



Simoni Aparecida de Paula Oliveira

**Aspectos Referentes às Inclinações de Carreira e suas
Relações com o Alinhamento de Valores do
Empregado/Empregador**

Dissertação de Mestrado

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas do Departamento de Administração da PUC-Rio.

Orientadora: Prof^a. Flávia de Souza Costa Neves Cavazotte

Rio de Janeiro

Abril de 2013



Simoni Aparecida de Paula Oliveira

**Aspectos Referentes às Inclinações de Carreira e suas
Relações com o Alinhamento de Valores do
Empregado/Empregador**

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. Flávia de Souza Costa Neves Cavazotte
Orientadora
Departamento de Administração – PUC-Rio

Prof^a. Ana Heloísa da Costa Lemos
Departamento de Administração - PUC-Rio

Prof^a. Lúcia Barbosa de Oliveira
Faculdades IBMEC-RJ

Prof^a. Mônica Herz
Vice-Decana de Pós-Graduação do CCS – PUC-Rio

Rio de Janeiro, 11 de abril de 2013

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

Simoni Aparecida de Paula Oliveira

Graduada em Administração de Empresas pela Universidade Católica de Petrópolis – UCP em 1995. Concluiu o curso de Pós-Graduação em Gestão Empresarial pela Fundação Getúlio Vargas do Rio de Janeiro – FGV-RJ em 1997. Concluiu o curso de Pós-Graduação do IAG Management pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro – PUC-Rio em 2011. Atualmente atua como Gerente de Recursos Humanos.

Ficha Catalográfica

Oliveira, Simoni Aparecida de Paula

Aspectos referentes às inclinações de carreira e suas relações com o alinhamento de valores do empregado/empregador / Simoni Aparecida de Paula Oliveira ; orientadora: Flávia Cavazotte. – 2013.

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

Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Administração, 2013.

Inclui bibliografia

1. Administração – Teses. 2. Âncora de carreira. 3. Valores individuais. 4. Trajetória de carreira. I. Cavazotte, Flávia. II. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Departamento de Administração. III. Título.

CDD: 658

Para minha filha Natália que por várias vezes brincou sozinha, enquanto eu me dedicava à elaboração deste trabalho.

Agradecimentos

À Deus, por ter me concedido o privilégio de ter chegado até aqui.

À minha filha Natália que é a motivação e inspiração para tudo o que faço.

Ao meu marido, por ter me ajudado com a conversão dos dados da pesquisa.

Aos meus pais, por serem os verdadeiros responsáveis por eu ter conquistado tudo na minha vida, pelo exemplo de caráter e pela prioridade que deram à minha educação.

Ao meu irmão e à minha cunhada que sempre acreditaram no meu potencial.

À minha orientadora Prof^a Dr^a Flávia Cavazotte, pela orientação minuciosa.

Resumo

Oliveira, Simoni Aparecida de Paula. Cavazotte, Flávia. **Aspectos Referentes às Inclinações de Carreira e suas Relações com o Alinhamento de Valores do Empregado/Empregador.** Rio de Janeiro, 2013. 154p. Dissertação de Mestrado - Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

O presente trabalho de pesquisa visa a estudar aspectos referentes às inclinações de carreira e suas relações com o alinhamento de valores dos empregados, considerando os valores da instituição empregadora. Para a realização de tal estudo foi elaborado um questionário, composto de 89 perguntas, que foi desenhado com o auxílio do software Qualtrics. Para o levantamento dos valores, foi utilizado o Inventário de Valores elaborado por Rokeach (1973), composto de 36 valores individuais. No que se refere à identificação das âncoras de carreira dos empregados, foi utilizado o instrumento elaborado por Schein (1993), composto de 40 itens, denominado Inventário das Orientações de Carreira. Tal questionário foi enviado por e-mail para os profissionais que participam de um grupo de discussões, composto por empregados de uma instituição pública do ramo financeiro com sede na cidade do Rio de Janeiro. Considerando os 231 questionários válidos, por meio de tratamento de dados, realizado com o auxílio do software SPSS, foi possível levantar os valores individuais e identificar as âncoras de carreira mais proeminentes para os empregados desta instituição pública. A presente pesquisa possibilitou, ainda, a obtenção de subsídios para a elaboração de Políticas de Recursos Humanos. As ações sugeridas na referida política têm o intuito de aumentar o alinhamento dos valores individuais dos empregados, considerando os valores da instituição pública empregadora, com vistas a aumentar a satisfação desses, o que pode vir a trazer, como consequência, melhora no desempenho desta última.

Palavras-chave

âncora de carreira; valores individuais; trajetória de carreira.

Abstract

Oliveira, Simoni Aparecida de Paula; Cavazotte, Flávia (Advisor). **Aspects Relating to Career Preferences and its Relationship with Values Alignment Regarding the Employee and the Employer.** Rio de Janeiro, 2013. 154p. MSc. Dissertation - Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

The present research aims to study the aspects related to the career preferences and their relationship with the alignment of employees' values, considering the values of their employer. To carry out this study a questionnaire, consisting of 89 questions, was designed using the software Qualtrics. For the survey of the values, the Rokeach Value Survey, which was developed by Rokeach (1973), was used. This survey consists of 36 individual values. As regards the identification of the career anchors of the employees, the instrument developed by Schein (1993), composed of 40 items, called Career Anchors Self-Assessment, was used. The questionnaire was sent by email to the professionals who take part in a discussion group, composed of employees of a public institution of the financial sector, which is based in Rio de Janeiro. Considering the 231 valid questionnaires, through data processing, performed by SPSS software, it was possible to identify the individual values and the most important career anchors for the employees of that public institution. This research also resulted in obtaining information for the development of Human Resources Police. The actions suggested in that Police are intended to increase the alignment of the individual values of the employees, taking into account the values of the referred public institution, in order to increase the satisfaction of the former, which might bring, as a consequence, improves in the performance of the latter.

Keywords

career anchor; individual values; career trajectory.

Sumário

1	Introdução	16
1.1	Contextualização	16
1.2	Objetivos do Estudo.....	16
1.3	Relevância do Estudo.....	17
1.4	Delimitação do Estudo.....	19
2	Caracterização da Empresa.....	21
3	Embasamento Teórico.....	24
3.1	Carreira.....	24
3.1.1	Significado da Palavra Carreira.....	24
3.1.2	A Evolução do Conceito de Carreira ao Longo dos Anos	25
3.1.3	Carreira Proteana	28
3.1.4	Carreira sem Fronteiras	31
3.1.5	Carreira Interna e Carreira Externa.....	32
3.1.6	Sucesso na Carreira	32
3.2	Âncoras de Carreira.....	33
3.2.1	Definição de Âncora de Carreira	34
3.2.2	Processo de Consolidação das Oito Âncoras de Carreira Utilizadas Atualmente	34
3.2.3	Descrição das Oito Âncoras de Carreira	38
3.2.4	Identificação da Âncora de Carreira.....	45
3.2.5	A Importância do Feedback na Formação do Autoconceito	46
3.2.6	Questões Relacionadas à Possibilidade de Existência de Outras Âncoras de Carreira	46
3.2.7	A Estabilidade das Âncoras de Carreira.....	47

3.2.8	A Adequação da Âncora de Carreira ao Trabalho Efetivamente Realizado.....	47
3.3	Valores Individuais.....	48
3.3.1	Definição de Valor.....	49
3.3.2	A Diversidade de Abordagens do Tema Valores sob a Ótica de Vários Autores	49
3.3.3	Teoria de Valores de Rokeach	52
3.3.4	Teoria de Valores de Schwartz	55
3.3.5	Teoria dos Dez Tipos Motivacionais de Valores Proposta por Schwartz	56
3.3.6	Estrutura Teórica de Relações entre Valores	58
3.3.7	Valores Relativos ao Trabalho X Valores Gerais no Ambiente de Trabalho	64
3.3.8	Valores Relativos ao Trabalho X Valores Individuais.....	64
3.3.9	Processo de Socialização	65
3.3.10	O Papel da Sociedade na Discussão dos Valores.....	68
4	Metodologia	69
4.1	Contexto da Pesquisa.....	69
4.2	Tipo de Pesquisa e Instrumentos Utilizados.....	69
4.3	Procedimentos e Participantes da Pesquisa	72
4.4	Limitações do Método.....	76
5	Análise dos Resultados	78
5.1	Perfil dos Respondentes.....	78
5.2	Resultados.....	90
6	Discussão	119
6.1	Pesquisas Recentes sobre Âncoras de Carreira e Valores	119
7	Conclusões	128
8	Referências Bibliográficas.....	137

9	Apêndice A – Inventário de Valores de Schwartz (SVS - Schwartz Value Survey)	142
10	Apêndice B – Instrumentos para Identificação da Âncora de Carreira	144
11	Apêndice C – Questionário da Pesquisa	147

Lista de Figuras

Figura 1 – Estrutura Teórica de Relações entre Valores.....	59
Figura 2 – Nova Proposta de Estrutura Teórica de Relações entre Valores	62
Figura 3 – Modelo de Socialização	66
Figura 4 – Página Inicial do Questionário da Pesquisa	73
Figura 5 – Estrutura Teórica das Relações entre Valores – Médias	97

Lista de Gráficos

Gráfico 1 – Idade.....	79
Gráfico 2 – Gênero.....	80
Gráfico 3 – Estado Civil.....	81
Gráfico 4 – Número de Filhos.....	82
Gráfico 5 – Escolaridade	83
Gráfico 6 – Tempo no Mercado de Trabalho.....	84
Gráfico 7 – Tempo na Empresa Atual	85
Gráfico 8 – Área de Atuação	87
Gráfico 9 – Nível Hierárquico	88
Gráfico 10 – Tempo em Função Executiva	89
Gráfico 11 – Média dos Tipos Motivacionais.....	99
Gráfico 12 – Médias das Âncoras de Carreira.....	103
Gráfico 13 – Média Âncoras de Carreira – Respondentes até 35 anos .	105
Gráfico 14 – Comparativo das Âncoras de Carreira por Área	109

Lista de Quadros

Quadro 1 – Instrução para o Levantamento dos Valores	70
Quadro 2 – Instrução para a Congruência dos Valores	71
Quadro 3 – Instrução para a Identificação das Âncoras de Carreira.....	72
Quadro 4 – Instrução para a Satisfação com a Carreira	72

Lista de Tabelas

Tabela 1 – Quadro de Pessoal por Nível de Escolaridade.....	21
Tabela 2 – Taxa de Rotatividade.....	22
Tabela 3 – Comparativo da Carreira Tradicional e Proteana	31
Tabela 4 – Descrição das Cinco Âncoras de Carreira Inicialmente Identificadas	35
Tabela 5 – Descrição de Cinco Novas Categorias de Carreira	36
Tabela 6 – Resumo da Classificação dos Autores Estudados	50
Tabela 7 – Inventário de Valores de Rokeach (Rokeach Value Survey – RVS).....	54
Tabela 8 – Ênfase Motivacional Compartilhada Pelos Tipos Motivacionais Adjacentes.....	61
Tabela 9 – Estatística de Respostas	75
Tabela 10 – Gênero	80
Tabela 11 – Estado Civil	81
Tabela 12 – Número de Filhos	82
Tabela 13 – Escolaridade.....	83
Tabela 14 – Idade X Tempo na Empresa Atual.....	86
Tabela 15 – Área de Atuação.....	88
Tabela 16 – Nível Hierárquico	89
Tabela 17 – Ranking dos Valores Individuais.....	91
Tabela 18 – Ser Honesto (sinceridade; confiança).....	92
Tabela 19 – Respeito Próprio (autoestima).....	92
Tabela 20 – Ser Responsável (digno de confiança).....	92
Tabela 21 – Legendas das Variáveis	93
Tabela 22 – Médias dos Valores Individuais , Alinhamento de Valores e Satisfação com a Carreira para Toda a Amostra	95
Tabela 23 – Agrupamento de Valores Individuais por Tipos Motivacionais.....	96
Tabela 24 – Estatística Descritiva dos Tipos Motivacionais e do Alinhamento de Valores	98
Tabela 25 - Estatística Descritiva dos Tipos Motivacionais por Gênero...	98
Tabela 26 – Correlações de Diversas Variáveis (Pearson).....	101

Tabela 27 – Ranking das Âncoras de Carreira e Satisfação com a Carreira	104
Tabela 28 – Estatística Descritiva das Âncoras de Carreira por Gênero	106
Tabela 29 – Estatística Descritiva das Áreas Operacionais	107
<i>Tabela 30 – Estatística Descritiva da Área de Recursos Humanos</i>	<i>107</i>
Tabela 31 – Estatística Descritiva da Área de Tecnologia da Informação	108
Tabela 32 – Estatística Descritiva – Empregados com até 5 Anos de Empresa e Ranking de seus Valores e de suas Âncoras de Carreira....	111
Tabela 33 – Estatística Descritiva – Empregados com mais de 5 anos de Empresa e Ranking de seus Valores e de suas Âncoras de Carreira	111
Tabela 34 – Teste de Regressão – Fatores Associados com a Satisfação com a Carreira para Profissionais com até 5 Anos de Casa.	112
Tabela 35 – Teste para Satisfação com a Carreira para Empregados com até 5 Anos de Empresa	113
Tabela 36 - ANOVAb – Fatores Associados com a Satisfação com a Carreira para Profissionais com até 5 Anos de Casa.....	113
Tabela 37 – Teste de Regressão – Fatores Associados com a Satisfação com a Carreira para Profissionais com mais de 5 anos de Casa.....	114
Tabela 38 – Teste para Satisfação com a Carreira para Empregados com mais de 5 Anos de Empresa.....	115
Tabela 39 – ANOVAb – Fatores Associados com a Satisfação com a Carreira para Profissionais com mais de 5 Anos de Casa.	115
Tabela 40 – Correlação de Pearson – Grupo com até 5 anos de Casa.	116
Tabela 41 – Correlação de Pearson – Grupo com mais de 5 anos de Casa.....	117