

GERAÇÃO Y E COMPROMETIMENTO: UM ESTUDO COM AS MELHORES EMPRESAS PARA TRABALHAR 2014

GENERATION AND COMMITMENT: A STUDY WITH THE BEST COMPANIES TO WORK 2014

Profa. Esp. Nayara de Andrade Monteiro – FGV

nayandrade.monteiro@gmail.com

Prof. Ms. Derson da Silva Lopes-Jr – UNICAMP

dersonlopes@me.com

Resumo

O presente trabalho procurou analisar o nível de comprometimento dos jovens da geração Y trabalhadores das melhores empresas para trabalhar em 2014. Foi estudada uma amostra de 45.747 respondentes distribuídos em 286 empresas. Os resultados encontrados a partir da análise do percentual de respostas revelam que a maioria dos jovens entrevistados possuem um alto nível de comprometimento. A aplicação do método de regressão logística binária revelou que o gênero e o grau de instrução são positivamente significativos para o aumento da probabilidade de nível alto de comprometimento, ressaltando que a medida que o grau de instrução aumenta, o impacto positivo diminui. Percebeu-se também que ocupar cargos (operacional, técnico nível médio, técnico nível superior e vendedor) diminuem a probabilidade de comprometimento. Por fim notou-se que pertencer a maior parte das empresas estudadas não traz qualquer aumento na probabilidade de comprometimento e ainda mais grave, algumas diminuem a probabilidade de níveis altos e comprometimento. Como contribuição, destacam-se o caráter quantitativo da análise oferecida pelo estudo e os dados referentes aos fatores contribuintes para a formação do comprometimento na definição estabelecida.

Palavras-chave: Comprometimento; Geração Y; Melhores Empresas.

Abstract

This paper sought to examine young people's level of commitment of millennials workers of the best companies to work in 2014. A sample of 45,747 respondents distributed in 286 companies was studied. The results from the answers percentage of the analysis reveal that the majority of young people interviewed have a high level of commitment. The application of binary logistic regression method revealed that gender and educational level are positively significant for the increased likelihood of high level of commitment, noting that as the level of education increases, the positive impact decreases. It was also perceived to occupy some positions (operational, technical secondary level, higher technical level and seller) decrease the likelihood of compromise. Finally, was noted that belong to most of the companies studied did not bring any increase in the probability of commitment and even worse, some decrease the likelihood of high levels and commitment. As a contribution, stand out from the quantitative nature of the analysis provided by the study and data of the contributing factors for the formation of commitment to the established definition.

Keywords: Commitment; Millennials, Best Companies.

Introdução

Em uma época de concorrência acirrada, a sobrevivência das organizações está vinculada ao envolvimento de todos os indivíduos ao alcance dos seus objetivos. Entretanto, para que isso ocorra, é necessário que as pessoas estejam comprometidas com as suas atividades e com o resultado esperado pela organização.

O capital humano é considerado um dos principais recursos estratégicos das organizações. Devido a alta competitividade do mercado, elas necessitam cada vez mais do envolvimento dos colaboradores nos processos organizacionais para que os seus objetivos sejam alcançados, garantindo a sua sobrevivência.

A relação entre estratégia e administração de recursos humanos (ARH) passou a ser mais clara com a valorização dos recursos internos da organização, de forma que as mais bem-sucedidas eram aquelas que utilizavam seus ativos humanos como diferencial competitivo. O RH torna-se o principal parceiro, implantando novas práticas, a fim da empresa permanecer competitiva. (PURCELL, 2001).

A grande maioria das organizações possuem como principal recurso de trabalho os talentos internos. Dessa forma, faz-se necessário o estímulo contínuo do comprometimento dos empregados para obter a qualidade e entrega dos serviços. É fundamental o conhecimento do comportamento humano para compreender as particularidades de cada indivíduo ativo, com o intuito de identificar as influências desses elementos em relação ao desempenho das atividades organizacionais (DUTRA, 2004).

Segundo Silva e Honório (2010) as organizações estão buscando profissionais diferenciados, que sejam inovadores, criativos, capazes de gerir recursos financeiros, tecnológicos, além de possuir conhecimentos técnicos. Dentre esses profissionais há uma parcela significativa de jovens da chamada geração Y, que já estão no mercado há alguns anos.

Para DIEESE (2011), parte dos jovens até 29 anos apresenta maior rotatividade do que a média nacional, que é de 3,9 anos. Decorrente dessa informação, o grau de comprometimento dos jovens da geração Y podem influenciar os resultados organizacionais desejados.

Há uma diversidade de conceituação sobre o comprometimento organizacional, o conceito final está em construção. Meyer e Allen (1991) argumentam o comprometimento, como um estado psicológico, que possui pelo menos três componentes separáveis: um desejo (comprometimento afetivo), uma necessidade (comprometimento de continuidade), e uma obrigação (comprometimento normativo) que afetam a manutenção do emprego em uma organização. Para esses autores, cada componente deve ser pautado para compreender o comportamento de comprometimento organizacional.

Desta forma, as organizações vêm buscando alternativas para identificar os fatores que promovem o comprometimento, embasado em sua cultura, políticas e valores e considerando o relacionamento entre os empregados e a organização, com o objetivo de utilizar as habilidades e a capacidade da mão-de-obra de forma mais eficiente e conseqüentemente contribuindo para o desenvolvimento da empresa, nas particularidades.

Para Dutra (2004), estabelecer as competências individuais deve estar vinculado à reflexão sobre as competências organizacionais, uma vez que é mútua a influência entre si.

Assim, este artigo tem como objetivo analisar o nível de comprometimento dos jovens da geração Y trabalhadores das melhores empresas para trabalhar de 2014. A pesquisa é relevante pois pretende contribuir para o debate relativo ao comprometimento dos jovens com as organizações, apresentando dados quanto ao nível de comprometimento e aos fatores que podem determiná-lo. O entendimento dos resultados e necessidades poderão promover melhores práticas de gestão de pessoas.

Revisão Bibliográfica

Comprometimento Organizacional

Os estudos sobre comprometimento no trabalho tiveram origem há aproximadamente 50 anos, com o objetivo inicial de mapear e explicar o vínculo estabelecido entre o indivíduo e a organização e de encontrar resultados que expliquem seus níveis de comprometimento no trabalho (Morrow, 1993; Mowday, 1998).

A partir da década de 80, as pesquisas nesse assunto ganharam velocidade, e o comprometimento passou a ser um tópico de grande interesse para as teorias organizacionais, no Brasil e nas empresas internacionais como um todo. As primeiras abordagens relacionadas ao tema entendiam que comprometimento era um construto unidimensional e voltado apenas para a organização.

Muitas são as definições para o termo comprometimento organizacional. Os diferentes conceitos utilizados trazem como ponto em comum que se trata de um estado psicológico que caracteriza a relação do indivíduo com a organização. Esta definição geral, não elimina a diversidade com que este estado psicológico é conceituado, o que faz com que esta área de pesquisa tenha como traço dominante problemas conceituais e insuficiência de clareza entre as diferentes bases do comprometimento. (PINHO, BASTOS, ROWE, 2010)

O estudo sobre comprometimento é promissor e continuará a apresentar avanços com as modificações globais na tecnologia, na economia e nos valores, segundo Cohen (2003). Nesse sentido, Mowday (1998) destaca que o estudo do comprometimento organizacional pode ser mais interessante e promissor atualmente do que há três décadas, devido tanto às mudanças contemporâneas no mundo do trabalho, quanto ao progresso das pesquisas deste fenômeno.

De acordo com Gama (1997), no campo dos estudos organizacionais, o comprometimento é um “enlace psicológico, desenvolvido pelo indivíduo, no trabalho, a partir de suas percepções e relações com os elementos ambientais”. Borges-Andrade (1993) afirma que a maior parte dos estudos a respeito desse construto se concentra na organização, considerando o comprometimento organizacional como um vínculo do indivíduo com a empresa na qual atua.

Alguns significados comuns nos estudos do comprometimento evidenciam o desejo de permanecer, de continuar; orgulho de pertencer e de identificar-se com objetivos e valores compartilhados no âmbito organizacional (Bastos, 1994). O modelo tridimensional de análise do comportamento foi proposto por Meyer e Allen (1991) na tentativa de unir conceitos elaborados anteriormente e expandir o construto de comprometimento, com o objetivo de aumentar a sua generalização.

Meyer (2009) clarifica que comprometimento é algo que reside no indivíduo e refere-se a uma força interna que liga o mesmo a um objetivo (social ou não social) ou, ainda, a um curso de ação relevante para atingir esse objetivo. Por outro lado, Porter et al. (1974) iniciam com a afirmativa de que um dos principais problemas enfrentados pelas organizações é a rotatividade, apontando o comprometimento organizacional como o elemento que diferencia os trabalhadores que saem dos trabalhadores que permanecem.

O comprometimento organizacional tem sido conceituado na bibliografia com diferentes sentidos, entre os quais destacam-se: O desejo de permanecer como membro da organização; o orgulho por pertencer a uma organização; A identificação com objetivos, metas e valores da organização (RYLE, 1979).

O trabalho de Becker (1960) procurou esclarecer que o comprometimento está relacionado principalmente à permanência dos trabalhadores nas organizações. Outras pesquisas relacionadas ao tema comprometimento organizacional estão fundamentadas em três enfoques: o afetivo, traz a noção de afeto para com a organização, que estimula o indivíduo a permanecer porque gosta, compartilha valores e envolve-se com os papéis organizacionais, (Mowday et al., 1982); o enfoque normativo sugere que, em alguns casos, o indivíduo permanece na organização por se sentir obrigado, após internalização das normas organizacionais (Wiener, 1982); o instrumental, ou de continuação, traz a ideia de continuar em determinado curso de ação após o cálculo dos custos envolvidos no afastamento desse gênero (Meyer e Allen, 1984).

Meyer e Allen (1997) também analisam o quanto esse tipo de vínculo pode ser influenciado por diversos fatores e inclui aqueles que são intrínsecos, como personalidade, valores, e extrínsecos, a exemplo das normas e experiências de trabalho.

A análise de alguns estudos brasileiros qualitativos acerca do que é “ser comprometido” (BASTOS et al., 1997; BRITO, BASTOS, 2001; MELO, 2006; ROWE, BASTOS, 2007) informa que os empregados apresentam como aspectos centrais do conceito de comprometimento o engajamento, a dedicação à organização e o zelo pelo setor em que trabalham, entre outras categorias que integram a noção de vínculo ativo. Com menor peso, mas ainda representativa, observa-se uma associação feita entre “ser comprometido” e obedecer a regras e procedimentos, cumprir acordos e contratos de trabalho, pontos ligados à noção de obrigação. Por fim, de forma reduzida, aparecem as ideias de permanência e troca, que representam a noção de vínculo passivo.

Observa-se, que há uma grande amplitude de conceito de comprometimento. Algumas definições de comprometimento formaram a categoria “obrigação uma vez que o indivíduo pode sentir-se em obrigação para com a organização em função de um vínculo afetivo (ativo), ou sentir-se obrigado a cumprir certos procedimentos e regras de trabalho como forma de manter o emprego ou status alcançado (passivo).

Geração Y

De acordo com Mannheim (1993), geração é parte do processo histórico que jovens da mesma da mesma faixa etária e que compartilham de uma história em conjunto. A data de nascimento é potencial para isso, mas não define a geração. Existem dois elementos centrais para a constituição de uma geração: presença de eventos que quebram a continuidade histórica e a vivência desse momento por membros de um grupo etário durante seu processo de socialização (adolescência e início da idade adulta), predispondo-os a certos modos de pensar e experiências.

Os autores diferem quanto às datas de nascimento que separam as gerações e suas nomenclaturas, mas não diferem significativamente quanto a sua quantidade e características básicas. É senso comum entre os pesquisadores do assunto que existem quatro gerações atualmente coexistindo no ambiente de trabalho: os

Veteranos, *Baby Boomers*, Geração X e Geração Y (VELOSO; DUTRA, 2011; OLIVEIRA, 2010).

A geração Y tem como principal aspecto que a distingue das demais o fato que distingue a geração Y das demais é o fato de ter crescido em um ambiente digital (com a presença de computadores, celulares, internet, etc.) e, por esse motivo, Tapscott (2010) a chama de Geração Internet. A tecnologia faz parte do dia a dia dessa geração, ela é a geração da velocidade e da variedade. Os integrantes da geração Y são considerados filhos da tecnologia por representarem a primeira geração da história “totalmente imersa na interatividade, hiperestimulação e ambiente digital” (TAPSCOTT, 2008, p.1).

Essas características têm influenciado a postura desta nova geração e o seu envolvimento com as organizações. De acordo com dados do DIEESE (2011), a parcela dos jovens até 29 anos apresenta maior rotatividade do que a média nacional, que é de 3,9 anos.

Allen (2004) acrescenta que estabelecer e alcançar objetivos pessoais é mais importante para eles que os ganhos financeiros, demonstrando que em sua perspectiva, fazer uma grande quantidade de dinheiro parece ser menos fundamental do que contribuir para a sociedade e desfrutar de uma vida plena e equilibrada.

A nova geração que ingressa no mercado de trabalho observa uma realidade diferente das gerações anteriores. Com o advento da globalização, das novas tecnologias e do aumento da competitividade, o contrato psicológico de trabalho saiu de um modelo de emprego vitalício para um modelo de independência e autonomia. Neste novo contrato o ator de carreira é responsável pela gestão de sua carreira e pelo seu desenvolvimento (HALL, 2002; DUTRA, 2010), mudando a relação entre empregador e empregado. Poucos estudos analisam o impacto dessas mudanças sobre indivíduos de diferentes gerações (LIPPMAN, 2008).

Metodologia

A presente pesquisa utiliza-se de referencial teórico e análise de dados para obtenção de seus objetivos. O referencial teórico de uma pesquisa exerce um papel fundamental, fornecendo uma ponte muito necessária entre a vasta e dispersa variedade de artigos sobre um tema e o leitor que não tem tempo ou recursos para rastreá-los (Baumeister & Leary, 1997).

Quanto ao seu enfoque, a pesquisa é classificada como quantitativa, caracterizada pelo levantamento e mapeamento de dados de uma população específica e oferecendo tratamento estatístico aos dados coletados, descritiva. (Gil, 2002). Os dados foram obtidos a partir do estudo Melhores empresas para trabalhar (MEPT), produzido anualmente pela Fundação Instituto de Administração (FIA). A amostra inicial constituiu-se de 103.831 questionários respondidos por funcionários de 286 empresas diferentes. Foram selecionados apenas os trabalhadores que se enquadravam na geração Y, nascidos a partir de 1981, conforme critério estabelecido no referencial teórico. Foram selecionadas três perguntas para determinar o nível de comprometimento dos entrevistados:

- A. Eu me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que sou parte da organização onde trabalho
- B. Eu acho que os meus valores são muito similares aos valores defendidos pela organização onde eu trabalho
- C. Essa organização tem um imenso significado pessoal para mim

Os formulários que continham algumas dessas questões em branco foram descartados. Após o corte de dados a partir da geração Y e a eliminação de formulários incompletos, restaram para avaliação na pesquisa um total de 45.747 formulários com o mesmo número de empresas, 286. As respostas para as perguntas A, B e C foram dadas a partir de uma escala Likert de 1 a 5, sendo 1 discordo totalmente e 5 concordo totalmente.

O método escolhido para a verificação dos fatores determinantes do nível de comprometimento dos entrevistados foi o modelo de regressão logística binária. A regressão logística binária é utilizada para descrever o comportamento de uma variável dependente binária e diversas variáveis independentes (Fávero et. al., 2009). Aplica-se quando existem dois resultados possíveis em relação a variável estudada. Esse método tem preferência de utilização nesses casos em função de ser mais robusto e similar a regressão simples, possuindo testes estatísticos diretos, habilidade de incorporar efeitos não lineares e oferecer uma vasta gama de diagnósticos (Hair, et al, 2010).

Na regressão logística binária utiliza-se de uma variável dependente chamada Y, de valor 0 ou 1, e diversas variáveis independentes chamadas X (Hair, et al, 2010). Para cada pergunta foi utilizado um Y diferente a partir de uma *dummy* determinada da seguinte forma: respondentes que marcaram concordância de 1 a 3 com a afirmativa foram considerados com baixo nível de comprometimento, codificados com “0” e os

respondentes que marcaram as opções 4 e 5 foram considerados com nível de comprometimento alto e codificados com “1”. A tabela 1 apresenta as variáveis independentes que foram consideradas.

TABELA 1 – VARIÁVEIS INDEPENDENTES

Variável	Descrição
SexoR	Gênero Masculino ou Feminino
NivInstR	Grau de Instrução
RCorPR	Raça
EstTrR	Unidade da Federação
CargOcR	Cargo ocupado
FSalBrR	Faixa salarial
COD EMPRESA	Empresa

FONTE: Elaborado pelos autores

Após a seleção e organização das informações, os dados foram submetidos a análise estatística no software SPSS. Os resultados foram tabulados e sistematizados de forma a permitir as análises necessárias para a conclusão do estudo. Os resultados encontrados são discutidos na próxima seção.

Análise dos resultados

Para análise dos resultados, os dados foram compilados de forma a determinar o perfil da amostra, bem como os índices de comprometimento obtidos pelos respondentes. A tabela 2 apresenta essas informações. Nota-se uma predominância do sexo masculino (57,78%), de pessoas da raça branca (64,23%) e de habitantes do estado de São Paulo (41,02), o que demonstra que apesar dos esforços de diminuição das desigualdades sociais, ainda prevalece a participação de uma classe dominante nas grandes empresas. Outro dado interessante apresentado pela tabela está relacionado com a questão salarial, 84,81% os jovens recebem remuneração inferior a R\$ 4.068,00, ou seja, menos que 6 salários mínimos.

No que tange ao objetivo desse estudo, a tabela 2 revela que a grande maioria dos entrevistados possui um alto nível de comprometimento com as organizações. Este fato se comprova a partir dos fatores escolhidos para determinar o nível de

comprometimento. 84% dos jovens declaram possuir orgulho da empresa em que trabalham. 78% entendem que existe um alinhamento entre seus valores pessoais e os valores da organização e 81,90% afirmam encontrar significado no trabalho que estão realizando.

Esse resultado é bastante positivo e demonstra que as novas gerações estão buscando se comprometer com suas organizações e fazer com que seu trabalho seja realmente significativo, buscando satisfazer seus valores e não apenas suas necessidades financeiras.

TABELA 2 – PERFIL DA AMOSTRA

Gênero		Estado	
Feminino	2,22%	AC	,13%
Masculino	7,78%	AL	,47%
Grau de Instrução		AM	,03%
Fundamental	,35%	AP	,32%
Médio	1,03%	BA	,53%
Superior Incompleto	5,13%	CE	,45%
Superior Completo	5,96%	DF	,99%
Pós-Graduação	5,53%	ES	,42%
Raça		GO	0,74%
Amarelo	4,67%	MA	6,56%
Branco	64,23%	MG	1,46%
Índio	0,57%	MS	2,53%
Negro	7,45%	MT	1,04%
Pardo/Mulato	23,08%	PA	1,98%
Cargo		PE	0,37%
Administrativo	21,69%	PI	8,61%
Diretor	0,12%	PR	5,60%
Gerente	3,94%	RJ	0,95%
Não Definido	4,15%	RN	0,68%
Operacional	33,56%	RO	0,05%
Supervisor	6,70%	RR	8,63%
Técnico N Médio	8,82%	RS	7,73%
Técnico N Superior	12,68%	SC	0,15%
Vendedor	8,35%	SP	41,02%
Faixa Salarial		TO	0,23%
Até 1356,00	32,91%	Comprometimento	
De 1356,01 a 2034,00	25,26%	Orgulho Nível Alto	84,00%

De 2034,01 a 4068,00	26,64%	Orgulho Nível Baixo	16,00%
De 4068,01 a 8136,00	13,78%	Valores Nível Alto	78,00%
acima de 10848,00	1,42%	Valores Nível Baixo	22,00%
		Significado Nível Alto	81,90%
		Significado Nível Baixo	18,10%

FONTE: Elaborado pelos autores

Fatores determinantes do comprometimento

Os dados foram organizados de maneira possibilitar a análise das informações e posteriormente foram submetidos ao método de regressão logística. Foram realizados os testes de validade do modelo estatístico, os quais apresentaram resultados satisfatórios, conforme apresentado na tabela 3. A tabela 4 traz os resultados obtidos na regressão logística.

Tabela 3 – indicadores de validade do modelo estatístico

	Y = Orgulho	Y = Valores	Y = Significado
Durbin-Watson	1,944	1,934	1,891
Nagelkerke R Square	,120	,107	,105
Hosmer and Lemeshow Test	,394	,565	,948
Cut off	,840	,780	,810
Predicted Overall Percentage	63,1	61,5	64,6

FONTE: Elaborado pelos autores.

Tabela 4 – Resultados da regressão logística (apenas significantes)

Variáveis	Y = Orgulho			Y = Valores			Y = Significado		
	B	Sig.	Exp(B)	B	Sig.	Exp(B)	B	Sig.	Exp(B)
SexoR(1)	,130	0,000*	1,139	,127	0,000*	1,135	,117	0,000*	1,125
NivInstR(1)	1,078	0,000*	2,938	1,113	0,000*	3,044	,691	0,000*	1,995
NivInstR(2)	,733	0,000*	2,081	,655	0,000*	1,925	,368	0,000*	1,444
NivInstR(3)	,473	0,000*	1,604	,388	0,000*	1,474	,268	0,000*	1,307

NivInstR(4)	,132	0,004*	1,141	,152	0,000*	1,164	,061	,138	1,063
EstTrR(6)	,590	,082	1,805	,324	,356	1,382	,814	0,004*	2,256
EstTrR(14)	,582	,114	1,789	1,011	0,014*	2,747	1,139	0,000*	3,123
EstTrR(16)	,519	,276	1,680	-,330	,455	,719	1,230	0,007*	3,422
EstTrR(19)	,462	,231	1,587	,154	,690	1,166	,710	0,029*	2,034
EstTrR(20)	,988	,060	2,686	,968	,061	2,634	,889	0,023*	2,432
CargOcR(1)	-,216	,001	,806	-,321	0,000*	,726	-,226	0,000*	,798
CargOcR(4)	-,739	0,000*	,478	-,538	0,000*	,584	-,584	0,000*	,557
CargOcR(5)	-,547	0,000*	,579	-,387	0,000*	,679	-,385	0,000*	,681
CargOcR(6)	,140	,103	1,151	,277	0,001*	1,319	,182	,014	1,200
CargOcR(7)	-,537	0,000*	,585	-,410	0,000*	,663	-,426	0,000*	,653
CargOcR(8)	-,324	0,000*	,723	-,359	0,000*	,698	-,251	0,000*	,778
FSalBrR(1)	-,541	0,001*	,582	-,380	0,007*	,684	-,682	0,000*	,506
FSalBrR(2)	-,314	0,040*	,730	-,084	,542	,920	-,502	0,000*	,605
FSalBrR(3)	-,166	,265	,847	,086	,519	1,090	-,387	0,005*	,679
FSalBrR(4)	-,064	,665	,938	,139	,288	1,150	-,330	0,015*	,719

FONTE: Elaborado pelos autores.

A tabela 4 revela que as variáveis relacionadas a faixa salarial, estado e raça obtiveram significância de maneira aleatória entre os fatores determinantes. As variáveis relacionadas a cargos obtiveram significância diferente entre si, mas os cargos 4, 5, 7 e 8 foram significativos nos três fatores, porém com coeficiente negativo, o que denota uma diminuição da probabilidade de comprometimento caso a pessoa ocupe uma dessas funções. Os cargos em questão são: operacional, técnico nível médio, técnico nível superior e vendedor.

As variáveis relacionadas ao nível de instrução e gênero foram significantes na determinação dos três fatores. Ser do sexo masculino aumenta em 1,139, 1,135 e 1,125 vez a probabilidade de o respondente possuir nível alto de orgulho, valores e

significado respectivamente. Esse dado está em consonância com o resultado encontrado a partir da análise do percentual e resposta e demonstra mais uma vez que que os jovens da geração Y estão procurando comprometer-se com suas organizações, buscando empresas que tenham valores alinhados aos seus pessoais e também um trabalho em que possam encontrar significado.

Devido a grande quantidade de empresas, suas variáveis não foram inseridas na tabela 4, no entanto seus resultados merecem uma avaliação. Das 286 empresas constantes da amostra, 142, 104 e 72 foram significantes respectivamente para os fatores orgulho, valores e significado. Interessante notar que 45, 37 e 21 respectivamente obtiveram coeficientes negativos. Isso significa que menos da metade das empresas influenciam diretamente pelo que são o nível de comprometimento de seus colaboradores e um número considerável atuam de forma contrária, ou seja, o fato de um colaborador trabalhar em uma dessas empresas diminui a probabilidade de que ele tenha níveis altos de orgulho, valores e significado.

Conclusão

O presente trabalho procurou analisar o nível de comprometimento dos jovens da geração Y trabalhadores das melhores empresas para trabalhar em 2014. Foi estudada uma amostra de 45.747 respondentes distribuídos em 286 empresas.

Os resultados encontrados a partir da análise do percentual de respostas revelam que a maioria dos jovens entrevistados possuem um alto nível de comprometimento, uma vez que 84% concordam que se sentem orgulhosos dizendo às pessoas que são parte da organização onde trabalham, 78% acreditam que valores pessoais são muito similares aos valores defendidos pela organização onde trabalham e 81,90% afirmam que a organização tem um imenso significado pessoal para eles.

A aplicação do método de regressão logística binária revelou que o gênero e o grau de instrução são positivamente significativos para o aumento da probabilidade de nível alto de comprometimento, ressaltando que a medida que o grau de instrução aumenta, o impacto positivo diminui. Esse resultado levanta uma discussão interessante: Seria o aumento da escolaridade uma forma de desvinculação das organizações? São incentivados novos estudos que possam abordar especialmente esse tema.

Percebeu-se também que ocupar alguns cargos (operacional, técnico nível médio, técnico nível superior e vendedor) diminuem a probabilidade de comprometimento. Esse fenômeno pode ser consequência de uma percepção menor de sua importância na organização em cargos mais básicos e técnicos. Por fim notou-se que a pertencer a maior parte das empresas estudadas não traz qualquer aumento na probabilidade de comprometimento e ainda mais grave, algumas diminuem a probabilidade de níveis altos e comprometimento. Esse resultado deve ser um importante alerta para as empresas quanto ao processo de construção do alinhamento de suas culturas e marcas ao engajamento dos colaboradores, indo ao encontro com Solinger et al. (2008), da qual analisa que colaboradores comprometidos podem deixar a organização por diversos motivos, como: melhores oportunidades de carreira, circunstâncias familiares, enquanto que empregados não comprometidos podem permanecer por motivos financeiros ou por falta de oportunidades no mercado de trabalho.

Com base nessas reflexões, é possível compreender que a permanência ou não do trabalhador na organização pode ser explicada por muitas variáveis além do comprometimento e que, por isso, não deve ser tratada como uma dimensão constitutiva do construto, mas como uma de suas possíveis consequências. Ainda, deve ser feita uma distinção entre a permanência por vontade e a permanência por necessidade, sendo a primeira considerada aqui uma das possíveis consequências do comprometimento, e a segunda, melhor explicada por outros vínculos que não o comprometimento organizacional.

Reconhece-se como limitações desta pesquisa o método utilizado para a determinação do nível de comprometimento e a pouca quantidade de estudos quantitativos relacionados na revisão bibliográfica. Sugere-se que novos estudos sejam empreendidos considerando outras gerações e formas diferenciadas de definição dos níveis de comprometimento. Como contribuição, destacam-se o caráter quantitativo da análise oferecida pelo estudo e os dados referentes aos fatores contribuintes para a formação do comprometimento na definição estabelecida, fatores esses comprovados por aplicação de modelo estatístico.

Referências Bibliográficas

ALLEN, P. Welcoming Y. Benefits Canada, Toronto, v. 28, n. 9, p. 51-53, Sept. 2004.

BASTOS, A. V. B. Comprometimento no Trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília, 1994.

BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. Revista de Administração de Empresas. 33(3), 52-64, 1993.

BASTOS, A. V. B.; BRANDÃO, M. G. A.; PINHO, A. P. M. Comprometimento organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho. Revista de Administração Contemporânea, v. 1, n. 2, 97-120, 1997.

BECKER, H.S. Notes on the concept of commitment. The American Journal of Sociology, v.66,n.1,p.32-40,1960.

BORGES-ANDRADE, J. E. Comprometimento organizacional na administração pública e em seus segmentos meio e fim. In: REUNIÃO ANUAL DE PSICOLOGIA, 23, Resumo de comunicações científicas...Ribeirão Preto: RAN USP/FFCLRP, 1993.

BRITO, A. P. M. P.; BASTOS, A. V. B. O schema de 'trabalhador comprometido' e gestão do comprometimento: um estudo entre gestores de uma organização petroquímica. Organizações e Sociedade, v. 8, n. 22, p. 177-193, 2001.

COHEN, A. Multiple commitments in workplaces: an integrative approach. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2003.

CUMMING, C.M. 'Team Players vs Hired Guns: Leveraging a Competitive Advantage', Compensation & Benefits Management, 8(4): 28–33, 1992.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE. (2012). Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho. Recuperado em 13/05/2012 de: <http://www.dieese.org.br/livroRotatividade11.pdf>.

DUTRA, J. S. Gestão de carreiras na empresa contemporânea. São Paulo: Atlas, 2010.

DUTRA, J. S. Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2004.

GAMA, A. L. G. Percepção do sistema de avaliação de desempenho e o comprometimento organizacional. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, DF, 1997.

GUIA EXAME E VOCÊ S/A - As 150 Melhores Empresas Para Você Trabalhar, edição 2014. São Paulo: Editora Abril, 2014.

HALL, D. T. Careers in and out of organizations. Londres: Sage, 2002.

HARTZ, C.S. Consulting's future. Journal of Management Consulting, v.13, n.4, p.5-11, 2002.

MANNHEIM, K. "El problema de las generaciones", Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS), n. 62, pp. 145-168, 1993.

MEDEIROS, C.A.F. et al. Um estudo exploratório dos múltiplos componentes do comprometimento organizacional. REAd - Revista Eletrônica de Administração, v. 11 No. 1, p.1-22, 2005.

MELO, E. A. A. Vínculo do trabalhador com a organização: um estudo de representações sociais, 2006. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília, Distrito Federal, 2006.

MEYER, J. P. e ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review. 1, 61-89.1991.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. Commitment in the workplace: theory, research and application. Thousand Oaks: Sage Publications.1997.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. Testing "side-bet theory" of organizational commitment: some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, v. 69, n. 3, p. 372-378, 1984.

MEYER, J.P. Commitment in a changing world of work. In: Klein, T. E. Becker, & J. P. Meyer (Eds.), *Commitment in Organizations: Accumulated Wisdom and New Directions*. Florence, KY: Routledge/Taylor and Francis Group, 2009.

MORROW, P. C. The theory and measurement of work commitment. Greenwich: Jai Press INC, 1993.

MOWDAY, R. T. Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8(4), 387-401, 1998.

MOWDAY, R. T.; PORTER, L.W.; STEERS, R. M. Employee-Organization linkages - the Psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York: Academic Press, 1982.

PINHO, A. P. M.; BASTOS, A. V. B.; ROWE, D. E. O. Comprometimento, Enrincheiramento e Consentimento Organizacionais: o conceito desses vínculos entre gestores que atuam em diferentes organizações, ANPAD, Florianópolis, SC, 2010.

PORTER, L. W.; STEERS, R. M.; MOWDAY, R. T. Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, v. 59, n. 5, p. 603-609, 1974.

PURCELL, J. The Meaning of Strategy in Human Resource Management. *In: J. Storey (Org.). Human Resource Management*. 2ª Ed. London: Thomson Learning, 2001.

RYLE, G. The concept of mind. London. Hutchinson & Co Ltd.: 1979.

SILVA, L. V.; HONÓRIO. L. C. Comprometimento Organizacional e Gênero: Empregados da Construção Civil em Análise. In: Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração- EnANPAD, 34., Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

SOLINGER, O. N.; OLFFEN, W.; ROE, R. A. Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, v. 93, n. 1, p. 70-83, 2008.

TAPSCOTT, D. A Hora da Geração Digital: Como os jovens que cresceram usando a internet estão mudando tudo, das empresas aos governos. Rio de Janeiro: Agir Negócios, 2010.

TAPSCOTT, D. Geração Y vai dominar força de trabalho. ITWEB. 2008. disponível em: <http://www.itweb.com.br/noticias/index.asp?cod=48473>. Acesso em 20/07/2015.

VELOSO, E. F. R., SILVA, R. C. da; DUTRA, J. S. Gerações e Carreira: A Relação entre as Percepções sobre Carreiras Inteligentes e sobre Crescimento Profissional nas Organizações. Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, Setembro, 2011.

WIENER, Y. Commitment in organizations: a normative view. *The Academy of Management Review*, v. 7, p. 418-428, 1982.