



Mila Desouzart de Aquino Viana

O que anseiam os jovens trabalhadores? Valores e expectativas da geração Y acerca do trabalho

Dissertação de Mestrado

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração de Empresas da PUC-Rio como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração de Empresas

Orientadora: Prof^a. Ana Heloisa da Costa Lemos

Rio de Janeiro

Abril de 2011.



Mila Desouzart de Aquino Viana

O que anseiam os jovens trabalhadores? Valores e expectativas da Geração Y acerca do trabalho

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-graduação em Administração de Empresas da PUC-Rio. Aprovada pela Comissão Examinadora abaixo assinada.

Prof^a. Ana Heloisa da Costa Lemos

Orientadora

Departamento de Administração – PUC-Rio

Prof. Jorge Manoel Teixeira Carneiro

Departamento de Administração - PUC-Rio

Prof^a. Flavia de Souza Costa Neves Cavazotte

IBMEC - Rio

Prof^a. Mônica Herz

Vice-Decana de Pós-Graduação do CCS

Rio de Janeiro, 1 de abril de 2011

Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução total ou parcial do trabalho sem autorização da universidade, da autora e da orientadora.

Mila Desouzart de Aquino Viana

Graduou-se em Administração de Empresas na UERJ (Universidade do Estado do Rio de Janeiro) em 1995. Cursou MBA - IAG Management no período de 2006 a 2007 na PUC-Rio. Trabalha a mais de quinze anos com gestão financeira e também na área de consultoria e auditoria. Atualmente trabalha como Coordenadora de Incubadora no Instituto Gênesis da PUC-Rio e é sócia da empresa de consultoria de gestão de negócios OD Consultoria Planejamento e Estratégia de Mercado Ltda.

Ficha Catalográfica

Viana, Mila Desouzart de Aquino

O que anseiam os jovens trabalhadores? Valores e expectativas da geração Y acerca do trabalho / Mila Desouzart de Aquino Viana ; orientadora: Ana Heloisa da Costa Lemos. – 2011.

106 f. : il. (color.) ; 30 cm

Dissertação (mestrado)–Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Administração, 2011.

Inclui bibliografia

1. Administração – Teses. 2. Geração Y. 3. Comprometimento. 4. Valores. 5. Escolha do emprego. I. Lemos, Ana Heloisa da Costa. II. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Departamento de Administração. III. Título.

CDD: 658

A Deus em primeiro lugar.

Ao meu marido e meus filhos amados pelo apoio e carinho.
Ao eterno Professor José Roberto Gomes da Silva, que foi um grande
incentivador e que sempre estará na minha memória.

Agradecimentos

Agradeço em primeiro lugar a Deus, sem ele nada seria possível. Agradeço ao Pai Maior pela oportunidade e por eu ter tido todas as condições para enfrentar este grande desafio.

Ao meu marido, meu melhor amigo e companheiro cujo apoio, carinho, paciência e força foram fundamentais para a realização deste trabalho.

Aos meus filhos, razões da minha vida, pela compreensão, apoio, paciência e por abrirem mão, muitas vezes, do tempo que passamos juntos.

A minha mãe e meus dois pais por terem me ensinado a ser perseverante, por todo o apoio, carinho e incentivos recebidos.

Aos meus sogros pela confiança, carinho e apoio.

Agradeço a força de todos os meus demais familiares que sempre traziam palavras de alento nas horas difíceis.

A Maria Madalena Caetano, minha fiel escudeira, que cuidou de mim e dos meus filhos com muito carinho durante a realização deste trabalho.

A querida Profa. e orientadora Ana Heloisa da Costa Lemos, cujo apoio, confiança e orientação foram fundamentais para a realização da presente pesquisa.

A todos os meus queridos amigos que me apoiaram incondicionalmente e em especial a Nadine Lopes, Maria e Marcelo Torres, Lygia Magacho, Mila Schiavo, Priscila Castro e Eduardo Santini, cujo apoio e incentivo foram primordiais nos momentos de cansaço e desânimo.

Resumo

Viana, Mila Desouzart de Aquino. Lemos, Ana Heloisa da Costa. **O que anseiam os jovens trabalhadores? Valores e expectativas da geração Y acerca do trabalho.** Rio de Janeiro, 2010. 106p. Dissertação de Mestrado - Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

Esta dissertação teve como objetivo a análise dos valores e dos atributos relacionados à escolha do emprego de uma amostra de representantes da geração Y, estudantes de Administração de Empresas de uma Universidade no Rio de Janeiro. Este grupo geracional possui características distintas e peculiares em relação às gerações antecessoras, o que se traduz na necessidade das organizações em lidarem com os desafios de administrar a convivência de diversas gerações em um mesmo ambiente organizacional, bem como o de reter e comprometer estes novos profissionais. A metodologia adotada foi de natureza quantitativa, tendo sido utilizado um questionário fechado baseado na metodologia de Shalom H. Schwartz (1992). As literaturas sobre diferenças geracionais, geração Y, comprometimento, escolha do trabalho e valores serviram de pano de fundo para a interpretação dos dados obtidos. O estudo traçou, a partir da amostra levantada, um retrato dos valores e desejos destes jovens, podendo contribuir para o entendimento das aspirações e valores desta nova força de trabalho. Os principais resultados da pesquisa sugerem que algumas das características dos representantes da geração Y abordadas pela literatura foram confirmadas para a amostra pesquisada. Todavia, há divergências com relação a outras características, o que reforça a relevância em realizar pesquisas que aprofundem o conhecimento sobre esta geração.

Palavras-chave

Geração Y; comprometimento; valores; escolha do emprego;

Abstract

Viana, Mila Desouzart de Aquino. Lemos, Ana Heloisa da Costa (Advisor). **What are the aspirations of young workers? Values and expectations of generation Y about the work.** Rio de Janeiro, 2010. 106p. MSc. Dissertation – Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

The objective of this paper is to assess values and attributes related to the job choice of a sample of representatives of generation Y, business administration students at a university in Rio de Janeiro. This generation has distinct and peculiar characteristics when compared to those of previous generations, which means organizations need to deal with the challenges of handling the co-existence of several generations in the same work environment, as well as retain them and get them to commit themselves to these organizations. The nature of the methodology adopted was quantitative, through the use of a closed questionnaire based on Shalom H. Schwartz's methodology. The existing literature on generational differences, generation Y, commitment, job choice and values was used as the background for the interpretation of the data obtained. The data gathered were interpreted with base on the existing literature on generational differences, generation Y, commitment, job choice and values. This study maps out the values and aspirations of this generation, and it aims at contributing to a better understanding of the aspirations and values of this new work force. The main results of this research suggest that some of the characteristics of the representatives of generation Y addressed by literature have been confirmed for the sample researched. Nevertheless, there are discrepancies as regards other characteristics, which reinforces the relevance to conduct research in order to deepen knowledge on this generation on the matter.

Keywords

Generation Y; commitment; values; job choice

Sumário

1. Introdução	14
1.1. Problema de Pesquisa	17
1.2. Objetivo Principal	17
1.3. Relevância	18
1.4. Delimitação do Estudo	19
2. Referencial Teórico	20
2.1. O Conceito de Geração	20
2.1.1. Geração <i>Baby Boomers</i>	22
2.1.2. Geração X	23
2.1.3. Geração Milênio ou Geração Y	23
2.1.3.1. Educação dos Jovens da Geração Y	24
2.1.3.2. Características Comportamentais da Geração Y	24
2.1.3.3. Anseios da Geração Y	27
2.1.3.4. Questões Valorizadas pelos Jovens da Geração Y	28
2.1.3.5. Relação da Geração Y com as Organizações	28
2.2. O Comprometimento Organizacional	30
2.3. A Escolha do Trabalho	33
2.4. A Questão dos Valores	34
2.4.1. Teorias sobre Valores	35
2.4.2. Pesquisa sobre Valores de Schwartz	38
3. Dados e Métodos do Estudo	49
3.1. Objetivo da Pesquisa	49
3.2. Definição de Amostra para a Pesquisa	50
3.3. Procedimentos de Coleta e Registro de Dados	52
3.4. Procedimentos para Análise e Tratamento dos Dados	52
3.4.1. Procedimentos para Análise de Frequência dos Dados	52
3.4.2. Procedimentos para Análise de <i>Cluster</i>	54
3.5. Limitações do Método	58

4. Análise dos Resultados	59
4.1. Introdução	59
4.2. Mapeamento dos Tipos Motivacionais de Valores dos “Yrs”	59
4.2.1. Tipo Motivacional de Valores “Auto-Suficiência”	60
4.2.2. Tipo Motivacional de Valores “Estimulação”	61
4.2.3. Tipo Motivacional de Valores “Hedonismo”	62
4.2.4. Tipo Motivacional de Valores “Realização”	63
4.2.5. Tipo Motivacional de Valores “Poder”	64
4.2.6. Tipo Motivacional de Valores “Segurança”	65
4.2.7. Tipo Motivacional de Valores “Conformidade”	67
4.2.8. Tipo Motivacional de Valores “Tradição”	68
4.2.9. Tipo Motivacional de Valores “Benevolência”	69
4.2.10. Tipo Motivacional de Valores “Universalismo”	71
4.3. Análise das Preferências em Relação a Atributos do Trabalho	72
4.4. Análise de <i>Cluster</i>	74
4.4.1. Análise de <i>Cluster</i> por <i>Z-Score</i> : Valores dos “Yrs”	74
4.4.2. Análise do Atributo do Trabalho por <i>Cluster</i>	77
5. Considerações Finais	85
5.1. Sugestões para Futuras Pesquisas	91
6. Referências Bibliográficas	93
Apêndice I – Questionário Utilizado na Pesquisa	97
Anexo I – Resultados dos Testes Estatísticos	102

Lista de quadros

Quadro 1: Características dos grupos geracionais

22

Lista de figuras

Figura 1: Estrutura de valores Schwartz (1994)

47

Lista de tabelas

Tabela 1: Associação de valores com tipos motivacionais de valores	42
Tabela 2: Tipos de trabalhos informados pelos pesquisados	51
Tabela 3: Intervalos para análise de frequência dos tipos motivacionais de valores	60
Tabela 4: Resultado final análise de <i>cluster</i> (<i>Z-Score</i>)	75

Lista de gráficos

Gráfico 1: Distribuição de frequência dos graus de importância para o tipo motivacional de valores "Auto-Suficiência"	60
Gráfico 2: Distribuição de frequência dos graus de importância para o tipo motivacional de valores "Estimulação"	61
Gráfico 3: Distribuição de frequência dos graus de importância para o tipo motivacional de valores - " Hedonismo"	62
Gráfico 4: Distribuição de frequência dos graus de importância para o tipo motivacional de valores "Realização"	63
Gráfico 5: Distribuição de frequência dos graus de importância para o tipo motivacional de valores "Poder"	64
Gráfico 6: Distribuição de frequência dos graus de importância para o tipo motivacional de valores "Segurança"	65
Gráfico 7: Distribuição de frequência dos graus de importância para o tipo motivacional de valores "Conformidade"	67
Gráfico 8: Distribuição de frequência dos graus de importância para o tipo motivacional de valores "Tradição"	68
Gráfico 9: Distribuição de frequência dos graus de importância para o tipo motivacional de valores "Benevolência"	69
Gráfico 10: Distribuição de frequência dos graus de importância para o tipo motivacional de valores "Universalismo"	71
Gráfico 11: Preferências da amostra em relação a atributos do trabalho	72
Gráfico 12: Análise de <i>Cluster</i> (<i>Z-Score</i>)	75
Gráfico 13: Atributos do trabalho considerados mais Importantes no <i>cluster</i> 1	78
Gráfico 14: Atributos do trabalho considerados mais Importantes no <i>cluster</i> 2	79
Gráfico 15: Atributos do trabalho considerados mais Importantes no <i>cluster</i> 3	80