

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

**COMPROMETIMENTO DE CARREIRA: UM ESTUDO A PARTIR DE
PROFISSIONAIS DAS GERAÇÕES X E Y¹
CAREER COMMITMENT: A STUDY FROM PROFESSIONALS OF
GENERATIONS X AND Y**

**Ana Paula De Moura Da Silva², Adriane Fabricio³, Felipe Cavalheiro
Zaluski⁴, Nairana Radtke Caneppele Bussler⁵, Daniel Knebel Baggio⁶**

¹ Trabalho de conclusão de curso realizado no curso de Administração da Unijuí

² Egressa do curso de Administração da Unijuí. anapaula.msilva92@gmail.com

³ Doutoranda em Administração (PPGA/UFSM), Mestre em Engenharia da Produção pela Universidade Federal de Santa Maria. Professora do Departamento de Ciências Administrativas, Contábeis, Econômicas e da Comunicação da Unijuí/RS. adriane.fabricio@unijui.edu.br

⁴ Aluno do curso de graduação em Administração da Unijuí. felipezaluski@hotmail.com

⁵ Aluna do curso de Mestrado em Desenvolvimento Regional da Unijuí/RS. Bolsista PROSUP/CAPES. nacaneppele@hotmail.com

⁶ Doutor em Contabilidade pela Universidad de Zaragoza, Espanha. Professor do programa de Mestrado e Doutorado em Desenvolvimento Regional da Unijuí/RS. baggiod@unijui.edu.br

Resumo

Comprometer-se com a carreira está em evidência devido as mudanças que estão ocorrendo no mercado de trabalho, como exemplo, as reestruturações, reduções de pessoal, terceirização (SCHEIBLE; BASTOS, 2006). Este estudo teve como objetivo geral identificar possíveis diferenças entre as gerações X e Y quanto ao comprometimento de carreira em profissionais do comércio e indústria de Ijuí/RS, associadas à Associação Comercial de Industrial do município (ACI). Foram aplicados 170 questionários dos quais, 118 respondentes pertencerem a uma das duas gerações, é possível verificar que dos quais, 39,83% dos respondentes pertencem à geração X e 60,17% pertencem à geração Y. Foi possível identificar que os motivos pelos quais os profissionais estão comprometidos com suas carreiras são os mesmos para ambas as gerações. De acordo com o questionário aplicado, adaptado de Carson e Bedeiam (1994), as afirmativas “minha linha de trabalho/campo de Carreira Profissional é uma parte importante de quem eu sou” e “minha linha de trabalho/campo de Carreira Profissional tem grande significado pessoal para mim” são os motivos que mais se destacaram.

Abstract

Commitment to the career is in evidence due to the changes that are occurring in the labor market, such as restructuring, personnel reductions, outsourcing (SCHEIBLE; BASTOS, 2006). The objective of this study was to identify possible differences between generations X and Y regarding the career impairment of professionals from the trade and industry of Ijuí / RS, associated with the Municipal Commercial Association of Industrial (ACI). A total of 170 questionnaires were used, of which 118 respondents belong to one of the two generations, of which 39.83% of respondents belong to generation X and 60.17% belong to generation Y. It was

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

possible to identify that the Which professionals are committed to their careers are the same for both generations. According to the applied questionnaire, adapted from Carson and Bedeiam (1994), the affirmative "my career line / career field is an important part of who I am" and "my career line / career field has great Personal meaning to me "are the reasons that stood out the most.

Palavras-chave: Comprometimento de carreira; Geração X; Geração Y.

Keywords: Career commitment; Generation X; Genration Y.

1 INTRODUÇÃO

Com o passar dos anos o comportamento das pessoas vem se alterando, diferentes formas de pensar e se relacionar vão surgindo e a miscigenação das culturas também é um fator que impacta nestas alterações. Hoje as organizações também se deparam com diferentes gerações atuando no mesmo espaço de trabalho, cada uma com suas particularidades trabalhando. Segundo Xavier et al (2012) cinco gerações de trabalhadores são identificadas no mercado de trabalho, a Tradicionalista, a Baby Boomers, a X, a Y e a Z, porém as quatro primeiras convivem ativamente no atual mercado. Essas gerações possuem comportamentos, características, cultura e nível de entendimento tecnológico e técnico diferentes entre si.

O presente estudo tem como foco estudar o comprometimento de carreira em profissionais das duas gerações mais atuantes no mercado de trabalho, as gerações X e Y. A geração X são de pessoas que nasceram num momento de revolução e de luta política e social, além de presenciar a Guerra Fria, a queda do muro de Berlin, a AIDS e a modificação de conceitos impostos pela sociedade anterior, o que promoveu a adoção de um sentimento de patriotismo. E a geração Y que é constituída por indivíduos filhos da geração Baby Boomers e dos primeiros membros da geração X (SANTOS et al, 2011). Segundo Xavier et al (2012) a geração X que é a dos nascidos entre 1964 e 1982 e a geração Y e dos nascidos entre 1983 e 1994.

Facco e Obregon (201?) afirmam que a geração X vê a carreira profissional como uma forma de satisfazer os desejos pessoais e de consumo, além de constituir família. A grande maioria inicia a carreira sem uma formação superior, assim tendem a buscar essa educação superior para melhorar o currículo. Geralmente não gostam de empresas muito hierarquizadas, antiquadas ou comandadas com muita rigidez, por isso caracterizam-se como pessoas empreendedoras e com foco nos resultados. Já a geração Y, conforme Santos et al (2011), possui um conceito de trabalho, como fonte de satisfação e aprendizado, muito mais do que uma fonte de renda. Isso favorece os conceitos de carreira, promoção, estabilidade e vínculo profissional

Scheible e Bastos (2006) concordam que o comprometimento com a carreira tem ganhado importância, devido às mudanças que estão acontecendo no mundo do trabalho, como por exemplo, as reestruturações, reduções de pessoal, terceirização. Para Bastos (2000, p. 49) "o impacto das novas tecnologias nos processos de trabalho, a emergência de novas ocupações e a velocidade com que avançam os conhecimentos técnico e científico redimensionam todo o

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

processo de escolha e comprometimento com a carreira”.

Diante do exposto, este estudo teve como objetivo geral identificar possíveis diferenças entre as gerações X e Y quanto ao comprometimento de carreira em profissionais do comércio e indústria de Ijuí/RS.

2 METODOLOGIA

Segundo Zamberlan et al (2014) a pesquisa pode ser classificada quanto à natureza em básica e aplicada. Para o referido trabalho foi utilizado, quanto a natureza, pesquisa aplicada, pois procurou gerar conhecimentos para à aplicação prática, com soluções voltadas a problemas específicos da realidade, além de envolver verdades e interesses locais. A fonte das questões das pesquisas é embasada em problemas e preocupações das pessoas com propósito de gerar soluções para as devidas dificuldades.

Quanto à abordagem, conforme Teixeira, Zamberlan e Rasia (2009) pode ser classificada em quantitativa ou qualitativa. O referido estudo usou as duas formas de abordagem, qualitativa e quantitativa. O questionário possuía 12 questões fechadas do tema comprometimento. O respondente pode escolher somente entre as respostas disponíveis a ele, onde essas correspondem ao seu nível de veracidade a seu respeito e ainda 08 questões onde o respondente deu informações quanto ao seu perfil e, após estes dados foram analisados estatisticamente. Foi usada também a pesquisa qualitativa, com 03 perguntas abertas, onde o sujeito da pesquisa respondeu perguntas relacionadas a função que exerce na organização em que atua, o tempo de profissão e/ou empresa e ainda sua carga horária semanal. Além de, as respostas quantitativas serem analisadas, discutidas e descritas de modo qualitativo.

A pesquisa ainda pode ser classificada quanto aos seus objetivos, podendo ser pesquisa exploratória, descritiva e explicativa conforme afirma Gil (2002). Este estudo classificado, quanto aos seus objetivos, em descritiva e explicativa, pois foi realizado o levantamento das características do fenômeno com perguntas quanto as variáveis: gênero, idade, estado civil, escolaridade, ramo de atuação, ocupação profissional, cargo que ocupa na organização, função, tempo de profissão e/ou empresa e carga horária semanal e ainda, por ter como um dos objetivos relacionar o fenômeno do comprometimento de carreira.

Para o referido estudo foram utilizadas diversas referências bibliográficas com o intuito de agregar no referencial teórico informações sobre o tema de estudo.

Também para o levantamento das informações foi aplicado um questionário adaptado de Carson e Bedeiam (1994), com 23 questões, sendo 12 sobre comprometimento de carreira e 11 que serão utilizadas para a identificação dos respondentes e ao final foi feita a análise dos dados através de análise quantitativa.

E então foi necessário que os pesquisadores se deslocassem até as empresas, onde foram coletadas informações para contemplar o foco da pesquisa.

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

O estudo foi realizado com trabalhadores do comércio e indústria do município de Ijuí/RS. O município possui hoje cerca de 260 empresas do comércio e 30 empresas da indústria associadas à Associação Comercial e Industrial de Ijuí (ACI), as quais cerca de 1.000 funcionários fazem parte dos sujeitos da pesquisa.

A amostra deste estudo compreendeu 170 funcionários das referidas empresas que se disponibilizaram a responder a presente pesquisa. Utilizou-se, portanto, de amostra não probabilística por conveniência, que segundo Zamberlan et al (2014) procura obter uma amostra de elementos convenientes, onde o número das unidades amostrais fica a cargo do entrevistador.

Para o levantamento dos dados para análise, foi utilizada a ferramenta questionário, que segundo Gil (2002) é um conjunto de questões que são respondidas pelo pesquisado, através da *Escala de Likert* de respostas, que segundo Zamberlan et al (2014) é uma escala de classificação onde os respondentes indicam um grau de concordância ou discordância com uma das afirmações do questionário.

A pesquisa foi aplicada aos funcionários das empresas vinculadas a Associação Comercial e Industrial de Ijuí, com autorização dos responsáveis aonde os autores deste, em alguns casos, foram até o local aplicar os questionários e em outros deixou os mesmos para os responsáveis pela empresa ou setor de RH pudessem distribuir para serem respondidos pelos colaboradores para não atrapalhar o andamento das atividades dos mesmos. Outra forma de aplicação foi durante os cursos que a ACI ofereceu aos seus associados ou os cursos e reuniões que os associados realizaram com seus colaboradores junto à entidade. Os questionários foram aplicados entre os meses de junho a setembro, onde foram entregues 500 questionários retornando 170 respondidos e válidos.

O questionário está dividido em 2 partes, sendo: a primeira refere-se ao comprometimento/envolvimento com a carreira/área de atuação, a segunda parte refere-se a questões de âmbito pessoal e profissional permitindo identificar o perfil dos respondentes.

Comprometimento/Envolvimento com a Carreira/Área de atuação: possível analisar o grau de comprometimento/envolvimento do colaborador com a carreira que atua. Possui 12 questões fechadas com *Escala de Likert* de 5 pontos, onde o respondente pode escolher de 1 a 5, onde o 1 a frase é totalmente falsa ao seu respeito e o 5 a frase é totalmente verdadeira ao seu respeito. Esta primeira parte foi adaptada do questionário escrito pelos autores Carson e Bedeiam (1994).

Perfil dos Respondentes: Composto por 07 questões fechadas (gênero, estado civil, ramo de atuação, escolaridade, ocupação profissional, se ocupa cargo de gestão na organização e se está exercendo a função porque gosta) e 04 questões abertas, (idade, função na empresa, tempo na empresa ou na profissão e carga horária).

Segundo Gil (2002) esse processo envolve vários processos, sendo a codificação das respostas, a tabulação dos dados e o cálculo estatístico. Juntamente com a análise pode ser feito pode ocorrer à interpretação dos dados obtidos, que consiste em estabelecer a ligação entre os resultados obtidos com outros já conhecidos.

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

Os dados quantitativos levantados nos questionários foram organizados no Software Excel e, posteriormente, utilizado o Software SPSS, para a análise dos dados levantados. Após os dados analisados a partir do software foram organizados em tabelas para posterior interpretação e discussão.

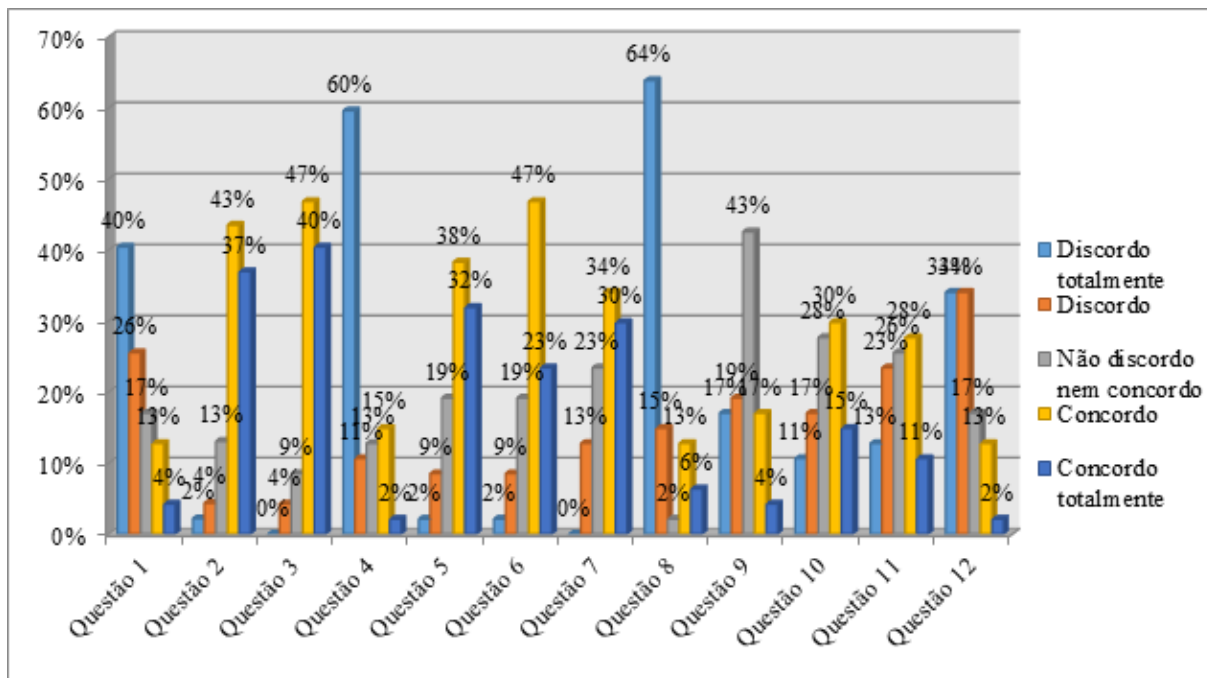
3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise do comprometimento da carreira das gerações X e Y foi realizada através do questionário Comprometimento/Envolvimento elaborado pelos autores Carson e Bedeiam (1994), com escala de respostas do tipo Likert de 5 pontos onde 1 (a frase é totalmente falsa a meu respeito) e, 5 (a frase é totalmente verdadeira a meu respeito). Dos 170 questionários respondidos, um total de 118 respondentes pertencerem a uma das duas gerações do objetivo do estudo, é possível verificar que destes, 39,83% pertencem à geração X e 60,17 pertencem à geração Y.

Através do gráfico 1 é possível verificar que os respondentes da geração X, discordam e discordam totalmente que duas afirmativas podem influenciar no comprometimento com a carreira, sendo “eu não me sinto emocionalmente apegado a esta linha de trabalho/campo de Carreira/Profissional” (questão 4), onde 71% discorda ou discorda totalmente. Segundo Passos (2012) o envolvimento do sujeito com seu trabalho, juntamente com os sentimentos de lealdade, desejos de permanecer e de se esforçar para alcançar determinadas metas relacionadas ao desenvolvimento da carreira profissional e/ou em prol da organização.

Gráfico 1 - Percentual das respostas da Geração X: Comprometimento de Carreira

Evento: XXII Jornada de Pesquisa



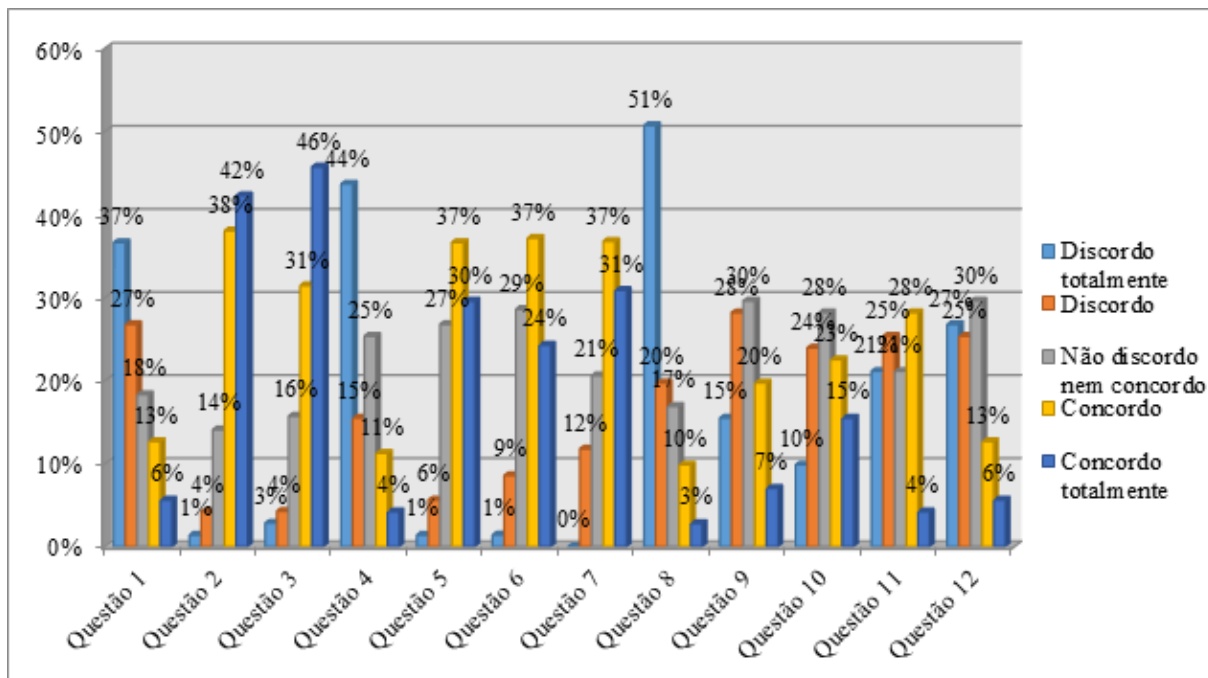
Fonte: Dados da pesquisa (2016).

A segunda alternativa que os respondentes mais discordaram e discordaram totalmente foi “eu não costumo pensar sobre o meu desenvolvimento profissional nesta linha de trabalho/campo de Carreira Profissional” (questão 8) com 79%, confirmando as 3 afirmativas que eles mais concordam ou concordam totalmente, que são “minha linha de trabalho/campo de Carreira Profissional é uma parte importante de quem eu sou” (questão 2) com 80%, “minha linha de trabalho/campo de Carreira Profissional tem grande significado pessoal para mim” (questão 3) com 87% e “eu criei um plano com objetivos e metas para meu desenvolvimento nessa linha de trabalho/campo de Carreira Profissional” (questão 6) com 70%. Outro ponto que pode ser observado é a alternativa “os desgastes associados à minha linha de trabalho/campo de Carreira Profissional às vezes me parecem grandes demais” (questão 9) que 43% dos respondentes nem concordam nem discordam.

Para a geração X, as alternativas que mais foram apontadas em concordam ou concordam totalmente e as que eles mais discordam e discordam totalmente são as mesmas da geração Y. O gráfico 2 apresenta esta informação.

Gráfico 2 - Percentual das respostas da Geração Y: Comprometimento de Carreira

Evento: XXII Jornada de Pesquisa



Fonte: Dados da pesquisa (2016).

As afirmativas que fizeram os respondentes refletirem sobre os desgastes, problemas, desconfortos encontrados na linha de trabalho/campo de carreira profissional são muito grandes ou se os ganhos estão valendo a pena, são as com maior divergência variando de discordo, nem concorda nem discorda e concorda.

Na tabela 1, observa-se que as médias variáveis que mais contribuíram para o comprometimento da carreira dos respondentes da geração X foram “Minha linha de trabalho/campo de Carreira Profissional tem grande significado pessoal para mim” (questão 3) com uma média de 4,23 (desvio padrão 0,78) e a variável “Minha linha de trabalho/campo de Carreira Profissional é uma parte importante de quem eu sou” (questão 2) com 4,09 de média (desvio padrão 0,93). Já as variáveis de menor média foram “Eu não costumo pensar sobre o meu desenvolvimento profissional nesta linha de trabalho/campo de Carreira Profissional” (questão 8) com média de 1,83 (desvio padrão 1,31), seguido da frase “Eu não me sinto emocionalmente apegado a esta linha de trabalho/campo de Carreira/Profissional” (questão 4) com média 1,89 (desvio padrão 1,22).

Tabela 1 - Estatística Descritiva do Comprometimento de Carreira da Geração X

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

Frase	Variáveis	Média	Desvio Padrão
CC8	Eu NÃO costumo pensar sobre o meu desenvolvimento profissional nesta linha de trabalho/campo de Carreira Profissional	1,83	1,31
CC4	Eu NÃO me sinto emocionalmente apegado a esta linha de trabalho/campo de Carreira/Profissional	1,89	1,22
CC12	O desconforto associado à minha linha de trabalho/campo de Carreira Profissional às vezes me parece muito grande	2,15	1,09
CC1	Se eu deixar este trabalho/carreira, eu me sentiria sem opções razoáveis para a minha vida profissional	2,15	1,20
CC9	Os desgastes associados à minha linha de trabalho/campo de Carreira Profissional às vezes me parecem grandes demais	2,72	1,07
CC11	Os problemas desta linha de trabalho/campo de Carreira Profissional me fazem questionar se o fardo pessoal está valendo à pena	3,00	1,20
CC10	Os problemas que eu encontro nesta linha de trabalho/campo de Carreira Profissional às vezes me fazem questionar se os ganhos estão sendo compensadores	3,21	1,20
CC6	Eu criei um plano com objetivos e metas para meu desenvolvimento nessa linha de trabalho/campo de Carreira Profissional	3,81	0,96
CC7	Eu tenho metas específicas para meu desenvolvimento profissional nesta linha de trabalho/campo de Carreira Profissional	3,81	1,00
CC5	Eu tenho uma estratégia para alcançar meus objetivos nesta linha de trabalho/campo de Carreira/Profissional	3,89	1,02
CC2	Minha linha de trabalho/campo de Carreira Profissional é uma parte importante de quem eu sou	4,09	0,93
CC3	Minha linha de trabalho/campo de Carreira Profissional tem grande significado pessoal para mim	4,23	0,78

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Na tabela 2, é possível verificar que as variáveis que mais contribuíram para o comprometimento da carreira da amostra da geração Y foram “Minha linha de trabalho/campo de Carreira Profissional é uma parte importante de quem eu sou” (questão 2) com uma média de 4,15 (desvio padrão 0,91) e a variável “Minha linha de trabalho/campo de Carreira Profissional tem grande significado pessoal para mim” (questão 3) com 4,13 de média (desvio padrão 1,01). Já as variáveis de menor média foram “Eu não costumo pensar sobre o meu desenvolvimento profissional nesta linha de trabalho/campo de Carreira Profissional” (questão 8) com média de 1,94 (desvio padrão 1,15), seguido da frase “Eu não me sinto emocionalmente apegado a esta linha de trabalho/campo de Carreira/Profissional” (questão 4) com média 2,17 (desvio padrão 1,22).

Tabela 2 - Estatística Descritiva do Comprometimento de Carreira da Geração Y

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

Frase	Variáveis	Média	Desvio Padrão
CC8	Eu NÃO costumo pensar sobre o meu desenvolvimento profissional nesta linha de trabalho/campo de Carreira Profissional	1,94	1,15
CC4	Eu NÃO me sinto emocionalmente apegado a esta linha de trabalho/campo de Carreira/Profissional	2,17	1,22
CC1	Se eu deixar este trabalho/carreira, eu me sentiria sem opções razoáveis para a minha vida profissional	2,24	1,23
CC12	O desconforto associado à minha linha de trabalho/campo de Carreira Profissional às vezes me parece muito grande	2,45	1,17
CC11	Os problemas desta linha de trabalho/campo de Carreira Profissional me fazem questionar se o fardo pessoal está valendo à pena	2,69	1,21
CC9	Os desgastes associados à minha linha de trabalho/campo de Carreira Profissional às vezes me parecem grandes demais	2,75	1,15
CC10	Os problemas que eu encontro nesta linha de trabalho/campo de Carreira Profissional às vezes me fazem questionar se os ganhos estão sendo compensadores	3,10	1,21
CC6	Eu criei um plano com objetivos e metas para meu desenvolvimento nessa linha de trabalho/campo de Carreira Profissional	3,74	0,97
CC7	Eu tenho metas específicas para meu desenvolvimento profissional nesta linha de trabalho/campo de Carreira Profissional	3,87	0,98
CC5	Eu tenho uma estratégia para alcançar meus objetivos nesta linha de trabalho/campo de Carreira/Profissional	3,87	0,95
CC3	Minha linha de trabalho/campo de Carreira Profissional tem grande significado pessoal para mim	4,13	1,01
CC2	Minha linha de trabalho/campo de Carreira Profissional é uma parte importante de quem eu sou	4,15	0,91

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Para apurar a confiabilidade ou o grau de consistência interna de um fator, utilizou-se o Alpha de Cronbach, onde índices com valores $\leq 0,6$ indicam escalas razoavelmente confiáveis para a amostra em questão. É importante saber que o valor de alpha é afetado por número de itens que compõem uma escala, à medida que se aumenta o número de itens, aumenta-se a variância e, também quanto maior o número de indivíduos que preenchem uma escala, maior a variabilidade (FIELD, 2009).

Portanto, a partir do Alpha de Cronbach do comprometimento de carreira estar em 0,666, pode-se dizer que as associações entre os instrumentos e as variáveis de cada um dos instrumentos possuem associações baixas e as escalas utilizadas juntas podem ser consideradas com confiabilidade razoável para esta amostra. Portanto, é importante levar em consideração que os instrumentos utilizados para mensuração são unidimensionais (apenas uma dimensão) para avaliação de um construto, fazendo com que, todas as questões se relacionem entre si, além do que, a amostra é pouco homogênea por se tratar de trabalhadores de ramos distintos (indústria e comércio) e, também com funções distintas (níveis operacionais a níveis de gestão). O autor Cortina (1993) corrobora dizendo que, deve-se considerar o valor de alpha pode ser subestimado

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

ou superestimado caso não seja considerado o tamanho da amostra: quanto maior e menos homogêneo o número de indivíduos que preenchem uma escala, maior é a variância esperada.

Tabela 3 - Nível de Comprometimento de Carreira

		Alto	Médio	Baixo
Geração X	Frequência	12	34	1
	Percentual	10,17	28,81	0,85
Geração Y	Frequência	18	53	0
	Percentual	15,25	44,92	0

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Observa-se na tabela 3 que a maioria da amostra das duas gerações estudadas estão com médio comprometimento com a carreira, uma parte pequena de ambas as gerações estão com alto comprometida com a carreira e uma porcentagem mínima da geração X está com baixo comprometimento.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desse estudo foi identificar possíveis diferenças entre as gerações X e Y quanto aos motivos de escolhas e o comprometimento de carreira em profissionais do comércio e indústria de Ijuí/RS, mais específico, empresas associadas à Associação Comercial e Industrial do Município. Após as análises, é possível verificar que apesar da amostra ser de trabalhadores de duas gerações diferentes (X e Y) os motivos pelo alto comprometimento com as carreiras são muito parecidos.

A afirmativa “minha linha de trabalho/campo de Carreira Profissional é uma parte importante de quem eu sou” (questão 2) é o motivo de 80% dos respondentes da geração X e 80% da geração Y estar comprometida com a carreira escolhida. A afirmativa “minha linha de trabalho/campo de Carreira Profissional tem grande significado pessoal para mim” (questão 3) é o motivo de comprometimento de 87% da geração X e 77% da geração Y.

Ambas as informações são confirmadas quando comparado à estatística descritiva (tabelas 1 e 2) das duas gerações, onde a média da geração X é de 4,23 (desvio padrão 0,78) na afirmativa 3 e geração Y a média é de 4,15 (desvio padrão 0,91) na afirmativa 2.

Através da comparação dos gráficos 1 e 2, é possível verificar que, os motivos pelos quais os trabalhadores do comércio e indústria do município de Ijuí/RS estão comprometidos com a carreira escolhida são os mesmos para ambas as gerações (X e Y). Sendo assim, sugere-se para futuros estudos analisar quais são as motivações que fazem com que esses indivíduos, de ambas as

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

gerações, estejam motivados e comprometidos com suas carreiras, seria possível realizar essa futura pesquisa em cada setor da economia separadamente para depois comparar cada um deles.

REFERÊNCIAS

BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Padrões de Comprometimento com a Profissão e a Organização:** O Impacto de Fatores Pessoais e da Natureza do Trabalho. Revista de Administração. São Paulo V.35, n.4, p. 48-60, out/dez 2000.

CARSON; BEDEIAM. Career Commitment: Construction of a measure an examination of its psychometrics properties. **Journal of Vocational Behavior.** v. 44, 1994, p. 237-262.

FACCO, Ana Luiza Rossato; OBREGON, Sandra Leonara. **Geração Z:** Compreendendo as Aspirações de Carreira de Estudantes de Escolas Públicas e Privadas. Santa Maria/RS. [201?]. G1 RS. **Pesquisa traça perfil da geração Z e mostra prioridades de jovens no RS.** 2014. Disponível em . Acessado em 03/05/2017.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar Projetos de Pesquisa.** 4º ed. São Paulo: Atlas, 2012.

SANTOS, Cristiane Ferreira dos et al. **O Processo Evolutivo entre as Gerações X, Y e Baby Boomers.** XIV SemeAD, Seminários em Administração, 2011.

SCHEIBLE, Alba Couto Falcão; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. **Comprometimento com a Carreira:** Explorando o Conceito de Entrincheiramento. XXXV Encontro da ANPAD. Salvador ANPAD, 2006. Disponível em: . Acessado em 19/04/2017.

XAVIER, Adne da Cruz et al. **Desenvolvimento Pessoal e Profissional de Futuros Gestores:** como a Geração Y encara as competências necessárias para o aumento da empregabilidade e para o sucesso no ambiente profissional. XXXVI Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro 2012.

ZAMBERLAN, Luciano et al. **Pesquisa em Ciências Sociais Aplicadas.** Ijuí - RS. Ed. Unijuí, 2014.