trabalho*, 11, 11-18.
- Shryock, O. (s/d). Para nos darmos bem com toda a gente. In W. B. Steed (ed.), *Curso de relações humanas* (vol. 3, pp. 73-81). Lisboa: Instituto Latino de Relações Humanas.
- Singly, F., & Thélot, C. (1988). *Gens du privé, gens du public: La grande différence*. Paris: Dunod.
- Souki, Ô. (1996). *Sucesso: Ontem, hoje, sempre*. Blumenau-SC: Editora EKO.
- Tajfel, H. & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of inter-group behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of inter-group relations* (pp. 7-24). Chicago: Nelson-Hall Publishers.
- Toman, J. (1980). *Como desenvolver todos os aspectos da nossa personalidade*. Porto: Livraria Editora Civilização.

- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford: Blackwell.
- Viaud, J. (1999). Principes organisateurs et représentations sociales de l'économie: Genèse et dynamique. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 12 (2), 79-106.
- Weiner, B. (1992). *Human motivation: Metaphors, theories, and research*. Newbury Park, CA: Sage.
- Weiner, B. (1998). Achievement motivation. In A. S. R. Manstead & M. Hewstone (Eds.), *The Blackwell encyclopedia of social psychology*. Oxford: Blackwell.
- Winterbottom, M. (1958). The relation of need for achievement to learning experiences in independence and mastery. In J. W. Atkinson (ed.), *Motives in fantasy, action and society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.

Effect of professional environment on the representations of professional success

(abstract) This paper examines the transformations in the representations of professional success according to the professional trajectory. The representations of future executives and of executives from the private and public sectors are analyzed in a sequence of three studies, aiming at (1) gathering information relative to the representations of professional success, (2) bringing out the structure of the representations and possible differences between the three groups, and (3) examining the effect of an intergroup comparison on these representations. Results reveal that the representations of professional success reflect the cultural standards of each institution: the executives from the public sector consider effort as a less important component of professional success, the executives from the private sector place higher value in the role of the group for being successful, whereas the future executives hold an intermediate position. They also suggest that the representations of professional success of the executives from the private and the public sectors may efficiently be used to differentiate the two groups in a situation of social comparison.

Nuno Maia e Gabrielle Poeschl, Universidade do Porto.