Expectativas de carreira profissional e tipos motivacionais apresentados por universitários: estudo em uma universidade privada do município de Cabo Frio-RJ

Career expectations professional and motivational types presented in university: university study on a private Cabo Frio-RJ

Expectativas de carrera tipos y profesionales motivación presenta en la universidad: universidad de estudio en una privada ciudad Cabo Frio-RJ

O artigo aborda o tema carreira profissional; objetivando apresentar as expectativas de carreira profissional e os tipos motivacionais apresentados por universitários de três áreas distintas de conhecimento: Ciências Sociais Aplicadas; Ciências Exatas; e Ciências Biológicas/Saúde. A pesquisa de campo se deu em uma universidade privada no município de Cabo Frio. As conclusões mostraram que, em diferentes escalas, os tipos motivacionais estão relacionados às expectativas de carreira dos graduandos pesquisados, independentemente da área de conhecimento em que estão inseridos.

The article discusses the topic career; aiming at presenting the career expectations and motivational types presented by students from three different areas of knowledge: Applied Social Sciences; Exact Sciences; and Biological Sciences / Health. The field research took place at a private university in the city of Cabo Frio. The findings showed that, at different scales, the motivational types are related to career expectations of the surveyed graduates, regardless of the area of knowledge in which they are inserted.

El artículo aborda el tema de la carrera; con el objetivo de presentar las expectativas de carrera y tipos de motivación presentados por los estudiantes a partir de tres diferentes áreas de conocimiento: Ciencias Sociales Aplicadas; Ciencias Exactas; y Ciencias Biológicas / Salud. La investigación de campo se llevó a cabo en una universidad privada en la ciudad de Cabo Frio. Los resultados mostraron que, a diferentes escalas, los tipos de motivación están relacionadas con las expectativas de carrera de los graduados encuestados, independientemente del área de conocimiento en la que se insertan.

Palavras-chave: Carreira profissional, Expectativas de carreira, Tipos motivacionais.

Autores:

Denise Medeiros R. Salles

Doutora em Administração pela FGV, Mestre em Administração Comportamento Organizacional pela UFF, Graduada em Psicologia pela UFF. Professora e Pesquisadora do Latec – UFF e FGV.
Email: denisesalles@id.uff.br

Ivini Oliveira Bruni

Mestrado em Sistemas de Gestão pelo Latec - UFF, Especialista em Gestão Empresarial com ênfase em pessoas pela FGV, Administradora pela FERLAGOS. Professora e Pesquisadora da Universidade Estácio de Sá – UNESA. Brasil.

Email: ivini.bruni@estacio.br

Introdução

De acordo com Censo da Educação Superior 2014, realizado pelo INEP, o total de alunos na educação superior brasileira superou 7,8 milhões em 2014, quase 500 mil matrículas acima do registrado no ano anterior. No período 2003 a 2014, as matrículas cresceram 96,5%. Em relação a 2014 o crescimento foi de 7,1%, o maior já registrado desde 2008. Em 2014, mais de 3,1 milhões de estudantes ingressaram no ensino superior brasileiro, o que demonstra um crescimento de 13,4% entre 2013 – 2014, desse total, 82,4% ingressaram em universidades privadas. Tam-

bém no ano de 2014 as universidades totalizaram mais de um milhão de concluintes. São um milhão de novos profissionais disponíveis para o mercado de trabalho dentro de suas respectivas formações e com expectativas de trilhar uma carreira profissional bem-sucedida.

A transição da universidade para o mercado de trabalho pode ser caracterizada como um período exploratório (SUPER; SAVICKAS; SUPER, 1996), no qual o jovem investiga as possibilidades existentes em sua profissão e procura experimentar-se em diferentes papéis. A qualidade da transição reflete, ao menos em parte, o grau de comprometimento do indivíduo com a profissão escolhida. Esse grau de comprometimento revela-se nas suas expectativas frente ao curso universitário, no seu envolvimento com as atividades de formação e nas suas atitudes de preparação para essa transição. Em vários momentos da trajetória universitária, os jovens reavaliam suas expectativas, restabelecem objetivos e alguns sim, outros não, planejam a sua transição.

O trabalho de Schein sobre as orientações de carreira, denominado de âncoras de carreira, apresentou a operacionalização da multidimensionalidade da carreira interna e sua relação com o sucesso na carreira. Segundo Schein (1978), um âncora de carreira é uma parte intrínseca do autoconceito de carreira atuando como um motivo de carreira master. A âncora de carreira está “dentro” da pessoa, funcionando como um conjunto de condução e restringindo forças sobre as decisões de carreira e escolhas. Âncoras de carreira são, portanto, um elemento importante das carreiras internas dos indivíduos (ou sensação subjetiva de onde eles estão indo em suas vidas úteis) e signifi-

cam os fatores não-monetários ou psicológicos no processo de tomada de decisão de carreira. Empregados em geral descobrem suas âncoras de carreira depois de terem trabalhado durante vários anos (em geral, com a idade de 30), usando tanto a auto-observação e feedback externo sobre o seu comportamento em situações reais de emprego. (COETZEE, SCHREUDER, 2013)

Estudos fornecem suporte para o papel de âncoras de carreira em melhorar a satisfação no trabalho e comprometimento organizacional. Isto sugere que o conhecimento de âncoras de carreira poderia ajudar os indivíduos a fazer escolhas de emprego e carreira eficazes.

Conhecimento de âncoras de carreira também pode ser benéfico para as organizações em modificar o conteúdo dos papéis de trabalho para se adaptar com os valores e necessidades dos operadores históricos de trabalho individuais. Da mesma forma âncoras de carreira poderiam ser utilizadas para auxiliar o planejamento da sucessão. Em outra parte deste os gerentes de linha de pesquisa de uma organização foram incentivados a utilizar âncoras de carreira como uma estrutura para discussões de desenvolvimento de carreira. O Feedback foi positivo de ambos os gerentes de linha e funcionários. (Francis-Smythe, 2008)

Em linha com a nova compreensão empresarial de carreira, as organizações de hoje esperam que seus funcionários gerenciem suas próprias carreiras. Consequentemente, a maioria dos programas de desenvolvimento organizacional visando vantagem competitiva no mercado de trabalho afetam funcionários atitudes e comportamentos.

Portanto, os funcionários como os indivíduos têm de compreender seus próprios talentos, motivações, necessidades, atitudes e valores que podem aumentar a satisfação no trabalho e melhorar objetivos das organizações. Âncoras de carreira podem ajudar as pessoas a tomar decisões, bem como guia e estabilizar orientações de carreira.

No entanto, na resposta às demandas atuais do mercado, a forma como os indivíduos olham para suas carreiras internas e percebem o significado do trabalho mudou drasticamente. As Âncoras de carreira dos indivíduos podem não mais refletir suas âncoras de carreira real, mas sim as suas tentativas de adaptação ao ambiente de trabalho e vários fatores de demanda social.

A crescente complexidade do ambiente de negócios competitivo global e à crescente demanda de empregabilidade na economia do conhecimento resultaram em mudanças significativas no ambiente de trabalho e da natureza do desenvolvimento de carreira. Essas alterações são refletidas nas mudanças definições de trabalho, carreiras e estrutura de trabalho, os quais espelham redução generalizada, perdas subsequentes segurança no emprego, planos de carreira díspares e diversos e turnos em lealdades organizacionais. Além disso, a crescente preocupação com a empregabilidade exige que os empregados assumam maior agência em suas decisões de carreira e desenvolvimento.

A Empregabilidade é considerada como uma construção psicossocial que incorpora características individuais que promovem a cognição de adaptação proativa, comportamento e melhoraram a interface de trabalho individual (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). A este respeito, o comportamento carreira proativa inclui a capacidade de empregar uma gama de recursos de carreira psicológicos, tais como sendo comportamentalmente adaptável e flexível para lidar com transições de carreira mais frequentes; ter um sentido de chamar a respeito da carreira de um; ter um senso de consciência da carreira preferências, valores e motivações; e demonstrando auto

avaliações do núcleo positivo, habilidades de auto-gestão, habilidades de relacionamento e de alfabetização emocional. (COETZEE, SCHREUDER, 2013)

Embora a grande maioria dos estudos relacionados à carreira realizada continua a concentrar-se nos fatores organizacionais externos e incentivos materiais relacionados com a progressão na carreira e sucesso na carreira, outros pesquisadores parecem acentuar cada vez mais medidas subjetivas de sucesso na carreira. Estas medidas centram-se no autoconceito de carreira ou identidade de carreira, a orientação de carreira interna e as auto avaliações essenciais relacionadas com recursos da carreira psicológicas das pessoas. (COETZEE, SCHREUDER, 2013)

No contexto do estudo, o modelo de recursos de carreira psicológico desenvolvido por Coetzee (2008) é utilizado como um modelo teórico. O perfil Psicológico de recursos da carreira de um indivíduo reflete sua consciência de carreira. Com base em pontos de vista de Adler sobre o conceito de consciência, Coetzee (2007) descreve a consciência carreira como conscientes, cognições relacionadas à carreira das pessoas (ou seja, a percepção, consciência e auto avaliações) de suas preferências de carreira, valores, habilidades, atitudes e comportamentos que são compreendidos e considerados pelas pessoas como sendo útil na realização de seus objetivos e alcançar o sucesso na carreira. A este respeito, repertórios de recursos da carreira psicológicas dos indivíduos consistem essas preferências de carreira, os valores da carreira, atitudes e competências que vão além das habilidades técnicas relacionadas ao trabalho (Coetzee, 2008; Gunz & Heslin, 2005).

Recursos da carreira psicológicos foram encontrados para ser ligada a experiências de satisfação com a vida e trabalho / satisfação com a carreira, a percepção de empregabilidade geral e sua capacidade de lidar habilmente com os desafios da vida e da carreira.

Além disso, um perfil de recursos da carreira bem-estabelecida permite que as pessoas pró-ativamente se envolvam em atividades de auto-gestão de carreira que melhoram seu desempenho no trabalho e experiências de sucesso subjetivo carreira dentro de um contexto sociocultural particular. (COETZEE, SCHREUDER, 2013)

Os vários componentes do repertório de recursos da carreira psicológicos de um indivíduo precisam ser bem desenvolvidos para permitir a promulgação da carreira e comportamento pró-ativo. Se qualquer uma faceta está fora de equilíbrio, nenhum dos outros componentes de recursos da carreira pode funcionar ao máximo para facilitar o comportamento na carreira de auto capacitação.

Um perfil psicológico geral bem desenvolvido de recursos da carreira sugere, o comportamento carreira consciente autodirigido que é internamente guiado e dirigido por preferências do indivíduo de carreira, os valores da carreira, habilitadores de carreira. Preferências de carreira dos indivíduos e os valores da carreira também são consideradas como as estruturas cognitivas ou conceituais duradouras subjacentes ao seu pensar sobre suas carreiras e que definem o significado de uma carreira para eles (Driver, 1982; Kim, 2005). Preferências de carreira e os valores da carreira, portanto, tornar-se a base de orientação para escolhas de longo prazo dos indivíduos de carreira.

Considerando preferências de carreira dos indivíduos orientam seus movimentos da carreira, os valores de carreira representam a motivação para uma preferência especial de carreira (Brousseau, 1990). (COETZEE, SCHREUDER, 2013).

Orientação de carreira - Inventário De Orientação De Carreira (Coi)

O COI é uma medida de auto avaliação contendo 41 itens. A do tipo Likert é uma escala de dez pontos usada para respostas sujeitos em cada um dos itens. O COI fornece um instrumento pré-testado com validade interna e confiabilidade.

O Inventário Psychological Career Resources (PCRI) (Coetzee, 2007) e o Inventário de Orientações da carreira (COI), desenvolvido por Schein em colaboração com DeLong (1982a; 1982b). (COETZEE, SCHREUDER, 2013)

As atitudes das pessoas em relação a suas carreiras são baseadas em suas percepções das pessoas que podem se tornar e seus possíveis papéis de trabalho futuros. Wrzesniewski, McCauley, Rozin e Schwartz (1997) afirmam que as pessoas que sentem uma forte vocação para as suas carreiras e empregos relatam níveis mais elevados de vida e satisfação profissional e menores níveis de absentismo do que as pessoas que simplesmente têm um emprego ou orientação de carreira. As pessoas com uma orientação de chamada (ou forte senso de propósito) tendem a trabalhar para o cumprimento seus trabalhos e carreiras oferecer e, além disso, acreditam que o seu trabalho impacta a sociedade de alguma forma. Carreira é descrita como sentido dos indivíduos de clareza sobre futuras direções e objetivos de carreira, bem como a clareza em termos de onde e como encontrar apoio para atingir os seus objetivos de carreira ou encontrar novas oportunidades de emprego.

O termo “carreira aventurar” refere-se à disposição dos indivíduos a assumir riscos em encontrar e experimentar com novas oportunidades de carreira. (COETZEE, SCHREUDER, 2013)

Valores pessoais e tipos motivacionais

Não é incomum a literatura referenciar valores pessoais relacionando-os aos mais diversos contextos, seja às relações familiares, a uma determinada cultura ou ao ambiente organizacional. Para compreender comportamentos e relações sociais, é necessário entender não somente seu conceito e significado, mas também sua influência na vida das pessoas. Schwartz (2005) defende que os valores funcionam como um padrão de juízo, que justifica as ações do indivíduo e que é desenvolvido a partir das suas experiências sociais. Em sentido mais amplo, os valores atuam como princípios norteadores da vida do homem (SCHWARTZ, 2005). Eles são preditores do comportamento e das atitudes das pessoas e podem estar relacionados a focos específicos da vida de cada um (TAMAYO; PORTO; 2005; ROS, 2006).

Rokeach (1968) abriu uma perspectiva importante ao estudo do tema quando abordou a previsibilidade do comportamento em função dos valores. Ainda segundo o autor, existe uma cadeia de relações entre cultura, sociedade, personalidade, gerando valores que definem o comportamento e, consequentemente, a atitude dos indivíduos, conforme figura 1.

Figura 1 – Contínuo do comportamento humano

Fonte: Elaborado pela autora a partir do modelo de Rokeach (1973).

Os valores pessoais também podem ser compreendidos como as concepções que o indivíduo possui. Tamayo e Porto (2005) corroboram esse pensamento ao salientarem a relação estreita entre valores e comportamentos. Percebe-se, portanto, que os autores

concordam em afirmar que as pessoas possuem uma estrutura de valores que orienta sua vida, de maneira geral. Ressalta-se, ainda, que esta estrutura não é concreta, mas ampla e inclusiva.

Os valores pessoais têm relação com as atitudes das pessoas, referem-se aos princípios que as orientam e podem ser utilizados para explicar as diferenças individuais (ROS, 2006). O que difere um valor dos outros é o tipo de motivação que cada um expressa (TAMAYO, 2007). Em nível individual, os valores dos indivíduos, que os guiam em suas avaliações e seus comportamentos, são metas motivacionais que expressam os alvos que estes desejam atingir na vida (SCHWARTZ, 2005). Sendo assim, não estão restritos a situações específicas e se ordenam de acordo com a sua importância.

Por meio de pesquisas transculturais, Schwartz (1992; 2001) elaborou um modelo dinâmico, considerado universal, de estrutura motivacional composto por dez tipos motivacionais. Os tipos motivacionais são, segundo Tamayo (2005), fatores que se compõem de vários valores similares quanto ao seu conteúdo motivacional.

Alguns tipos motivacionais servem a interesses individuais (hedonismo, realização, poder, autodeterminação e estimulação), e outros tipos servem a interesses coletivos (conformidade, benevolência e tradição), e outros ainda, a interesses mistos (segurança e universalismo) (SCHWARTZ, 1992). No quadro 1 estão representados os dez tipos motivacionais propostos por Schwartz (1992).

Quadro 1 – Tipos motivacionais

Tipo motivacional	Metas	Exemplos de valores
Hedonismo	Busca pelo prazer e pela gratificação em oposição à dor e ao sofrimento	Autoindulgência, curtir a vida
Realização	Busca pelo sucesso pessoal e pelo reconhecimento social, por meio da demonstração das competências	Ambição e influência
Poder	Busca pelo prestígio, pela preservação do status social e pelo controle e domínio sobre as pessoas e os recursos	Poder social, autoridade e riqueza
Autodeterminação	Busca por autonomia e pela independência de pensamento e ação	Liberdade e criatividade
Estimulação	Busca por desafios, novidades e mudança na vida.	Uma vida variada e audaciosa
Conformidade	Controle de impulsos, de tendências e de comportamentos em favor de expectativas sociais	Polidez e autodisciplina
Benevolência	Preocupação com o bem-estar de pessoas próximas	Lealdade e honestidade
Tradição	Respeito e aceitação de ideias e de costumes tradicionais da sociedade	Respeito pela tradição e devoção
Segurança	Busca pela integridade e pela estabilidade pessoal e da sociedade	Ordem social e segurança familiar
Universalismo	Compreensão, aceitação e tolerância para com os outros e preocupação com o bem-estar de todos	Igualdade e união com a natureza

Fonte: Elaborado pela autora, a partir de estudo de Schwartz (1992).

As oposições entre os tipos motivacionais podem ser organizadas em duas dimensões: bipolares superiores, conforme demonstrado na figura 2, a seguir, sendo a primeira,

abertura à mudança *versus* conservação, e a segunda, a autopromoção *versus* autotranscendência (SCHWARTZ, 2005).

Na primeira dimensão, o polo abertura à mudança abrange os tipos motivacionais “hedonismo”, “estimulação” e “autodeterminação” e se refere à motivação do indivíduo em seguir seus próprios interesses intelectuais e afetivos, por meio de caminhos incertos e ambíguos. Já o polo conservação – cujos tipos motivacionais são “segurança”, “conformidade” e “tradição” – refere-se à motivação do indivíduo na busca de estabilidade e na preservação do *status quo* e a segurança gerada por ele na relação com os outros.

Figura 2 – Estrutura teórica da relação entre valores, segundo Schwartz

Fonte: Elaborado pela autora, a partir de Schwartz (1992).

O polo autopromoção, da segunda dimensão, agrupa os tipos motivacionais “poder” e “realização” e expressa a motivação do indivíduo em promover seus próprios interesses, enquanto o polo autotranscendência reúne os tipos motivacionais “universalismo” e “benevolência” e baseia-se na motivação do indivíduo em promover o bem-estar dos outros e da natureza, transcendendo suas preocupações egoístas (SCHWARTZ, 2005).

Relacionando o conceito de valores pessoais às expectativas de carreira profissional dos universitários, é possível realizar algumas reflexões. Para muitos jovens adultos, a proximidade da conclusão de um curso universitário significa a promessa de uma nova fase de vida, marcada pelo início do exercício da profissão escolhida. No entanto, um dos principais problemas com os quais os recém-formados se deparam é a dificuldade de ingressar no mercado de trabalho de suas profissões. Se, há algumas décadas, o diploma universitário era garantia para emprego bem remunerado ou boa colocação no mercado, essa realidade vem transformando-se gradativamente. Espera-se que o trabalhador seja mais flexível, apresentando maior repertório de habilidades e competências (LASSANCE; SPARTA, 2003). Contudo, a responsabilidade por desenvolver as competências que possibilitarão atender a essa demanda do mercado de trabalho tem ficado a cargo do indivíduo, que é visto como responsável tanto pelo seu sucesso quanto pelo seu fracasso. Enfim, a conquista de um espaço no mercado não depende apenas de um diploma, mas também de valores pessoais, competências específicas, redes de relações e capacidade de ajustar-se a diferentes demandas de trabalho.

A pesquisa

O universo da pesquisa, composto por 297 alunos dos cursos explorados, concentrou-se em uma amostra de 60 alunos, distribuídos em seis cursos de graduação. Foram dez respondentes por curso, que se agregam em três grandes áreas de conhecimento: **Sociais Aplicadas** – cursos de Administração de Empresas e Direito; **Exatas** – cursos de Engenharia do Petróleo e Sistemas de Informação; e **Biológicas/Saúde** – cursos de Fisioterapia e Gestão Ambiental. Esses cursos foram escolhidos para a pesquisa por possuírem, atualmente, os dois últimos períodos em andamento, por representarem as três áreas de conhecimento pesquisadas e pela facilidade de acesso aos alunos e coordenação de curso para aplicação do questionário de pesquisa. Foram determinados os dois últimos períodos do curso como recorte do campo da pesquisa por se entender que os entrevistados estão vivenciando o momento crucial da definição de sua inserção no mercado de trabalho. A escolha da Instituição se deu pelo critério de acessibilidade, considerando que a autora atua na universidade há quatro anos.

A coleta dos dados foi realizada por meio da aplicação de questionários, baseados nas escalas de valores citadas, segundo Schwartz (1992).

Além da escala de valores de Schwartz (1992), também integram o questionário de pesquisa, perguntas abertas sobre as expectativas de carreira profissional, relacionadas ao curso de graduação em que os alunos estão matriculados.

Quadro 2 – Expectativas de carreira e os tipos motivacionais em Ciências Sociais Aplicadas

Escolha pelo atual curso de graduação (motivos)	Tipos Motivacionais	Média atribuída	Relação entre valores	Média atribuída
Amplitude de atuação no mercado de trabalho	Segurança	6,1	Conservação	5,8
Possibilidade de realização de concursos públicos	Segurança	6,1	Conservação	5,8
Dar continuidade aos negócios da família	Segurança Tradição	6,1 5,2	Conservação	5,8
Atitudes necessárias para o sucesso na carreira profissional	Tipos Motivacionais	Média atribuída	Relação entre valores	Média atribuída
Dedicação à profissão escolhida	Autodeterminação	5,9	Abertura à mudança	5,4
Atualização constante de conhecimento	Autodeterminação	5,9	Abertura à mudança	5,4
Disciplina	Conformidade	6,2	Conservação	5,8
Perseverança	Autodeterminação	5,9	Abertura à mudança	5,4
Responsabilidade	Benevolência	6,3	Autotranscendência	4,4
O significado de ser bem-sucedido na carreira	Tipos Motivacionais	Média atribuída	Relação entre valores	Média atribuída
Fazer o que gosta	Hedonismo	5,5	Abertura à mudança	5,4
Ser reconhecido	Realização	5,3	Autopromoção	4,4
Vida financeira estável	Segurança	6,1	Conservação	5,8

Fonte: Pesquisa aplicada pela autora (2015)

Paralelo entre as áreas de conhecimento pesquisadas

Tendo em vista os objetivos propostos na pesquisa, esta seção tem a finalidade de realizar comparações e verificar a existência de relação entre os valores pessoais, tipos motivacionais e expectativas de carreira apresentadas pelos universitários das áreas de conhecimento pesquisadas.

No quadro 2, encontra-se uma comparação entre as expectativas de carreira, os tipos motivacionais e a relação entre os valores da área de Ciências Sociais Aplicadas.

Observa-se no quadro 2, através das respostas dos alunos, que a escolha pela carreira a ser seguida, ou seja, pelo atual curso de graduação, em sua maioria, foi realizada em função dos tipos motivacionais presentes no polo Conservação, que Segundo Schwartz (2005), são classificados como de interesses mistos (individuais e coletivos). Tratando-se de atitudes para o sucesso profissional, prevaleceram os interesses individuais nas respostas, através dos tipos motivacionais presentes no polo Abertura a Mudança. A respeito da definição sobre ser bem-sucedido profissionalmente, percebe-se uma mescla entre os interesses individuais e coletivos presentes nos alunos.

Abaixo, no quadro 3, encontra-se uma comparação entre as expectativas de carreira, os tipos motivacionais e a relação entre os valores da área de Ciências Exatas.

Quadro 3 – Expectativas de carreira e os tipos motivacionais em Ciências Exatas

Escolha pelo atual curso de graduação (motivos)	Tipos Motivacionais	Média atribuída	Relação entre valores	Média atribuída
Aquecimento do mercado de trabalho na área, quando iniciaram o curso	Segurança	6,0	Conservação	5,5
Identificação com o curso e com as competências	Hedonismo	5,9	Abertura à mudança	5,5
Atitudes necessárias para o sucesso na carreira profissional	Tipos Motivacionais	Média atribuída	Relação entre valores	Média atribuída
Dedicação à profissão escolhida	Autodeterminação	5,9	Abertura à mudança	5,5
Atualização constante de conhecimento	Autodeterminação	5,9	Abertura à mudança	5,5
O significado de ser bem-sucedido na carreira	Tipos Motivacionais	Média atribuída	Relação entre valores	Média atribuída
Fazer o que gosta	Hedonismo	5,9 à mudança	Abertura	5,5
Ter uma vida financeira estável	Segurança	6,1	Conservação	5,8

Fonte: Pesquisa aplicada pela autora (2015)

A partir do quadro 3, se pode observar que os respondentes da área de Exatas, optaram pela atual carreira, em função de interesses individuais e mistos, como hedonismo (gostar do que faz) e segurança, respectivamente. Ao serem indagados pelas atitudes necessárias para o sucesso profissional, foram abordadas em suas respostas questões ligadas aos interesses individuais, e voltadas para a Autodeterminação, contida no polo Abertura a Mudança. Por fim, ao responderem sobre o significado de ser bem-sucedido, novamente, conforme ocorreu na escolha pela carreira, os estudantes utilizaram argumentos relacionados

aos interesses individuais e mistos, como gostar do que faz (hedonismo) e estabilidade financeira (segurança).

Abaixo, no quadro 4, encontra-se uma comparação entre as expectativas de carreira, os tipos motivacionais e a relação entre os valores da área de Ciências Exatas.

Quadro 3 – Expectativas de carreira e os tipos motivacionais em Ciências Biológicas/Saúde

Escolha pelo atual curso de graduação (motivos)	Tipos Motivacionais	Média atribuída	Relação entre valores	Média atribuída
Identificação com o curso	Hedonismo	5,4	Abertura à mudança	5,3
Identificação com o curso as competências requisitadas pela profissão	Universalismo Benevolência	5,8 6,0	Autotranscendência	5,9
Atitudes necessárias para o sucesso na carreira profissional	Tipos Motivacionais	Média atribuída	Relação entre valores	Média atribuída
Aperfeiçoamento constante	Autodeterminação	5,7	Abertura à mudança	5,3
Gostar do que faz	Hedonismo	5,4	Abertura à mudança	5,3
O significado de ser bem-sucedido na carreira	Tipos Motivacionais	Média atribuída	Relação entre valores	Média atribuída
Reconhecimento de suas competências	Realização	5,0	Auto-promoção	4,3
Beneficiar, através do trabalho, a sociedade e meio ambiente	Universalismo	5,8	Autotranscendência	5,9
Gostar do que faz	Hedonismo	5,4	Abertura à mudança	5,3

Fonte: Pesquisa aplicada pela autora (2015)

No quadro 4, os alunos dos cursos de Fisioterapia e Gestão Ambiental, atribuíram a escolha da carreira aos interesses individuais e coletivos, como gostar do que faz (hedonismo), universalismo e benevolência, baseados na missão de suas áreas de atuação, onde os interesses comuns prevalecem. Como nas áreas de conhecimento mencionadas anteriormente, na área de ciências biológicas/ saúde, as atitudes para o sucesso profissional, estão atreladas aos interesses individuais, representados pelos tipos motivacionais Hedonismo e Autodeterminação. Ao que se refere a ser bem-sucedido na profissão escolhida, os interesses individuais (gostar do que faz/hedonismo) e mistos (universalismo), foram citados.

Nos cursos que compõem as áreas de Exatas e Ciências Biológicas/Saúde, nota-se a escolha pela carreira atual por motivos de afinidade, por identificação com as disciplinas estudadas no curso, com as competências necessárias para a execução das atividades profissionais, e por gostar do que faz. Segundo Hall (2002), teremos um crescimento gradativo da carreira subjetiva em detrimento da carreira objetiva. Ou seja, cada vez mais as pessoas tomarão decisões sobre as suas vidas profissionais a partir de valores, família e compromissos sociais e, cada vez menos, a partir de salários e status profissional.

Veloso (2008) considera que esta geração possui outro conceito de trabalho, baseado em um contrato psicológico diferente do que foi estabelecido pelos seus antecessores. O autor identifica o trabalho como uma fonte de satisfação e aprendi-

dizado, muito mais do que uma fonte de renda. Isso favorece que os conceitos de carreira, promoção, estabilidade e vínculo profissional, aspectos relativos à vida organizacional, bastante valorizados pelas gerações anteriores, passem a ser analisados sob novas perspectivas.

Na área de Ciências Biológicas/Saúde, outra resposta bastante recorrente se relaciona a Benevolência e Universalismo. Os respondentes relataram a importância de fazer a diferença na vida do outro, reabilitando-o e servindo ao meio ambiente e à sociedade.

No que diz respeito às atitudes necessárias ao sucesso profissional, os respondentes das três áreas citaram a dedicação à carreira e a atualização constante de conhecimentos como atitudes primordiais, relatos relacionados ao tipo motivacional Autodeterminação e que, de acordo com Schwartz (2005), atendem aos interesses individuais. Segundo Calvosa (2012), essa nova geração que busca o seu primeiro emprego, denominada Geração Y, teve que se importar não apenas em ter um diferencial, mas em ser a diferença. Precisou atribuir à empresa algo único, e para isso ela não só tem que fazer o seu papel, mas também se preocupar com a constante reciclagem dos conhecimentos, praticar tudo o que aprende para se tornar cada vez mais hábil e não ter medo de ter atitude, em meio a essas novas características requeridas pelo mercado. A partir dessas respostas e da média atribuída a tais valores pessoais, percebe-se a consciência da importância dessas atitudes para tornar-se um bom profissional, porém, seria interessante, para complementação deste estudo, verificar como agem esses profissionais, quando inseridos, efetivamente, no mercado de trabalho.

Nos cursos inseridos nas três áreas de conhecimento pesquisadas, quando perguntados sobre o significado de ser bem-sucedido, os formandos, em sua maioria, responderam sobre a importância de gostar do que se faz, Hedonismo, um pouco contraditório para a área de Ciências Sociais Aplicadas, em que esse motivo da escolha da carreira profissional não foi citado com frequência. Acredita-se que, em relação a esse ponto, também caberia uma pesquisa com os formandos da área de Ciências Sociais Aplicadas, quando inseridos no mercado de trabalho, para verificar se estes se consideram bem-sucedidos nas carreiras escolhidas.

Nas áreas de Ciências Sociais Aplicadas e Exatas, os respondentes também relataram, com maior frequência, que ter uma vida financeira estável, Segurança, é sinônimo de ser bem-sucedido na carreira, é o reconhecimento pelo trabalho desempenhado. Conforme ressaltado na literatura (ALSOP, 2008; HUNTLEY, 2006; LOUGHLIN e BARLING, 2001; MUNRO, 2009), uma característica marcante nesses indivíduos é a necessidade de crescimento e reconhecimento. Na área de Ciências Biológicas/Saúde, o significado de ser bem-sucedido na carreira permaneceu latente no reconhecimento de suas competências profissionais, ligado ao tipo motivacional Realização, e reforçando o motivo da escolha de suas carreiras o fato de esta proporcionar melhoria na qualidade de vida, recuperação e reabilitação nos pacientes e a concretização de projetos benéficos ao meio ambiente e à sociedade, o que reforça a média 6,0, atribuída ao tipo motivacional Universalismo.

Considerações finais

O objetivo inicial proposto por esta pesquisa foi analisar se os valores pessoais e tipos motivacionais apresentados por universitários de uma universidade privada do município de Cabo Frio são condizentes para o atendimento de suas expectativas de carreira.

Ao se aplicar o questionário e analisar os resultados obtidos através do Inventário de Valores proposto por Schwartz (2005) e as perguntas abertas sobre expectativas de carreira, foi possível observar que os valores pessoais e tipos motivacionais dos estudantes pesquisados possuem relação, em diferentes escalas e de acordo com as áreas de conhecimento na qual estão inseridos, com as suas expectativas de carreira.

Torna-se interessante observar, nesse contexto, que há uma contradição quando a análise se refere ao polo Autotranscendência, que obteve a maior escala de atribuição de valor pelos alunos pesquisados de todas as três áreas de conhecimento, e faz referência aos seguintes valores pessoais: igualdade, um mundo de paz, união com a natureza, sabedoria, protetor do ambiente, um mundo de beleza, justiça social, honestidade, responsável, que perdoa, leal e prestativo, ligados aos tipos motivacionais Universalismo e Benevolência. Apesar de terem ficado em primeiro lugar, os valores ligados a esse polo foram citados poucas vezes pelos estudantes, e de forma isolada quando questionados sobre as suas expectativas de carreira, somente os universitários da área de Ciências Biológicas/Saúde discorreram um pouco mais sobre a importância de tais valores, possivelmente pelo fato de esses profissionais atuarem diretamente com a reabilitação do ser humano e da natureza.

O resultado citado anteriormente, relacionado ao polo Autotranscendência, também pode advir do reconhecimento da importância desses valores para a vida pessoal, mas não com a mesma proporção para a vida e o sucesso profissional.

Ao contrário do polo Autotranscendência, o polo Auto-promoção, em que são encontrados os tipos motivacionais Poder e Realização, foi o que obteve menor atribuição de valor. Compõem esses tipos motivacionais os valores pessoais: poder social, riquezas, autoridade, ambição, influência, capacidade e ser bem-sucedido. Os valores pessoais ligados ao tipo motivacional Poder obtiveram menor atribuição de valor, o que, segundo a pesquisa, não significaria que os estudantes entrevistados não possuem ambição ou buscam realização, mas que priorizam outros valores pessoais, quando se trata de carreira profissional.

Nesse sentido, podem ser citados os polos Conservação e Abertura à mudança que, apesar de serem classificados como opostos, obtiveram atribuições de valor aproximados, significativos e relacionados às expectativas de carreira dos estudantes pesquisados.

Este resultado demonstra que, mesmo sendo mais dinâmicos, flexíveis, adaptáveis às novas tecnologias, ferramentas de trabalho e ansiando por sucesso e realização profissional, os alunos pesquisados ainda prezam pela estabilidade, no que diz respeito à garantia de obter remuneração satisfatória, benefícios e uma carreira de sucesso.

Em uma escala de 0 a 7, os estudantes pesquisados atribuíram um grau de importância aos valores pessoais, que são princípios que dirigem a vida das pessoas. Esses valores agrupados, são classificados em dez tipos motivacionais. Observa-se na análise do ranking dos tipos motivacionais, que a Benevolência e o Poder foram unanimidade nas três áreas de conhecimento pesquisadas, como primeiro e décimo lugar, respectivamente. A partir desse resultado algumas reflexões podem ser realizadas: Como esses valores podem ser melhor trabalhados e discutidos nas universidades? Visto que são as responsáveis pela formação profissional desses jovens, com estudantes que possuem valores como lealdade e honestidade prioritários na condução de suas vidas, a academia consegue formar profissionais mais preparados para o mercado de trabalho e para as relações nele existentes?

Ao ingressar em determinada universidade, e iniciar um curso de graduação para formar-se na carreira escolhida, o discente cursa disciplinas voltadas, em sua maioria, para o aprendizado e aperfeiçoamento direcionados ao conhecimento técnico e desenvolvimento de habilidades específicas da profissão. Algumas universidades adotam disciplinas voltadas ao desenvolvimento de carreira e competências comportamentais, porém, de forma isolada, o assunto é tratado, geralmente, durante um semestre do curso somente. Torna-se importante, que a partir dos resultados obtidos nessa pesquisa, as universidades repensem sobre a importância de não somente formar, mas informar e desenvolver seus estudantes a partir dos valores pessoais e tipos motivacionais comumente encontrados na geração atual.

O resultado da pesquisa também demonstrou que o poder social, autoridade e domínio sobre as pessoas e recursos não são valores pessoais prioritários para os estudantes pesquisados, logicamente eles possuem um grau de importância, mas que foi classificado entre 3,5 e 4,0, em uma escala de 0 a 7, o que reafirma o seu baixo grau de valoração para esses jovens. Torna-se importante refletir sobre esse aspecto. A má administração do poder público brasileiro, e os péssimos exemplos das lideranças políticas, por exemplo, podem ser um dos motivos pelos quais esses jovens tendem a minimizar a importância do Poder como princípio guia para as suas vidas?

Outro aspecto a ser analisado, é a preparação das empresas para receber e manter esses profissionais de forma que os dois lados, organização e colaboradores, sejam atendidos satisfatoriamente e tenham seus interesses alinhados. É importante ressaltar, que os profissionais recém-formados ao ingressarem no mercado de trabalho, atuam no mesmo ambiente laboral de outras gerações, com valores pessoais divergentes em alguns aspectos. Como as empresas podem administrar a convivência de diversas gerações no mesmo ambiente profissional? Uma das alternativas seria aproveitar o melhor de cada geração para obtenção dos resultados organizacionais?

Nos seis cursos de graduação pesquisados, ou seja, nas três áreas de conhecimento observa-se uma tendência a valorização dos interesses coletivos em detrimento aos interesses individuais. Torna-se importante que as organizações e universidades repensem sobre os aspectos que irão atrair, desenvolver e reter esse tipo de profissional, além de incentivá-lo a produzir melhor e sentir-se satisfeito no ambiente de trabalho, consoante com a carreira profissional escolhida.

Referências bibliográficas

- ALSOP, R. **The tronpy kids grow up**: How the millennial generation is shaking up the workplace. EUA, Jossey – Bass, 2008.
- BRUNI, Ivini de Oliveira Expectativas de Carreira Profissional e Tipos Motivacionais apresentados por universitários. Estudo em uma universidade privada do município de Cabo Frio / Ivini de Oliveira Bruni – Niterói, 2015. 93 f
- COETZEE, Melinde; SCHREUDER, Dries. Psychological career resources as predictors of working adults' career anchors: an exploratory study. SAJ. ind. Psychol., Cape Town, v. 35, n. 1, Jan. 2013.
- Francis-Smythe, Dr. Jan Poster Presentation Local: Sociedade Britânica de Psicologia 2008 Conferência Anual Data do evento: abril 2008
- INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira). EDUDATABRASIL - Sistema de Estatísticas Educacionais. Disponível em: http://portal.inep.gov.br/visualizar/-/asset_publisher/6AhJ/content/matriculas-no-ensinosuperior-crescem-3-8. Acesso em: outubro 2015

LASSANCE, M. C. P. & SPARTA, M. A orientação profissional e as transformações no mundo do trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4(1/2), 13-19, 2003.

MINICUCCI, Agostinho. Psicologia aplicada à Administração. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

ROCKEACH, M. **The nature of human values**. New York: Free Press, 1973.

ROS, M. Valores, atitudes e comportamento: uma nova visita a um tema clássico. In: ROS, M. Gouveia, V. V. (Orgs). Psicologia social dos valores humanos: desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados, p. 87-114. São Paulo: SENAC, 2006.

SCHEIN, Edgar. Career Dynamics: matching individual and organizational needs. Reading, MA: Addison-Wesley, 1978.

SCHEIN, Edgar. Career anchors revisited: implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*, v. 0, n. 0, p. 80-88, 1996.

SCHWARTZ, S. H.; BILSKY, W. Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 878-891, 1990.

SCHWARTZ, S. H. Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In: Zana, M. P. (Org.). *Advances in experimental social psychology*, v. 24, p. 1-65. San Diego: Academic, 1992.

SCHWARTZ, S. H., & Huisman, S. (1995). Value priorities and religiosity in four Western religions. *Social Psychology Quarterly*, 58, 88-107. Schwartz

SCHWARTZ, S. H. Value hierarchies across cultures: taking a similarities perspective. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, v. 32, p. 268-290, 2001.

SCHWARTZ, S. H. Valores humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (Orgs.). *Valores e comportamento nas organizações*. Petrópolis: Vozes, 2005.

SUPER, D. E., SAVICKAS, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. Em D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass.

TAMAYO, Álvaro; PORTO, J. B. **Valores e comportamentos nas organizações**. Petrópolis: Vozes, 2005.

TAMAYO, A. Hierarquia de valores transculturais e brasileiros. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, v. 23, n. especial, p. 7-15, 2007.