

01 a 04 de outubro de 2018

Evento: XXIII Jornada de Pesquisa

**FATORES QUE INFLUENCIAM NA ESCOLHA DA CARREIRA
PROFISSIONAL DOS INDIVÍDUOS USUÁRIOS DE REDES SOCIAIS: UMA
PERCEPÇÃO PERANTE AS CARACTERÍSTICAS DA GERAÇÃO Y¹
FACTORS INFLUENCING THE PROFESSIONAL CAREER CHOICE OF
INDIVIDUALS USING SOCIAL NETWORKS: A PERCEPTION OF THE
CHARACTERISTICS OF GENERATION Y**

**Luciane De Oliveira², Mariel Feijó Fontani³, Ariane Martins Dos Santos⁴,
Roberto Carlos Dalongaro⁵**

¹ Pesquisa desenvolvida para Projeto de Conclusão do Curso de Administração- URI/SLG.

² Mestra em Gestão estratégica das Organizações. Professora do Curso de Administração da URI - São Luiz Gonzaga.

³ Aluna do Curso de Graduação do Curso de Administração da URI, Campus de São Luiz Gonzaga

⁴ Aluna do Curso de Graduação do Curso de Administração da URI, Campus de São Luiz Gonzaga

⁵ Mestre em Gestão Estratégica das Organizações. Aluno da Pós-graduação da UNIJUI. Docente do Curso de Administração da URI-SLG

Resumo: No processo de escolha da carreira profissional são realizadas diversas reflexões, tanto de autoconhecimento quanto em relação as perspectivas futuras condizentes com a profissão que se pretende seguir. Contudo, muitos fatores influenciam esta escolha, tais como: remuneração, estabilidade, status, e é claro o desejo de atuar naquilo que proporciona realização pessoal. Diante disto esta pesquisa tem por objetivo investigar quais fatores que apresentam maior influência na escolha da carreira profissional entre os usuários de redes sociais. Para tanto, realizou-se uma pesquisa descritiva, por meio de levantamento, utilizando-se de questionário como instrumento de coleta de dados, aplicado por meio *online*. Além de questões relacionadas ao tema de pesquisa, o questionário também apresentou questões referentes ao perfil sociodemográfico. As perguntas foram elaboradas de forma fechada com o intuito de proporcionar maior facilidade e agilidade. Para a análise de dados, partiu-se da maior representação em percentual dos respondentes na variável idade (20 a 30 anos), na sequência buscou-se determinar em qual geração esta amostra enquadrava-se utilizando os critérios estabelecidos por Oliveira (2012), que os define como representantes da geração Y. Posteriormente relacionou-se as respostas referentes aos fatores que influenciam na carreira profissional com as características dos indivíduos representantes da geração Y. Dessa forma a pesquisa apresenta uma abordagem quantitativa.

Palavras-chaves: carreira, influência na carreira, geração y, escolha profissional

Abstract: In the process of choosing the professional career are made several reflections, both self-knowledge and in relation to future prospects consistent with the profession that is intended to follow. However, many factors influence this choice, such as: pay, stability, status, and of

01 a 04 de outubro de 2018

Evento: XXIII Jornada de Pesquisa

course the desire to act on what provides personal fulfillment. In view of this, this research aims to investigate which factors have the greatest influence on the choice of professional career among users of social networks. For that, a descriptive research was carried out by means of a survey, using a questionnaire as a data collection instrument, applied through online. In addition to questions related to the research topic, the questionnaire also presented questions regarding the sociodemographic profile. The questions were elaborated in a closed form in order to provide greater ease and agility. For the data analysis, we started with the highest percentage representation of the respondents in the variable age (20 to 30 years), in the sequence we tried to determine in which generation this sample was fit using the criteria established by Oliveira (2012), which defines them as representatives of the generation Y. Subsequently the answers were related to the factors that influence the professional career with the characteristics of the individuals representing the generation Y. In this way the research presents a quantitative approach.

Keywords: career, career influence, generation y, career choice

1. INTRODUÇÃO

O processo de escolha da carreira profissional vem se modificando em consequência das transformações globais promovidas especialmente pelas crescentes inovações tecnológicas. Estes acontecimentos influenciam o comportamento dos indivíduos e impactam no mercado de trabalho. Dessa forma, modelos de carreira que antigamente eram baseados no dever, hoje objetivam outros aspectos, como necessidade de autonomia e independência. Neste contexto, Soares (2002) destaca que a escolha da profissão implica escolher o que se quer no futuro, em reconhecer o que somos, às influências sofridas na infância, os fatos marcantes na vida até o momento e a definição da formação de uma identidade profissional.

Diante da perspectiva da escolha profissional, surgem diversas indagações e influências que interferem na decisão da carreira pretendida, já que esta decisão vai além de uma escolha de trabalho, pois manifesta-se, também, como uma escolha de vida. Assim, fatores como ser feliz no que faz, trabalhar habilidades e hobbies, obter status e reconhecimento, seguir valores e crenças, além de remuneração e estabilidade tornam-se decisivos neste processo.

O presente trabalho tem como tema a escolha profissional, analisando os possíveis agentes influenciadores na escolha de uma carreira. A pesquisa foi realizada de forma *on line* através de redes sociais e configura-se como de caráter quantitativo, contando com a colaboração de cento e sessenta e seis respondentes que compõem a amostragem utilizada no referido estudo. Como base para a análise dos dados utilizou-se o critério de idade dos respondentes, que caracterizaram-se como integrantes da geração Y. Portanto a partir desta variável fez-se as considerações, correlacionando a geração Y e os fatores que contribuem para a decisão da escolha profissional.

01 a 04 de outubro de 2018

Evento: XXIII Jornada de Pesquisa

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CARREIRA

O conceito de carreira oferece inúmeras definições, pode ser utilizado para referir-se à mobilidade ocupacional, como por exemplo, o caminho a ser trilhado, ou carreira como profissão, como a carreira militar (DUTRA, 1996). Porém, de toda forma, retrata um caminho a seguido de forma organizada e planejada.

Segundo Savioli (1999, p. 14), “carreira é o autoconhecimento de como as experiências pessoais e profissionais relacionam-se com seu trabalho atual e futuro para maximizar suas habilidades e comportamentos e atingir seus objetivos de vida”.

Ciampa (2014, p. 32) complementa

O sucesso ou fracasso de uma carreira é determinado pela reputação, imagem e credibilidade construídos ao longo da trajetória do indivíduo e associados diretamente às competências adquiridas e resultados apresentados ao longo da vida profissional.

A carreira, em uma perspectiva tradicional, pode ser vista como a adequação do indivíduo a uma ocupação escolhida ou à imagem que a ela se atribui. Tal processo de adequação sugere a noção de hierarquia ou de sequência de papéis, com maiores responsabilidades, dentro de uma mesma ocupação (BASTOS, 1997).

Em uma perspectiva considerada “moderna”, a carreira é vista como um processo de desenvolvimento do indivíduo, através de experiências e empregos, em uma ou mais organizações (BARUCH; ROSENSTEIN, 1992). Greenhaus, Callanan e Godshalk (1999), também sugerem um conceito de carreira sem as características típicas da abordagem “tradicional”. Para os autores a carreira seria um modelo de experiências relacionadas ao trabalho no decorrer da vida de uma pessoa. Assim, se no passado a carreira estava direcionada a cargos e ocupações, atualmente, focaliza percepções e autoconstruções dos acontecimentos da carreira.

Portanto, trabalhar naquilo que proporciona satisfação, buscar adquirir competências que possam garantir a sua empregabilidade são características importantes na escolha da carreira almejada. Além disso, outra característica de uma carreira é a percepção que ela tem começo, meio e fim. “Em geral, pode-se também identificar algumas fases temporais, em que a duração de cada fase depende de cada indivíduo e do portfólio de competências construídas ao longo de cada etapa” (CIAMPA, 2014, p.33). O quadro abaixo descreve as fases da carreira conforme Cimpa (2014).

Quadro1- Fases da carreira

Fases da carreira	Ocorrência
-------------------	------------

01 a 04 de outubro de 2018

Evento: XXIII Jornada de Pesquisa

Preparação	Em geral tem início aos 18 anos. É o começo da carreira. Fase da busca de informações sobre profissões e sobre o mercado de trabalho. Muitas vezes o jovem é movido somente pelo dinheiro e pela busca de promoção rápida.
Investimento	Tem seu início geralmente aos 25 anos de idade. A preocupação quanto às necessidades familiares e de estilo de vida começam a aparecer. "Os valores começam a mudar, e as expectativas financeiras são substituídas por segurança e qualidade de vida".
Estabilidade	O indivíduo deve estar com uns 45 anos. Fase de colheita. O profissional começa a colher os resultados referentes à fase de investimento. É um período gratificante para aqueles que planejaram a carreira. "É um momento ao mesmo tempo delicado, sobre o que foi ou não foi feito na fase anterior".
Maturidade	Pode iniciar aos 60 anos. Deve ser a melhor fase de todas, se a pessoa se antecipou aos fatos, planejou a vida e fez um bom plano de carreira. "Atualmente esse profissional experiente e especializado está bastante valorizado no mercado".

Fonte: Ciampa (2014, p. 33).

Para Soares (2002), no entanto, a escolha da carreira se inicia ainda na infância e se consolida com o tempo, chegando na aposentadoria. Conforme exposto no quadro 2.

Quadro 2 - Categorias conceituais das fases da carreira profissional

Fase 1- Crescimento, fantasia e exploração	Este período geralmente é associado a infância e a pré-adolescência, onde uma profissão é apenas um pensamento, e uma carreira um estereótipo profissional e um objetivo de sucesso. Nessa fase inicia-se o processo de preparação para qual que seja a profissão escolhida.
Fase 2- Educação e treinamento	Dependendo da profissão este processo pode ser complexo ou simples, podendo levar dias meses ou anos. Há muitas opções nessa fase, que vão surgindo à medida que as metas e objetivos vão ficando mais clara
Fase 3 - Ingresso no mundo profissional	Para maioria das pessoas independente dos seus níveis de preparo, é uma etapa de adaptação, na qual tomam conhecimento da realidade do trabalho e de suas próprias reações.
Fase 4 - Treinamento básico e socialização	A duração e intensidade deste período variam de acordo com a profissão, organização e complexidade do trabalho e com as responsabilidades atribuídas a sua profissão.
Fase 5 - Admissão como membro	Nesta fase surge a autoimagem da pessoa como profissional ou membro da organização, nesse momento objetivo e valores começam a se definir por meio das situações desafiadoras onde as escolhas devem ser feitas.

01 a 04 de outubro de 2018

Evento: XXIII Jornada de Pesquisa

Fase 6 - Estabilização no emprego e permanência como membro

Nos primeiros cinco a dez anos de uma carreira, a maioria das organizações e ocupações indica se o indivíduo pode ou não contar com um futuro a longo prazo ali.

Fase 7 - Crise no meio da carreira e reavaliação

Trata-se de uma crise, há evidências de que as pessoas passam por uma espécie de auto reavaliação quando suas carreiras já estão bem adiantadas e começam a questionar suas escolhas iniciais.

Fase 8 - Avanço, recomeço ou estabilização.

O conhecimento resultante desta reavaliação leva a decisões sobre a continuação ou não da carreira. Cada pessoa nessa fase chega a uma solução que irá orientá-lo sobre os próximos passos.

Fase 9 - Desligamento

Inevitavelmente as pessoas desaceleram o ritmo de suas atividades tornando-se menos envolvidas, começam a pensar em aposentadoria e a preparar-se para essa fase.

Fase 10 - Aposentadoria

Essa fase é inevitável, não importando se o indivíduo está ou não preparado. Pode ocorrer a perda da identidade profissional, podendo ocorrer de maneira aceitável ou traumática resultando na perda de saúde física e mental.

Fonte: adaptado pelo autor conforme

Fonte: Esteves (2014 apud SOARES 2002, p. 53)

Diante disto pode-se dizer que a construção de uma carreira requer decisões e atitudes que além do ambiente de trabalho, irão refletir na vida pessoal e social dos indivíduos, o que intensifica a relevância com a preocupação das escolhas relacionadas ao trabalho, bem como com o seu adequado planejamento.

2.2 FATORES QUE INFLUENCIAM A ESCOLHA DA CARREIRA PROFISSIONAL

No processo da escolha profissional o indivíduo realiza diversas reflexões sobre as suas habilidades, pretensões profissionais, bem como o ambiente do mercado de trabalho. Estas análises podem proporcionar aos jovens uma escolha profissional mais coerente diante do papel que pretendem desempenhar no futuro. Para Müller (1988, p. 141) "chegar a uma escolha vocacional supõe um processo de tomada de consciência de si mesmo e a possibilidade de fazer um projeto que significa imaginar-se antecipadamente cumprindo um papel social e ocupacional".

Miano e Vieira (2012), complementam afirmando que quanto antes for provocado a reflexão sobre o planejamento da carreira, mais cedo os indivíduos começarão a perceber o que realmente tem relevância para eles, bem como, as possibilidades de escolhas profissionais eficazes para a realização pessoal em suas diversas vertentes (posição social, finanças, realização pessoal, família, entre outras), já que mesmo sendo a escolha caracterizada como um processo individual, ela decorre das relações entre os determinantes estruturais e motivações subjetivas do sujeito

01 a 04 de outubro de 2018

Evento: XXIII Jornada de Pesquisa

(ROSSI, 1999). Diante de tais critérios, Bock, Furtado e Teixeira (2007), apresentam alguns fatores que devem ser considerados na tomada de decisão de um futuro profissional, como: o mercado de trabalho e sua instabilidade, a importância social (a igualdade de importância das profissões para o convívio social), a remuneração, a questão das atribuições e status, e ainda às habilidades exigidas para o desempenho do trabalho.

Soares (2002) vai além quando identifica que o comportamento de escolha profissional é influenciado por fatores políticos, econômicos, sociais, familiares e psicológicos. Segundo o autor, os fatores políticos estão relacionados à política governamental e seu posicionamento perante a educação. Os fatores econômicos referem-se ao mercado de trabalho, e todos os percalços econômicos que afetam a vida profissional do cidadão. Já os fatores sociais dizem respeito à divisão da sociedade em classes sociais, à busca da ascensão social por meio do estudo, à influência da sociedade na família e aos efeitos da globalização na cultura e na família enquanto os fatores educacionais compreendem o sistema de ensino brasileiro. Para o mesmo autor, os fatores familiares incluem a busca da realização das expectativas familiares enquanto os fatores psicológicos abordam, às motivações, às habilidades e às competências pessoais, à compreensão e conscientização dos fatores determinantes versus a desinformação à qual o indivíduo está submetido.

Porém, neste contexto, Bohoslavsky (2007) destaca o grupo familiar e o grupo de amigos como os fatores que exercem maior relevância na escolha profissional dos indivíduos. Segundo o autor, a referência fornecida pelo grupo, normalmente é positiva e é bem-aceita pelo indivíduo, enquanto a familiar pode receber alguma rejeição, isso ocorre tendo em vista a complexidade das relações familiares e também pelo fato da família não pertencer a um grupo de escolha como o grupo de amigos.

Portanto, perceber os fatores que exercem influência na escolha profissional pode contribuir tanto com os indivíduos na condução de sua carreira, pois ciente de tais fatores tendem a comprometer-se mais com a sua formação e buscar sua realização profissional, quanto para as organizações, já que possibilita diante destas informações entender o que motiva os colaboradores, podendo construir estratégias que proporcione melhor desempenho da equipe.

2.3 GERAÇÕES: CONCEITO E PERCEPÇÃO SOBRE A CARREIRA

Uma geração pode ser compreendida como um grupo identificável que compartilha os mesmos anos de nascimento e, conseqüentemente, viveu os mesmos acontecimentos sociais significativos em etapas cruciais do desenvolvimento (KUPPERSCHMIDT, 2000). Da mesma forma Cordeiro (2012), conceitua que uma geração é definida primeiramente pela análise de eventos históricos, políticos, ou sociais que causam algum impacto em valores, atitudes e comportamentos das pessoas que vivem esses momentos. Neste sentido, estes comportamentos repercutem definitivamente no ambiente social e conseqüentemente no trabalho e, portanto, tem gerado

01 a 04 de outubro de 2018

Evento: XXIII Jornada de Pesquisa

inúmeros questionamentos nas organizações, que vêm buscando compreender como se configuram as novas gerações diante o mercado de trabalho.

Não há unanimidade entre os autores que estudam a temática em relação aos períodos de nascimento de cada geração, porém as diferenças não são significativas. Para Robbins, Judge e Sobral (2010), as gerações são divididas em quatro grupos: veteranos os nascidos de 1920-1945; os *baby boomers*, que nasceram entre os anos de 1945-1960, a geração X, que nasceu entre os anos de 1960-1980 e a geração Y que nasceu do ano de 1980 em diante, ou seja a geração Y é aquela que entrou no mercado de trabalho a partir do ano de 2000. Segundo Oliveira (2012) as gerações identificam-se como *baby boomers* (nascidos entre 1946-1964), a geração X (nascidos entre 1965-1980), a geração Y (nascidos entre 1980-2000) e a geração Z (nascidos a partir do ano 2000).

A geração denominada de “veteranos”, cresceu em uma sociedade praticamente rural que acreditava no trabalho árduo, costumava ser leal a seus patrões, respeitosos com relação à autoridade, trabalhadores e úteis. Davam maior importância à vida confortável e à segurança familiar (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010). Os representantes da geração *baby boomers*, nasceram após a Segunda Guerra Mundial, quando o mundo vivia um período de avanços tecnológicos e científicos. Os indivíduos desta geração seguem os valores tradicionais relacionados ao cumprimento de suas obrigações em relação à carreira, lealdade à organização, educação e criação dos filhos, casamento, entre outros. Além disso, apresentam característica de cooperação e participação no trabalho (SMOLA; SUTTON, 2002).

Conger (1998) complementa que os integrantes desta geração são disciplinados, estruturados, construtores, desejam construir uma carreira sólida, estável, segura e com fidelização a uma mesma empresa. Valorizam muito a realização pessoal e o sucesso material, trabalham arduamente e querem aproveitar os frutos do seu trabalho, seus valores mais altos são o sentido de realização e o reconhecimento social (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

Por sua vez, a geração X mostra-se consideravelmente descrente e desconfiada em relação às organizações, valoriza muito trabalhar para si próprio e trata a autoridade de maneira informal. Para Oliveira (2012) esta geração é composta por indivíduos mais céticos, tolerantes, individualistas, independentes e viciados em trabalho, que buscam equilibrar suas necessidades profissionais, pessoais e qualidade de vida. Além disso, preferem trabalhar por muitos anos na mesma empresa esperando por uma promoção. A geração Y, no entanto, é formada por jovens acostumados com as tecnologias de entretenimento e comunicação, são desestruturados, contestadores, imediatistas, inovadores e não gostam de hierarquia. Buscam desafios e preferem ser empregáveis. (FANTINI; SOUZA, 2015 apud MACEDO, 2009). Oliveira (2009), complementa que esta geração faz questionamentos constantes, demonstra ansiedade e impaciência em todas as situações, desenvolve ideias e pensamentos com superficialidade, busca viver com intensidade cada experiência, é transitório e ambíguo em suas decisões e escolhas, busca constantemente conexão com as coisas e com as pessoas, quer respostas diretas e claras e exige transparência de

01 a 04 de outubro de 2018

Evento: XXIII Jornada de Pesquisa

seus pais e líderes.

Por último a geração Z, os nativos digitais, ou seja, já nasceram entre computadores, chats, telefones celulares. Segundo Fantini e Souza (2015 apud BRITO, 2013), são jovens extremamente imediatistas, individualistas, conectados, tem incapacidade de seguir padrões lineares e possuem dificuldade de trabalhar em equipe. Essa geração, também é caracterizada pelo imediatismo, buscam resultados rápidos dentro da organização; a hierarquia tradicional não tem sentido, procuram empresas que valorizem a conectividade, a abertura ao diálogo, a velocidade e a globalidade (MCCRINDLE, 2011).

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se quanto aos seus objetivos como uma pesquisa descritiva. Gil (2016, p. 27) destaca que “este tipo de pesquisa objetiva descrever as características de determinada população. O tipo descritivo tem por objetivo estudar as características de um grupo, levantar as opiniões, atitudes e crenças de uma população”. Quanto ao método empregado, a pesquisa apresenta-se como levantamento (*survey*), que, conforme Kerlinger (1980), é um tipo de pesquisa que busca estudar pequenas e grandes populações utilizando amostras, com o objetivo de descobrir a incidência relativa, distribuição e/ou inter-relação de variáveis. O propósito desse tipo de estudo é produzir dados estatísticos, isto é, resultados quantitativos.

O instrumento de coleta de dados utilizado foi um questionário adaptado de Pradella (2015) aplicado por meio *online*. Além de questões relacionadas ao tema de pesquisa o questionário também apresentou questões referentes ao perfil sócio demográfico dos respondentes. As perguntas foram elaboradas de forma fechada com o intuito de proporcionar maior facilidade e agilidade para o respondente. Na intenção de analisar as variáveis que interferem na escolha da carreira profissional, foi realizado seis perguntas que pretendiam identificar grau de importância destas variáveis, onde instituiu-se uma escala definida de “sem importância” a “muito importante”.

Para a melhor análise de resultados utilizou-se como critério a idade dos indivíduos respondentes que apresentaram maior número de na amostra, no caso de 20 a 30 anos. Para tanto foi utilizada a classificação proposta por Oliveira (2012), que caracteriza estes indivíduos como representantes da Y. A população foi constituída pelo universo de pessoas que receberam o *link* da pesquisa, sendo a amostra definida por todos aqueles que a responderam, totalizando 166 pessoas. Posteriormente os dados foram analisados quantitativamente a partir dos gráficos gerados pelo próprio instrumento onde o questionário foi respondido.

3.1 ANÁLISE DE DADOS

A análise do perfil sócio demográfico obtido por meio da amostra de 166 questionários, indicou os respondentes predominantemente do sexo feminino (56,0%), sendo a faixa etária mais significativa

01 a 04 de outubro de 2018

Evento: XXIII Jornada de Pesquisa

entre 20 à 30 anos (59,6%), com ensino superior incompleto (34,3%) e renda de até R\$ 1.500,00. A maioria está localizada no município de São Luiz Gonzaga (69,7%), e inseridos no mercado de trabalho onde exercem atividades na profissão escolhida (53,9%). A Tabela 1 demonstra estes dados.

TABELA 1 - Dados do perfil Sócio Demográfico

	Perfil	Descrição	%
Sexo		Feminino	56
		Masculino	42,8
		Não Respondeu	1,2
Idade		Menos de 20 anos	4,8
		De 20 a 30 anos	59,6
		De 31 a 40 anos	20,5
		De 41 a 50 anos	13,3
		De 51 a 60 anos	1,8
		Mais de 60 anos	4,8
Escolaridade		Ensino fundamental incompleto	0,6
		Ensino fundamental completo	0,6
		Ensino médio incompleto	1,8
		Ensino médio completo	22,9
		Ensino superior incompleto	34,3
		Ensino superior completo	19,9
		Pós-graduação	19,9
Renda		Até R\$ 1500,00	30,7
		De R\$ 1501,00 à R\$ 2.500,00	21,1
		De R\$ 2.501,00 à R\$ 3.500,00	12,7
		De R\$ 3.501,00 à R\$ 4.500,00	8,4
		De R\$ 4.501,00 à R\$ 5.500,00	7,2
		Acima de R\$ 5.501,00	10,8
		Não possui renda	9,0
Residentes		São Luiz Gonzaga	69,1
		Outras cidades	30,9
Atuação no mercado		Estou Trabalhando, mas não no que gostaria	33,3
		Estou trabalhando, na profissão que desejo	53,9
		Estou procurando a atividade que desejo	6,7
		Estou procurando qualquer trabalho	0,6

01 a 04 de outubro de 2018

Evento: XXIII Jornada de Pesquisa

Não estou procurando trabalho 5,5

Fonte: Dados da Pesquisa

Na sequência, as perguntas pretendiam verificar o grau de importância da carreira em relação às variáveis: ser feliz no que faz, trabalhar suas habilidades e *hobbies*, remuneração, estabilidade, status/reconhecimento e seguir valores e crenças pessoais. As respostas limitavam-se a uma escala de um a quatro, sendo um especificado como “sem importância” e quatro “muito importante”. Para a análise de resultados partiu-se da maior representação em percentual dos respondentes na variável idade (20 a 30 anos), na sequência buscou-se determinar em qual geração esta amostra enquadrava-se, utilizando-se os critérios estabelecidos por Oliveira (2012), que os define como representantes da geração Y. Posteriormente relacionou-se as respostas referentes aos fatores que influenciam na carreira profissional com as características dos indivíduos representantes da geração Y. A tabela 2 apresenta os resultados dos questionamentos em percentuais.

Tabela 2- Relação das variáveis considerando o grau de importância na escolha da carreira profissional.

Variáveis	Sem Importância (%)	Pouco Importante (%)	Importante (%)	Muito Importante (%)
Ser feliz no que faz	-	1,8	25,3	72,9
Trabalhar suas habilidades e hobbies	-	4,8	53,0	42,2
Remuneração	0,6	0,6	46,4	52,4
Estabilidade	-	4,2	41,6	54,2
Status e Reconhecimento	3,0	18,1	48,8	30,1
Seguir seus valores e crenças	1,2	8,4	36,7	53,6

Fonte: Dados da pesquisa

Verificou-se que “ser feliz no trabalho” é condição muito importante para 72% da amostra. Percebe-se que a maioria dos respondentes são representantes da geração Y, para estes indivíduos, por mais que as organizações mantenham forte influência na percepção de emprego e carreira, elas têm deixado de ser um desejo exclusivo, sendo substituídos em parte pelo desejo de conciliação entre a carreira e as necessidades pessoais e familiares do indivíduo trabalhador (VELOSO, DUTRA e NAKATA, 2008). Em relação a geração Y, Lafuente (2009, p. 74) confirma, “os mais jovens não são leais a uma empresa, mas a um conjunto de fatores que os fazem sentir-se bem, daí porque nunca deixam de buscar novas oportunidades que contribuam para seu

01 a 04 de outubro de 2018

Evento: XXIII Jornada de Pesquisa

desenvolvimento pessoal”.

Na sequência, questionou-se sobre a importância de “trabalhar habilidades e *hobbies*”. Nesta questão foi possível observar que a amostra considera significativo trabalhar em atividades que possam exercer suas habilidades e hobbies, já que 53% responderam “importante” a este questionamento e 42,2% responderam “muito importante”. Diante das constatações de Cavazotte, Lemos e Vianna (2010), os indivíduos desta geração tem desejos de assumir mais responsabilidades e participar dos processos de tomada decisão, buscam um rápido crescimento dentro das organizações, ao mesmo tempo em que demandam o desenvolvimento de suas competências e habilidades.

Em relação a “remuneração”, verificou-se que os respondentes, em sua maioria (52,4%) acreditam que a remuneração é fator muito importante enquanto para 46,4% é importante, observa-se, porém que somente 0,6% responderam que era pouco importante ou sem importância a variável remuneração. As respostas contrapõem a visão de Santos et al. (2011), que alega que a geração Y, possui um conceito de trabalho como fonte de satisfação e aprendizado, muito mais do que uma simples fonte de renda. Para Oliveira (2009), a geração Y é a geração da gratificação instantânea, esses jovens esperam que lhes digam como estão indo com muito mais frequência, eles querem saber se têm a possibilidade de alcançar mais resultados, caso contrário “abandonam o jogo” e procuram outro desafio. Ainda de acordo com Lombardia et al. (2008, p.5), o trabalho a ser realizado “precisa ser por objetivos e a remuneração estar vinculada ao alcance deles para que possa conciliar vida pessoal com a profissional”.

Quando questionados sobre a “estabilidade”, verificou-se que 54,2% dos respondentes acreditam que a estabilidade é fator muito importante, enquanto 41,6% consideram importante e 4,2% pouco importante. Portanto, observou-se que as respostas foram contraditórias em relação a literatura atual, que trata esta geração como desapegada de valores como fidelização e estabilidade no emprego. Diversos autores, ao descreverem a geração Y, destacam que ela é mais bem informada e possui um nível de educação mais alto que suas antecessoras (LOMBARDIA et al, 2008). Os autores também destacam que esta geração encara o trabalho como desafio e diversão e preza o ambiente informal com transparência e liberdade, além disso, busca aprendizado constante e não tem medo da rotatividade de empregos (LOMBARDIA et al., 2008; VELOSO et al., 2008).

Na abordagem relacionada a “status e reconhecimento”, verificou-se que a amostra valoriza o status e o reconhecimento, já que 48,8% consideram importante, seguido por muito importante (30,1%) e pouco importante (18,1%). Nesta questão somente 3,0% responderam sem importância. Segundo Lacombe (2005), o trabalho é parte essencial da vida do homem, uma vez que constitui aquele aspecto da vida que lhe dá status e o liga à sociedade

Porém Twenge (et al, 2010), descreve que os jovens da geração X são os mais interessados neste tipo de recompensa, seguida da Geração Y. É possível afirmar que os valores extrínsecos como: status e prestígio, respeito, possibilidade de ganhar muito dinheiro, chances de avanço e

01 a 04 de outubro de 2018

Evento: XXIII Jornada de Pesquisa

promoção tiveram grande crescimento entre os Baby Boomers e a Geração X, atingindo seu pico e, após isso, perdeu um pouco de significância para a Geração Y (REZENDE, 2012).

Quanto a percepção de “seguir seus valores ou crenças”, foi possível observar que a maioria julga importante (48,8%) e 30,1% considera muito importante. Porém dentre os respondentes, verifica-se que 18,1% avaliam a variável como pouco importante e 3,0% sem importância. O trabalho quando é importante para o indivíduo proporciona sentido e significado, vai de encontro com os seus valores enquanto pessoa e possibilita que acreditem no trabalho desenvolvido, tornando-se uma atividade prazerosa (TOLFO; PICCININI, 2006).

A última questão referia-se a mudança de profissão ao longo da vida. Constatou-se que a maioria dos respondentes (80,0%) acreditam que a mudança de profissão é válida desde que proporcione realização, o que caracteriza o ambiente atual do mercado. Segundo Marques (2013, p. 25) “há cerca de 40 anos era raro ver uma pessoa mudando de emprego, e se esta mudança ocorresse eram pouquíssimas ao longo de toda a vida profissional”. Porém, atualmente, a troca de emprego é natural e faz parte de um movimento crescente dentro das organizações.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo da escolha profissional demanda inúmeros questionamentos, que perpassam por análises pessoais, sociais e ambientais, já que o trabalho exerce um papel muito importante na vida dos indivíduos, sendo considerado uma fonte de renda, prazer e realizações. Neste contexto, percebe-se que vários fatores interferem nesta decisão, que embora muitas vezes esteja atrelada a situação do mercado de trabalho, também é fortemente influenciada por fatores subjetivos. Assim, o presente estudo buscou identificar os fatores que influenciam na escolha da carreira profissional dos indivíduos usuários de redes sociais, segundo às características da geração Y.

Constatou-se que os respondentes, valorizam a felicidade no trabalho, buscam exercer suas habilidades e hobbies, consideram importante a remuneração e a estabilidade, avaliam como positivo o status e o reconhecimento e apreciam seguir os seus valores e crenças. Salienta-se, que “ser feliz no que faz” foi a variável que apresentou maior percentual de respostas no questionamento “muito importante”, o que identifica o comportamento da geração Y que ambiciona a busca da felicidade no trabalho sobrepondo o conceito de obrigação, enquanto a variável “status e reconhecimento” identificou o menor percentual de importância entre os respondentes.

Porém, quando somadas as respostas “muito importante e importante”, a variável “remuneração” enquadra-se no mesmo patamar de “ser feliz no que faz”. Verifica-se ainda que a “estabilidade apresentou-se como fator de “muita importância” para a amostra. Portanto, a pesquisa trouxe algumas informações que apresentam-se contraditórias em relação as bibliografias pesquisadas

01 a 04 de outubro de 2018

Evento: XXIII Jornada de Pesquisa

considerando o comportamento da geração y, o que é plausível, já que refere-se à análise do comportamento humano. Credita-se este fato também, a instabilidade do cenário econômico atual que faz com que os indivíduos não se sintam à vontade para arriscar, preocupando-se mais com a segurança no emprego. Por fim, ciente que processo de escolha profissional é complexo e envolve diversos questionamentos, é oportuno quando a escolha possibilita correlacionar gostos e oportunidades, ajustando interesses, conhecimentos e habilidades, com a realidade do mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

BARUCH, Y.; ROSENSTEIN, E. Career planning and managing in high tech organizations. **International Journal of Human Resource Management**, 1992.

BASTOS, A.V.B. A escolha e o comprometimento com a carreira: um estudo entre profissionais e estudantes de Administração. **Revista de Administração**. São Paulo, v.32, n.3, p.28-39, jul/ set., 1997.

BOHOSLAVSKY, R. **Orientação vocacional**: a estratégia clínica. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

BOCK, A. M. B.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M. L. T. **Psicologias**: uma introdução ao estudo de psicologia. ed. 14, São Paulo: Saraiva, 2007.

CAVAZOTTE, F. S. C. N., LEMOS, A. H. C., VIANA, M. D. A. (2010). **Relações de trabalho contemporâneas e as novas gerações produtivas**: Expectativas renovadas ou antigos ideais? XXXIV Encontro da Anpad. Rio de Janeiro: Anpad.

CIAMPA, A. de L. **Marketing pessoal e empregabilidade**: do planejamento de carreira ao networking. São Paulo: Érica, 2014.

CONGER, J. **Quem é a geração X?** HSM Management, 1998.

CORDEIRO, H. T. D. **Perfis de Carreira da Geração Y**. São Paulo, 2012.

DUTRA, J. S. **Administração de carreira**: uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 1996.

01 a 04 de outubro de 2018

Evento: XXIII Jornada de Pesquisa

ESTEVES, E. **Fatores que influenciam nas escolhas profissionais dos jovens do ensino médio das escolas públicas e privadas do município de Espigão D' oeste-RO.** Disponível em: <www.ri.unir.br/jspui/bitstream/123456789/945/2/Artigo%20ELIEL%20PDF.pdf>. Acesso: 26 abr. 2018.

FANTINI, C. A.; SOUZA, N. C. dos S. Análise dos fatores motivacionais das gerações baby boomers, X, Y e Z e as suas expectativas sobre carreira profissional.

Revista iPecege. Disponível: < <http://oaji.net/articles/2017/5879-1523908153.pdf>>. Acesso em 20 jun 2018.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2016.

GREENHAUS, J. H., CALLANAN, G. A.; GODSHALK, V. M.. **Career management.** Orlando, FL: Harcourt, 1999.

KERLINGER, F. N. **Metodologia da pesquisa em ciências sociais:** um tratamento conceitual. São Paulo, EPU/EDUSP, 1980.

KUPPERSCHMIDT, B. R. **Multigeneration employees:** strategies for effective management. Nova York, EUA: Health Care Manager, 2000.

LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos:** Princípios e Tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.

LAFUENTE, Florência. **Do conflito à ação.** HSM Management, São Paulo, v. 3, n. 74, p. 70-76, maio 2009.

LOMBARDIA, P.G.; STEIN, G.; PIN, J.R. **Políticas para dirigir a los nuevos profesionales-motivaciones y valores de la generacion Y.** Documento de investigación. DI-753. Mayo, 2008.

MCCRINDLE, M. **The ABC of the XYZ:** understanding global generations. Sydney: UNSW Press, 2011.

MARQUES, J. R. **Coaching e Carreira:** Técnicas Poderosas e Resultados extraordinários: Como o Coaching pode transformá-lo em um Profissional de Sucesso. Goiânia - GO: Editora IBC, 2013.

01 a 04 de outubro de 2018

Evento: XXIII Jornada de Pesquisa

MIANO, V. Y.; VIEIRA, F. de O. Perspectivas de carreira dos formandos de Administração de uma IFES. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**. Rio de Janeiro, v. 6 n.1, 2012.

Müller, M. **Orientação vocacional:** contribuições clínicas e educacionais. Porto Alegre: Artes Médicas, 1998.

OLIVEIRA, S. Geração Y: A era das conexões – tempo dos relacionamentos. São Paulo: Página 345. **Revista de Carreiras e Pessoas**. São Paulo. V. VI – n. 03 - Set/Out/Nov/Dez 2016 Knob, Goergen, Páginas 332-345 Clube dos Autores, 2009.

OLIVEIRA, S. **Jovens para sempre:** como entender os conflitos de gerações. São Paulo: Integrare Editora, 2012.

PREDELLA, L. C. C do C. **Fatores que interferem na escolha profissional e o conceito de vocação.** Disponível: <http://www.gradadm.ifsc.usp.br/dados/20152/SLC0631-1/escolha_profissional.pdf>. Acesso: 26 abr. 2018.

REZENDE, P. S. **Diferenças geracionais em atitudes relacionadas ao trabalho:** o impacto do reconhecimento na satisfação e intenção de permanência na empresa para os profissionais da geração y. Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Administração do Insper Instituto de Ensino e Pesquisa, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Administração. São Paulo, 2012.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. SOBRAL, F. **Comportamento organizacional:** teoria e prática no contexto brasileiro. 14. ed. São Paulo: Pearson Education, 2010.

ROSSI, S. M. M. **Escolha profissional:** a questão do ser é estar na família. Arq. Ciênc. Saúde Unipar, Londrina, v. 3, n.2, 179-185, 1999.

SANTOS, C. F dos; ARIENTE, M.; DINIZ, M. V. C.; DOVIGO, A. A. **O Processo Evolutivo Entre as Gerações X, Y e Baby Boomers.** In: XIV SEMEAD. Programa de Pós-Graduação em Administração da FEA – USP. São Paulo, 2011.

SAVIOLI, N. **Carreira:** manual do proprietário. 3. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

01 a 04 de outubro de 2018

Evento: XXIII Jornada de Pesquisa

SOARES, D. H. P. **A escolha Profissional do jovem ao adulto**. 2. ed. São Paulo: Summus, 2002.

SMOLA, K. W., & SUTTON, C. D. Generational differences: Revisiting generational work values for the new Millennium. **Journal of Organizational Behavior**, 23, 363-382, 2002.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Revista Brasileira de Psicologia Social**. Porto Alegre, v. 19, 2007.

TWENGE, Jean M. et al. Generational differences in work values: leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. **Journal of Management**, 2010.

VELOSO, E. F. R.; DUTRA, J. S.; NAKATA, L. E. Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações y, x e baby boomers. **REGE- Revista de Gestão**. v. 23. abr-jun 2016, p. 88-98.