

ANÁLISE DAS ÂNCORAS DE CARREIRA DOS CONCLUDENTES DO CURSO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DO IFPI – CAMPUS TERESINA CENTRAL

Lorena Rabelo Magalhães¹

Arnaldo Leôncio Dutra da Silva (Orientador)²

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo analisar e identificar as Âncoras de Carreira predominantes nos alunos do semestre final do curso de Gestão de Recursos Humanos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí IFPI *Campus* Teresina Central. A pesquisa considerou 10 estudantes do sexto módulo do curso e que desempenhem atividades ocupacionais, visando identificar quais as âncoras de carreira que predominam e se há um padrão de comportamento para a escolha de carreira a ser constatado conforme as âncoras. O resultado demonstrou que as competências segurança e estabilidade, estilo de vida e serviço e dedicação a uma causa obtiveram presenças significativas em relação a cada ancora analisada.

Palavras Chaves: Carreiras, Autoconhecimento, Âncoras de carreira.

ANALYZE OF THE CAREER ANCHOR OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT STUDENTS FROM IFPI - CENTRAL CAMPUS TERESINA

ABSTRACT

The present study had as its objective to analyze and identify the Career Anchor predominant among the students from the last level of human resources course from Education, Science and Technology Federal Institute of Piaui (IFPI) Central Campus. The search considered 10 students from level sixth of the course and that perform occupational activities, trying to identify what career anchor are predominant and if there is a behavior pattern to choice each career and this pattern to be verified according the anchor. The result showed that the competences security and stability; life style and service and dedication to a cause got meaning attendances in relation to each anchor analyzed.

Key Words: career, management, career anchor.

¹ Acadêmica do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do Instituto Federal de Educação, Ciência e tecnologia do Piauí (IFPI). E-mail: lorenarabelo.m@gmail.com

² Mestre em Educação (Unisinos). Professor do Curso de Tecnologia do Instituto Federal de Educação, Ciência e tecnologia do Piauí (IFPI). E-mail: arnaldo.leoncio@ifpi.edu.br

1 INTRODUÇÃO

Constata-se de geração em geração as modificações a qual a sociedade passou por meio de mudanças concernentes às relações de trabalho, globalização, entre outras. Porém, todas essas transformações fizeram com que o indivíduo se tornasse um sujeito ativo na gestão do seu crescimento profissional, revelando assim a necessidade da realização de um planejamento de carreira individual. Todavia, alguns autores, como Dutra (2002) baseia-se na ideia que a ascensão na carreira é uma questão de sorte, bastando estar no lugar certo na hora certa. Dessa forma destaca-se a importância de gerar o entendimento nas pessoas das razões que as levaram à tomada de decisões profissionais, como também a virtude das escolhas suas carreiras e procura da realização no trabalho e na vida (ROSA, 2011).

A escolha de carreira pelo profissional pode ser determinada conforme a compatibilidade entre suas características pessoais e sua ocupação como também por meio de um processo de escolha onde o indivíduo se baseia pela sua trajetória de vida até a escolha de sua ocupação. Conforme Dutra (2009) a compatibilidade entre uma pessoa e sua opção de carreira pode ser explicada através de suas quatro características pessoais: interesse, identidade, personalidade e experiência social.

Assim conforme seus valores, as orientações pessoais e profissionais e suas necessidades o processo de escolha entre as diversas opções e alternativas de carreira ficam mais fáceis de serem direcionadas.

Deste modo, a elaboração de um planejamento de carreira deve ser algo muito esquematizado, visto que é um caminho criado para uma sucessão de alternativas e escolhas que devem estar alinhadas com seus próprios objetivos, vontades e pelo seu querer.

Considerando o contexto acima, esta pesquisa pretende responder a seguinte questão norteadora: Quais as âncoras de carreira predominantes, segundo as perspectivas de Edgar Schein (1978), dos alunos de Gestão de Recursos Humanos, sexto período, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia - IFPI Campus Teresina Central?

No intuito de aprofundar a questão norteadora da pesquisa faz-se necessário destacar seu objetivo geral o qual pretende analisar e constatar quais as âncoras de carreira se destacam nos alunos Gestão de Recursos Humanos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia – IFPI, sexto período, *Campus* Teresina Central para identificar as competências que determinam o processo de escolha de carreira de cada aluno.

A partir do objetivo geral, e de modo a desenvolver o alcance deste estudo, foram definidos os objetivos específicos com a intenção de analisar, através do questionário de Edgar Schein, as âncoras determinantes para a amostra e verificar os estímulos dos alunos sobre suas áreas de competência assim como avaliar também se utilizando desse questionário se há um padrão de escolha de carreira de acordo com as âncoras escolhidas.

Dessa forma, a justificativa para a realização desta pesquisa surgiu da inquietação da autora em relação ao planejamento de carreira e do autoconhecimento das pessoas. Após estudos observou - se que o questionário de âncoras de carreira é considerado, segundo alguns autores, os pilares que norteiam a decisão de carreira dos profissionais, ou seja, um estudo que alia as preferências pessoais, os valores, as necessidades, as habilidades e as preferências profissionais, considerando para isso a premissa de que um profissional motivado e engajado com o crescimento da carreira e com o desenvolvimento da organização em que esta inserida, produz resultados mais eficientes para ambos.

O estudo das âncoras de carreira é muito importante, pois visa demonstrar o autoconhecimento pessoal e a escolha da carreira, servindo como base para a análise das decisões profissionais, com a finalidade de identificar se há uma relação entre o perfil pessoal e profissional e como também incentivar o desenvolvimento da gestão de carreira de acordo com as pretensões profissionais, além de ampliar a existência e o conhecimento do teste.

Nas próximas seções, serão identificadas as bases teóricas relacionadas à carreira e as âncoras de carreira. Na seção seguinte será apresentadas os dados metodológicos relacionados à coleta e a análise dos dados visando apresentar os resultados encontrados. Por fim serão apresentadas as considerações finais do estudo feito e sugestões para pesquisas futuras.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CONCEITO DE CARREIRAS

A definição de carreira passou por várias alterações durante os anos devido à mudança de cultura das organizações, da sociedade, da globalização, dos avanços tecnológicos, conforme a velocidade e agilidade das informações e comunicações, entre outros fatores. O que antes era percebido como um “caminho a ser traçado”, de modo que o indivíduo percorreria aquela estrada já sabendo o que o esperava. Atualmente tornou-se algo a ser criado, projetado, com a presença mais ativa do profissional neste processo, planejando sua carreira, adaptando e mensurando o alvo, as metas e estratégias para tornar mais assertivas as decisões relacionadas a sua vida profissional. (MARTINS, 2001)

Devido a essas mudanças e pela necessidade do gerenciamento de carreiras, Lisboa (2002, pág. 33) afirma que “mudanças na nova ‘ordem’ do trabalho estão afetando diretamente as pessoas, não somente enquanto profissionais, mas, também, na sua identidade, nos seus valores, nos seus projetos e ações”. Justifica-se a importância da orientação profissional baseada na escolha individual, com seu autoconhecimento e sua relação com a sociedade.

Segundo o autor essa orientação profissional deverá ser baseada no autoconhecimento dos indivíduos, sobre suas preferências pessoais e profissionais associando ambiente externo – meio em que está inserido e seu ambiente interno – sua personalidade e identidade.

Conforme Hall (1976 apud BOOG, 2002, p. 201), carreira é uma sequência de atitudes e comportamentos associados com experiência e atividades relacionadas ao trabalho durante a vida de uma pessoa.

LONDON e STUMP (1982 apud DUTRA 1996, p.17) formularam um conceito mais completo:

Carreira são as sequências de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa. A carreira envolve uma série de estágios e a ocorrência de transições que refletem necessidades, motivos e aspirações individuais e expectativas e imposições da organização e da sociedade. Na perspectiva do indivíduo, engloba o entendimento e a avaliação da sua experiência profissional, enquanto, da perspectiva da organização, engloba políticas, procedimentos e decisões ligadas a espaços ocupacionais, níveis organizacionais, compensação e movimento de pessoas. Essas

perspectivas são conciliadas pela carreira dentro de um contexto de constante ajuste, desenvolvimento e mudança.

De acordo com essas definições a carreira profissional vem a ser uma sequência de estágios e mudanças que irão variar de acordo com as pressões a que o indivíduo está submetido, iniciadas por ele próprio e pelo ambiente em que o mesmo convive ao longo da sua existência.

Normalmente a maioria dos indivíduos acredita que carreira é apenas um conjunto de oportunidades que devem ser aproveitadas e agindo dessa maneira o indivíduo acaba colocando a responsabilidade sobre sua carreira no meio e não no seu autoconhecimento, perdendo o foco das outras oportunidades e ao proceder assim subordina sua carreira ao que lhe acontece e não ao que pode criar.

De acordo com Schein (1978), a definição de carreira não está restrita apenas à vida no trabalho, é preciso levar em consideração as necessidades e particularidades dos indivíduos, deste modo a carreira seria o resultado da interação do trabalho com todos os espaços da vida.

2.2 ÂNCORAS DE CARREIRAS

Quando as pessoas iniciam sua carreira profissional em uma organização existe uma troca simultânea de descobertas entre ambos. Na organização por meio de desafios impostos e pelo modo como o indivíduo reage a esses desafios e se caso o mesmo possua um autoconhecimento sobre seus pontos fortes, pontos a melhorar, oportunidades e ameaças em relação ao trabalho isso faz com que o trabalho seja algo motivador e desafiador, mas se, no entanto o indivíduo percebe aquele trabalho como algo sem valor ele acaba ficando desmotivado, a produção cai e a eficiência e eficácia não é aplicada. Gerando assim prejuízo para ambos. Visto que a empresa e trabalhador precisam adequar suas necessidades de modo que seja satisfatório para ambos.

Conforme Dutra (2009, pág. 42) “o conhecimento das pessoas sobre suas preferências profissionais habilita-as a fazer escolhas mais conscientes. É nesse momento que começam a direcionar-se com maior clareza sua trajetória de carreira”.

A importância do autoconhecimento em relação às predileções pessoais e em todos os demais aspectos da sua vida o leva necessariamente a fazer escolhas mais acertadas e responsáveis, apresentando ótimos benefícios.

Buscando identificar essas preferências, Edgar Schein, em 1978, elaborou um estudo denominado “âncoras de carreira”, no qual ele acompanhou quarenta e quatro alunos do Programa de Mestrado da Escola Sloan de Administração do MIT (*Massachusetts Institute of Technology*), entre os anos de 1961 a 1973. Esse estudo tinha como foco obter conhecimento sobre a construção dos valores que acompanham as pessoas em sua atividade ocupacional, sendo realizadas entrevistas, acompanhamentos e questionários.

Com base nesse estudo, Schein (1978) observou que alguns alunos buscavam empregos que proporcionassem maiores desafios, remuneração e altas responsabilidades só que com o passar dos anos buscavam tipos específicos de responsabilidade e trabalho.

Dessa forma conforme as análises obtidas no estudo surgiram conclusões em relação a evolução interna de carreira, que mostra que quando o indivíduo está em uma situação de desconforto, desarmonia com seus valores e objetivos ele tende a retornar a situação de conforto com sua auto imagem e seu equilíbrio interior. Conforme Schein (1993), as pessoas que tinham outros empregos que não aqueles a que se identificavam, retornavam ou buscavam novamente as atividades que lhes mais e melhor traziam equilíbrio e harmonia.

Conforme foi percebido as âncoras de carreira oferecem oito competências com relação às preferências profissionais e a personalidade dos indivíduos, essas competências quando bem relacionadas traz inúmeros benefícios aos profissionais e as empresas. Dessa forma esse estudo visa analisar quais as âncoras dominantes na amostra e se eles se sentem motivados em relação ao trabalho que exercem atualmente.

Assim a capacidade de se perceber no ambiente e no contexto em que as pessoas estão envolvidas levam a construção e o estabelecimento de escolhas de carreiras, que, não tem a pretensão de criar rótulos e sim comprovar que os indivíduos tem inúmeras preferências e que isto é totalmente natural e humano, essas escolhas, segundo Schein (1978-1990) podem ser reunidas em oito categorias:

a) Competência Gerência Geral (GG): Profissionais que fazem parte dessa categoria tem como foco principal o fato de serem competentes em um conjunto complexo de atividades que concluem a ideia de gerenciamento. O profissional orientado para a gerência geral possui a capacidade de realizar um contrato entre ambos com a organização; assim, o sucesso da organização será o seu sucesso.

Os indivíduos incluídos nessa categoria possuem competências interpessoais – habilidade nata de serem líderes, ou seja, de influenciar, supervisionar e controlar as pessoas da melhor forma possível, aliando os objetivos da organização com os dos indivíduos da melhor forma possível.

b) Competência Técnica ou Funcional (TF): Os profissionais incluídos nessa categoria são mais técnicos, tem sua própria área de especialização ou função. Estas pessoas não aceitam tarefas e promoções fora da sua área de domínio (especialização), normalmente ocupam posições gerenciais em ocupações funcionais ou técnicas. Podem ocupar posições de consultores internos e externos, assessores especializados e em atividades parecidas.

c) Competência de segurança e estabilidade (SE): A característica principal dos indivíduos integrantes dessa âncora é a sensação de bem-estar causada pela ideia de estabilidade na sua carreira. Segundo as pesquisas feitas por Schein, o profissional buscava empresas que ofereciam um leque de benefícios e de aposentadoria e segurança para a realização da sua ocupação, além de um grande horizonte profissional. Normalmente aceitam a orientação de carreira baseada pela organização ao qual estão inseridas contanto que elas evidenciem que naquela instituição há um tipo de aqui ancorado irá guiar suas decisões de segurança e estabilidade; em que a mesma possa se sentir confortável.

d) Competência de Criatividade Empreendedora (CE): Nesse grupo enquadram-se as pessoas que necessitam criar algo novo, seja produto ou serviço, são pessoas talentosas e que se expressam por meio da arte. São indivíduos empreendedores, autônomos, competentes e que precisam criar valor por meio do seu dom natural.

e) Competência de Autonomia e Independência (AI): Encontram-se os profissionais que tem um nível de tolerância menor às regras e situações determinadas pelas organizações e por outras pessoas, através de procedimentos e controles que venham a cercear a sua autonomia. São profissionais cujo foco está em adequar seu próprio ritmo a sua ocupação, a ter suas prioridades em primeiro

lugar e assim possuir hábitos de trabalho mais eficientes de acordo com sua necessidade.

f) Competência de Serviço e Dedicção a uma Causa (SD): Participam desse grupo os profissionais que desejam influenciar o mundo de acordo com seus valores. Normalmente escolhem profissões cujo foco seja servir as outras pessoas. Essas pessoas tendem a não aceitar qualquer outro trabalho que não seja conforme seus valores pessoais.

g) Competência Desafio Puro (DP): Nessa competência centram-se as pessoas estimuladas e desafiadas por oportunidades que envolvam alto risco. São pessoas que gostam de enfrentar desafios, resolver problemas difíceis. São pessoas competitivas.

h) Competência Estilo de Vida Integrado (EV): São pessoas que almejam uma maior flexibilidade em suas ocupações podendo assim estar mais disponível as suas necessidades. São profissionais que desejam integrar suas necessidades individuais, profissional e familiar.

Conforme os indivíduos tenham ciência sobre seu autoconhecimento, identifiquem suas necessidades e suas preferências profissionais, eles estão mais aptos a realizar escolhas mais conscientes sobre suas carreiras (DUTRA, 1996). Segundo Dutra (2010) o conceito de âncora de carreira, ainda é considerado importante porque tem influências nas escolhas, afetando decisões para a mudança de empregos, determina visões do futuro, influencia na escolha de ocupações específicas e afeta as reações do indivíduo frente ao trabalho.

Assim observa-se que o planejamento de carreiras individual inicia-se pela análise de valores, se a pessoa sabe identificar seus pontos fortes, fracos, ou seja, quais características internas necessitam serem melhoradas, quais as necessidades e habilidades que o indivíduo possua além do conhecimento do mercado de trabalho, analisando e fazendo uma comparação entre necessidades individuais e organizacionais gerando um resultado satisfatório para ambos.

As âncoras de carreira de Schein (1978), resultado de anos de estudos entre 1978 a 1990 que nesse período estudou as preferências profissionais de 44 estudantes de mestrado e como essas preferências podem auxiliar os indivíduos a fazer escolhas de carreiras mais conscientes conforme suas próprias escolhas. Mas para que essa escolha seja assertiva baseia-se na sua autopercepção, através da identificação dos seus pontos fortes, nos seus pontos fracos (a serem melhorados),

e posteriormente na identificação das oportunidades que podem vir a surgir ou que ele possa vir a criar. Além das ameaças a que o ambiente é exercido e que podem vir a atrapalhar. Definindo suas autopercepções relativas ao talento e habilidades, motivações e atitudes, necessidades e valores.

É importante ressaltar que as características de cada âncoras não são particulares e singulares, mas sim interligadas e os profissionais tem valores pessoais ligados prioritariamente mais a um tipo específico e os valores secundários podem aparecer mas não prevalecem durante o processo de escolha. Um exemplo é que os profissionais precisam de segurança, estabilidade, desafios e que a profissão escolhida consiga suprir o estilo de vida que a pessoa escolheu naquela fase da vida.

De acordo com Schein (1993), as pesquisas que foram realizadas demonstram que as preferências de carreira da maioria dos indivíduos se baseiam nessas oito âncoras apresentadas. Informação confirmada por grande parte dos trabalhos pesquisados. Vale ressaltar que segundo o mesmo autor, os profissionais mesmo que não trabalhem em atividades que estejam alinhadas ou de acordo com sua âncora apresentam desempenhos satisfatórios e regulares, mas caso voltasse suas carreiras externas em conformidade com as âncoras de carreira ou com suas preferências pessoais esse resultado teria um resultado muito mais superior.

Segundo Coetzee e Schreuder (2011) os motivos e valores dos indivíduos sobre carreira, demonstrados por meio da sua âncora de carreira, fornece bases para a tomada de decisão acerca de sua trajetória profissional. Visto que um indivíduo que possui um autoconhecimento sobre seus valores e motivos sabe aonde quer chegar e o que fazer para alcançar, assim um profissional que sabe o como traçar seu caminho é automotivado e faz decisões mais assertivas relacionadas a sua trajetória profissional.

Com a apresentação e discussão dos resultados desta pesquisa, almeja-se contribuir para o estudo sobre carreira acrescentando conteúdo e desenvolvendo as discussões referentes ao tema.

3 METODOLOGIA

Este trabalho emprega por meio de referencial metodológico, os fundamentos expostos por Vergara (2005), em relação aos fins e aos meios da pesquisa. Quanto aos fins, associa as informações da pesquisa descritiva, pois, apresenta

particularidades de uma determinada população de acordo com a construção das âncoras de carreira e os níveis de ocorrência de cada âncora na amostra analisada. Quanto aos meios, caracteriza-se como pesquisa de campo, identificada como experimental, por ter sido elaborada no ambiente universitário e por utilizar um questionário para coleta de informações.

Os participantes da pesquisa de campo é constituída pelos alunos concludentes do curso tecnológico de Gestão de Recursos Humanos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia – IFPI, turma iniciada em 2014 e finalizada em 2017.

A amostra do tipo não probabilística foi determinada pelo critério de acessibilidade (Vergara, 2005), dos 25 concludentes foram escolhidos 15 estudantes que exerciam algum tipo de atividade ocupacional. Inicialmente o questionário foi enviado para 15 alunos, no entanto, apenas 10 responderam. A pesquisa foi aplicada no ultimo período, no mês de abril do presente ano.

Para que fosse possível identificar quais âncoras de carreira predominavam entre os estudantes, utilizou-se o questionário elaborado pelo próprio Edgar H. Schein, traduzido pelos professores Joel Souza Dutra e Lindolfo Albuquerque (USP, 2002) e retirado do texto “Âncoras de Carreira”.

O questionário, também, chamado de inventário de âncoras de carreira possui 40 questões fechadas nas quais os alunos decidem com base em uma escala de avaliação (de 0 a 6 pontos) o quanto cada pergunta reflete a sua percepção em relação a suas competências. Assim cada questão relaciona-se a uma âncora específica e cada âncora possui cinco questões relacionadas, dessa forma quanto mais pontuada a questão for mais aquela âncora equivale a suas características.

Para responder cada pergunta os estudantes escolhe uma alternativa entre as seguintes alternativas para a pergunta: “*O quanto cada questão se aplica a você?*”:

- 1 ponto - se a afirmação nunca é verdadeira;
- 2 pontos – se a afirmação é verdadeira ocasionalmente (-)
- 3 pontos – se a afirmação é verdadeira ocasionalmente (+)
- 4 pontos – se a afirmação é verdadeira frequentemente (-)
- 5 pontos - se a afirmação é verdadeira frequentemente (+)
- 6 pontos -se a afirmação é sempre verdadeira

Após responder as 40 questões Edgar Schein (1978) deixa claro que o questionário seja revisto e as três perguntas que obtiveram as maiores pontuações sejam acrescentados mais quatro pontos. A âncora de carreira, através da aplicação do inventário, é percebida por meio do cálculo da média aritmética simples das cinco (5) questões de cada âncora, e a que tiver a maior média será, *a priori*, a do indivíduo.

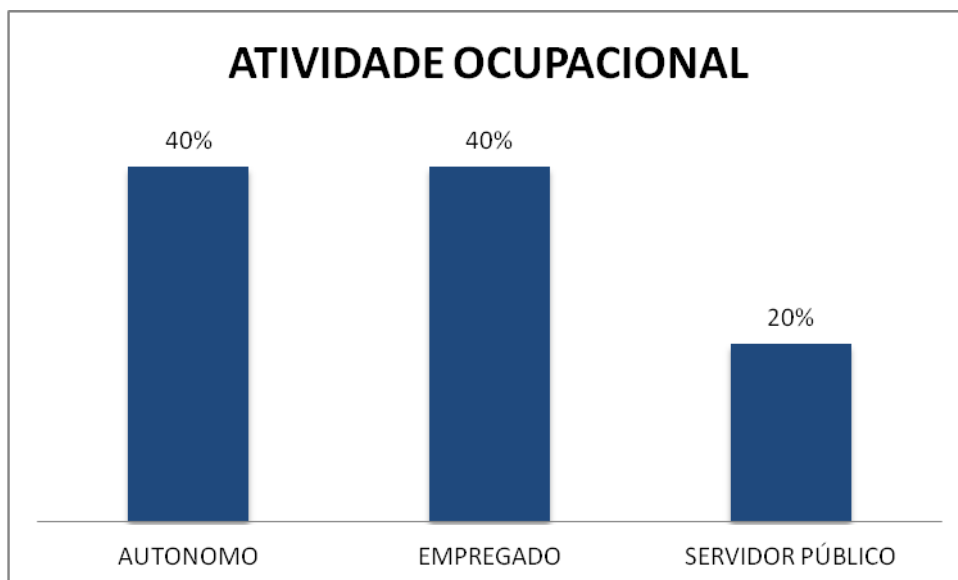
Os gráficos demonstrados nesta pesquisa apresentam os resultados analisados de cada uma das oito âncoras de carreira dos dez alunos pesquisados buscando analisar quais as âncoras de carreira são mais dominantes entre as demais. O software utilizado para alimentação dos dados foi o *Microsoft Office Excel* 2007.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Participaram deste estudo indivíduos relativamente jovens, economicamente ativos. A amostra foi escolhida por quem exercia uma atividade ocupacional no momento da pesquisa.

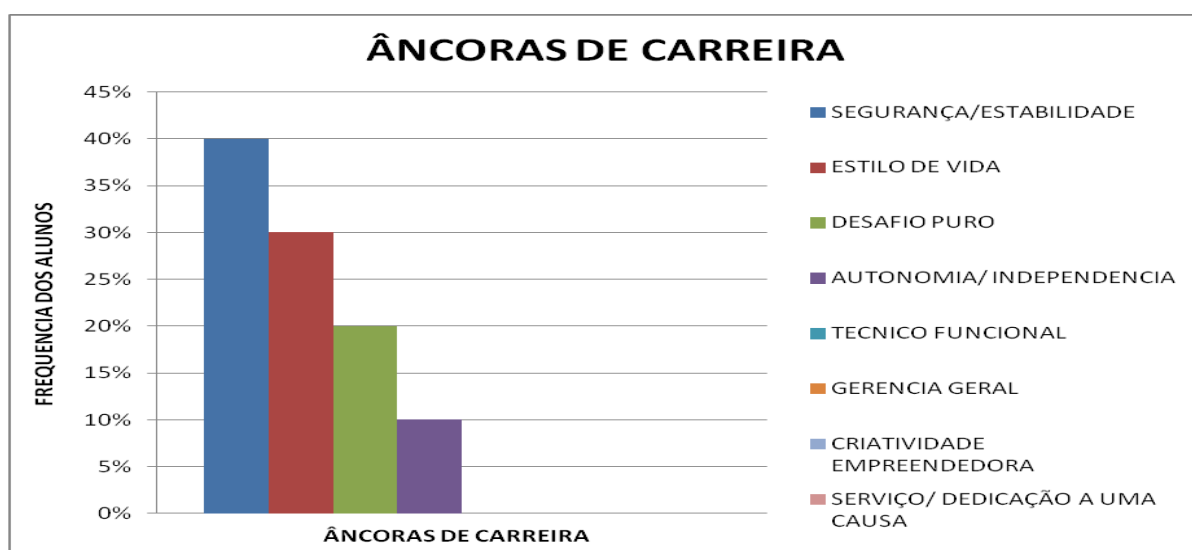
Os estudantes do gênero feminino foram maioria, representaram 70% da amostra total, ao passo que os do gênero masculino chegaram a 30%. Os questionários foram enviados para 15 alunos, no entanto, foi obtido a resposta de apenas 10 estudantes, foram selecionados somente os estudantes que exerciam alguma atividade ocupacional,

De acordo com o gráfico 01 mostra a ocupação desenvolvida por eles, foi verificado que 40% da amostra exercia atividade autônoma – por conta própria - enquanto que 40% era empregado celetista, segundo as normas do contrato de trabalho vigente na CLT e 20% declarou ser funcionário público.



Fonte 01: Elaborado pela autora.

Conforme o gráfico 02, a primeira âncora de carreiras encontrada entre os alunos de Gestão de Recursos Humanos foi o de Segurança e Estabilidade com 40% da amostra, em segundo lugar, Estilo de Vida apresentou 30%. Observando o gráfico constata-se certa contradição em relação às duas âncoras apresentadas, visto que na primeira as pessoas priorizam a conservação do seu emprego/carreira enquanto que na segunda os indivíduos priorizam sua vida pessoal em relação ao trabalho. Constatou-se também que na terceira e quarta âncora, visualizamos Desafio Puro e Autonomia e independência apresentando praticamente a metade do percentual demonstrado nas primeiras âncoras, estas priorizam a motivação e os anseios da pessoa em relação ao seu trabalho.



Fonte 02: Elaborado pela autora.

Constata-se também conforme a fonte 02 que as âncoras Técnico Funcional e Gerencia Geral não predominam em relação à escolha de carreira da amostra escolhida convém ressaltar que a área de formação dos pesquisados é Gestão de Pessoas que é até certo ponto intrinsecamente relacionada a essas competências e que as âncoras Criatividade Empreendedora e Serviço e Dedicação a uma Causa também não são decisivas para a escolha de carreira da amostra.

Com relação às âncoras determinantes para a amostra a âncora que obteve maior predominância no processo de escolha de carreira, de acordo com o gráfico 03, corresponde aos alunos A3, A6, A7 e A8 na amostra foi a de Segurança e estabilidade enquadram-se nessa competência os indivíduos que estão mais atentos com a sensação de ter uma carreira estável, de modo que o mesmo possa se sentir seguro financeiramente, seguro em relação ao emprego ou a estabilidade geográfica para desenvolver seu trabalho da melhor forma possível.

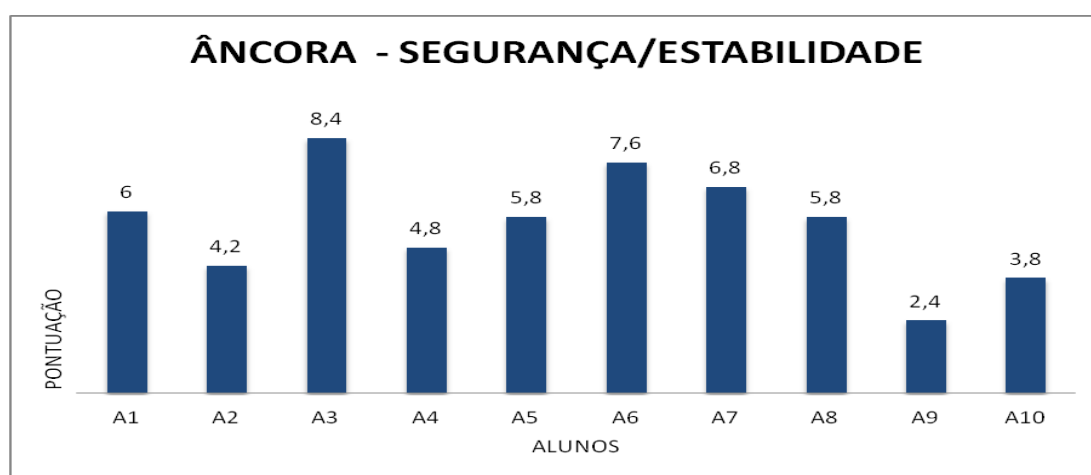


Gráfico 03: Elaborado pela autora.

Sobre as competências segurança e estabilidade, Coetzee e Schreuder (2008) identificam que as pessoas, ao comprovarem preocupação com oportunidades de ocupação estável, demonstram suas apreensões primordiais com a família, procurando um emprego que proporcione uma certa segurança financeira, além de permitir equilibrar e relacionar suas necessidades pessoais às necessidades de seus familiares e às exigências de sua carreira.

Schein fez um comentário acerca dos estudantes pesquisados incluídos nessa categoria de ancora:

“Havia um sentimento de que estar ancorado nesta categoria representava certo grau de fracasso, como se a pessoa sentisse culpa por não ter mais ambições ou necessitasse renegar sua falta de ambição. Estes conflitos e sentimentos refletem o alto nível de associação de sucesso com a ascensão de estrutura hierárquica para os formandos. Muitos deles encontraram dificuldade para aceitar a validade de seus próprios critérios de sucesso: estabilidade, segurança, integração entre família e trabalho etc”. (Schein, 1978 pag. 149)

A âncora estilo de vida, representada no gráfico 04, é constituída por aqueles profissionais que almejam o equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional. Para os alunos A1, A4 e A5 as opções que carreira que mais correspondem com suas motivações refere-se à competência estilo de vida.

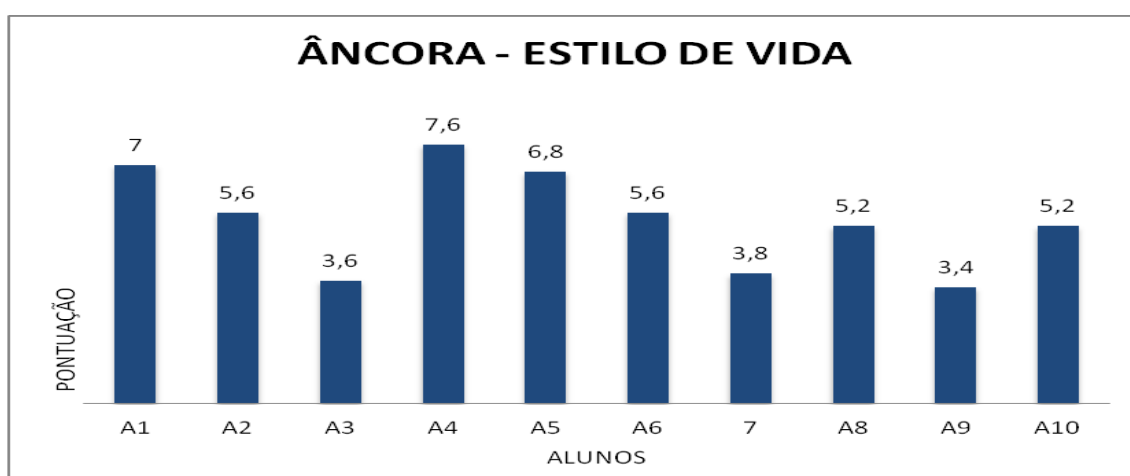


Gráfico 04: Elaborado pela autora.

Nessa ancora encontra-se as pessoas que desejam maior flexibilidade nas suas ocupações, conforme Dutra (2006, pag: 49) “as pessoas classificadas nesta categoria procuram alto nível de integração entre suas necessidades como indivíduo, de família e de carreira”.

Constatou-se segundo o gráfico 05 que a competência de desafio puro é a ancora de maior destaque para os alunos A9 e A10 apresentando os maiores valores. Corresponde a pessoas que são competitivas, que são motivadas pela resolução de desafios, problemas considerados impossíveis de serem resolvidos.

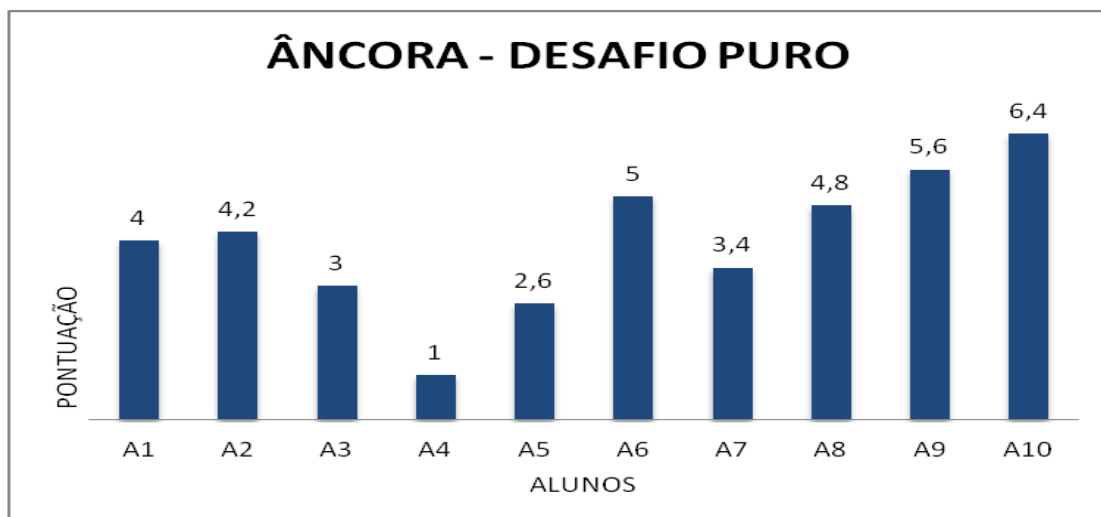


Gráfico 05: Elaborado pela autora.

Para esses alunos o sucesso e a motivação na carreira consiste em ultrapassar obstáculos considerados difíceis, o estímulo concentra-se nos desafios e oportunidade de se superar a cada dia. Dutra (2006) afirma que o emprego escolhido por essas pessoas precisa ter desafios constantes para que os deixem cada vez mais motivados.

O gráfico 06 representa as médias da âncora relativa a autonomia e independência e para o aluno 2 essa competência representa suas necessidades, motivações e valores.

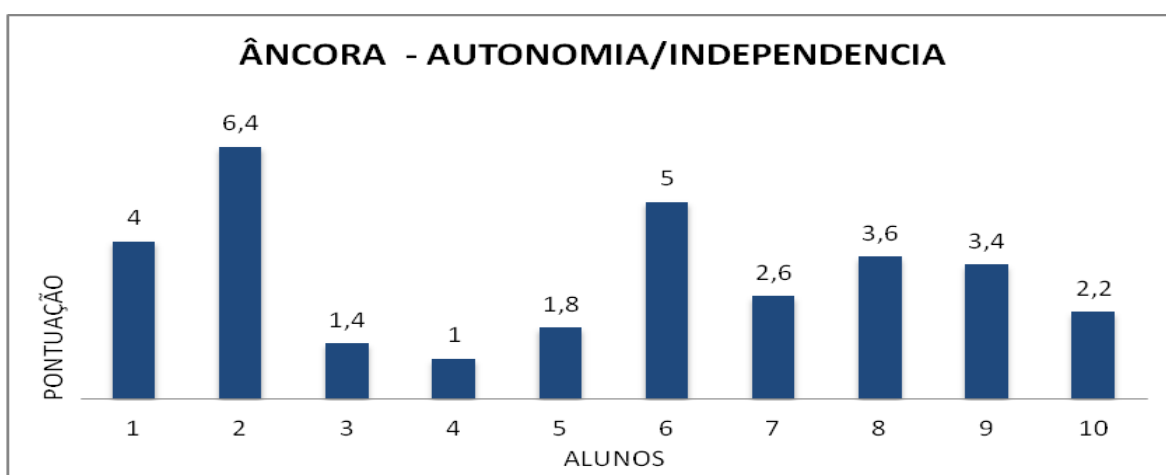


Gráfico 06: Elaborado pela autora.

Contata-se segundo essa competência que as pessoas prezam por um equilíbrio em relação ao seu trabalho e a sua liberdade, autonomia e independência buscando uma maior flexibilidade para que execute seu trabalho conforme seu

tempo sem regras e normas oferecidas pela empresa e sim conforme sua própria maneira.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo analisar e constatar quais as âncoras de carreira que se destaca nos alunos de Gestão de Recursos Humanos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia – IFPI, sexto período, Campus Teresina Central visando identificar quais as competências que determinaram o processo de escolha de carreira de cada aluno. Para que o objetivo fosse alcançado utilizou-se a base teórica e o questionário âncoras de carreira elaborado por Edgar Schein.

Constatou-se entre os estudantes a preferência pela âncora de carreira segurança e estabilidade, visto que, as competências estão mais voltadas a obter uma carreira estável que os ofereça uma segurança e estabilidade considerável. Também demonstrou que a competência estilo de vida foi predominante para três alunos que almejam por uma carreira que lhes ofereça um equilíbrio em relação a vida pessoal e profissional.

As competências Desafio Puro são determinantes para dois alunos visto que as carreiras que mais os motivam são aquelas em que os desafios são constantes e que a superação seja diária.

A competência de autonomia e estabilidade foi determinante para somente um aluno visto que a motivação para o trabalho esta ligada a sua própria independência em relação a sua carreira buscando meios de desenvolver sua atividade baseada no seu próprio ritmo e necessidade.

Dentre os resultados apresentados, identificou-se que a âncora Competência para Gerência Geral não tenha sido determinante para nenhum aluno, visto que essa âncora possui atributos necessários na carreira administrativa.

Detectou-se também que as âncoras Competência técnica ou funcional e serviço e dedicação a uma causa também não foram determinantes para a escolha de carreira dos estudantes.

Portanto, esta pesquisa visa contribuir para a compreensão da escolha de carreira dos estudantes de graduação, como a amostra da pesquisa foi estudantes de Gestão de Recursos Humanos, do sexto período, sugere-se para futuras

pesquisas um comparativo entre as âncoras de carreira de alunos nos primeiros e últimos semestres visando identificar se há alguma semelhança nas âncoras de carreira e se o questionário âncoras de carreira está ainda apropriado para a realidade atual.

REFERÊNCIAS

BOOG, Gustavo C. **Manual de gestão de pessoas e equipes**. 1ª Edição. São Paulo: Editora Gente, 2002.

COETZEE, M.; SCHREUDER, A.M.G. 2008. **A multicultural investigation of students career anchors at a South African higher education institution**. South African Journal of Labour Relations.

COETZEE, M.; SCHREUDER, D. 2011. ***The relation between career anchors, emotional intelligence and employability satisfaction among workers in the service industry***. Southern African Business Review.

DUTRA, J. S. **Trajetórias de carreira nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Administração de carreiras**: uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 2009.

_____. **Gestão de pessoas**: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2002.

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

_____.; ALBUQUERQUE, Lindolfo. **Âncoras de Carreira** – Extraído de Career Anchors de Edgar H. Schein. Adaptado para Administração de Recursos Humanos.

Disponível em:
http://www.erudito.fea.usp.br/PortalFEA/repositorio/188/documentos/ancorasdecarreira_graduacao.doc. Acesso em: 20 maio. 2017.

HALL, Douglas Tim. **Careers in Organizations**. Glenview, IL. Scott, Foresman, 1976.

LISBOA, M. D. Orientação profissional e mundo do trabalho: reflexões sobre uma nova proposta frente a um novo cenário. In: LEVENFUS, R. S; SOARES, D. H. P. (Org.) **Orientação vocacional ocupacional: novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa**. Porto Alegre: Artes Médicas, 2002, p. 33.

LONDON, M.; STUMPH, S. **Managing careers**. Massachussetts: Addison-Wesley, 1982, p.4.

MARTINS, H. T. **Gestão de carreiras na era do conhecimento: abordagem conceitual & resultados de pesquisa**. Rio de Janeiro: Qualitymark. 2001.

SCHEIN, Edgar H. **Identidade Profissional: como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho**. São Paulo: Nobel, 1996.

SCHEIN, Edgar H.. **Career Anchors: discovering your real values**. Revised Editor. San Diego: Pfeiffer& Company, 1993.

SCHEIN, Edgar H. **Career dynamics: matching individual and organizational needs**.Massachussetts: Addison-Wesley, 1978.

ROSA, José Antônio. **Carreira: Planejamento e Gestão**. São Paulo: Editora Cengage Learning, 2011.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 12.ed. São Paulo: Atlas. 2010.