

Formação Profissional e Atividades de Trabalho dos Psicólogos nas Organizações:
Proposições Alternativas de Análise na Perspectiva de Sistemas¹

José Carlos Zanelli

Universidade Federal de Santa Catarina

RESUMO - O presente trabalho tem como objetivo estudar pressupostos essenciais da teoria dos sistemas sociais, mais especificamente, vinculados ao conceito de ação, self-systems e contextualismo. Focaliza, também, possibilidades de investigação dos eventos sociais, com particular atenção aos procedimentos qualitativos de análise das relações de multideterminação. Derivam-se implicações de uma análise em tais suportes para o problema da formação profissional e atividades de trabalho dos psicólogos nas organizações.

Palavras-chave: formação profissional, atividade de trabalho, contextualismo, sistema de ação, estratégia de pesquisa.

Professional Training and Work Activities for I/O Psychologists:

Alternative Propositions for Systemic Analysis

ABSTRACT - This article examines the assumptions of social systems theory that are specifically related to the concept of action, self systems and contextualism. Moreover, it also focuses on the possibilities of the investigation of social events, giving particular attention to analytic qualitative procedures of multidetermination relationships. The implications derived from the present analysis are directed toward solving the problem of professional training and work activities of I/O psychologist.

Key words: training, work activity, contextualism, action system, research strategy.

Botomé (1988), analisando perspectivas para a Psicologia como área de conhecimento e como campo profissional, comenta: "Uma profissão não existe no vácuo. Qualquer que seja essa profissão, ela é um conjunto de atividades de diferentes pessoas que dependem de ensino que, por sua vez, depende de conhecimentos de boa qualidade e de diferentes tipos e áreas. Dependem, inclusive de que a própria atividade profissional seja adequada e suficientemente estudada pelos cientistas e pelos que atuam ou vão atuar no campo profissional" (p. 273). Destaca, a seguir, as relações de interdependência entre os fatores que compõem o conjunto "de dados, concepções, conceitos e definições que precisam ser examinados e esclarecidos quando não for necessário, também, construí-los de forma melhor do que aquilo que se encontra disponível" (p. 274).

Tem-se especial interesse nas relações de interdependência, pela sua potencialidade de contribuição para configurar um quadro que permita visualizar propostas complexas como a de analisar a formação e as atividades de trabalho de um segmento profissional.

A ênfase na noção de interdependência dos fatores é central no enfoque de sistemas. Spink (1977) assevera que "o conceito de causalidade múltipla surge de uma perspectiva

de sistemas" (p. 88). Nesta perspectiva, o modelo da textura causal sugere uma forma de análise das relações sistêmicas das variáveis que compõem uma determinada realidade. A realidade "pode ser estruturalmente decomposta em partes, mas em termos de seu comportamento, com cada parte ligada a outra, no mínimo, o padrão de influência sempre será complexo" (Spink, 1977, p.88).

A teoria de sistemas é uma entre oito abordagens da Psicologia Social que são aplicadas ao estudo das organizações, conforme identificadas por Guest (1984, pp. 183-199). As demais abordagens incluem o modelo de relações humanas, a teoria de campo, o aconselhamento, a teoria das atitudes, a teoria da aprendizagem social, a teoria das expectativas e a teoria das contingências. Apesar de refletirem quadros distintos e concepções demarcadas a respeito das questões e problemas-chave, os psicólogos tendem a utilizá-las de uma maneira sincrética, fugindo a uma visão estreita, na tentativa de compreender amplamente a complexidade das interações dos fatores organizacionais.

O modelo de sistemas aqui foi utilizado como uma proposta de análise das inter-relações complexas dos eventos sociais, em padrões de mudança contínua. O contextualismo, na perspectiva emprestada, enfatiza a qualidade e a textura como categorias indissociáveis e globalizantes. Atrélado ao conceito de sistemas de ação e dos self-systems, o reconhecimento da complexidade e interdependência dos eventos fornece um modelo que permite analisar uma profissão como um conjunto de segmentos em uma estrutura de poder.

1 O presente artigo constitui uma adaptação de parte da tese de doutorado do autor, elaborada sob orientação do Prof. Dr. Sérgio Antônio da Silva Leite, apresentada na Universidade Estadual de Campinas em 1992.

2 Endereço: Departamento de Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Campus Trindade, 88040-900 Florianópolis SC.

O presente texto trata dos seguintes tópicos, abordados de modo a destacar os aspectos conectivos entre eles, nesta seqüência: o conceito e a investigação dos sistemas sociais; contextualismo, complexidade e interdependência; proposições alternativas na perspectiva de sistemas; procedimentos qualitativos de análise das relações de multideterminação; a profissão como um sistema social; a formação como um sistema social; a pessoa, a organização e a sociedade. Postula-se, ao final, que o quadro parece apresentar-se como uma alternativa de análise, dentro dos limites referenciais do enfoque sistêmico.

O conceito de sistema social

O conceito de sistema social é um instrumental básico do pensamento sistematizado para compreender uma organização ou partes de uma organização. Interessado em relacionar a observação participante a este conceito, Becker (1970) assegura que o modelo "explica fatos sociais particulares pela referência explícita ao envolvimento dos fatos em uma rede complexa de variáveis inter-conectadas que o observador constrói como um modelo teórico da organização" (p.196).

Um sistema pode ser entendido como "uma estratégia conceitual para descrever uma porção da realidade" (Krippendorff, 1980, p.35). Um sistema compreende, no mínimo: (1) componentes, que se apresentam como varia-veis, (2) relações, que se manifestam como forças simultâneas na composição dos estados, em cada momento e (3) transformações, de acordo com as quais algumas relações implicam em outras relações, no tempo e no espaço.

De um modo simples, um sistema é definido como um complexo de componentes em interação (Bertalanffy, 1977, p.128). Prende-nos sobremaneira a concepção de Buckley (1971):

A espécie de sistema que nos interessa pode ser descrita, de modo geral, como um complexo de elementos ou componentes direta ou indiretamente relacionados numa rede causal, de sorte que cada componente se relaciona pelo menos com alguns outros, de modo mais ou menos estável, dentro de determinado período de tempo. Os componentes podem ser relativamente simples e estáveis, ou complexos e mutáveis; podem variar em apenas uma ou duas propriedades ou assumir muitos estados diferentes. As inter-relações entre eles podem ser mútuas ou unidirecionais, lineares ou intermitentes, e variar em graus de eficácia ou prioridade causal. As espécies particulares de inter-relações mais ou menos estáveis de componentes, que se estabelecem em qualquer tempo, constituem a estrutura particular do sistema nesse tempo, atingindo assim uma espécie de 'todo' com algum grau de continuidade e limites. Interessante, outrossim, primordialmente, os sistemas em cujo interior se registra sem cessar algum processo, inclusive um intercâmbio com o meio, através dos limites. Concorde-se geralmente em que, ao lidarmos com o sistema aberto, dotado de uma estrutura altamente flexível, a distinção entre os limites e o meio se torna uma questão cada vez mais arbitrária, que depende do propósito do observador (pp. 68-69).

Os dados que são obtidos no estudo de um sistema permitem extrapolações para estados de coisas ainda desconhecidos. Conhecer a configuração de um sistema em um determinado estado permite visualizar possíveis configurações subseqüentes. Permite também fazer inferências relativas à entrada de novos componentes no sistema.

Um dado sistema constitui uma representação elaborada pelo pesquisador. É uma maneira de perceber as inter-relações dos elementos constitutivos de uma parcela da realidade, com o objetivo de poder trabalhar (observar inicialmente, para depois intervir) e falar (descrever) sobre estas inter-relações. Assume-se, conforme indicado por Engelmann (1986), que a etapa descritiva é sempre inferente. Isto significa que "não descreve tudo o que se passou. Descreve apenas o que é inferido" (p. 146). Inclui apenas parte do que se observa: aquilo que se consegue transportar para a linguagem. Em outras palavras, um sistema é uma abstração, construída através das interpretações do pesquisador e transposta concretamente pelo relato, na tentativa de explicar a realidade em foco. Para Lawrence e Lee (1989), "a abordagem de sistemas fornece um bom modelo descritivo" (p. 76).

A abordagem mostra-se consistente com estratégias de pesquisa que buscam compreender o objeto de estudo de forma globalizada, inserido no contexto e produzido historicamente. Engelmann (1988) ressalta a pluralidade teórica dos defensores da abordagem, afirmando que "são multidisciplinares, ou melhor, antidisciplinares." Nesta medida, o que interessa, em primeiro plano, "são as maneiras de olharem os objetos e não as disciplinas em si" (p. 351). Apresenta-se prioritário captar o objeto em foco em tantas facetas quanto possível, para analisar sistematicamente os seus componentes, relações e transformações em níveis de análise que facilitem nossa apreensão da realidade.

Investigação dos sistemas sociais

A análise das metas e objetivos revela os propósitos gerais do sistema e serve de base para o planejamento de atividades e consecução de serviços. A análise das metas e objetivos pode levar à especificação dos tipos de oportunidades e condições a serem providenciadas. Também pode fornecer um critério para tomadas de decisão e prover indicadores dos resultados esperados.

Outro aspecto importante relativo ao trabalho na perspectiva dos sistemas abertos trata da identificação de necessidades e recursos. A coleta, identificação e análise das necessidades e demandas fornece um parâmetro para a seleção apropriada de atividades e o estabelecimento de um programa que leve em conta a interdependência dos fatores internos e externos ao sistema em foco.

A teoria de sistemas, pode-se concluir, tem sido largamente utilizada para lidar com situações complexas. Na administração, tornou-se óbvio que análises de relações simples de causa e efeito não atendem às necessidades das organizações, ou atendem inadequadamente, pela multiplici-

dade de variáveis que se inter cruzam na composição de suas estruturas. Estrutura, neste enfoque, é entendida como o arcabouço que dá sustentação ao sistema como um todo, à semelhança do vigamento de um edifício, mas que é produzida dinamicamente em complexas inter-relações. Kast e Rosenzweig (1980) consideram a estrutura como um "padrão estabelecido para as relações entre os membros ou partes da organização" (p. 190).

Não se compartilha a visão mecanicista e estática dos sistemas sociais, facilmente suscetível da imagem alegórica do edifício. Estrutura e processo são indissociáveis, como expressam Katz e Kahn (1987): "Um sistema social é uma estruturação de eventos ou acontecimentos e não partes físicas e, por conseguinte, não tem estrutura aparte de seu funcionamento" (p. 47). A estrutura social, qualitativamente diferente da estrutura física, sob a influência dinâmica de fatores internos e externos, está sujeita a adquirir novas feições no transcurso do tempo. O ajuste aos movimentos e às contradições é contínuo, mesmo que variados aspectos da estrutura persistam enquanto o sistema persiste.

Procedimentos de natureza qualitativa, conforme assumidos, pressupõem uma concepção abrangente, tendo como unidade de análise, nas palavras de Payne (1982), "o todo em contexto, conduzindo a uma concentração nas propriedades estruturais-relacionais, globais e contextuais" do objeto de estudo (p. 65). Focalizam-se, portanto, em um trabalho de pesquisa, as múltiplas propriedades de um sistema no contexto.

A propósito da idéia de pesquisa, compartilha-se a definição apresentada por Heron (1981):

Pesquisa é um processo sistemático (ou nem tanto sistemático) de investigação que conduz ao conhecimento expresso em proposições. Na pesquisa em ciências sociais esta investigação envolve um elemento de observação, ou de interação com pessoas, a fim de oferecer evidência empírica para as conclusões da pesquisa (p. 19).

Os eventos na investigação social, via de regra, são intrinsecamente complexos e apresentam-se compostos por atividades inter-relacionadas em padrões de mudança contínua. Padrões de mudança contínua são centrais nos pressupostos do contextualismo e, como interpretados, identificam-se com o que tem sido chamado de processo dinâmico dos sistemas.

Contextualismo, complexidade e interdependência

Payne (1982, p. 56) anuncia a qualidade e a textura como as categorias fundamentais do contextualismo. Textura e qualidade são indissociáveis entre si. A qualidade de um dado evento é apreendida como o próprio caráter de globalidade, enquanto a textura representa as partes e as relações das partes do evento e que, em suma, confunde-se com a noção de globalidade.

Veja-se um exemplo, citado por Payne (1982), para ilustrar os conceitos de interdependência, qualidade e textura:

Focalizando a atividade de tomada de decisão de um grupo de executivos sêniores como um evento, pode-se dizer que os executivos em si mesmos são os fios (strands) do evento. Mas eles estão calcados em um contexto representado por seus departamentos e, em um contexto mais amplo, pelos seus grupos de referência profissional. Estes contextos de fios obviamente trazem algo de suas qualidades para dentro da textura do evento. Portanto, cada um desses fios podem ser reconcebidos como um evento ou uma qualidade que terá sua própria textura e fios, etc. Esta interdependência é tão clara para o contextualista que ele ridiculariza a idéia de analisar coisas restritas a seus elementos, visto que a análise atomizada muito facilmente distorce a qualidade real do evento. É, então, 'pragmático' ou prático limitar a análise ao grau no qual se revela a qualidade da unidade particular que está sendo estudada. Esta demarcação pragmática dos limites do evento é parecida com ter que decidir onde os limites de um sistema se fixam quando se segue um modelo da teoria de sistemas. Em ambos os casos, em um senso absoluto, as decisões são arbitrárias. É perfeitamente legítimo para o contextualista 'intuir' até onde a globalidade se estende (pp. 57-58).

Quando vários elementos possuem propriedades de interdependência, ainda que mínimas, tornam-se componentes de um sistema. Interdependência mútua significa que uma mudança em algum dos componentes causa uma mudança correspondente nos outros elementos.

Uma das características mais salientes da abordagem de sistemas, na perspectiva aqui adotada, diz respeito à visão das relações de causalidade como um processo dinâmico. As causas no desenvolvimento dos sistemas emergem ou são derivadas das interações de diversos fatores ou variáveis no transcurso do tempo. Alterações nos componentes conduzem a mudanças ao nível do sistema que, por sua vez, atribui nova configuração ao nível dos componentes, em um processo continuado de transformações. Portanto, os componentes interagem incessantemente e mudam o estado do sistema.

A concepção de linearidade da seqüência de causas isoláveis determinando eventos mostrou-se insuficiente na ciência moderna (Bertalanffy, 1977, p. 71). Esquemas explicativos que lançam mão de elementos em interação mútua e complexa têm tomado o lugar da antiga maneira de encarar as relações de causalidade. Isto é aplicado especialmente no estudo das organizações sociais.

Diagnósticos apressados e supersimplificados omitem parcelas relevantes da realidade em análise, não apreendem a complexidade da situação e podem conduzir a ações inapropriadas. O estágio atual de determinada situação pode ser provocado por uma rede de fatores superpostos e que se reforçam mutuamente. Um caso algumas vezes citado na literatura concernente ao comportamento organizacional (por exemplo, em Cohen, Gadon, Fink, Josefowitz & Willits, 1984, pp. 18-19) refere-se ao problema que emerge como o fraco desempenho de determinado grupo de trabalho. Um exame acurado pode indicar entre outras possíveis causas:

elaboração dos trabalhos que lançam mão deste recurso, na forma diagramática e sinóptica.

Para Jones (1985, pp. 59-60), embora o mapeamento tenha se desenvolvido no contexto da pesquisa-ação e da consultoria, como auxiliar na explicitação de diretrizes derivadas de opiniões a propósito de um problema particular, é possível utilizá-lo em entrevistas que tenham a intenção de tratar um assunto em profundidade. Diz que o mapeamento cognitivo compreende dois elementos principais: (1) "os conceitos das pessoas, expressos na forma de descrições das entidades, abstratas ou concretas, na situação em que estão sendo consideradas" e (2) "as crenças ou teorias sobre as relações entre elas" (p. 60).

Conforme Buckley (1971) esclarece, o enfoque de sistemas espera

ver não só as causas que atuam sobre os fenômenos em suas possíveis consequências dos fenômenos e as possíveis interações mútuas de alguns desses fatores, mas também os processos totais emergentes como função de possíveis realimentações positivas e/ou negativas, mediadas pelas decisões seletivas, ou 'escolhas' dos indivíduos e grupos direta ou indiretamente envolvidos (p. 122).

A profissão como um sistema social

Wolff (1984) esclarece que "uma profissão pode ser vista como um sistema social com certo número de subsistemas, tais como o treinamento profissional, as associações profissionais, os institutos de prestação de serviços, os institutos de pesquisa, os periódicos da profissão, etc" (p. 57).

O trabalho dos psicólogos é desenvolvido, entre outros locais, em consultórios, empresas, firmas de consultoria, escolas e universidades. Os problemas enfrentados no trabalho desenvolvido dentro de uma universidade e os problemas do exercício restrito à seleção de pessoal, por exemplo, são distintos. Dada a natureza de suas atividades e diversidade de seus ambientes de trabalho, pode-se falar na existência de subgrupos dentro da profissão. Seus interesses, preocupações e opiniões caracterizam subsistemas próprios de cada um desses agrupamentos.

Se aceita, em princípio, a existência dos segmentos dentro da profissão, pode-se pressupor competitividade e conflitos internos ao sistema. Pode-se também admitir que existem segmentos dominantes e coalizões que acabam impondo um modo de encarar e lidar com os acontecimentos. Por outro lado, agentes externos ao sistema reforçam determinadas práticas: os clientes, as instituições receptoras dos serviços, órgãos do governo, e outros. Neste sentido, são encontrados defensores das opiniões da coalizão dominante ocupando postos que detêm poder e capacidade de influenciar extensos segmentos da sociedade como um todo. Ainda de acordo com Wolff (1984), as profissões também constituem um establishment: "psicólogos que são convocados para estas posi-

3 ênfases já encontradas na fonte.

ções podem defender e defenderão o ponto de vista da coalizão dominante" (p. 58). As mudanças possíveis no quadro sedimentado em um momento distinto no tempo podem depender muito mais do surgimento de novos segmentos dominantes do que da evolução científica do campo. De um outro ângulo, o poder superpõe-se ou não se dissocia do conhecimento.

No plano individual, as atitudes e crenças dos integrantes de uma profissão estão intimamente ligadas ao surgimento da profissão e ao modo como a comunidade profissional estrutura-se e funciona. Os integrantes passam por um processo de socialização que se inicia através das primeiras aproximações com a área de conhecimento e atuação e se estende por toda a vida profissional, na afiliação e nos contatos com as instituições representativas da profissão. Deste modo, a comunidade profissional torna-se um importante ponto de referência ou, em outras palavras, os integrantes tornam-se afiliados por uma identidade comum. A percepção compartilhada de identidade e valores, o consenso em torno do papel social e a utilização de uma linguagem comum são traços distintos de cada profissão.

No plano das transações entre o subsistema profissional e a sociedade, Wolff (1984, pp. 54-55) descreve o processo de profissionalização em três etapas: a diferenciação, a institucionalização e a legitimação. A diferenciação é gerada pelo aumento na complexidade das organizações, que promove a emergência das profissões. As atividades desempenhadas e o modo de solucionar os problemas que são apresentados congrega os profissionais em torno de sentimentos de afinidade e conduzem ao que caracteriza a comunidade profissional daquela área. A institucionalização ocorre através do reconhecimento oficial, da formalização do treinamento, do controle do exercício, do estabelecimento de associações profissionais - entre outros processos. A legitimação refere-se à conquista do reconhecimento e aceitação por partes da sociedade e pela sociedade como um todo. Diz respeito à obtenção de credibilidade no uso do conhecimento e habilidade na resolução de problemas.

Kast e Rosenzweig (1980, p. 50) apresentam alguns elementos que diferenciam uma profissão:

1. As profissões possuem um corpo de conhecimentos à sua disposição. O domínio desses conhecimentos depende de um processo lento de aquisição de habilidades, que envolve tanto experiências intelectuais como práticas.
2. Existe uma esfera de competência profissional relacionada ao conhecimento especializado, reconhecido pela clientela, e revestindo o profissional de autoridade.
3. O exercício da autoridade profissional é sancionada e aprovada pela sociedade.
4. Existe um código de ética que regulamenta as relações dos profissionais com os clientes e com os seus colegas.
5. Existe uma cultura profissional que é amparada pelas organizações e gerada na interações dos papéis sociais.

Nem sempre é fácil definir uma profissão, sendo necessário, muitas vezes, analisar atentamente o contexto de

aplicação e as atividades desenvolvidas pelo profissional (Schein, 1972, p. 14). Algumas características que podem distinguir um profissional de um amador são o seu engajamento em atividades da ocupação na maior parte de seu tempo, ter a remuneração dessas atividades como principal fonte de renda, estar motivado com as atividades e comprometido com os valores da categoria, submeter as atividades profissionais a uma auto-avaliação e autocrítica, dirigir suas intervenções pelos princípios da área e restringir suas atividades à área de aplicação.

Um fator determinante na manutenção de uma profissão, que constitui o ponto de interesse das organizações de trabalho, é a competência técnica. A sobrevivência das organizações sociais na sociedade moderna depende de um alto nível de competência técnica. Isto está vinculado à explosão tecnológica ocorrida no século atual, principalmente após a segunda Guerra Mundial, provocada pelo incremento da industrialização. Em conseqüência, tem sido estimulada a expansão do conhecimento para acompanhar as pressões do desenvolvimento industrial e tecnológico; contudo, esta vertiginosa progressão aumenta a probabilidade de obsolescência do conhecimento em curto período de tempo. Outra conseqüência do aumento no número de especializações é a dificuldade, que se torna cada vez maior, dos profissionais trabalharem juntos, apesar da necessidade de esforços conjugados para a solução de numerosos problemas. A dificuldade repousa na diferenciação dos campos, que acabam gerando atitudes e conceitos que podem ser partilhados apenas por especialistas de áreas afins.

Se, do lado da sociedade, é necessário considerar uma crescente pressão para novos encaminhamentos no sentido de preparar especialistas para as posições que o avanço tecnológico obriga, do lado daqueles que se preparam para o exercício profissional existe o "sentimento de que as profissões estão perdendo sua conexão com os problemas sociais reais" (Schein, 1972, p. 53). Quanto à preparação profissional, a intenção de formar especialistas autônomos relega o treinamento para trabalhar como membro de uma equipe ou para o trabalho colaborativo no diagnóstico de necessidades e soluções possíveis e na participação com outros profissionais de projetos interdisciplinares.

O sistema de formação profissional, como se pode antecipar, encontra-se na confluência de pressões e interesses diversos, desde as expectativas individuais, dos segmentos de participação e das organizações de trabalho, até as inúmeras instituições de representação corporativista na sociedade.

A formação como um sistema social

A formação, em si mesma, é vista tradicionalmente como um sistema, porque reúne um conjunto de pessoas e componentes em interação, com o propósito de atingir fins previamente estabelecidos. Em conformidade com o modelo clássico dos sistemas, o sistema educacional capta recursos ou insumos, submete esses insumos a um processo de transformação e os coloca, sob a forma de resultados, no ambiente.

O supra-sistema do sistema educacional - a sociedade como um todo - inclui os seus sistemas econômico, cultural e político. A população estudantil e suas famílias, as instituições comerciais e industriais, as associações religiosas, as organizações comunitárias, os partidos políticos, entre outros subsistemas compõem o ambiente do sistema educacional. O sistema como um todo pode ainda ser visto em suas dimensões local, regional, nacional e internacional.

O enfoque de cisternas é empregado para a análise do sistema educacional, auxilia na descrição de seu funcionamento e orienta o estabelecimento de seus objetivos. Dá suporte efetivo para atividades como o levantamento de necessidades, o planejamento, a alocação de recursos, e a elaboração de orçamentos. Deste modo, através desta concepção de sistemas, a estrutura interna e o funcionamento global do sistema educacional atrelam os objetivos educacionais a parâmetros definidos externamente.

Esta lógica industrial do paradigma funcionalista, transposta para a educação, tem recebido severas críticas. Sob a adoção de uma aparente racionalidade, a educação estaria sujeitando suas metas às imposições externas do mercado. Ao fim e ao cabo, atendendo às pressões pragmáticas e utilitaristas da sociedade moderna. Na avaliação de Schwartzman (1981), "as ciências sociais passam a ser percebidas, nesse contexto, como tecnologias de manipulação, treinamento e aperfeiçoamento dos 'recursos humanos,' definidos de acordo com a lógica do sistema" (p. 55).

Toma-se o conceito de sistema formativo de igual maneira a sistema educativo. Fiorini (1981) entende por sistema educativo "o conjunto dos instrumentos que a classe dirigente utiliza, em uma determinada sociedade e em um certo período histórico, para afirmar seus próprios objetivos de produção, seus próprios valores e os conseqüentes modelos de vida" (p. 17). Portanto, a lógica do sistema prioriza fins que, via de regra, coincidem com os interesses da minoria de seus participantes.

Analisando a relação do sistema educacional com o contexto, Fox (1986, p. 121) anuncia a finalidade precípua do preparo profissional: preencher a lacuna entre a educação e a prática. É preciso tomar a idéia com cautela. Não se pode desprezar a inteireza das relações. Se o mercado exerce pressão no sentido de que sejam atendidas as necessidades geradas pelo avanço tecnológico e pelo desenvolvimento da sociedade industrial, os agentes ao nível educacional devem lutar pela inclusão, na lógica do sistema, das necessidades da pessoa em processo de formação e do desenvolvimento de uma ciência voltada prioritariamente para objetivos de construção do ser humano ou, pelo menos, que resista às forças utilitaristas de transformação. Em suma, a interação do sistema formador e o sistema de aplicação deve se pautar sobretudo por critérios de melhoria da qualidade da vida humana coletiva.

As forças econômicas, políticas e culturais da sociedade como um todo sobre o sistema educacional, sem dúvida, são fortes. Contudo, não anulam a contrapartida das pressões,

necessidades e interesses dos grupos internos ao sistema. Os objetivos estabelecidos internamente não devem ser, necessariamente, cooptados. Podem refletir as expectativas dos participantes da comunidade escolar.

Freire (1975) refere-se à escola como uma organização domesticada. Mas também indica caminhos para uma educação e o próprio ato de conhecer como processos de busca e emancipação:

A educação que se impõe aos que verdadeiramente se comprometem com a libertação não pode fundar-se numa compreensão dos homens como seres 'vazios' a quem o mundo 'encha' de conteúdos, não pode basear-se numa consciência espacializada, mecanicistamente compartimentada, mas nos homens como 'corpos conscientes' e na consciência como consciência intencionada ao mundo. Não pode ser a do depósito de conteúdos, mas a da problematização dos homens em suas relações com o mundo (p. 77).

Acopla-se à idéia de sistema, portanto, a noção de objetivo como o resultado da consciência e intencionalidade do ser humano. As mudanças do sistema são produzidas por movimentos intencionais. Isto se dá através da antecipação das conseqüências ou da ação que se adequa a finalidades.

Encontra-se em Saviani (1973) a definição de sistema, aplicada à educação, como "a unidade de vários elementos intencionalmente reunidos, de modo a formar um conjunto coerente e operante" (p. 75). Posteriormente, Saviani (1991) fornece o conceito de trabalho educativo: "ato de produzir, direta ou intencionalmente, em cada indivíduo singular, a humanidade que é produzida histórica e coletivamente pelo conjunto dos homens" (p. 21). Como já apontado em trabalhos anteriores (Zanelli, 1986; 1994), a educação traduz um potencial para produzir intervenções que conduzam a estágios que podem representar as expectativas e os interesses daqueles que se preparam ou estão atuando na profissão.

A pessoa, a organização e a sociedade

A pessoa chega ao grupo de trabalho com um conjunto de atitudes desenvolvidas durante sua história, na interação com as agências de socialização com as quais teve contato. Os comportamentos que passa a ter dependem das crenças, valores e sentimentos estabelecidos anteriormente e das interações que irão ocorrer. A aceitação das normas e valores prevalentes no contexto de trabalho e a percepção dos membros, que já integram o ambiente, a respeito do ingressante são cruciais neste processo. Cohen e colaboradores (1984) chamam de sistema pessoal "o conjunto de atitudes que uma pessoa traz para o grupo, o modo da pessoa ver a si própria e de considerar o que é um comportamento apropriado" (p. 70). A consistência do sistema pessoal é sustentada pelo autoconhecimento do indivíduo: o modo como a pessoa vê a si própria.

4 Ênfase já encontrada na fonte.

O sistema pessoal e o autoconceito influenciam as percepções e as expectativas, que resultam em ações. As ações, por sua vez, provocam conseqüências no sentido de confirmar ou não o sistema pessoal e o autoconceito e no sentido de influenciar a situação. A situação, finalmente, está no contexto das percepções e das expectativas (Cohen & colaboradores, 1984, p. 203). Este esquema geral de abordagens teóricas englobadas pelos chamados self-systems permite analisar a ação dos participantes nas organizações sociais e, em particular, a ação do psicólogo.

Clarke e Crossland (1985) esclarecem os vínculos entre os conceitos de ação e sistema e dão forte ênfase na urgência de entender estes assuntos "bem e rapidamente," se se quer assumir algum controle sobre os eventos sociais determinantes de nossa história (p. 14). Diferenciam a ação e o comportamento, chamando de ações "as unidades de vida real e categoriais de 'coisas que as pessoas fazem': as coisas que poderiam figurar em um diário, uma novela, um obituário ou uma conversa casual sobre os eventos do dia" (p. 15). Reconhecem a importância de identificar movimentos físicos particulares, mas atribuem severas limitações a este procedimento para explicar eventos como a tomada de decisões relativas a fatos como mudar de casa, deixar um emprego, adotar uma criança ou cometer um crime. A ação humana está baseada na habilidade do indivíduo de utilizar regras e planos para avaliar o próprio desempenho. Assim formulam a possibilidade do estudo dos sistemas de ação:

Nós assumimos que vários empreendimentos humanos - carreiras, relacionamentos, projetos, estratégias, conflitos, e assim por diante - são sistemas abstratos de vários tipos, e que, como outros sistemas, precisam ser entendidos através do mapeamento e inter-relacionamento de todos os componentes e elos que os fazem funcionar. Existem, de fato, muitos caminhos possíveis para tentar produzir este entendimento. Alguns envolvem o uso de matemática ou de idéias filosóficas, outros fazem uso de métodos emprestados do estudo dos padrões da linguagem ou de programas computacionais que podem ser usados como modelos ativos (Clarke & Crossland, 1985, p. 18).

Brenner, Ginsburg e Von Cranach (1985, p. 1) asseveram que não existe um modelo que represente todos os modelos da ação humana. A conceitualização mais central, afirmam, é a da ação hierárquica e seqüencialmente organizada. Assim completam a afirmação:

Isto significa que qualquer ação precisa ser entendida em termos de (1) seus movimentos componentes e seqüências e os mecanismos através dos quais são integrados, e (2) dos atos abrangentes que as ações compõem em totalidade. Intimamente relacionada a este tema encontra-se uma ênfase no contexto, incluindo o contexto imediato dos antecedentes seqüenciais da ação, o contexto situacional e as bases socioculturais. Os processos de feedback e feedforward e outras características dos sistemas abertos, também são comuns aos modelos, assim como um explícito intercâmbio entre as categorias cognitivas e comportamentais de atividade. (...) Finalmente, os modelos da ação humana em geral são mais descritivos do que

teoricamente causais, tornando-os mais complexos do que elegantemente simples na aparência. Mas a escolha de uma ênfase descritiva foi deliberada, visto que a maioria dos teóricos da ação consideram a adequada descrição da ação humana como sendo um pré-requisito para qualquer teoria causai e como sendo um trajeto muito demorado (p. 1).

Retomando o tema das relações entre a pessoa e o grupo, o sistema inclusivo que emerge para um determinado grupo de trabalho é uma combinação dos subsistemas pessoais, os requisitos das atividades desenvolvidas, os fatores de influência externos ao grupo e também os fatores de influência externos à organização. Ao nível da organização, o conceito de subsistema pessoal pode encontrar um paralelo no conceito de cultura organizacional.

O termo cultura organizacional refere-se ao modo de realizar as atividades, ao clima de trabalho, aos conceitos gerais (na maioria das vezes não explicitados) sob os quais os participantes constroem a realidade da organização. Trata-se de uma noção importante quando se analisa a adaptação da pessoa ao seu contexto de trabalho. Em contrapartida, a noção de competência tem destaque quando se analisa a aceitação da pessoa pelo contexto. Cohen e colaboradores (1984) definem competências como "as áreas de conhecimentos e habilidades que aumentam a eficácia do indivíduo em lidar com o mundo" (p. 185). Os autores enfatizam, a seguir, dois aspectos do conceito: (1) competências são aprendidas e requerem investimento de energia pessoal para mantê-las e aprimorá-las e (2) as pessoas nem sempre enxergam suas próprias competências como os outros o fazem. Bandura (1990) lembra que "um julgamento de competência é, por definição, uma construção social" (p. 324). Portanto, vai além da questão semântica: o seu uso traz propósitos de controle social, muitas vezes prejudicando alguns e beneficiando outros. Preparar para o exercício profissional, deduz-se, é muito mais do que gerar competência técnica.

A preparação da pessoa para o exercício de uma profissão leva, via de regra, quando o objetivo se realiza, ao ingresso da pessoa em algum tipo de organização. Tanto a pessoa como a organização, como analisa Schein (1978), "existem dentro de uma estrutura social, uma cultura, um sistema de valores que define as ocupações, um critério para o sucesso e os caminhos traçados para a vida" (p. 2). Schein (pp. 3-6) continua assinalando que o desenvolvimento de uma carreira, na terminologia de Recursos Humanos, é contextualizada por um ambiente complexo, que determina, pelo menos parcialmente, o que ocorre na interação entre a pessoa e a organização.

A sociedade influencia as organizações e as pessoas através de suas instituições: a legislação, o sistema educacional, o sistema financeiro, etc. A organização volta-se para as características do mercado de trabalho, as condições econômicas, as políticas de pessoal, as mudanças tecnológicas e suas correspondentes exigências de novas habilidades, e assim por diante. Para a pessoa, o que interessa são as oportunidades de crescimento profissional, as implicações

do trabalho na vida familiar, bem como a possibilidade de manutenção de certo padrão ou melhoria da qualidade da vida. A empresa preocupa-se com a produtividade, a criatividade e a eficácia a longo prazo. A pessoa espera obter satisfação no trabalho, segurança, desenvolvimento e integração ótima das atividades profissionais e particulares. Esta interação é dinâmica e reflete as necessidades de ambas as partes. O planejamento de recursos deve levar em conta a multiplicidade e dinamicidade dos fatores envolvidos e buscar construir melhores condições de vida humana coletiva. Trata-se de um processo que, em um sentido abrangente, pode ser estendido para a formação profissional anterior ao ingresso na organização, assim como deve ser observado além do desligamento do profissional da organização.

Conclusão

A integração de perspectivas calcadas nos sistemas de ação, self-systems e do contextualismo, que possuem conceitos com forte afinidade, associados a procedimentos de investigação do âmbito da pesquisa descritiva e dos procedimentos qualitativos de análise, fornece um quadro que permite estudar a formação e as atividades de um segmento profissional dentro da sociedade. O quadro esboçado reveste-se de características que tentam incluir a análise da profissão dentro da estrutura de poder, conflitos e contradições que marcam a construção de qualquer sociedade humana, sem que se percam de vista as dimensões do indivíduo, enquanto agente, das instituições sociais e da macro-estrutura. Assim, o quadro parece apresentar-se como uma proposta alternativa de análise, no sentido de tentar fugir à acentuada ênfase dos aspectos quantitativos e ao conservadorismo que caracterizam a visão sistêmica tradicional da realidade social.

Referências

- Aldag, R.J. & Stearns, T.M. (1988). Issues in research methodology. *Journal of Management*, 14, 253-276.
- Alves, ZMMB. (1988). Intersecções das análises quantitativas e qualitativas. Em Sociedade de Psicologia de Ribeirão Preto (Org.), *Anais da XVIII Reunião de Psicologia* (pp. 487-492). Ribeirão Preto: SPRP.
- Bandura, A. (1990). Conclusion: Reflections on nonability determinants of competence. Em R.J. Sternberg & J. Kolligian Jr., (Orgs.), *Competence considered* (pp. 269-278). New Haven: Yale University.
- Becker, H.S. (1970). Problems of inference and proof in participant observation. Em W.J. Filstead (Org.), *Qualitative methodology: Firsthand involvement with the social world* (pp. 189-201). Chicago: Markham.
- Bertalanffy, L.V. (1977). *Teoria geral dos sistemas* (3a. ed.). Petrópolis: Vozes.
- Botomé, S.P. (1988). Em busca de perspectivas para a Psicologia como área de conhecimento e como campo profissional. Em Conselho Federal de Psicologia (Org.), *Quem é o psicólogo brasileiro?* (pp. 273-297). São Paulo/Curitiba: EDICON/EDUC/Scientia et Labor.

- Brenner, M., Ginsburg, G.P. & Von Cranach, M. (1985). Introduction. Em M. Brenner; G.P. Ginsburg & M. Von Cranach (Orgs.), *Discovery strategies in the psychology of action* (pp. 1-18). London: Academic Press.
- Buckley, W. (1971). *A Sociologia e a moderna teoria dos sistemas*. São Paulo: Cultrix/EDUSP.
- Burrell, G. & Morgan, G. (1979). *Sociological paradigms and organizational analysis: Elements of the sociology of corporate life*. London: Heinemann.
- Clarke, D.D. & Crossland, J. (1985). *Action systems: An introduction to the analysis of complex behavior*. New York: Methuen.
- Codo, W. (1984). O papel do psicólogo na organização industrial (notas sobre o "lobo mau" em Psicologia). Em S.T.M. Lane & W. Codo (Orgs.), *Psicologia Social: o homem em movimento* (pp. 58-75). São Paulo: Brasiliense.
- Cohen, A.R., Gadon, H., Fink, S., Josefowitz, N. & Willits, R.D. (1984). *Effective behavior in organizations: Learning from the interplay of cases, concepts, and students experiences* (3a ed.). Homewood: Richard D. Irwin.
- Drenth, P.J.D. (1984). *Research in work and organizational psychology: Principles and methods*. Em P.J.D. Drenth, H. Thierry, P.J. Willems & C.J. de Wolf (Orgs.), *Handbook of work and organizational psychology*, (Vol. 1, pp. 13-50). Chichester: John Wiley & Sons.
- Engelmann, A. (1986). O grande pseudo problema da Psicologia. *Ciência e Filosofia*, 3, 141-153.
- Engelmann, A. (1988). Duas estruturas de consciência: teoria probabilística e teoria geral de sistemas. *Ciência e Cultura*, 40, 347-354.
- Fiorini, F. (1981). *I sistemi educativi: problemi e metodi di analisi*. Torino: Loescher.
- Fox, R.E. (1986). *Professional preparation: Closing the gap between education and practice*. Em H. Dorken (Org.), *Professional psychology in transition* (pp. 121-140). San Francisco: Jossey-Bass.
- Freire, P. (1975). *Pedagogia do oprimido* (3a. ed.). Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Ginsburg, G.P., Brenner, M. & Cranach, M.V. (1985). *Discovery strategies in the psychology of action*. London: Academic Press.
- Guest, D.E. (1984). *Social psychology and organizational change*. Em M. Gruneberg & T. Wall (Orgs.), *Social psychology and organizational behaviour* (pp. 183-225). Chichester: John Wiley & Sons.
- Heron, J. (1981). *Philosophical basis for a new paradigm*. Em P. Reason & J. Rowan (Orgs.), *Human inquiry: A sourcebook of new paradigm research* (pp. 17-38). Chichester: John Wiley & Sons.
- Jones, S. (1985). *The analysis of depth interviews*. Em R. Walker (Org.), *Applied qualitative research* (pp. 56-70). Aldershot: Gower.
- Kast, F.E. & Rosenzweig, J.E. (1980). *Organização e administração: um enfoque sistêmico* (Vol. 1, 2a ed.). São Paulo: Pioneira.
- Katz, d. & Kahn, R.L. (1987). *Psicologia social das organizações* (3a. ed.). São Paulo: Atlas.
- Krippendorff, K. (1980). *Content analysis: An introduction to its methodology*. Beverley Hills: Sage.
- Kuhn, T.S. (1989). *A estrutura das revoluções científicas* (3a. ed.). São Paulo: Perspectiva.
- Lawrence, P.A. & Lee, R.A. (1989). *Insight into management* (2a. ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Mangham, L. (1978). *Interactions and interventions in organizations*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Margerison, C. (1982). *Mapping career transitions: Who we are and where we should be*. Em A. Kakabadse (Org.), *People and organisations: The practitioner's view* (pp. 102-129). Aldershot: Gower.
- Marshall, C. & Rossman, G.B. (1989). *Designing qualitative research*. Newbury Park: Sage.
- Payne, R.L. (1982). *The nature of knowledge and organizational psychology*. Em N. Nicholson & T.D. Wall (Orgs.), *The theory and practice of organizational psychology: A collection of original essays* (pp. 37-67). Orlando: Academic Press.
- Saviani, D. (1973). *Educação brasileira: estrutura e sistema*. São Paulo: Saraiva.
- Saviani, D. (1991). *Pedagogia histórico-crítica: primeiras aproximações* (2a ed.). São Paulo: Cortez/Autores Associados.
- Schein, E.H. (1972). *Professional education: Some new directions*. New York: McGraw-Hill.
- Schein, E.H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading: Addison-Wesley.
- Schwartzman, S. (1981). *Ciência, universidade e ideologia: a política do conhecimento*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Spink, P. (1977). *Administração, conflitos e comportamentos*. IDORT, 539, 85-90.
- Stone, E.F. (1978). *Research methods in organizational behavior*. Santa Monica: Goodyear.
- Von Cranach, M.V. & Harré, R. (1982) (Eds.). *The analysis of action: Recent theoretical and empirical advances*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Walker, R. (1985). *An introduction to applied qualitative research*. Em R. Walker (Org.), *Applied qualitative research* (pp. 3-25). Aldershot: Gower.
- Wolff, C.J. de (1984). *The role of the work and organizational psychologist*. Em P.J.D. Drenth, H. Thierry, P.J. Willems & C.J. de Wolff (Orgs.), *Handbook of work and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 51-79). Chichester: John Wiley & Sons.
- Wunsch, G. (1988). *Causai theory and causai modeling*. Leuven: Leuven University Press.
- Zanelli, J.C. (1986). *Formação e atuação em Psicologia Organizacional*. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 6(1), 31-32.
- Zanelli, J.C. (1994). *O psicólogo nas organizações de trabalho: formação e atividades profissionais*. Florianópolis: Paralelo 27.

Recebido em 16.11.1992

Primeira decisão editorial em 20.01.1993

Versão final em 07.07.1995

Aceito em 07.07.1995 U