

1 Introdução

1.1. Problema de pesquisa

O comprometimento organizacional tem recebido atenção das organizações modernas, que entendem que funcionários com um elevado nível de comprometimento contribuem para que as empresas atinjam seus objetivos e, assim, alcancem um melhor desempenho. O ponto central da valorização do comprometimento organizacional baseia-se na premissa de que, quando um sujeito se sente responsável por um trabalho, ele se empenhará de forma mais intensa para que as metas sejam alcançadas. Sendo assim, entender porque os indivíduos se comprometem e criar as condições capazes de manter os funcionários comprometidos com a organização garante um diferencial competitivo no mercado, o que torna a compreensão e a gestão desse fator em uma importante estratégia de gerenciamento dos recursos humanos das empresas.

De acordo com Porter, Steers e Mowday (2005), o comprometimento organizacional pode ser descrito como a força relativa da identificação e envolvimento do indivíduo com uma empresa, incluindo: aceitação dos valores e objetivos da organização; concordância em exercer um considerável esforço em nome dessa instituição e desejo de se manter membro daquele grupo. Ainda segundo esses autores, o comprometimento envolve uma influência recíproca da empresa e dos empregados nas atitudes e comportamentos demonstrados na rotina organizacional, em ciclos repetitivos ao longo do tempo.

As recentes transformações no mundo corporativo, com os novos contratos de trabalho, a formação de estruturas empresariais interligadas em rede, o desenvolvimento de uma cultura organizacional interativa não hierárquica e, até mesmo, a flexibilização do local físico do trabalho, impuseram aos indivíduos novas maneiras de trabalhar e lidar com suas carreiras. O acesso à informação, a velocidade com que ela circula, o encurtamento das distâncias, as novas tecnologias, o desemprego e as crises econômicas mundiais são exemplos de

fatores que interferem na relação dos empregados com as empresas, podendo afetar o comprometimento desses colaboradores. Mas a forma como essas transformações afetam os trabalhadores não é necessariamente homogênea: pode-se ponderar que, indivíduos com idades diferentes e, conseqüentemente, em fases distintas de suas carreiras, tendem a reagir de forma diferente às novas condições de trabalho.

O mercado de trabalho é composto por profissionais diversos que podem ser caracterizados por diferentes aspectos, dentre os quais, a idade. A literatura que enfatiza as diferenças relativas a idade classifica os grupos de indivíduos de acordo com determinadas faixas etárias e apresenta nomenclaturas específicas para cada geração, identificadas predominantemente como *Baby Boomers*, Geração X e Geração Y. Alguns autores divergem sobre os períodos de nascimento dos sujeitos que constituem cada uma das gerações, porém, com base na descrição de Tapscott (1998); Martin e Tulgan (2006); e Veloso, Dutra e Nakata (2008), consideraremos *Baby Boomers* os nascidos entre 1946 e 1964; Geração X aqueles que nasceram entre 1965 e 1977 e Geração Y por nascidos de 1978 em diante. De acordo com a literatura citada, cada grupo possui diferentes expectativas e atitudes em relação à vida profissional e se relaciona de maneira distinta com as organizações.

Ao avaliarmos a Geração Y podemos defini-la como uma geração composta por “criadores e não receptores. Eles são curiosos, flexíveis, colaboradores e têm alta auto-estima. Muito importante para os negócios, é que eles entendem a importância do compartilhamento de idéias e acreditam na criação de riqueza” (Coimbra e Schikmann, 2001, p.4)

A percepção dessas diferenças entre as gerações, combinada à relevância que o tema comprometimento assume no debate acadêmico e nas organizações contemporâneas, motivou o interesse em aprofundar o conhecimento acerca do comprometimento organizacional da Geração Y e do entendimento dos fatores que esses indivíduos consideram importantes nas relações e no ambiente de trabalho. A Geração Y corresponde a 33% da população economicamente ativa no Brasil, segundo Veloso, Dutra e Nakata (2008), e esse número só tende a crescer. Entretanto, as bases do relacionamento das organizações com seus integrantes estão estruturadas em função do que a Geração X espera, visto que por muitos anos o grupo dessa faixa etária foi maioria no ambiente organizacional.

Com essa mudança no perfil da população empresarial, passa a ser importante compreender a nova dinâmica das relações entre as instituições e seus funcionários e identificar em que se baseia o comprometimento dessa geração.

1.2. Objetivo

O propósito deste estudo foi entender quais as bases do comprometimento dos indivíduos pertencentes à Geração Y que integram uma organização da indústria alimentícia brasileira.

1.3. Questão de pesquisa

Para alcançar o referido objetivo realizou-se uma pesquisa que buscou responder, por meio de um questionário fechado, a seguinte indagação: quais as bases do comprometimento dos indivíduos pertencentes à Geração Y que integram uma organização da indústria alimentícia brasileira ?

1.4. Questões de pesquisa

Como questões subsidiárias à questão principal, a pesquisa respondeu também às seguintes indagações:

Como os integrantes da Geração Y que pertencem a uma empresa do setor privado avaliam a relação que mantêm com essa organização?

O que esses indivíduos consideram importante no ambiente de trabalho?

O que esses indivíduos consideram importante nas relações de trabalho?

Quais as bases que estabelecem o comprometimento desses integrantes com a organização?

1.5. Relevância do estudo

As empresas desejam ter, em seus quadros de funcionários, profissionais competentes, bem preparados e comprometidos com o negócio. As políticas de recursos humanos de atração e retenção de profissionais objetivam a contratação dos melhores indivíduos, além da permanência daqueles que entregam bons resultados e demonstram comprometimento com a companhia. Ao mesmo tempo, uma nova geração de profissionais ocupa o mercado de trabalho: a denominada Geração Y. Esses indivíduos lidam com o mundo corporativo de forma totalmente diferente das gerações anteriores, mas também se comprometem com as organizações – mesmo que em outras bases. Sendo assim, surgem as seguintes indagações: o que leva uma pessoa a se comprometer com uma organização? Como os Ys se relacionam com as empresas em que atuam e como desenvolvem o comprometimento empresarial?

Entender quais são as bases do comprometimento organizacional dos indivíduos da Geração Y em uma empresa pode oferecer uma fonte para as organizações atuais e seus gestores compreenderem melhor as expectativas dessa força de trabalho que começa a prevalecer no ambiente de trabalho e, com esse conhecimento, construir uma relação que desenvolva o comprometimento desses indivíduos. As empresas também poderão revisar seus programas e políticas de recursos humanos, para que se adequem ao perfil dessa nova população.

Em termos acadêmicos, o presente estudo também poderá ser fonte de pesquisa para trabalhos futuros sobre comprometimento organizacional, em geral, e sobre a Geração Y, em particular.

1.6. Delimitação do estudo

O estudo sobre o comprometimento nas organizações é um tema muito rico e a dinâmica das relações entre empresas e empregados pode ser analisada em diversos aspectos, sendo determinante a delimitação do trabalho. Desta forma, a presente dissertação elegeu como objeto o estudo de caso dos funcionários de uma empresa da indústria alimentícia do setor privado do país, identificada como Empresa E. Outra delimitação deste trabalho é o universo selecionado: foram pesquisados os indivíduos da Geração Y (nascidos a partir de 1978) que integram a organização. Com uma abordagem quantitativa, buscou-se entender quais as bases do comprometimento organizacional dos integrantes dessa geração específica. Nesta amostra não foram incluídos os estagiários da Empresa E, pois mesmo fazendo parte da geração estudada, possuem um contrato de trabalho diferenciado com a organização, com tempo de trabalho determinado, sem o plano tradicional de benefícios de um funcionário e com avaliação individual de resultados diferente dos demais empregados – o que impacta na relação com a empresa e no desenvolvimento do comprometimento organizacional do sujeito.

1.7. Estrutura da dissertação

No capítulo inicial foram descritos o problema de pesquisa da presente dissertação, seu objetivo, as questões de pesquisa, delimitação e relevância do estudo.

O segundo capítulo traz o referencial teórico e é composto por três partes: a primeira aborda as origens dos estudos sobre comprometimento organizacional, as principais teorias contemporâneas e as etapas do comprometimento organizacional; a segunda parte enfoca as consequências do comprometimento; e a terceira define a Geração Y e descreve as características e tendências desse grupo.

O capítulo 3 descreve a metodologia utilizada no estudo e é dividida em duas partes: a primeira apresenta um perfil da Empresa E, com a descrição de sua atuação, dos valores corporativos, políticas de recursos humanos e sistemas de avaliação de resultados; a segunda parte relaciona a escolha do método, descrição das etapas e limitações.

O quarto capítulo apresenta a análise dos resultados dos questionários aplicados, a discussão a respeito dos dados encontrados em relação às bases do comprometimento organizacional dos Ys, além da avaliação e discussão desses resultados à luz do referencial teórico.

Finalmente, o capítulo 5 expõe as conclusões da dissertação com base na questão de pesquisa e nos resultados encontrados, além de sugestões sobre pesquisas futuras.