

VALORES PESSOAIS E A TRAJETÓRIA PROFISSIONAL: UM DEBATE COM JOVENS UNIVERSITÁRIOS

Daiane Kraemer¹
Rosiane Oswald Flach²

RESUMO

Este estudo buscou identificar quais valores pessoais são importantes na trajetória profissional dos universitários de uma Instituição do Ensino Superior. A fundamentação teórica abordou os principais conceitos elaborados por Rockeach (1973); Schwartz, Bilsky (1987); Schein (1990) Tamayo (2007), Santos e Abraham (2008); Ikeda, Campomar e Chamie (2014). Quanto ao método, trata-se de um estudo quantitativo, descritivo e a coleta de dados se deu por meio de uma *survey*. Obteve-se 151 questionários válidos. A pesquisa embasou-se no modelo proposto por Lopes (2008) e os resultados foram analisados a partir das âncoras de carreira propostas por Schein (199). As âncoras que obtiveram destaque foram: Autonomia/Independência; Segurança/Estabilidade; Aptidão técnica-funcional; Competência gerência geral; Serviço ou dedicação a uma causa; Desafio puro; e Estilo de vida.

Palavras – chaves: Valores Pessoais. Âncoras de Carreira. Universitários.

ABSTRACT

This study sought identify what personal values are important in the professional career of university an institution of higher education. The theoretical foundation to deal the main concepts elaborated by Rockeach (1973); Schwartz, Bilsky (1987); Schein (1990) Tamayo (2007), Santos and Abraham (2008); Ikeda, Campomar and Chamie (2014). As for the method, it is a quantitative, descriptive and data collection was done through a survey. It obtained 151 valid questionnaires. Research underwrote in the model proposed by Lopes (2008) and the results were analyzed from the career anchors proposed by Schein (199). The anchors that got highlighted were: autonomy / independence; Security / Stability; technical-functional fitness; General management competence; Service or dedication to a cause; pure challenge; and Lifestyle.

Key - words: Personal Values. Anchors career. University.

¹ Acadêmica do Curso de Administração pela Faculdade de Itapiranga (FAI).

daiane.kraemer@hotmail.com

² Mestre em Administração pela Universidade do Vale do Itajaí (Univali). Professora e Coordenadora do

1. INTRODUÇÃO

Na literatura, encontram-se diversos estudos (Schein, 1990; Lopes, 2008, Peçanha et.al., 2011; Gomes et.al., 2013; Mendeiros, 2014; Moreira et.al., 2015; Mello et al., 2016) que focaram em identificar em qual perfil os profissionais se enquadram. Como forma de verificar uma lacuna teórica, esse estudo objetiva uma análise e avaliação realizada através de universitários de uma instituição que se aloca através de seus valores e suas carreiras.

Para a definição mais coerciva sobre Valores Pessoais, Rokeach (1973) define como uma crença, relativamente duradoura, de que uma conduta ou finalidade de existência é pessoal ou socialmente preferível a um modo oposto ou inverso de conduta ou finalidade de existência, pertencentes ao sujeito e produto da socialização. Desde então, os estudos sobre os valores pessoais e carreiras, vem crescendo ao longo dos anos (Schein (1990); Chanlat (2006); Santos e Abraham (2008); Gomes, et.al (2013); Alvarenga e Leite (2015)). O seu crescimento é uma espécie de resposta à maior conscientização das pessoas da importância que o trabalho tem nas suas vidas.

Com o objetivo de visualizar o papel dos valores pessoais nas âncoras de carreira, Schein (1990) estudou as dinâmicas profissionais. As classificou em oito categorias, sendo elas: (1) autonomia/Independência (AI); (2) segurança/Estabilidade (SE); (3) competência técnica-funcional (TF); (4) competência gerência geral (CG); (5) criatividade empresarial (CE). Em outro instante de oportunidades, Schein (1990) acrescentou três novas âncoras: (6) serviço ou dedicação a uma causa (SD); (7) desafio puro (DP); (8) estilo de vida (EV). Destaca-se que este estudo está embasado nas âncoras de carreira propostas pelo autor.

Neste sentido, o estudo se justifica primeiramente devido à relevância do tema em agendas de pesquisas nacionais na área de gestão de pessoas. Estudos elaborados por Lopes (2008) sugerem que sejam ampliadas as pesquisas focas em identificar as âncoras de carreira de certo grupo, identificar a interligação de valores pessoais e âncoras de carreira, como também, trajetórias profissionais nas âncoras de carreira.

Como contribuição para as empresas, os resultados deste estudo poderão fornecer subsídios para as empresas conhecerem melhor os perfis dos seus futuros profissionais, aspectos valorizados e ambições pessoais de carreira.

Já para a academia, o estudo proporcionará um novo olhar acerca da temática, podendo ser fonte de consultas para os interessados na área, além de ser uma contribuição para as teorias existentes. O artigo apontará lacunas de pesquisas existentes sobre o tema Valores pessoais e a trajetória profissional, analisados através das âncoras de carreiras, se tornando útil para novos pesquisadores da temática.

Deste modo, o artigo está estruturado da seguinte maneira: primeiramente, discorre-se acerca do conceito de Valores Pessoais e os principais aspectos teóricos sobre a temática Âncora de Carreira. Em seguida, apresenta-se a metodologia da pesquisa; na sequência, o perfil dos respondentes e os principais resultados. Para finalizar, discutem-se os resultados e são apresentadas as considerações finais e as referências.

2. OS VALORES PESSOAIS

A uma diversidade de conceitos em diferentes aspectos sobre os valores pessoais. Rokeach (1973); Schwartz, Bilsky (1987); Schwartz (2006); Nascimento, Barros, Pinsky e Marinho (2013) destacam que os valores pessoais podem ser compreendidos em cinco características formais de valores da literatura. Sendo que são conceituados e compreendidos

crenças, aspectos de estados finais desejáveis ou comportamentos, situações específicas, tomada de decisão ou avaliação de comportamento e eventos, e para finalizar distingue em ordenados por importância relativa. Desta forma, entende-se que valores pessoais diferem através de atitudes principalmente na sua generalidade ou abstração, e na sua ordem hierárquica e de importância.

Rokeach (1973), ainda destaca que valores pertencentes ao sujeito e produto da socialização, pois como considera valor uma crença, relativa duradoura, de que uma conduta ou finalidade de existência é pessoal ou socialmente preferível a um modo oposto ou inverso de conduta ou finalidade de existência.

Schwartz (1992) aborda os valores pessoais como instrumentais e terminal. E deste modo, os classificou em dez tipologias, as quais foram determinadas em: autodeterminação e auto direção, estimulação, hedonismo, realização, poder, benevolência, conformidade, segurança, tradição, universalismo. Sendo que estas podem ser divididas e simplificadas em quatro grupos motivacionais, sendo assim classificados: autopromoção, autotranscendência, abertura a mudanças e para finalizar a conservação (GOMES, 2009). Ikeda, Campomar e Chamie (2014) destacam ainda que os valores pessoais são como normas de racionalização, em âmbito psicanalítico, atitudes, crenças e até mesmos atitudes que seriam socialmente e pessoalmente inaceitáveis.

Tipologias aplicadas em estudos por Rodrigues (2009) comprovaram a concentração de valores na dimensão de autopromoção nos valores poder e auto realização, que surgem através do sucesso pessoal por meio da demonstração de competência de acordo com os padrões sociais. Os valores mais procurados são: ser bem sucedido, competente, prestativo, prestação ao meio ambiente, prosperidade, reconhecimento pessoal, segurança familiar, senso de pertencimento, significado de vida.

Ikeda, Campomar e Chamie (2014) classificam as tipologias em dois grupos: 1) valor pessoal instrumental: estão diretamente ligados aos estados finais ou no caso nos comportamentos das pessoas; 2) valor pessoal terminal: que traz como intuito a aprovação ao longo tempo nas relações de estados finais existentes em um contexto.

Complementam este olhar Nascimento; Barros; Pinsky; Marinho (2013), ao afirmarem que os valores pessoais podem ser avaliados como positivos ou negativos, pois não são considerados objetivos ou situação de atitudes específica apenas a conduta e ideias terminais.

Para facilitar, Tamayo (2007), Santos e Abrahim (2008), estruturaram os valores em duas categorias. Uma em estrutura geral que relaciona os valores com os aspectos de vida e a outra integra valores associados a contextos específicos da vida como, por exemplo, o sexo, religião, a família e o trabalho.

Em outros aspectos, há uma existência de influências de escolhas cotidianas através dos valores de cada pessoa, demonstradas de modo geral cada maneira, jeito e situação que se põem, elevando os comportamentos individuais o que se quer almejar para conseguir alcançar o que realmente deseja na vida profissional, tornando-se de fundamental importância de entender o ser humano em seus valores individuais para suas decisões e escolhas profissionais (MOREIRA; DOMENICO, 2015).

Moreira e Domenico (2015) deferiram a existência de metas motivacionais divididas em duas dimensões bipolares, como a Autotranscendência que vem através dos valores de benevolência e interesse de outros indiferente a distância, sendo que a segunda seria Autopromoção as quais relacionam-se sobre as metas e a realizações de auto interesse, Mudanças e Aberturas que transparece através das autodeterminações, e para finalizar a Conservação que aparecem com as culturas e valores tradicionais do lugar.

Através das pesquisas realizadas sobre valores pessoais, encontrou-se um grande acervo de conhecimentos relativos ao poder preditivo desses valores sobre diferentes comportamentos. Sob este aspecto compreende-se que os conceitos de valores pessoais são importantes e interferem na escolha da carreira, compreendidas com âncoras de carreira. Neste contexto, evidencia-se que a concepção de carreira relaciona o desenvolvimento e a agregação entre as características pessoais e as demandas por trabalho.

3. AS ÂNCORAS DE CARREIRA

Veloso *et al.* (2011) afirmam que a carreira pertence às organizações, pois se transformaram na medida em que os trabalhadores assumem o crescimento profissional das mesmas. Em outro aspecto, em um mundo de transformação, as carreiras estão cada vez mais desafiadoras e dinâmicas, destacando que esta temática é difícil de definir, pois há existência de diversos significados.

Alvarenga e Leite (2015), destacam que os jovens estão cada vez mais dispostos a mudar suas vidas para seguir o que mais almejam, deixando de lado seus laços afetivos, após a vivência de muito tempo serem dependentes e suas autonomias expressadas em relação às organizações.

Neste sentido, pessoas quando estimuladas a exercerem os conhecimentos em áreas de maior afinidade e competências, geram mais resultados em suas carreiras profissionais quando ligadas diretamente às áreas de especialização própria, fazendo com que as mesmas conquistem a capacidade de liderar (SCHEIN, 1990).

Ao buscar compreender as dinâmicas profissionais, Schein (1990) elaborou oito categorias de âncoras de carreira, sendo elas: (1) autonomia/Independência (AI); (2) segurança/Estabilidade (SE); (3) competência técnica-funcional (TF); (4) competência gerencial geral (CG); (5) criatividade empresarial (CE). Em outro instante de oportunidades, Schein (1990) acrescentou três novas âncoras: (6) serviço ou dedicação a uma causa (SD); (7) desafio puro (DP); (8) estilo de vida (EV). Destaca-se que o estudo foca as âncoras propostas pelo autor.

Autonomia ou independência também foi destacado por Schein (1990), sendo que o autor identificou que há pessoas com pouca tolerância às regras estabelecidas por outro indivíduo. No que tange ao sentimento de segurança ou estabilidade, os estudos evidenciaram que ocorre muita preocupação perante os fatos, pois gera a questão de não conseguirem alcançar o almejado, fazendo com que o fato do bem-estar de cada membro gera uma volatilidade baixa nas carreiras, no caso do profissional não se adapta ao local e não evolui no correr de hoje com o mundo.

Neste viés, no contexto de criatividade empreendedora, são profissionais concentrados nas inovações. No que tange o fato dos serviços e dedicações de causas citados pelo mesmo autor, são ancorados aos valores pessoais dos profissionais, os puros desafios são o sucesso de enfrentar obstáculos em problemas encontrados, e para finalizar este contexto a inclinação deste ponto de referência dos indivíduos ancorados é o estilo de vida que buscam integrar as necessidades pessoais de cada profissional.

Mudanças no ambiente de trabalho vêm sendo frequentes com profissionais modernos e se tornando um grande desafio para a gestão de carreiras. O estudo do profissionalismo das carreiras apontou que os profissionais irão trabalhar, exercendo suas funções por muito mais tempo, pelo fato de terem uma qualificação e acesso a informações melhores, aperfeiçoando suas carreiras no decorrer da sua vida profissional, ou através de uma auto estimulação para permanecerem por mais tempo em seus postos profissionais (MIAMO e VIEIRA, 2012).

Para Amorim (2011), as responsabilidades de gerenciar as pessoas e reagir com rapidez às mudanças ocorridas, diversas vezes buscam um diferencial competitivo, onde a empresa é



estipulada a incorporar a inovação tanto em tecnologias e nas práticas de gerenciar, sendo na valorização do indivíduo em aspectos competitivo e seus diferenciais.

Mas como já propunha Mintzberg (1989), o excesso de profissionalismo em tal carreira pode gerar risco para as organizações e sociedade, pois a chance de desmembrar um modo de gestão abstrata na qual os profissionais tornam-se distante da realidade concreta da vida organizacional.

Neste fato fica evidente que a maioria das pessoas fazem escolhas com base em seus aspectos profissionais, como talentos, habilidades, competências, motivos, necessidades e valores associados à carreira. Fazendo com que haja e abra um campo para discussões das abrangências das carreiras do profissionalismo e demais modelos de negócios. No caso é fundamental que tenha uma percepção clara de inclinação dos profissionais, para um planejamento futuro de carreiras. No capítulo a seguir, apresentam-se os procedimentos metodológicos que guiam a parte empírica deste trabalho.

4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa é composta de uma abordagem quantitativa e descritiva e foi operacionalizada por meio de uma *survey* com universitários de uma Instituição de Ensino. Para Fonseca (2002), as pesquisas quantitativas são aquelas em que os resultados podem ser quantificados. Como as amostras geralmente são grandes e consideradas representativas da população, os resultados são tomados como se constituíssem um retrato real de toda a população alvo da pesquisa.

Portanto, os dados desta pesquisa foram coletados por meio da aplicação de um questionário (*survey*). O questionário foi composto por perguntas de múltipla escolha. Neste constructo, Fonseca (2002) afirma que as pesquisas do tipo *survey*, dão-se a partir da obtenção de informações e dados de indivíduos pertencentes a um grupo, representando seu público-alvo.

De modo específico, aplicou-se um questionário validado por Lopes (2008), este que abordou os valores pessoais e as âncoras de carreira. O questionário está dividido em dois blocos, com um total de 45 questões de múltipla escolha, com uma escala intervalar de quatro pontos (1-4), alterando de 1 “nunca verdadeiro para mim” e o 4 “sempre verdadeiro para mim”.

A coleta de dados neste estudo se deu da seguinte maneira: enviou-se os convites através de mídias sociais *Facebook*, e-mail, para a população escolhida, com um *link* para que realizassem o preenchimento do questionário *online*, através do instrumento *Google Drive*. Realizou-se também abordagens pessoais. Obteve-se 174 questionários válidos. Destaca-se que a amostra não pode ser considerada como probabilística, uma vez que a probabilidade de inclusão de cada membro da população na amostra não é conhecida e nem equivalente (MALHOTRA, 2011).

Após a coleta, os dados foram analisados e interpretados com o auxílio do *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 21.0*. Inicialmente foi realizada a análise descritiva das variáveis sociodemográficas dos respondentes da pesquisa, com o objetivo de identificar o perfil dos respondentes. A análise e interpretação dos dados ocorreu por meio da apresentação de tabelas, tornando possível a compreensão das respostas.

Os construtos foram analisados de acordo com suas variáveis de maneira univariada, identificando valores e média, desvio padrão, frequência, valores mínimos e máximos para cada uma das respostas e em seguida foram enquadrados nas âncoras de carreira proposto por Schein (1990).

Cabe destacar que os procedimentos metodológicos estão em obediência aos preceitos éticos implicados na pesquisa com seres humanos, conforme a resolução do Conselho Nacional de saúde (196/96) e do Conselho Federal de Psicologia (16/2000), que incluem o sigilo quanto à identidade dos participantes e à liberdade de adesão voluntária ao estudo bem como a garantia da utilização dos dados para fins específicos deste estudo, validado portanto, pelo Comitê de Ética da Instituição.

5. RESULTADOS

Nesta seção, apresentam-se os principais resultados da pesquisa, sendo que primeiramente procurou-se caracterizar o perfil dos respondentes e em seguida analisar quais valores pessoais são determinantes na carreira para os universitários. Infere-se que a pesquisa foi realizada com acadêmicos regularmente matriculados em uma Instituição de Ensino Superior. A amostra compreendeu 174 questionários válidos. As variáveis aplicadas à caracterização da amostra incluíram informações como: Gênero, idade, estado civil, estado em que reside e escolaridade.

O levantamento dos gêneros demonstrou que 67,2% dos respondentes são do gênero feminino e 32,8% do gênero masculino. No que tange a idade, a idade média foi de 21 anos, sendo a idade mínima registrada 17 anos e a máxima 34 anos. O resultado vem ao encontro com os dados nacionais, uma vez que o Censo 2014 aponta que mais de 7,8 milhões de jovens encontram-se nas Universidades, sendo 3.945.329 (50,4%) entre 18 e 24 anos. (CENSO, 2014).

Em relação ao estado civil, (83,9%) se declararam solteiros e (10,9%) dos respondentes casados ou união estável. Já no que tange ao Estado em que residem, (82,7%) são de Santa Catarina, (12,1%) do Rio Grande do Sul e (5,2%) preferiram não identificar.

Na perspectiva de identificar os valores pessoais e sua relação com as âncoras de carreira, partiu-se para a análise univariada dos construtos, cujo foco foi avaliar o padrão de respostas dos Universitários para cada uma das variáveis abordadas.

Cabe destacar que os resultados serão enquadrados dentro das âncoras de carreira propostos por Schein (1990). Neste trabalho, considerou-se as estatísticas de média e valores mínimo e máximo observados. Os resultados da análise podem ser visualizados na Tabela 01:

Tabela 01: Análise do construto dos valores pessoais e âncoras de carreiras.

| Afirmações | Média | Desvio Padrão | Mínimo | Máximo |
|--|-------|---------------|--------|--------|
| VP1- Sonho em ser tão bom no que faço, de tal forma que meus conhecimentos especializados sejam constantemente procurados. | 3,45 | 0,650 | 2 | 4 |
| VP2- Sinto-me mais realizado em meu trabalho quando sou capaz de integrar e gerenciar o esforço dos outros. | 3,14 | 0,781 | 1 | 4 |
| VP3- Sonho em ter uma carreira que me dê a liberdade de fazer o trabalho à minha maneira no tempo por mim programado. | 3,21 | 0,816 | 1 | 4 |
| VP4- Segurança e estabilidade são mais importantes para mim do que liberdade e autonomia. | 2,56 | 0,822 | 1 | 4 |
| VP5- Estou sempre procurando ideias que me permitam iniciar meu próprio negócio. | 2,90 | 0,994 | 1 | 4 |
| VP6- Sinto-me bem em minha carreira apenas quando tenho a sensação de ter feito uma contribuição real para o bem da sociedade. | 2,94 | 0,868 | 1 | 4 |



| | | | | |
|---|------|-------|---|---|
| VP7- Sonho com uma carreira na qual eu possa solucionar problemas ou vencer com situações extremamente desafiadoras. | 3,26 | 0,788 | 1 | 4 |
| VP8- Preferiria deixar meu emprego do que ser colocado em um trabalho que comprometa minha capacidade de me dedicar aos assuntos pessoais e familiares. | 2,53 | 1,007 | 1 | 4 |
| VP9- Sinto-me sucedido em minha carreira apenas quando posso desenvolver minhas habilidades técnicas ou funcionais a um nível de competência muito alto. | 2,80 | 0,819 | 1 | 4 |
| VP10- Sonho em dirigir uma organização complexa e tomar decisões que afetem muitas pessoas. | 2,56 | 0,921 | 1 | 4 |
| VP11- Sinto-me mais realizado em meu trabalho quanto tenho total liberdade de definir minhas próprias tarefas, horários e procedimentos. | 2,88 | 0,888 | 1 | 4 |
| VP12- Preferiria deixar meu emprego que aceitar uma tarefa que possa colocar em risco minha segurança na organização. | 2,49 | 1,035 | 1 | 4 |
| VP13- Montar meu próprio negócio é mais importante para mim do que atingir uma alta posição gerencial como empregado. | 2,38 | 1,011 | 1 | 4 |
| VP14- Sinto-me mais realizado em minha carreira quando posso utilizar meus talentos a serviço dos outros. | 3,09 | 0,882 | 1 | 4 |
| VP15- Sinto-me realizado em minha carreira apenas quando enfrento e supero desafios extremamente difíceis. | 2,67 | 0,881 | 1 | 4 |
| VP16- Sonho com uma carreira que me permita integrar minhas necessidades pessoais, familiares e de trabalho. | 3,43 | 0,724 | 1 | 4 |
| VP17- Tornar-me um gerente técnico em minha área de especialização é mais atraente para mim do que me tornar um gerente geral. | 2,36 | 0,811 | 1 | 4 |
| VP18- Sentir-me-ei bem-sucedido em minha carreira apenas quando me tornar um gerente geral em alguma organização. | 2,02 | 0,819 | 1 | 4 |
| VP19- Sentir-me-ei bem-sucedido em minha carreira apenas quando alcançar total autonomia e liberdade. | 2,70 | 0,882 | 1 | 4 |
| VP20- Procuo trabalhos em organizações que me deem senso de segurança e estabilidade. | 2,96 | 0,740 | 1 | 4 |
| VP21- Sinto-me realizado em minha carreira quando tenho a oportunidade de construir alguma coisa que seja resultado unicamente de minhas próprias ideias e esforços. | 2,86 | 0,978 | 1 | 4 |
| VP22- Utilizar minhas habilidades para tornar o mundo um lugar melhor para se viver e trabalhar é mais importante para mim do que alcançar uma posição gerencial de alto nível. | 3,10 | 0,812 | 1 | 4 |
| VP23- Sinto-me mais realizado em minha carreira quando solucionei problemas insolúveis ou venci o que aparentemente era impossível de ser vencido. | 3,26 | 0,790 | 1 | 4 |
| VP24- Sinto-me bem-sucedido na vida apenas quando fui capaz de equilibrar minhas necessidades pessoais, familiares e de carreira. | 2,91 | 0,862 | 1 | 4 |
| VP25- Preferiria deixar meu emprego que aceitar uma tarefa de rodízio que me afaste da minha área de experiência. | 2,11 | 0,850 | 1 | 4 |

| | | | | |
|---|------|-------|---|---|
| VP26- Tornar-me um gerente geral é mais atraente para mim do que me tornar um gerente técnico em minha área de especialização. | 2,22 | 0,911 | 1 | 4 |
| VP27- Para mim, poder fazer um trabalho à minha própria maneira, sem regras e restrições, é mais importante do que segurança. | 2,08 | 0,889 | 1 | 4 |
| VP28- Sinto-me mais realizado em meu trabalho quando percebo que tenho total segurança financeira e estabilidade no trabalho | 3,05 | 0,792 | 1 | 4 |
| VP29- Sinto-me bem-sucedido em meu trabalho apenas quando posso criar ou construir alguma coisa que seja inteiramente de minha autoria. | 2,37 | 0,888 | 1 | 4 |
| VP30- Sonho em ter uma carreira que faça uma real contribuição à humanidade e à sociedade. | 3,30 | 0,820 | 1 | 4 |
| VP31- Procuo oportunidades de trabalho que desafiem fortemente minhas habilidades para solucionar problemas. | 3,16 | 0,756 | 1 | 4 |
| VP32- Equilibrar as exigências da minha vida pessoal e profissional é mais importante do que alcançar alta posição gerencial. | 2,93 | 0,802 | 1 | 4 |
| VP33- Sinto-me plenamente realizado em meu trabalho quando sou capaz de empregar minhas habilidades e talentos especiais. | 3,19 | 0,708 | 1 | 4 |
| VP34- Preferiria deixar minha organização do que aceitar um emprego que me afastasse da trajetória de gerência geral. | 2,10 | 0,851 | 1 | 4 |
| VP35- Preferiria deixar minha organização do que aceitar um emprego que reduza minha autonomia e liberdade. | 2,26 | 0,905 | 1 | 4 |
| VP36- Sonho em ter uma carreira que me dê senso de segurança e estabilidade. | 3,15 | 0,783 | 1 | 4 |
| VP37- Sonho em iniciar e montar meu próprio negócio. | 3,06 | 0,978 | 1 | 4 |
| VP38- Preferiria deixar minha organização do que aceitar uma tarefa que prejudique minha capacidade de servir aos outros. | 2,50 | 0,917 | 1 | 4 |
| VP39- Trabalhar em problemas praticamente insolúveis para mim é mais importante do que alcançar uma posição gerencial de alto nível. | 2,25 | 0,856 | 1 | 4 |
| VP40- Sempre procurei oportunidades de trabalho que minimizassem interferências com assuntos pessoais e familiares. | 2,71 | 0,905 | 1 | 4 |

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

O estudo evidenciou que no subconstruto “**VP1- Sonho em ser tão bom no que faço de tal forma que meus conhecimentos especializados sejam constantemente procurados**”, foi à assertiva que obteve a media maior com (3,45), sendo próximo do valor máximo que é 4,00. Os resultados confirmam que as pessoas querem ser reconhecida no que melhor fazem.

Resultado que vem ao encontro dos estudos elaborados por Schein (1990), o qual identificou que os profissionais buscam ser referência técnica na profissão em que assumiram, e se espelham em profissionais destaque na área, principalmente por pessoas externas da empresa, pois ocorre uma motivação maior ocorrendo valorização e reconhecimento do seu trabalho. Rodrigues (2009) em uma das suas obras sobre Valores pessoais distingue que

diversas pessoas estão concentradas nos valores das relações que surgem através do sucesso pessoal de cada pessoa, e o principal ter reconhecimento.

A afirmativa “**VP16- Sonho com uma carreira que me permita integrar minhas necessidades pessoais, familiares e de trabalho**”, obteve uma média (3,43), que praticamente se assimila com o construto que se destacou em primeiro. Os resultados sugerem que os jovens buscam uma profissão capaz de realizar profissionalmente mas sem abrir mão da família e da vida pessoal.

Este resultado se enquadra na âncora estilo de vida proposto por Schein (1990). A âncora sugere que as pessoas se motivam em suas carreiras pelo fato de poderem integrar o lado profissional com o pessoal, principalmente família. Já Lopes (2008) em suas considerações, ressalta que diversas pessoas são influenciadas pelas necessidades pessoais, através da família, fazendo então que os profissionais muitas vezes sacrificam suas carreiras por causa da sua vida pessoal. Já na questão de Valores Pessoais os autores Tamayo (2007), Santos e Abrahim (2008), relacionam este subconstruto que seria valores relacionados aos aspectos de vida relacionados à família ao trabalho.

Afetividade familiar dos jovens foi algo discutido por Alvarenga e Leite (2015), onde os jovens precisam se adequar as mudanças e seguir o que mais almejam, deixando um pouco de lado os laços afetivos.

Destaca-se a evidência do subconstruto “**VP30- Sonho em ter uma carreira que faça uma real contribuição à humanidade e à sociedade**”, com a média em (3,30). A afirmativa sugere que os jovens estão em busca de carreiras capazes de transformar a sociedade e a comunidade em que vivem.

A âncora vontade de servir é a que mais se enquadra neste resultado. Schein (1990) destaca que esta âncora sugere que as pessoas muitas vezes abram mão de praticar algo que lhe traga um benefício exclusivamente pessoal, e busquem profissões traga melhorias a comunidade e tornar um mundo melhor.

Para Lopes (2008) este construto parte dos Serviços Sociais, onde torna a vontade de executar uma atividade que traga bons resultados para a sociedade não prejudicando nenhuma pessoa. Medeiros et.al. (2014) também destaca as âncoras, sendo então que diversos profissionais precisam superar obstáculos difíceis e intransponíveis, por motivo de diversas incertezas que ocorrem no decorrer, pelo fato das incertezas serem largar algo para realizações na sociedade.

O subconstruto “**VP7- Sonho com uma carreira na qual eu possa solucionar problemas ou vencer com situações extremamente desafiadoras**”, obteve a média (3,26). Esta afirmativa vem ao encontro da âncora puro desafio proposta por Schein (1990), no qual os profissionais, segundo o autor, valorizam os desafios propostos sem abrir mão de solucionar os mesmos, pois querem vencer e superar qualquer obstáculo.

Lopes (2008), ligando este construto afirma que as pessoas querem solucionar problemas através das oportunidades oferecidas em poder dedicar o máximo nas suas atividades na organização.

Outro subconstruto que se destacou foi “**VP23- Sinto-me mais realizado em minha carreira quando solucionei problemas insolúveis ou venci o que aparentemente era impossível de ser vencido**”, destacando-se com média (3,26). Sendo neste fato que a realização pessoal surge através do vencimento de um obstáculo. Rodrigues (2009), na sua obra fala sobre dimensões de autopromoção e auto realização, ressalta que as pessoas são mais procuradas pelos valores que conquistam e sendo o principal o reconhecimento pessoal vencendo o que é difícil vencer.

Já Schein (1990), ressalta através da âncora desafio puro que é fundamental as pessoas que possuem uma percepção em conquistar qualquer obstáculo/problema, fazendo com que o sucesso destes é transpor obstáculos difíceis, vencendo ou derrotando as causas ou problemas invencíveis.

Já em relação as afirmativas com menor peso aos jovens universitários, destaque: **“VP18- Sentir-me-ei bem-sucedido em minha carreira apenas quando me tornar um gerente geral em alguma organização”**, com média de (2,02). Que o desejo dos respondentes não é alcançar o topo mais alto dentro de uma organização e sim atuarem em suas áreas de especificação

Este resultado é uma discordância em relação as âncoras propostas por Schein (1990). Para o autor, as pessoas desejam alcançar cargos de gerencia, para obter níveis hierárquicos mais altos, o que mostra serem capazes e mais responsáveis, e deste modo, contribuirão no sucesso das organizações, e por conseguinte, ganharem altos rendimentos.

Outra afirmativa com média inferior (2,08) foi: **“VP27- Para mim, poder fazer um trabalho à minha própria maneira, sem regras e restrições, é mais importante do que segurança”**. Schein (1990) descreve que as pessoas que se enquadram na âncora Autonomia ou Independência, estarão adaptadas para o futuro, pois quem busca trabalhos seguros estará vulnerável com a atual visão do trabalho.

Medeiros et.al (2014) discordam de Schein (1990) e corroboram com os resultados, uma vez que afirmam que muitos jovens preferem ter metas, regras, mas querem se sentirem seguros. Como também, buscam mostrar suas habilidades de forma correta, em um local onde possam ter liberdade, e possuir ao mesmo tempo uma boa relação com o líder ou gestor.

Já o subconstruto **“VP34- Preferiria deixar minha organização do que aceitar um emprego que me afastasse da trajetória de gerência geral”**, obteve a média (2,10). Sendo então percebido pelos resultados que as pessoas não somente desejam alcançar o cargo de gerencia geral e sim continuar em um local na organização.

Schein (1990) e Lopes (2008) destacam que profissionais de certas áreas não são de valorizar promoções para cargos como gerencias ou ate mesmo gestão, e preferem assumir apenas a responsabilidade de gestão dentro de sua área de formação, na qual possuem maior competência funcional. Os resultados se enquadram na âncora de aptidão técnica-funcional.

Por fim, a afirmativa: **“VP25- Preferiria deixar meu emprego que aceitar uma tarefa de rodízio que me afaste da minha área de experiência”**, ficou com a média (2,11). Sendo percebido que as pessoas não querem se tornar um rodízio e sim ter estabilidade nas atividades de afinidade.

Resultado este que é confirmado por Schein (1990) e Lopes (2008) no qual os autores enquadram também na âncora aptidão técnica-funcional. Esta que eleva o respeito à questão de continuarem exercendo o que sempre fizeram, sua habilidade técnica de formação. Para os autores, o mais importante para os jovens é que o trabalho dos continuem interessante e que sejam desafiados continuamente.

Ao finalizar esta parte do artigo, o relato nos resultados obtidos pelos jovens universitários, pode-se salientar se ocorreu a escolha correta na trajetória dos universitários ao seu meio profissional. Pois percebe-se que os jovens não estão somente querendo o cargo mais alto de um empresa, e sim almejando o sucesso em sua área atuante, mostrando seus valores, construindo o reconhecimento profissional, e tudo pelo motivo de vencer diversos obstáculos, problemas surgidos em seus cotidianos, mas vendo que estes jovens não deixem se vencer.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS



Este estudo foi realizado com o objetivo de identificar quais valores pessoais são importantes na trajetória profissional dos universitários de uma Instituição de Ensino Superior. Para isso, realizou uma pesquisa quantitativa, descritiva, que teve sua coleta de dados operacionalizada por meio de uma *survey*. Obteve-se 174 questionários válidos.

Os resultados desta pesquisa evidenciam que quanto ao perfil, a maioria dos respondentes é do gênero feminino, possuem em média 21 anos, solteiros e residentes no estado de Santa Catarina.

Em seguida, na busca de identificar os valores pessoais dos universitários e enquadrá-los nas âncoras de carreira definidas por Schein (1990), ficou evidenciado que os respondentes se enquadram em oito das nove âncoras propostas pelo autor: autonomia/independência; segurança/estabilidade; competência técnica-funcional; competência gerencial geral; serviço ou dedicação a uma causa; desafio puro e estilo de vida.

Destarte, pela variedade do número de âncoras identificadas, é difícil relatar um padrão de comportamento ou uma manifestação de âncora de carreira com maior destaque, que possa servir de sustentação para traçar os valores pessoais em destaque. Portanto, não se pode afirmar se os universitários respondentes possuem valores pessoais capazes de interferir nas suas decisões profissionais. Ou seja, se desejam ser empreendedores, buscar especialização técnica na área ou escolher uma profissão embasada em uma causa.

Em um aspecto geral da pesquisa, é possível verificar que há uma considerável dependência financeira dos entrevistados pelo seu atual emprego, o que evidencia uma valorização pessoal maior pela aptidão técnica funcional e uma necessidade de reconhecimento profissional das atividades realizadas. Ao mesmo tempo, almejam fazer o que gostam, para que assim, consigam ter novas motivações para continuarem realizando suas atividades.

Aufere-se que alguns valores pessoais não seriam possíveis de serem plenamente atendidos neste momento profissional que se encontram os universitários. Contudo, à medida que forem obtendo experiência no mercado de trabalho, os valores pessoais vão se enquadrando nas âncoras de carreira e ficando mais evidenciados.

Por fim, é preciso destacar algumas limitações desta pesquisa. Primeiramente, a principal limitação é o método, uma vez que os estudos quantitativos não conseguem medir aspectos intrínsecos e situacionais que podem interferir ou modificar as respostas. Cabe salientar que se pesquisou apenas um pequeno grupo de universitários, sendo que os resultados não podem ser generalizados e tidos como verdades.

Mas a pesquisa sinaliza algumas contribuições importantes para futuros modelos de gestão de pessoas que possam ser adotados, como também, aspectos motivacionais oriundos de benefícios e recrutamentos, no que tange a este público analisado. Neste sentido, não espera finalizar o tema abordado, mas sim, sugere-se que seja aplicado o mesmo estudo com diferentes públicos e em diferentes momentos da carreira profissional. Sugere-se também a replicação futura com os atuais respondentes para verificar se a mudança de *status* profissional pode interferir nos valores pessoais.

REFERÊNCIAS

ABRAHIM, Gisele Seabra. O Papel dos valores pessoais nas decisões de carreira. **Contextus**, v. 6, n. 2, 2008.

ALVARENGA, M. A.; LEITE, N. P. O Papel dos Valores nas Escolhas de Carreira de Jovens Discentes/Trabalhadores. **Gestão & Regionalidade**, v. 31, n. 92, p. 86-102, 2015.

AMORIM, T. N. G. F.; SILVA, L. B. Gestão por Competências: nuances e peculiaridades. **Reuna**, v. 16, n. 1, p. 103-119, 2011.

CHANLAT, Jean François. Quais carreiras e para qual sociedade. *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, v. 35, n. 6, p.67-75, 2006.

FONSECA, S. U. L. da. *et al.* Fatores que influenciam as decisões estratégicas de equipes de direção em pequenas e médias empresas. **REUNA**, Belo Horizonte – MG. V. 18, n.2, p. 5-24, Abr. - Jun. 2013.

FORMIGA, N. S.. Perspectivas Valorativas na Predição do Rendimento Escolar: Um estudo a partir dos valores humanos. *Revista UNIVAP*, v. 13, p. 13-20, 2006.

GOMES, D. C. Valores Pessoais e Gestão do Conhecimento Organizacional. **RAUnP - Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar**, v. 1, n. 2, art. 2, p. 21-33, 2009

GOMES, Dione Fagundes Nunes et al. Âncoras de Carreiras: Revisão do Conceito de Mobilidade a Partir de Estudo com Egressos do Curso de Administração em Dois Momentos– 2007 e 2010. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)**. ISSN 2237-1427, v. 3, n. 1, 2013.

IKEDA, A. A.; CAMPOMAR, M. C.; CHAMIE, B. C. Laddering: revelando a coleta e interpretação dos dados. **Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 4, p. 49-66, 2014.

LOPES, Keilla Petronilia Santos. **Trajetória profissional e âncoras de carreira de executivos de uma instituição bancária**. 2008.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 3ªed. Porto Alegre/RS: Bookman, 2001. Disponível em
<http://books.google.com.br/books?id=FtdIFOGTP8UC&printsec=frontcover&hl=ptBR&source=gb_s_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false> Acesso em 31/10/2016.

MEDEIROS, C. R. O.; MEDEIROS, L.; VALADÃO JÚNIOR, V. M. Âncoras de Carreira e Geração Y: um estudo com consultores de empresas juniores. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 4, n. 3, p. 212-230, 2014.

MELLO, A. M. G.; SANT'ANNA, A. S. Valores pessoais e organizacionais em diferentes grupamentos geracionais . **Revista Ciências Administrativas**, v. 22, n. 1, p. 255-282, 2016.

MIANO, V. Y.; VIEIRA, F. O. Perspectivas de carreira dos formandos de administração de uma IFES. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 6, n. 1, p. 72-90, 2012.

MINTZBERG, Henry. **Mintzberg on management: Inside our strange world of organizations**. Simon and Schuster, 1989.

MOREIRA, A. M.; DOMENICO, S. M. R. Valores pessoais e de sentido de vida: um



estudo com participantes de programa de mobilização social . **Revista de Administração FACES Journal**, v. 14, n. 1, p. 117-140, 2015.

NASCIMENTO, F.; BARROS, F. D.; PINSKY, V. C.; MARINHO, B. L. A influência dos valores sustentáveis na escolha de uma organização para se trabalhar. **Revista de Gestão Social e Ambiental**, v. 7, n. 3, p. 72-88, 2013.

PEÇANHA, L. C. N.; CONSTANTINO, M. A. C.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; SILVA, J. L. Âncoras de carreira e relações com estabilidade e qualidade de vida pessoal: um estudo com alunos do curso de gestão de pessoas. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 1, n. 2, p. 29-42, 2011.

RODRIGUES, Veridiana Sefrin Novaes. Valores pessoais do estudante estrangeiro no Brasil: estudo com os alunos do PEC-G. 2009.

ROKEACH, Milton et al. **The nature of human values**. New York: Free press, 1973.

SANTOS, N.M.B.F.; ABRAHIM, G.S. A Influência dos Valores Pessoais na Determinação das Âncoras de Carreira. Encontro Da Associação Nacional De PósGraduação Em Administração, 2008. Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: Anpad, 2008.

SCHEIN, Edgar H. **Career anchors: Discovering your real values**. San Diego: University Associates, 1990.

SCHWARTZ, Shalom H.; BILSKY, Wolfgang. Toward a universal psychological structure of human values. **Journal of Personality and Social Psychology**, Vol 53(3), Sep 550-562, 1987.

SCHWARTZ, Shalom H. Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. **Advances in experimental social psychology**, v. 25, n. 1, p. 1-65, 1992.

SCHWARTZ, S. Lesvaleurs de base de lapersonne: théorie, mesures et applicattions. **Revue Française de Sociologie**, v. 42, p. 249-268, 2006.

TAMAYO, Alvaro. Contribuições ao estudo dos valores pessoais, laborais e organizacionais. **Psicologia. Teoria e pesquisa**, v. 23, p. 17-24, 2007.

VASCONCELOS, K. A.; MERHI, D. Q.; GOULART, V. M.; SILVA, A. R. L. A geração y e suas âncoras de carreira. **GESTÃO. Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 8, n. 2, p. 226-244, 2010.

VELOSO, Elza Fátima Rosa et al. Gestão de carreiras e crescimento profissional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 12, n. 1, p. 61-72, 2011.