



FACULDADE DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - FATECS

CURSO: ADMINISTRAÇÃO

ÁREA: ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

ANÁLISE DOS VALORES HUMANOS E ÂNCORAS DE CARREIRA PROFISSIONAL

**MARLI BARBOSA DA SILVA
RA Nº. 2062194-6**

**PROFESSOR ORIENTADOR
GILBERTO GOMES GUEDES**

Brasília/DF, Junho de 2010

MARLI BARBOSA DA SILVA

**Análise dos valores humanos e âncoras de carreira
profissional**

Monografia apresentada como um dos requisitos para conclusão do curso de Administração do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Professor Orientador: Gilberto Gomes Guedes.

Brasília/DF, Junho de 2010

MARLI BARBOSA DA SILVA

Análise dos valores humanos e âncoras de carreira profissional

Monografia apresentada como um dos requisitos para conclusão do curso de Administração do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Professor Orientador: Gilberto Guedes.

Banca examinadora:

Prof. Gilberto Gomes Guedes
Orientador

Prof. José Antônio Rodrigues do Nascimento
Examinador

Prof. Adja de Jesus Neto Rego
Examinadora

Brasília/DF, Junho de 2010

Dedico este trabalho a Deus que me proporcionou a oportunidade de realizar este curso.

Agradeço ao meu esposo que me ajudou a superar todas as barreiras. Meus pais pelas orações e conselhos que me incentivaram neste grande desafio. Todos os mestres do curso e em especial ao professor Gilberto sem o qual este trabalho não seria realizado.

RESUMO

Esta monografia tem como finalidade fornecer conhecimento sobre os valores humanos individuais e as âncoras de carreira, visto que as organizações devem alinhar suas estratégias valorizando o potencial humano, seus valores e competências. Conceito importante não só para a organização, mas principalmente para a gestão de carreira. O objetivo desta pesquisa é analisar a relação entre os valores humanos individuais e as âncoras de carreira. Para a realização desta pesquisa foram aplicados dois questionários retirados de instrumentos validados, o primeiro refere-se aos valores humanos individuais adaptados por Tamayo 2005 e o segundo descreve as âncoras de carreira de acordo com as competências desenvolvidas por Schein 1993. Os dados são correlacionados para verificar a predição das variáveis. Este estudo trata de uma pesquisa exploratória onde foram aplicados 100 questionários com estudantes de administração, mapeando assim o perfil destes estudantes quanto aos seus valores e âncoras de carreira e sua relação, atingindo assim o objetivo da pesquisa.

Palavras chave: âncoras de carreira, valores humanos e gestão de carreira.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 EMBASAMENTO TEÓRICO.....	10
2.1 Valores humanos básicos.....	10
2.2 Teoria do conteúdo e estrutura de valores	11
2.3 CONCEITOS DE CARREIRA	13
2.4 Sistema de Administração de Carreira	14
2.5 Âncora de Carreira.....	16
2.6 Categorias de Preferências por carreira (DUTRA 1999).....	17
2.7 ÂNCORAS DE CARREIRA E VALORES HUMANOS INDIVIDUAIS.....	18
3 METODOLOGIA	20
4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	21
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
6 REFERÊNCIAS.....	31

1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa trata da análise dos valores humanos individuais que são identificados como metas, ou seja, objetivos que expressam motivações e interesses que guiam à vida de cada indivíduo e âncoras de carreira que auxiliam indivíduos a identificar melhor o seu perfil vindo a gerir melhor a carreira profissional, as âncoras de carreira orientam e integram as experiências profissionais. Diante do estudo destas variáveis surge o seguinte problema:

Existe uma relação significativa entre valores humanos e âncoras de carreira em estudantes de administração?

O objetivo desta análise é verificar a relação existente entre valores humanos individuais e a escolha das âncoras de carreira. Para alcançar o objetivo geral apresentamos os seguintes objetivos específicos:

- Identificar na literatura conceitos de administração de carreira.
- Relacionar os conceitos teóricos dos valores humanos individuais com âncoras de carreira.
- Identificar na literatura instrumentos para mensuração dos valores e das âncoras de carreira.
- Levantar os valores humanos individuais e a âncoras de carreira que os estudantes possuem e avaliar a relação entre os valores e âncoras de carreira levantadas.

Esta pesquisa está justificada em três pilares: acadêmico, social e o aplicado.

Na área acadêmica esta pesquisa nos mostrará o diagnóstico do perfil dos estudantes de administração e poderá identificar áreas de conhecimentos, valores e competências adquiridas podendo estimular estudantes a se auto-conhecer a respeito da carreira profissional auxiliando a escolha do caminho a ser percorrido.

No âmbito social, a carreira profissional e os valores humanos tem sido alvo de estudos e pesquisas visto que a sociedade dita certos comportamentos e valores que são vistos como ideais a serem seguidos.

Na área aplicada, as organizações valorizam bastante o capital intelectual. A partir do momento em que competências e valores humanos são adequados ao papel a ser desempenhado há maior satisfação e motivação por parte dos funcionários, a organização terá mais sucesso e grande possibilidade de explorar

talentos, podendo desenvolvê-los e capacitá-los na própria empresa. É neste sentido que as organizações destacam-se como diferencial competitivo, promovendo mudanças ao utilizar o potencial humano.

Esta monografia tem o intuito de ressaltar a importância dos valores e competência que indivíduos possuem, pois não há profissionais incapazes, há falta de motivação por não alocarem pessoas certas no local onde se sintam satisfeitas e produtivas.

A metodologia utilizada pode ser classificada da seguinte forma: quanto aos fins trata-se de uma pesquisa exploratória com caráter quantitativo por aplicar questionários validados para mensurar os valores e as âncoras de carreira, estas variáveis também são analisadas qualitativamente por meio de pesquisas bibliográficas; quanto aos meios de investigação trata-se de uma pesquisa de campo e o método utilizado é o hipotético dedutivo e a técnica de amostragem será a não probabilística por conveniência.

Os tópicos apresentados neste trabalho se referem aos valores humanos individuais, âncoras de carreira e sua relação. São relacionados alguns conceitos sobre administração de carreira demonstrando a relação entre a empresa e o funcionário exemplificando modelos utilizados pelas organizações em gestão de carreira abrindo assim o conceito de âncoras de carreira. São apresentados os valores e as âncoras de carreira de estudantes de administração mais frequentes. Estes dados são correlacionados mapeando o perfil destes estudantes finalizando com a análise destes dados.

2 EMBASAMENTO TEÓRICO

2.1 Valores humanos básicos

A sociedade atual sofre constante mutação no que diz respeito à cultura, a pluralidade e características dos valores individuais e é nessa sociedade heterogênea que surge a necessidade de se conhecer os valores humanos, é neste contexto que administradores criam, planejam e se aperfeiçoam para se destacarem principalmente no relacionamento com sua equipe.

A definição de valores nos permite unificar interesses de todas as disciplinas relacionadas com o relacionamento humano: psicólogos, sociólogos, antropólogos conceituam o valor de forma similar como critérios pelos quais o comportamento e as ações são avaliados. (SCHWARTZ, 2005)

Os valores humanos são considerados como preditores de atitudes e comportamento dos indivíduos, os quais tendem a seguir determinados padrões ou metas ditados pela sociedade. (SCHWARTZ, 2005)

Diante destes conceitos observamos que os valores são utilizados para explicar comportamentos, ações, mudanças sociais, atitudes, além disto diferenciam culturas e comportamentos organizacionais, grupos. (TAMAYO, 2005).

A cultura influencia fortemente o comportamento humano, ou seja, cada cultura possui características próprias que distinguem povos ou grupos os quais orientam valores desejáveis ao indivíduo que está inserido. (MENDONÇA, TAMAYO 2005).

A teoria dos valores é reconhecida por indivíduos de todas as culturas, pois descreve aspectos comuns a toda sociedade é neste contexto que atribuímos ao valor metas que se caracterizam por ser motivacionais, sendo assim os valores expressão atratividade ou adversidade dependendo da concepção de cada indivíduo, objetos, eventos ou situações podem ser atrativas ou não, dependendo da avaliação individual, estas escolhas são diferenciadas e possuem graus de interesses mistos, individuais e coletivos. ((SCHWARTZ, 2005)

Cada indivíduo possui numerosos valores e atribuem a eles variados graus de importância, podemos classificá-los como valores pessoais, valores centrais e valores sociais. (GOUVEIA, 2003).

Valores pessoais: estes valores são considerados intra-pessoais onde o indivíduo procura satisfação individual, ser importante, prestigiado, adquirir status e poder. Indivíduos que procuram este valor estão sempre procurando uma auto-realização através de experiências novas. (GOUVEIA 2003).

Valores centrais: os valores centrais são mediadores entre os valores pessoais e os sociais, as características principais deste valor são: garantia a existência partindo do pressuposto de que cada indivíduo pode desempenhar o seu papel assim como os outros, respeitando e usando de maturidade em seu relacionamento inter-pessoal, procurando alcançar suas metas independente da condição social ou grupo onde esta inserido, indivíduos com valores centrais não são materialistas ou ambiciosos. (GOUVEIA 2003).

Valores sociais: estes valores enfatizam a importância de viver em grupo, serem considerados e aceitos. Indivíduos com valores sociais se sentem satisfeitos e felizes quando são considerados, amados e enfatizam a convivência, a tradição e a harmonia grupal. (GOUVEIA 2003).

2.2 Teoria do conteúdo e estrutura de valores

Natureza dos valores e de seus conteúdos

Segundo Schwartz cada ser humano possui numerosos valores e a estes atribui um grau de significância com graus variados podemos caracterizar o valor da seguinte forma:

1. Valores são crenças: os valores não podem ser descritos de forma objetiva eles estão ligados diretamente a emoção, acreditamos em algo e ativamos a esta crença sentimentos positivos ou negativos, por exemplo, pessoas que valorizam o poder quando sua autoridade é ameaçada ficam agressivas e tentam retomar sua posição, porém se alegram quando conseguem manter uma posição de status na organização. (SCHWARTZ, 2005)
2. Valores são construtos motivacionais: estes se referem aos objetivos que o indivíduo deseja alcançar, por exemplo, justifica honestidade que são valorizados e desejados em diversas culturas. Valores são motivadores impulsionam indivíduos a agir de maneira adequada. (SCHWARTZ, 2005).

3. Valores transcendem situações e ações específicas: Algumas ações ou situações específicas são admiradas e passam a ser objetivo alvo mesmo sendo considerados as ações como valores abstratos como honestidade, obediência considerados de grande importância no trabalho, na escola e em diversos ambientes onde há relacionamento interpessoal. (SCHWARTZ, 2005)
4. Valores guiam a seleção e avaliação de ações, políticas, pessoas e eventos: Os valores predizem atitudes e comportamentos, quando a uma situação envolvendo políticas, pessoas não costumamos ser racionais e envolvemos nossos valores individuais assim refutamos aos fatos significados de bons ou maus de acordo com a intensidade de conflito entre a situação e os valores que adquirimos. (SCHWARTZ, 2005)
5. Os valores são ordenados pela importância relativa aos demais: os valores individuais são ordenados pela prioridade que atribuímos aos mesmos, ou seja, cada valor, uma pessoa atribui mais importância ao poder outra a tradição, isto distingue as atitudes individuais. (SCHWARTZ, 2005)

As características que são acima representam os valores, pois o que diferencia um valor do outro é a motivação que cada valor apresenta. (SCHWARTZ, 2005).

Tipos motivacionais de valor

Tipos	Metas	Serve interesses
Hedonismo	Prazer e gratificação sensual para si mesmo	Individuais
Realização	O sucesso pessoal obtido através de uma demonstração de competência	Individuais
Poder social	Controle sobre pessoas e recursos Prestigio	Individuais
Autodeterminação	Independência de pensamento, ação Opção	Individuais
Estimulação	Excitação, novidade, mudança, Desafio	Individuais
Conformidade	Controle de impulsos e ações que podem violar normas	Coletivos
Tradição	Respeito e aceitação de ideais e costumes da sociedade	Coletivos
Benevolência	Promoção do bem-estar das pessoas Íntimas	Coletivos
Segurança	Integridade pessoal, estabilidade. da sociedade, do relacionamento e de si mesmo	Mistos
Universalismo	Tolerância, compreensão e promoção do bem estar de todos e da natureza	Mistos

TABELA 1

FONTE: TAMAYO 2005

2.3 CONCEITOS DE CARREIRA

O conceito de carreira surge apenas no século XIX, esta idéia nasce com a sociedade industrial capitalista liberal, encorajando o indivíduo à passagem de uma condição social para outra. (KILIMNIK, 2000).

A idéia de carreira profissional começa a evoluir a partir do século XX onde se agregaram ao seu significado de trabalho, ocupação ou algo a ser construído, outros elementos como o estilo de vida, lazer e a importância dada da carreira profissional. (KILIMNIK, 2000)

O conceito de carreira envolve uma série de transições em mudanças no ambiente onde o indivíduo está inserido, na sociedade, nas expectativas individuais, e nas organizações, trazendo novas oportunidades de trabalho que trazem mais satisfação e prazer. Cada indivíduo possui características e valores próprios que os diferem uns dos outros, alguns possuem competências gerenciais outros gostam de sentirem-se livres ou desafiados.

Chonlant 1995 (*apud* Kiliminik 2000) descreve dois tipos de modelos de carreira um modelo tradicional que se caracteriza por ter um homem como profissional pertencente a um grupo dominante, onde há estabilidade e poucos se especializam havendo assim maior oferta de empregos, ao contrário do modelo tradicional, no modelo moderno as mulheres se destacam no mercado de trabalho desempenhando as mesmas funções dos homens, o conhecimento, a tecnologia e as informações se disseminam com mais rapidez, os empregos são instáveis havendo sempre a necessidade de qualificação e especialização não sendo priorizada uma classe dominante visto que o conhecimento é transmitido com mais facilidade devido avanço da tecnologia, não há a permanência do trabalhador na organização durante toda vida como no modelo tradicional, visto que as empresas devem buscar mudanças para obter diferencial competitivo.

2.4 SISTEMA DE ADMINISTRAÇÃO DE CARREIRA

Para Lucena 1999 (*apud* Araujo 2006) o plano de carreira está relacionado aos interesses individuais, nesta afirmação observamos apenas o ponto de vista do indivíduo, para se administrar a carreira profissional cada indivíduo deve observar as diretrizes, políticas e instrumentos que as empresas utilizam seus planos de carreira, a carreira profissional está diretamente relacionada com os interesses individuais e as políticas de organização.

O empregador deve conhecer as competências de empregado, a partir daí dar treinamentos, cursos de capacitação tornando-o mais eficiente e produtivo podendo remanejá-lo em uma função onde a empresa e o funcionário ganhem com o diferencial com competitivo (DUTRA, 1996).

Administração de carreira não é uma estrada plana onde o caminho é perfeito e conduzirá o profissional ao sucesso, na auto-realização a realidade é bem diferente, há um caminho cheio de incertezas, com vários desvios, Devemos pensar em carreira como uma estrada que será construída com dificuldades e decisões. Vamos sempre ver o caos, porém devemos ordená-lo e quando refletirmos sobre as ações passadas irá observar a estrada que construímos. (ARAUJO, 2006)

O sistema de administração de carreira dá suporte para que as pessoas possam estruturar sua carreira dentro da empresa, este sistema disponibiliza

diretrizes e instrumentos de gestão que conciliam os objetivos do profissional e da organização. (DUTRA, 1996)

Quanto às características do sistema de administração de carreira Dutra descreve outros autores que apresentam diferentes posições. (DUTRA 2006).

Gutteridge (1986) o descreve como uma contínua negociação entre a empresa e o funcionário permitindo através de instrumentos e técnicas.

Walker (1986) diz que o sistema de administração de carreira permite que a empresa identifique pessoas que possam desempenhar tarefas segundo a necessidade da organização observando diretrizes e procedimentos internos.

Lebowetz e outros (1986) caracterizam o sistema de administração de carreira como um modelo que contém diretrizes que estão integradas aos instrumentos de gestão procedimentos que conciliam as expectativas de organização a dos indivíduos.

A administração de carreira mediante estes conceitos passa por um processo de contínua interação entre o empregado e a organização, da perspectiva do indivíduo onde planeja sua carreira de uma forma que sente prazer direcionando assim sua experiência profissional, seus valores e interesses pessoais ao seu plano de carreira; quanto às perspectivas da organização direciona suas políticas, procedimentos e decisões em vantagem competitiva. (DUTRA, 2006).

Para melhor caracterizarmos o tema administração de carreira pose-se aprofundar alguns conceitos chave. (DUTRA, 2006)

- Princípios: O sistema de administração de carreira deve se posicionar sobre os princípios que visem representar os interesses da organização e dos indivíduos, ainda que estes princípios sejam revistos ao longo do tempo visto que há necessidade que estes se adequem as mudanças, é necessário que as alterações sejam lentas, pois estes princípios garantem a consistência do sistema de administração de carreira ao longo do tempo e servirão de base para qualquer revisão seja por parte da empresa ou do funcionário. (DUTRA, 2006).

- Estrutura de carreira: A estrutura de carreira concretiza o sistema definindo a sucessão de posições, o valor atribuído a mesma e a forma de acesso, desenhando assim a sua estrutura. Estas estruturas serão desenhadas de forma a atender as necessidades da organização e dos indivíduos. (DUTRA, 2006)

O desenho da carreira apresenta seqüências quanto aos cargos e as posições ocupadas, assumindo, diversas formas que podem variar em três tipos de

estruturas, estruturas em linha, estrutura em rede e estrutura paralela. (DUTRA 1996)

- Estruturas em linhas: A característica principal da estrutura de linha é que a mesma não oferece opção de escolha, seguindo uma seqüência em uma direção única. Por exemplo, o funcionário começa como analista júnior é promovido para analista pleno, sênior, coordenador de grupo por fim para o cargo de gerente. Esta estrutura se caracteriza submeter o funcionário as ordens da empresa, geralmente o topo da carreira está no cargo de gerência detém pouca flexibilidade, visto que o acesso aos cargos elevados é restrito. (DUTRA, 1996)

- Estrutura em rede: A estrutura em rede se caracteriza por possibilitar aos funcionários opções para a escolha de sua carreira, porém os critérios de acesso são estabelecidos pela organização, estas escolhas são restritas visto que são vários caminhos a serem escolhidos, porém o topo é a alta gerência sendo assim, os funcionários interferem muito pouco no plano de carreira. Os gestores da estrutura de rede apresentam um papel muito importante, pois conciliam as expectativas da organização com as perspectivas do funcionário. (DUTRA, 1996)

2.5 Âncora de Carreira

É fundamental para um funcionamento individual de carreira analisar as habilidades necessárias, que podem influenciar não somente na escolha da carreira, mas também nas mudanças de um cargo para outro, no treinamento o desenvolvimento de certas habilidades, no deslocamento de uma cidade para outros vários aspectos devem ser levados em consideração quando realizamos um projeto de vida. (ARAUJO, 2006).

Quando pessoas iniciam uma carreira profissional há uma fase de descobertas sobre o que realmente motiva cada indivíduo a desempenhar uma tarefa, quais as habilidades, valores que cada indivíduo possui e como isto pode afetar no planejamento de vida. (Araujo, 2006) diz que as âncoras de carreira demonstram outro conceito que orienta profissionais diante de competências adquiridas na escolha da carreira profissional.

Um teste foi realizado em estudantes de administração e houve destaque nas duas primeiras âncoras prevalecendo competências técnicas e gerenciais, o que não

as fazem mais importantes que as outras apenas descrevem o perfil profissional podendo recorrer a este resultado para que as habilidades sejam aperfeiçoadas. (ARAUJO, 2006)

2.6 Categorias de Preferências por carreira por Shein (1978 apud DUTRA 1996)

- Competência Geral – Âncora 1

As pessoas que se motivam a alcançar funções gerenciais devem apresentar as seguintes competências: - Competências interpessoais: Habilidades para coordenar de forma agradável atingindo o objetivo da organização. - Competência analítica: Tomar decisões que solucionem problemas atingindo o objetivo da empresa. – Estabilidade emocional: Suportar momentos tensos sendo otimista e estão sempre procurando um nível mais alto na organização. Schein (1978 apud DUTRA, 2006).

- Competência técnica ou funcional – Âncora 2

Pessoas que possuem competências técnicas e funcionais conhecem bem uma área específica e se especializam de forma que os seus serviços sejam reconhecidos, não se interessam por funções dentro de sua área de especialização técnica ou funcional. Estes profissionais ocupam posições de diversos níveis hierárquicos podendo ser consultores, assessores, técnicos em informática dentre outros. Shein (apud DUTRA, 1996)

- Segurança e estabilidade - âncora 3

Pessoas que prezam por segurança e estabilidade procuram empresas que possam oferecer um amplo horizonte profissional aceitando definições de carreira importa pela organização tendo assim dificuldade de alcançar um alto nível hierárquico. Alguns profissionais técnicos ou funcionais que prezam por segurança e estabilidade tendem a permanecer em suas áreas de competências podendo assumir posições de chefia. Schein (1978 apud DUTRA, 1996).

- Criatividade – Âncora 4

Pessoas que possuem âncoras em criatividade são empreendedoras tendem a criar novos produtos e serviços que expressam suas próprias características, sentem-se seguras ao utilizar seu talento em serem criativos autônomos e empreendedores adquirindo assim um padrão socioeconômico alto. (DUTRA 2006).

Quando pessoas adquirem seu próprio negócio costumam acumular dinheiro para adquirir maior poder e status. Schein (1978 apud DUTRA, 1996)

- Autonomia e independência – Âncora 5

As pessoas que possuem sua âncora em autonomia e independência valorizam sua liberdade, procuram empresas que permitem autonomia para se desenvolverem em suas funções, sejam elas técnicas ou funcionais, estes profissionais tendem a buscar carreiras voltadas à independência como professores universitários, consultores dentre outros. Schein (1978 apud DUTRA, 1996)

- Senso de serviços e dedicação à causa – Âncora 6

Pessoas que possuem esta âncora costumam influenciar o mundo em direção a sua causa, geralmente procuram profissões que possam contribuir de alguma forma com a sociedade, ajudando assim outras pessoas, médicos, assistentes sociais, bombeiros. Algumas pessoas como médicos, advogados não estão ancorados nesta categoria por não estarem preocupados em servir e ser leal em seus valores preferindo manter seus salários altos e adquirir poder. Schein (1978 apud DUTRA 2006)

- Desafio constante – Âncora 7

Pessoas ancoradas nesta categoria procuram sempre vencer desafios, sentir se desafiadas as tornam estimuladas a realizarem seu trabalho. Trabalhando em funções rotineiras as tornam desmotivadas, pois o desafio é o seu estímulo e estão sempre correndo riscos. Schein (1978 apud DUTRA, 1996).

- Estilo de vida integrada – Âncora 8

Pessoas descritas nesta categoria procuram integrar sua carreira com outras necessidades individuais. Procurando um emprego mais flexível onde o profissional pode integrar o seu trabalho com estilo de vida. Schein (1978 apud DUTRA, 1996).

2.7 ÂNCORAS DE CARREIRA E VALORES HUMANOS INDIVIDUAIS

Segundo Schwartz (2005) os valores pessoais em relação ao comportamento, tem sido uma preocupação antiga e alvo de diversos estudos como a escolha da carreira, a religião e atitudes ambientais que estão relacionados aos valores que cada indivíduo possui, pois estes predizem seus comportamentos. Estas pesquisas trazem informações muito importantes para tomada de decisão a partir do momento

em que funcionários conhecem seus valores e âncoras de carreira são descrito o seu perfil profissional podendo auxiliá-lo em suas escolhas profissionais.

Na literatura moderna podemos encontrar diversas pesquisas relacionando valores ao comportamento do indivíduo nas organizações podemos hipotetizar desta forma que indivíduos que possuem competências gerenciais e valores de poder e autodeterminação quando identificados pela organização estas competências e valores podem ser lapidados de forma a gerar maior satisfação para o funcionário e vantagem competitiva para a organização, estas pesquisas tem trazido grandes contribuições para a organização vindo a promover ou realocar funcionários, trazendo maior eficiência nas tomadas de decisões.

Mendonça, Tamayo (2005). Os valores humanos se relacionam com comportamentos e atitudes desde suas concepções iniciais, a escolha da âncora de carreira apresenta-se de acordo com os valores que o indivíduo possui.

Araújo (2006). Para administrar a carreira profissional devemos conhecer e explorar aspirações, potenciais e competências de forma a haver maior desempenho, além disso, é muito importante que haja “identidade” entre o funcionário e a fundação, quando a empresa possui um diagnóstico dos valores e competências de cada funcionário se tornam mais eficaz o processo de desenvolvimento dos funcionários.

O estudo das âncoras da carreira e valores é muito importante, pois orientam indivíduos diante do relato de suas competências através do seu auto-conceito.

3 METODOLOGIA

Do ponto de vista conceitual esta pesquisa pode ser classificada como descritiva, entretanto é considerada uma pesquisa de caráter exploratória em função de que se pretende um entendimento sobre a natureza geral do problema investigado sem preocupação com a responsabilidade amostral. Âncoras de carreira e valores humanos ainda não foram relacionadas dando a esta pesquisa um caráter exploratório (CERVO, BERVIAN 2005).

Segundo Moresi (2003) este estudo apresenta caráter quantitativo demonstrando a intenção de garantir a precisão dos resultados, evitando distorções de análise e de interpretação para isto utilizamos um levantamento (SURVEY) por meio de questionários proporcionando aos estudantes através da apresentação dos resultados a descrição dos valores e âncoras de carreira.

O método utilizado foi o hipotético-dedutivo, pois se trata da relação das âncoras de carreira e valores humanos tirando conclusões particulares (CERVO, BERVIAN, 2005).

As técnicas utilizadas nesta pesquisa são os levantamentos por meio de questionários obtendo assim informações através de interrogação direta e a bibliográfica, pois, a proposta está sustentada em um referencial teórico e nos resultados da pesquisa identificando a relação entre as âncoras de carreira e os valores.

A pesquisa é realizada no universo da faculdade de administração do UniCEUB. Da amostra participaram 100 estudantes e a técnica de amostragem escolhida foi a não probabilística por conveniência, por se tratar de uma faculdade de maior acesso.

Os instrumentos utilizados na pesquisa foram retirados do inventario de valores desenvolvido por Tamayo em 2005 e do inventario de ancoras de carreira desenvolvido por Shein em 1993 adaptados para a pesquisa.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

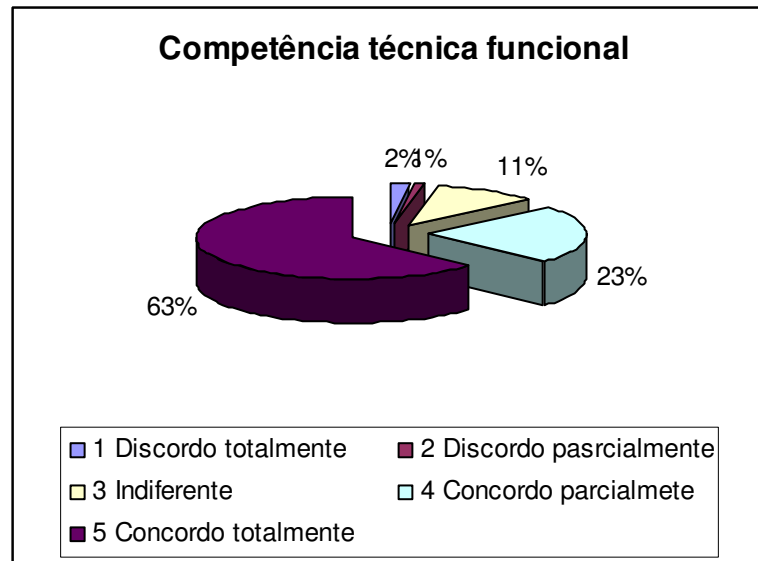


Gráfico 1: Amostra representada por universitários

Fonte: Dados da pesquisa elaborada por Marli Barbosa

COMPETÊNCIA TÉCNICA:

A âncora de carreira relacionada à competência técnica funcional atingiu o melhor resultado evidenciando a importância pela busca de conhecimentos. 63% dos alunos responderam que concordam totalmente em estar em constante busca por conhecimentos para se tornarem profissionais sempre procurados.

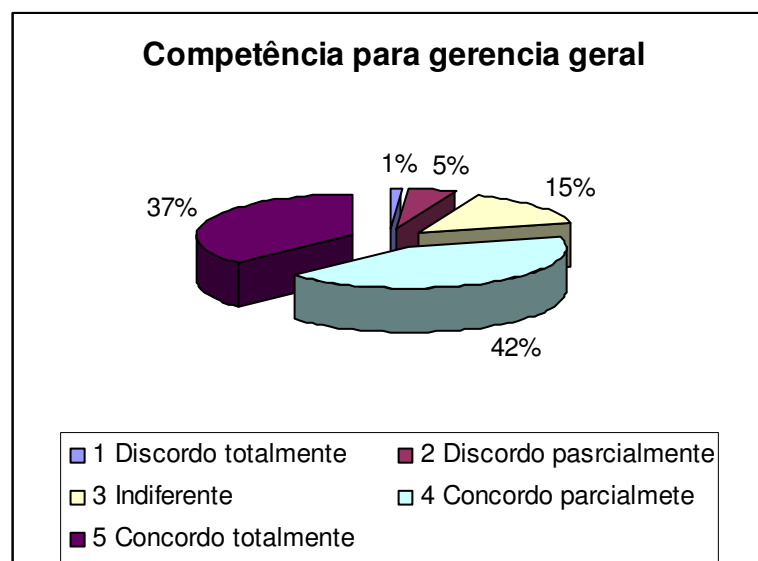


Gráfico 2: Amostra representada por universitários

Fonte: Dados da pesquisa elaborados por Marli Barbosa

GERÊNCIA GERAL:

Os estudantes que valorizam esta âncora representaram 37% da amostra concordando totalmente e 42% parcialmente número bastante significativo de alunos que procuram uma carreira que detém grande responsabilidade. Diante deste resultado podemos observar que estudantes procuram níveis mais altos nas organizações.

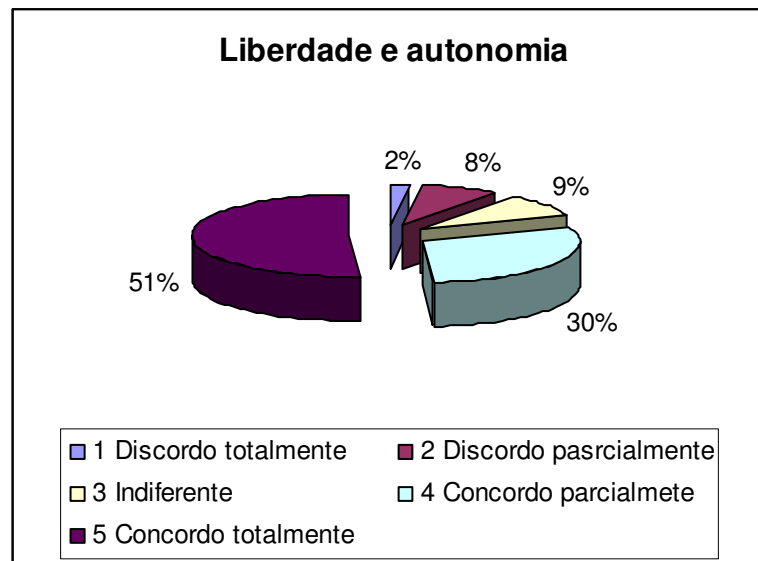


Gráfico 3: Amostra representada por universitários

Fonte: Dados da pesquisa elaborados por Marli Barbosa

LIBERDADE:

Nesta amostra 51% dos alunos concordam totalmente em ter uma carreira com liberdade e autonomia e 30% parcialmente. O resultado da pesquisa nos mostra que os estudantes se motivam por desempenharem tarefas controlando o tempo e suas atividades com maior liberdade e autonomia.

SEGURANÇA:

A carreira profissional está em constante transformação o que antes era importante para a carreira como adquirir estabilidade já não é considerado como objetivo. Diante do resultado desta pesquisa observamos que 30% da amostra se tornam indiferente quanto à aquisição de uma carreira estável.

CRIATIVIDADE:

Esta âncora representa pessoas interessadas em desenvolver novos produtos ou serviços. 39% dos alunos responderam que concordam totalmente e 26%

parcialmente número bastante significativo de alunos que consideram importante adquirir criatividade para abrir um negócio.

SERVIÇO E DEDICAÇÃO A UMA CAUSA: A âncora de carreira de serviço e dedicação a uma causa obteve um resultado praticamente nulo de alunos que se interessa em seguir uma carreira onde possam servir a humanidade 32% se mostraram indiferentes.

DESAFIO PURO:

Buscar vencer em situações desafiadoras, solucionar problemas difíceis tem sido o grande desafio de profissionais 39% da amostra considera esta âncora importante e 34% parcialmente, visto que para os estudantes superar desafios é uma nova tendência.

ESTILO DE VIDA:

Apenas 20% da amostra consideraram esta âncora importante levando a crer que a vida pessoal ou familiar acaba por vir em segundo lugar. Demonstrando que a carreira profissional tem sido a principal meta administradores tendo que se adaptar às normas da empresa.

ANALISE DOS RESULTADOS PARA VALORES HUMANOS INDIVIDUAIS

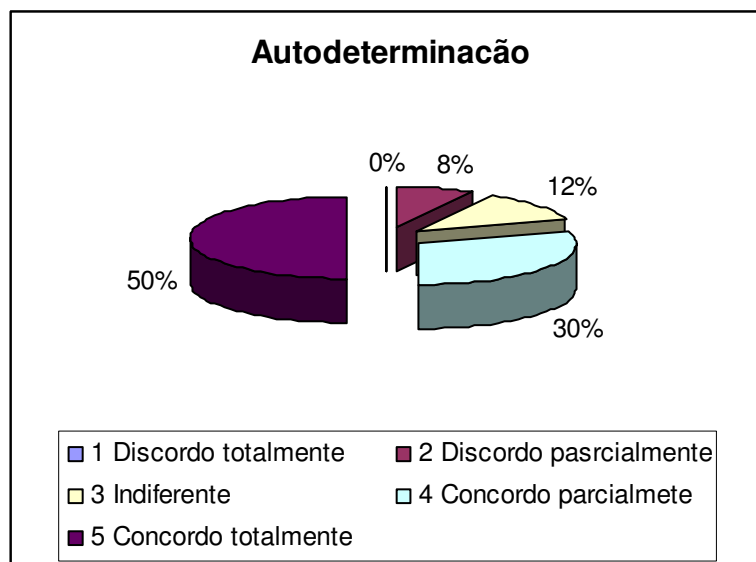


Gráfico 4: Amostra representada por universitários

Fonte: Dados da pesquisa elaborados por Marli Barbosa

AUTODETERMINAÇÃO:

O resultado da pesquisa nos mostra que 50% dos alunos concordam totalmente e 30% parcialmente em possuir este valor. Concluindo que os estudantes têm como objetivo ter o controle da vida.

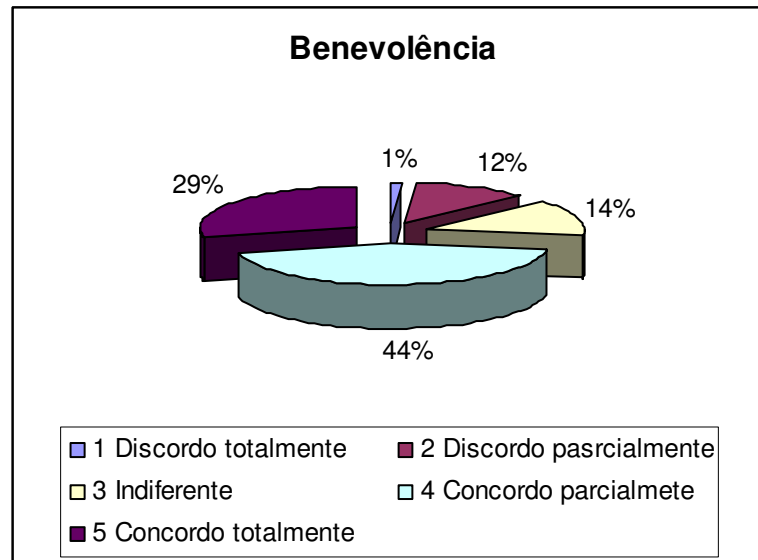


Gráfico 5: Amostra representada por universitários

Fonte: Dados da pesquisa elaborados por Marli Barbosa

BENEVOLÊNCIA:

Da amostra 29% dos alunos concordam totalmente e 44% parcialmente em buscar este valor. Levando a crer que quando procuramos o bem estar com os outros nos tornamos satisfeitos.

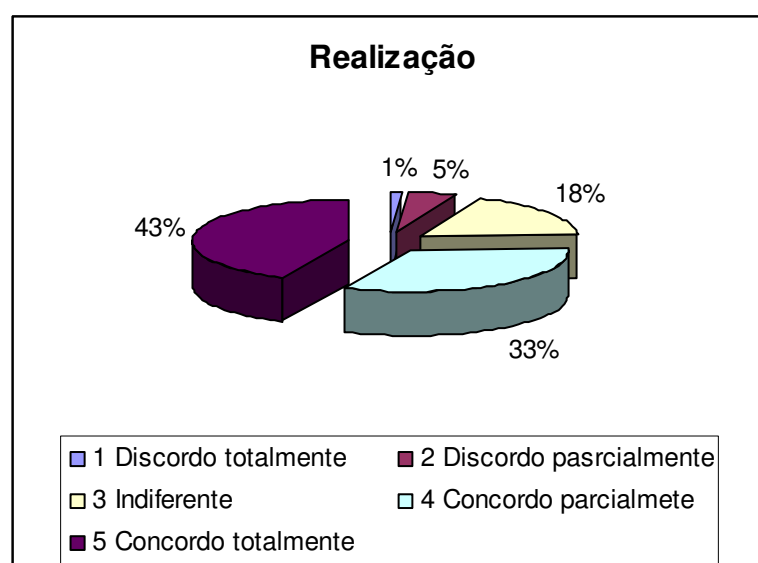


Gráfico 6: Amostra representada por universitários

Fonte: Dados da pesquisa elaborados por Marli Barbosa

REALIZAÇÃO:

Nesta amostra 43% dos estudantes concordam em buscar este valor e 33% concordam parcialmente. Demonstrando que um número elevado de alunos procuram o sucesso por meio do reconhecimento de competências.

SEGURANÇA:

Adquirir harmonia e estabilidade na sociedade são ideais de quem detém este valor. 41% da amostra concordam totalmente e 32% parcialmente atingindo uma parcela significativa de estudantes que consideram importante ter segurança seja ela grupal ou individual.

ESTIMULAÇÃO:

Uma vida agitada estimula pessoas que detém este valor. 32% dos participantes demonstraram indiferentes a este valor enquanto apenas 17% concordaram totalmente. Levando a crer que o objetivo de uma pequena parcela de estudantes está em aproveitar a vida.

CONFORMIDADE:

O objetivo que este valor impulsiona é a restrição de atitudes que possam chatear ou prejudicar outras pessoas. Esta pesquisa nos mostra um resultado praticamente nulo quanto este valor 36% da amostra se torna indiferente, demonstrando que os alunos entendem que este valor restringe ações criativas.

PODER SOCIAL:

Pessoas que procuram adquirir este valor valorizam o status. 31% da amostra se mostraram indiferente enquanto apenas 13% concordam totalmente, constatando um grau de importância praticamente nulo de alunos que deter o controle de situações.

UNIVERSALISMO:

Pessoas que detém este valor procuram o bem estar com os outros e com a natureza. 32% dos alunos concordam totalmente e 30% parcialmente levando a crer que quando nos preocupamos com a sociedade e com o mundo nos tornamos satisfeitos.

TRADIÇÃO:

O objetivo deste valor é manter costumes e ideais definidos pela religião e cultura de um grupo. 32% dos alunos se mostraram indiferentes a este valor enquanto apenas 9% concordam em manter tradições valor cada vez mais desprezados pela

sociedade que está em constante transformação.

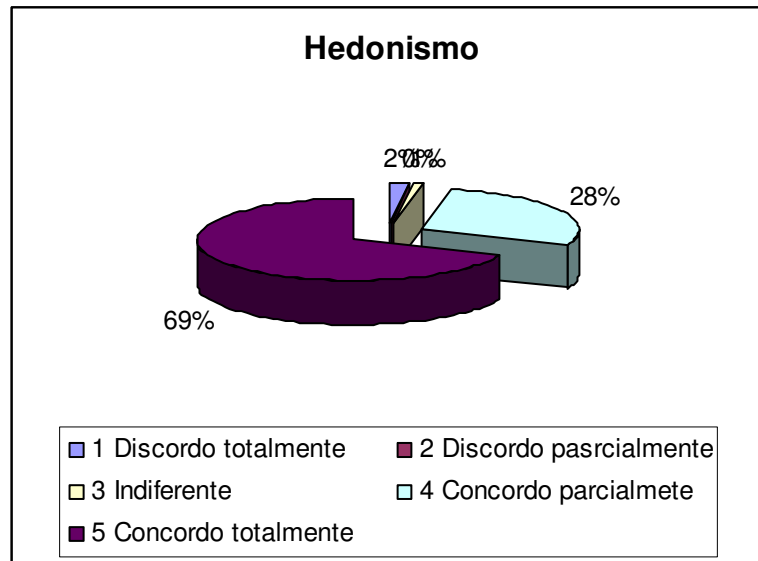


Gráfico 7: Amostra representada por universitários

Fonte: Dados da pesquisa elaborados por Marli Barbosa

HEDONISMO:

O resultado da pesquisa nos mostrou que este valor deteve um grau de importância alto representado por 69% da amostra onde se verifica a importância de uma vida plena satisfeita.

Foram aplicados 100 questionários respondidos por estudantes do curso de administração no Uni-CEUB. Na amostra participaram da pesquisa 55% de alunos do sexo feminino e de 45% do sexo masculino.

Nesta amostra a maior parte dos entrevistados apenas estuda, representando 55% da amostra enquanto 22% fazem estágio e 23% trabalham efetivamente.

Podemos identificar que os participantes da pesquisa encontram-se na faixa etária entre 17 e 23 anos.

1%	19%	31%	25%	13%	5%	6%
17	18	19	20	21	22	23

Nesta análise participaram estudantes que cursam o 1º e 2º semestre, vista que ainda não possuem vínculos empregatícios definidos e se encontram indecisos quanto à escolha da carreira.

A pesquisa foi aplicada no período matutino de 17 a 21 de maio de 2010 e aproveitando o período final das aulas.

A pesquisa procura identificar se existe uma relação significativa entre valores humanos individuais e âncoras de carreira em alunos de administração do Uni-CEUB. Esta relação foi observando através da correlação de Pearson.

De acordo com Levin; FOX (2004) a escala abaixo representa a intensidade e direção da correlação linear.

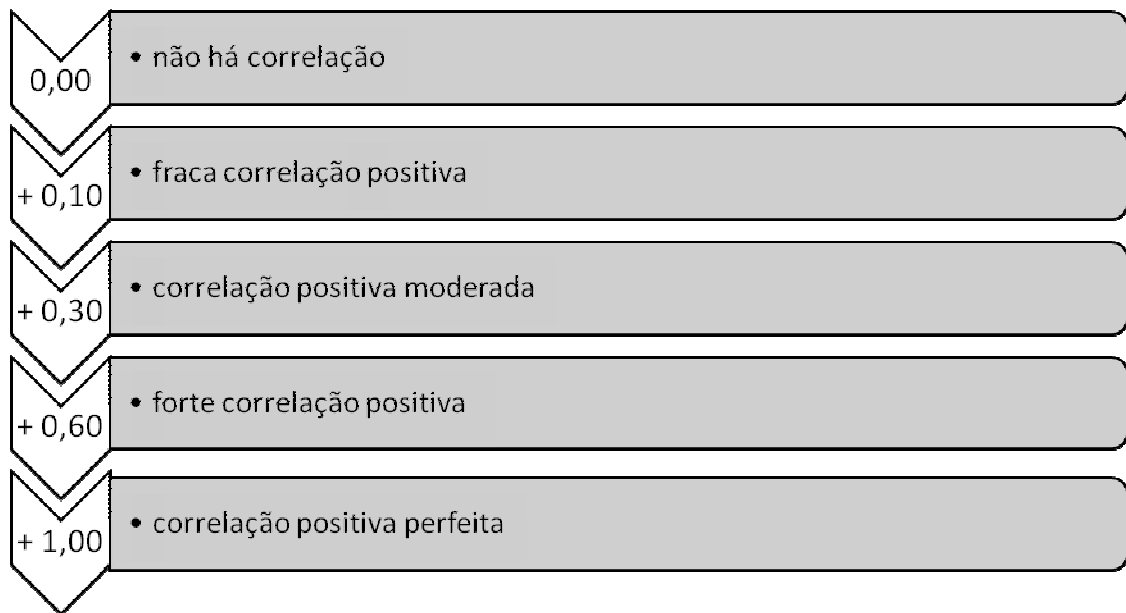


Figura 1 – Escala de correlação

Fonte: Levin; Fox (2004)

Tipos motivacionais de valores										
Ancoras de carreira	Autodeterminação	Benevolência	Realização	Segurança	Estimulação	Conformidade	Poder social	Universalismo	Tradição	Hedonismo
1-Compatência técnica funcional	0,0522	0,0147	0,0815	0,0652	0,0133	0,128	0,1118	0,1031	0,1104	0,0561
2-Competência para gerencia geral	0,0593	0,0796	0,0129	0,1092	0,2208	0,1824	0,3658	0,0292	0,2139	0,4202
3-Liberdade e autonomia	0,1604	0,1995	0,161	0,0527	-0,0502	0,0987	0,1329	0,1387	0,1283	0,4475
4-Segurança e estabilidade	-0,0318	0,0373	0,1247	0,092	-0,1799	0,2978	-0,1191	0,0007	0,358	-0,187
5-Criatividade empreendedora	0,2461	0,2373	0,4035	0,2461	0,228	0,0246	0,1101	0,3856	0,1684	0,1062
6-Serviço e dedicação a uma causa	0,1753	0,2233	0,1057	0,0596	0,1619	0,309	0,1825	0,1896	0,413	0,0641
7-Desafio puro	0,2394	0,096	0,3634	0,1409	0,253	0,0355	0,1707	0,2125	0,1274	0,136
8-Estilo de vida	0,0017	-0,0927	-0,1118	-0,0595	0,013	0,1508	0,1142	-0,0586	0,2653	0,0933

Quadro 1:Dados da pesquisa, elaborado por Marli Barbosa

Correlação de Pearson

A âncora de carreira competência técnica funcional não apresentou uma correlação significativa dentre os valores humanos individuais apresentando uma correlação de 0,12 relacionada ao tipo motivacional conformidade, visto que os estudantes de administração se especializam em um serviço onde seus conhecimentos especiais estejam sempre atualizados;

Competência para gerência geral é uma âncora de carreira que apresenta correlação moderada diante de vários valores humanos dentre eles o poder social 0,365 e hedonismo 0,420, determinando assim uma relação significativa entre a função de gerente com o poder e hedonismo valores que estão relacionados ao status social.

A âncora de carreira liberdade e autonomia apresentou uma correlação nula em vários fatores exceto no valor hedonismo demonstrando assim que liberdade e autonomia se relacionam com o valor hedonismo cujo objetivo é ter uma vida plena.

A âncora segurança e estabilidade apresentou uma correlação significativa com o valor tradição 0,358, demonstrando que a estabilidade no emprego se tornou uma preocupação tradicional cada vez menos significativa para a sociedade vindo a mudar o conceito de carreira onde o objetivo do empregado era se manter na sua função por muito tempo como no funcionalismo público.

Criatividade empreendedora se relaciona de forma moderada com os valores realização 0,403 e universalismo 0,385 tal correlação leva a crer que o profissional empreendedor buscar sua realização profissional.

Serviço e dedicação a uma causa se relaciona de forma significativa com os seguintes valores, conformidade 0,309 e tradição 0,403, tais valores se anulam a cada dia na sociedade que visa beneficiar os valores individuais aos coletivos.

Desafio puro é uma âncora de carreira que detém uma relação significativa com o valor realização 0,363. Demonstrando que umas carreiras desafiadoras onde profissionais superam os obstáculos gera grande realização profissional.

A âncora de carreira: estilo de vida está relacionado de forma moderada com o valor tradição, onde indivíduos procuram uma carreira onde possam conciliar a família ao trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi identificar relações existentes entre âncoras de carreira e valores humanos individuais em estudantes de administração do UniCEUB. Para alcançar o objetivo foi necessário levantar a percepção dos alunos quanto à escolha da carreira profissional e os valores humanos individuais em seguida observar a correlação.

Diante do problema apresentado: Existe uma relação significativa entre âncoras de carreira e valores humanos individuais em estudantes de administração. É possível concluir que existe uma relação significativa entre a âncora de carreira competência técnica funcional e o valor conformidade; Competência para gerência geral e os valores de poder e hedonismo; Liberdade e autonomia com o valor hedonismo; Segurança e estabilidade com tradição; Criatividade empreendedora com os valores de realização e universalismo; Serviço e dedicação a uma causa com os valores de conformidade e tradição; Desafio puro com realização e estilo de vida com tradição.

Esta pesquisa contribui com o estudo das variáveis âncoras de carreira e valores humanos individuais até então não relacionados contribuindo para uma maior percepção do perfil de estudantes de administração e para uma melhor gestão de carreira. Observamos um destaque da âncora de carreira competência técnica funcional e o valor hedonismo.

As limitações se deram pela escassez de estudos anteriores que relacionasse os valores com a carreira, a grande quantidade de gráficos a serem analisados sendo 8 (oito) de âncoras de carreira e 10 (dez) de valores humanos individuais, a procura de uma correlação que respondesse o problema proposto sendo escolhida a correlação de Pearson repetida oitenta vezes para montar a tabela.

Esta pesquisa poderá ser útil para organizações traçarem o perfil de seus profissionais para possível promoção ou realocação.

6 REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luis César G. *Gestão de Pessoas: Estratégias e Interação organizacional*. São Paulo: Atlas, 2006.

DUTRA, Joel Souza. *Administração de Carreira: Uma proposta para pensar em gestão de carreira*. São Paulo: Atlas, 1996.

DUTRA, Joel Souza. *Modelo, Processos, tendências e perspectivas*. São Paulo: Atlas, 2006.

GOUVEIA, Valdiney V. A natureza motivacional dos valores humanos: *evidências acerca de uma nova tipologia*. Estudos de Psicologia, Universidade Federal de Paraíba, João Pessoa, 8(3) p. 431-443. fev/out 2003.

KILIMNIK, Zélia Miranda; RODRIGUES, Suzana Braga *Transições e âncoras de carreira: Um estudo corporativo e longitudinal com profissional de recursos humanos*. Organizações e sociedade, Salvador, v 7, n 2, p 145-169 jan/abr, 2000.

MENDONAS, Helenildes, TAMAYO, Álvaro. *Valores e retaliação organizacional* in: TAMAYO, Álvaro; PORTO, Juliana (orgs) *Valores e comportamentos nas organizações*. Petrópolis RJ: Vozes, 2005. p. 145-155.

SCHWARTZ, Shalom H. *Valores Humanos básicos: Seu contexto e estrutura intelectual* in: TAMAYO, Álvaro e PORTO, Juliana (orgs). *Valores e comportamentos nas organizações*. Petrópolis RJ: Vozes, 2005. p. 57-95.

SCHWARTZ, Shalom H. *Valores Humanos básicos: Seu contexto e estrutura intelectual* in: TAMAYO, Álvaro e PORTO, Juliana (orgs). *Valores e comportamentos nas organizações*. Petrópolis RJ: Vozes, 2005. p. 21-55.

7 ANEXO

Centro Universitário de Brasília – UNICEUB



ADMINISTRAÇÃO

Esta é uma pesquisa conduzida por uma aluna de Administração do UniCEUB. É de toda conveniência que responda com o Máximo de rigor e honestidade. Não há respostas certas ou erradas relativamente a qualquer dos itens, pretendendo-se apenas a sua opinião sincera e pessoal. Este questionário é de natureza confidencial. E sua análise é feita de forma global, não interessando uma análise individualizada, o que significa que o anonimato do colaborador é assegurado. Sua participação é voluntária e pode ser retirada a qualquer momento.

Sexo: F ____ M ____

Estudante: ____ Estuda / Trabalha: ____ Estuda / Faz estágio: ____

Idade: ____

Estado civil: Solteiro: ____ Casado: ____ Separado: ____ Outros: ____

Classifique o quanto cada um dos 18 itens do inventário de orientações de carreiras e valores são verdadeiros para você. Atribua números de 1 a 5 dentro da seguinte premissa: quanto maior o número atribuído, mais o item é verdadeiro.

Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Indiferente	Concordo Parcialmente	Concordo totalmente
1	2	3	4	5

Inventário de orientação carreira¹ e valores².

Use a escala descrita para classificar quanto cada item é verdadeiro para você.

Anote a classificação no quadro á direita de cada item.

01.	Pretendo ser tão bom no que faço, de tal forma que meus conhecimentos especiais sejam constantemente procurados.	1	2	3	4	5	
02.	Sinto-me mais realizado em meu trabalho quando sou capaz de integrar e gerenciar o esforço dos outros.	1	2	3	4	5	
03.	Pretendo ter uma carreira que me de liberdade de fazer o trabalho a minha maneira no tempo por mim programado.	1	2	3	4	5	
04.	Segurança e estabilidade são mais importantes do que liberdade e autonomia.	1	2	3	4	5	
05.	Estou sempre procurando idéias que me permitem iniciar meu próprio negocio.	1	2	3	4	5	
06.	Sinto-me na carreira apenas quando tenho a sensação de ter feito uma contribuição real para o bem da sociedade.	1	2	3	4	5	
07.	Pretendo ter uma carreira na qual eu possa solucionar problemas ou ter êxito vencer em situações extremamente desafiadoras.	1	2	3	4	5	
08.	Preferiria deixar meu emprego a ser colocado em um trabalho que comprometesse minha capacidade de me dedicar aos assuntos pessoais e familiares.	1	2	3	4	5	
09.	É muito importante para mim tomar minha próprias decisões sobre o que faço. Gosto de ser livre para planejar e escolher minhas atividades.	1	2	3	4	5	
10.	É muito importante para mim ajudar as pessoas em meu redor. Quero cuidar do bem estar delas.	1	2	3	4	5	

11.	Ser muito bem sucedido é muito importante para mim. Gosto de ser admirado pelas pessoas.	1	2	3	4	5	
12.	É muito importante para mim sentir-me seguro na vida.	1	2	3	4	5	
13.	Gosto de me arriscar. Estou sempre procurando aventuras.	1	2	3	4	5	
14.	É muito importante para mim comportar-me sempre corretamente. Evito fazer qualquer coisa que as pessoas possam achar errado.	1	2	3	4	5	
15.	É muito importante para mim estar no comando e dizer aos demais o que fazer. Gosto que as pessoas forcem o que mando.	1	2	3	4	5	
16.	Acredito firmemente que as pessoas deveriam preservar a natureza. Cuidar do meio ambiente é importante para mim.	1	2	3	4	5	
17.	Fazer as coisas de maneira como sempre foram feitas é importante para mim. Busco a tradição em minha vida.	1	2	3	4	5	
18.	Gosto de me divertir pelo prazer que proporciona. Fico feliz em aproveitar a vida.	1	2	3	4	5	