

ASCENSÃO PROFISSIONAL: UM OLHAR A PARTIR DA TEORIA DO APEGO

MARIA DO CARMO C. MUTERLE¹, JORGE B. FRECHOU²

¹ Doutora em Ciências Sociais com ênfase em Sociologia, Professora do IFSP, Campus Caraguatatuba, mcarmomuterle@gmail.com.

² Técnico em Administração, Bolsista PIBIFSP, IFSP, Câmpus Caraguatatuba, jorgebfrechou@outlook.com

Área de conhecimento: 6.02.01.05-3

RESUMO: O objetivo deste artigo é compreender a ascensão profissional pelas formulações postuladas pela Teoria do Apego, considerando como o modelo interno de trabalho influencia os relacionamentos no ambiente de trabalho e a capacidade de lidar com desafios da carreira. A Teoria do Apego postula que as relações afetivas na infância moldam um conjunto de crenças e estruturas mentais que guiam as interações sociais ao longo da vida. Estudos sugerem que esse modelo interno de trabalho pode afetar o desempenho e o sucesso profissional, por isso, este artigo propõe uma conexão entre a administração e a psicologia, destacando a importância de habilidades como o trabalho em equipe, liderança e comunicação para o sucesso profissional, enquanto a psicologia estuda os aspectos psicológicos que influenciam no desempenho e desenvolvimento profissional. Espera-se, através deste artigo, contribuir para a comunidade científica ao trazer resultados inovadores, que relacionam de forma interdisciplinar o comportamento humano e as práticas organizacionais.

PALAVRAS-CHAVE: Teoria do Apego; Carreira Profissional; Interações.

1 INTRODUÇÃO

O avanço profissional é um objetivo comum para muitas pessoas em diferentes áreas de trabalho. Esse processo envolve, entre outros fatores, competir por melhores empregos e salários, bem como, desenvolver as habilidades e capacidades necessárias para o sucesso na carreira. No entanto, a personalidade e os relacionamentos interpessoais de uma pessoa podem ter um impacto surpreendente em sua trajetória profissional.

Uma teoria que tem ganhado destaque nos últimos anos (Wise, 2022) como um importante fator a ser considerado na ascensão profissional é a Teoria do Apego. Desenvolvida por Bowlby (1979), a teoria do apego postula que a relação afetiva entre o bebê e seus cuidadores influencia o desenvolvimento de um modelo interno de trabalho do próprio indivíduo, isto é, um conjunto de crenças, percepções, conhecimentos e estruturas mentais que um indivíduo ou grupo desenvolve para compreender e lidar com as tarefas, desafios e dinâmicas de trabalho que guiará suas relações sociais ao longo da vida.

Embora inicialmente formulada para explicar o desenvolvimento infantil, a Teoria do Apego tem sido aplicada em diferentes áreas (Greenwood, 2015), incluindo a psicologia organizacional – usada com frequência como instrumento de avaliação da saúde dos funcionários em empresas (Wright S, 2008; Nikic, 2014). Nesse contexto,

alguns estudos (Wright S, 2008; Nikic, 2014) têm sugerido que o modelo interno de trabalho desenvolvido na infância pode influenciar o desempenho e o sucesso profissional dos indivíduos.

Diante disso, este artigo tem como objetivo geral compreender a ascensão profissional a partir das formulações postuladas pela Teoria do Apego, explorando como o modelo interno de trabalho pode influenciar a forma como os indivíduos se relacionam com seus colegas de trabalho, chefes e subordinados, bem como sua capacidade de lidar com as demandas e desafios da carreira. De forma análoga, o trabalho propõe a possibilidade de encontrar um elo entre a área da administração e da psicologia (Carsten e Michele, 2008) ; na administração, a eficácia do trabalho em equipe, liderança e comunicação são fatores críticos para o sucesso (Hélio T, 2001) , enquanto, a psicologia estuda a cognição, emoção, personalidade e comportamento humano (Ainsworth, 1989), e pode ajudar a compreender os aspectos psicológicos que influenciam no desempenho e desenvolvimento profissional. Ao analisar tais fatores de influência, espera-se trazer contribuições reais para uma abordagem interdisciplinar.

Em face do exposto, o artigo compreende o questionamento sobre a propensão das pessoas com relacionamento seguro, de acordo com a elaboração da Teoria do Apego, terem a propensão a conquistar a ascensão profissional, por meio de um seguro relacionamento interpessoal no contexto corporativo, isto é, o sucesso profissional não depende apenas de habilidades técnicas, conhecimento ou experiência, mas também da capacidade de construir relacionamentos positivos com colegas de trabalho, superiores e outros profissionais relevantes no ambiente de trabalho. Para isso, foi realizado um levantamento bibliográfico inicial acerca de estudos que abordam indivíduos com relacionamentos interpessoais saudáveis e propensão à ascensão profissional.

Este artigo compreende uma introdução, seguida pelo referencial teórico e pela metodologia adotada para a revisão bibliográfica. Por fim, é realizada uma discussão acerca do tema com base nas conclusões apresentadas no artigo.

2 TEORIA

Para melhor compreender a experiência discutida neste trabalho é necessário analisar o que foi feito ao longo do tempo pelo psicólogo John Bowlby, um psiquiatra e psicanalista britânico, que cunhou a Teoria do Apego e dedicou sua carreira ao estudo do funcionamento das dinâmicas ocorridas nos relacionamentos interpessoais e como as pessoas se apegam umas às outras.

Em um de seus livros marcantes, "*The Making and Breaking of Affectional Bonds*", Bowlby (1979) delineou os princípios-chave da Teoria do Apego, incluindo a ideia de que os bebês têm uma necessidade inata de formar vínculos com seus cuidadores como meio de sobrevivência e proteção. Bowlby (1979) também descreveu diferentes estilos de apego, como o apego seguro e inseguro, isto é, apego seguro é um

relacionamento estável e saudável entre cuidador e criança, onde a criança se sente segura e busca apoio emocional. O apego inseguro envolve padrões menos saudáveis de relacionamento, que podem afetar os vínculos emocionais futuros.

Os principais conceitos da Teoria do Apego incluem termos como: estilos de apego (Bowlby, 1979), modelos internos de trabalho, conceito de base segura e auto-eficácia (Ainsworth, 1989). Os estilos de apego se referem aos padrões de comportamento e emoções que os indivíduos exibem em relacionamentos próximos, os quais são moldados por suas experiências de apego iniciais (Bowlby, 1979). Os modelos internos de trabalho, assim como, modelo de trabalho são representações mentais de relacionamentos que os indivíduos desenvolvem com base em suas experiências de apego iniciais. O conceito de base segura se refere à ideia de que figuras de apego fornecem uma base segura a partir da qual os indivíduos podem explorar o mundo e buscar conforto e apoio quando necessário. A auto-eficácia ou auto-efetividade é a percepção subjetiva de uma pessoa sobre sua habilidade em lidar com diferentes situações e desafios, bem como em alcançar sucesso em suas empreitadas (Ainsworth, 1989).

Ao discutir sobre a importância dos modelos de trabalho nas decisões tomadas por um indivíduo ao longo do tempo, vê-se o artigo *The Relationship of Attachment Variables to Career Decision-Making Self-Efficacy and Fear of Commitment* (Wolfe J e Betz N, 2004), como importante estudo acerca da temática. Em uma visão teleológica, as autoras analisam a relação entre as variáveis de apego e medo de comprometimento. Desta forma, explicita-se quais dimensões de apego demonstram mais segurança nas tomadas de decisões e menor medo de assumir compromissos. Os resultados revelaram que as pessoas com maior segurança têm maior auto-eficácia, isto é, capacidade de organizar e executar ações necessárias para alcançar determinados resultados, na tomada de decisões de carreira e menos medo de compromisso, enquanto as pessoas que têm maior ansiedade e preocupação têm menos auto-efetividade em tomar decisões profissionais e mais medo do compromisso. Nesse sentido, infere-se a importância de um modelo de apego saudável para o pleno desenvolvimento da socialização do indivíduo durante sua vida, visto que o compromisso exerce um papel crucial em um relacionamento.

Os modelos de funcionamento internos não são fixos e podem ser modificados por meio de novas experiências de apego, terapia e autorreflexão (Martellet e Siqueira, 2017). Na verdade, um dos principais objetivos da terapia baseada em apego é ajudar os indivíduos a identificar e desafiar seus modelos de funcionamento internos negativos e desenvolver modelos mais positivos.

A consideração da Teoria do Apego no ambiente de trabalho também pode ter um impacto significativo no crescimento e desenvolvimento profissional de um indivíduo (Wright S. e Perrone, 2008). Conforme a Teoria do Apego sugere, os relacionamentos e vínculos formados entre indivíduos e seus cuidadores na infância podem influenciar seu comportamento e emoções ao longo da vida.

No ambiente de trabalho, indivíduos com estilo de apego seguro são mais propensos a formar relacionamentos positivos com seus colegas e supervisores, se sentir apoiados em seu trabalho e ter um maior nível de satisfação no trabalho. Esse ambiente positivo pode levar a mais oportunidades para o crescimento e desenvolvimento profissional, como acesso a programas de treinamento e desenvolvimento ou oportunidades de progressão na carreira.

Por outro lado, indivíduos com estilo de apego inseguro podem ter dificuldade em formar relacionamentos positivos no ambiente de trabalho devido a questões de confiança. Isso pode afetar sua capacidade de trabalhar colaborativamente com outras pessoas, buscar feedback e apoio, e assumir novos desafios. Como resultado, indivíduos

com estilo de apego inseguro podem ter oportunidades mais limitadas para o crescimento e desenvolvimento profissional.

Apesar desses desafios, a teoria do apego tem o potencial de fornecer insights valiosos sobre como os indivíduos se relacionam com seus colegas e supervisores e como eles provavelmente se comportam no ambiente de trabalho. Ao incorporar a teoria do apego em suas práticas de contratação e gerenciamento de talentos, as empresas podem criar uma cultura de trabalho mais solidária e produtiva, levando a maior satisfação, engajamento e sucesso dos funcionários.

3 MATERIAL E MÉTODOS

Quanto à natureza essa pesquisa é aplicada. Quanto aos objetivos é exploratória e quanto aos procedimentos, trata-se de pesquisa bibliográfica. O procedimento da Pesquisa Bibliográfica seguiu as fases a seguir:

1. Pesquisa exploratória e seletiva de livros e artigos nacionais e internacionais para fundamentação teórica: Busca por estudos relevantes para embasar teoricamente o trabalho. Durante essa etapa, o objetivo é encontrar fontes confiáveis que embasem teoricamente o trabalho, fornecendo uma base sólida de conhecimento e permitindo uma compreensão aprofundada do tema em discussão.

2. Arquivamento de artigos nacionais e internacionais pesquisados no software Mendeley: Organização e armazenamento dos artigos encontrados usando o Mendeley. Com o Mendeley, é possível adicionar informações relevantes, como títulos, autores e resumos, tornando mais simples a busca posterior.

3. Leitura interpretativa do material bibliográfico selecionado a partir de pesquisas no Google Acadêmico e Spell. Fichamento das ideias fundamentais e principais argumentos.

4. Desenvolvimento da introdução ao tema em discussão: Apresentação do contexto e relevância do assunto. A introdução tem como objetivo estabelecer os objetivos da pesquisa, mostrando claramente o que se pretende alcançar e qual a relevância do estudo.

5. Desenvolvimento do referencial teórico: Fundamentação conceitual com base em teorias existentes. O referencial teórico permite situar o estudo dentro do contexto acadêmico e científico, mostrando as principais contribuições existentes e destacando as lacunas de conhecimento que o trabalho busca preencher.

6. Formulação de síntese das teorias discutidas gerando-se um esquema através do qual se permite aprofundamento dos pontos chave abordados. A saber: Teoria do apego e desenvolvimento infante-juvenil; consequências da teoria do apego em adultos; implicações na carreira e a Teoria do apego no contexto da produção científica contemporânea.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Em primeira instância, refletir sobre como os primeiros laços afetivos estabelecidos na infância podem influenciar nossa trajetória no mundo do trabalho, levando em consideração a personalidade e os relacionamentos interpessoais é essencial para o decorrer do artigo, devido a interdisciplinariedade do estudo (Carsten e Michele, 2008).

Ao aplicar essa teoria ao contexto organizacional, alguns estudos têm indicado que o modelo interno de trabalho desenvolvido na infância pode influenciar a forma como nos relacionamos com colegas de trabalho, superiores e subordinados. Por exemplo, aqueles que experimentaram um apego seguro na infância, caracterizado por confiança e proximidade emocional com os outros, podem ser mais propensos a estabelecer relacionamentos saudáveis no ambiente de trabalho. Essa habilidade de cultivar relações interpessoais positivas pode ter um impacto positivo em competências

essenciais para o sucesso profissional, como trabalho em equipe, liderança e comunicação.

Por outro lado, aqueles que desenvolveram um apego inseguro, caracterizado por dificuldade em confiar nos outros e medo de rejeição, podem enfrentar desafios nas interações sociais no ambiente de trabalho. Essa dificuldade pode afetar negativamente a capacidade de estabelecer relacionamentos interpessoais construtivos, colaborar efetivamente em equipes e lidar com conflitos (Carsten e Michele, 2008).

No entanto, é importante ressaltar que a relação entre a teoria do apego e a ascensão profissional não é o único fator determinante. Habilidades técnicas, competências específicas da área de atuação e oportunidades de crescimento também desempenham um papel significativo no sucesso de uma carreira.

Dessa forma, ao explorarmos a relação entre a teoria do apego e a ascensão profissional, devemos considerar também outros aspectos relevantes. A combinação de habilidades técnicas e competências interpessoais pode ser fundamental para alcançar o crescimento profissional. Além disso, oportunidades de aprendizado e desenvolvimento contínuo também são importantes para impulsionar a carreira.

Em vista do exposto, a teoria do apego nos proporciona uma perspectiva interessante sobre como os relacionamentos interpessoais e a personalidade podem influenciar nossa trajetória profissional. Entender como o modelo interno de trabalho desenvolvido na infância afeta nossas interações no ambiente de trabalho pode trazer valiosos insights para a gestão de equipes e o desenvolvimento pessoal. No entanto, é crucial reconhecer as limitações do estudo que envolvem outros fatores, como habilidades técnicas e oportunidades de crescimento, também desempenham um papel relevante na busca pelo sucesso profissional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A interseção entre a teoria do apego e a ascensão profissional revela que os primeiros laços afetivos na infância podem influenciar nossa trajetória no trabalho, moldando nossas habilidades interpessoais e relacionamentos. A teoria do apego sugere que um apego seguro na infância promove relacionamentos saudáveis no ambiente profissional e atitudes que contribuem com o desenvolvimento organizacional, enquanto um apego inseguro pode resultar em dificuldades nas interações sociais. A teoria desenvolve conceitos importantes como: modelos de trabalho internos, auto-eficácia e auto-efetividade, bases para comportamentos saudáveis e seguros. No entanto, é importante reconhecer que habilidades técnicas, competências específicas e oportunidades de crescimento também são fatores determinantes para o sucesso profissional. Portanto, compreender essa interação pode trazer valiosos insights para a gestão de equipes e o desenvolvimento pessoal no ambiente de trabalho, uma vez que os modelos de trabalho interno podem variar através de terapias, reflexões e programas de desenvolvimento pessoais.

REFERÊNCIAS

AINSWORTH, Mary S. **Attachments beyond infancy**. *American Psychologist*, [s. l.], vol. 44, no. 4, p. 709–716, 1989. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066x.44.4.709>.

BOLAT, Neslihan; ODACI, Hatice. **High School Final Year Students' Career Decision-Making Self-Efficacy, Attachment Styles and Gender Role Orientations**. *Current Psychology*, [s. l.], vol. 36, no. 2, p. 252–259, 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1007/s12144-016-9409-3>.

BOWLBY, John. **The Making and Breaking of Affectional Bonds**. [S. l.: s. n.], 1979.

SICLN 2023
Seminário de Iniciação Científica do Litoral Norte

CANN, Arnie et al. **Attachment styles, conflict styles and humour styles: interrelationships and associations with relationship satisfaction.** *European Journal of Personality*, [s. l.], vol. 22, no. 2, p. 131–146, 2008. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1002/per.666>.

CERUTTI MARTELLET, Eloísa; CARDOSO SIQUEIRA, Aline. **APEGO E ADOLESCÊNCIA INSTITUCIONALIZADA: ESTUDO DE CASO.** *Psicologia Argumento*, [s. l.], vol. 32, no. 77, 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.7213/psicol.argum.32.077.ds06>.

CORCORAN, Kathleen O'Connell; MALLINCKRODT, Brent. **Adult Attachment, Self-Efficacy, Perspective Taking, and Conflict Resolution.** *Journal of Counseling & Development*, [s. l.], vol. 78, no. 4, p. 473–483, 2000. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1002/j.1556-6676.2000.tb01931.x>

GELFAND, Michele J.; W. DE DREU, Carsten K. (eds.). **The Psychology of Conflict and Conflict Management in Organizations.** [S. l.: s. n.], 2008. (SIOP Organizational Frontiers Ser.).

GREENWOOD, Dara. **Attachment and Conflict in Adult Relationships.** *The International Encyclopedia of Interpersonal Communication*, [s. l.], p. 1–6, 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1002/9781118540190.wbeic097>.

MAIN, M. Epilogue. **Attachment theory eighteen points with suggestions for future studies.** In: CASSIDY, J.; SHAVER, P. R. (Eds.). *Handbook of Attachment Theory, Research, and Clinical Applications.* New York: Guilford Press, 1999. p. 845–887. Disponível em: [https://www.scirp.org/\(S\(czeh2tfqw2orz553k1w0r45\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2026089](https://www.scirp.org/(S(czeh2tfqw2orz553k1w0r45))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2026089).

MAIN, M. **The Organized Categories of Infant, Child, and Adult Attachment: Flexible Vs. Inflexible Attention Under Attachment-Related Stress.** *Journal of the American Psychoanalytic Association*, [s. l.], v. 48, n. 4, p. 1055–1096, 2000. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1177/00030651000480041801>.

MARTINS DOS SANTOS, Hélio Tadeu. **Gestão de carreiras na sociedade do conhecimento: uma análise de suas características no Brasil** | col:3257 | com:3255. [S. l.], 2001. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3963>.

MASLOW ON MANAGEMENT. **Choice Reviews Online**, [s. l.], vol. 36, no. 06, p. 36–3418, 1999. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5860/choice.36-3418>.

MONEGO, Emilia et al. **TEORIAS DA ADMINISTRAÇÃO E DAS RELAÇÕES HUMANAS.** *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, [s. l.], vol. 7, no. 8, p. 254–261, 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.51891/rease.v7i8.1882>.

NELSON, Judith Kay. Mario Mikulincer, Phillip R. Shaver: **Attachment in Adulthood: Structure, Dynamics and Change.** *Clinical Social Work Journal*, [s. l.], vol. 37, no. 2, p. 179–180, 2009. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1007/s10615-009-0193-5>.

NIKIC, Gordana; TRAVICA, Vesna; MITROVIC, Milena. 10.5937/sjm9-5440 = **Differences between employees and managers regarding socio-emotional competences.** *Serbian Journal of Management*, [s. l.], vol. 9, no. 2, p. 281–292, 2014. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5937/sjm9-5440>.

PERSISTENCIAS TRANSGENERACIONALES DEL APEGO: UNA NUEVA TEORÍA. **REVISTA APERTURAS PSICOANALÍTICAS.** [S. l.], 1999. Disponível em: <https://aperturas.org/articulo.php?articulo=0000086&a=Persistencias-ransgeneracionales-del-apego-una-nueva-teoria>. Acesso em: 16 abr. 2023.

RAMIRES, Vera Regina Röhnelt; SCHNEIDER, Michele Scheffel. **Revisitando alguns conceitos da teoria do apego: comportamento versus representação?.** *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, [s. l.], vol. 26, no. 1, p. 25–33, 2010. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/s0102-37722010000100004>.

WISE, Ryan Macey; ALSAN, Burcu; TALEB, Elham. **Career Satisfaction and Adult Attachment Style Among Working Adults: Evidence from Turkey.** *Trends in Psychology*, [s. l.], vol. 30, no. 4, p. 763–787, 2022. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1007/s43076-022-00152-z>.

WOLFE, Jessica B.; BETZ, Nancy E. **The Relationship of Attachment Variables to Career Decision-Making Self-Efficacy and Fear of Commitment.** *The Career Development Quarterly*, [s. l.], vol. 52, no. 4, p. 363–369, 2004. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-0045.2004.tb00952.x>.

WRIGHT, Stephen L. et al. **Effects of Attachment on Coping Efficacy, Career Decision Self-Efficacy, and Life Satisfaction.** *Journal of Counseling & Development*, [s. l.], vol. 95, no. 4, p. 445–456, 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1002/jcad.12159>.

WRIGHT, Stephen L.; PERRONE, Kristin M. **The Impact of Attachment on Career-Related Variables.** *Journal of Career Development*, [s. l.], vol. 35, no. 2, p. 87–106, 2008. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1177/0894845308325643>.