

1 Introdução

A instabilidade dos vínculos empregatícios, o aumento da competição nos ambientes de trabalho, o fim das carreiras organizacionais e a preocupação crescente com a empregabilidade são alguns dos assuntos recorrentes que a literatura dedicada aos temas relacionados à gestão de pessoas e relações de trabalho tem discutido, nas duas últimas décadas (BALASSIANO e COSTA, 2006; DUTRA, 2010).

De acordo com Cavazotte, Lemos e Viana (2010), no atual cenário em que as organizações estão inseridas em um ambiente de competição intensa e de necessidade crescente de profissionais altamente qualificados, as empresas se defrontam com o grande desafio de continuamente motivar e envolver sua força de trabalho, em especial os jovens entrantes, uma vez que a literatura acerca destes jovens sugere que estes profissionais apresentem uma menor propensão a desenvolver laços sólidos de lealdade e a comprometer-se com as organizações onde atuam. Desta forma, levando-se em consideração a atual instabilidade das relações de trabalho, torna-se relevante a preocupação com os aspectos que afetam a motivação e o comprometimento dos indivíduos, em especial daqueles que ingressam atualmente no mercado de trabalho, que vêm sendo denominados geração Y (ALSOP, 2008; TULGAN, 2009; LIPKIN e PERRYMORE, 2009)

Para autores como Alsop (2008), Tulgan (2009), Lipkin e Perrymore, (2009), a geração Y abrange as pessoas que nasceram durante as décadas de 80 e 90. Os autores sugerem que este grupo geracional seja constituído por jovens decididos, que sabem onde querem chegar, com autoconfiança, alto nível de formação, que buscam desafios constantes, crescimento profissional no curto prazo, bons salários, benefícios e qualidade de vida. De acordo com a literatura que pesquisa a geração Y, esses jovens tendem a pensar somente no presente, são familiarizados com a alta tecnologia, valorizam oportunidades de aprendizado, estão acostumados com o bombardeio de informações e imagens atuais e lidam de forma diferenciada com a questão da hierarquia. Destacam-se pela diversidade e

apresentam-se como uma geração focada em resultados e menos propensa ao comprometimento com as organizações, se comparada às gerações antecessoras. (ALSOP, 2008; GLASS, 2007; MUNRO, 2009; TULGAN, 2009; SMOLA e SUTTON, 2002).

Kupperschmidt (2000 *apud* Smola e Sutton 2002), sugere que a compreensão em relação à questão das diferenças entre as gerações possa ser uma importante ferramenta que os gestores das organizações contemporâneas podem utilizar para criar maior produtividade, inovação e comprometimento da sua força de trabalho. De acordo com Munro (2009), as empresas contemporâneas ainda estão se adaptando a esta nova realidade, em que precisam lidar com o desafio de ter profissionais de diferentes gerações atuando simultaneamente no mesmo ambiente organizacional. Há uma grande dificuldade dos gestores atuais em compreender este novo grupo geracional e a se adaptarem a estas novas relações de trabalho. A tendência é que estes novos entrantes provoquem mudanças significativas nas relações de trabalho no meio corporativo. Surge daí a necessidade da compreensão das organizações em relação às demandas e comportamentos destes jovens profissionais.

A globalização aumentou a importância de atrair e reter os melhores talentos nas organizações, mas ainda pouco se sabe sobre os aspectos que impactam nas decisões dos profissionais no que tange à escolha do trabalho. Pesquisas realizadas sobre o assunto têm demonstrado a importância dos valores individuais para explicar a atratividade de diversos tipos de trabalhos e organizações (CHAPMAN, UGGERSLEV, CARROLL, PIASENTIN e JONES, 2005; RYNES e BARBER, 1990 *apud* MILLER et al., 2010). Segundo pesquisa realizada por Chapman et al., (2005), a opção por um determinado trabalho e por uma determinada organização está diretamente relacionada às características do trabalho e da organização. De acordo com Lauver e Brown (2001), o conceito de “ajuste indivíduo-organização” tem sido alvo de interesse de estudiosos sobre gestão de negócios, principalmente por auxiliar a compreensão das atitudes e comportamentos dos funcionários. O conceito tem sido positivamente relacionado com o envolvimento na carreira, a satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e sucesso na carreira dos indivíduos e tem sido negativamente relacionado às intenções de abandono e a comportamentos inapropriados dos profissionais.

A compreensão das diferenças dos valores básicos dos indivíduos, particularmente no contexto da escolha de emprego, é fundamental para que as organizações possam desenvolver práticas eficazes de recrutamento e de retenção da sua força de trabalho (BIGONESS e BLAKELY, 1996; CHIANG e BIRTCH, 2007 *apud* MILLER et al., 2010).

De acordo com Schwartz (1992), valores básicos são fundamentais para a cognição humana. Os valores permitem que as pessoas distingam o certo e o errado, o bem e o mal. Os valores são definidos como "*softwares* da mente", formados através da evolução genética e da socialização (HOFSTEDE 1980, 1997 *apud* MILLER et al., 2010), que são utilizados para orientar as respostas afetivas e comportamentais dos indivíduos no seu processo de tomada de decisões (CHATMAN, 1989, 1991; MEGLINO e RAVLIN, 1998; ROKEACH, 1973 *apud* MILLER et al., 2010). Judge e Bretz (1992), consideram que os valores são relativamente estáveis, embora alguns autores argumentem que os valores podem mudar através do tempo (FEATHER, 1995).

Segundo Chapman et al. (2005), tornou-se fundamental para as organizações contemporâneas o conhecimento sobre como atrair os melhores profissionais e, principalmente, a tornar atrativas as oportunidades de trabalho que são oferecidas pela organização. De acordo com Michaels, Handfield-Jones e Axelrod (2001 *apud* Chapman et al., 2005), o recrutamento de profissionais qualificados tem crescido nos últimos quinze anos, uma vez que os fatores demográficos e econômicos criaram uma “guerra por talentos”.

A relevância da temática acerca do atual contexto nas relações de trabalho e do desafio de compreender os fatores que geram efetivamente maior comprometimento desta nova força de trabalho motivaram a realização da presente pesquisa que tem como objetivo central identificar os valores relacionados à escolha do trabalho de indivíduos pertencentes à geração Y.

1.1.

Problema de pesquisa

A questão central desta pesquisa é:

Quais são os principais valores de um grupo de indivíduos da denominada geração Y - alunos de um curso de graduação em Administração de Empresas de uma Universidade privada - e como estes valores afetam a escolha por um determinado trabalho ou por uma determinada organização?

As subquestões, derivadas da questão central, são:

1. Quais são os valores mais característicos da geração Y?
2. Quais são os valores considerados por estes jovens como mais importantes?
3. Quais são os valores considerados por estes jovens como menos importantes?
4. Quais são os atributos de trabalho das empresas que estes jovens mais valorizam?
5. Qual a associação entre importância atribuída a valores motivacionais e preferências para determinados atributos do trabalho?

1.2.

Objetivo principal

A pesquisa tem por objetivo descrever e analisar, a partir de uma amostra de estudantes de graduação em Administração de Empresas, quais são os valores destes jovens profissionais, representantes da geração Y, além de tentar identificar e associar quais seriam os fatores que podem influenciar na escolha de um determinado trabalho em uma empresa.

1.3. Relevância

As organizações atualmente buscam constante eficiência e eficácia em seus negócios, bem como lidam com o grande desafio de comprometer e reter a sua força de trabalho, em um cenário marcado por diversidades de várias ordens. Por esse motivo, as organizações terão que buscar mecanismos eficazes para administrar a diversidade dos profissionais que irão compor sua estrutura. A convivência de diversas gerações em um mesmo ambiente organizacional passa a ser uma questão de grande relevância.

Mas as empresas contemporâneas ainda estão se adaptando a esta nova realidade. Há uma grande dificuldade dos gestores atuais em compreender estes novos profissionais, representantes da geração Y, e se adaptar as novas relações de trabalho que vem surgindo com grande velocidade. A tendência é que estes jovens tragam mudanças significativas nas relações de trabalho no meio corporativo. Surge daí a necessidade da compreensão das organizações acerca dos valores, demandas e comportamentos destes profissionais.

O estudo em questão pode contribuir significativamente com a atuação da área de Recursos Humanos das organizações, à medida que permitirá a identificação de alguns valores dos jovens da geração Y, auxiliando na compreensão de como estes jovens profissionais escolhem as organizações para trabalhar, bem como no desenvolvimento de novas políticas de Recursos Humanos que efetivamente possam reter estes talentos e que atendam as demandas destes novos profissionais.

Para os estudiosos das diferenças geracionais, o estudo pode ajudar a confirmar a visão da literatura acerca deste grupo geracional, bem como verificar eventuais discrepâncias que possam demandar futuras investigações.

1.4. Delimitação do estudo

A proposta deste estudo foi analisar, por meio de pesquisa exploratória, os valores considerados mais importantes para uma amostra de oitenta e cinco estudantes do curso de Administração de Empresas de uma única universidade privada do Rio de Janeiro, na sua maioria estudantes do último ano, e que já houvessem ingressado ou estivessem em processo de entrada no mercado de trabalho. A pesquisa visou também verificar quais são os atributos considerados mais importantes por estes jovens para escolha de um determinado trabalho e organização.

A coleta de informações referentes aos jovens representantes da geração Y foi realizada por meio de aplicação individual de questionário com base na metodologia elaborada por Schwartz (1992) sobre atributos do trabalho e valores. Assim, a pesquisa se limitou a abordar estes temas a partir do ponto de vista destes indivíduos específicos. Não foram pesquisados jovens de outros cursos de graduação, de outras Universidades ou de outras localidades.

A pesquisa não pretendeu generalizar e definir quais são os valores considerados mais importantes pela geração Y dada a restrição da amostra, mas buscou sinalizar, dentro do universo pesquisado, os resultados obtidos à luz das teorias abordadas e auxiliar as organizações na compreensão em relação as demandas desta nova força de trabalho, bem como na identificação de quais seriam as melhores políticas para geração de comprometimento destes profissionais e aumento da retenção dos talentos.