

ÂNCORAS DE CARREIRA DOS ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO: UM ESTUDO NUMA IES DO RIO DE JANEIRO

Sidinei Rocha de Oliveira¹

Bruna do Couto Quintanilha Ferreira²

Artigo recebido em: 15/04/2013 | Aceito em: 15/04/2013

Resumo

O presente estudo teve como objetivo analisar as âncoras de carreira dos jovens dos semestres iniciais e finais do curso de Administração de Empresas da Universidade Federal Fluminense. A pesquisa contemplou 117 estudantes do início e final do curso, escolhidos para que se pudesse identificar diferenças que denotassem influência de variáveis externas nas decisões dos jovens quanto ao gerenciamento de suas carreiras, por isso, foram selecionados dois períodos do início da instrução acadêmica e dois períodos de conclusão, já com experiências no mercado de trabalho e com as suas impressões do mesmo. O resultado demonstrou que independente de estarem mais avançados na vida acadêmica e inseridos na vida profissional, os estudantes apresentaram as mesmas âncoras que aqueles que iniciam o curso superior. Analisado em conjunto com a razão de terem escolhido o curso encontrou-se contradição entre os resultados, que aponta para a necessidade de rever a formação do curso e/ou a revisão do instrumento de âncoras de carreira adaptando-o para a atualidade e contexto brasileiro.

Palavras-chave: Carreiras, Âncoras de Carreira, Administração de Empresas.

CAREER ANCHORS FOR ADMINISTRATION STUDENTS: A STUDY IN RIO DE JANEIRO IES

Abstract

The present study aimed to examine the career anchors of the young of semesters start and end of the course in Business Administration from Universidade Federal Fluminense. The research included 117 students at the beginning and end of the course chosen so that they could identify differences showed influence of external variables in decisions regarding the management of young people in their careers. We selected two periods of early academic instruction and two periods of completion, already in the labor market experiences and their impressions of it. The results showed that regardless of being more advanced in academic life and started professional life, students had the same anchors that those who begin college. Analyzed together with the reason they chose the course met contradiction between the results, pointing to the need to review the training course and / or revision of the instrument of career anchors adapting it for today and the Brazilian context.

Keywords: Career, Career Anchors, Business Administration

¹ Professor Adjunto da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Rua Washington Luiz, 855, Porto Alegre (RS). E-mail: <sroliveira@ea.ufrgs.br>

² Bacharel em Administração pela Universidade Federal Fluminense.

Introdução

As mudanças no mercado de trabalho somadas às mudanças na sociedade refletem tanto nas organizações quanto na forma direta as pessoas que integram o mercado atuando como profissionais, suas expectativas, ideais e comportamento. O período do curso universitário representa um importante momento do ingresso na vida laboral, no qual emergem as escolhas de carreira surgem direcionando caminhos profissionais que assumem características de opções de longa duração. Schein (1978) aponta que estas escolhas são pautadas por um conjunto de atitudes auto-percebidas a partir de valores, necessidades e talentos, as âncoras de carreira.

Segundo os estudos de Schein (1996), as âncoras de carreira refletem as tendências na escolha de carreira de uma pessoa. Refletem, ainda, uma situação de “conforto” e a que melhor se ajustam com as suas expectativas, desejos e personalidade. Por esse motivo foi escolhida a literatura referente às âncoras de carreira para comparar as expectativas e visão dos estudantes do primeiro e segundo período com os estudantes do nono e décimo período do curso de Administração da Universidade Federal Fluminense, ou seja, comparamos os estudantes que estão iniciando o curso, que ainda não têm uma visão abrangente do mercado de trabalho com estudantes que já estão no final do curso e, em sua maioria, já inseridos no mercado.

Assim, este trabalho tem por objetivo analisar as âncoras de carreira dos jovens dos semestres iniciais e finais do curso de Administração de Empresas da Universidade Federal Fluminense, traçando um paralelo entre os que estão iniciando o curso e os que estão se formando, por meio da aplicação do teste de âncoras de Schein. Para isto pretende-se a) Levantar o perfil sócio demográfico dos grupos estudados; b) Identificar os perfis (âncoras) dos jovens ingressantes e formandos do curso de Administração; c) Analisar as principais diferenças apontadas entre os dois grupos estudados. A proposta é analisar se os estudantes em início e conclusão de curso apresentam as mesmas âncoras ou se a formação recebida no curso, notadamente técnica e gerencial, contribui para a modificação das âncoras principais.

O estudo das âncoras de carreiras é relevante para os estudantes participantes da pesquisa, pois proporcionou a possibilidade de se conhecerem melhor e para os estudantes em geral como um alerta para reverem as suas decisões profissionais, disseminação do conhecimento sobre o teste e a existência das âncoras estimulando-os para que o façam, identifiquem seus perfis e desenvolvam uma gestão de suas carreiras de acordo com as suas aspirações profissionais.

2. Carreira

Em uma análise histórica, pode-se considerar que a ideia de carreira tenha surgido com a sociedade industrial, porém foi apenas no século XX que ela encontrou seu pleno desenvolvimento. McDaniels e Gylsbers (1992 *apud* KILIMNIK *et al*, 2008)³, ao realizarem uma sistematização dos estudos teóricos sobre carreira, a partir de 1900, apresentam escala evolutiva de suas concepções em direção a uma definição estendida. Conforme os autores, ao longo do tempo, o conceito de carreira foi ganhando outros elementos, além do mero sentido do trabalho (ou ocupação) que lhe era atribuído no início. Assim, tratar de carreira

³ MCDANIELS, C.; GYLBERS, N. C. **Counseling for career development: Theories, resources and practice**. San Francisco, CA: Jossey Bass, 1992.

nos tempos correntes significa vê-la de forma interligada a essas outras dimensões. Também significa que a carreira não é determinada *a priori*, mas, algo a ser construído, o que sugere um papel mais ativo do trabalhador no decorrer do processo. Além disso, muitos aspectos da interação dos ciclos da vida, do lazer e dos estilos de vida com a ocupação passaram a ficar cada vez mais evidenciados (KILIMNIK *et al*, 2008).

Tradicionalmente a carreira pode ser compreendida como o ajuste do indivíduo a uma ocupação escolhida ou à imagem que a ela se atribui. Esse processo de ajustamento implica critérios em que fica evidente a noção de hierarquia ou de sequência de papeis, com maiores responsabilidades dentro de uma mesma ocupação (BASTOS, 1997). Nessa vertente destacam-se três aspectos que limitam o conceito de carreira: 1) a noção de avanço, com a expectativa de progressão vertical na hierarquia de dada organização, acompanhada de sinais de crescente *status* e de ganhos financeiros; 2) associação entre carreira e profissão; 3) pressuposição de uma estabilidade ocupacional, na qual o indivíduo sempre exerceria atividades relacionadas à sua profissão até a aposentadoria. Nessa perspectiva, a carreira estaria mais relacionada ao trabalho assalariado e aos ocupantes de cargos existentes nessas organizações (KILIMNIK *et al*, 2008).

Numa perspectiva mais contemporânea Arthur, Inkson e Pringle (1999) apresentam a carreira como uma sequência de experiências profissionais de um indivíduo, enfatizando as descobertas, oportunidades e decisões estabelecidos durante a trajetória profissional e suas diversas influências. Entre tais influências destaca-se o contexto sócio cultural que o indivíduo vivencia.

Em outra perspectiva, Greenhaus, Callanan e Godshalk (1999 *apud* KILIMNIK *et al*, 2008)⁴, apontam a carreira como um padrão de experiências relacionadas ao trabalho que abrange o curso de vida de uma pessoa. Se no passado os estudos de carreira enfocavam os cargos e ocupações do indivíduo, na atualidade, dirigem-se, cada vez mais, às suas percepções e autoconstruções dos fenômenos de carreira..

Como é possível perceber, o conceito de carreira tem sofrido grandes transformações ao longo dos anos, principalmente a partir da Revolução Industrial. Definições voltadas tanto para a área de formação acadêmica – ou carreiras profissionais -, quanto para as organizações – ou carreiras organizacionais -, as carreiras no mundo atual tendem a ser associadas às trajetórias profissionais de cada indivíduo, independentemente da área de formação ou da organização em que tais trajetórias se desenvolvem (KILIMNIK *et al*, 2008).

Para Baruch (2004), a geração atual vivencia o desaparecimento de limites em várias faces da vida e apresenta novos valores em relação a ela e ao trabalho. Tais transformações têm implicações sobre as carreiras que as tornam cada vez mais multidirecionais. Em uma perspectiva “moderna”, a carreira é vista como um processo de desenvolvimento do empregado, por meio de uma trajetória de experiências e empregos em uma ou mais organizações.

Na década de 1990, Hall (1996) abordava o conceito de carreira proteana como contraponto à carreira organizacional estruturada no tempo e no espaço, inspirado no deus Proteu da mitologia grega, o qual possuía a habilidade de mudar de forma conforme sua vontade. Segundo esse autor, a carreira proteana é um processo em que o indivíduo e não a organização gerencia sua própria trajetória profissional. Ela agrega as diversas experiências da pessoa em educação, treinamento, trabalho em várias organizações, mudanças no campo ocupacional, entre outras. Esse estilo de carreira não se limita ao que acontece a uma

⁴ GREENHAUS, J. H.; CALLANAN, G. A.; GODSHALK, V. M. **Career management**. Orlando, FL: Harcourt. (1999).

pessoa em uma organização específica, pelo contrário, incorpora as próprias escolhas pessoais de carreira e a busca por auto-realização – abrangendo os elementos integrativos e unificadores da vida do indivíduo. Por outro ângulo, pode-se dizer que o critério de sucesso é interno: sucesso psicológico, e não externo (KILIMNIK *et al*, 2008). A carreira proteana visa atender a demanda interna do indivíduo e não externa, da organização. Quando o indivíduo toma para si a responsabilidade de gerenciar a sua carreira, ele coloca como único objetivo suprir as suas necessidades pessoais, psicológicas, familiares, e profissionais. É a busca da satisfação no trabalho pela auto realização.

De acordo com Schein (1978), o conceito de carreira não está ligado apenas à vida no trabalho, é preciso considerar também as necessidades e características dos indivíduos, assim a carreira seria uma interação com todos os espaços da sua vida. Desta forma, o autor aponta três dimensões merecem destaque na construção de carreira: o ciclo de vida biossocial, ciclo familiar e o ciclo profissional. O primeiro refere-se à idade e apresenta alguns momentos mais críticos como a adolescência, crise da meia idade e transição para a aposentadoria. No ciclo familiar é destacada a relevância do período de casamento e do nascimento dos filhos. No terceiro ciclo, o profissional surge como destaque o ingresso e a saída da vida profissional.

Pensando nestas diferentes dimensões que interferem nas trajetórias profissionais o autor desenvolveu o conceito de âncoras de carreira, que será aprofundado a seguir.

3. Âncoras de Carreira

As âncoras de carreira foram criadas por Edgar Shein, por meio de um estudo realizado em 1961, envolvendo 44 ex-alunos do programa de Mestrado na Escola Sloan de Administração. Foram realizadas entrevistas no segundo ano de Mestrado, e acompanhamento durante um período de até 10 a 12 anos após a conclusão do curso. As entrevistas focalizavam a história da vida profissional de cada pessoa e as razões de suas escolhas e decisões profissionais.

Schein (2006) “define âncora de carreira como o conjunto de auto percepções relativas a talentos e habilidades, motivos e necessidades, atitudes e valores que as pessoas têm com relação ao trabalho que desenvolvem ou buscam desenvolver”. A compreensão das âncoras de carreira pode, portanto, estruturar uma hierarquia de necessidades e valores. O conceito de âncora de carreira pode ser definido, também, como o conjunto de necessidades, de valores e de talentos de que a pessoa se mostra menos disposta a abdicar quando confrontada com a necessidade de escolher.

De acordo com Kilimnik *et al.* (2008) a âncora de carreira na vida profissional de uma pessoa pode ser utilizada como forma de organizar experiências, identificar áreas de contribuição ao longo de sua trajetória, gerar critérios para tipos de trabalho e identificar padrões de ambição e sucesso que a pessoa pode determinar para si. Ela serve, portanto, para guiar, balizar, estabilizar e integrar a carreira de uma pessoa.

Schein (1996; 2006) identificou em seus estudos oito categorias de âncoras de carreira. Para o autor, a âncora predominante é aquela de que o profissional não abrirá mão mesmo em processos difíceis de tomada de decisão e pode ser identificada a partir de experiências reais de trabalho. Na pesquisa original de Schein em 1970, a maioria dos auto conceitos dos indivíduos se agrupava dentro de cinco categorias,

refletindo valores básicos, motivações e necessidades. São eles: autonomia/independência, estabilidade/segurança, competência técnica-funcional, competência gerencial e empreendedorismo/criatividade. Já em 1980, estudos de Schein revelaram outras três categorias de âncoras de carreira, serviço e dedicação à causa, desafio puro e estilo de vida.

Abaixo, um quadro resumo com as principais características de cada âncora:

Âncora	Descrição
<i>Autonomia/independência:</i>	São indivíduos que prezam a manutenção de sua liberdade, autonomia e independência. Estas pessoas têm necessidades de fazerem as coisas do seu jeito, no seu próprio passo e de acordo com seus padrões pessoais. A Âncora de carreira correspondente reflete uma preocupação primária com as ações e as escolhas capazes de permitirem a auto libertação das restrições e constrangimentos;
<i>Estabilidade/segurança:</i>	São indivíduos que orientam suas trajetórias profissionais priorizando a segurança financeira e sua estabilidade no vínculo empregatício. A âncora de carreira correspondente reflete a preocupação com a estabilidade da carreira, de tal forma que a pessoa consiga relaxar e sentir que fez o que tinha a fazer, sendo leal e aceitando o que fosse necessário em troca de um emprego a longo prazo;
<i>Competência técnica funcional:</i>	Indivíduos que são estimulados e motivados quando exercem alguma aptidão específica e tornam-se especialistas em uma função ou atividade. A âncora de carreira correspondente reflete uma preocupação principal com o exercitar os talentos e as capacidades pessoais numa determinada área, com o derivar do sentido de identidade pessoal a partir dessa competência e com o desafio pelo crescimento nessa mesma
<i>Competência gerencial:</i>	Indivíduos com capacidade analítica, bom relacionamento interpessoal e inter grupal, e equilíbrio emocional se encaixam nessa âncora. A âncora de carreira correspondente reflete uma preocupação central com a integração dos esforços dos outros, para a responsabilidade pelos resultados totais e para a articulação das diferentes funções de uma organização;
<i>Empreendedorismo/criatividade:</i>	Indivíduos que perseguem constantemente a criação de novos empreendimentos e persistem nesse ideal enquadram-se nesse tipo de âncora. A âncora de carreira correspondente reflete a preocupação com a criação de algo novo, envolvendo a motivação para ultrapassar obstáculos, à vontade de correr riscos e o desejo de proeminência pessoal naquilo que é alcançado;
<i>Serviço e dedicação à causa:</i>	Indivíduos que possuem valores baseados num desejo de contribuição para a melhoria da sociedade e ajuda ao próximo. A âncora de carreira correspondente reflete uma preocupação primordial com o alcance de resultados valorizados, como, por exemplo, fazer do mundo um lugar melhor para se viver ajudar os outros, aumentar a harmonia entre as pessoas, e ensinar;
<i>Desafio puro:</i>	Indivíduos pertencentes a essa âncora de carreira projetam suas vidas profissionais num sentido em que possuam, constantemente, chocar-se com obstáculos a serem transpostos. Na medida em que se aumenta o número de desafios vencidos, buscam novos e maiores problemas para serem solucionados. A âncora de carreira correspondente reflete uma preocupação primária com a resolução de problemas aparentemente irresolúveis, de vencer oponentes duros, de ultrapassar obstáculos difíceis;
<i>Estilo de vida:</i>	Indivíduos que colocam como prioridade em suas profissões a integração do trabalho com suas necessidades individuais e familiares são enquadrados nesta âncora. A âncora de carreira correspondente reflete a preocupação de conjugar os aspectos da vida num todo integrado, de modo que nem as preocupações com a família nem as com a carreira se tornem dominantes.

Quadro 1: Definição das Âncoras

Fonte: Adaptado de (SCHEIN, 1996)

Cada âncora de carreira influencia seus indivíduos em suas escolhas profissionais uma vez que representam um conjunto de necessidades, valores e capacidades. A identificação da âncora de carreira ocorre por meio auto percepção do indivíduo em relação às capacidades, necessidade e valores individuais, e nem sempre, coincidirá com a atividade profissional exercida. Além disso, merece destaque que as âncoras apenas representam um apontamento que pode orientar o indivíduo em determinado momento de sua vida profissional, jamais devendo ser considerado como um teste de direcionamento de carreira.

4. Procedimentos Metodológicos

A pesquisa realizada foi um *survey* descritivo, pois pretende identificar quais as âncoras de carreira predominante entre os estudantes do curso de Administração de Empresas da Universidade Federal Fluminense. Assim, foi realizada a aplicação de questionários em estudantes Administração de Empresas da Universidade Federal Fluminense, composto de 18 questões para delimitação econômica, social e cultural dos entrevistados e 40 questões com o objetivo de identificar as âncoras de carreiras dentre 8 possíveis do estudo de âncoras de carreiras do Shein (1996).

O foco principal da pesquisa foram os estudantes do curso de Administração da Universidade Federal Fluminense, composto primordialmente pelo 1º (primeiro), 2º (segundo), 9º (nono) e 10º (décimo) período, localizada na cidade de Niterói, no Rio de Janeiro. Os períodos (inicial e final) foram escolhidos intencionalmente para evidenciar, caso existam, duas possíveis variáveis que podem influenciar o resultado das âncoras; o ensino universitário e a experiência profissional (Outros/ ND, são alunos dos períodos intermediários). Professores e disciplinas influenciam as decisões dos jovens universitários, isso pode ser bom ou ruim.

Os dados foram analisados com estatística descritiva, tendo em vista que as informações dos estudantes apresentam particularidades que não permitem replicar os dados obtidos para todo o universo populacional. O método estará limitado pela escolha de 4 períodos para a representação dos estudantes do Curso de Administração de Empresas da Universidade Federal Fluminense, dado a inviabilidade de aplicação da pesquisa em todos os estudantes do curso, servindo de análise somente para este universo, dado que pode haver variações nos resultados em outros cursos e outras instituições de ensino.

O quadro abaixo mostra a distribuição dos respondentes de acordo com o semestre em que se encontravam no momento da aplicação do questionário. Do total de 125 respondentes 67 estavam nos semestres iniciais, 50 nos semestres finais e 8 em algum semestre intermediário ou não responderam o questionário. Para seguir o propósito da análise consideraram-se apenas os 117 respondentes que estavam no começo ou final do curso.

Tabela 1: Distribuição por período

Período	Número de Participantes	Frequência
1º	28	22%
2º	39	31%
9º	29	23%
10º	21	17%
Outros / ND	8	6%
Total	125	100%

5. Resultados

Nesta seção serão apresentados os principais resultados encontrados, iniciando-se pelo perfil dos respondentes e, a seguir, detalhamento das âncoras de carreira encontradas:

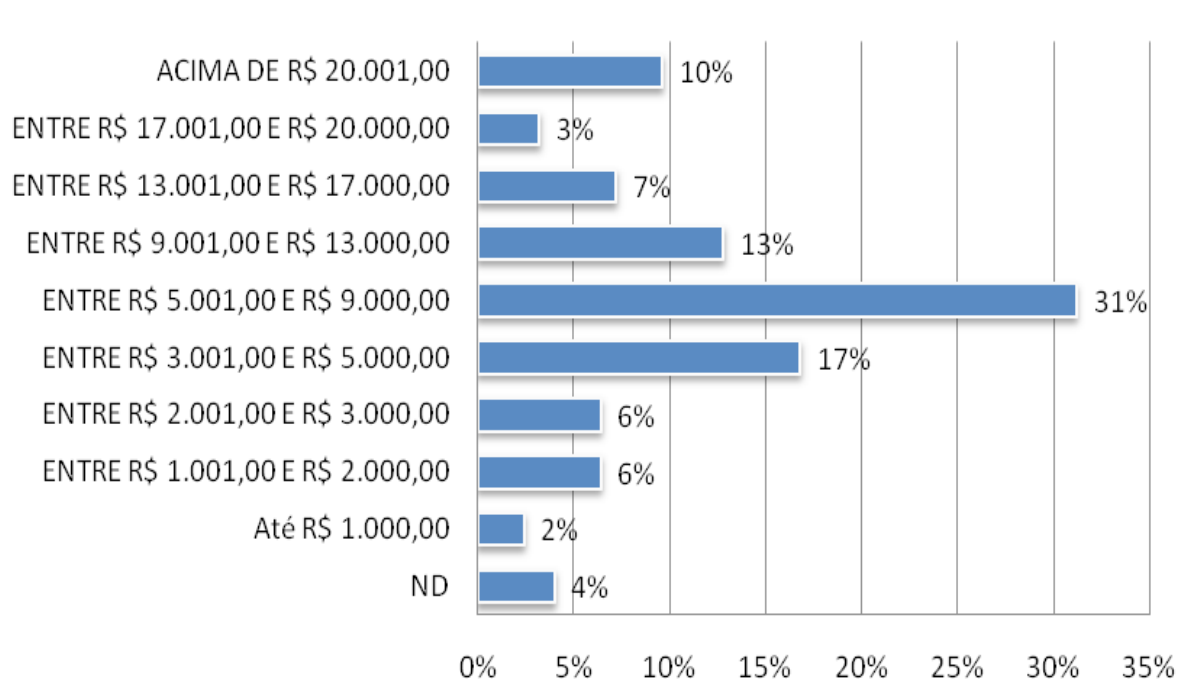
Tabela 1: Distribuição por período

Idade	Frequência
De 17 à 20	37%
De 21 à 24	43%
De 25 à 29	15%
De 30 à 33	3%
ND	2%
Total	100%

No quadro acima nota-se que os estudantes são bastante jovens, em sua maioria com menos de 24 anos. As faixas inferiores (17 a 20) estão representadas principalmente pelos estudantes em início de curso. Quanto ao gênero, encontramos 60 mulheres e 57 homens, variável que não se mostrou representativa nos cruzamentos para avaliação das âncoras posteriormente.

No que se refere a renda, foi perguntado aos participantes a renda mensal bruta de sua família para delimitar, conhecer e compreender melhor o universo econômico a que os participantes estão inseridos, dada a relevante significação que esta informação possui para a análise do perfil dos participantes e resultado da pesquisa. Os resultados mostram que 33% dos estudantes possuem uma renda familiar superior a 9 mil reais e 31% entre 5 e 9 mil, o que permite afirmar que a maior parte dos respondentes são oriundos de famílias de classe média e alta.

Gráfico 1: Renda familiar



O nível de escolaridade dos pais, nos dá mais uma noção sobre o perfil dos jovens pesquisados, sobre o meio intelectual e cultural ao qual está inserido e a influência que essa variável acarreta nos jovens enquanto perspectiva de carreira.

Tabela 2: Formação dos pais

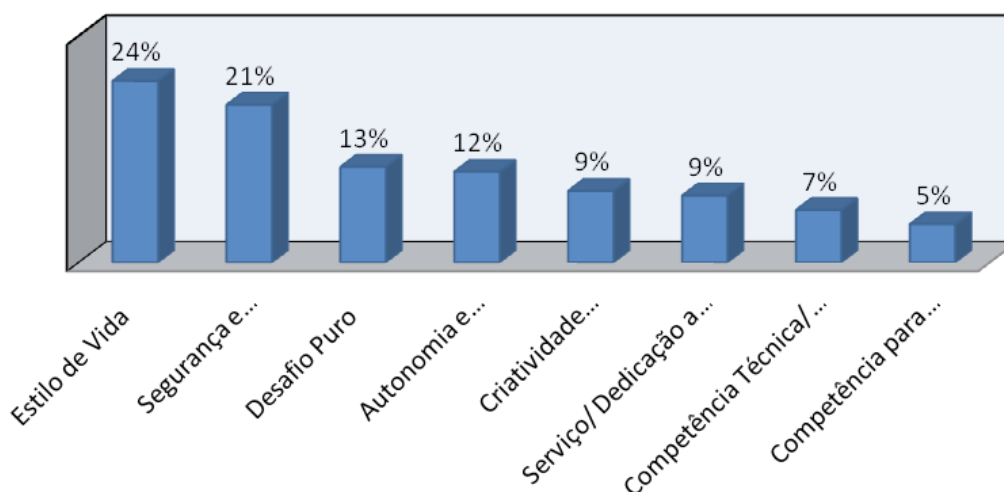
Formação	Pai	%	Mãe	%
Fundamental Incompleto	4	3%	4	3%
Fundamental Completo	9	8%	8	7%
Médio Completo	31	26%	38	32%
Superior Incompleto	17	15%	11	10%
Superior Completo	38	32%	37	31%
Especialização	8	7%	10	9%
Mestrado/Doutorado	10	9%	9	8%
Total geral	117	100%	117	100%

Como se observa, 51% dos pais e 52% das mães dos respondentes não possui ensino superior, evidenciando que os respondentes provavelmente representam a primeira geração em que a posse do diploma de curso superior se torna uma realidade. Estes percentuais são confirmados por Lemos, Dubeux e Pinto (2009) que encontraram um percentual representativo de estudantes com pais de baixa escolaridade numa instituição considerada de elite no Rio de Janeiro. Esta evidência mostra uma importante diferença histórica; na geração anterior (dos pais) o acesso ao ensino superior no Brasil era difícil, ficando limitado a um grupo restrito da população. Nos últimos anos, notadamente a partir da década de 1990 o crescimento das vagas no ensino superior tem criado uma nova realidade, ampliando o número de ingressantes no ensino superior que representam a primeira geração a alcançar este nível de formação.

Como se observa pelos dados apresentados, tanto em termos de renda quanto em escolaridade podemos verificar a existência de dois grupos bastante distintos, um formado por alunos de famílias de renda e formação elevada, outro em que encontramos renda menor e formação de ensino fundamental e médio. Embora a existência destes dois grupos seja interessante para ser explorada, neste estudo optou-se por centrar-se numa análise mais geral, considerando apenas as diferenças entre ingresso e conclusão do curso.

Na análise das âncoras de carreira consideraram-se os 117 questionários que atendiam a proposta do estudo. Neles os estudantes responderam a um conjunto de 40 questões retiradas do teste de âncoras de Edgar Shein (1996). Após o tratamento seguindo as orientações do autor, chegou-se a seguinte distribuição.

Gráfico 2 – Âncoras de Carreira dos Estudantes



Como se pode observar, a principal âncora de carreiras encontrada entre os alunos de Administração foi o Estilo de Vida com 24 % e, em segundo lugar, Segurança e Estabilidade com 21%. A presença destas duas âncoras apresenta certa contradição, visto que na primeira os indivíduos priorizam sua vida pessoal frente ao trabalho, enquanto que na segunda a manutenção do emprego torna-se o ponto principal. Analisando a terceira e quarta âncora, visualizamos Desafio Puro e Autonomia, que aparecem com praticamente a metade dos percentuais das primeiras. Ambas, assim como Estilo de Vida, priorizam a satisfação e vontade do indivíduo frente à laboral.

Ainda sobre este bloco merece atenção para as duas últimas âncoras, competência técnica e gerencial, que estariam bastante ligadas aos conteúdos de formação do curso de Administração. A classificação da Competência para Gerencia Geral, como a âncora menos importantes para guiar a carreira dos administradores, levanta o questionamento se esses estudantes estão buscando a carreira correta de acordo com as suas âncoras, visto que não é comum termos uma âncora administrativa com uma presença tão baixa um curso de Administração de Empresas. Outra inferência possível é a grande concentração das disciplinas de ciências humanas (duas disciplinas de sociologia e psicologia, e uma de antropologia, ciência política, além de 5 disciplinas de gestão com enfoque na gestão de pessoas) que apresentam parte significativa dos conteúdos voltados para o questionamento dos modelos de gestão atual. Este conjunto de disciplinas pode contribuir para a formação de um profissional mais orientado para a crítica do que para a realização de negócios.

Para ampliar a discussão sobre o tema, passamos a explorar as diferenças entre as principais âncoras ao longo dos períodos dos respondentes participantes.

Tabela 3: As três primeiras âncoras classificadas por período

Âncoras de Carreira	Representatividade nos Períodos			
	1º	2º	9º	10º
Estilo de Vida	36%	18%	52%	19%
Segurança e Estabilidade	29%	36%	17%	19%
Desafio Puro	11%	15%	17%	19%
Total	76%	69%	86%	57%

Tabela 4: Última âncora classificada por período

Âncoras de Carreira	Classificação por Período			
	1º	2º	9º	10º
Gerencia Geral	4º	4º e 5º	4º e 5º e 6º	4º

Analisando os resultados agrupados por semestre nos deparamos com similaridades e divergências se comparadas ao conjunto da amostra, explorado anteriormente. Analisando a frequência dos resultados das três primeiras âncoras apontadas pelos estudantes, percebe-se a falta de padrões nas mesmas. Os períodos onde a âncora estilo devida teve maior expressão foram no 1º (36%) e no 9º (52%). Ou seja, a influência da experiência do mercado de trabalho como uma variável significativa para determinar que a preocupação com o Estilo de Vida em formandos, seja fruto de uma não identificação com a Dinâmica do mercado de trabalho inserido, já que a mesma âncora também obteve resultado expressivo no 1º período. A âncora de Segurança e Estabilidade está mais expressiva no 2º (36%) e no 1º (29%) períodos, apesar de também ter representatividade no 9º (17%) e no 10º (19%). No décimo semestre Desafio Puro, apresentou o mesmo percentual para os formandos que a Segurança e Estabilidade. Essa diferença, ou a maior preocupação com a Segurança e Estabilidade dos que estão iniciando a vida estudantil, pode significar um receio ao ainda não conhecido mundo laboral ou uma resposta a experiências não felizes que possam ter sido evidenciadas em pessoas próximas que tenha desenvolvido, nos formandos, maior insegurança quanto ao mercado de trabalho.

Os expressivos 52% no 9º período em Estilo de Vida pode ser compreendido quando comparado com a realidade um pouco mais clara, quanto à oportunidade de trabalho para os jovens do 10º período. O 9º período possui 48 %dos estudantes ainda não empregados (estágio + sem emprego/estágio) contra 38% do 10º período, ganhando salário de estagiário ou nenhum salário, o que pode caracterizar como falta de Estilo de Vida para os mesmos. O resultado do 10º período é condizente com o perfil de estudantes que estão vivendo o primeiro emprego ou ansiedade pela primeira contratação com 67% empregados e 14% estagiários, que provavelmente, já tiveram cogitada a sua contratação. O perfil para os estudantes do 10º período é de animação com os novos desafios e determinação para mostrar serviço, é possível que isso tenha feito com que as três âncoras possuíssem o mesmo nível de importância de 19%.

Veloso *et al* (2009), propõem, por meio da aplicação do teste de Edgard Shein e de um questionário visando à apuração das competências que exercem na sua vida profissional, a apuração da forma como os jovens estavam gerencia a sua carreira estava condizente com as âncoras elencadas por eles. O resultado, com os alunos dos cursos de Administração, Turismo e Hotelaria de duas universidades de São Paulo, remeteu, também em primeiro lugar a âncora Estilo de Vida, seguida da Criatividade Empreendedora, denotando uma preocupação com as necessidades de carreira profissional sincronizadas com a vida familiar/pessoal, sendo reforçada com a segunda âncora mais citada: Criatividade Empreendedora, tendo a âncora Segurança e Estabilidade a menos citada.

Contrapondo aos resultados da pesquisa mencionada, a Criatividade empreendedora ficou em quinto lugar e a Segurança e Estabilidade ficou em segundo, nesta pesquisa. Entretanto, quando os autores analisaram as respostas quando ao questionário das competências, perceberam que apesar de Segurança e Estabilidade ser a âncora menos citada, quando os jovens gerenciavam, na vida real a sua carreira, ela era

a que aparecia como principal competência utilizada. Levando a constatação de que, há um deslocamento entre a forma como os jovens gostariam de estar gerenciando as suas carreiras contra o que eles realmente fazem.

Na tabela 4, quando se analisa por período qual/quais teriam elencado a Gerencia Geral como a última âncora a ser utilizada para guiar suas carreiras direcionando para um padrão ou uma variável que estivesse isolando esse pensamento em um determinado momento ou etapa de vida dos estudantes, descobrimos uma homogeneidade, quanto ao nível de importância auferido a âncora Gerencia Geral. A âncora não foi classificada por nenhum período como uma das três âncoras mais importante para guiá-los na sua carreira e ela se apresenta em todos os períodos ou no 4º, alguns empatado em 5º e 6º. Apesar de a pesquisa ser composta por estudantes do curso de Administração de Empresas, nas âncoras não parece que esta será a trajetória de preferência que seguirão.

Para aprofundar, vejamos o que os alunos, buscaram quando optaram pela carreira de Administradores.

Tabela 5: Razões de escolha do curso

RAZÃO PELA ESCOLHA DO CURSO	Período				Total
	1º	2º	9º	10º	
Identificação com a área	46%	54%	3%	38%	33%
Indecisão			3%		1%
Influência de amigos		3%		5%	2%
Influência da mídia			3%		1%
Influência de professores	4%	3%	7%		3%
Influência familiar	14%	10%	3%		7%
Motivação Financeira	4%	15%	10%	10%	9%
OPORTUNIDADE DE EMPREGO	29%	21%	38%	33%	26%
PARA FAZER CONCURSO PÚBLICO	11%	8%	3%		5%
QUERO ABRIR MEU PRÓPRIO NEGÓCIO	29%	21%	7%	10%	12%
TRABALHAR NA EMPRESA DE FAMÍLIA	4%	3%		5%	2%

Em contradição com os resultados encontrados nas âncoras, 33% dos alunos afirmaram que escolheram o curso de Administração de Empresas por se identificarem com a Área, 26% por verem nesta formação a possibilidade de melhores Oportunidades de Emprego e 12%, afirmaram ter interesse de abrir um negócio próprio. Os 12% que possuem a intenção de abrir seu próprio negócio, vinculam-se as âncoras Estilo de Vida e Desafio Puro, entretanto também importante seria a Competência para Gerencia Geral, pouco representativa no estudo.

Esta divergência significativa entre as razões de ingresso no curso e as âncoras manifestadas pelos estudantes nos permite dois caminhos de análise. O primeiro centrado no curso, como já foi anteriormente apontado, que não estaria preparando os estudantes para desempenhar atividades como gestores. O segundo aponta para a o próprio instrumento de âncoras de carreira, tendo em vista que Competência Gerencial

foi pouco manifestada e predominou Estilo de Vida e Estabilidade, âncoras que apresentam certa contradição, cabe questionar se as questões desenvolvidas para o teste ainda estão atuais, ou carecem de uma revisão, principalmente considerando o contexto nacional.

7. Considerações finais

Este trabalho teve por objetivo analisar as âncoras de carreira dos jovens dos semestres iniciais e finais do curso de Administração de Empresas da Universidade Federal Fluminense. Para tanto se tomou por base central o referencial de carreira elaborado por Edgar Schein e seu construto de âncoras de carreira.

Encontrou-se entre os estudantes do início e final do curso as mesmas âncoras de carreira, indicando que o aumento no conhecimento acadêmico e a inclusão da experiência profissional, não mudaram as âncoras dos estudantes que procuraram o curso de Administração de Empresas. Entre os resultados encontrados, surpreende que a âncora Competência para Gerência Geral apareça em último, uma âncora característica e necessária na carreira administrativa, a qual razão o estudo não conseguiu identificar. Tendo aqui, um espaço para uma nova pesquisa e entendimento desta descoberta.

Este estudo contribui para ampliar a compreensão das disposições de carreira dos estudantes de graduação, principalmente na área de Administração, curso com maior crescimento no ensino superior do Brasil conforme dados do INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas em Educação). A contradição entre as âncoras apresentadas e as razões de ingresso no curso aponta para a necessidade de aprofundar alguns pontos por meio de pesquisas futuras: a) estariam os estudantes ingressando no curso de Administração tendo consciência da carreira ligada a esta formação? b) A formação recebida no decorrer do curso permite o desenvolvimento da capacidade gerencial? c) o instrumento de âncoras de carreira está adequado para a realidade atual?

Sobre o último questionamento merece destaque que o Brasil, diferentemente da Europa ou da América do Norte, ou até mesmo dos outros países da América Latina, teve o seu processo de desenvolvimento cultural, econômico e político característico, o que influenciou e influencia na formação dos jovens, independente da geração que se tenha nascido, ou se a economia mudou a cultura do aprendizado e da experiência, permanece sendo passada de pai para filho, e os filhos aprendem observando a geração anterior agir no mundo para entender o mundo em que vão entrar.

Enfim, este estudo traz algumas breves reflexões sobre a carreira dos estudantes em Administração e, longe de lançar qualquer conclusão, apresenta como resultado principal a importância de aprofundar estudos sobre este tema e de desenvolver uma produção nacional capaz de auxiliar na compreensão dos fenômenos locais

REFERÊNCIAS

- ARTHUR, M. B.; INKSON, K. e PRINGLE, J. K. **The new careers:** individual action and economic change. London, Sage Publications, 1999.
- BARUCH, Y. Transforming careers: From linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspectives. **Journal Career Development International**, v. 9, nº 1, 2004. p. 58-73.
- BASTOS, Antônio V. B. Prefácio. In: KILIMNIK, Zélia Miranda. (Org.). **Transformações e Transições nas carreiras: Estudos Nacionais e Internacionais sobre o Tema**. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2011.
- BASTOS, A. V. B.. A escolha e o comprometimento com a carreira: Um estudo entre profissionais e estudantes de Administração. **Revista de Administração**, 32(3), 28-39, 1997.
- DUTRA, Joel. **Administração da Carreira:** uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 1996.
- HALL, Douglas. **Careers in Organizations**. Glenview, IL. Scott, Foresman, 1976
- HALL, Douglas. **Careers in and out of organizations**. Thousand Oaks CA: Sage Publications, 2002.
- KILIMNIK, Z. M.; ANNA, A. S. S.; OLIVEIRA, L. C. V.; BARROS, D. T. R. 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 nº1, 2008. p. 43-60.
- LEMOS, Ana Heloisa da Costa; DUBEUX, Veranise Jacobowski Correia e PINTO, Mario Couto Soares. Educação, empregabilidade e mobilidade social: convergências e divergências. **Cadernos EBAPE. BR** . 2009, v.7, n.2, p. 368-384, 2009.
- SCHEIN, Edgar H. **Identidade Profissional:** como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho. São Paulo: Nobel, 1996.
- SCHEIN, Edgar H. **Career dynamics:** matching individual and organizational needs. Massachussets: Addison-Wesley, 1978.
- SCHEIN, Edgar H.. **Career Anchors:** discovering your real values. Revised Editor. San Diego: Pfeiffer & Company, 1993.
- SCHEIN, Edgar H. Career Anchors Revisited: Implications for career development in the 21st century. **Academy of Management Executive**, 1996-a.
- VELOSO, E. F. R.; TREVISAN, L. N. ; SANTOS, E. A. P. . Sinais de carreiras sem fronteiras: um levantamento sobre a associação entre as âncoras de carreira e as influências sociais. **Pensamento & Realidade**, v. 24, p. 65-88, 2009.