



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE - UFCG
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS - CCJS
UNIDADE ACADÊMICA DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS - UACC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

AMANDA GALVÃO PEDRO

**ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA
FEDERAL E SUAS ÂNCORAS DE CARREIRA**

**SOUSA-PB
2024**

AMANDA GALVÃO PEDRO

**ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA
FEDERAL E SUAS ÂNCORAS DE CARREIRA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Coordenação do curso de Graduação em Administração do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito parcial para obtenção de título Bacharela em Administração.

Orientador(a): Prof^a. Dra. Islania Andrade de Lira Delfino

SOUSA -PB
2024

FICHA CATALOGRÁFICA

P372e

Pedro, Amanda Galvão.

Estudantes de Administração de uma Universidade Pública Federal e suas âncoras de carreira. / Amanda Galvão Pedro. Sousa, 2024.

20 fls. : il. Col.

Artigo (Bacharelado em Administração) – Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, Universidade Federal de Campina Grande, 2024.

Orientador: Profa. Dra. Islania Andrade de Lira Delfino.

1. Estudante de administração 2. Âncoras de carreira. 3. Escolha profissional. 4. Vida pessoal e trabalho. 5. Equilíbrio.
I. Título.

Biblioteca Setorial CCJS - UFCG

CDU 331.54(043)

Elaborada por MARLY FELIX DA SILVA – Bibliotecária-Documentalista CRB 15/855.

RESUMO

As âncoras de carreira são essenciais, pois impactam as escolhas, motivações e satisfação profissional dos indivíduos. Esta pesquisa teve como objetivo identificar as âncoras de carreira dos estudantes de graduação do curso de Administração do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais CCJS/UFCG. A metodologia deste estudo seguiu uma abordagem quantitativa, utilizando um questionário estruturado, o Inventário de Âncoras de Carreira de Schein (1996). A coleta de dados foi realizada com 65 alunos do curso de Administração do CCJS/UFCG, e os resultados foram analisados por meio de médias aritméticas para identificar as âncoras de carreira predominantes. A pesquisa revelou "Autonomia e Independência" (AI), "Segurança e Estabilidade" (SE) e "Estilo de Vida" (EV) como as principais âncoras de carreira dos alunos pesquisados. Nos períodos iniciais os discentes buscam liberdade para explorar, enquanto os discentes do final do curso priorizam segurança e autonomia nas escolhas profissionais, além de preocupação com o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, refletindo uma migração para perfis de carreira mais flexíveis e contemporâneos. Este estudo contribui teoricamente ao aprofundar a compreensão das âncoras de carreira, enquanto oferece propostas práticas para o desenvolvimento de projetos universitários que auxiliem a transição dos alunos para o mercado de trabalho. Socialmente, promove a formação de profissionais mais conscientes de suas motivações.

Palavras-chave: Carreira. Âncoras de carreira. Alunos de Administração.

1 INTRODUÇÃO

Ter uma gestão de carreira durante a graduação é uma peça-chave para alunos que estão na etapa final do curso de administração, a um passo de adentrar no mercado de trabalho. Muitos deles ainda não conseguem visualizar e identificar suas metas para alcançar seus objetivos profissionais. Em tempos de nova visão sobre planejamento e gestão de carreiras, as empresas passaram a comprometer os indivíduos no processo de desenvolvimento próprio, de forma que sua atuação estivesse mais voltada ao gerenciamento de oportunidades (Real *et al.*, 2013).

O conceito mais usual e contemporâneo de carreira considera as experiências e possibilidades, como um processo individual e contínuo, em desenvolvimento constante, e que permeia todo o ciclo de vida da pessoa (Savickas *et al.*, 2009; Savickas, 2013; Zatti *et al.*, 2017; Eppler-hattab, 2022; Gonçalves, 2023). Torna-se necessário que os trabalhadores sejam flexíveis, busquem a aprendizagem ao longo da vida, e a adaptação às transições ocupacionais (Savickas, 2013; Coradini *et al.*, 2022; Eppler-hattab, 2022). A tomada de decisão em relação à carreira é uma jornada intrincada que envolve a interação de múltiplos fatores, que variam de influências pessoais a oportunidades externas. Essa perspectiva ressalta a importância de compreender os fatores que orientam a tomada de decisão, podendo assim, ser aplicada aos estudantes de graduação em administração da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), Campus Sousa-PB.

As figuras parentais, na visão de Almeida e Silva (2011), servem de modelos de comparação e referência, influenciando através de valores e transmissão de conceitos para as escolhas desses futuros profissionais. A decisão da escolha profissional para muitos alunos da graduação está repleta de conflitos, significados, adaptações e readaptações próprias desse momento de decisão.

Molina e Dias (2012) complementam esse pensamento, afirmando que as expectativas da família de que os filhos sigam a carreira dos pais, é o fator mais forte no ingresso ao ensino superior e conseqüentemente na construção de suas carreiras. Já Grohmann, Riss, Silva e Battistella (2012), ressaltam que o indivíduo deve buscar o autoconhecimento, sendo que conhecer suas habilidades, interesses, valores e motivações pessoais contribuirá no planejamento de uma carreira que seja compatível com essas características individuais.

A UFCG, como uma instituição de destaque, oferece aos estudantes uma sólida formação acadêmica em Administração, abrindo portas para diversas oportunidades no mundo dos negócios. Assim, a compreensão das âncoras de carreira dos estudantes de um curso específico pode ter uma relevância significativa para a orientação quanto aos seus direcionamentos.

As âncoras de carreira desempenham um papel fundamental na vida profissional dos indivíduos, uma vez que influenciam diretamente suas escolhas, motivações e satisfação no trabalho.

A partir das definições iniciais e com base neste contexto delimitou-se a seguinte questão norteadora para esta pesquisa: **Quais as âncoras de carreira predominantes entre estudantes de graduação em Administração?** Neste sentido, essa pesquisa teve como objetivo identificar as âncoras de carreira dos estudantes de graduação do curso de Administração do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais CCJS da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), Campus Sousa-PB.

O estudo das âncoras de carreira dos estudantes de graduação, particularmente aqueles matriculados no curso de Administração, é de grande relevância, pois pode fornecer percepções valiosas sobre suas preferências, valores e direcionamento profissional. Ao fazê-lo, busca-se não apenas compreender o que motiva esses alunos em suas escolhas profissionais, mas também fornecer subsídios para o desenvolvimento de estratégias educacionais e orientação profissional mais eficazes, que possam melhor atender às suas necessidades e aspirações de carreira. Portanto, essa presente pesquisa se propõe a preencher esta lacuna, contribuindo para um melhor alinhamento entre suas expectativas e a realidade do mercado de trabalho.

Esta pesquisa contém além desse direcionamento introdutório, uma revisão de literatura sobre âncoras de carreira, o curso de administração, e a atuação deste profissional no mercado de trabalho, a metodologia que guiará a consecução do trabalho, seguida da análise e discussão dos dados e sua conclusão.

2 DISCUSSÃO TEÓRICA

2.1 ÂNCORAS DE CARREIRA

A âncora de carreira representa os elementos inegociáveis da autopercepção do indivíduo no contexto de suas escolhas profissionais, abrangendo capacidades, necessidades e valores (Schein, 1996). Diferentes autopercepções orientam a escolha de experiências profissionais, levando este autor a categorizar oito âncoras de carreira, incluindo competência técnica, competência gerencial, autonomia e independência, segurança e estabilidade, criatividade empreendedora, vontade de servir ou dedicar-se a uma causa, puro desafio e estilo de vida. Essas âncoras agrupam necessidades compartilhadas por grupos, mas são flexíveis e podem se sobrepor (Schein, 1996).

Um indivíduo com âncora de competência técnica busca desafios que envolvam sua expertise, valorizando a aprendizagem e a liderança técnica. Enquanto isso, alguém com âncora de competência gerencial aspira a posições de liderança e busca recompensas que refletem sua influência na organização (Schein, 1996; Machado; Hutz, 2019; Marques; Marques, 2021). A autonomia e independência são características essenciais para aqueles com a âncora correspondente, que valorizam flexibilidade, incentivos e reconhecimento por seu trabalho autônomo.

Por outro lado, indivíduos com âncora de segurança e estabilidade buscam trabalhos que ofereçam previsibilidade e estabilidade, valorizando recompensas seguras. A criatividade empreendedora é a âncora de quem deseja criar e inovar, buscando reconhecimento e recompensas públicas. A âncora vontade de servir ou dedicar-se a uma causa orienta indivíduos motivados por contribuir para um mundo melhor, com recompensas relacionadas à causa (Schein, 1996; Machado; Hutz, 2019).

A âncora de carreira do puro desafio é caracterizada pela busca constante de competição e superação, onde o indivíduo se motiva por desafios complexos e recompensas que demonstram superioridade em relação aos outros. Essas pessoas são impulsionadas pela resolução de problemas difíceis, valorizando ambientes de alta performance. Já a âncora do estilo de vida enfatiza a necessidade de equilibrar as esferas pessoal e profissional, com indivíduos priorizando flexibilidade e recompensas que suportem esse equilíbrio. Para eles, é essencial conciliar as ambições de carreira com o tempo destinado às atividades familiares e de lazer (Marques; Marques, 2021).

Em resumo, as âncoras de carreira influenciam as escolhas profissionais ao refletirem as necessidades, valores e capacidades individuais. Essas escolhas são impulsionadas pelas recompensas valorizadas, que buscam satisfazer necessidades de nível superior (Schein, 1996). A compreensão das âncoras de carreira ajuda a estabelecer a hierarquia de necessidades, facilitando a compreensão da valorização das recompensas pelo indivíduo, muitas vezes divergente das atividades profissionais em que estão envolvidos.

2.2 O CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

A história dos cursos superiores de Administração no Brasil começa logo no início do século, simultânea a um longo processo de definição sobre quais as fronteiras do campo do saber administrativo (Nicolini, 2000).

Os primeiros cursos de que se tem notícia no Brasil datam do ano 1902, quando passam a ministrar o estudo da Administração duas escolas particulares no Rio de Janeiro, na Escola Álvares Penteado, e em São Paulo, na Academia de Comércio. Em 1905, o Decreto legislativo n.º 1.339 do Governo Federal reconhece como utilidade pública os dois cursos, validando o diploma por elas conferido (Andrade, 1995, p.41).

Contudo, a Administração começou a ser ensinada em cursos universitários no Brasil no princípio da década de 1950 e ganhou ímpeto na virada dos anos 1950 para os anos 1960 (Kipping; Engwall; Üsdikem, 2009). O bacharelado em Administração desponta como o curso com o maior número de matriculados no ensino superior brasileiro, com cerca de 1,3 milhão de alunos, segundo o Censo da Educação Superior de 2015 (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2015).

Para Cunha (2009), o resultado desse processo crescente advém do aumento da concentração de empresas e a burocratização, onde estas empresas à medida que crescem e modernizam-se, dão prioridade à mão de obra especializada.

Na Paraíba, em 2002, foi sancionada a lei de N° 10.419, de 9 de abril de 2002, que desmembra a instituição UFPB dividida de quatro dos seus sete campi, designando assim Cajazeiras, Sousa, Patos e Campina Grande a serem incorporados pela UFCG (Brasil, 2002). Apenas seis anos após a promulgação da divisão entre UFPB e UFCG, foi identificada a necessidade da implementação do curso de

Administração na cidade de Sousa, com base no Art. 10, inciso I do Regimento Geral da UFCG; e no dia 15 de agosto de 2008, com a Resolução N° 10/2008, foi aprovada a criação do curso de Administração do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, Campus de Sousa na Instituição de Ensino Superior (UFCG, 2008).

Diante disso, faz-se necessário compreender quais são os direcionamentos de carreira de um profissional de administração, para entender se o ensino oferecido aos alunos matriculados na graduação é de fato assertivo no desenvolvimento das habilidades e aplicações na prática, após a graduação.

São vários os conceitos destinados para esse termo, mas acaba que a grande maioria gira em torno de três características, que usadas de forma integrada e coordenada podem auxiliar a um desempenho superior e diferenciado de cada indivíduo. São elas: conhecimento (SABER), atitudes (FAZER) e as habilidades (SABER FAZER) (Picarelli, 2002).

Diante do cenário atual, em que a competitividade é acirrada, obrigando as empresas a se apresentarem de forma eficiente e eficaz para vencer os desafios do mercado, o administrador precisa estar pronto para responder as diversas situações imprevistas e saber lidar com as novas necessidades impostas pelo cenário (Nascimento; Alves, 2015).

A formação acadêmica de um administrador assim como de qualquer curso de nível superior, deve seguir as resoluções que são instituídas pelo Conselho Nacional de Educação. Além de elementos básicos, hoje encontrados em todos os cursos, como: interdisciplinaridade, atividades didáticas, incentivo a pesquisa, estágios, monografia entre outros. O aluno do curso de administração precisa de uma formação que possibilite o desenvolvimento de suas habilidades e competências. (Nascimento; Alves, 2015).

A relação entre as competências exigidas no curso de Administração e as âncoras de carreira está diretamente ligada ao desenvolvimento profissional dos futuros gestores. A resolução que rege o curso de Administração da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), Campus Sousa-PB destaca a importância de habilidades e atitudes para colocar em prática os conhecimentos adquiridos, o que se conecta às âncoras de carreira que influenciam as escolhas e motivações dos indivíduos. Por exemplo, a âncora de "Competência Técnica/Funcional" se reflete na busca por excelência técnica e domínio das competências essenciais para o cargo.

Já a âncora de "Autonomia/Independência" pode guiar o gestor a buscar posições que ofereçam maior liberdade de atuação.

Além disso, "Segurança/Estabilidade" leva o profissional a considerar o alinhamento entre seus objetivos pessoais e os da empresa, buscando uma posição compatível e estável, enquanto a âncora "Estilo de Vida" reforça o equilíbrio entre o desenvolvimento de competências e a busca por uma vida equilibrada, onde o feedback organizacional também contribui para o crescimento pessoal e profissional.

2.2.1 PROFISSIONAL DE ADMINISTRAÇÃO E O MERCADO DE TRABALHO

O trabalho humano é uma atividade complexa e multifacetada que não apenas permite, mas exige diferentes olhares para sua compreensão (Neves et al. 2018).

O mercado de trabalho tornou-se com o passar dos anos mais competitivo e o profissional ingressante/atuarante se depara com o crescimento das organizações e a maior exigência dos contratantes (Mallet, 2015). Diante disso, os profissionais precisam ter claros e definidos os seus objetivos de carreira e qual o processo necessário para alcançar os resultados que almejam (Siqueira; Monteiro; Leite, 2019). Para Murad (2017), o surgimento das inúmeras mudanças econômicas, políticas e sociais ocorridas no mundo e, especialmente no Brasil, foram a razão pela qual o mercado de trabalho passou a exigir profissionais cada vez mais qualificados e com habilidades técnicas e humanas.

Dutra (2010) define carreira como o percurso de posições ocupadas e atividades realizadas ao longo da vida de um indivíduo. Esse trajeto compreende múltiplos estágios e transições que refletem tanto as necessidades, motivações e aspirações individuais quanto as expectativas e exigências da organização e da sociedade. Em tempos de nova visão sobre planejamento e gestão de carreira, as empresas passaram a comprometer os indivíduos no processo de desenvolvimento próprio, de forma que sua atuação estivesse mais voltada ao gerenciamento de oportunidades (Real et al., 2013).

O momento de escolha da carreira profissional tem grande importância para as pessoas, e as consequências e resultados dessa decisão geram impactos no futuro, portanto, faz-se crucial uma reflexão profunda acerca do tema (Oliveira; Siqueira; Gouvêa, 2019). Ainda para esses autores, por tratar-se de um momento de decisão

por algo tão importante, um plano para vida, muitos jovens experimentam sentimentos como o medo. Esses sentimentos frequentemente estão associados à falta de conhecimento sobre os desafios que serão encontrados ao longo da trajetória profissional, ao receio de não atender às suas próprias expectativas e às expectativas de educadores e familiares (Esteves, 2014).

Almeida e Silva (2011) apontam que a tomada de decisão relacionada à carreira envolve não apenas reflexões sobre o que fazer, mas também sobre questões mais profundas, como quem se deseja ser e quem se prefere não ser. Esse processo de escolha é influenciado tanto pelos valores e características pessoais do indivíduo quanto por fatores externos, como o ambiente familiar e social.

A partir dessa perspectiva, Grohmann, Riss, Silva e Battistella (2012) sugerem que o autoconhecimento se torna essencial para uma escolha de carreira mais assertiva. Conhecer suas habilidades, interesses, valores e motivações pessoais proporciona uma base sólida para o planejamento de uma trajetória profissional que esteja alinhada com esses aspectos, promovendo, assim, maior satisfação e sucesso no percurso escolhido.

3 MÉTODO

Esta pesquisa é classificada como de abordagem quantitativa. Trata-se de uma abordagem metodológica amplamente utilizada em diversos campos do conhecimento, como defendem Marconi e Lakatos (2019), Gil (2018) e Pádua (2020). Ela se baseia na coleta de dados numéricos e análise estatística para investigar fenômenos, relações e tendências. A pesquisa quantitativa é essencial para testar hipóteses, medir variáveis e fornecer resultados objetivos. Ela contribui para a compreensão quantitativa de fenômenos complexos e a avaliação de impactos em uma variedade de contextos.

O estudo se configura também como uma pesquisa do tipo exploratória e descritiva. Para Gil (2008) a pesquisa descritiva tem como objetivo a descrição das características de determinada população ou fenômeno, sem necessariamente manipular as informações. Ela envolve a coleta de dados, organização e interpretação, com o objetivo de entender as características e relações existentes sem realizar experimentos ou intervenção direta. Enquanto as pesquisas exploratórias têm

como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores Gil (2008).

Quanto ao método de coleta de dados, foi utilizado um questionário estruturado autoaplicável, o Inventário de Âncoras de Carreira (Schein, 1996). Marconi e Lakatos (2003) afirmam as vantagens da aplicação de questionários pela sua abrangência, permitindo um maior número de entrevistados, tornando-se um meio econômico, e que facilita a comparação de resultados.

O Inventário de Âncoras de Carreira foi desenvolvido por Edgar H. Schein em 1978 e atualizado em 1996. Trata-se de uma ferramenta psicométrica que tem sido amplamente utilizada na identificação das âncoras de carreira dos indivíduos, ou seja, os valores e motivações subjacentes que orientam suas escolhas profissionais. A aplicação desse inventário em uma pesquisa envolvendo estudantes de graduação em Administração é justificada pelo fato de que, de acordo com Machado e Hutz (2019), a escolha da carreira é um processo complexo que envolve fatores intrínsecos e extrínsecos. Compreender as âncoras de carreira dos estudantes pode auxiliar na orientação de suas escolhas profissionais, bem como na identificação de áreas de maior afinidade e satisfação, contribuindo para o desenvolvimento de estratégias de ensino e orientação mais eficazes.

Além disso, Marques e Marques (2021) destacam a relevância do Inventário de Âncoras de Carreira na gestão de carreiras, especialmente para estudantes de Administração que almejam carreiras bem-sucedidas. A pesquisa permite que as instituições de ensino e orientadores adequem seus programas e aconselhamento de carreira de acordo com as necessidades e aspirações individuais. Dessa forma, a utilização deste inventário pode ser uma ferramenta valiosa para aprimorar os processos de escolha e desenvolvimento de carreira.

A população do estudo foi constituída por 194 estudantes ativos do curso de graduação em Administração da Universidade Federal de Campina Grande, especificamente do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, campus de Sousa-PB. O intuito inicial foi realizar a pesquisa com todos os discentes. Por tratar-se de uma pesquisa com seres humanos, o projeto foi submetido ao comitê de ética em pesquisa do CCJS para aprovação da realização da pesquisa com os discentes.

A aplicação da pesquisa foi conduzida durante o período de um mês, onde os alunos matriculados em cada semestre do curso foram convidados a preencher o questionário *online* em sala de aula. Após os dados serem coletados, obteve-se uma amostra de 65 alunos respondentes. Desta maneira os resultados obtidos nessa pesquisa foram resultantes das características da amostra estudada, escolhida por conveniência e acessibilidade. Posteriormente, o registro sistematizado das respostas foi feito em planilhas do software Microsoft Excel.

A tabela 1, a seguir apresenta o modelo do cálculo para tabulação dos resultados das âncoras de carreira de cada estudante, ressaltando que estas foram identificadas por meio do cálculo da média aritmética. A que obteve maior média, representa a principal ancora de carreira para o discente e objeto de análise para este estudo.

Tabela 1: Modelo de tabulação dos resultados

| TF | | GG | | AL | | SE | | CE | | SD | | DP | | EV | |
|-------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | |
| 9 | | 10 | | 11 | | 12 | | 13 | | 14 | | 15 | | 16 | |
| 17 | | 18 | | 19 | | 20 | | 21 | | 22 | | 23 | | 24 | |
| 25 | | 26 | | 27 | | 28 | | 29 | | 30 | | 31 | | 32 | |
| 33 | | 34 | | 35 | | 36 | | 37 | | 38 | | 39 | | 40 | |
| Total | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ÷5 | | ÷5 | | ÷5 | | ÷5 | | ÷5 | | ÷5 | | ÷5 | | ÷5 |
| Média | | | | | | | | | | | | | | | |

Fonte: Schein (1996).

O Inventário de Âncoras de Carreira, conforme proposto por Schein (1996), consiste em 40 questões que os participantes devem responder. Cada questão está relacionada a uma âncora de carreira, e os respondentes indicam o quanto cada questão se aplica a eles com base em uma escala de avaliação. As opções de resposta para cada questão variam de "jamais/nunca" (1 ponto) a "sempre" (6 pontos). Após o preenchimento foi calculada a média aritmética das respostas para as cinco questões relacionadas a cada âncora de carreira. A âncora com a maior média identificará a âncora predominante do participante.

A tabela 1 funciona da seguinte maneira; cada uma das 40 questões está relacionada a uma âncora de carreira, ao atribuir uma nota a cada questão, o valor correspondente a questão é adicionada em seu respectivo lugar na tabela, as questões 1,9,17,25 e 33 correspondem a âncora Técnico-funcional (TF); 2,10,18,26 e 34 correspondem a âncora Gerência geral (GG) e assim sucessivamente. Após completar a tabela, é realizada a soma de cada coluna, e o valor obtido é dividido por 5 e assim é obtido a média de cada âncora.

Assim, a partir das respostas dos estudantes, uma hierarquia das âncoras de carreira foi construída, classificando-as com base nas pontuações obtidas, considerando que o foco principal desta pesquisa foi identificar as âncoras de carreira predominantes dos alunos de graduação em Administração do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais CCJS da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), Campus Sousa-PB e estabelecer uma hierarquia entre elas com base nos dados coletados.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

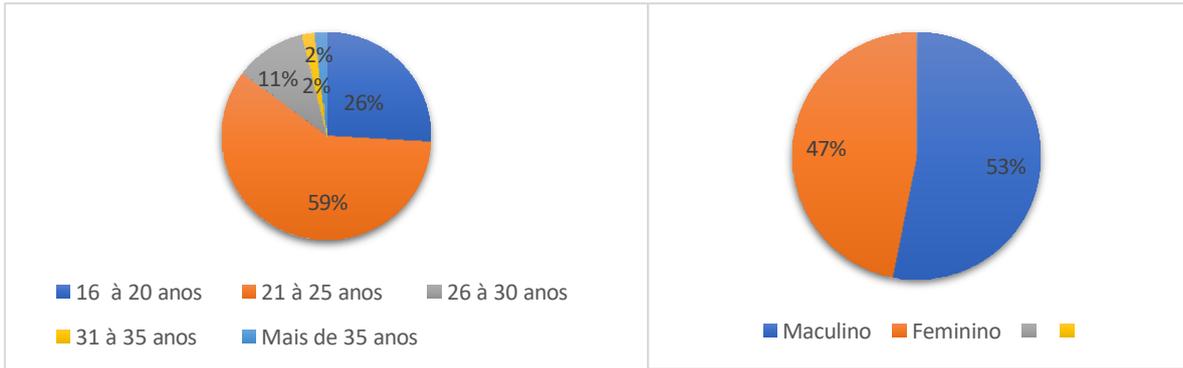
Para facilitar a compreensão dos resultados obtidos, primeiramente foi apresentado o perfil dos discentes da amostra estudada. Em seguida foram apresentadas as âncoras de carreira de maior e de menor pontuação, finalizando com o resultado das âncoras por período letivo.

4.1 Perfil da amostra

De acordo com os dados obtidos com o questionário, foi possível delinear o perfil dos respondentes. Os gráficos 1 e 2, apresentam os dados relativos ao perfil dos discentes de administração que participaram da pesquisa, considerando faixa etária e gênero.

Gráfico 1: Faixa etária

Gráfico 2: Gênero



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Com base no Gráfico 1, observou-se que a maioria dos entrevistados, 59%, está na faixa etária de 21 a 25 anos. Em seguida, 26% têm entre 16 e 20 anos, 11% está na faixa de 26 a 30 anos, 2% têm entre 31 e 35 anos, e outros 2% possuem mais de 35 anos. Isso indica que o público desta pesquisa é predominantemente jovem e faz parte da geração Z (nascidos entre 1995 e 2010).

A geração Z, marcada pela era digital e pelo imediatismo, busca estabilidade em suas carreiras, valorizando a autoconfiança, a capacidade de multitarefa e a satisfação no trabalho. Características como coragem, impulsividade e otimismo também se destacam, assim como a preferência por hierarquias horizontais e o empreendedorismo, especialmente em startups (Melo; Tavares; Félix; Santos, 2019).

No que se refere ao gênero, observa-se no Gráfico 2 que, dentre os discentes respondentes desta pesquisa, 53% são do sexo masculino e 47% do sexo feminino. Representando uma participação ponderada dos gêneros feminino e masculino no curso de Administração.

4.2 Âncoras de carreira

A segunda etapa do questionário foi composta pelas perguntas constantes no Inventário de Âncoras de Carreira de Schein (1996) para determinar as âncoras predominantes entre os alunos do curso de Administração da Universidade Federal de Campina Grande – Campus Sousa/PB. Nesta seção, os participantes realizaram uma autoavaliação usando uma escala de um a seis pontos, onde um indicava "nunca é verdadeiro para mim" e seis indicava que "sempre é verdadeiro para mim". Após a coleta das respostas, as âncoras foram identificadas por meio do cálculo da média

aritmética, ou seja, a soma dos resultados de cada âncora dividida por oito. O Gráfico 3 ilustra as âncoras de carreira identificadas.

Gráfico 3: Âncoras de carreira de discentes de Administração



Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Conforme os dados apresentados no Gráfico 3, as âncoras de carreira dos estudantes de Administração se distribuem da seguinte forma: 14% dos estudantes priorizam "Autonomia e Independência" (AI), percentual igual ao dos que valorizam "Segurança e Estabilidade" (SE). Em seguida, 13% dos estudantes destacam "Estilo de Vida" (EV), o mesmo percentual observado para as âncoras "Técnico/Funcional" (TF) e "Criatividade Empreendedora" (CE). Além disso, 11% dos estudantes têm preferência pela âncora "Gerência Geral" (GG), enquanto "Serviço/Dedicação a uma Causa" (SD) e "Desafio Puro" (DP) também são escolhidas por 11% dos respondentes, cada uma.

Assim, a análise das três primeiras âncoras de carreira indica uma diversidade de prioridades entre os estudantes de Administração pesquisados. A busca pela autonomia e independência pode ser vista como uma tendência empreendedora ou um desejo por maior controle sobre as próprias escolhas profissionais (Melo; Tavares; Félix; Santos, 2019). Já o foco em segurança e estabilidade reflete a necessidade de minimizar riscos e garantir previsibilidade em um mundo inconstante. Por fim, o desejo de equilibrar o trabalho com a vida pessoal revela que, para muitos estudantes, a qualidade de vida é um fator importante na definição de uma carreira

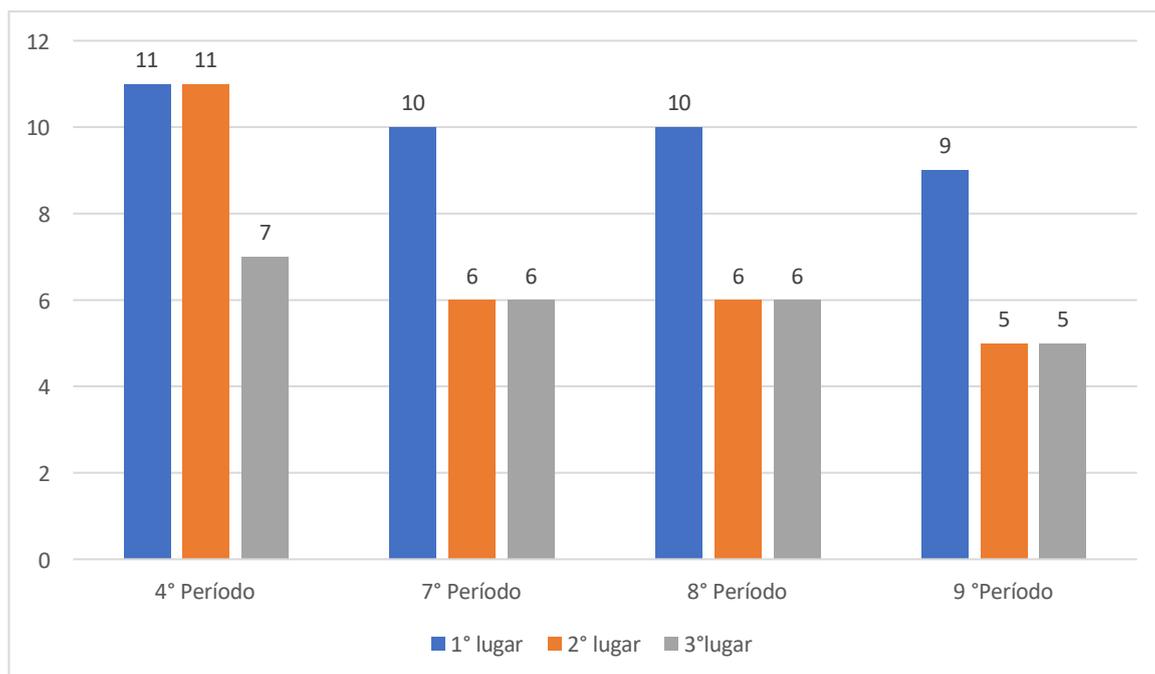
satisfatória. Schein (1980) define esse indivíduo como o homem organizacional, que tende a deixar a carreira nas mãos do empregador.

Essas três primeiras âncoras indicam que os futuros administradores estão atentos não apenas às oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional, mas também às suas necessidades pessoais e ao ambiente de trabalho que mais se alinham aos seus valores.

4.2 Percepção de âncora por período letivo

O Gráfico 4 a seguir identifica as preferências de âncoras de carreiras de cada período em que foi realizado a pesquisa, a fim de identificar diferentes percepções sobre âncoras durante a graduação.

Gráfico 4: Identificação das âncoras de carreira por período



Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Ao analisar a percepção das âncoras de carreira dos estudantes de Administração em diferentes estágios da graduação, observou-se uma variação nas preferências. Entre os discentes do 4º período ainda estão em uma fase relativamente inicial do curso, a âncora "Criatividade Empreendedora" (CE) foi a mais escolhida, mencionada 11 vezes, ocupando o 1º lugar nas preferências. Em seguida, "Segurança e Estabilidade" (SE) também foi selecionada 11 vezes, ficando em 2º lugar tendo os

mesmos quantitativos de resultado. A âncora "Autonomia e Independência" (AI) aparece em 3º lugar, sendo citada 7 vezes pelos estudantes.

Nos 7º e 8º períodos, os alunos mantiveram percepções semelhantes sobre suas âncoras de carreira. "Autonomia e Independência" (AI) foi a mais escolhida, mencionada 10 vezes, ocupando o 1º lugar. Em 2º lugar, com 6 citações, ficou a âncora "Segurança e Estabilidade" (SE). A âncora "Estilo de Vida" (EV) também apareceu 6 vezes, ficando em 3º lugar devido a critérios de desempate. Essas escolhas refletem um padrão consistente entre os estudantes em fases mais avançadas do curso.

No 9º período, a âncora "Segurança e Estabilidade" (SE) destacou-se como a principal escolha, mencionada 9 vezes, ocupando o 1º lugar. Em 2º lugar, aparece a âncora "Autonomia e Independência" (AI), escolhida 5 vezes. Já em 3º lugar, com o mesmo número de menções, está a âncora "Competência Técnica e Funcional" (TF), também citada 5 vezes. Essas preferências refletem a importância crescente da estabilidade e especialização técnica entre os estudantes que estão mais próximo de concluir o curso.

Os resultados desta pesquisa, ao serem comparados com os achados de Leal et al. (2021) e Monteiro e Leite (2018), revelam tanto convergências quanto discrepâncias. No estudo de Leal et al. (2021), as âncoras de carreira mais relevantes entre os estudantes de Administração da Universidade de Pernambuco- campus Salgueiro foram "Autonomia e Independência" (AI), "Segurança e Estabilidade" (SE) e "Estilo de Vida" (EV), o que coincide com os resultados identificados nesta pesquisa.

Em ambos os casos, observa-se uma valorização do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, além de uma busca por alinhar os perfis de carreira com as tendências contemporâneas, como maior flexibilidade e autonomia na escolha de caminhos profissionais. Embora os contextos das pesquisas sejam diferentes da Universidade de Pernambuco no estudo de Leal et al. e UFCG neste estudo), ambos os resultados sugerem uma mudança nos perfis de carreira dos estudantes de Administração, que cada vez mais buscam uma integração entre liberdade de escolha, segurança no emprego e qualidade de vida. Isso aponta para a crescente necessidade de adaptar os modelos de carreira para atender às expectativas de autonomia e flexibilidade, ao mesmo tempo em que se mantêm as garantias de estabilidade financeira e bem-estar.

Monteiro e Leite (2018), por outro lado, realizaram um estudo focado nas perspectivas de carreira dos estudantes da Universidade Federal de Mato Grosso, com ênfase nas diferentes gerações (X e Y). Embora não utilizem diretamente o conceito de âncoras de carreira, identificaram que os estudantes, independentemente da geração, já realizam algum planejamento de carreira, ainda que de forma não institucionalizada pela universidade. Esses estudantes também manifestaram a valorização de fatores como segurança no emprego e a influência de experiências prévias na escolha de carreira, o que converge com a ênfase em "Segurança e Estabilidade" (SE) identificado nesta pesquisa.

Uma discrepância relevante entre os estudos está na abordagem de Monteiro e Leite (2018) em relação à influência da universidade nas decisões de carreira. Enquanto o estudo deles aponta a falta de uma abordagem concreta da universidade no planejamento de carreira dos alunos, esta pesquisa, assim como a de Leal et al. (2021), se concentra mais nas motivações e nas aspirações dos estudantes, destacando a busca por autonomia e qualidade de vida como fatores centrais. Contudo, em todos os estudos, há uma convergência quanto à importância do planejamento de carreira e das expectativas dos estudantes em relação à construção de trajetórias profissionais que equilibrem suas necessidades pessoais e profissionais, especialmente em termos de segurança e autonomia.

5 CONCLUSÃO

Esse trabalho teve como objetivo identificar as âncoras de carreira dos estudantes de graduação do curso de Administração do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da UFCG. Para o alcance deste objetivo utilizou-se o Inventário de Âncoras de Carreira de Schein (1996) para determinar aquelas mais predominantes entre os alunos.

O estudo revelou que as principais âncoras de carreira dos estudantes de Administração que participaram da pesquisa foram: "Autonomia e Independência" (AI), "Segurança e Estabilidade" (SE) e "Estilo de Vida" (EV). Esses resultados indicam que muitos discentes valorizam a liberdade para tomar decisões e traçar seu próprio caminho profissional (AI), ao mesmo tempo em que buscam segurança financeira e estabilidade no emprego (SE). A preferência por "Estilo de Vida" (EV)

sugere que os estudantes também priorizam o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, evidenciando uma tendência crescente de considerar qualidade de vida como um fator crucial na escolha de carreira. Esses achados refletem a diversidade de aspirações profissionais e apontam para a necessidade de flexibilizar os modelos de carreira, considerando tanto a busca por autonomia quanto a importância da estabilidade e do bem-estar.

A pesquisa também identificou as âncoras de acordo com o estágio em que o estudante se encontra no curso, observando-se que os estudantes do 4º período buscam ter a liberdade para explorar novas ideias, desenvolver projetos próprios e inovar dentro de sua área de atuação. Já os alunos dos períodos finais 7º, 8º e 9º do curso têm uma percepção diferente, apresentando um direcionamento de carreira mais voltado à busca de autonomia e independência, além de segurança e estabilidade nas suas áreas de atuação, o que significa a busca pela liberdade na tomada de decisão e a flexibilidade em seus horários de trabalho, permitindo que adaptem suas atividades às suas necessidades pessoais e profissionais. Mas também buscam carreiras que garantam uma remuneração estável e benefícios a longo prazo, além de um ambiente de trabalho seguro.

Esses resultados mostram que os alunos tendem a se preocupar com o equilíbrio entre suas necessidades pessoais e profissionais, buscando uma integração harmoniosa entre ambos. Eles parecem entender o sucesso de maneira mais ampla, indo além da simples conquista profissional. Os dados também indicam que os estudantes da amostra estão migrando de um perfil tradicional para um mais alinhado com as tendências contemporâneas.

5.1 Contribuições teórica, prática e social

Este estudo oferece contribuições teóricas ao ampliar o entendimento sobre as âncoras de carreira dos estudantes de Administração, fornecendo insights valiosos sobre as motivações e expectativas que orientam suas escolhas profissionais. As descobertas sobre as âncoras predominantes podem ser usadas para aprofundar discussões acadêmicas sobre o desenvolvimento de carreira, além de sugerir caminhos para a criação de novos modelos de carreira mais flexíveis e alinhados às necessidades contemporâneas dos indivíduos e organizações.

No âmbito prático, o estudo propõe a implementação de projetos na universidade, como cursos de extensão e disciplinas optativas voltadas ao planejamento de carreira, além da realização de eventos, palestras e conferências sobre desenvolvimento pessoal e profissional. Essas iniciativas têm o potencial de preparar melhor os estudantes para a transição ao mercado de trabalho, promovendo a construção de um plano de carreira que esteja alinhado às suas âncoras e que reflita suas prioridades, como o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Socialmente, a pesquisa contribui para a formação de uma nova geração de profissionais mais conscientes de suas motivações e valores, favorecendo a criação de trajetórias de carreira que buscam não apenas o sucesso financeiro, mas também uma vida equilibrada e satisfatória. Ao abordar um tema inovador no curso de Administração da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), Campus Sousa-PB, o estudo abre espaço para diálogos que promovam mudanças culturais e estruturais nas instituições, tornando-as mais alinhadas com as demandas contemporâneas de flexibilidade e humanização no trabalho.

5.2 Principais dificuldades e recomendações para trabalhos futuros

As principais limitações deste estudo estão relacionadas à coleta de dados, considerando que, embora o curso de Administração possua um número significativo de alunos matriculados sendo de 194 alunos, apenas uma pequena parcela participou efetivamente da pesquisa. Para pesquisas futuras, sugere-se a ampliação da amostra, de modo a obter resultados quantitativos mais robustos e representativos. Além disso, recomenda-se explorar o entendimento dos discentes sobre o conceito de âncoras de carreira em diferentes estágios do curso, permitindo uma análise comparativa mais aprofundada das variações ao longo da formação acadêmica.

Para futuras pesquisas sugere-se a realização de um estudo longitudinal que acompanhe os mesmos estudantes ao longo de toda a graduação. Esse tipo de pesquisa permitiria observar como as âncoras de carreira evoluem conforme os alunos avançam no curso, acumulando experiências práticas e enfrentando novos desafios profissionais. Essa abordagem forneceria insights sobre as dinâmicas de desenvolvimento de carreira em um contexto acadêmico.

Outra sugestão é investigar os fatores externos que influenciam a formação das âncoras de carreira, como experiências de estágio, envolvimento em atividades extracurriculares e orientação vocacional. Essa análise ajudaria a identificar como diferentes vivências acadêmicas e profissionais moldam as preferências de carreira dos estudantes. Ao compreender esses fatores, as instituições de ensino poderão melhor apoiar os alunos na construção de suas trajetórias profissionais.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Fabiana Hilário de. SILVA Lucy Leal Melo. Influência dos pais no processo de escolha profissional dos filhos: uma revisão da literatura. **Revista Psico-USF**. Ribeirão Preto: São Paulo, v. 16, n. 1, 2011.

ARAÚJO, E. T., et al. Fatores de decisão de carreira durante a graduação. **RECAPE – Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 8, n. 2, p. 151-171, 2018.

BARROS, Amon; ALCADIPANI, Rafael; BERTERO, Carlos Osmar. A CRIAÇÃO DO CURSO SUPERIOR EM ADMINISTRAÇÃO NA UFRGS EM 1963: uma análise histórica. **Revista de Administração de Empresas**, [S.L.], v. 58, n. 1, p. 3-15, jan. 2018. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0034-759020180102>.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Relatório Nacional PISA 2015. Brasília, DF: Inep, 2015.

BRASIL. CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO. Perfil, Formação, Atuação e Oportunidades de Trabalho do Administrador 6ª Edição e do Tecnólogo 1ª edição. Brasília: Cfa, 2015. 92 p. Disponível em: https://cfa.org.br/wp-content/uploads/2018/02/08Pesquisa-perfil-2016_v3_web.pdf. Acesso em: 28 set. 2023.

DUTRA, J. S. **Gestão de carreiras na empresa contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2010;

ESTEVES, E. S. Fatores que influenciam nas escolhas profissionais dos jovens do ensino médio das escolas públicas e privadas do município de Espigão D'Oeste - RO. Disponível em: <<http://www.ri.unir.br/jspui/handle/123456789/945>>. Acesso em 20 set. 2023.

GESTÃO E TECNOLOGIA, 12., 2015, Resende. **COMPETÊNCIAS DO ADMINISTRADOR**. Rio de Janeiro: Aedb, 2015. p. 4-7.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. Atlas, 2018.

GROHMANN Márcia Zampieri. RISS Luciana Aita. SILVA Andressa Hennig. BATTISTELLA, Luciana Flores. Valores pessoais e a escolha da carreira profissional:

Administradores e Engenheiros com valores díspares? **Revista Liberabit**, v.18. Lima: Peru, 2012.

LEAL, Myrian Sheyla Freire *et al.* **Planejamento e âncora de carreira**: um estudo com discentes do curso de administração da universidade de Pernambuco - campus salgueiro. 2021. 15 f. Tese (Doutorado) - Curso de Administração, Universidade de Pernambuco, Brasil, Pernambuco, 2021.

MACHADO, W. L.; HUTZ, C. S. Inventário de Âncoras de Carreira de Schein: adaptação e evidências de validade para o contexto brasileiro. **Estudos de Psicologia** (Natal), v. 24, n. 2, p. 193-203, 2019.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. Atlas, 2019.

MARQUES, J. M.; MARQUES, E. M. Âncoras de carreira em um grupo de alunos de graduação em administração. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 21, n. 1, p. 24-32, 2021.

OLIVEIRA MELO, ARIANA; VIEIRA BARBOZA TAVARES, MARUZA; DE SOUSA FELIX, BRUNA; BATISTA DOS SANTOS, ANA CRISTINA. IDENTIDADE DA GERAÇÃO Z NA GESTÃO DE STARTUPS Revista Alcance, vol. 26, núm. 3, 2019, setembro-, pp. 322-333 Universidade do Vale do Itajaí Brasil

MOREIRA, Fábio Mosso; QUEIROZ, Timóteo Ramos; MACINI, Nayele; CAMPEÃO, Gabriela Hermida. Os alunos de administração estão em sintonia com o mercado de trabalho? **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)**, [S.L.], v. 19, n. 1, p. 61-88, mar. 2014. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1414-40772014000100004>. Disponível em: www.scielo.br/ Acesso em: 05 set. 2023.

NASCIMENTO, Mariana Diniz Luna do; ALVES, Marielza Barbosa. COMPETÊNCIAS DO ADMINISTRADOR. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM NEVES, Diana Rebello *et al.* Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à scientific periodicals electronic library. **Cadernos Ebape.Br**, [S.L.], v. 16, n. 2, p. 318-330, jun. 2018. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395159388>.

OLIVEIRA, Cleverson Natal de et al. PLANEJAMENTO DE CARREIRA: um estudo com formandos do curso de administração. In: XVI CONGRESSO VIRTUAL DE ADMINISTRAÇÃO, 16., 2019, São Paulo. Anais XVI Congresso Virtual de Administração. São Paulo: Convibra, 2019. p. 1-15. Disponível em: https://convibra.org/congresso/res/uploads/pdf/2019_34_16944.pdf. Acesso em: 27 set. 2023.

OLIVEIRA MELO, ARIANA; VIEIRA BARBOZA TAVARES, MARUZA; DE SOUSA FELIX, BRUNA; BATISTA DOS SANTOS, ANA CRISTINA IDENTIDADE DA GERAÇÃO Z NA GESTÃO DE STARTUPS Revista Alcance, vol. 26, núm. 3, 2019, Setembro-, pp. 322-333 Universidade do Vale do Itajaí Brasil
DOI: [https://doi.org/10.14210.alcance.v26n3\(set/dez\).p320-333](https://doi.org/10.14210.alcance.v26n3(set/dez).p320-333)

PÁDUA, E. M. M. **Metodologia da Pesquisa**: abordagens quantitativa, qualitativa e mista. 3. ed. Vozes, 2020.

PICARELLI, Vicente. Gestão Por Competências. In: Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: estratégias e tendências, volume 1. São Paulo: Editora Gente, 2002.

Presidência da República. Lei N°10.419, de abril de 2002. Subchefia para assuntos jurídicos. 2002.

REAL, J. de O., et al. Desenvolvimento da Carreira: Responsabilidade da Organização ou Responsabilidade do Indivíduo? Disponível em: <<http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/mostraucspgga/mostrappgga2013/paper/viewFile/3620/1102>>. Acesso em 28 set. 2023.

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

SIQUEIRA, Mariana de; MONTEIRO, Haidamus; LEITE, Diogo Barbosa. Perspectivas de carreira dos estudantes de administração da Universidade Federal de Mato Grosso: comparativo entre os estudantes das gerações x e y. **Navus - Revista de Gestão e Tecnologia**, [S.L.], v. 9, n. 1, p. 87-104, 1 jan. 2019. Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial / SENAC SC. <http://dx.doi.org/10.22279/navus.2019.v9n1.p87-104.780>.

Universidades Federal de Campina Grande. **Resolução N°10/2008**. Câmara Superior de Ensino. 2008.