



# ESCOLHA PROFISSIONAL: ESTUDO DE SUA INFLUÊNCIA NA SATISFAÇÃO NO TRABALHOL E NO DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA<sup>1</sup>

Marilsa de Sá Rodrigues Tadeucci<sup>2</sup>

Patrícia Mara de Moura Paula<sup>3</sup>

Adriana Roman Muniz<sup>4</sup>

## Resumo

O trabalho de pesquisa, relatado neste artigo, objetiva analisar o processo das escolhas profissionais, sua influência com o grau de satisfação no trabalho e verificar se há interferência no desenvolvimento da carreira. A pesquisa de natureza qualitativa e quantitativa classifica-se como descritiva. A amostra foi composta por 20 estudantes regularmente matriculados no curso de MBA em Gerência Empresarial e os participantes foram selecionados utilizando-se o critério da acessibilidade. O instrumento para coleta de dados foi um roteiro de entrevista semi-estruturada composto por 10 perguntas. Os dados foram tratados por frequência e categorizados por meio da análise de conteúdo. Os entrevistados são 75% do sexo masculino e 25% do sexo feminino, a faixa etária predominante é a de 25 a 35 anos. O curso de graduação é o de administração de empresas seguido pelo curso de engenharia. As principais categorias apontam que a escolha profissional foi feita após trabalhar na área e a identificação com a profissão se deu após um curso técnico e, esta escolha deu-se logo após o ensino médio. A principal influência para a escolha profissional foi a educacional. A grande maioria está satisfeita com a escolha profissional e trabalham na área de formação. A evolução na carreira também é percebida em grande parte da amostra estudada.

**Palavras-chave:** Escolha profissional; Carreira; Desenvolvimento de carreira.

## PROFESSIONAL CHOICE: A STUDY OF INFLUENCE ON THE SATISFACTION WORK AND DEVELOPMENT CAREER

### Abstract

The research, reported in this paper, aims to assess the process of career choices, its influence on the job satisfaction and check if there is any interference in career development. The research is qualitative and quantitative nature and is classified as descriptive. The sample was consisted of 20 students regularly enrolled in the MBA course specifically Business Management and the participants were selected using the accessibility criteria. The instrument for data collection was a semi-structured interview consisting of 10 questions. The data were processed by frequency and categorized by content analysis. Respondents are 75% male and 25% female; the predominant age ranges from 25 to 35 years. The graduation course is management followed by the engineering course. The main categories indicated that career choice was done after working in the area and identification with the profession after a technical course, and this choice was soon after high school. The main influence for the career's choice has been educational. The vast majority is satisfied with their career choice and work in the area of graduation. The career development is also perceived in the most of the samples studied.

**Key words:** Professional choice; Career; Career development.

<sup>1</sup> Contribuição técnica ao 65º Congresso Anual da ABM, 26 a 30 de julho de 2010, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

<sup>2</sup> Profª Draª do Curso de Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional da Universidade de Taubaté.

<sup>3</sup> Pós-Graduada em Gerência Empresarial – MBA Universidade de Taubaté.

<sup>4</sup> Mestranda em Gestão e Desenvolvimento Regional pela Universidade de Taubaté

## 1 INTRODUÇÃO

A ocupação profissional é considerada um dos maiores pólos da vida de uma pessoa, e uma escolha adequada da profissão é almejada por todos e acarretará benefícios para a pessoa e para a sociedade.

Para Bohoslavsky<sup>(1)</sup>, mais do que decidir o que fazer durante a vida em uma ocupação, esta escolha de quem “ser” significa encontrar a si próprio.

O trabalho ocupa um espaço muito grande na vida de cada um e muitas vezes o posicionamento das pessoas diante dele reflete nos comportamentos e sentimentos, trazendo satisfação ou insatisfação, prazer ou desprazer, alegria ou tristeza, motivação ou frustração.

Diante deste contexto, este trabalho objetiva estudar conceitos de carreira, escolha profissional e satisfação com o trabalho. Analisar o processo das escolhas profissionais, sua influência com o grau de satisfação pessoal e verificar se há interferência no desenvolvimento de carreira.

### 1.1 Aspectos Teóricos

#### 1.1.2 Conceitos de Carreira

Traduzindo as palavras de Hall,<sup>(2)</sup> a carreira é a percepção individual de seqüências de atitudes e comportamentos associados com os trabalhos relacionados com as experiências e as atividades ao longo do espaço da vida da pessoa.

Para Dutra,<sup>(3)</sup> a expressão “carreira” agrega vários significados, pode-se utilizar para referir-se à mobilidade ocupacional (Ex. O caminho a ser trilhado por um executivo), ou referir-se a estabilidade ocupacional, ou seja, a carreira como uma profissão (Ex. Carreira militar).

Para Schein<sup>(4)</sup> existem duas categorias para carreira, a externa e a interna. Onde conceitua carreira externa como uma seqüência de ocupações e etapas do crescimento profissional que podem ser identificadas por um observador externo; e carreira interna refere-se aos temas e conceitos que a pessoa desenvolve e que dão sentido aos seus esforços de carreira.

#### 1.1.2 Desenvolvimento de Carreira

Para Schein<sup>(5)</sup> algumas vezes o sentido de “seguir uma carreira” é aplicado somente às pessoas cuja vida profissional é bem estruturada e obtêm progresso constante, porém no contexto de inclinações profissionais a palavra carreira é definida também como a maneira que a vida profissional das pessoas desenvolve-se ao longo do tempo. O autor argumenta que do ponto de vista individual, a carreira é formada por unidades significativas ou estágios reconhecidos pelas pessoas e pela sociedade, onde cada uma delas se prolonga por certo tempo, que varia de acordo com a ocupação e com o indivíduo.

A psicologia vocacional segundo Dutra<sup>(3)</sup> tem estudado a vida das pessoas e expectativas quanto à carreira e identificou cinco estágios de vida que tendem a ser catalogados neste tipo de análise (Quadro 1): infância, adolescência, idade adulta, maturidade e velhice.



**Quadro 1** - Estágios da vida vocacional<sup>(3)</sup>

<b>Estágio</b>	<b>Período</b>	<b>Características</b>
CRESCIMENTO	Até 14 anos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolvimento do “autoconceito” através da identificação com figuras-chaves da situação familiar e escolar</li> <li>• Predominância das necessidades e da imaginação</li> <li>• Importância da capacidade à medida que aumentam a participação social e os choques com a realidade</li> <li>• Fases de crescimento: imaginação (4-10)-predominam as necessidades; interesses (11-12)-imitação de determinadas aspirações; e a atividades e capacidade (13-14)-aptidões ganham mais peso</li> </ul>
EXPLORAÇÃO	15 a 24 anos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ocorrência da auto-análise, representação de papéis e exploração ocupacional na escola, em atividades de lazer e no trabalho</li> <li>• Fases de exploração: tentativa (15-17)-tentativas de escolhas são efetuadas e desenvolvidas na imaginação, nas discussões, nos cursos etc.; transição (18-21)-acentuam-se as considerações acerca da realidade, à medida que o jovem entra para o mercado profissional ou para o treinamento pessoal; e experiência (22-24)-um campo de interesse é definido e experimentado</li> </ul>
ESTABELECIMENTO	25 a 44 anos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concentração de esforços para permanecer numa área, quando encontrada</li> <li>• Tentativas de mudança no início e estabelecimento na carreira</li> <li>• Fases de estabelecimento: experiência (25-30)-mudanças antes que a vida profissional seja definitivamente assumida; e estabilização (31-44)-esforço para estabelecer um lugar permanente no universo do trabalho</li> </ul>
PERMANENCIA	44 a 64 anos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consolidação de uma posição ou situação</li> <li>• Tendência para a continuidade dos planos estabelecidos</li> </ul>
DECLINIO	65 em diante	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Declínio da capacidade física e mental</li> <li>• Desenvolvimento de novos papéis</li> <li>• Fases de declínio: enfraquecimento (65-70) e aposentadoria (de 71 em diante)</li> </ul>

Em estudo realizado por Luizari e Tadeucci <sup>(6)</sup> para responder a hipótese: “Quais são as inclinações profissionais e as crenças pessoais presentes em cada ciclo de vida e de carreira? As autoras também analisaram cada ciclo de carreira considerando o tempo de carreira *versus* a média da idade. Apresentado a seguir

**Quadro 2** -Relação entre idade e ciclo de carreira<sup>(6)</sup>

<b>CICLO</b>	<b>IDADE</b>	<b>TEMPO DE CARREIRA</b>
Primeiro ciclo	até 25 anos	até 5 anos
Segundo ciclo	dos 25 aos 35 anos	até 15 anos
Terceiro ciclo	dos 35 aos 45 anos	até 25 anos
Quarto ciclo	dos 45 aos 65 anos	até 35 anos
Quinto ciclo	mais de 65 anos	mais de 35 anos



Neste estudo as autoras definiram os cinco ciclos de carreira de acordo com a amostra pesquisada da seguinte maneira:

*Primeiro ciclo:* Dá-se no início da construção da vida profissional e é marcado pela exploração e expectativas. O indivíduo nesta fase não tem maturidade suficiente para realização da escolha profissional.

*Segundo ciclo:* É marcado pelas primeiras experiências ocupacionais e proporciona ao indivíduo o desenvolvimento de suas habilidades.

*Terceiro ciclo:* Este ciclo tem como característica o crescimento do indivíduo em determinada ocupação.

*Quarto ciclo:* Os indivíduos nesta fase buscam por segurança e estabilidade no trabalho.

*Quinto ciclo:* Não houve na amostra da pesquisa respondente dessa categoria. As autoras deixaram esta análise para estudos futuros.

### 1.1.3 Escolha Profissional

Para Soares<sup>(7)</sup> o momento da escolha profissional ocorre na maioria das vezes na fase da adolescência, período esse caracterizado pela busca de si mesmo, busca de uma identidade, período de questionamentos e pode significar a entrada para o mundo adulto. O adolescente sente exigências por parte de dois objetos reclamantes: o objeto interno e o objeto família, o que torna o momento da escolha mais confuso.

Bohoslavsky<sup>(1)</sup> diz que o indivíduo não escolhe apenas uma carreira, ele escolherá “com que” trabalhar, definirá “para que” fazê-lo, e está pensando em um sentido para a sua vida, estará escolhendo um “como”, delimitando um “quando” e “onde”. Ainda nas palavras do autor, para o adolescente definir o futuro não é somente definir o que fazer, mas sim definir *quem ser* e definir quem *não ser*.

Embora essa escolha seja de responsabilidade de cada pessoa, é importante destacar que as consequências dessa decisão têm inúmeras implicações sociais, por exemplo, uma pessoa que exerce a profissão que escolheu com motivação está não somente se realizando como também prestando um serviço de melhor qualidade à sociedade afirma Soares.<sup>(7)</sup>

Segundo Dutra,<sup>(3)</sup> a questão da escolha profissional tem sido a mais pesquisada no campo da administração de carreira. Podem-se agrupar as teorias da escolha da carreira em duas categorias:

*Compatibilidade:* onde os indivíduos escolhem determinadas atividades com base na compatibilidade entre o indivíduo e a atividade escolhida;

*Processo de escolha:* aonde o indivíduo ao longo de sua vida vai gradualmente escolhendo sua ocupação.

Na primeira categoria a compatibilidade do indivíduo pode ser explicada por quatro características pessoais, conforme acredita Dutra<sup>(3)</sup>: interesse, identidade, personalidade e experiência profissional.

Para o autor, o processo de escolha da carreira é constituído por três estágios na vida de uma pessoa enumerados a seguir:

*Estágio da fantasia:* ocorre na infância até os 11 anos;

*Estágio das escolhas e tentativas:* ocorre geralmente entre 11 a 16 anos. É baseado primeiramente em interesses e, depois em capacidades e valores;

*Estágio das escolhas realistas:* acontece a partir dos 17 anos e geralmente tem três períodos: exploratório, onde são analisadas várias opções de carreira; cristalização; onde estas opções são focadas de maneira mais clara; e especificação, onde a pessoa escolhe uma carreira em particular.



Para Martins<sup>(8)</sup> existem quatro modalidades de escolha profissional, são elas:

*Escolha virtual:* Encontra-se no imaginário do indivíduo e as expectativas não são realizadas devido a algumas impossibilidades do decisor. Ex.: um jovem que almeja seguir a carreira de jogador de futebol, porém não têm as habilidades necessárias para esta.

*Escolha impessoal:* Baseada em referências externas, como a família e a sociedade. Neste tipo de escolha o indivíduo não estabelece seus parâmetros próprios de sucesso e não leva em consideração suas aptidões e características de personalidade. Ex.: a escolha pela carreira de odontologia, porque o pai já possui um consultório estabelecido.

*Escolha necessária:* É caracterizada pelo medo que o indivíduo tem de se arriscar nas possibilidades, restringindo-se ao necessário. Este medo de arriscar é mais psicológico do que real. É o caso de pessoas que possuem grande potencial em uma tarefa diferente da que realiza, e preferem uma solução conservadora. Ex.: um profissional que está insatisfeito com seu trabalho e se identifica em outra função na mesma empresa que trabalha, porém prefere evitar a transferência para outra área.

*Escolha autêntica:* Nesta modalidade de escolha existe a liberdade individual plena e estão unidas a necessidade e a possibilidade de realizá-la. É coerente com o “projeto existencial”, ou seja, com aquilo que o indivíduo deveria definitivamente se tornar.

Ainda para Martins<sup>(8)</sup> um pré-requisito fundamental para a escolha e gestão de carreira é o conhecimento de si próprio ou autoconhecimento, pois a falta de informação sobre si mesmo dificultará a escolha por não fornecer parâmetros próprios para a definição de rumos, podendo resultar em indecisão crônica ou em escolhas impessoais.

Para Martins<sup>(8)</sup> o autoconhecimento pode ser entendido como um processo de construção da auto-imagem, ou de tomada de consciência das características individuais, que ocorre na relação da pessoa com o mundo e com si própria.

A formação do autoconhecimento do profissional tem início nas experiências juvenis e educacionais, tornando-se maduro somente quando o indivíduo tiver experiência profissional suficiente para conhecer suas aptidões, objetivos e valores de trabalho, o que pode levar até dez anos para ocorrer.

#### 1.1.4 Satisfação no trabalho

Spector<sup>(9)</sup> diz que a satisfação no trabalho é referida aos sentimentos das pessoas sobre diversos aspectos de seu trabalho, como seus companheiros, seu salário, a natureza do trabalho e seu supervisor; ou em termos simples é o quanto as pessoas gostam de seu trabalho. Comenta ainda que a satisfação no trabalho é a variável mais estudada dentro da psicologia organizacional pelos pesquisadores dessa área. Na definição ampla de Robbins<sup>(10)</sup> a satisfação com o trabalho é vista com a atitude geral do funcionário em relação ao seu trabalho.

O trabalho de uma pessoa é muito mais do que organizar papéis, atender a clientes ou dirigir um caminhão, ele requer a convivência com os colegas e superiores, o respeito às regras e políticas da organização, a aceitação das condições de trabalho e outros. Estes elementos serão uma somatória na satisfação ou insatisfação do funcionário com seu trabalho.

Robbins<sup>(10)</sup> diz que existem duas abordagens mais utilizadas para classificar a satisfação com o trabalho são elas: a *classificação única global* e a *soma de pontuação*. A primeira é apresentada de forma mais ampla e geral, e o funcionário leva tudo em consideração quanto estar satisfeito ou não com seu trabalho. A

segunda é mais sofisticada e identifica elementos chave onde são somadas diferentes facetas do trabalho e pergunta-se ao funcionário sua opinião sobre cada uma delas.

## **2 MATERIAL E MÉTODOS**

O tipo de pesquisa adotado foi a descritiva. O trabalho adotou a abordagem qualitativa e os dados pesquisados foram fornecidos por pessoas por meio de levantamento.

A escolha desse método de pesquisa deveu-se ao fato de envolver a pesquisa de campo com indivíduos, onde se busca a compreensão dos fenômenos e sua interpretação relacionando com os conceitos bibliográficos.

### **2.1 Participantes e Área de Realização**

A amostra foi composta por 20 estudantes regularmente matriculados no curso de MBA em Gerência Empresarial da Universidade de Taubaté no decorrer do ano de 2009. Os participantes pesquisados foram escolhidos por meio da acessibilidade.

Como característica, a amostra é composta por 75% de respondentes do sexo masculino e 25% do sexo feminino, com idade predominante entre 25 à 29 anos (45%), tendo a população na sua maioria a graduação concluída no curso de Administração de Empresas (30%) e o tempo de casa na atual empresa predomina entre 0 meses à 5 anos (45%). Quanto à atividade profissional 50% dos entrevistados trabalham atualmente na área de formação, enquanto os outros 50% restantes não, e a maioria totalizando 80% da amostra julgam estar satisfeitos com a graduação escolhida.

### **2.2 Instrumentos**

Para aferição da pesquisa foi utilizado como instrumento a entrevista semi-estruturada, que para Costa; Rocha e Acúrio<sup>(11)</sup> têm as seguintes características:

- existência de um ponto guia previamente preparado, que será utilizado de eixo orientador no desenvolvimento da entrevista;
- não exige uma ordem rígida nas questões;
- durante a entrevista as questões podem ir se adaptando ao entrevistado;
- permite-se introduzir novas questões; e
- existe alto grau de flexibilidade na exploração das questões.

### **2.3 Procedimentos**

O projeto de pesquisa do qual resultou este trabalho foi antes de sua aplicação encaminhado para a avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Taubaté sob o protocolo CEP/UNITAU nº 230/09, o qual aprovou a realização da pesquisa.

### **2.4 Coleta de Dados**

Os dados foram coletados por meio de entrevista semi-estruturada e de acordo com a acessibilidade.

## 2.5 Análise de Dados

Os dados obtidos na entrevista semi-estruturada foram analisados de forma qualitativa e categorizados por análise de conteúdo.

## 3 RESULTADOS

Após leitura flutuante dos resultados das entrevistas, os dados foram categorizados e são apresentados em forma esquemática para facilitar a compreensão do leitor.

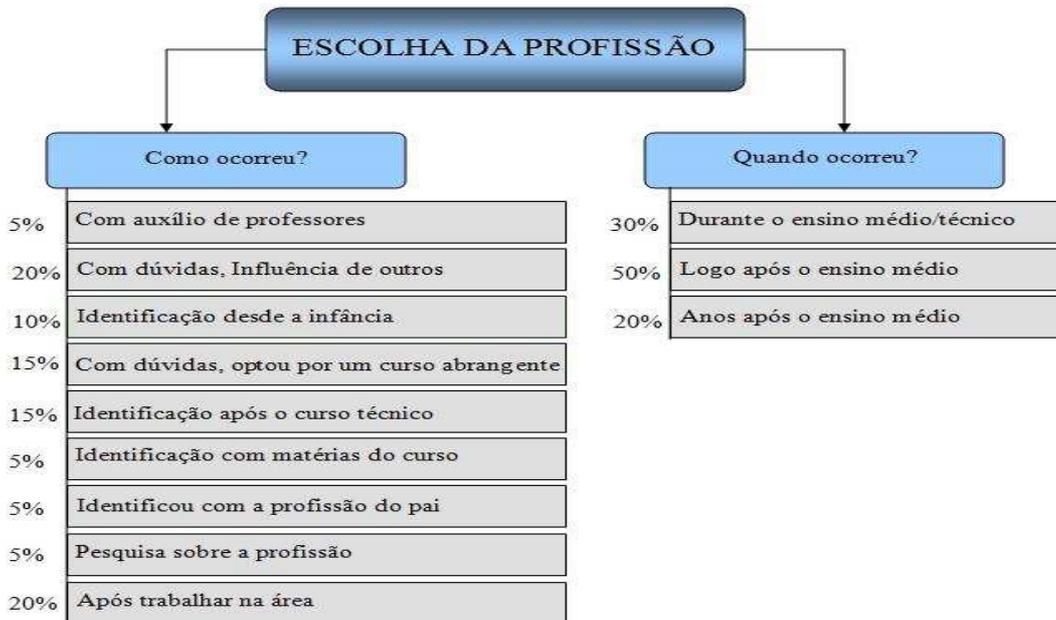
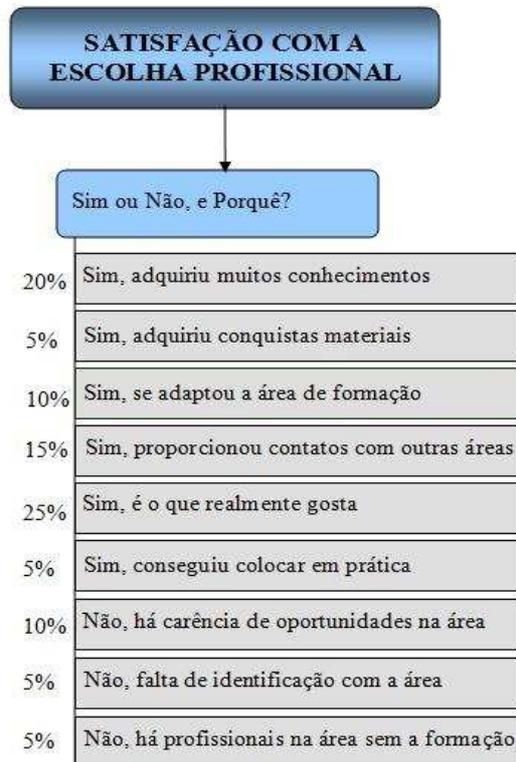


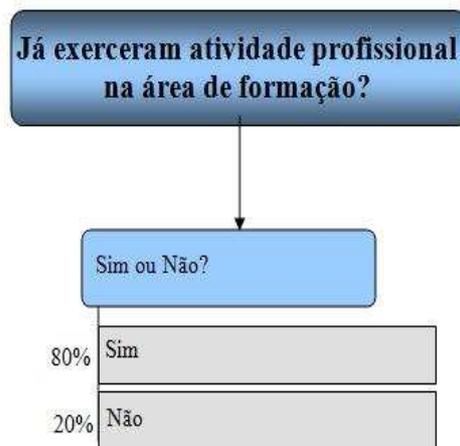
Figura 1- Categoria Escolha da Profissão.



Figura 2 – Categoria – Influências na decisão da escolha profissional.



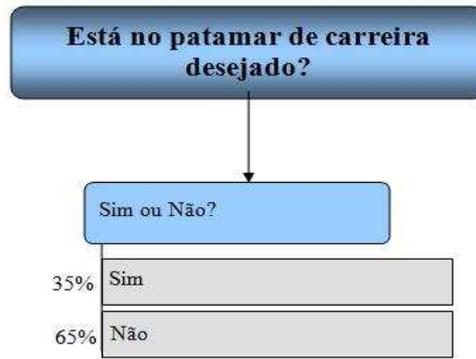
**Figura 3** – Categoria –Satisfação com a escolha profissional.



**Figura 4** . Categoria – Atividade *versus* formação.



**Figura 5**. Categoria Planejamento da Carreira.



**Figura 6** Categoria – Patamar da carreira.



**Figura 7** – Categoria – Satisfação com a carreira.



**Figura 8.** Categoria- Sucesso carreira.



**Figura 9** – Categoria emprego ideal.

## 4 DISCUSSÃO

Quanto à formação acadêmica, a maioria dos sujeitos optou pela graduação no curso de Administração de Empresas (30%). Em segundo lugar ficou a graduação no curso de Engenharia (20%), posteriormente em terceiro lugar as escolhas de graduação no curso de Bacharelado em Computação (10%) e Publicidade e Propaganda (10%) foram iguais, os demais 40% restantes dos entrevistados optaram por outros cursos de graduação.

A pesquisa mostrou que o momento da escolha profissional ocorre normalmente dos 14 anos aos 24 anos de idade, momento este que o jovem está passando pela educação do ensino médio até alguns anos após a sua conclusão que normalmente dá-se por volta dos 17 anos de idade. Assim como apresentado anteriormente, Schein<sup>(5)</sup> classifica este momento na fase 1 (crescimento, fantasia e exploração) e fase 2 (educação e treinamento), onde uma profissão ainda é um pensamento, a pessoa se prepara para ingressar em um processo educacional necessário para exercer a profissão. Dutra<sup>(3)</sup> o momento da escolha profissional é apresentado no estágio de “Exploração”, onde nas palavras do autor é o período onde o jovem de 14 anos a 24 anos, específica e implementa uma escolha ocupacional.

Nesta fase o jovem inicia o autoconhecimento nas experiências juvenis e educacionais, porém como cita Martins,<sup>(8)</sup> este autoconhecimento se tornará maduro somente após o jovem passar por experiências profissionais suficientes. A evidência de que o jovem não tem autoconhecimento suficiente neste período é ilustrado na Figura 4, pois apenas 20% dos entrevistados já trabalhavam na área que escolheram.

Quanto aos fatores que influenciaram nesta decisão, a pesquisa apontou que 55% dos entrevistados tiveram fatores que interferiram na escolha da profissão, e os demais 45% da amostra disseram não ter tido influência. As respostas negativas de algumas pessoas podem ter o sentido de que a escolha não foi uma decisão imposta, pois tiveram a liberdade da escolha da profissão, no entanto existe uma influência efetiva externa.

Pode-se dizer que houve um equilíbrio quanto à realização de um plano de carreira, 45% da população realiza um plano de carreira e com uma diferença mínima de 5% a mais, 55% da população diz não realizar um plano de carreira.

Conforme afirmado por Pinto<sup>(12)</sup>, o resultado mostrou que a maioria das pessoas ainda não estão preparadas para pensar no planejamento de suas carreiras como uma ferramenta estratégica para suas vidas, e suas carreiras se guia pelas

oportunidades oferecidas pelo mercado, status ou remuneração. Para Dutra<sup>(3)</sup> as pessoas apresentam ainda uma resistência quanto o planejamento de suas carreiras, ou por não terem recebido estímulos ou por estabelecer a carreira como algo dado e oferecida pelo mercado de trabalho.

Quanto à satisfação com a carreira, os entrevistados demonstraram não estar totalmente satisfeitos com a sua carreira, assim como apontou Spector<sup>(9)</sup> uma pessoa pode ter níveis diferentes de satisfação de acordo com diferentes facetas. Esta pesquisa identificou 14 facetas da satisfação com a carreira, sendo uma a antítese da outra (Figura7). O resultado mostrou que apesar das pessoas não estarem totalmente satisfeitas com a carreira, ainda sim o nível de satisfação com determinadas facetas é maior do que a insatisfação.

Partindo do ponto que 75% das pessoas entrevistadas assumiram estar satisfeitas com a escolha profissional e a maioria julgam também estar satisfeitas com a carreira do ponto de vista do enfoque global, pode-se dizer que a escolha da profissão está ligada ao grau de satisfação com a carreira e influencia na satisfação pessoal.

A maioria da amostra entrevistada (65%) julga ainda não ter alcançado o patamar que gostaria na carreira, e a minoria com 35% acredita ter alcançado o patamar na carreira desejado.

A média da idade do grupo que respondeu que “não” é de 28 anos e a média da idade do grupo que respondeu que “sim” é de 31 anos. Ambos os grupos estão no estágio de “estabelecimento” que conforme Dutra<sup>(3)</sup> esta fase se passa entre os 25 anos e 44 anos de idade.

Dutra<sup>(3)</sup> desmembra o estágio do estabelecimento em dois grupos de idade: “Experiência” - 25 à 30 anos (dentro desta categoria se enquadram os respondentes de “não”) e “Estabilização” - 31 à 44 anos (dentro desta categoria se enquadram os respondentes de “sim”).

Deste modo pode-se afirmar que os sujeitos que julgam não estar no patamar desejado da carreira (Experiência) está passando por uma fase de mudanças antes que a vida profissional seja definitivamente assumida, e os sujeitos que alcançaram o patamar da carreira desejado (Estabilização) está passando por uma fase em que seus esforços se concentram para estabelecer um lugar permanente no universo de trabalho.

Foram identificados quatro fatores que os entrevistados associam como sucesso na carreira, em ordem do maior número de escolha para o menor são eles: Alcançar os objetivos profissionais (45%), estar sempre evoluindo (30%), ter realização pessoal (15%) e estar sempre aprendendo (10%). As pessoas quando buscam pelo sucesso na carreira, também buscam pelo desenvolvimento de suas carreiras.

Para a amostra pesquisada o emprego ideal é dividido em cinco visões diferentes, são eles: Com oportunidades de crescimento, trabalhar com o que gosta, que proporcione desafios, com um bom ambiente de trabalho e trabalhar para si mesmo. Nota-se que os fatores associados ao emprego ideal com maior porcentagem na opinião dos entrevistados são ter oportunidades de crescimento e trabalhar com o que gosta. Com isso percebe-se que os participantes da pesquisa ao buscar pelo emprego ideal também buscam pelo desenvolvimento de suas carreiras

## 5 CONCLUSÃO

Considerando que a escolha adequada da profissão é almejada por todos, e o trabalho é um dos maiores pólos da vida de uma pessoa, esta pesquisa buscou



estudar e analisar o processo das escolhas profissionais identificando se existe influência na satisfação e no desenvolvimento de carreira.

O estudo mostrou que a resposta para a questão: “A escolha profissional interfere na satisfação pessoal e no desenvolvimento de carreira?” é afirmativa, uma vez que foi comprovado pela amostra que a maioria dos participantes entrevistados estão satisfeitos com a escolha da profissão e conseqüentemente do ponto de vista do enfoque global satisfeitos também com a carreira. Porém, a satisfação completa sobre diferentes aspectos do trabalho ainda não foi alcançada pelos sujeitos da pesquisa, e este resultado pode estar relacionado ao estágio da carreira dos participantes que é o do estabelecimento, onde existe a procura por um lugar satisfatório e a busca pela consolidação da posição atingida.

Os respondentes mostraram buscar pelo desenvolvimento de suas carreiras, uma vez que para eles o sucesso na carreira e o emprego ideal englobam: alcançar os objetivos profissionais, estar sempre evoluindo, ter oportunidades de crescimento e trabalhar com o que gosta. Outro fator que comprova a busca pelo desenvolvimento de carreira é o fato da amostra entrevistada ser de alunos que cursam *MBA*.

## REFERÊNCIAS

- 1 BOHOSLAVSKY, R. Orientação profissional: Teoria técnicas e ideologia. São Paulo: Cortez, 1987
- 2 HALL, D. T. Carrers in and out of organizations. Califórnia: Sage, 2002.
- 3 DUTRA, J. S. Administração de Carreiras: Uma Proposta para Repensar a Gestão de Pessoas. São Paulo: Atlas, 1996.
- 4 SCHEIN, E. H. Career Anchors: self assessment. USA: Pfeiffer. 2006.
- 5 SCHEIN, E. H. Identidade Profissional: Como Ajustar suas Inclinações a suas Opções de Trabalho. São Paulo: Nobel, 1996.
- 6 LUIZARI, D. C. M.; TADEUCCI, M. S. R. Estudo dos Ciclos de Vida e de Carreira com Enfoque na Predominância da Inclinação Profissional e Crenças Pessoais. Anais CLADEA – Puebla México, 2008.
- 7 SOARES, D. H. P. A Escolha Profissional: do Jovem ao Adulto. São Paulo: Summus, 2002.
- 8 MARTINS, H. T. Gestão de Carreiras na Era do Conhecimento: Abordagem Conceitual & Resultados de Pesquisa. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001
- 9 SPECTOR, P. E. Psicologia nas Organizações. São Paulo: Saraiva, 2003.
- 10 ROBBINS, S. P. Comportamento Organizacional. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
- 11 COSTA, C.; ROCHA, G.; ACÚRCIO, M. A Entrevista. Mestrado em Educação – Departamento de Educação. Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa. Lisboa, 2004/05.
- 12 PINTO, K. M. D. O Indivíduo e a Organização do Desenvolvimento de Carreira: Estudo com Profissionais e Empresas do Vale do Paraíba. Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional) - Departamento de Economia, Contabilidade e Administração. Universidade de Taubaté, Taubaté, 2008.