GERAÇÃO Z: COMPREENDENDO AS ASPIRAÇÕES DE CARREIRA DE ESTUDANTES DE ESCOLAS PÚBLICAS E PRIVADAS

Sandra Leonara Obregon
Ana Luíza Rossato Facco
Glauco Oliveira Rodrigues
Diego Antonio Bittencourt Marconatto
Luis Felipe Dias Lopes

Resumo: O objetivo do artigo é analisar a relação estabelecida entre as aspirações de carreira de estudantes da geração Z de instituições públicas e privadas da cidade de Santa Maria/RS. A pesquisa é considerada descritiva e quantitativa, sendo a coleta de dados realizada através do método *Survey,* investigando 127 indivíduos do terceiro ano do ensino médio de instituições públicas e privadas. Em relação de como esses avaliam a escolha da carreira, verificou-se que levam em consideração seus interesses, habilidades e vocação pessoal. Acrescido a isso, a amostra da instituição privada considera relevante na mesma intensidade, tomar a decisão pela carreira sem a interferência e expectativas e pressão de outras pessoas. Referente ao grau de importância para atributo sucesso da carreira/área de atuação, o total de respondentes garante que fazer aquilo que gosta é muito importante para obter o mesmo, contudo, os indivíduos da instituição privada apontam também com a mesma importância, sentir a sensação de realização de cumprir o que deseja. No que tange ao atributo para consolidação da empresa dos sonhos (ideal), a amostra geral dos respondentes atribui com maior relevância ter a possibilidade de um ambiente de trabalho agradável. Ademais, observa-se uma equidade nas aspirações de carreira dos indivíduos pesquisados, demonstrando que esse fator independe das instituições que frequentam.

Palavras-chave: Aspiração de carreira, Geração Z.

Abstract: The aim of this paper is to analyze the relationship established between the career aspirations of students of the generation Z of public and private institutions in the city of Santa Maria / RS. The research is considered descriptive and quantitative, and data collection conducted by Survey method, investigating 127 individuals of the third year of high school of public and private institutions. Regarding how these assess the career choice, it was found that take into account your interests, skills and personal vocation. Added to this, the sample of private institution considers relevant to the same degree, make a decision by career without interference and expectations and pressure from other people. Concerning the degree of importance to career success attribute / area of operation, the total respondents guarantee to do what you enjoy is very important to get the same, however, individuals from the private institution also point just as important, to feel the sensation realization to fulfill what you want. Regarding the attribute to the company's consolidation of dreams (ideal), the overall sample of respondents attaches more importance be given the opportunity of a pleasant working environment. In addition, there is an equity in career aspirations of individuals surveyed, showing that this factor is independent of the institutions they attend.

Key words: Career Aspiration, Generation Z.

1 INTRODUÇÃO

Classificar as gerações e nomeá-las configura-se um hábito cada vez mais comum. Ao invés de categorizar por idade, sexo e renda, a classificação por gerações é definida como a mais correta para definição do indivíduo, pois ela permanece com suas denotações, independente de mudanças pessoais, faixas etárias ou econômicas (BOLDRINI e LUCENA, 2014; SERRANO, 2010).

O estudo das gerações pode ser conceituado por indivíduos que nasceram em uma mesma época vivenciando um mesmo contexto histórico, o qual determina atitudes e comportamentos, impactando, consequentemente, na evolução da sociedade (KULLOCK, 2010). Atualmente, os estudos apontam quatro gerações existentes, sendo elas: Baby Boomers (nascidos entre 1946 e 1964), geração X (nascidos entre 1961 e 1977), geração Y (nascidos entre 1978 e 1992), geração Z (nascidos entre 1993 e 2009) e a mais recente, geração Alpha (nascidos a partir de 2010).

Diante dessa reflexão, este estudo traz um debate sobre os grupos de indivíduos que atualmente despertam atenção tanto das organizações, profissionais e da academia, as gerações Y e Z. Contudo, o foco deste é a geração Z, na qual seus representantes são aqueles que estão finalizando sua fase adolescente e escolar, muitos dos quais já estão ingressando na universidade e sua trajetória profissional.

Neste contexto, o atual cenário global é marcado pelo dinamismo e rapidez nas ações e decisões, surgindo novos interesses, desejos e consequentemente novas aspirações, que podem trazer disparidades na forma de agir e de pensar, refletindo na postura do futuro profissional (MAURER, 2013). Por isso, construir uma carreira requer decisões e atitudes, bem como, ressalta-se que a escolha da futura ocupação é uma tarefa inserida na fase da adolescência, considerada um período de muitas mudanças e incertezas, visto que o adolescente começa a perceber as responsabilidades existentes ao ocupar uma posição (RODRIGUES e BORMIO, 2008; VELOSO et al., 2011).

Em um mundo em que as instituições ensino tendem preparar os jovens para a universidade e mercado de trabalho, a geração Z, em especial, leva vantagem pela velocidade com que reage a estímulos e assimila novidades tecnológicas (FREIRE FILHO e LEMOS, 2008). Essa vem ganhando destaque e espaço no mercado de trabalho, configurando-se fundamental na compreensão do que as diferencia das gerações anteriores em termos de carreira.

Uma pesquisa realizada pela Veja (2014) com 17.000 estudantes da cidade de São Paulo, aponta que 62% dos pesquisados nas instituições públicas já têm uma carreira em mente; Todavia, nas instituições privadas esse indicador recua para 53%. Diante desta explanação, torna-se importante refletir sobre a nova força de trabalho global desses jovens e entender suas grandes aspirações de carreira. Assim, o presente estudo tem como problema de pesquisa: Qual a relação estabelecida das aspirações de carreira dos estudantes do 3ª ano do ensino médio, que buscam sua inserção no ensino superior ao término do curso?

Com a problemática proposta, o objetivo deste estudo busca analisar a relação estabelecida entre as aspirações de carreira de estudantes da geração Z de instituições públicas e privadas da cidade de Santa Maria/RS. Compreender essa relação é relevante, principalmente para ter conhecimento de como avaliam a escolha da carreira, os atributos que consideram importante para seu sucesso, bem como os aspectos que ponderam para consolidação da empresa dos sonhos (ideal).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Geração Z

Alguns autores ressaltam que a geração Z é aquela surgida após a geração Y, afirmando que seus pertencentes nasceram a partir do ano de 1993 (LEVENFUS, 2002; MESSIAS, 2010; FAGUNDES, 2011). Para McCrindle (2011), devido à nova definição de intervalo de gerações de 15 anos, o ano de 2009 marca o fim desta geração, dando início à próxima geração: Geração Alpha, nascidos a partir de 2010.

A geração Z possui outras nomenclaturas como Zs, Zees ou Zeds, pelo fato dessa denominação variar do termo "zapear" que é o ato de trocar de canal da televisão constantemente. Além disso, a mídia nomeia essa geração como a "Geração On-line", "Geração Conectada", "Geração Digital", "Geração Net" e "Geração Pontocom", bem como internacionalmente é conhecida como "Millennials, "New Millennials", "C Generation" e "iGeneration" (FREIRE FILHO e LEMOS, 2008; MCCRINDLE, 2011; MENDES, 2012).

Vivendo em uma sociedade virtualizada, esta geração é a mais dotada tecnologicamente no qual vive globalmente conectada. Possuem hábitos, costumes e forma de vida diferente das gerações anteriores, tendo facilidade para as comunicações virtuais, intimidade com a mídia e artes (MACHADO, 2010; MCCRINDLE, 2011).

Os Millennials caracterizam-se pela ansiedade e imediatismo, em vista que tudo deve ser feito prontamente para apresentar resultados rápidos, por isso são multitarefas, fazendo

várias coisas ao mesmo tempo e de fato realizam cada uma até sua finalização. Contata-se que nenhuma das gerações anteriores consegue entender e organizar simultaneamente tanta informação como os indivíduos dessa geração (ISTO É, 2001; EXAME, 2006; VEJA, 2001).

Em termos educacionais, ressalta-se que essa geração chega à escola com o conhecimento já adquirido, sendo esse conhecimento pré-existente respaldado pelo acesso à tecnologia desses indivíduos. Em razão disso, destaca-se que o aprendizado deles não é somente com livros ou pelos professores, inclusive, os estudantes não se detêm em irem à biblioteca em busca de livros; Eles são providos de seus notebooks, tablet's, smartphones com acesso à internet em que ao mesmo tempo procuram aprender e de certo modo definem o quê, quando e como querem adquirir o conhecimento (FRONTEIRAS DO PENSAMENTO, 2012).

No que se refere ao profissional dessa geração, devido à caracterização como imediatista, faz com que queira resultados também imediatos e por isso a hierarquia vertical não faz sentido para os Z's. Diferentemente das outras gerações, é curioso destacar que quando sentem necessidade de conversar com seu superior, eles adentram na sala e conversam com naturalidade, como se fosse um colega (MENDES, 2012).

Além disso, procuram por organizações que possam ser ativos e que deem vazão para suas características pessoais, tais como a abertura dialógica, conectividade, velocidade e globalização. É isso que os torna diferente das gerações anteriores, em que há uma hierarquia a ser respeitada, como na Y, que ainda existe um modelo de hierarquização praticado e entendido, contudo é mais praticado ainda na geração X e Baby Boomers (MENDES, 2012).

Em sequência, no Quadro 01, algumas características das gerações X, Y e Z são compiladas por diferentes autores podendo ser visualizadas.

Quadro 01: Comparativo entre as gerações e características atribuídas por diferentes autores.

Geração	Características	Autores
Geração X	Rebeldes, egocêntricos, não convencionais, autoconfiantes. A maturidade veio cedo, buscam estabilidade e independência, colocam o trabalho em primeiro lugar.	OLIVEIRA (2010)
	Práticos, individualistas, céticos, adaptáveis, focados em resultados e competidores.	SLOMA, SUTTON (2002)
	Conservadores, materialistas, avessos à supervisão, otimistas, desconfiados, autoconfiantes, cumpridores de objetivos e criativos.	LOMBARDIA (2008)
	Buscam reconhecimento, gostam de desafios, são informais e flexíveis, individualistas e relacionais.	OLIVEIRA (2010)

Geração Y	Ambiciosos, individualistas, instáveis, preocupados com o meio ambiente e com direitos humanos, esperançosos, decididos e coletivos, consumistas e multitarefas.	LOIOLA (2009)
	Independentes emocionalmente e financeiramente, são proativos.	RAINES (2000)
	Ágeis, sensíveis a injustiças, impacientes, folgados, distraídos, superficiais e insubordinados.	SANTOS et al. (2011)
	Globais e com pensamento sistêmico, um novo modelo de pensar.	ELGEMANN (2009)
Geração Z	Artistas, criativos, relacionais e tecnológicos. Guiados por *role models* (ídolos, pessoas de referencia).	MCCRINDLE (2011)
	Ansiosos, imediatistas, afetividade com tecnologia, focados em resultados, não enxergam fronteiras- são globais e exercem multitarefas.	VEJA (2001)
	Multitarefas, pensamento complexo-seguem outra logica de pensamento.	ISTO É (2001); EXAME (2006); TIBA (2009)
	Pensamento complexo, multitarefas e aprendizado dinâmico e situacional, autoaprendizado.	MITRA (2010)

Fonte: Maurer (2013, p. 38)

Salienta-se que devido aos contextos sociais diferentes das gerações, em que a geração Y e Z não sofreram grandes rupturas sociais, mas presenciaram a democracia juntamente do desenvolvimento social, econômico e tecnológico (CONGER, 1998; ENGELMANN, 2009; SANTOS et al., 2011) e já a X vivenciou muitas mudanças sociais. Ressalta-se que as características dessas gerações refletem o contexto histórico vivenciado por elas, existindo muitas divergências, anseios e diferentes visões no que tange a aspirações de carreira de cada geração.

Nesta perspectiva, o estudo de McCrindle (2011) afirma que enquanto 1 pessoa em cada 4 da Geração X possui diploma universitário, esse número tende a ser de 1 em cada 3 da Y e a previsão é que seja 2 indivíduos a cada 1 da geração Z possuir diploma de ensino superior. Percebe-se então, que não só os estudantes que mudaram, mas também as escolas, existindo politicas públicas de incentivo à educação. Em razão disso, torna-se importante abordar a escolha de carreira e âncoras de carreira em vista de obter maior compreensão quanto às aspirações desses jovens.

2.2 Escolha da Carreira

Antigamente, a impressão que as organizações passavam era de uma estrutura rígida e hierárquica operando dentro de um ambiente estável, sendo as carreiras previsíveis, seguras e lineares. Entretanto, o sistema organizacional que se encontra nos dias atuais configura-se fluido, dinâmico e repleto de mudanças (BARUCH, 2006).

Nesse sentido, pode-se dizer que as carreiras são consideradas imprevisíveis, vulneráveis e multidirecionais. Contudo, o autor aponta que a perspectiva mais válida e confiável reconhece que o atual sistema de organizações é menos rígido, mas não totalmente fluido, significando que as organizações exercem implicações para o gerenciamento de carreiras (BARUCH, 2006).

Hughes em 1937 apresentou os primeiros estudos sobre carreiras e as definiu como um processo de desenvolvimento do empregado ao longo de um caminho de experiências e de postos de trabalho nas organizações. Baruch (2006) corrobora com essa visão e acrescenta que de um lado as carreiras são propriedades dos indivíduos e por outro, a carreira deve ser planejada e gerenciada pela organização em que o individuo está inserido, sendo necessários alguns insumos de carreira que se apresentam como cultura, processos e uma estrutura organizacional.

Diante desse contexto, aqueles colaboradores que não tiverem segurança, benefícios, vínculos e um forte envolvimento na sua vida organizacional podem levar a contratos psicológicos de menor grau de compromisso nas organizações que atuam (CUNHA, 2002). Butler e Waldroop (1999) apontam que no trabalho, a felicidade pode por muitas vezes se traduzir em compromisso, sendo aquilo que mantém as pessoas envolvidas impedindo-as de desistir.

Ressalta-se que compromisso e comprometimento organizacional podem ser considerados os fatores de maior relevância nos estudos da carreira de um indivíduo, sendo o comprometimento organizacional o que estabelece a intensidade e a estabilidade de um colaborador dedicado a sua organização (MESTER et al., 2003).

No que tange a escolha pela carreira, esta deve ser feita primeiramente pela vocação de cada indivíduo, por aquilo que lhe chama atenção e o que lhe faz sentir bem e realizado. Desse modo, quando o profissional consegue realizar alguma coisa com alegria, entusiasmo e prazer, consequentemente terá um desempenho acima da média (COLAMEGO, 2013).

Contudo, escolher a profissão é cargo inserido já na fase da adolescência; É nesse período em que os jovens passam a pensar nas escolhas que devem ser feitas para assumir as

responsabilidades futuras. Assim sendo, escolher a carreira é um processo que ocorre no desenvolvimento da personalidade e integração do adolescente, sendo esperado que uma identidade profissional esteja estabelecida no final da fase da adolescência, já que a construção e consolidação dessa identidade são alguns dos fatores marcantes dessa etapa da vida (RODRIGUES e BORMIO, 2008).

Nessa fase, a escolha profissional é algo angustiante. Existe uma cobrança e uma preocupação em relação a uma aprovação social, visto que a sociedade exige muito desse adolescente em relação a sua perspectiva de futuro (RODRIGUES e BORMIO, 2008). No entanto, para Weinberg et al (2001) a sociedade está crédula de que a escolha profissional é preocupante e difícil, podendo se tornar um enorme sofrimento para o jovem e toda sua família.

Essa sociedade enfoca a intensidade apenas no futuro, esquecendo-se do passado e sem direcionar o presente do adolescente. A partir disso, ele convive com conflitos e angústias, sendo seus sofrimentos intensificados de modo a adequar-se a uma sociedade impositiva (WEINBERG et al., 2001).

Diante do exposto, fica clara a importância da escolha da carreira do indivíduo, pois é iniciada na fase da adolescência. Coetzee et al. (2006) argumentam que âncoras de carreira são consideradas um fator preponderante na escolha da carreira de um indivíduo. Por isso, o autor acrescenta que além de ajudar a compreender os motivos para a escolha de uma profissão, as âncoras de carreira fornecem uma estrutura útil para determinar como a carreira dos indivíduos se relaciona com seus níveis de comprometimento organizacional.

2.2 Âncoras de Carreira

A teoria de âncora de carreira na visão de Chapman e Brown (2014) tenta entender e explicar quais são os valores, necessidades e interesses que interferem nos resultados das decisões individuais e pessoais da carreira do indivíduo. No entendimento de Barth (1993) nesta teoria, empregados e empregadores conseguem ter uma melhor visão sobre motivação. Já para Evans (1996) a teoria de âncora de carreira é eficaz no desenvolvimento de carreira.

Chapman e Brown (2014) explicam que a metáfora de uma âncora empregada no entendimento do significado do termo “âncora de carreira”, é utilizada para ilustrar como âncoras de carreira operam em decisões de carreira. Quando uma âncora marinha de um barco é fixada na areia, o barco fica livre para se movimentar dentro de um espaço do cabo que liga os dois. Entretanto, se o barco se afasta muito de sua âncora, ele vai responder a tensão criada

pela atração e da âncora e vai voltar ao seu ponto central. Nesse sentido, as âncoras de carreira são traços de personalidade estáveis que influenciam as decisões de carreira. Os autores acrescentam ainda que as pessoas têm a tendência de se afastarem de suas âncoras centrais de carreira.

A discussão de teoria de âncoras de carreira inclui duas perspectivas: externa e interna; A perspectiva de carreira externa enfatiza a natureza sociológica de carreiras, preocupando-se com a interação entre o indivíduo com a organização, examinando também as relações do indivíduo com as pessoas com quem ele interage na vida profissional. Já a perspectiva interna de carreira, traz como pressuposto a natureza psicológica das carreiras e lida como a carreira influencia no indivíduo, ou seja, como as pessoas percebem seu trabalho ou como elas criam significado das interações com outras pessoas e suas organizações (CHAPMAN; BROWN, 2014).

Além disso, o autor Baylin (1989) complementa que essa perspectiva interna de carreira observa os significados subjetivos e temas que as pessoas dão em suas vidas profissionais. Chapman e Brown (2014) argumentam que a motivação, autodesenvolvimento e a orientação da carreira são tópicos também relacionados à perspectiva interna de carreira.

O conceito de âncora de carreira evoluiu a partir dos estudos de Schein (1977) realizado no Massachusetts Institute of Technology (MIT) quando realizou entrevistas por um período de 10 - 12 anos após sua graduação. Seu trabalho constituiu em entrevistas focadas na história de trabalho dos participantes e as razões para suas mudanças de carreira. Ao avaliar as respostas dos participantes, Schein (1977, p.127) notou "padrões de talento, autopercepção, motivos e valores que serviriam para orientar, constranger, estabilizar e integrar a carreira da pessoa". Em uma série de estudos, identificou esses padrões então como âncora de carreira.

Deste modo, Schein (1978) propõe que as funções das âncoras de carreira como um quadro, através do qual os indivíduos podem examinar sua experiência de trabalho e determinar quais os tipos de trabalho que eles desejam realizar e para onde vão fazer sua maior contribuição. Assim, os indivíduos podem trabalhar em direção a maximizar sua satisfação. Nesta perspectiva, o autor identificou a partir de suas pesquisas, cinco categorias de âncoras: 1. autonomia/Independência; 2. segurança/estabilidade; 3. competência técnica-funcional; 4. competência gerência geral; 5. criatividade empresarial. Posteriormente, Schein (1990a) adicionou três novas âncoras, sendo elas: 6. serviço ou dedicação a uma causa; 7. desafio puro; 8. estilo de vida.

No entanto, Vasconcelos et al (2010) argumentam que ao se discutirem mudanças de cenário para o século XXI, o conteúdo das âncoras possa ter mudado e isso instiga novas

pesquisas. O autor questiona a aplicabilidade das âncoras nesse mundo em constante mudança e discute o fato de que as âncoras podem trazer problemas em razão da não adequação dos indivíduos em um novo cenário. Além disso, Schein (1990a) argumenta que existem oportunidades para todos os tipos de âncoras. Porém o processo de adequação e de escolha será mais difícil e exigirá maior autogerenciamento da carreira. Dentro desse contexto, a teoria de âncoras de carreira se configura extremamente importante para alinhar com as expectativas e aspirações de carreira dos jovens, reconhecendo-se principalmente a relevância desse assunto especialmente para a geração Z abordada nesse estudo.

3 MÉTODO DO ESTUDO

Com o intuito de atender ao objetivo proposto, foi realizado um estudo descritivo, quantitativo em três instituições de ensino médio na cidade de Santa Maria/RS. Para coleta de evidências, foram selecionadas as instituições de ensino intencionalmente, pelo índice de inserção dos estudantes no ensino superior pelo Vestibular e Sistema Seriado na UFSM e demais Universidades da Região.

Para a amostragem não probabilística, utilizou-se a técnica por acessibilidade e conveniência, que resultou na participação de 127 estudantes do 3ª ano do Ensino Médio, sendo 74 deles de instituições públicas e 53 de instituição particular. Nesse sentindo, no que tange à estratégica de pesquisa, realizou-se um levantamento do tipo Survey, sendo que o questionário aplicado foi dividido em duas partes: 1ª) identificação do perfil dos respondentes; 2ª) Aspirações de carreira que foram divididas em três partes, a saber: i) Escolha; ii) Sucesso e iii) Empresa dos Sonhos. Ademais, foram utilizados dois modelos teóricos que podem ser vistos conforme o Quadro 02:

Quadro 2: Modelos Teóricos Utilizados na Pesquisa

Modelos Teóricos	Descrição
• Avaliação em relação à **escolha** da carreira/área de atuação. Elaborado por Carvalho (2007).	Esse construto tem o intuito de identificar o grau de liberdade no processo de **escolha** da carreira e a área de atuação e a influência das variáveis externas e internas que incidem nesse processo de decisão (CARVALHO, 2007). Este modelo é composto por 6 questões fechadas com escala *likert* de 1 (discordo totalmente) a 5(concordo totalmente).
• Avaliação do grau de importância dos atributos para o **sucesso** da carreira/área de atuação; e • Identificação dos aspectos importantes na	Esse construto refere-se à percepção de importância dos aspectos que influenciam o **sucesso** na carreira/área de atuação do indivíduo e as características **da empresa dos sonhos** (ideal). No que tange aos aspectos que influenciam o **sucesso**

definição da escolha da **empresa dos sonhos** (ideal) Elaborada por http://www.ciadetalentos.com.br	é composto por 12 questões fechadas. Já quanto às características da empresa dos sonhos (ideal), possui 8 questões fechadas. Ambas as partes contemplam de escala *likert* de 1 (discordo totalmente) a 5(concordo totalmente).

Fonte: Elaborada pelos Autores

A tabulação dos dados foi realizada por meio do software "StatisticalAnalysis System (SAS versão 9.1) e StatisticalPackage for the Social Sciences (SPSS versão 18.0).Sendo que as análises estatísticas compreendem: descritiva simples para analisar os dados de perfil e fatorial que compreende um modelo de mensuração das relações existentes entre as variáveis observadas por meio de fatores (HAIR JR. et al., 2006). Além disso, para verificar o grau de consistência interna ou confiabilidade entre os indicadores de um fator, foi aplicado o Alpha de Cronbach que de acordo com Field (2009) os valores entre $0,7 \leq \alpha < 0,8$ indicam índices aceitáveis, entre $0,8 \leq \alpha < 0,9$ representam um índice bom e $\alpha > 0,9$ representa um índice ótimo. Contudo $\alpha < 0,6$ indicam que a escala não é confiável.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Análise fatorial: Aspirações de carreira

A análise fatorial compreendeu em 26 variáveis do instrumento, sendo realizados testes de Kaiser-Meyer-OlkinMeasureofSamplingAdequacy (KMO) e Bartlett's Test ofSphericity (teste de esfericidade de Bartlett). Verificou-se que os resultados obtidos são satisfatórios, o KMO apresentou o coeficiente de 0,803, indicando uma boa adequação da amostra, e o Bartlett comprovou um resultado significativo (p=0,000). Na sequência, analisaram-se as Communalities (comunalidades) das variáveis, considerando o critério de comunalidades de Hair Jr. et al. (2006) maior que 0,4, por esse critério, 7 variáveis foram eliminadas por retornarem uma comunalidade inferior a esse valor. Ademais, realizou-se o Alpha Cronbach's para verificar a confiabilidade das respostas, que de acordo com a classificação de Hair Jr. et al. (2006), a escala em questão apresenta um índice bom (α = 0,807).

4.2 Análise geral da amostra

A amostra investigada é referente a 127 indivíduos os quais possuem o ensino médio incompleto, sendo que 74 (58,67%) são de instituição pública e 53 (41,73%) são de instituição privada, o perfil dos mesmos pode ser visualizado por meio da Tabela 01:

Tabela 01: Perfil da totalidade dos respondentes

Variáveis	Alternativas	Frequência	Percentual
Gênero	Masculino	57	44,88%
	Feminino	70	55,12%
Idade	15 anos	3	2,36%
	16 anos	61	48,03%
	17 anos	48	37,80%
	18 anos	11	8,66%
	19 anos	3	2,36%
	20 anos	1	0,79%
Estado Civil	Solteiro(a)	124	97,64%
	Casado(a)/União estável	2	1,58%
	Separado/Divorciado	1	0,78%
Trabalha	Sim	24	18,9%
	Não	103	81,1%
Ocupação Profissional	Estagiário	8	6,30%
	Emprego efetivo/informal	16	12,60%
	Somente estuda	103	81,1%

Verifica-se através da Tabela 01 que a predominância do gênero masculino é de 44,88% da amostra e do gênero feminino é de 55,12%. Referente à idade dos indivíduos, os mesmos estão entre 15 e 20 anos, sendo que a predominância é de 48,03% com 16 anos e 37,80% com 17 anos, isso representa que são pertencentes à geração Z, nascidos a partir do ano de 1993 (LEVENFUS, 2002; MESSIAS, 2010; FAGUNDES, 2011). Quanto ao estado civil, à maioria 97,64% são solteiros, sendo 1,58% casados/união estável e 0,78% é separado/divorciado. Questionados se trabalham ou não, 18,9% responderam que sim e 81,1% não, sendo que estes que não trabalham são porque somente estudam e os que trabalham são 12,60% que possuem emprego efetivo ou informal e o restante 6,30% são estagiários.

Neste contexto, observa-se que as interações sociodemográficas e socioprofissionais constituem de indivíduos pertencentes à geração Z, tanto pelo quesito idade, quanto principalmente em termos educacionais, pois a maioria 81,1%, somente estuda indicando que a maior parte pretende terminar o ensino médio e ingressar em uma faculdade, assim passarão a possuir maior diplomação que suas gerações anteriores (MCCRINDLE, 2011). No que tange aos indicadores da escolha da carreira/área de atuação, esses podem ser visualizados na Tabela 02:

Tabela 02: Fatores de escolha

DESCRITIVA	Média	D. Padrão
Q1- A escolha por minha carreira será livremente tomada (sem interferência de expectativas e pressão de outras pessoas).	4,37	0,84
Q2- Quando for escolher minha carreira considerarei meus interesses, habilidades e vocação pessoal.	**4,58**	0,63
Q3- A escolha por minha carreira será influenciada por pessoas importantes	**2,51**	0,97

para mim (por exemplo, pais, profissionais).		
Q4- Para a escolha de minha carreira considerarei a realidade do mercado de trabalho (oportunidades de trabalho).	3,74	0,91
Q5- Para a escolha de minha carreira considerarei o *status* e o valor social que esta carreira pode me proporcionar.	2,78	1,21
Q6- Considerarei a remuneração obtida pelos profissionais da carreira escolhida.	3,49	0,99

Com base na Tabela 02, que apresenta os indicadores dos fatores de escolha, verificou-se entre os respondentes que (Q2, 4,58) obteve maior relevância. Com menor expressão (2,51) destaca-se a variável Q3, indicando que não são influenciados por pessoas importantes, como pais e profissionais. Esses resultados demonstram que os jovens buscam sua independência, levando em consideração seu conhecimento, o qual representa em habilidades e vocações a seguir. Essa reflexão é corroborada por Sheppard (2015) quando menciona que os pertencentes da geração Z são capazes de construir seu próprio sucesso, pois são cheios de ideias e possuem grandes potenciais empreendedores, contudo, é necessária orientação que pode vir por meio do ensino superior, e só assim conseguem passar os conhecimentos tradicionais da carreira adiante. Sob a percepção do grau de importância dos atributos para o sucesso da carreira/área de atuação podem ser visualizados na Tabela 03:

Tabela 03: Atributos para o sucesso

DESCRITIVA	Média	D. Padrão
Q7- Fazer aquilo de que gosto.	**4,77**	0,43
Q8- Ter Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.	4,55	0,52
Q9- Sentir uma sensação de realização, de cumprir o que deseja.	4,72	0,48
Q10- Ser reconhecido pelo trabalho.	4,34	0,70
Q11- Ser bem sucedido financeiramente.	4,09	0,76
Q12- Ter estabilidade financeira.	4,40	0,63
Q13- Expressar e colocar em prática as próprias ideias.	4,22	0,78
Q14- Impactar a vida das pessoas e/ou do País.	**3,74**	0,94
Q15- Ter estabilidade profissional.	4,47	0,62
Q16- Ter a possibilidade de construir uma família.	4,26	0,87
Q17- Liderar e orientar pessoas.	3,88	0,87
Q18- Ter um bom salário.	4,36	0,70

Diante do exposto, pode-se perceber que para os respondentes o indicador de maior representatividade refere-se a fazer aquilo que gosta (Q7, 4,77). Nesse sentido, o resultado obtido é corroborado pela pesquisa realizada pela Cia de Talentos (2010), a qual afirma que para o jovem brasileiro o sinônimo de sucesso é trabalhar com aquilo que gosta,

correspondendo também a primeira variável mais importante com 36% de representatividade da amostra desta pesquisa. Com menor relevância (Q14, 3,74), não condiz com a literatura, pois para Mendes (2012) essa geração pode ser considerada egocêntrica uma vez que só se preocupam com eles mesmos passando a se preocupar mais com questões especificas como, por exemplo, a sustentabilidade. Porém, ainda não há preocupação com o futuro do planeta como um todo, na medida em que ainda continuam enfatizando suas prioridades e seus interesses pessoais.

Na Tabela 04 serão apresentados os indicadores que identificam o grau da importância dos atributos para a consolidação da empresa dos sonhos (ideal).

Tabela 04: Atributos para consolidação da empresa dos sonhos (ideal)

DESCRITIVA	Média	D. Padrão
Q19- Boa Imagem da empresa no mercado.	4,39	0,70
Q20- Bons salários e benefícios.	4,31	0,60
Q21- Possibilidade de desafios.	**4,14**	0,72
Q22- Ramo de atividade	4,26	0,62
Q23- Oferecimento de cursos e treinamento oferecidos.	4,31	0,70
Q24- Possibilidade de crescimento e desenvolvimento profissional.	4,67	0,58
Q25- Oferecimento de boa Infraestrutura.	4,51	0,67
Q26- Possibilidade de um ambiente de trabalho agradável	**4,71**	0,55

Com base na Tabela 04, pode-se verificar que a variável com maior relevância dos atributos para a consolidação da empresa dos sonhos (ideal) é (Q26, 4,71), que é sustentada por Tapscott (2010) ao inferir que a geração Z busca entretenimento não só na vida pessoal, mas também na esfera do trabalho, preferindo ambientes dinâmicos em que se sintam confortáveis para ter liberdade expressarem suas opiniões e características pessoais. Já a de menor representatividade refere-se à (Q21, 4,14). O resultado satisfatório (Q26, 4,71), indica uma conformidade com a pesquisa realizada em pela Cia de Talentos (2010) a qual afirma que o ambiente de trabalho foi um dos atributos mais significativos para os jovens pesquisados no ano de 2010.

4.3 Análise das instituições públicas

A amostra referente às instituições públicas é composta por 74 indivíduos que equivale a 58,27% do total da amostra. Assim, para melhor entendimento, o perfil dos respondentes pode ser visto na Tabela 05 a seguir:

Tabela 05: Perfil da amostra de instituições públicas

Variáveis	Alternativas	Frequência	Percentual
Gênero	Masculino	30	40,54%
	Feminino	44	59,46%
Idade	15 anos	-	-
	16 anos	28	37,84%
	17 anos	35	47,30%
	18 anos	8	10,81%
	19 anos	2	2,70%
	20 anos	1	1,35%
Estado Civil	Solteiro(a)	73	98,65%
	Casado(a)/União estável	1	1,35%
	Separado/Divorciado	-	-
Trabalha	Sim	22	29,73%
	Não	52	70,27%
Ocupação Profissional	Estagiário	7	9,46%
	Emprego efetivo/informal	15	20,27%
	Somente estuda	52	70,27%

Na Tabela 05, é possível verificar que 40,54% dos indivíduos da amostra são do gênero masculino e 59,46% são do gênero feminino. No que tange à idade, os mesmos possuem entre 16 à 20 anos, predominando 16 anos com 37,84% e 17 anos com 47,30% dos respondentes. O estado civil da maioria, 98,65%, é solteiro e somente 1,35% é casado. Quando questionados se trabalham, a maioria 70,27% responderam que não e 29,73% mencionaram que sim, sendo que estes 9,46% são estagiários e 20,27% possuem emprego efetivo ou informal. Percebe-se que há um percentual elevado dos estudantes das instituições públicas que trabalham em relação à totalidade da amostra, isso pode ser estimulado por necessidade financeira, configurando-se uma realidade do atual cenário econômico brasileiro. Sendo assim, conciliar trabalho e estudo pode ser desafiador, na medida em que muitas vezes as condições de trabalho não são favoráveis, podendo até dificultar o desempenho escolar e aprendizagem do individuo. Contudo, mesmo que estes estudantes não necessitem de ajuda financeira, as experiências de trabalho têm grande importância para que reflitam na carreira em que desejam seguir.

Referente às variáveis de escolha da carreira/área de atuação, as mesmas podem ser vistas na Tabela 06 abaixo:

Tabela 06: Fatores de escolha

DESCRITIVA	Média	D. Padrão
Q1- A escolha por minha carreira será livremente tomada (sem interferência de expectativas e pressão de outras pessoas).	4,31	0,87
Q2- Quando for escolher minha carreira considerarei meus interesses, habilidades e vocação pessoal.	**4,68**	0,57

Q3- A escolha por minha carreira será influenciada por pessoas importantes para mim (por exemplo, pais, profissionais).	**2,53**	0,96
Q4- Para a escolha de minha carreira considerarei a realidade do mercado de trabalho (oportunidades de trabalho).	3,64	0,86
Q5- Para a escolha de minha carreira considerarei o *status* e o valor social que esta carreira pode me proporcionar.	2,84	1,19
Q6- Considerarei a remuneração obtida pelos profissionais da carreira escolhida.	3,51	0,92

Apresentados os indicadores dos fatores de escolha na Tabela 06, percebeu-se que a variável com maior expressão para os respondentes é (Q2, 4,68) e dados de menor representatividade são expressos na variável (Q3, 2,53). Nesse sentido, verifica-se que esses indicadores de escolha da carreira/área de atuação são corroborados pela análise dos fatores de escolha da amostra geral já mencionada anteriormente. Afirma-se ainda, em relação à variável Q2, que para essa geração o poder e prestígio são fundamentados em habilidades e conhecimentos. Ademais, a geração Z é vista como aquela que muda de emprego e carreira frequentemente quantas vezes forem necessárias para a aquisição de novas habilidades, e isso não é visto como algo negativo, pois do contrário, haveria muita repetição e pouco aprendizado (KENNEDY, 2009).

As variáveis do grau de importância dos atributos para o sucesso da carreira/área de atuação descridas na Tabela 07, podem ser visualizadas a seguir:

Tabela 07: Atributos para o sucesso

DESCRITIVA	Média	D. Padrão
Q7- Fazer aquilo de que gosto.	**4,80**	0,40
Q8- Ter Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.	4,62	0,54
Q9- Sentir uma sensação de realização, de cumprir o que deseja.	4,72	0,51
Q10- Ser reconhecido pelo trabalho.	4,41	0,72
Q11- Ser bem sucedido financeiramente.	4,20	0,81
Q12- Ter estabilidade financeira.	4,47	0,70
Q13- Expressar e colocar em prática as próprias ideias.	4,26	0,70
Q14- Impactar a vida das pessoas e/ou do País.	**3,85**	0,93
Q15- Ter estabilidade profissional.	4,58	0,57
Q16- Ter a possibilidade de construir uma família.	4,32	0,89
Q17- Liderar e orientar pessoas.	3,91	0,87
Q18- Ter um bom salário.	4,45	0,70

Conforme exposto na Tabela 07, constata-se que o indicador de maior representatividade na opinião dos respondentes é (Q7, 4,80), bem como o de menor relevância é (Q14, 3,85). Fazer aquilo que gosta e ter paixão é importante na escolha da carreira, desse

modo pode garantir satisfação e energia, resultando em um maior índice de sucesso na carreira do individuo. Diante dessa reflexão, o preparo, o estudo e a evolução tanto profissional quanto intelectual desse jovem, também auxiliam nessa jornada (TEIXEIRA, 2014).

Os indicadores relacionados aos atributos para a consolidação da empresa dos sonhos (ideal) são apresentados na Tabela 08:

Tabela 08: Atributos para consolidação da empresa dos sonhos (ideal)

DESCRITIVA	Média	D. Padrão
Q19- Boa Imagem da empresa no mercado.	4,35	0,74
Q20- Bons salários e benefícios.	4,39	0,59
Q21- Possibilidade de desafios.	**4,08**	0,82
Q22- Ramo de atividade	4,23	0,63
Q23- Oferecimento de cursos e treinamento oferecidos.	4,32	0,68
Q24- Possibilidade de crescimento e desenvolvimento profissional.	4,73	0,47
Q25- Oferecimento de boa Infraestrutura.	4,54	0,62
Q26- Possibilidade de um ambiente de trabalho agradável	**4,76**	0,51

É possível identificar que a variável (Q26, 4,76) tem maior relevância para os respondentes. Em razão de terem um raciocínio mais rápido, não gostam de ficar por muito tempo em mesmo cargo ou empresa, constituindo uma geração com alta rotatividade. Entretanto, consideram relevante receber *feedback* constante, ambiente integrado e principalmente dinâmico, pois assim se sentirão confortáveis para realizar tarefas significativas e que façam sentido para eles. Desse modo, torna-se difícil esperar que os pontos fortes dessa geração se destaquem em meio a estruturas hierarquias rígidas e bem definidas. (CATHO, 2012). Referindo-se à variável com menor expressão (Q21, 4,08), contestando com a literatura, essa geração precisa de desafios constantes para que os objetivos sejam alcançados e os obstáculos superados (SHEPPARD, 2015).

4.3 Análise da instituição privada

No que tange a amostra da instituição privada, esta é composta por 53 indivíduos equivalendo a 41,73% do total da amostra. O perfil dos respondentes é demonstrado na Tabela 09 a seguir:

Tabela 09: Perfil da amostra da instituição privada

Variáveis	Alternativas	Frequência	Percentual
Gênero	Masculino	27	50,94%
	Feminino	26	49,06%
Idade	15 anos	3	5,66%
	16 anos	33	62,26%
	17 anos	13	24,53%
	18 anos	3	5,66%
	19 anos	1	1,89%
	20 anos	-	-
Estado Civil	Solteiro(a)	51	96,22%
	Casado(a)/União estável	1	1,89%
	Separado/Divorciado	1	1,89%
Trabalha	Sim	2	3,77%
	Não	51	96,23%
Ocupação Profissional	Estagiário	1	1,89%
	Emprego efetivo/informal	1	1,89%
	Somente estuda	51	96,23%

É possível verificar na Tabela 09 que 50,94% dos indivíduos são do gênero masculino e 49,06% do gênero feminino. Referente à idade dos mesmos, varia entre 15 a 19 anos, predominando 16 anos com 62,26% dos respondentes, sendo a maioria deles, 96,22% solteiros. Questionados se trabalham, a maioria 96,23% respondeu que não, e apenas 3,77% que sim, definindo-se 1,89% estagiários e 1,89% os que possuem emprego efetivo ou informal. O fato da maioria da amostra somente estudar se deve provavelmente por pertencer a famílias com recursos financeiros melhores em comparação com aqueles que estudam em instituições públicas, que muitas vezes trabalham para ajudar no sustento da casa. Sheppard (2015) argumenta que essa geração é mais dependente dos pais, sendo considerado um ponto negativo para esses jovens.

Sobre as variáveis pertencentes ao fator escolha da carreira/área de atuação, essas podem ser visualizadas na Tabela 10 a seguir:

Tabela 10: Variáveis pertencentes

DESCRITIVA	Média	D. Padrão
Q1- A escolha por minha carreira será livremente tomada (sem interferência de expectativas e pressão de outras pessoas).	**4,45**	0,79
Q2- Quando for escolher minha carreira considerarei meus interesses, habilidades e vocação pessoal.	**4,45**	0,69
Q3- A escolha por minha carreira será influenciada por pessoas importantes para mim (por exemplo, pais, profissionais).	**2,49**	0,98
Q4- Para a escolha de minha carreira considerarei a realidade do mercado de trabalho (oportunidades de trabalho).	3,89	0,94
Q5- Para a escolha de minha carreira considerarei o *status* e o valor social que esta carreira pode me proporcionar.	2,70	1,24

Q6- Considerarei a remuneração obtida pelos profissionais da carreira escolhida.	3,45	1,07

Conforme demonstrado na Tabela 10, os indicadores de maior expressividade para os respondentes é 4,45 que se refere à Q1 e Q2 simultaneamente. Já o de menor relevância é expresso no indicador (Q3, 2,49). Percebe-se que a amostra de instituições públicas também considera Q2 como indicador de maior relevância, contudo a amostra de instituição privada considera com a mesma relevância de Q2 o indicador Q1, o que os difere da amostra da instituição pública. Nesta perspectiva, sabe-se que a adolescência é uma etapa de transição tanto no desenvolvimento humano quanto na escolha da futura profissão, configurando-se numa reestruturação dos objetivos de vida e denotando a entrada na vida adulta. Assim, é comum que nesta fase existam conflitos como a pressão da família, da sociedade, mídia e principalmente de suas próprias angustias em relação ao futuro (MION, 2008).

Referente aos atributos para o sucesso da carreira/área de atuação, esses são expressos na Tabela 11:

Tabela 11: Atributos para o sucesso

DESCRITIVA	Média	D. Padrão
Q7- Fazer aquilo de que gosto.	**4,74**	0,48
Q8- Ter Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.	4,45	0,50
Q9- Sentir uma sensação de realização, de cumprir o que deseja.	**4,74**	0,44
Q10- Ser reconhecido pelo trabalho.	4,26	0,68
Q11- Ser bem sucedido financeiramente.	3,94	0,68
Q12- Ter estabilidade financeira.	4,30	0,50
Q13- Expressar e colocar em prática as próprias ideias.	4,17	0,88
Q14- Impactar a vida das pessoas e/ou do País.	**3,58**	0,96
Q15- Ter estabilidade profissional.	4,32	0,67
Q16- Ter a possibilidade de construir uma família.	4,19	0,85
Q17- Liderar e orientar pessoas.	3,85	0,88
Q18- Ter um bom salário.	4,25	0,70

De acordo com a explanação acima, verifica-se que a maior parte dos respondentes consideram ambas as variáveis (Q7 e Q9) como as de maior relevância (4,74). Contudo, a variável de menor representatividade para a amostra é representada por (Q14, 3,58). Em comparação com a amostra das instituições públicas, verifica-se que além da variável Q7 apresentada também com maior expressividade pela amostra das instituições públicas, a variável Q9 é relevante da mesma maneira que Q7 para amostra da instituição privada.

Sob esta perspectiva, ressalta-se que para obter sensação de realização no trabalho a empresa necessita estabelecer condições para isso. As organizações são consideradas um dos principais recursos para viabilizar os objetivos pessoais dos jovens entrantes no mercado de trabalho; Entretanto, é função do colaborador juntamente com a empresa definir e explicar suas aspirações pessoais de realização e assim juntos, munidos de informações necessárias e adequadas, empresas e colaboradores, viabilizarão a existência de realização pessoal aliada ao sucesso profissional.

A seguir, são demonstrados na Tabela 12 os atributos para a consolidação da empresa dos sonhos (ideal):

Tabela 12: Atributos para consolidação da empresa dos sonhos (ideal)

DESCRITIVA	Média	D. Padrão
Q19- Boa Imagem da empresa no mercado.	4,43	0,63
Q20- Bons salários e benefícios.	**4,21**	0,59
Q21- Possibilidade de desafios.	4,23	0,54
Q22- Ramo de atividade	4,30	0,60
Q23- Oferecimento de cursos e treinamento oferecidos.	4,28	0,74
Q24- Possibilidade de crescimento e desenvolvimento profissional.	4,58	0,68
Q25- Oferecimento de boa Infraestrutura.	4,47	0,74
Q26- Possibilidade de um ambiente de trabalho agradável	**4,64**	0,59

A partir do exposto na Tabela 12, constata-se que a variável de maior relevância é referente à (Q26, 4,64), já a de menor expressividade refere-se à (Q20, 4,21). Percebe-se que a variável (Q20) é o que os diferencia da amostra das instituições públicas, pois para eles a ultima coisa que desejam como atributo para consolidação da empresa dos sonhos (ideal) é ter bons salários e benefícios. Isso vai de encontro com a pesquisa realizada pelo CDL na cidade de Porto Alegre/RS, em que pesquisou 400 jovens de 13 a 18 anos para traçar o perfil da geração Z. Nesta pesquisa, contatou-se que o trabalho e a profissão, para todas as classes sociais, não são mais prioridades; Entre os entrevistados, 61% não se preocupam com o dinheiro, porque ele vem da família (BERNARDES, 2014).

4.3 Relação das aspirações de carreira (geral) com seus fatores

É comum em estudos que envolvem duas variáveis ou mais querer entender qual a relação existente entre elas, além das analises descritivas já realizadas anteriormente. Para analisar a contribuição dos fatores para a formação das aspirações de carreira de uma forma

geral, utilizou-se da correlação de Pearson, conforme Quadro 03, o nível de significância utilizado foi de 5% (McNEMAR, 1969).

Quadro 03: Nível de significância

		Significâncias			
		Escolha	**Sucesso**	**Emp. Son.**	**Aspirações**
Correlações	**Escolha**	1,0000	p=0,022	p=0,184	p=0,000
	Sucesso	0,2030	1,0000	p=,0000	p=0,000
	Emp. Sonhos	0,1187	0,5619	1,0000	p=,0000
	Aspirações	**0,5379**	**0,8710**	**0,7596**	1,0000

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa

Ressalta-se assim, que quanto maior a correlação, maior será sua contribuição para a formação do fator. Pode-se dizer que neste estudo a correlação existente entre escolha de carreia/área de atuação e aspirações de carreira é moderada (0,5379). Já a correlação existente entre empresa dos sonhos (ideal) e aspirações de carreira é forte (0,7596), assim como, a correlação entre atributos para o sucesso e aspirações de carreira (0,8710) é considerada forte para a formação do fator.

CONCLUSÕES

Grande parte da vida das pessoas passa-se no trabalho e a escolha da carreira profissional pode tornar-se algo muito angustiante, visto que é realizada na fase da adolescência e muitos ainda não têm maturidade para isso. Neste contexto, para geração Z, além de ter um trabalho, ter um propósito tornou-se muito mais importante, eles são imprevisíveis e consideram o prazer como fator determinante para a realização profissional. Ao analisar a relação estabelecida entre as aspirações de carreira de estudantes da geração Z de instituições públicas e privadas da cidade de Santa Maria/RS, verificou-se neste estudo a existência de homogeneidade entre as aspirações de carreira dos indivíduos de instituições públicas e privadas, não havendo muitas disparidades.

Sendo assim, no que tange ao fator que avalia a escolha da carreira/área de atuação, observou-se que a amostra total dos respondentes afirma que na escolha da carreira irá considerar seus interesses, habilidades e vocação pessoal. Além disso, a amostra da instituição privada considera com a mesma relevância, que a escolha da carreira será livremente tomada, sem a interferência de expectativas e pressão de outras pessoas. Referente aos atributos para o

sucesso da carreira/área de atuação, os indivíduos de ambas as instituições afirmam que fazer aquilo que gostam é o mais importante. Ademais, a amostra da instituição privada ressalta que além de fazer o que gosta, é muito importante sentir a sensação de realização, de cumprir o que deseja para alcance do sucesso. O sucesso da carreira de atuação da geração Z pode estar relacionado a características como a sua criatividade, agilidade e seu autoconhecimento, argumenta PATI (2014).

Quanto ao grau de importância dos atributos para consolidação da empresa dos sonhos (ideal), a amostra geral dos respondentes expressa, com maior importância, ter a possibilidade de um ambiente de trabalho agradável. Já com menor representatividade, os respondentes das instituições públicas consideram que possibilidade de desafios não é importante, diferente dos indivíduos da instituição privada, que para eles bons salários e benefícios não são importantes para a consolidação da empresa dos sonhos ideal. Esse fato pode ser explicado em razão do indivíduo de instituição privada poder contar com os recursos financeiros dos pais, podendo inclusive, postergar a escolha da carreira (BIBIANO, 2014).

Nesse sentido, as aspirações de carreira dos jovens pesquisados são muito similares, muito pelo fato de pertencerem à mesma geração, nesse caso a Z. Esses levam em consideração habilidades, interesses e vocação pessoal na escolha da carreira, bem como, se sentem motivados a aprender novas habilidades, além de querer sentir sensação de realização naquilo que executam. Ressalta-se ainda, que ter um ambiente de trabalho agradável é o que mais desejam. Em razão disso, o estudo é de suma importância para que a academia, as organizações e a sociedade compreendam as aspirações de carreira da geração Z, pois são eles que estão influenciando novas tendências e comportamentos da sociedade e consequentemente afetando o modo de trabalho futuro.

REFERÊNCIAS

BAILYN, L. Understanding individual experience at work: comments on the theory and practice of careers", In: ARTHUR, M.B., HALL, D.T. AND LAWRENCE, B.S. (EDS), **Handbook of Career Theory, Cambridge University Press**, Cambridge, and New York: NY, p. 477-489, 1989.

BARTH, T.L. Career anchor theory. **Review of Public Personnel Administration**, v. 13, n. 4, p. 27-42, 1993

BARUCH, Y. Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. **Human Resource Management Review**, v. 16, p. 125–138, 2006.

BERNARDES, A.**Pesquisa traça perfil da geração Z e mostra prioridades de jovens no**

RS. Disponível em http: <//g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2014/12/pesquisa-traca-perfil-da-geracao-z-e-mostra-prioridades-de-jovens-no-rs.html.> Acesso em: 10 jul. 2015.

BIBIANO, B.; **Alunos de escolas públicas são mais decididos em relação à escolha da carreira.** 2014. Disponível em: <http://veja.abril.com.br/noticia/educacao/alunos-de-escolas-publicas-sao-mais-decididos-em-relacao-a-escolha-da-carreira/.> Acesso em: 10 jun. 2015.

BOLDRINI, B.C.; LUCENA, W.L.; Os desafios enfrentados pelas organizações atuais pela inserção da geração "Z" no mercado de trabalho. **Destarte**, Vitória, v.4, n.2, p. 45-63, out. 2014.

BUTLER, T. e WALDROOP, J. Job sculpting: The art of retaining your best people, **Harvard Business Review,** Sept/Oct, p. 144 152, 1999. Disponível em: <https://hbr.org/1999/09/job-sculpting-the-art-of-retaining-your-best-people>. Acesso em: 03 jul. 2015

CARVALHO, T. A. T. **A escolha e o comprometimento com a profissão/carreira:** um estudo entre psicólogos. 170 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal da Bahia, 2007.

CATHO. **Como lidar com a Geração Z. 2012**. Disponível em http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/gestao-rh/como-lidar-com-a-geracao-z . Acesso em 10 jul. 2015.

CHAPMAN, J.R. e BROWN, B.L.; An empirical study of the career anchors that govern career Decisions. **Personnel Review**, v. 43, n. 5 p. 717-740, 2014.

CIA DE TALENTOS. **Empresa dos sonhos dos jovens.** 2010. Disponível em: <http://www.ciadetalentos.com.br/esj/brasil.html>. Acesso em: 08 jul. 2015.

COETZEE, M.; SCHREUDER, D,; TIADINYANE, R.; Organisational commitment and its relation to career anchors. **Southern African Business Review,** v. 11, n. 1, 2006.

CONGER, J. Quem é a geração X? **HSM Management**, n.11, p.128-138, nov./dez.1998.

COLAMEGO, E.;**A escolha da carreira**. 2013. Disponível em <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/a-escolha-da-carreira/72883/.> Acesso em: 7 jul. 2015.

CUNHA, R.C. 2002. Privatization and outsourcing, In **Cooper, C.L. & Burke, R.J. (eds.),** The New World of Work: Challenges and Opportunities: Oxford: Blackwell. p. 29 46.

ENGELMANN, D. C. **O Futuro da Gestão de Pessoas:** como lidaremos com a geração Y?. 2009. Disponível em: <http://www.rh.com.br> Acesso em: 02 jul. 2015.

EVANS, C. A review of career anchors in use, **European Journal of Work & Organizational Psychology**, v. 5, n. 4, p. 609-615, 1996

EXAME. São Paulo: Editora Abril, v. 40, n. 17, abr. 2006.

FAGUNDES, M. M. **Competência Informacional e Geração Z:** um estudo de caso de duas escolas de Porto Alegre. 105 p. Trabalho de Conclusão de curso biblioteconomia, da Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: 2011.

FIELD, A. **Discovering Statistics Using SPSS.** 3. ed. London: Sage, 2009.

FREIRE FILHO, J.; LEMOS, J. F. Imperativos de Conduta Juvenil no século XXI: a "Geração Digital" na mídia impressa brasileira. **Comunicação, Mídia e Consumo**. São Paulo, v. 5, n. 13, p. 11-25, jul. 2008.

FRONTEIRAS DO PENSAMENTO. **Geração Z**. 2012. Disponível em: <http://www.fronteiras.com/ativemanager/uploads/arquivos/imprensa/9522e7f0bf2801897052de12ba1c0dc3.pdf> Acesso em: 4 jul. 2015.

HAIR, Jr.; JOSEPH F. et al.; **Fundamentos de métodos e pesquisa em administração.** Porto Alegre: Bookman, 2006.

ISTO É. São Paulo: Editora Três, n. 1659, jul. 2001.

LEVENFUS, R. S. Geração Zapping e o sujeito da orientação vocacional. In: LEVENFUS, R. S.; SOARES, D. H. P. **Orientação vocacional/ocupacional, novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa**. Porto Alegre: Artmed, 2002.

LOIOLA, R. Geração Y. **Revista Galileu**, São Paulo, n. 219, p. 50-53, out. 2009.

LOMBARDIA, P. G.; STEIN, G.; PIN, J. R. Quem é a geração Y? **HSM Management**, n.70, p.1-7. set./out. 2008.

KULLOCK, E. **Porque as gerações estão no nosso foco?** 2010. Disponível em: <http://www.focoemgeracoes.com.br/index.php/por-que-as-geracoes-estao-no-nosso-foco/>. Acesso em: 10 Jul 2015.

MACHADO, V. B. **Diferentes porém iguais**. 2010. Disponível em: http://www.contee.org.br/noticias/artigos/art508.asp Acesso em: 30 Jun 2015

MAURER, A.L. **As gerações Y e Z e suas âncoras de carreira: contribuições para a gestão estratégica de operações.** 2013. Dissertação de mestrado profissional da Universidade deSanta Cruz do Sul. Santa Cruz do Sul, 2013.

McCRINDLE, M. The ABC of the XYZ: **Understanding global Generations.** Sydney: UNSW Press, 2011.

McNEMAR, Quinn. **Psychological statistics**. 4. ed. New York: J. Wiley & Sons, p. 1969. 529.

MENDES, T. Geração Y: forjada pelas novas tecnologias. **RBA – Revista Brasileira de Administração.** São Paulo: CFA, n. 91, p. 52-54, nov./dez. 2012.

MESSIAS, M. **Identificação das âncoras de carreira de enfermeiros: subsídios para a**

construção do percurso profissional. 137 p.Dissertação apresentada ao curso de Pós-Graduação em Fundamentos e Práticas do Gerenciamento de Enfermagem (Mestrado) – Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2010.

MESTER, C.;VISSER, D.; ROODT, G.; KELLERMAN, R. Leadership style and its relation to employee attitudes and behaviour, **South African Journal of Industrial Psychology**, v. 29, n. 2, p. 72 82, 2003.

MION, C.R. **Adolescência e Escolha Profissional**. Artigo por Colunista Portal - Educação - 14 de fevereiro de 2008. Disponível em: <http://www.portaleducacao.com.br/psicologia/artigos/3918/adolescencia-e-escolha-profissional#ixzz3fVkm46wP> Acesso em: 10 jul 2015.

OLIVEIRA, S. **Geração Y**: o nascimento de uma nova versão de líderes. São Paulo: Integrare, 2010.

PATI, C.; **Lições de carreira da geração Y aos jovens Z (e vice-versa)**. 2014. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/licoes-de-carreira-da-geracao-y-aos-jovens-z-e-vice-versa.> Acesso em: 10 jun. 2015.

RAINES, C. **Beyond Generation X: A pratical guide for managers**. Course Tecnology: 2000.

RODRIGUES, A. C. L.; BORMIO, S. N. G.; Escolha profissional: tarefa complexa na adolescência. **II Simpósio Internacional de Educação Linguagens Educativas**: perspectivas interdisciplinares na atualidade, Bauru/SP, 2008.

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.

SCHEIN, E. H. Career anchors and career paths: A panel study of management school graduates. In: MAANEN, J. Van (Ed.), **Organizational careers:** Some new perspectives. London: John Wiley, 1977

_____. **Career dynamics:** Matching individual and organizational needs. Reading, MA: Addison- Wesley.1978

_____. Career anchors and job/role planning: The links between career pathing and career development. **Sloan Working Papers.** Sloan School of Management, MIT. (1990a).

SERRANO, Daniel Portillo. **Geração Z**. 2010. Disponível em: <http://www.portaldomarketing.com.br/Artigos3/Geracao_Z.htm>. Acesso em: 7 jul.2015

SHEPPARD, N. **The Sheppard Post**, 2015. Disponível em http://sheppardpost.com/millennials-are-kind-of-boring/. Acesso em 10 jul 2015.

TAPSCOTT, Don. **A hora da geração digital:** como os jovens que cresceram usando a internet estão mudando tudo, das empresas aos governos**.** (tradução de Marcelo Lino). Rio de Janeiro: Agir Negócios, 2010.

TEIXEIRA, S.; **O quanto a paixão interfere na escolha da carreira**?.Catho, 2014. Disponível em: <http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/noticias/o-quanto-a-paixao-interfere-na-escolha-da-carreira> Acesso em: 10 jul. 2015

TIBA, I. **Ensinar Aprendendo: novos paradigmas da educação.** São Paulo: Integrare, 2006.

VASCONCELOS, K.A.; et al. A Geração Y e Suas Âncoras de Carreira. **Revista Gestão.Org** v. 8, n. 2, p. 226-244, Mai/Ago 2010.

VEJA. Edição Especial: Jovens, São Paulo, v. 34, n. 38, set. 2001.

_____. **Alunos de escolas públicas são mais decididos em relação à escolha da carreira.** 2014. Disponível em: <http://veja.abril.com.br/noticia/educacao/alunos-de-escolas-publicas-sao-mais-decididos-em-relacao-a-escolha-da-carreira/> Acesso em: 05 jul. 2015

VELOSO, E.F.R.; DA SILVA, R.C.; DUTRA, J. S. Gerações e Carreira: A Relação entre as Percepções sobre Carreiras Inteligentes e sobre Crescimento Profissional nas Organizações. XXXV Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos.** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.