

1 Introdução

1.1. Contexto situação problema

O mercado de trabalho esta cada vez mais complexo e imprevisível. Os indivíduos se defrontam com escolhas cada vez mais difíceis na intenção de equilibrar as suas vidas profissionais e pessoais. A carreira tradicional descaracteriza-se cada vez mais, dando espaço a novas formas de interação empregado-empresa (SCHEIN; VAN MAANEN, 2013).

Em meados da década de setenta, Hall (1976) antecipava, de forma pioneira, a emergência de um novo tipo de carreira: a carreira “Proteana” (termo derivado do nome do deus grego Proteus, que poderia mudar a forma de acordo com sua vontade), como uma carreira onde o indivíduo e não a organização possui o controle e onde os principais critérios de sucesso são subjetivos e psicológicos, repletos de ambiguidade (HALL, 2002).

A transformação da carreira faz parte do processo que Hall (1992, 1998, 2002), denomina “expansão da identidade”: ampliação do repertório psíquico que resulta dos relacionamentos e experiências da trajetória profissional. Os profissionais contemporâneos estariam buscando realizar um trabalho que proporcione, além da subsistência, um sentido de auto realização e auto expressão. A carreira proteana, seria capaz de integrar todas as dimensões e papéis do indivíduo, na medida em que estabelece como objetivo final o sucesso psicológico, ou seja, o sucesso baseado em critérios pessoais e subjetivos (HALL, 2002, 2004).

No Brasil estas mudanças identificadas na literatura internacional também foram estudadas por diversos pesquisadores dos quais destacamos os trabalhos de Dutra (1996) que identifica uma configuração multidirecional e dinâmica das carreiras modernas, contrastando com o modelo tradicional predominantemente linear, estático e rígido; de Kilimnik, Veloso e Sant'anna (2006) que descrevem carreiras “em ziguezague” alternativas.

Baruch (2004) aponta a transformação das “carreiras lineares” em “carreiras multidirecionais” e Martins (2001) reforça o desafio com que a gestão de pessoas sempre se defrontou: compatibilizar os interesses dos indivíduos e da organização.

Schein (1978) opina que, na medida em que os indivíduos e as organizações conseguem alinhar suas necessidades, ambos se beneficiam com um desempenho superior. Neste contexto, o desenvolvimento das carreiras deve ser compreendido como o resultado da interação entre o indivíduo e a organização ao longo do tempo visando simultaneamente a obtenção de produtividade, criatividade e eficiência nas organizações, satisfação no trabalho, segurança, desenvolvimento profissional e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Ao longo dessa interação indivíduo - organização, os profissionais vão desenvolvendo um autoconhecimento denominado por Schein (1978) autoconceito ocupacional (“*occupational self-concept*”) com a identificação de âncoras de carreira (“*career anchor*”) decorrentes da auto percepção de: (1) talentos e competências, (2) motivações e necessidades, e (3) valores e atitudes.

Os primeiros dois elementos (talentos e competências; motivações e necessidades) surgem da experiência no trabalho, enquanto o terceiro elemento (valores e atitudes) é resultado da reação do indivíduo à uma variedade de normas e valores encontrados nos diversos contextos sociais e laborais com os quais ele interage.

O conceito de âncora de carreira definido por Schein (1978) resulta da dinâmica de interação do indivíduo com a organização e implica num processo de descobrimento resultante de anos de experiência. Segundo o autor, a âncora de carreira é aquele elemento do qual o indivíduo não abrirá mão, mesmo quando forçado a fazer escolhas. As âncoras encontram-se “dentro” das pessoas como um conjunto de forças impulsoras e limitadoras das decisões e escolhas de carreira e na medida em que o indivíduo amadurece, sua âncora será mais estável e suas escolhas de carreira serão influenciadas por ela.

Desta forma, a âncora de carreira funciona na vida das pessoas como uma forma de organizar experiências, identificando as áreas de maior contribuição, criando critérios para escolher quais tipos de trabalho deseja escolher e identificando o perfil das ambições e os critérios de sucesso pelos quais ele mesmo se medira (SCHEIN,1978,1993).

Dentro desta perspectiva Schein (1993) propõe uma tipologia com oito âncoras de carreira: (1) **Competência Técnica / Funcional** que caracteriza-se por agrupar pessoas com consciência de sua preferência por determinada área de especialização. (2) **Competência Gerencial** onde as pessoas têm sua motivação principal em um conjunto complexo de atividades que encerram a idéia de gerenciamento. (3) **Autonomia e Independência** que caracteriza pessoas que procuram desenvolver sua própria identidade profissional e ligar os resultados de seu trabalho a seu próprio esforço. (4) **Segurança e Estabilidade** caracterizada por pessoas que atam suas carreiras a determinada organização em busca de maior segurança ou estabilidade, (5) **Criatividade Empreendedora** caracterizada por pessoas empreendedoras que desejam ser autônomas, gerencialmente competentes, hábeis no exercício de seus talentos, (6) **Senso de Serviço / Dedicção a uma Causa** são indivíduos que sustentam o desejo de influenciar o mundo em determinada direção-. (7) **Desafio Puro** são indivíduos que definem o sucesso como sendo vencer obstáculos impossíveis, resolver problemas insolúveis ou derrotar oponentes difíceis, indivíduos que gostam de se sentirem estimulados e desafiados por oportunidades de alto risco, e, (8) **Estilo de Vida**

caracterizado por indivíduos que procuram alto nível de integração entre suas necessidades individuais, de família e de carreira.

Schein (1993) acredita que cada indivíduo possui uma única e verdadeira âncora de carreira que emerge uma vez que ele tenha acumulado uma experiência significativa na vida e no trabalho.

Segundo Schein (1978, 1993), quando os indivíduos atingem alinhamento entre suas âncoras de carreira e seu trabalho, seu desempenho no trabalho será superior nos quesitos eficiência, satisfação e estabilidade, portanto, o alinhamento das escolhas profissionais com as âncoras de carreira resulta em melhor desempenho e maiores níveis de satisfação no trabalho. Em termos gerais, indivíduos alinhados terão melhor desempenho que aqueles que não atingiram esse alinhamento, mas em muitas situações a ocupação de um indivíduo não se alinha a sua âncora devido a uma variedade de restrições externas ou internas. Neste caso, o indivíduo poderá desempenhar de forma satisfatória mas não se sentirá engajado, se referirá a sua ocupação como algo com o qual não se identifica inteiramente e tão logo tenha a oportunidade de mudar de emprego, o fará na procura de um melhor alinhamento.

Diante desta situação problema, se coloca a questão principal da pesquisa: existe uma relação positiva entre satisfação no trabalho e alinhamento com a âncora de carreira?

1.2.

Objetivos do estudo

O presente estudo visa **analisar a relação entre satisfação no trabalho e o alinhamento com âncoras de carreiras tendo como premissa o Modelo de Schein (1978, 1993)** pelo qual o alinhamento das escolhas profissionais com as âncoras de carreira resulta em maiores níveis de satisfação no trabalho.

Para cumprir o objetivo principal, os seguintes objetivos secundários foram definidos:

- 1) Conceituar carreira, evolução do conceito e rever a literatura sobre o tema.

- 2) Apresentar o Modelo de Âncoras de carreira de Schein (1978, 1993; SCHEIN, VAN MAANEN, 2013), suas aplicações em diferentes estudos organizacionais e o Inventário de Âncoras de Carreira (*COI - Career Orientation Inventory*) de Schein e Van Maanen's (2013).
- 3) Explorar a relação entre carreira e âncoras de carreira.
- 4) Conceituar satisfação no trabalho e as variáveis que são utilizadas para a sua avaliação.
- 5) Definir a metodologia da análise, o tipo de pesquisa, universo, amostra, coleta e o tratamento de dados.
- 6) Identificar a âncora de carreira de cada indivíduo e seu grau de satisfação no trabalho.
- 7) Analisar as relações entre alinhamento com âncora de carreira e satisfação no trabalho.

1.3.

Relevância do estudo

Para o mundo acadêmico este estudo visa aprofundar a teoria sobre âncoras de carreira e satisfação no trabalho e explorar uma metodologia para estudar a associação destas duas variáveis organizacionais.

Para o mundo corporativo, o presente estudo pode contribuir ao aprimoramento dos processos de recrutamento, de seleção e retenção de seus funcionários, reforçando uma visão estratégica do planejamento de Recursos Humanos.

1.4.

Delimitação do estudo

Sabemos que existem vários fatores que estão associados a satisfação no trabalho como cultura, valores, comprometimento, entre outros.

O presente estudo buscou focar unicamente no alinhamento entre o emprego atual dos indivíduos e suas âncoras de carreira como fonte de satisfação no trabalho.

Da mesma forma, o presente trabalho não teve por objetivo explorar as causas de insatisfação no trabalho, sabendo que elas podem ter dimensões e origens diversas.

1.5.

Estrutura da dissertação

Este trabalho está organizado da seguinte forma:

No primeiro capítulo – Introdução – são apresentados o contexto do problema e é discutida sua inserção teórica, o objetivo principal da pesquisa e a relevância do estudo e sua delimitação.

O segundo capítulo – Referencial Teórico – descreve a revisão da literatura realizada sobre os temas Carreiras, Âncoras de Carreira, Satisfação no Trabalho.

O terceiro capítulo – Metodologia – detalha os procedimentos metodológicos empregados neste trabalho, definindo o tipo de pesquisa realizada, seus participantes, os instrumentos adotados para a coleta de dados, os métodos empregados na análise dos mesmos, o modelo proposto, a hipótese de pesquisa e, por fim, as limitações do método.

O capítulo quatro – Análise dos Resultados – exhibe os resultados do estudo, enfatizando as relações encontradas entre os construtos avaliados e apresenta uma análise dos resultados face ao referencial teórico apresentado.

O capítulo cinco – Conclusões e Recomendações – conclui o estudo, apresentando suas principais conclusões e implicações. São ainda feitas sugestões para pesquisas futuras.

Por fim, são apresentadas as referências bibliográficas e na seção Anexos, os questionários que foram utilizados durante a pesquisa e que julgamos oportuno serem incluídos nesse documento.