

O SUCESSO QUE OS ACADÊMICOS DE ADMINISTRAÇÃO ACREDITAM

THE BELIEFS OF BUSINESS ADMINISTRATION STUDENTS ABOUT SUCCESS

EL ÉXITO QUE LOS ACADÉMICOS DE ADMINISTRACIÓN CREEN

Daniel Ferreira Santos

Mestre em Administração / PUCPR
danielsantos927@hotmail.com

Aguinaldo Ferreira Santos

Graduado Em Gestão da Qualidade / Tupy
aguinaldosantos18@yahoo.com.br

Luiz Eduardo Croesy Jenkins

Especialista em Contabilidade / PUCPR
crojen@ig.com.br

Gerson Amaury Marinho

Mestrando em Contabilidade PUCPR
gerson.a.marinho@hotmail.com

Roberto Carlos Evencio de Oliveira Silva

Mestrando em Administração PUCPR
robertoceos@hotmail.com

RESUMO

O objetivo do presente artigo é verificar qual é a relação entre o sucesso e as carreiras dos formandos em administração de uma universidade particular da cidade de Curitiba-PR. O referencial teórico utilizado no estudo está fundamentado em autores que citam o sucesso como fator de anseio por parte dos profissionais. Já o contexto da pesquisa se deu no campo do estudo da percepção dos alunos formandos em administração. Foi realizada, inicialmente, a coleta de dados por meio de questionários respondidos pelos alunos do último ano da graduação. Num segundo momento, os dados foram tabulados. Em relação aos procedimentos metodológicos, foram utilizados o *survey* (o questionário) e o *software SPSS* para a tabulação dos dados. Entre os principais resultados da pesquisa, verificou-se que 76,8% dos acadêmicos que estão se formando em administração acreditam que o fator renda está relacionado com sucesso. E, para 55,8% dos entrevistados, o cargo que a pessoa ocupa na organização é sinônimo de sucesso profissional de tal indivíduo. Uma das limitações do presente estudo é fato da amostra ser incipiente. Fica, portanto, uma sugestão para estudos futuros com um número maior de sujeitos de pesquisa.

Palavras-chave: Sucesso. Carreira. Acadêmicos de Administração.

ABSTRACT

This article aims to verify the relation between success and the careers of graduating students in business administration of a private university in the city of Curitiba, state of Paraná in Brazil. The theoretical framework used in the study is based on authors that mention the success as factor of desire on the part of professionals. The research context, however, occurred on the study field of the perception of graduating students in business administration. At first, the data was collected by means of questionnaires filled out by the students from the last college year. Then, the data gathered from the questionnaires were tabulated. In relation to the methodological procedures, the survey (the questionnaire) and the SPSS software for the data tabulation were used. Among the main results of the survey, it was found that 76.8% of students who are in the last college year of business administration believe that the income factor is related with success. And, for 55.8% of the respondents, the position occupied by a person in the organization is a synonym of professional success of such individual. One of the limitations of the present study is the fact that the sample is incipient. Therefore, future studies with a larger number of research subjects are suggested.

Key words: Success. Career. Business Administration students.

RESUMEN

El objetivo de este artículo es verificar que tipo de relación existe entre el éxito y las carreras de los graduandos en administración de una universidad privada en la ciudad de Curitiba-Pr. El marco teórico en que se basó el estudio se basa en autores que citan el éxito como factor de deseo por parte de los profesionales. El contexto de la investigación se dio en el campo del estudio de la percepción de los alumnos graduados en administración. Se llevó a cabo, inicialmente, la recopilación de datos por medio de los cuestionarios respondidos por los estudiantes del último año de graduación. En un segundo momento, los datos fueron tabulados. En relación con los procedimientos metodológicos, se utilizó en cuestionario survey y el software SPSS para la tabulación de los datos. Entre los principales resultados de la encuesta, se encontró que el 76,8 % de los académicos que se están graduando en administración creen que el factor renta está relacionado con el éxito. Y, en el caso de 55,8 % de los encuestados, el puesto que ocupa la persona en la organización es sinónimo de éxito profesional. Una de las limitaciones del presente estudio es el hecho de que la muestra es incipiente. Por lo tanto, una sugerencia es que haya un mayor número de sujetos de investigación.

Palabras-clave: Éxito. Carrera. Académicos de Administración.

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos percebe-se que diversos temas vêm sendo estudados sobre vários aspectos e também sobre diferentes campos de estudos, e um desses assuntos é o sucesso, que é visto de maneiras distintas, seja no campo profissional ou mesmo pessoal. Porém se percebe nos últimos estudos ainda não chegou a um consenso do que seja as variáveis que podem determinar o que leva uma pessoa a atingi-lo.

E dentro dessa perspectiva, esse estudo irá investigar o termo sucesso no ambiente organizacional. Será analisado o quanto isso impacta na vida dos acadêmicos de administração, os futuros tomadores de decisões dentro das empresas.

Muitas pesquisas já foram realizadas para investigar quais são as implicações acerca do sucesso no mundo organizacional. Porém, se percebe que quando se trata de analisar esse mesmo termo dentro do mundo acadêmico há uma lacuna, sendo encontrados poucos estudos que vão ao encontro de desvendar essa relação com os acadêmicos.

O presente estudo buscou fazer uma associação entre o sucesso e a carreira dos futuros formados em administração de uma Universidade da cidade de Curitiba, a fim de se analisar como esses alunos enxergavam tal relação e como eles se comportavam em seus ambientes de trabalho.

Foi utilizada uma pesquisa qualitativa, com a utilização de questionário, aplicado a 43 acadêmicos do último ano de graduação de uma universidade privada, aqui intitulada de Alpha. Sendo assim, o objetivo principal desse artigo é: investigar qual é a visão do sucesso na carreira dos alunos formados em administração.

Assim, a principal contribuição deste trabalho é acrescentar um estudo sobre o tema sucesso no ambiente acadêmico, pois de acordo com Ituassu e Ituassu (2011) são poucos os estudos sobre sucesso nesse ambiente, sendo que são encontrados muitos cases e apenas algumas publicações. O artigo é apresentado nas seguintes seções após essa breve introdução. É seguido do referencial teórico-empírico, procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa, análise e interpretação dos resultados e finalmente as conclusões e recomendações para estudos futuros e as referências.

REFERENCIAL TEÓRICO-EMPÍRICO

O referencial teórico-empírico que norteou o desenvolvimento do presente trabalho de pesquisa é apresentado em dois tópicos centrais. O primeiro trata das questões relacionadas a carreira profissional, já na segunda parte é discutida as implicações acerca do tema sucesso.

Carreira

Segundo Rosa (2011), como as economias contemporâneas são complexas, é nelas que as carreiras se desenvolvem. Faz sentido preocupar-se com a questão, buscar informação sobre ela, discuti-la. O mundo atual traz oportunidades de crescimento e realização para todos, mas apresenta desafios a serem superados para que uma condição ideal aconteça.

De acordo com Wood Jr. e Picarelli Filho (2004), nos sistemas tradicionais o conceito de carreira está relacionado diretamente a evolução vertical na hierarquia da empresa, sendo que o esforço e o desenvolvimento humano nem sempre trazem uma contrapartida em termos de evolução da carreira. Porém, os indivíduos que adquirem habilidades em diferentes funções tornam-se cada vez mais valiosos para a empresa, tendo com isto mais possibilidades de crescimento.

Rosa (2011) argumenta que há a interferência de quatro grupos distintos de fatores que impactam diretamente como fatores de sucesso para uma carreira bem sucedida: capacidade, estratégia, desempenho e sorte. A capacidade torna-se um conjunto de qualificações pessoais, envolvendo o talento, a qualificação intelectual e a qualificação emocional. Alguns fatores influenciam como, por exemplo, o fato de a pessoa ter a sensatez para perceber o tamanho de sua própria capacidade, suas limitações e sonhar com as realizações à altura. A estratégia a ser adotada no percurso da carreira também tem um peso significativo. Ela é um conjunto de decisões como, por exemplo, a própria escolha de melhores caminhos aos quais servirão para os indivíduos atingirem seus objetivos. O desempenho é cada vez mais exigido, não podendo ficar

O SUCESSO QUE OS ACADÊMICOS DE ADMINISTRAÇÃO ACREDITAM

restrito a tarefas, mas estendendo-se ao campo das relações no trabalho, em busca de parcerias. Enfim, a sorte, sendo algumas interferências de fatores externos à pessoa, podendo estar fora de seu controle, mas que venha a favorecê-la ou até mesmo a atrapalhá-la.

De acordo com Wood Jr. e Picarelli Filho (2004), salienta a importância do conceito de carreira por habilidade, corroborando a ideia de que carreira é a trajetória percorrida por uma pessoa no decorrer da sua vida, podendo esta trajetória ocorrer em uma ou em várias empresas e até mesmo em projetos pessoais.

Ainda conforme os autores Wood Jr. e Picarelli (2004) até a pouco tempo havia uma noção de carreira que implicava diretamente como algo constante e linear passado por um indivíduo. Hoje, esta noção começa a ser colocada em dúvida, tendo em vista reais implicações de rupturas e mudanças constantes ao longo de sua trajetória, ocorrendo a necessidade de uma reflexão à luz da flexibilidade, da adaptação das pessoas e até da própria evolução das capacidades pessoais.

O quadro a seguir apresenta uma série de vantagens e ganhos para as empresas e indivíduos, analisados por crescimento horizontal e crescimento vertical com foco na carreira dos indivíduos.

Quadro 1 – Vantagens do crescimento na carreira

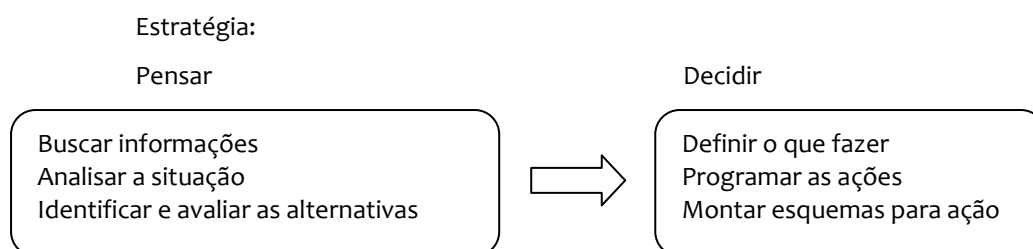
Vantagens do crescimento horizontal	Vantagens do crescimento vertical
Flexibilidade: a multifuncionalidade facilita alocação de mão-de-obra.	Visão sistêmica: funcionários adquirem visão mais geral da empresa facilitando a solução de problemas e melhorando os processos decisórios.
Adaptabilidade: uma mão de obra mais qualificada responde com mais rapidez a mudanças nos processos e equipamentos.	Inovação: Uma visão mais ampla também incentiva a busca de melhorias e inovações.
Custos: a multifuncionalidade evita excesso de quadros para cobrir férias e ausências.	Comprometimento: o nível de comprometimento entre colaboradores e empresa aumenta por sua maior compreensão da empresa e das relações internas entre clientes e fornecedores.
Rotatividade e absentismo: evidências empíricas indicam reduções desses índices.	Autogestão: aumenta a capacidade de autocontrole e autogestão dos indivíduos e dos grupos.
	Cultura participativa: é favorecida em função da maior capacitação dos funcionários.

Fonte: Adaptado de Lawler III, 1990.

Segundo Rosa (2011) a estratégia de carreira é um conjunto de decisões que são tomadas com o objetivo de garantir a realização dos objetivos em condições de incerteza

e risco. Na carreira, assim como nos negócios, há sempre incertezas e riscos. Seja em qualquer cenário, a estratégia é pensar sobre a situação e decidir o que fazer.

Figura 1: Estratégia: Pensar e Decidir



Fonte: Rosa (2011).

Ainda segundo Rosa (2011) o objetivo da gestão de carreira a ser desenvolvido pelo indivíduo deve ser o de trazer realização e felicidade. Por isso a necessidade de a pessoa saber qual sua perspectiva pessoal, avaliando o seu potencial, descobrindo suas forças e fraquezas em relação aos objetivos idealizados por ela.

Quadro 2 - Análise SWOT Pessoal

	FORÇAS (Strengths)	FRAQUEZAS (Weaknesses)
Análise do próprio potencial	Características e situações pessoais que facilitarão a realização dos objetivos de carreira.	Características e situações pessoais que dificultarão a realização dos objetivos de carreira.
	OPORTUNIDADES (Opportunities)	AMEAÇAS (Threats)
Análise do ambiente – situação atual e tendências	Situações ou eventos do ambiente (mercado) que facilitarão a realização dos objetivos de carreira.	Situações ou eventos do ambiente (mercado) que dificultarão a realização dos objetivos de carreira.

Fonte: Rosa, 2011.

O autor Oliveira (1999) faz um paralelo entre a carreira profissional e as mudanças de atividade profissional, reforçando o conceito de que as atividades profissionais que vão se sucedendo na vida do indivíduo é que são momentos típicos de sua carreira profissional. Uma importante dimensão analisada pelo autor é o equilíbrio entre a

atividade profissional e a vida pessoal.

Deve ocorrer uma harmonia entre as atividades profissionais e as demais esferas da vida pessoal e social do indivíduo, sendo este capaz de compatibilizar sua profissão com sua vida familiar, estudos, lazer, atividades religiosas, entre outras atividades.

Algumas decisões críticas da carreira, conforme Rosa (2011), referem-se à uma análise apurada dos grupos incluindo: missão, objetivos, estratégias e planos operacionais. Na carreira, a missão é de extrema importância, pois as pessoas precisam saber o que desejam ser, senão ficarão à margem da experiência e reputação em uma determinada área, em uma total desvantagem nestes cenários tão competitivos.

Os objetivos indicam o que se deseja atingir, pois, se estiverem equivocados, levam a desvios com perdas de recursos e esforços na carreira. Estratégias se delineiam como alternativas após a definição de cada objetivo, fazendo-se necessário pensar bem antes de uma decisão. E também os planos operacionais que são desmembramentos a partir das estratégias em passos menores, fixando atividades que devem ser desenvolvidas, indicando quando e como devem ser executadas.

Sucesso

De acordo com Rosa (2011) em alguns aspectos todos os homens são iguais: todos querem sobreviver, obter reconhecimento e alcançar a felicidade. Para muitos, sucesso é fama, grandes realizações, poder, dinheiro. Para outros, sucesso é atingir um bom desempenho, bons resultados. Sucesso verdadeiro pressupõe um indivíduo consciente e equilibrado inserido positivamente na sociedade.

Segundo Niven (2002) as pessoas de sucesso se fazem, não nascem feitas. Geralmente estas pessoas chegam onde estão seguindo um plano estratégico, acabam aprendendo o que é preciso fazer para alcançar o que desejam, usando de intensa criatividade e interesse pelos resultados que poderão obter ao longo do caminho.

Conforme Rosa (2011) ele aponta quatro grupos de fatores que interferem no sucesso de cada indivíduo: capacidade, estratégia, desempenho e sorte. A capacidade é o conjunto das qualificações pessoais, tais como o talento, a qualificação intelectual e a qualificação emocional. Estratégias adotadas no percurso da carreira também tem um

peso importante, sendo que a estratégia é um conjunto de decisões, ou seja, a escolha de caminhos por meio dos quais a pessoa buscará atingir suas metas.

O desempenho no trabalho é muito importante, sendo que a pessoa não só trabalha na realização das tarefas em si, mas também na sua própria mudança pessoal, esforçando-se permanentemente para tornar-se melhor, mais eficaz (ROSA, 2011).

De acordo com Niven (2002) o sucesso não se limita a uma única conquista. Quando se pensa em alcançar o sucesso, comenta ele, é preciso pensar em atingir objetivos específicos. Muitos acham que com apenas mais uma conquista, haverá um sentimento de estar sendo bem sucedido. Mas o autor ainda reforça que a sensação de sucesso com uma única conquista é fugaz.

Ainda conforme Niven (2002), é a sequência de pequenas vitórias e o avanço progressivo que criam uma autoimagem positiva e uma feliz satisfação. A sensação de sucesso vem com o esforço pessoal, suas crenças, sua experiência, sua trajetória de vida. Uma vida de sucesso não é uma questão profissional ou pessoal, é o produto da combinação harmoniosa de ambos.

Segundo Rosa (2011) uma pessoa realmente empenhada atinge o que almeja, sendo uma forma de estimular a pessoa a esforçar-se para ter recompensa. O talento também é fundamental para o sucesso. Na verdade, conforme o autor, o que pode levar uma pessoa ao sucesso é a existência de uma combinação de fatores como, por exemplo, o próprio esforço intensivo.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Na próxima seção serão apresentados os procedimentos metodológicos utilizados para a realização do presente artigo, iniciando-se pela característica da pesquisa, seguido pela coleta de dados e finalizando com a população e amostra da pesquisa.

Característica da pesquisa

Segundo Cooper e Schindler (2003), existem diversos modelos diferentes de

planejamento de pesquisas. Porém, não há nenhum sistema de classificação único que defina todas as variações que devam ser consideradas.

Com relação ao grau em que as questões da pesquisa foram analisadas, o presente trabalho tem característica de estudo qualitativo e como tal preocupa-se com a verificação dos múltiplos aspectos de uma dada realidade (GIL, 1999). Além disso, a pesquisa qualitativa possibilita “perceber o nível dos significados, motivos, aspirações, atitudes, crenças e valores, que se expressam pela linguagem comum e na vida cotidiana” (MINAYO, SANCHES; 1993, p.245). Também será de natureza exploratória, pois este tipo de pesquisa busca informar ao pesquisador a real importância do problema, em que estágio se encontram as informações já disponíveis sobre o assunto (SANTOS, 2007).

Coleta de dados

Ao método de coleta de dados, será adotada a metodologia de questionário, sendo que a aplicação foi feita no mês de junho de 2012, na Universidade Alpha, na cidade de Curitiba-PR, no período noturno, com os alunos do último ano do curso de Administração.

Sobre essas condições elaborou-se questionário. Por meio de sua aplicação e resultados, o objetivo foi identificar junto a profissionais em início de carreira, qual o significado do sucesso para eles. O *survey* foi a estratégia de pesquisa adotada, tendo como principal método de coleta de dados os questionários.

A pesquisa aqui apresentada foi feita em três etapas: na primeira etapa aconteceu a coleta de dados por meio de questionário aplicado a 43 respondentes. Após a coleta de dados iniciou-se uma segunda etapa chamada pelos autores deste artigo de pré-análise, definindo-se como indicador a frequência que os índices da pesquisa predominaram, de forma especial em sete pontos fundamentais para a mensuração dos possíveis resultados.

A terceira e última etapa foi a de análise e tabulação de dados oriundos das respostas aos questionários propostos, objetivando alcançar respostas à temática deste artigo, articulando os resultados com o objetivo que foi coadunar as respostas com a problemática do artigo.

População e amostra

Conforme Malhotra (2005), na amostragem, um elemento é o objeto ou pessoa sobre a qual se deseja obter alguma informação. Em uma pesquisa de campo, o elemento é normalmente o entrevistado. Ainda segundo Malhotra (2005), população é a totalidade de elementos que compartilham algum conjunto de características em comum.

Para Cooper e Schindler (2003), há diversas razões para se optar em usar o método de amostragem que são custos mais baixos, maior intensidade dos resultados, maior velocidade na coleta de dados e a disponibilidade de elementos da população.

Sendo assim, a população deste trabalho é composta por alunos do curso de administração de empresas de uma universidade de Curitiba do último ano e a sua amostra é constituído por 43 acadêmicos que foram selecionados de forma aleatória.

ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção, será feita a apresentação dos resultados da presente pesquisa realizada com os acadêmicos do último ano do curso de Administração de Empresas. Serão feitas as análises da relação entre sucesso e as mais diversas variáveis, iniciando-se pela idade e gênero, função e ramo de atividade, renda, cumprimento das metas estipuladas pela empresa, cargo, participação em treinamentos, número de subordinados, formação acadêmica e por fim a realização de viagens a negócios. Os dados obtidos foram tabulados e posteriormente foram analisados com o apoio do *software SPSS*.

Idade e gênero

Com relação aos primeiros itens analisados, verificou-se a idade e o gênero dos respondentes. Com relação ao primeiro item, obteve-se os seguintes resultados, conforme tabela 1.

Tabela 1 – IDADE

	%
20 a 25 anos	60,5
26 a 30 anos	23,2
31 a 35	9,3
Acima de 36 anos	7,0
Total	100,0

Fonte: Elaborado pelos autores, 2012.

Observa-se que, da amostra pesquisada, 60,5% dos entrevistados tinham menos de 25 anos, o que demonstra que a maioria dos alunos de administração que estavam se formando eram jovens em início de carreira. Já os acadêmicos de 26 a 30 anos representam 23,3%, seguido das pessoas entre 31 e 35 anos que constavam com 9,3% e mostrando que os pesquisados acima dos 36 anos representavam apenas 7%.

Com relação ao gênero dos entrevistados, a pesquisa aponta que 48,8% dos respondentes são do sexo masculino e já 51,2% feminino, conforme apresentado da tabela 2 a seguir.

Tabela 2 – GÊNERO

	%
Masculino	48,8
Feminino	51,2
Total	100,0

Fonte: Elaborado pelos autores, 2012.

Esse resultado deixa evidenciado que o número de respondentes é praticamente na mesma proporção, o que de certa forma acaba sendo uma vantagem, pois será apresentada a opinião de ambos os sexos na mesma proporção.

Ramo de atividade

O próximo elemento que foi pesquisado diz respeito ao ramo de atividade do entrevistado, que apresenta os seguintes resultados.

Tabela 3 - RAMO DE ATIVIDADE

	%
Comércio	23,3
Serviço	41,9
Indústria	20,9
Outros	13,9
Total	100,0

Fonte: Elaborado pelos autores, 2012.

Conforme observado na tabela 3, os respondentes que trabalham no comércio representavam 23,3%, já os que faziam parte do serviço retratavam 41,9%, ou seja, a maioria dos acadêmicos pesquisados trabalhava nesse ramo de atividade, e 20,9% se diziam trabalhadores da indústria.

Renda

Nesse próximo tópico encontra-se um dos itens de maior relevância no estudo, pois é nessa pergunta que o entrevistado tinha que dizer o quanto a renda era sinônimo de sucesso no universo organizacional.

Tabela 4 - RENDA

	%
Discordo Totalmente	4,7
Discordo Parcialmente	4,7
Discordo	2,3
Não Concordo / Nem Discordo	11,5
Concordo	34,9
Concordo Parcialmente	23,3
Concordo Totalmente	18,6
Total	100,0

Fonte: Elaborado pelos autores, 2012.

Como observado na tabela anterior, apenas 4,7% acreditam que a renda não tem nenhum significado com sucesso e 11,5% ficaram neutros. Porém, 76,8% dos entrevistados responderam que de alguma forma concordam que o êxito é sim sinônimo de bom resultado no mercado de trabalho, e isso é importante na medida em que se discute que dinheiro não é significado de sucesso, mas os números demonstram o contrário.

Cumprimento de metas

Na sequência é discutido outro ponto importante que diz respeito ao cumprimento de metas estipuladas pela organização ao empregado. O objetivo dessa pergunta era descobrir se o acadêmico acreditava que quando ele cumprisse as metas estipuladas era sinal de sucesso no seu entendimento.

Tabela 5 - CUMPRIMENTO DE METAS

	%
Discordo Totalmente	2,3
Discordo Parcialmente	0,0
Discordo	4,7
Não Concordo / Nem Discordo	13,9
Concordo	27,9
Concordo Parcialmente	27,9
Concordo Totalmente	23,3
Total	100,0

Fonte: Elaborado pelos autores, 2012.

Como visto no gráfico 5, a grande maioria dos alunos acreditam que o cumprimento das metas é de certa forma considerado um fator de sucesso, pois 79,1% assinalaram que concordavam com a opção, 13,9% se mostraram indiferentes e apenas 7% discordavam de tal afirmação.

Cargo

Outro ponto relevante da pesquisa está relacionado ao fato de os alunos citarem a importância do cargo como critério de sucesso. Observou-se que 25,6% concordavam com o questionamento, 13,9% concordaram parcialmente e 16,3% concordaram totalmente.

Tabela 6 – CARGO

	%
Discordo Totalmente	7,0
Discordo Parcialmente	4,7
Discordo	13,9
Não Concordo / Nem Discordo	18,6
Concordo	25,6
Concordo Parcialmente	13,9
Concordo Totalmente	16,3
Total	100,0

Fonte: Elaborado pelos autores, 2012.

Por outro lado, 7% discordaram totalmente que o cargo traz ao indivíduo a sensação de obtenção de sucesso, seguido de 4,7% dos acadêmicos que discordaram parcialmente e 13,9% discordam e 18,6% se mostraram indiferente.

Treinamentos

Na tabela 7 a seguir é apresentando o quanto os treinamentos oferecidos pela organização impactam na percepção dos alunos sobre o tema da pesquisa.

Tabela 7 – TREINAMENTOS

	%
Discordo Totalmente	11,6
Discordo Parcialmente	7,0
Discordo	11,6
Não Concordo / Nem Discordo	11,6
Concordo	23,3
Concordo Parcialmente	20,9
Concordo Totalmente	14,0
Total	100,0

Fonte: Elaborado pelos autores, 2012.

Como observado, esse questionamento foi o que gerou uma distribuição um pouco mais uniforme das respostas, sendo que 30,2% discordaram que os treinamentos oferecidos pelas empresas poderia significar alguma forma de sucesso, já para 11,6% esse fato era neutro, pois não concordavam nem discordavam e para 58,2% de alguma maneira concordavam com o sucesso relacionado aos treinamentos que são oferecidos pela organização.

Número de subordinados

Nesse tópico será discutido um dos questionamentos que também geraram muitas reflexões, uma vez que 23,3% dos respondentes afirmaram que discordavam totalmente de que o número de subordinados era sinônimo de sucesso, e que 11,6% também discordavam com de tal afirmação, mas de forma parcial, e 25,6 apenas

discordavam.

Tabela 8 - NÚMERO GRANDE DE SUBORDINADOS

	%
Discordo Totalmente	23,3
Discordo Parcialmente	11,6
Discordo	25,6
Não Concordo / Nem Discordo	13,9
Concordo	7,0
Concordo Parcialmente	11,6
Concordo Totalmente	7,0
Total	100,0

Fonte: Elaborado pelos autores, 2012.

Ainda, conforme observado na tabela anterior, 13,9% se mostraram indiferentes e que apenas 25,6% dos acadêmicos se mostraram favoráveis de que o número de pessoas supervisionadas era indicativo de sucesso.

Formação acadêmica

Com relação à formação acadêmica do empregado no ambiente organizacional, a tabela 9 apresenta os seguintes resultados.

Tabela 9 - FORMAÇÃO ACADÊMICA

	%
Discordo Totalmente	7,0
Discordo Parcialmente	4,7
Discordo	18,6
Não Concordo / Nem Discordo	16,3
Concordo	23,3
Concordo Parcialmente	20,8
Concordo Totalmente	9,3
Total	100,0

Fonte: Elaborado pelos autores, 2012.

Os respondentes afirmaram que 30,3% não concordavam que ter uma formação acadêmica seria algum indicativo de sucesso, 16,3% não concordaram nem discordaram. Porém a grande maioria, 53,4%, acreditava que ter um diploma de curso superior poderia ser um sinônimo de sucesso.

Realização de viagens

E por fim, no último questionamento da pesquisa, buscou-se averiguar se o fato de a organização pagar viagens de negócio ao seu trabalhador, seria um significado de obtenção de sucesso, conforme apresentado na tabela 10.

Tabela 10 - VIAGENS A NEGÓCIOS

	%
Discordo Totalmente	27,9
Discordo Parcialmente	4,7
Discordo	9,3
Não Concordo / Nem Discordo	7,0
Concordo	25,6
Concordo Parcialmente	11,6
Concordo Totalmente	13,9
Total	100,0

Fonte: Elaborado pelos autores, 2012.

Os números mostram que a maioria dos entrevistados, ou seja, 27,9% discordam totalmente de tal afirmação, 4,7% discorda em partes e 9,3% apenas discordam, 7% se mostraram indiferentes, 25,6% concordam, 11,6% concordam em partes e 13,9% concordam totalmente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES

A pesquisa aqui relatada buscou investigar o quanto o termo sucesso representava para os acadêmicos de administração de uma universidade particular da cidade de Curitiba. A partir da pesquisa, chegou-se a algumas conclusões, relatadas a seguir.

Observou-se que o número de respondentes do gênero masculino e feminino era praticamente na mesma proporção, o que acaba sendo um indicativo de que ambos os sexos estão entrando no mercado de trabalho em números próximos. Outro ponto de destaque é o fato de que o setor de maior incidência na pesquisa foi o de serviço, com 41,9% dos respondentes.

Dentre os principais resultados obtidos, os de maiores impactos foram com relação à renda; 76,8% dos entrevistados responderam que de alguma forma concordam

que o sucesso é sinônimo de sucesso no mercado de trabalho.

Na análise do item cargo com relação ao sucesso, os dados apontaram que 55,8% dos respondentes concordam que o cargo tem uma relação com o sucesso, e que 25,6% dos acadêmicos apontaram que discordam em algum grau da relação do cargo com o sucesso.

No quesito número de subordinados a pesquisa apontou 60,5% dos acadêmicos pesquisados acreditam que ter um número grande de subordinados não era nenhum indicativo de sucesso, e que a minoria acreditava nisso, ou seja, 25,6%.

E por fim, como conclusão, fica o fato de que as pessoas pesquisadas em sua maioria concordam que ter um cargo é indicativo de sucesso (55,8%). Porém, 60,8% disseram ser contrários à relação entre sucesso e o número de subordinados, o que leva a supor que os respondentes querem ter sucesso com a aquisição de cargo, mas não acreditam nisso em relação ao número de subordinados.

Recomendações para estudos futuros

Considerando que o presente estudo não consegue abranger todo o potencial de alunos que poderiam ser pesquisados e nem explorar todas as possíveis variáveis acerca de sucesso e carreira, existem algumas recomendações para estudos futuros.

Seria interessante que se aplicasse a pesquisa em outras universidades e com mais acadêmicos a fim de se analisar se os resultados seriam idênticos aos encontrados na pesquisa aqui relatada.

Foi utilizado um pequeno número de variáveis com relação à identificação do sucesso no mundo organizacional, sendo que seria recomendável se fossem estudadas outras possíveis variáveis.

E, por fim, seria interessante que fosse realizada uma pesquisa que fizesse um comparativo entre o entendimento da questão presente de pesquisa entre alunos de outros cursos de graduação, além dos de administração.

REFERÊNCIAS

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 7. ed. Porto Alegre: Bookman, 2003.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ITUASSU, C. T.; ITUASSU, L. T. O Sucesso Que Não Faz Sentido. III Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho - **EnGPR**. João Pessoa, 2011.

LAWLER III, E. E. **Strategic Pay**. San Francisco: Jossey-Bass, 1990

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

MINAYO, M. C. S.; SANCHES, O. Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade? **Caderno Saúde Pública**. vol. 9, n.3, pp. 237-248, 1993.

NIVEN, D. **Os 100 segredos das pessoas de sucesso**: descobertas simples e úteis dos estudos sobre como ser bem-sucedido. Rio de Janeiro: Sextante, 2002.

OLIVEIRA, M. A. G. **E agora José?:** Guia para quem quer buscar emprego, mudar de trabalho, montar um negócio ou repensar sua carreira. São Paulo: Editora SENAC, 1999.

ROSA, J. A. **Carreira**: Planejamento e gestão. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

SANTOS, A. R. **Metodologia científica:** a construção do conhecimento. 7. ed. Rio de Janeiro: Lamparina Editora, 2007.

WOOD JR, T.; FILHO, V. P. **Remuneração e carreira por habilidades e competências:** preparando a organização para a era das empresas de conhecimento intensivo. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.