

Percepção e expectativas profissionais da geração Z com respeito a cargos de gestão

JULIO CESAR TEIXEIRA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL - UFMS/CPNA

FERNANDA ÉVILIN DE JESUS FORTUNATO LIMA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL (UFMS)

Introdução

Uma geração é definida pelos padrões de experiência, conhecimento e pensamentos vividos (Mannheim, 2009). O autor destaca que “o fenômeno social “geração” representa apenas um tipo de identidade e de localização, que envolve “grupos de idade” relacionados e inseridos em um processo histórico-social”. Desse modo, as gerações são diferentes e podem ter valores divergentes devido as experiências de vida e contextos (Tang, 2019).

Problema de Pesquisa e Objetivo

Desse modo, é natural que a Geração Z, nascida em um contexto ainda mais digital e globalizado, tenha uma visão única sobre o trabalho e suas expectativas em relação à carreira. Diante do exposto a pesquisa possui a seguinte problemática: Quais são as percepções e expectativas da geração Z em relação aos cargos de gestão? Para atender a questão de pesquisa tem por objetivo geral compreender as percepções e expectativas da geração Z com respeito aos cargos de gestão.

Fundamentação Teórica

Para Smith e Nichols (2015) uma geração pode ser desenvolvida por eventos significativos da vida, como guerras, novas tecnologias ou grandes transições econômicas. Esses eventos formam a personalidade, os valores e as expectativas dessa geração. Nesse sentido, considerando a evolução das gerações, a geração Z, é compreendida por indivíduos nascidos entre 1995 e 2010. Diante do fato de que as gerações são diferentes de acordo com suas vivências e experiências, o comportamento no ambiente de trabalho, torna-se algo relevante para conhecer, já que existe demanda de mercado.

Metodologia

A pesquisa tem abordagem qualitativa, de cunho descritivo e exploratório. Foi realizada na região do Vale do Ivinhema, com gestores e indivíduos pertencentes a geração Z. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas. Foram adotadas etapas de codificações de acordo com o método da Grounded Theory (Teoria Fundamentada em Dados), a partir da abordagem Straussiana, de Corbin e Strauss (2015).

Análise e Discussão dos Resultados

As características da geração são moldadas pelas experiências de vida. Cada geração ingressa no mercado de trabalho em momentos distintos, assim é natural que seja percebida de forma diferente por gerações anteriores e posteriores. Esse fato acontece porque a percepção do trabalho e os valores associados a ele se transformam ao longo das gerações, refletindo em mudanças sociais, econômicas e tecnológicas vivenciadas por cada grupo.

Considerações Finais

O estudo contribui com insights valiosos tanto para a academia quanto para o mercado de trabalho, ajudando a criar um ambiente de trabalho mais adaptado às novas gerações. Os resultados desta pesquisa, limita-se ao método utilizado, por se tratar de uma pesquisa qualitativa, sendo válidos apenas para o contexto abordado que consiste na região do Vale do Ivinhema e situações sociais similares, não permitindo uma generalização do tema de forma absoluta.

Referências

TANG, F. A critical review of research on the work-related attitudes of Generation Z in China. Em *Social Psychology and Society*. v.10, n.2, p. 19-28, 2019. SMITH, T. J. NICHOLS, T. Understanding the Millennial Generation. 2015. CORBIN, J. STRAUSS, A. *Basics of qualitative research: techniques and procedures for developing Grounded Theory*. California: SAGE, 2015.

Palavras Chave

Geração Z, Carreira, Cargos de gestão