

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA
DO RIO DE JANEIRO



Rosana Silvina Codaro

Âncoras de Carreira e Satisfação no Trabalho

Dissertação de Mestrado

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração de Empresas da PUC-Rio como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração de Empresas

Orientadora: Prof^ª. Patrícia Amélia Tomei

Rio de Janeiro, fevereiro de 2015.



Rosana Silvina Codaro

Âncoras de Carreira e Satisfação no Trabalho

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas da PUC-Rio. Aprovada pela Comissão Examinadora abaixo assinada.

Prof^a. Patricia Amelia Tomei

Orientadora

Departamento de Administração – PUC-Rio

Prof^a. Ana Heloísa da Costa Lemos

Departamento de Administração - PUC-Rio

Prof. Giuseppe Maria Russo

Dedix Assessoria Técnico-Científica Ltda.

Prof^a. Mônica Herz

Vice-Decana de Pós-Graduação do CCS – PUC-Rio

Rio de Janeiro, 27 de fevereiro de 2015

Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução total ou parcial do trabalho sem autorização da universidade, da autora e da orientadora.

Rosana Silvina Codaro

Licenciada em Análise de Sistema pela Faculdade de Engenharia, Universidade de Buenos Aires. Cursou MBA Management na Escola de Administração da PUC-Rio.

Ficha Catalográfica

Codaro, Rosana Silvina

Âncoras de carreira e satisfação no trabalho / Rosana Silvina Codaro ; orientadora: Patrícia Amélia Tomei. – 2015.

100 f. : il. (color.) ; 30 cm

Dissertação (mestrado)–Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Administração, 2015.

Inclui bibliografia

1. Administração – Teses. 2. Carreira. 3. Âncora de carreira. 4. Satisfação no trabalho. I. Tomei, Patrícia Amélia. II. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Departamento de Administração. III. Título.

CDD: 658

Aos meus pais

Agradecimentos

Agradeço a Professora Patrícia Amélia Tomei pelo tempo e paciência dedicados para nossas conversas nos últimos meses que, ainda que “ancoradas” na presente dissertação, estenderam-se para incluir trocas enriquecedoras sobre profissão, carreira, futuro e, acima de tudo, sobre valores.

Resumo

Codaro, Rosana Silvina; Tomei, Patricia Amelia. **Âncoras de Carreira e Satisfação no Trabalho**. Rio de Janeiro, 2015. 100p. Dissertação de Mestrado - Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

O presente estudo visa analisar a relação entre satisfação no trabalho e o alinhamento do emprego do indivíduo com suas habilidades, necessidade e valores, denominadas âncoras de carreira. Para tanto, foi realizada uma pesquisa quantitativa, um *survey* baseado no Modelo de Âncoras de Carreira de Schein e Van Maanen (2013) e na Escala de Satisfação do trabalho de Siqueira (2008), para uma amostra não probabilística de 96 alunos de uma escola de Administração de uma universidade privada de Rio de Janeiro. A partir da pesquisa concluímos que não existe associação significativa entre a satisfação no trabalho e o alinhamento com a âncora de carreira. A âncora que apresentou maior frequência, independente do gênero do entrevistado, foi Estilo de Vida, indicando a tendência de se buscar uma carreira que permita equilibrar a vida profissional e a vida pessoal. Por outro lado, foi observado que participantes do sexo masculino priorizam mais a âncora Autonomia e os de sexo feminino a de Competência Técnica / Funcional. Por fim, também identificamos na pesquisa que os indivíduos autônomos são mais satisfeitos que os assalariados, os de sexo masculino estão mais satisfeitos no trabalho do que os de sexo feminino e que existe uma associação positiva entre anos de experiência e satisfação no trabalho.

Palavras-chave

Carreira; âncora de carreira; satisfação no trabalho.

Abstract

Codaro, Rosana Silvina; Tomei, Patricia Amelia (Advisor). **Career Anchors and Job Satisfaction**. Rio de Janeiro, 2015. 100p. MSc. Dissertation – Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro

The present study explores the relationship between job satisfaction and congruence between the individual's actual occupation and his talents, needs and values, namely his "career anchors". For that purpose, a quantitative survey using Schein e Van Maanen's Career Anchor model (2013) and Siqueira's Job Satisfaction survey (2008) was performed for a non-probabilistic sample of 96 undergraduate and graduate students at the Business School of a private University in Rio de Janeiro. The results of that survey showed that there is no significant association between satisfaction at work and congruence with career anchor. The most frequent career anchor for both genders was Lifestyle, showing a trend towards a career that allows some balance between professional and personal life. Male participants prioritize more Autonomy and Independence, females prioritize more Technical and Functional Competence. The study showed also that self employed individuals are more satisfied than the ones employed, that among the employed individuals, men are more satisfied at work than women and that there is a significant association between years of experience and work satisfaction.

Keywords

Careers; career anchors; job satisfaction

Sumário

1. Introdução	13
1.1. Contexto Situação Problema	13
1.2. Objetivos do Estudo	16
1.3. Relevância do Estudo	17
1.4. Delimitação do Estudo	17
1.5. Estrutura da Dissertação	18
2. Referencial Teórico	19
2.1. Conceito de Carreira	19
2.2. Modelo de E. Schein e Van Maanen de Âncoras de Carreira	26
2.2.1. Competência Técnico – Funcional (TEC)	31
2.2.2. Competência Gerencial (GER)	32
2.2.3. Autonomia e Independência (AUT)	34
2.2.4. Segurança e Estabilidade (SEG)	35
2.2.5. Criatividade Empreendedora (CRI)	36
2.2.6. Senso de Serviço / Dedicção a uma Causa (SER)	37
2.2.7. Desafio Puro (DES)	38
2.2.8. Estilo de Vida (EST)	38
2.3. Questionamentos e Críticas às Âncoras de Carreira Segundo a Literatura Organizacional	40
2.4. Estudos Nacionais Utilizando o Modelo de Âncoras de Carreira	43
2.5. Satisfação no Trabalho	45
3. Metodologia	52
3.1. Tipo de Pesquisa	52
3.2. Universo e Amostra da Pesquisa	52
3.3. Coleta de Dados	53
3.3.1. Questões Referentes ao Perfil do Entrevistado	53
3.3.2. Questões Sobre as Características do Trabalho Atual	53
3.3.3. Escala de Âncoras de Carreira: Schein e Van Maanen (2013)	54
3.3.4. Escala Satisfação no Trabalho: Siqueira (2008)	54
3.4. Modelo Conceitual da Pesquisa e Segmentação da Amostra	55
3.5. Questões e Ferramentas de Análise	56
3.5.1. Hipóteses da Pesquisa	56
3.5.2. Estatística Descritiva e Testes de Associação	57
3.6. Limitações do Método	58
3.6.1. Limitações Relacionadas à Escolha dos Participantes da Pesquisa	58
3.6.2. Limitações Decorrentes do Método Empregado para a Coleta de Dados	58

4. Análise dos Resultados	60
4.1. Características da Amostra	60
4.2. Análises de Resultados	63
4.2.1. Escolha de Carreiras e Âncoras	63
4.2.2. Perfil da Amostra – Âncoras de Carreira	65
4.2.3. Perfil da Amostra – Satisfação no Trabalho	70
4.2.4. Perfil da Amostra – Associação entre Alinhamento e Satisfação	71
4.2.4.1. Indivíduos Alinhados e não Satisfeitos	75
4.2.4.2. Indivíduos Não Alinhados e Satisfeitos	77
4.2.5. Análise de Associação das Características dos Indivíduos Entrevistados com Satisfação e com Alinhamento	80
5. Conclusões e Recomendações	86
6. Referências Bibliográficas	90
Anexo	95

Lista de tabelas

Tabela 1 – Frequência absoluta e relativa das características da Amostra	61
Tabela 2 – Frequência absoluta e relativa das âncoras	65
Tabela 3 – Frequência absoluta e percentual coluna das âncoras vs tipo de emprego	66
Tabela 4 – Frequência absoluta e percentual linha das âncoras vs tipo de empresa – somente empregados	67
Tabela 5 – Frequência absoluta e percentual linha das âncoras vs sexo	69
Tabela 6 – Frequência absoluta e relativa da classificação da Satisfação	71
Tabela 7 – Média, mediana e desvio padrão da satisfação	71
Tabela 8 – Frequência absoluta e relativa do alinhamento	71
Tabela 9 – Alinhamento vs Classificação da satisfação e p-valor Do teste de qui-quadrado para independência	72
Tabela 10 – Frequência absoluta, percentual linha e coluna e p-valor do teste de qui-quadrado para independência das variáveis descritivas vs alinhamento – indivíduos alinhados e não satisfeitos	76
Tabela 11 – Frequência absoluta, percentual linha e coluna, p-valor do teste de qui-quadrado para independência das variáveis descritivas vs alinhamento – indivíduos não alinhados e satisfeitos	79
Tabela 12 – Média, mediana e desvio padrão e p-valor da pontuação de satisfação vs variáveis, descritivas e alinhamento	81
Tabela 13 – Frequência absoluta, percentual linha e p-valor do Teste de qui-quadrado para independência das variáveis descritivas e alinhamento vs classificação da satisfação	82
Tabela 14 – Frequência absoluta, percentual coluna e p-valor do Teste de qui-quadrado para independência das variáveis descritivas vs alinhamento	84

Lista de gráficos

Gráfico 1 – Participantes por idade (%)	61
Gráfico 2 – Participantes por gênero (%)	62
Gráfico 3 – Participantes por anos de experiência (%)	62
Gráfico 4 – Participantes por tipo de emprego/empresa (%)	62
Gráfico 5 – Ranking Âncoras de Carreira – total da amostra (%)	66
Gráfico 6 – Ranking de Âncoras de Carreira por tipo de emprego / Empresa (%)	67
Gráfico 7 – Ranking de Âncoras de Carreira por gênero (%)	69

Lista de figuras

Figura 1 – Modelo revisado de Âncora de Carreira	41
Figura 2 – Teoria da característica do trabalho	49
Figura 3 – Esquema conceitual da Metodologia	55
Figura 4 – Subgrupos para análise	56
Figura 5 – Representação das relações estudadas	56
Figura 6 – Representação das relações estudadas	63
Figura 7 – Composição dos subgrupos estudados	74
Figura 8 – Subgrupos que “rejeitam a hipótese primária”	80