

SUCESSO OBJETIVO E SUCESSO SUBJETIVO NA CARREIRA: DIFERENÇAS ENTRE HOMENS E MULHERES

ÉRICA CUSTÓDIA DE OLIVEIRA

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEA

ANGELA CHRISTINA LUCAS

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO EDUCACIONAL INACIANA PE SABÓIA DE MEDEIROS (FEI)

TANIA CASADO

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEA

SUCESSO OBJETIVO E SUCESSO SUBJETIVO NA CARREIRA: DIFERENÇAS ENTRE HOMENS E MULHERES

Introdução

Pesquisas relacionadas a gênero sugerem que há diferenças entre a expectativa da sociedade sobre o trabalho para homens e para mulheres. Os papéis sociais atribuídos a elas demonstram a crença de que o trabalho remunerado, e conseqüentemente a carreira, é secundário (Abramo, 2007; Metz, 2011). Diante desse cenário, pode-se questionar se essas diferenças impactariam a percepção que homens e mulheres têm sobre suas carreiras, principalmente comparando os sucessos objetivo e subjetivo, lacuna empírica que este artigo pretende ajudar a preencher (Whetten, 1989; Locke & Golden-Biddle, 1997).

Problema de Pesquisa e Objetivo

A investigação foi, então, realizada, partindo do seguinte problema de pesquisa: “Há diferença entre o nível de sucesso objetivo e a percepção de sucesso subjetivo na carreira comparando homens e mulheres?”. O objetivo geral do artigo é, portanto, comparar os níveis de sucesso objetivo e as percepções de sucesso subjetivo na carreira para os homens e as mulheres. Há dois objetivos específicos: a) analisar os níveis de sucesso objetivo e as percepções de sucesso subjetivo na carreira; b) identificar semelhanças e diferenças entre esses dois sucessos na carreira para os homens e as mulheres.

Fundamentação Teórica

Os dois subcapítulos da fundamentação teórica estão focados: 1) no sucesso objetivo (SO) - observável, consistindo de resultados tangíveis - e no sucesso subjetivo (SS) na carreira - avaliação do indivíduo sobre o seu sucesso (London & Stumpf, 1982; Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990; Judge & Bretz, 1994; Judge & Kammeyer-Mueller, 2007); e 2) na carreira das mulheres, já que, como mencionado, os papéis sociais atribuídos a elas posicionam suas carreiras como secundárias, diferentes das carreiras “estáveis”, aquelas que podem ser vividas pelos homens (Abramo, 2007; Metz, 2011).

Metodologia

O estudo realizado é uma pesquisa quantitativa e descritiva, baseada no modelo de sucesso na carreira que o divide em duas dimensões, a objetiva e a subjetiva. As variáveis principais são, portanto, o sucesso objetivo na carreira e o sucesso subjetivo na carreira. Os dados foram coletados por meio de uma survey autoadministrada eletrônica, contando com amostra não probabilística e por conveniência, formada por 338 profissionais que trabalham no Brasil. As técnicas de análise utilizadas foram estatística descritiva, análise de variância (teste t e ANOVA) e coeficiente de correlação de Pearson.

Análise dos Resultados

Ao analisar os sucessos objetivo e subjetivo para homens e mulheres, é possível verificar diferenças estatisticamente significantes somente para o sucesso objetivo, que é menor para as mulheres do que para os homens (valores médios, respectivamente, de 3,24 e 3,77). As mulheres, portanto, têm percepção semelhante às dos homens sobre o sucesso subjetivo na carreira (valores médios, respectivamente, de 5,10 e 5,18) mesmo com níveis diferentes de sucesso objetivo: elas estão tão satisfeitas quanto eles com suas carreiras menos ganhando menos e sendo promovidas com menor frequência.

Conclusão

Combinando os temas “sucessos objetivo e subjetivo na carreira” e “as possíveis diferenças na carreira de homens e mulheres”, a análise dos dados reforça que, para a amostra pesquisada, a renda é menor para as mulheres, apesar delas trabalharem o mesmo número de horas semanais que os homens e estudarem por mais tempo que eles, o que resulta em níveis de sucesso objetivo menor para as mulheres do que para os homens. Apesar disso, a percepção de sucesso subjetivo não apresenta diferenças: ambos os grupos relatam intensidade semelhante de satisfação com suas carreiras.

Referências Bibliográficas

Abramo, L. (2007). Inserção das mulheres no mercado de trabalho na América Latina: uma força de trabalho secundária? In: Hirata, H. & Segnini, L. (Orgs.). Organização, Trabalho e Gênero. São Paulo: Editora Senac. Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. *The Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86. Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2007). Personality and career success. In: Gunz, H. P. & Peiperl, M. (Eds.), *Handbook of career studies*. Califórnia: Sage Publications.