

## 6

### Referências bibliográficas

ALBERTO, D. G. **O alinhamento das âncoras de carreira: explorando a satisfação com o trabalho.** Tese de Mestrado em Administração. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 2008.

ANDRADE, G. **Carreira tradicional versus carreira proteana: um estudo comparativo sobre a satisfação com a profissão, carreira e emprego.** Dissertação de Mestrado, Universidade FUMEC – FACE, Belo Horizonte, MG. 2009

\_\_\_\_\_.; KILIMINK, Z.; PARDINI, D. Carreira Tradicional versus carreira auto-dirigida ou proteana: um estudo comparativo sobre a satisfação com a carreira, a profissão e o trabalho. **Revista de Ciências da Administração**, v. 13, n. 31, p. 58-80, set/dez 2011.

ARTHUR, M. B.; ROUSSEAU, D. M. **Introduction: The boundaryless career as a new employment principle.** The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era. p. 3-20.1996.

BALASSIANO, M.; VENTURA, E. C. F.; FONTES FILHO, J. R. Carreiras e cidades: existiria um melhor lugar para se fazer carreira?. **Revista de Administração Contemporânea**. v. 8, n. 3, p. 99-116. 2004.

BARCLAY, W. B. **Underlying factor structure of schein's career anchor model.** (Order No. 3380521, Brigham Young University). ProQuest Dissertations and Theses, 72p. 2009.

BARUCH, Y. **Transforming careers: from linear to multidirectional career paths.** Career Development International, v. 9, n. 1, 2004.

\_\_\_\_\_.; HALL, D. The academic career: A model for future careers in other sectors?. **Journal of Vocational Behavior**, v. 64, p. 241-262. 2004.

BENDASSOLLI, P. F. Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. **RAE-Revista de Administração de Empresas**. v. 49, n. 4, p. 387-400. 2009.

BENZ, M.; FREY, B. S. The value of doing what you like: Evidence from the self-employed in 23 countries. **Journal of Economic Behavior & Organization**. v. 68, n. 3, p. 445-455. 2008.

BRISCOE, J. P.; HALL, D. T. The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. **Journal of Vocational Behavior** v. 69, n. 1, p. 4-18. 2006.

BRISCOE, J. P.; HALL, D. T.; DeMUTH, R. L. F. Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. **Journal of Vocational Behavior**. v. 69, n. 1, p. 30-47. 2006.

CAVAZOTTE, F. S. C. N.; LEMOS, A. H. C. L.; VIANA, M. D. A. **Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais**. Cad. EBAPE. BR, Rio de Janeiro 10/1/2012.

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade?(I). **Revista de Administração de Empresas**. v. 35, n. 6, p. 67-75. 1995.

\_\_\_\_\_. Quais carreiras e para qual sociedade?(II). **Revista de Administração de Empresas**. v. 36, n. 1, p. 13-20. 1996.

CHAPMAN, J. R. **A partial response to feldman and bolino's critique of schein's career anchor theory**. (Order No. 3356502, Brigham Young University). ProQuest Dissertations and Theses, 106p. 2009.

DANZIGER, N.; RACHMAN-MOORE, D.; VALENCY, R. **The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory**. Career Development International. v. 13, n. 1, p. 7-19. 2008.

\_\_\_\_\_.; VALENCY, R. **Career anchors: distribution and impact on job satisfaction, the Israeli case**. Career Development International v. 11, n. 4, p. 293-303. 2006.

DRUMMOND, H.; CHELL, E. **Life's chances and choices - A study of entrapment in career decisions with reference to Becker's side bets theory**. Personnel Review, v. 30, n. 2, p. 186-198. 2001.

DUTRA, J. S. **Administração de carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 1996.

FELDMAN, D. C.; BOLINO, M. C. Career Patterns of the Self-Employed: Career Motivations and Career Outcomes. **Journal of Small Business Management**. 2000.

\_\_\_\_\_.; \_\_\_\_\_. **Careers within careers: reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences**. Human Resource Management Review. v. 6, n. 2, p. 89-112. 1996.

FILIPPI, R.; ARTHUR, M. B. The boundaryless career: a competence-based perspective. **Journal of Organizational Behavior**, v. 15, p. 307-324. 1994.

FONTENELLE, I. A. **A auto-gestão de carreiras chega à escola de administração: o humano se tornou capital?**. Organizações & Sociedade. v. 14, n. 43. 2007.

GOMES, D. F. N. *et al.* Contribuição das âncoras de carreira para entender diferenças e similaridades de gênero e profissão na geração Y. **Revista de Ciências Humanas**. v. 47, n. 1, p. 152-171. 2014.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the Job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**. v. 60, n. 2, p.159-170. 1975.  
 \_\_\_\_\_; \_\_\_\_\_. **The Job Diagnostic Survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects**. Yale University. 1974

HALL, D. T. Career Indecision Research: Conceptual and Methodological Problems. **Journal of Vocational Behavior**, v. 41, p. 245-250. 1992.  
 \_\_\_\_\_. **Careers In and Out of Organizations**. Sage Publication. California. 2002 .

\_\_\_\_\_. The protean career: A quarter century journey. **Journal of Vocational Behavior**, v. 65, p. 1-13. 2004.

\_\_\_\_\_.; CHANDLER, D. Psychological success: When the career is a calling. **Journal of Organizational Behavior**, v. 26, p. 155-176. 2005.

\_\_\_\_\_.; FOSTER, A. psychological Success Cycle and Goal Setting: Goals, Performance and Attitudes. **Academy of Management Journal**, v. 20, p. 282-290. 1977.

\_\_\_\_\_.; HALL, F. **What´s New In Career Management**. 1976.

\_\_\_\_\_.; MOSS, J. **A new protean career contract: Helping Organizations and Employees adapt**. Organizational Dynamics, Winter 1998.

HUNDLEY, G. Why and When Are the Self-Employed More Satisfied with Their Work?. **Industrial Relations: A Journal of Economy and Society**. v. 40, n. 2, p. 293-316. 2001.

IGBARIA, M.; GREENHAUS, J.; PARASURAMAN, S. **Career orientations of MIS employees: an empirical analysis**. MIS quarterly: p. 151-169. 1991.

KARAEVLI, A.; HALL, D. T. How career variety promotes the adaptability of managers: A theoretical model. **Journal of Vocational Behavior**, v. 69, p. 359-373. 2006.

KATZ, J. **Modelling Entrepreneurial Career Progressions: Concepts and Considerations**. Entrepreneurship Theory and Practice, Winter 1994.

KATZ, R.; VAN MAANEN, J. **The loci of work satisfaction: Job, interaction, and policy**. 1974.

KILIMNIK, Z. M.; CASTILHO, I. V.; SANT´ANNA, A. S. **Carreiras em transformação e seus paradoxais reflexos nos indivíduos: Metáforas de carreira e de competências**. Comportamento organizacional e gestão. v. 12, n. 2, p. 257-280. 2006.

\_\_\_\_\_. *et al.* Seriam as âncoras de carreiras estáveis ou mutantes? Um estudo com profissionais de Administração em Transição de carreira. **Revista Brasileira de orientação profissional**, v. 9, p. 43-60. 2008.

LEMOS, A. H. C.; MELLO, G. R.; GUIMARAES, M. F. Gerações produtivas e carreiras: o que as mulheres da Geração Y querem?. **Revista de Administração da UFSM**. v. 7, n. 1, p. 135-152. 2014.

\_\_\_\_\_.; SÁ, P. F.; CAVAZOTTE, F. S. C. N. Expectativas de Carreira na Contemporaneidade: o que Querem os Jovens Profissionais?. **Revista ADM**. MADE 18, n. 2. 2014.

LOCKE, E. A. **Job satisfaction and job performance: A theoretical analysis**. *Organizational Behavior and Human Performance*. v. 5, n. 5, p. 484-500. 1970.

\_\_\_\_\_. **The Nature and Causes of Job Satisfaction**. *Handbook*. Chapter 30. 1976.

\_\_\_\_\_. **What is job satisfaction?**. *Organizational behavior and human performance*. v. 4, n. 4, p. 309-336. 1969.

\_\_\_\_\_.; LATHAM, G. P. **Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel**. *Psychological science*. v. 1, n. 4, p. 240-246. 1990.

MARSHALL, V.; BONNER, D. Career anchors and the effects of downsizing: implications for generations and cultures at work. A preliminary investigation. **Journal of European Industrial Training**. v. 27, n. 6, p. 281-291. 2003.

MARTINS, H. T. **Gestão de Carreiras na Era do Conhecimento**. Ed. QualityMark. Rio de Janeiro. 2001.

PEDROSO, B. *et al*, **Desenvolvimento e validação da versão brasileira do Diagnostico do Trabalho (Job Diagnostic Survey) de Hackman e Oldham**. *Gest Prod.*, São Carlos, v. 21, n. 2, p. 285-301, 2014

OLIVEIRA, L. B.; CAVAZOTTE, F. S. C. N.; PACIELLO, R. R. Antecedentes e Consequências dos Conflitos entre Trabalho e Família. **RAC-Revista de Administração Contemporânea**. v. 17, n. 4, p. 418-437. 2013.

OROZCO-ATIENZA, G. R. **Measures of Career Anchors revised: a comprehensive career orientations inventory**. (Doctoral Dissertation, Alliant International University) 2005.

RODRIGUES, C.; BOUZADA, V.; KILIMNIK, Z. M. Estilo de vida e segurança: Seriam essas as âncoras dos futuros detentores de “carreiras proteanas ou sem fronteiras? Um estudo comparativo entre alunos de graduação e de mestrado em Administração. In: **Anais do Congresso Virtual Brasileiro de Administração**. 2007.

SCHEIN, E. H. **Career anchors: Discovering your real values**. Revised Edition. Jossey- Bass Pfeiffer. San Francisco, 1993.

\_\_\_\_\_. **Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century**. *The Academy of Management Executive*. v. 10, n. 4, p. 80-88. 1996.

\_\_\_\_\_. **Career dynamics: Matching individual and organizational needs**. Reading, MA: Addison-Wesley, v. 24. 1978.

\_\_\_\_\_. *et al*, **Career Orientations and Perceptions of Rewarded Activity in a Research Organization**. 1970.

\_\_\_\_\_.; VAN MAANEN, J. **Career anchors: The changing nature of work and careers. Facilitators Guide**. John Wiley & Sons, 2013.

\_\_\_\_\_.; \_\_\_\_\_. **Career anchors: The changing nature of work and careers. Participant workbook**. John Wiley & Sons, 2013.

\_\_\_\_\_.; \_\_\_\_\_. **Career Anchors: The changing nature of work and careers. Self-assessment**. John Wiley & Sons, 2013.

SIQUEIRA, M. M. M. **Satisfação no Trabalho**. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Departamento de Psicologia, 1978.

\_\_\_\_\_. Satisfação no Trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. *et al*. **Medidas de Comportamento Organizacional**, Porto Alegre, Artmed. p. 265-274. 2008.

SULLIVAN, S. E.; ARTHUR, M B. The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. **Journal of Vocational Behavior**. v. 69, n. 1, p. 19-29. 2006.

TAMAYO, A. Prioridades axiológicas e satisfação no trabalho. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**. v. 35, n. 2. 2000.

VAN MAANEN, J. **Towards a theory of career**. In **Organizational careers: Some new perspectives**. New York: Wiley & Sons. p. 161-179. 1977.

\_\_\_\_\_.; KATZ, R. **Individuals and their careers: some temporal considerations for work satisfaction**. *Personnel Psychology*, v. 29, p. 601-616. 1976.

VASCONCELLOS, K. C.; MEHRI, 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. 2010.

VELOSO, E. F. R.; DUTRA, J. S. Carreiras sem Fronteiras na Gestão Pessoal da Transição Profissional: um Estudo com Ex-Funcionários de uma Instituição Privatizada. **RAC-Revista de Administração Contemporânea**. v. 15, n. 5, p. 834-854. 2011.

VOS, A.; SOENS, N. Protean attitude and career success: The mediating role of self management. **Journal of Vocational Behavior**, v. 73, p. 449-456. 2008.

WEBB, A. D. **The meaning of work to external organizational consultants: An empirical application and qualitative elaboration of Schein's career anchors**. (Order No. 9219363, California School of Professional Psychology - Los Angeles). ProQuest Dissertations and Theses, p. 181-181. 1992.

## ANEXO

### QUESTIONÁRIO UTILIZADO

A seguir o questionário utilizado para o presente estudo. Parte 1 refere-se ao perfil sócio-demográfico do entrevistado. Parte 2 é composta pela Escala de Satisfação no Trabalho (Siqueira, 2008) e um questionário para medir o alinhamento entre o emprego atual e a Âncora de Carreira. Parte 3 é composta pelo COI ( *Career Orientation Inventory*) de Schein ( 2013)

#### Parte 1 – Perfil do Entrevistado

##### 1.1- Idade

- Até 24 anos
- 25 a 34 anos
- 35 a 44 anos
- 45 a 54 anos
- Acima de 55 anos

##### 1.2- Sexo

- Masculino
- Feminino

##### 1.3- Tempo de trabalho desde primeiro emprego (anos)

- 1 a 5 anos
- 5 a 10 anos
- 10 a 15 anos
- 15 a 20 anos
- Acima de 20 anos

##### 1.4- Tipo de emprego atual

- Autônomo / Profissional Liberal / Empresário
- Vinculo empregatício / CLT

##### 1.5- Tipo de empresa

- Empresa Pública / Economia Mista
- Empresa Privada

## Parte 2 – Perfil de Satisfação no Trabalho

### 1. Escolha uma das oito alternativas abaixo, aquela que melhor descreve o que você mais gosta do seu trabalho atual

#### Meu trabalho atual favorece:

- A possibilidade de aplicar meus conhecimentos e me especializar na minha área de interesse, Isto é, favorece o meu aprendizado individual
- Oportunidade de crescimento vertical e promoções na organização
- Autonomia e liberdade para definir meus horários e organizar o meu trabalho
- Um plano de carreira previsível, estabilidade e segurança
- A possibilidade de desenvolver, criar e testar novas idéias, “fazer acontecer” e assumir riscos.
- A possibilidade de contribuir para um mundo melhor
- Oportunidades de trabalhar com problemas complexos, objetivos difíceis e desafios
- A possibilidade de preservar minha qualidade de vida, o equilíbrio entre o pessoal e o profissional

### 2. “No meu trabalho atual sinto-me...” (para indivíduos empregados): 1- Totalmente insatisfeito até 7 – Totalmente Satisfeito

Pergunta	Valor
1. O espírito de colaboração de meus colegas de trabalho	
2. O modo como meu superior organiza o trabalho do meu setor	
3. O número de vezes que já fui promovido nesta organização	
4. As garantias que a organização oferece para quem é promovido.	
5. O meu salário comparado com o quanto eu trabalho.	
6. O tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.	
7. O grau de interesse que as minhas tarefas me despertam	
8. O meu salário comparado com a minha capacidade profissional	
9. O interesse de meu superior pelo meu trabalho.	

<p>10. A maneira como esta organização realiza promoções de seus colaboradores.</p> <p>11. A capacidade de o meu trabalho me absorver.</p> <p>12. O meu salário comparado ao custo de vida.</p> <p>13. A oportunidade de fazer o tipo de trabalho que eu faço.</p> <p>14. A maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.</p> <p>15. A quantia de dinheiro que recebo desta organização ao final de cada mês.</p> <p>16. As oportunidades de ser promovido nesta organização</p> <p>17. A quantidade de amigos que eu tenho entre os meus colegas de trabalho</p> <p>18. As preocupações exigidas pelo meu trabalho</p> <p>19. O entendimento entre eu e meu chefe.</p> <p>20. O tempo que eu tenho de esperar para receber nesta organização.</p> <p>21. Meu salário comparado aos meus esforços no trabalho</p> <p>22. A maneira como meu superior me trata.</p> <p>23. A variedade de tarefas que realizo.</p> <p>24. A confiança que posso ter em meus colegas de trabalho</p> <p><b>25.</b> A capacidade profissional do meu superior</p>	
---	--

**3. “No meu trabalho atual sinto-me...:” ( para indivíduos autônomos):**

**1- Totalmente insatisfeito até 7 – Totalmente Satisfeito**

Pergunta	Valor
1. O grau de interesse que as minhas tarefas me despertam	
2. A capacidade de meu trabalho me absorver	
3. A oportunidade de fazer o tipo de trabalho que eu faço.	
4. As preocupações exigidas pelo meu trabalho	
5. A variedade de tarefas que eu realizo	

### Parte 3 – Âncoras de Carreira

#### 3.1 – Avalie seguindo a seguinte escala: 1- Jamais, 2. Às vezes; 3. Frequentemente, 4. Sempre; o quanto as afirmações abaixo se aplicam a você

1. Eu sonho em ser tão bom no que faço que os outros sempre irão me procurar em busca de orientação ou conselhos
2. Eu me sinto mais realizado no trabalho quando posso integrar e dirigir o trabalho de outras pessoas
3. Eu sonho em ter uma carreira que me dê a liberdade de trabalhar do meu jeito e de acordo com meu próprio planejamento
4. Eu sempre estou em busca de idéias que me ajudem a iniciar o meu próprio negócio
5. Segurança e estabilidade são mais importantes para mim do que liberdade e autonomia
6. Eu preferiria sair da minha organização, a ficar num trabalho que comprometa os meus interesses pessoais e familiares.
7. Eu me sentirei bem sucedido na minha carreira somente se sentir que tenho feito uma verdadeira contribuição para o bem estar da sociedade
8. Eu sonho com uma carreira em que sempre me sinta desafiado a resolver problemas cada vez mais complexos
9. Eu me sentirei bem sucedido na minha carreira somente se puder desenvolver meus conhecimentos de forma a atingir níveis cada vez maiores de competência
10. Eu sonho em estar no comando de toda uma organização
11. Eu me sinto realizado no trabalho quando estou livre para definir minhas próprias atividades, cronogramas e procedimentos
12. Eu não ficaria em uma organização que comprometa a minha segurança no trabalho
13. Desenvolver um negocio próprio é mais importante para mim do que ter uma posição na alta administração de uma organização que não seja minha
14. Eu me senti mais realizado na minha carreira sempre que pude utilizar meus talentos para ajudar outras pessoas
15. Eu me sentiria mais bem sucedido em minha carreira apenas se encontrasse e superasse desafios cada vez maiores
16. Eu sonho com uma carreira que me permita integrar minhas necessidades pessoais, familiares e profissionais
17. Tornar-me um gerente funcional ou técnico na minha área de conhecimento é mais atraente para mim do que me tornar um gerente geral

18. Eu me sentirei bem sucedido na minha carreira apenas se conquistar total autonomia e liberdade para definir meu trabalho
19. Eu normalmente procuro trabalhos em organizações que me deem um senso de estabilidade e segurança
20. Eu me sinto realizado quando consigo construir algo que seja essencialmente resultado de meus próprios esforços e habilidades
21. Eu me sentirei bem sucedido somente quando me tornar um gerente geral de alto nível em alguma organização
22. Usar os meus talentos para tornar o mundo um lugar melhor para se viver é o que orienta as minhas decisões de carreira
23. Eu me sinto bem sucedido na minha carreira quando sou capaz de resolver problemas muito difíceis ou vencer grandes desafios
24. Eu me sinto bem sucedido na vida somente quando sou capaz de equilibrar meus interesses pessoais, familiares e profissionais
25. Eu sonho com uma carreira que me permita ter a sensação de segurança e estabilidade
26. Eu prefiro sair da minha organização do que aceitar uma tarefa que me tire da minha área de especialização
27. Equilibrar as demandas da minha vida pessoal e profissional é mais importante para mim do que chegar a um cargo gerencial elevado
28. Eu sonho com uma carreira em que possa fazer uma verdadeira contribuição para a humanidade e para a sociedade
29. Eu me sentirei bem sucedido na carreira somente se criar uma empresa própria com base nas minhas idéias e conhecimentos
30. Tornar-me um gerente geral é mais atraente para mim do que me tornar um gerente funcional em minha área de especialização
31. A oportunidade de realizar um trabalho do meu jeito, livre de regras e restrições. é muito importante para mim
32. Eu prefiro oportunidades de trabalho que representem um desafio às minhas habilidades competitivas e de solução de problemas
33. Eu sonho em começar de novo e construir meu próprio negócio
34. Eu preferiria sair da organização a aceitar uma posição que comprometa a minha possibilidade de servir aos outros
35. Eu me sinto realizado no trabalho quando posso fazer uso de minhas habilidades e talentos especiais
36. Eu preferiria sair da organização a aceitar uma posição que me tire do caminho de cargo gerencial de alto nível

37. Eu me sinto realizado no trabalho quando percebo que tenho segurança financeira e no emprego
38. Eu preferiria sair da organização a aceitar uma posição que reduza a minha autonomia e minha liberdade
39. Eu sempre procurei oportunidades de trabalho que não interferissem muito nas minhas questões pessoais e familiares
40. Trabalhar com problemas de difícil solução é mais importante para mim do que um alto cargo gerencial

**3.2 – Nas quarenta afirmações anteriores, de todas aquelas que você qualificou como "4" ( Sempre), indique as cinco que melhor descrevem seus sentimentos**

- |  |   |
|--|---|
| <input type="radio"/> Afirmação Nº . 1 | <input type="radio"/> Afirmação Nº 21   |
| <input type="radio"/> Afirmação Nº 2   | <input type="radio"/> Afirmação Nº 22   |
| <input type="radio"/> Afirmação Nº 3   | <input type="radio"/> Afirmação Nº 23   |
| <input type="radio"/> Afirmação Nº 4   | <input type="radio"/> Afirmação Nº 24   |
| <input type="radio"/> Afirmação Nº 5   | <input type="radio"/> Afirmação Nº . 25 |
| <input type="radio"/> Afirmação Nº 6   | <input type="radio"/> Afirmação Nº 26   |
| <input type="radio"/> Afirmação Nº 7   | <input type="radio"/> Afirmação Nº 27   |
| <input type="radio"/> Afirmação Nº 8   | <input type="radio"/> Afirmação Nº 28   |
| <input type="radio"/> Afirmação Nº 9   | <input type="radio"/> Afirmação Nº 29   |
| <input type="radio"/> Afirmação Nº 10  | <input type="radio"/> Afirmação Nº 30   |
| <input type="radio"/> Afirmação Nº 11  | <input type="radio"/> Afirmação Nº 31   |
| <input type="radio"/> Afirmação Nº 12  | <input type="radio"/> Afirmação Nº 32   |
| <input type="radio"/> Afirmação Nº 13  | <input type="radio"/> Afirmação Nº 33   |
| <input type="radio"/> Afirmação Nº 14  | <input type="radio"/> Afirmação Nº 34   |
| <input type="radio"/> Afirmação Nº 15  | <input type="radio"/> Afirmação Nº 35   |
| <input type="radio"/> Afirmação Nº 16  | <input type="radio"/> Afirmação Nº 36   |
| <input type="radio"/> Afirmação Nº 17  | <input type="radio"/> Afirmação Nº 37   |
| <input type="radio"/> Afirmação Nº 18  | <input type="radio"/> Afirmação Nº 38   |
| <input type="radio"/> Afirmação Nº 19  | <input type="radio"/> Afirmação Nº 39   |
| <input type="radio"/> Afirmação Nº 20  | <input type="radio"/> Afirmação Nº 40   |